

**ΤΕΙ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

«ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ»

Υπεύθυνη καθηγήτρια: κ. Δημοπούλου Ευαγγελία

**Σπουδάστριες: Πέτρου Αντωνία
Αντόρκα Μαρία**

Ηράκλειο, Απρίλιος 2003

Αφιέρωση

*Στους γονείς μου με αγάπη
Πέτρου Αντωνία*

*Στους γονείς μου με αγάπη
Αντώρκα Μαρία*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδες
Εισαγωγή	1
A' Ενότητα : Οι θεωρίες των οργανώσεων	
Κεφάλαιο I	
Ιστορική εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων	2-4
Κεφάλαιο II	
Οι κλασικές θεωρίες των οργανώσεων	5-13
Κεφάλαιο III	
Οι θεωρίες των ανθρώπινων σχέσεων	14-20
Κεφάλαιο IV	
Οι θεωρίες της συμπεριφοράς και της λήψης αποφάσεων	21-25
Κεφάλαιο V	
Η Συστημική θεώρηση	26-32
Κεφάλαιο VI	
Η θεωρία των αλληλεξαρτήσεων	33-36
Κεφάλαιο VII	
Οι εξελικτικές Προσεγγίσεις	37-38
Κεφάλαιο VIII	
Η Ερμηνευτική Προσέγγιση	39-41
B' Ενότητα : Γυναικείες οργανώσεις και γυναίκα	
Κεφάλαιο IX	
Οι γυναικείες οργανώσεις ως ιδιαίτερη περίπτωση οργάνωσης	42-45
Κεφάλαιο X	
Η θέση και ο Ρόλος της γυναίκας στην Ελλάδα	46-52
Σύνδεση της Κοινωνικής Εργασίας με τον Φεμινισμό	53-54

Γ' Ενότητα: Ερευνητικό Μέρος

Κεφάλαιο XI

Μεθοδολογία Έρευνας 55-57

Γραφήματα 58-67

Πίνακες 68-73

Συμπεράσματα 74-78

Προτάσεις 79

Βιβλιογραφία 80-81

Παράρτημα

Εισαγωγή

Το θέμα «Γυναικείες οργανώσεις στην Κρήτη» προέκυψε για μελέτη μετά από τον εξής προβληματισμό. Η τεράστια βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα των οργανώσεων από τη μία πλευρά και η έλλειψη έρευνας για τις γυναικείες οργανώσεις από την άλλη, αποτέλεσε το ερέθισμα για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος.

Η εργασία αυτή αρχίζει με μία ιστορική αναδρομή και εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων. Συνεχίζει με μία περιγραφή και ανάλυση των διάφορων θεωριών. Στο δεύτερο κεφάλαιο σας παρουσιάζουμε τις κλασσικές θεωρίες των οργανώσεων, στο τρίτο κεφάλαιο αναλύουμε τις θεωρίες των ανθρώπινων σχέσεων, στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μία αναφορά στις θεωρίες της συμπεριφοράς και της λήψης αποφάσεων, στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύουμε τη συστημική θεώρηση και την επίδραση της στις θεωρίες των οργανώσεων, στο έκτο κεφάλαιο μιλάμε για την θεωρία των αλληλοεξαρτήσεων, στο έβδομο κεφάλαιο αναφέρουμε τις εξελικτικές προσεγγίσεις των θεωριών και στο όγδοο κεφάλαιο παρουσιάζουμε την ερμηνευτική προσέγγιση των θεωριών των οργανώσεων.

Στο έννατο κεφάλαιο κάνουμε μία προσπάθεια να σας παρουσιάσουμε τις γυναικείες οργανώσεις ως ιδιαίτερη περίπτωση οργάνωσης, να συνδέσουμε όλες τις θεωρίες που αναλύουμε στην εργασία μας στην «πράξη», δηλαδή ποια στοιχεία τους ή ποια μοντέλα υιοθετούνται από τις γυναικείες οργανώσεις.

Στο δέκατο κεφάλαιο αναφερόμαστε στη θέση και στο ρόλο της γυναίκας στην Ελλάδα, γίνεται μία ιστορική αναδρομή στην Αρχαία Ελλάδα, μετέπειτα στο Βυζάντιο, στα χρόνια της Τουρκοκρατίας και τελειώνουμε με τις νεότερες κατακτήσεις και τον 21^ο αιώνα.

Στο ενδέκατο κεφάλαιο σας παρουσιάζουμε μία σύνδεση της κοινωνικής εργασίας με το φεμινισμό και τους λόγους που μία γυναίκα διεκδικεί τα δικαιώματά της και πως μπορεί η κοινωνική εργασία να συμβάλει σ' αυτό. Στη συνέχεια αναγράφουμε τη μεθοδολογία έρευνας που χρησιμοποιήσαμε για την διεξαγωγή του ερευνητικού μέρους της εργασίας μας (βήματα, δυσκολίες κ.λ.π.) τα αποτελέσματα της έρευνας με γραφήματα και πίνακες και τέλος τα συμπεράσματα της έρευνας όπως φαίνονται μέσα από τα γραφήματα και τους πίνακες.

Θα θέλαμε να τονίσουμε το γεγονός ότι η έρευνα μας είναι η πρώτη προσπάθεια που έγινε σε επίπεδο Κρήτης να γίνει μία καταγραφή των γυναικείων οργανώσεων και σωματείων. Η έρευνα μας είναι αυστηρά καταγραφική και ελπίζουμε να αποτελέσει υλικό και έναυσμα για τη διεξαγωγή περισσότερων συναφών εργασιών στο μέλλον

A' ENOTHTA

ΟΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1. Ιστορική εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων

Η ιστορική εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων διήλθε διάφορες φάσεις, οι οποίες ήταν άμεσα συνυφασμένες με τη γενικότερη εξέλιξη των θεωριών στις κοινωνικές επιστήμες καθώς και των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών σχέσεων που καθόριζαν την πορεία των σύγχρονων κοινωνιών.

«Τα στοιχεία που μπορούν να περιγράψουν την εξέλιξη των ιδεών από το 18^ο αιώνα και μετά, συνοψίζονται στη ορθολογική οργάνωση της καθημερινής κοινωνικής ζωής.»¹ Η αντίληψη αυτή επιτρέπει τη ρήξη με τις παραδόσεις και θέτει τις βάσεις για το μετασχηματισμό της κοινωνικής οργάνωσης που θα επιτρέψει τη θέσμιση νέων κοινωνικών κανόνων, τη δημιουργία νέων πολιτισμικών αξιών, με συνέπεια το μετασχηματισμό των κοινωνιών σε σύγχρονες βιομηχανικές και αργότερα σε μεταβιομηχανικές κοινωνίες.

«Το έργο του M.Weber δεσπόζει στη θεωρία των οργανώσεων, κυρίως για τις θέσεις του σχετικά με την ορθολογικότητα της γραφειοκρατίας και την αναγκαιότητα ορθολογικής οργάνωσης όλων των θεσμών των σύγχρονων κοινωνιών».² Οι θέσεις του Weber οδήγησαν τους θεωρητικούς της οργανωσιακής θεωρίας να διατυπώσουν την άποψη ότι οι βιομηχανικές κοινωνίες κυριαρχούνται από μία «λογική της οργάνωσης», σύμφωνα με τις οποίες ορισμένες αρχές που σχετίζονται με τις ορθολογικές επιλογές έρχονται να καλύψουν την επιθυμία για αύξηση της απόδοσης ή να δημιουργήσουν ένα αίσθημα τάξης, καθώς επίσης και να νομιμοποιήσουν τις ακολουθούμενες πρακτικές. Σύμφωνα με τις αντιλήψεις αυτές κατασκευάζεται και νομιμοποιείται η ιεράρχηση της εξουσίας και συνεπώς η ένταξη των υποκειμένων, των ομάδων ή των κοινωνικών τάξεων σ' ένα σύστημα διαβάθμισης που προβάλλει ορθολογικά κριτήρια για τη συγκρότηση τους και την αιτιολόγηση της ανισότητας. Στο πνεύμα της «τακτοποίησης» και «ιεράρχησης» καταγράφονται τα έργα των πρώτων θεωρητικών των οργανώσεων όπως ο Taylor, ο Fayol, ο Gulick και ο Urwick, οι οποίοι προσπάθησαν μέσω του καταμερισμού της εργασίας, της

1.Κ.Ψυχοπαίδης, «Προς μια θεωρία της νεωτερικότητας» στο Μοντερνισμός : η ώρα της αποτίμησης, Εταιρεία Σπουδών Νεοελληνικού Πολιτισμού και γενικής Παιδείας, Αθήνα 1996,σσ. 9-27

2.Κ.Καστοριάδης, Ο θρυμματισμένος κόσμος, εκδόσεις ύψιλον/βιβλία. Αθήνα 1992, σσ. 43-78

κατάτμησης της εργασιακής διαδικασίας ή της κατανομής των αρμοδιοτήτων να εφαρμόσουν ορθολογικά συστήματα οργάνωσης. Οι απόψεις αυτές διήρκησαν με διάφορες παραλλαγές από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα μέχρι μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο.

Στη δεκαετία 1930-40 εμφανίζεται για πρώτη φορά το πρόβλημα της μη-ορθολογικής συμπεριφοράς των υποκειμένων στις οργανώσεις και τίθεται το ζήτημα με ποιούς τρόπους θα ενσωματωθούν τα μέλη μιας οργάνωσης στους σκοπούς της. Το κλειδί της επιτυχίας ανακυρύσσεται η συναίνεση η οποία θα εξασαλίσει την ομάλη λειτουργία της οργάνωσης στα «καθαγιασμένα» ορθολογικά πρότυπα που ίσχυαν στο παρελθόν. Δημιουργείται έτσι η οργανισμική αντίληψη ή μεταφορά σχετικά με τις οργανώσεις, η οποία στηρίζεται στη παραδοχή ότι ο ορθολογισμός προσφέρει μια εξαιρετική περιορισμένη και συχνά λανθασμένη οπτική της «πραγματικότητας» που επικρατεί στις οργανώσεις. Οι οργανώσεις αναγνωρίζονται ως ενδιάμεσες μονάδες, οι οποίες συνδέουν το άτομο με τους κοινωνικούς θεσμούς και εξασφαλίζουν την ένταξη του στη σύγχρονη κοινωνία.

Κατα τη δεκαετία 1940-50 επικρατεί η αντίληψη ότι οι οργανώσεις είναι κοινωνικά συστήματα που θέτουν ως σκοπό τους να ενσωματώνουν κοινωνικά τα μέλη τους, ώστε να καθίστανται ικανά να εξυπηρετήσουν τις ευρύτερες ανάγκες της κοινωνίας, της οποίας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος. Η αντίληψη αυτή διήρκησε περίπου μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70.

Κατα τη δεκαετία 1975-90 το ενδιαφέρον στρέφεται στους τρόπους με τους οποίους θα εξισορροπηθούν τα συμφέροντα των μελών μιας οργάνωσης με αυτά της ηγεσίας, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ένα σταθερό κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο θα μπορούν και οι δύο να λειτουργήσουν απρόσκοπτα. Στη δεκαετία του '80 παρατηρείται μια στροφή προς μια πιο «ορθολογική» και πιο «οικονομική» αντίληψη των οργάνωσης, οι οποίες πρέπει να λειτουργήσουν κάτω από αυστηρότερους κανόνες αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας. Οι θεωρίες προσπαθούν να επεξεργαστούν τρόπους που θα τους επιτρέψουν να εκμεταλευθούν πιο αποδοτικά την εξάρτησή τους από τους πόρους, ακόμα και όταν οι πόροι δεν είναι σε αφθονία έτσι ώστε να υπάρχει αποτελεσματικότητα και να εξασφαλίζεται η επιβίωση της οργάνωσης. Οι νεοφιλελεύθερες αυτές αντιλήψεις υπόστηρίζουν ότι με αυτό τον τρόπο θα επικρατήσουν μόνο εκείνες οι οργανώσεις που μπορούν να προσαρμοστούν καλύτερα και ταχύτερα στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος. Συνεπώς κινητήρια ιδεολογική δύναμη που χαρακτηρίζει την δεκαετία αυτή είναι η αρχή της επιβίωσης του «ικανότερου» (the fittest).

Μια άλλη παράμετρος που διατρέχει όλες τις θεωρίες της οργάνωσης είναι οι σχέσεις εξουσίας. Εκτός από τη μαρξιστική ανάλυση σχετικά με τη πάλη των αντιτιθέμενων συμφερόντων, ισχυρή προβάλλει και η θέση του Weber και της νεο-βεμπεριανής σχολής σκέψης σχετικά με το γραφειοκρατικό τύπο εξουσίας, ο οποίος αποτελεί την κύρια πηγή εξουσία στις σύγχρονες οργανώσεις. Η γραφειοκρατική εξουσία συμπυκνώνει τις περίπλοκες σχέσεις μεταξύ των μελών μιας οργάνωσης και επενεργεί ως διαιτητής και εξαμολύει τις αντιθέσεις ανάμεσα στους «ειδικούς», δηλαδή στα άτομα με εξειδικευμένη εκπαίδευση, και στους «εμπειρικούς», δηλαδή τα άτομα που αποκτούν εξουσία μέσα από την πείρα τους και τη ανέλιξη τους στην κλίμακα της ιεραρχίας. Οι σημερινές τάσεις εξουσίας προσπαθούν να στρέψουν τη προβληματική στην ανάλυση του ρόλου των «ειδικών», οι οποίοι εγκαθιδρύουν νέους, ιδιαίτερους τρόπους άσκησης του ελέγχου και της εξουσίας μελετώντας τις δυνατότητες ανταγωνισμού και καταστρώνοντας διαφόρων ειδών στρατηγικές και τεχνικές επίτευξης των σκοπών τους.³

3. Παναγιωτοπούλου Ροή, Η Επικοινωνία στις Οργανώσεις, Εκδόσεις Κριτική, σ.σ. 33-39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

2. Οι κλασικές θεωρίες των οργανώσεων

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα επισημάνθηκε η αναγκαιότητα να διερευνηθεί επιστημονικά το φαινόμενο των οργανώσεων που συνέβαλαν καθοριστικά στην ανάπτυξη της μαζικής βιομηχανικής παραγωγής. Δεν ήταν όμως ξεκάθαρο ακόμα αν η επιστημονική διερεύνηση έπρεπε να στραφεί προς μια γενικότερη ανάλυση των οργανώσεων ως κοινωνικών κατασκευών ή αν θα έπρεπε να εστιάσει τις προσπάθειες της στη διατύπωση ενός πλέγματος στόχων και κανόνων οι οποίοι ασχολούνται στη πράξη με την οργάνωση διάφορων δραστηριοτήτων. Οι επιτακτικές ανάγκες να εξευρεθούν πρακτικές λύσεις για την οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής ώθησαν την έρευνα προς την κατεύθυνση να αναζητήσει συστήματα αποδοτικότερου προσδιορισμού των δραστηριοτήτων. Έτσι δημιουργήθηκε η κλασική θεωρία της οργάνωσης με τη μορφή της επιστημονικής οργάνωσης των επιχειρήσεων και της δημόσιας διοίκησης.⁴

Ο κατακερματισμός της ανάλυσης του φαινομένου των οργανώσεων οδήγησε τους μελετητές να ασχοληθούν με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και προβλήματα ορισμένων οργανώσεων. Αργότερα διάφορες μελέτες προσπάθησαν να διατυπώσουν ένα ταξινομητικό σύστημα των οργανώσεων και να ξεχωρίσουν ορισμένους τύπους οργάνωσης μελετώντας τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ τους. Έτσι επικρατησε η αντίληψη ότι πρέπει να δημιουργηθεί ένας νέος κλάδος για τη μελέτη των οργανώσεων. Σε αυτό συνέβαλε η κριτική που ασκήθηκε στη κλασική θεωρία των οργανώσεων για τις συνέπειες που είχε στη διαμόρφωση των κοινωνικών σχέσεων και στη σωματική και ψυχική κατάσταση των ατόμων.

2.1. Η φυσιοκρατική αντίληψη του F.W.Taylor

«Ένας από τους κύριους εκφραστές της κλασικής θεωρίας της οργάνωσης ήταν ο Frederick W. Taylor. Θεωρείται από τους θεμελιωτές της θεωρίας των οργανώσεων και ήταν ένας από τους πρώτους που σκέφτηκε να χρησιμοποιήσει

4.Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π.σ.σ.76

μεθόδους για την ανάλυση και την οργάνωση της εργασίας».⁵ «Θεωρούσε ότι η βάση των συγκρούσεων μεταξύ στελεχών και εργατών προέρχεται από την αμοιβαία άγνοια για το ποια πρέπει να είναι η οργάνωση και το αποτέλεσμα μιας εργάσιμης μέρας (a fair day's work)».⁶ Έτσι δεν ασχολήθηκε ποτέ με τους ευρύτερους παράγοντες που καθόριζαν τις συνθήκες εργασίας αλλά με το άτομο και τις δυνατότητες απόδοσης του και μάλιστα σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Οι ανάγκες για συντονισμό των δραστηριοτήτων τόσο των διοικούντων όσο και των εργαζομένων συνέλαβαν στην αποκρυστάλλωση μιας νέας αντίληψης για την ανθρώπινη παραγωγική δραστηριότητα που υποστηρίζει ότι ο άνθρωπος είναι δυνατό να μεταβληθεί σε «καλολαδωμένη μηχανή» άψογης λειτουργίας, έχοντας μοναδικό σκοπό να συμβάλει στη απρόσκοπτη ροή της παραγωγής έτσι το άτομο θεωρείται ως φθηνός συντελεστής παραγωγής (εργαλειακή άποψη), ως ον στερούμενο διαφοροποιημένων αναγκών (άποψη περί κινήτρων) και ως αυστηρά ορθολογικά συμπεριφερόμενο ον (ορθολογική άποψη).

Η θεωρία του Taylor έγινε γνωστή κυρίως για τις τεχνικές που προτείνει. Κύριο στόχος του ήταν να επινοήσει τον τεχνικά πιο αποδοτικό τρόπο διεκπεραίωσης κάθε εργασίας με την προσαρμογή των εργαλείων στις απαιτήσεις της εκάστοτε δουλειάς. Ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα στο οποίο κατέληξε ήταν ότι η παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να αυξηθεί με την κατάτμηση μιας συγκεκριμένης εργασίας σε επιμέρους τμήματα. Με τον τρόπο αυτό το πεδίο δραστηριοποίησης ενός εργάτη προσδιορίζεται ολοένα και περισσότερο από την εξειδίκευση και την τυποποίηση της εργασιακής διαδικασίας. Βασική καινοτομία που εισήγαγε ήταν η εξάλειψη κάθε είδους αυτοσχεδιασμού. Όλα οργανώνονται και σχεδιάζονται με γνώμονα τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας.

«Οι γενικές αρχές που διατύπωσε ο Taylor εξακολουθούν να επηρεάζουν τις σύγχρονες αντιλήψεις για την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων και είναι συνοπτικά οι ακόλουθες :

α) Η πρώτη αρχή αφορά την αποδέσμευση της διαδικασίας παραγωγής από την δεξιότητα του εργάτη. Ως αιτιολόγηση για την αποδέσμευση ο Taylor προβάλλει 2 επιχειρήματα:

5. F.W. Taylor, Scientific Management, New York and London 1947

6. Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π.σ.σ.78

- Την τάση των εργατών να εργάζονται με χαμηλότερους ρυθμούς από εκείνους που πραγματικά θα μπορούσαν να αποδώσουν
- Την ροπή του ανθρώπου προς την τεμπελιά, δηλαδή να μην εργάζεται περισσότερο από όσο είναι αναγκαίο.

Για αυτό η διαδικασία παραγωγής δεν θα πρέπει με κανένα τρόπο να εξαρτάται πλέον από τις ικανότητες του εργάτη αλλά από τις πρακτικές της διοίκησης»⁷.

β) «Η δεύτερη αρχή αφορά τον σαφή καθορισμό του όγκου εργασίας ανα εργαζόμενο βοηθά όχι μόνο τα διευθυντικά στελέχη στον προγραμματισμό της ροής εκτέλεσης της εργασίας, αλλά και τον εργαζόμενο να γνωρίζει το μέγεθος των απαιτήσεων που οφείλει να ικανοποιήσει. Επίσης καθορίζεται επακριβώς η κοστολόγηση της κάθε εργασίας καθώς και ο έλεγχος του παραγόμενου προϊόντος.

γ) Η Τρίτη αρχή αναφέρεται προσεκτική επιλογή και κατάρτιση του προσωπικού, με στόχο να συγκεντρωθεί ένα πρώτης τάξεως εργατικό δυναμικό και να αποκλειστούν εκείνοι που είτε δε δείχνουν τον απαιτούμενο ζήλο είτε δεν έχουν τις φυσικές ικανότητες, για να προσαρμοστούν στις νεές μεθόδους εργασίας

δ) Η τέταρτη αρχή αναφέρεται στην θεμελιώδη σημασία και στα καθήκοντα της διευθυντικής λειτουργίας η οποία καθορίζει τις προδιαγραφές εργασίας για κάθε εργαζόμενο. Με τον τρόπο αυτό εκπονείται ένα σύστημα με σταθερούς κανόνες για κάθε κίνηση του εργάτη καθώς και για τον καθορισμό των εργαλειών και των συνθηκών εργασίας που αποφέρουν την μεγαλύτερη αποδοτικότητα».⁸

2.2 Η διοικητική αντίληψη του H. Fayol

Ο Henri Fayol ασχολείται με την διατύπωση γενικών αρχών για μια αποδοτικότερη διάρθρωση και λειτουργίας της διοίκησης και οργάνωσης σε γενικό επίπεδο. Διαιρεί την συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα και συγκεκριμένα στην : 1) τεχνική, 2) εμπορική, 3) ασφαλιστική, 4) χρηματοδοτική, 5) λογιστική και 6) διοικητική. Την διοικητική ενότητα την διαιρεί σε 5 διοικητικές λειτουργίες : α) σχεδιασμός, β) οργάνωση, γ) διεύθυνση-διοίκηση, δ) συντονισμός και ε) έλεγχος⁹.

7. Ριντώ Α., «Κοινωνιολογία της εργασίας» στο Βασικά Θέματα Κοινωνιολογίας, ό.π., σσ.123-130

Μακρυδημήτρης Α., Μαθήματα Διοικητικής Επιστήμης, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα 1986, σσ.16-19

8. Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ό.π. σ.σ.81-85

9. Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ. 81-85

Ο κύριος άξονας προβληματισμού του Fayol είναι η μελέτη των δυνατοτήτων εξορθολογισμού της οργανωτικής συμπεριφοράς. Για να λειτουργήσει ικανοποιητικά μια οργάνωση, πρέπει να διαρθρωθεί σε διευθύνσεις, μονάδες, τμήματα κ.τ.λ, τα οποία να συνεργάζονται μεταξύ τους σύμφωνα με ορισμένους προκαθορισμένους κανόνες, νόμους, ρυθμίσεις ή αρχές.

«Οι βασικές αρχές της διοίκησης κατά τον Fayol είναι οι εξής:

- 1) Καταμερισμός της εργασίας: ο καταμερισμός της εργασίας επιφέρει αναπόφευκτα την εξειδίκευσή της με σκοπό τη βελτίωση και την αύξηση της παραγωγής.
- 2) Εξουσία και υπευθυνότητα : υπάρχουν 2 τύποι εξουσίας: α) η τυπική εξουσία, η οποία πηγάζει από την θέση του ατόμου στην εργασία και β) η προσωπική εξουσία, η οποία προκύπτει από τα προσωπικά χαρίσματα και τις ιδιότητες του ατόμου .
- 3) Πειθαρχία : είναι απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία της οργάνωσης και αποτελεί δεσμευτική προϋπόθεση τόσο για τους διευθύνοντες όσο και για τους εργαζομένους.
- 4) Ενότητα των εντολών : κάθε εργαζόμενος οφείλει να υπακούει και να συμμορφώνεται με τις εντολές, οδηγίες, προδιαγραφές που προέρχονται από ένα συγκεκριμένο προϊστάμενο.
- 5) Ενότητα της διοίκησης : ένα σύνολο δραστηριοτήτων που υπάγεται στον ίδιο κεντρικό στόχο πρέπει να εντάσσεται κάτω από τον ίδιο σχεδιασμό και τον ίδιο προϊστάμενο.
- 6) Υπαγωγή του προσωπικού στο γενικό συμφέρον : τα προσωπικά συμφέροντα ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων δεν πρέπει να κυριαρχούν πάνω στα συμφέροντα της επιχείρησης.
- 7) Ανταμοιβή του προσωπικού : το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να καθορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια (πχ προσφορά εργασίας, κόστος ζωής κ.α) και να είναι δίκαιο και ικανοποιητικό τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την εργοδοσία.
- 8) Συγκεντρωσή εξουσιών και αρμοδιοτήτων : ανάλογα με το είδος της οργάνωσης, του σκοπούς της καθώς και το περιβάλλον στο οποίο είναι ενταγμένη θα πρέπει να καθοριστεί ο βαθμός συγκέντρωσης των αρμοδιοτήτων.

- 9) Μονιμότητα του προσωπικού : προϋπόθεση για την εξειδίκευση στη δουλειά και στην καλύτερη απόδοση είναι το αίσθημα ασφάλειας που συνεπάγεται η μονιμότητα στην απασχόληση. Η μονιμότητα βοηθάει να δημιουργηθεί κλίμα σταθερότητας, συνέχειας, αφοσίωσης, που συμβάλλει στην καλύτερευση των σχέσεων των ατόμων μέσα στην επιχείρηση αλλά και στις εξωτερικές σχέσεις της επιχείρησης.
- 10) Η ιεραρχική κλίμακα : η ιεραρχική κλίμακα ή αλυσίδα συνδέει τους υφισταμένους με τους προϊσταμένους. Η φορά της ξεκινάει συνήθως από πάνω προς τα κάτω και αφορά κυρίως την επικοινωνία και τον επιμερισμό των ευθυνών.
- 11) Αίσθημα συμμετοχής στην ομάδα : η αρχή αυτή αποσκοπεί στο να δημιουργήσει αρμονικό κλίμα συνεργασίας και συνοχής στην οργάνωση . Για επιτύχει αυτό πρέπει το προσωπικό να παραμείνει ενωμένο αποφεύγοντας τις προσωπικές εξυπηρετήσεις και τον αναίτιο παραγκωνισμό»¹⁰.

Οι γενικές αρχές του Fayol θεωρούνται από τους περισσότερους μελετητές της οργανωσιακής συμπεριφοράς ξεπερασμένες, παρόλα αυτά ορισμένα χαρακτηριστικά εξακολουθούν να απαντώνται σε ορισμένες μορφές διοίκησης ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα.. Υποκρύπτουν ένα πνεύμα φερμαλισμού γιατί δεν πραγματεύονται την καθημερινή ανθρώπινη συμπεριφορά μέσα στις οργανώσεις, αλλά αναφέρονται σε ιδεατούς τύπους συμπεριφοράς που σχετίζονται αποκλειστικά και μόνο με τους σκοπούς και τις λειτουργίες της οργάνωσης.

2.3. Η θεωρία του M. Weber για τη γραφειοκρατία

Για να κατανοήσει κανείς τη θεωρία του Max Weber (1864-1920) σχετικά με το φαινόμενο της γραφειοκρατίας πρέπει να γνωρίζει ορισμένες θεμελιώδεις έννοιες της βεμπεριανής θεώρησης. «Οι έννοιες «ισχύς» και «εξουσία» χρησιμοποιήθηκαν ως βασικοί αναλυτικοί όροι στην κοινωνιολογική θεωρία από το Weber στα έργα του για τη πολιτική κοινωνιολογία και αποτέλεσαν αφετηρία των περισσότερων κατοπιών θεωρητικών προσεγγίσεων στο πεδίο της θεωρίας των οργανώσεων».¹¹

10.Μακρυδημήτρης Α.,Μαθήματα Διοικητικής Επιστήμης,Εκδόσεις Σάκκουλας,Αθήνα 1986,σσ.30-43

11.Παναγιωτοπούλου Ρόη, Επικοινωνία στις οργανώσεις, Εκδόσεις Κριτική, σελ:91

Ο Weber ορίζει ως ίσχυ «την πιθανότητα, που ενυπάρχει σε μια κοινωνική σέση, να επιβάλλει τη θέλησή του ένα πρόσωπο πάνω σε ένα άλλο, υπερνικώντας κάθε αντίθεση, αδιάφορο που στηρίζεται η πιθανότητα αυτή».¹² Ως εξουσία νοείται «η πιθανότητα να πειθαρχήσουν ορισμένα πρόσωπα σε μία εντολή (επιταγή) με ορισμένο περιεχόμενο».¹³

Η γραφειοκρατία αποτελεί κατά το M.Weber ένα διοικητικό μηχανισμό εξουσίας, ο οποίος έχει ένα ορθολογικό χαρακτήρα. Η εξουσία πάνω σε μεγάλο αριθμό ατόμων απαιτεί ένα διοικητικό προσωπικό, το οποίο θα εκτελεί εντολές που εκλαμβάνονται ως μέσα διασύνδεσης μεταξύ των διευθυνόντων και των διευθυνόμενων. Για να υπάρξει υπακοή, συναίνεση και ηθελημένη αποδοχή άσκηση εξουσίας σε μια κοινωνική σχέση, θα πρέπει να υπάρχουν κάποιοι συγκεκριμένοι λόγοι νομιμότητας της εξουσίας.

Για να μπορεί να ασκηθεί εξουσία, κατα το Weber πρέπει να εξασφαλιστεί η συναίνεση, η αποδοχή, η συμμόρφωση των ατόμων που αποδέχονται τον νόμιμο χαρακτήρα της εξουσίας.

Ο Weber διαχωρίζει τρεις «καθαρούς» τύπους νόμιμης εξουσίας, οι οποίοι αντιστοιχούν σε ανάλογους όρους νομιμότητας :

I. Χαρισματική εξουσία : «η χαρισματική¹⁴ εξουσία βασίζεται στην ασυνήθιστη αφοσίωση, στην ιεροσύνη, στον ηρωισμό ή στο πρότυπο ενός προσώπου που αυτό αποκαλύπτει ή απαγορεύει. Ο ηγέτης έχει ορισμένες εξαιρετικές ιδιότητες ή αρετές, γι' αυτό ξεχωρίζει από τους άλλους ανθρώπους και μπορεί να ενπνεύσει την αφοσίωση και την πίστη στο άτομο του που συνεπάγεται υψηλό βαθμό υποαγής, αποδοχής των ρυθμίσεων και των κανόνων που επιβάλλει καθώς και συμμόρφωση στις επιλογές του».¹⁵

Η εξουσία του χαρισματικού ηγέτη νομιμοποιείται από τις προσωπικές του ιδιότητες και ικανότητες (π.χ. είναι εξαιρετικά όμορφος έξυπνος δυνάτος κλπ.) και η συνέχιση της εξαρτάται από τη διαρκή επιβεβαίωση των ικανοτήτων αυτών.

12. Πρβλ. Μ. Κυπραίό στο Μ. Weber, Βασικές έννοιες Κοινωνιολογίας, εκδόσεις Κένταυρος, Αθήνα 1983, σ. 317

13. Πρβλ. Μ. Κυπραίό στο Μ. Weber, 1983, ο.π., σ.317.

14. Ο όρος «χαρίσμα» ετυμολογικά σημαίνει δώρο / προτέρημα, προσόν (κυρίως φυσικό). Στην κοινωνιολογία ο όρος χρησιμοποιήθηκε μεταφορικά από το Μ. Weber και υπογραμμίζει την αξία της προσωπικότητας του ηγέτη. Πρβλ. Βασικά θέματα κοινωνιολογίας και κοινωνιολογικό λεξικό, εκδόσεις Καστανιώτης, Αθήνα 1982. σσ.550-55, και Δ.Τσαούσης, Χρηστικό Λεξικό Κοινωνιολογίας, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1984, σ. 279.

15. . Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π.σ. 96

II. Παραδοσιακή εξουσία : «η παραδοσιακή εξουσία στηρίζεται στην πίστη, στην ιερότητα της ισχύος των παραδόσεων και στην νομιμότητα των προσώπων που είναι φορείς της. Η νομιμοποίηση της παραδοσιακής εξουσίας αντλείται από την πίστη στην ιερότητα και την ορθότητα των παραδόσεων, των ηθών και των εθίμων».¹⁶ «Ο εξουσιάζων δεν είναι προϊστάμενος αλλά «κύριος» (με την έννοια του «κυρίαρχος»), τα στελέχη του δεν είναι υπαλλήλοι αλλά προσωπικοί του «υπηρέτες» και οι εξουσιαζόμενοι δεν είναι μέλη ενός κοινωνικού συνόλου, αλλά είναι είτε «παραδοσιακοί σύντροφοι» είτε «υποτελείς».¹⁷ Ο παραδοσιακός ηγέτης είναι λοιπόν ο κύριος που εξουσιάζει λόγω των αρετών του και λόγω του κληρονομημένου δικαιώματος να άρχει.

«Ο διοικητικός μηχανισμός μπορεί να πάρει ιδεοτυπικά δύο μορφές: α) την πατριαρχική μορφή της παραδοσιακής εξουσίας, στην οποία τα μέλη του διοικητικού μηχανισμού τα μέλη κατέχουν προσωπικά μία θέση και εξαρτώνται συνήθως από την ανταμοιβή του κυρίου τους. β) την φεουδαρχική μορφή της παραδοσιακής εξουσίας, όπου εξασφαλίζεται μεγαλύτερος βαθμός αυτονομίας του διοικητικού μηχανισμού απέναντι στον ηγέτη. Τα μέλη του διοικητικού μηχανισμού δεν εξαρτώνται προσωπικά, αλλά έχουν δεσμευτεί με όρκο πίστης και υποταγής στον κύριό τους».¹⁸

III. Ορθολογική-νόμιμη εξουσία : «η ορθολογική εξουσία στηρίζεται στην πίστη για τη νομιμότητα των θεσμοθετημένων διατάξεων και στο διακίωμα της παροχής εντολών, το οποίο κατέχουν τα άτομα που επιλέγησαν για την άσκηση της εξουσίας»¹⁹ η πίστη στην ορθότητα των νόμων, κανόνων, ρυθμίσεων και διατάξεων αποτελεί τη νομιμοποίηση

16. Η υποταγή και η αποδοχή της παραδοσιακής εξουσίας εξασφαλίζεται, επειδή διαιωνίζεται η συντήρηση των παραδόσεων, των γνήσιων τρόπων κοινωνικής συμπεριφοράς που έχει καθιερωθεί και καταξιωθεί μέσα από τον χρόνο. Ένα τέτοιο παράδειγμα έχουμε στην πατριαρχική οικογένεια όπου η εξουσία του πατριάρχη επεκτείνεται σε όλα τα μέλη της. Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π.σ. 97. 17.Πρόβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π.σ. 97.

18.N. Mouzelis, Organizations and Bureaucracy. An analysis of Modern Theories, Aldine Publishing Co., Chicago 1967, σ. 17 και ελληνική μετάφραση, Οργάνωση και γραφειοκρατία. Ανάλυση των σύγχρονων θεωριών, αναθεωρημένη έκδοση, μετ. Ε.Σοφούλη, επιμ. Α.Μακρυνδημήτρης, εκδόσεις Α. Μαθιουδάκη / Π. Ανδρονουπούλου, Αθήνα 1991.

19. Πρόβλ. Μ Κυπραίος, ο.π., σ. 123.

- IV. της ορθολογικής-νομικής μορφής εξουσίας. «Τόσο οι εξουσιάζοντες όσο και οι εξουσιαζόμενοι αποδέχονται την ορθότητα και το αποτέλεσμα των νομικών διαδικασιών για τη διαμόρφωση, διατύπωση και έκδοση των νόμων και των κανόνων».²⁰ Ο ηγέτης θεωρείται ανώτερος, γιατί καταλαμβάνει το αξίωμα του ύστερα από συγκεκριμένες, νομικά κατοχυρωμένες διαδικασίες (π.χ.εκλογή κ.α.)

Ο τυπικός διοικητικός μηχανισμός που συνδέεται με τον τύπο της ορθολογικής-νόμιμης εξουσίας είναι η γραφειοκρατία. Οι σχέσεις των ατόμων μέσα σε ένα γραφειοκρατικό μηχανισμό είναι απρόσωπες και συνεπώς η δομή της γραφειοκρατίας παρουσιάζει μία σταθερότητα και συνέχεια λόγω ακριβώς των αυστηρά τυπικών και ιεραρχικά δαιθρωμένων σχέσεων που επικρατούν μεταξύ των μελών της.

«Κατά τον M. Weber «η γραφειοκρατία αποτελεί τον πιο καθαρό τύπο της νόμιμης εξουσίας» και αυτό συμβαίνει, για το λόγο ότι ο γραφειοκρατικός τύπος οργάνωσης παρουσιάζει ορισμένα χαρακτηριστικά που αποτελούν συστατικά στοιχεία της ορθολογικής-νόμιμης άσκησης εξουσίας.

Τα χαρακτηριστικά του γραφειοκρατικού τύπου οργάνωσης σύμφωνα με τον M. Weber είναι :

- i. Τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε μία γραφειοκρατική οργάνωση είναι πρόσωπα ελεύθερα και υπακούουν μόνο σε συγκεκριμένα καθήκοντα και υποχρεώσεις που προκύπτουν από την θέση που κατέχουν. Δεν υπακούουν σε κάποιο πρόσωπο και η σχέση με την οργάνωση είναι συνματική, βασίζεται δηλαδή στην προσφορά εργασίας με χρηματικά ανταλλάγματα.
- ii. Τα μέλη έχουν συγκεκριμένες αρμοδιότητες και καθήκοντα, τα οποία πρέπει να εκτελέσουν. Οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα καθορίζονται από τους ισχύοντες νόμους και κανόνες κλπ.
- iii. Η εξουσία στις γραφειοκρατικές οργανώσεις είναι διαρθρωμένη ιεραρχικά, δηλαδή η υπευθυνότητα και η ισχύς αυξάνονται κλιμακωτά από κάτω προς τα πάνω και ο βαθμός αρμοδιοτήτων καθορίζεται ανάλογα με την βαθμίδα. Οι ανώτερες διοικητικές θέσεις μπορούν να ασκήσουν έλεγχο και ποπτεία σε όλες τις κατώτερες θέσεις.
- iv. Τα άτομα που στελεχώνουν ένα γραφειοκρατικό μηχανισμό επιλέγονται με βάση τα προσόντα τους, τις ικανότητές τους και τις γνώσεις τους που επιβεβαιώνονται είτε με αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών είτε με εξετάσεις.

20. Πρβλ. Α. Μακρυδημήτρης, ο.π., σ. 92.

- v. Η αμοιβή των υπαλλήλων συνίσταται κατά κύριο λόγο στην καταβολή σταθερού μισθού και συνταξιοδοτικού δικαιώματος.
- vi. Η απασχόληση έχει συνήθως χαρακτήρα μονιμότητας.
- vii. Η μονιμότητα και η κατοχύρωση της σταδιοδρομίας επιβάλλουν στους υπαλλήλους την υποχρέωση να απασχολούνται αποκλειστικά στην γραφειοκρατική οργάνωση ή τουλάχιστον να αποτελεί η απασχόληση τους αυτή την κύρια θέση τους.
- viii. Η προαγωγή και η εξέλιξη των υπαλλήλων γίνεται είτε κατ' αρχαιότητα (παραμονή στην κάθε βαθμίδα για ένα χρονικό διάστημα), είτε κατ' εκλογήν (ανάλογα με τις ικανότητες και τις επιδόσεις).
- ix. Γίνεται διαχωρισμός της περιουσίας της γραφειοκρατικής οργάνωσης από αυτήν των μελών της.
- x. Οι υπαλλήλοι κρατούν μια τυπική και απρόσωπη στάση».²¹

21. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σσ. 100-103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

3. Οι θεωρίες των ανθρώπινων σχέσεων

Από πολύ νωρίς εκφράστηκαν οι πρώτες κριτικές αντιπαραθέσεις στις κλασικές θεωρίες της οργάνωσης, κυρίως, από τον Elton Mayo και τους μαθητές του F.J.Roethlisberger και W.T.Dickson καθώς και από τον Phillip Selznick.

«Η Mary Follett (1868-1933), κύρια εκφράστρια του θεωρητικού ρεύματος της σχολής των ανθρώπινων σχέσεων, υποστήριξε από πολύ νωρίς τη θέση ότι ο άνθρωπος μπορεί να ζήσει, να δημιουργήσει και αναπτύξει τις ικανότητές του μόνο μέσα σε κοινωνικές ομάδες». ²² Επίσης διατύπωσε την «αρχή της περίπτωσης» (law of situation), η οποία αναφέρεται στο απρόσωπο της διοίκησης και την αναγκαιότητα να προσανατολίζει η κάθε οργάνωση τη δράση της ανάλογα με την εκάστοτε ισχύουσα περίπτωση. Η Follett έθεσε πρώτη το ζήτημα της εξουσίας και των πρακτικών της ως θεμελιακό στοιχείο για τη θεωρία της επικοινωνίας και το έργο της αποτέλεσε τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην θεωρία του Taylor και εκείνης που προήλθε από την σχολή των ανθρώπινων σχέσεων δίδοντας έμφαση στη θεωρία των οργανώσεων.

Η γενικότερη κριτική που ασκήθηκε στην κλασική θεωρία είναι ότι θεωρεί λανθασμένη την άποψη ότι ο άνθρωπος καθορίζει την δράση με βάση αποκλειστικά και μόνο οικονομικά κριτήρια κέρδους και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για την αύξηση των οικονομικών του ωφελειών και θεωρεί ως βασικό μειονέκτημα το γεγονός ότι δεν λαμβάνεται υπόψη η αντίφαση μεταξύ της αντίληψης μιας οργάνωσης ως ορθολογικού μοντέλου και της πραγματικότητας που καλείται να αναπτυχθεί και να επιβιώσει μια οργάνωση.

Η κριτική που ασκήθηκε οδήγησε στην μελέτη της συμπεριφοράς, των κινήτρων και απόψεων των μελών μιας επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτό μετατοπίζεται το ενδιαφέρον των ερευνητών από το μακροσκοπικό επίπεδο της κλασικής θεωρίας των οργανώσεων στο μικροσκοπικό επίπεδο της θεωρίας των ανθρώπινων σχέσεων. Εισέρχονται νέα κριτήρια για την επιτυχία μιας οργάνωσης

22.Πρβλ. Ρ. Παναγιωτοπούλου, ό.π. σς.117

όπως οι παράγοντες που συμβάλουν στην ικανοποίηση του ατόμου μέσα στην οργάνωση και όχι για την αποδοτικότητα της οργάνωσης καθεαυτής.

Οι εκφραστές των κλασικών θεωριών υποστηρίζουν ότι οι οργανώσεις είναι αποδοτικότερες, όταν τα μέλη τους εκτελούν αυτόματα τις τυπικές προδιαγραφές και τους κανόνες, χωρίς να αφήνουν ένα μικρό περιθώριο απρογραμμάτιστης, αυθόρμητης συμπεριφοράς που είναι συχνά απαραίτητο για την κάλυψη των κενών που εμφανίζονται στις τυπικές προδιαγραφές, για την υιοθέτηση καινοτομιών, για την προσαρμογή σε απρόβλεπτες καταστάσεις (π.χ. βλάβες) κ.ο.κ. Οι παραπάνω συνέπειες απρογραμμάτιστης συμπεριφοράς από τις προδιαγραφές δεν έγινε κατανοητή από τους κλασικούς και σε αυτό ακριβώς το σημείο βρίσκεται και η μεγάλη αδυναμία της κλασικής θεωρίας, αδυναμία όμως που δεν εντοπίστηκε ούτε και από την σχολή των ανθρώπινων σχέσεων, για το λόγο ότι το ενδιαφέρον της σχολής του Mayo περιορίστηκε στο άτομο ως μονάδα ανάλυσης και όχι στο πλέγμα των ανθρώπινων σχέσεων που διαμορφώνονται μέσα στα πλαίσια μιας οργάνωσης. Οι βελτιώσεις και οι αλλαγές που πρότεινε οι σχολή των ανθρώπινων σχέσεων περιορίστηκαν κυρίως στην προσαρμογή των στόχων της οργάνωσης με τις ατομικές ανάγκες των μελών της. Συνέπεια αυτής της θεώρησης των οργανώσεων ήταν να παραβλεφθούν σημαντικότερες παραμέτροι που καθορίζουν τη δομή και την λειτουργία μιας οργάνωσης (καθορισμός στόχων, η λήψη αποφάσεων κ.α.).

3.1. Mayo: Τα πειράματα στο εργοστάσιο του Hawthorn

Ο Elton Mayo (1880-1949), καθηγητής της βιομηχανικής ψυχολογίας στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Χαρβαρντ, πραγματοποίησε, με μια ομάδα ερευνητών από το 1927 έως το 1932, μια σειρά από πειράματα στο εργοστάσιο της Western Electric Co. στο Hawthorn έξω από το Σικάγο. Κύριος τόχος των ερευνών τους ήταν να διερευνήσουν τη συσχέτιση μεταξύ των συνθηκών εργασίας και αύξησης της παραγωγικότητας. Ασχολήθηκαν δηλαδή με την επίδραση ατομικών παραγόντων, όπως η κόπωση, ο φωτισμός, η συσχέτιση της διάρκειας της εργασίας και των διαλειμμάτων στην αποδοτικότητα των εργαζομένων. Οι έρευνες τους αυτές ακολούθησαν δυο φάσεις. Κατά την πρώτη φάση των πειραμάτων ακολουθήθηκαν μέθοδοι όπως αυτές που χρησιμοποιήθηκαν από τον Taylor, για να προσδιοριστούν οι επιδράσεις του φωτισμού στην παραγωγικότητα των εργατών. Οι ερευνητές, σε συζητήσεις με τους εργάτες, ανακάλυψαν ότι η παραγωγικότητα αύξανε στην πειραματική ομάδα, όχι γιατί επηρεάζονταν από τις συνθήκες εργασίας αλλά γιατί θεωρούσαν κολακευτικό και τιμητικό το γεγονός ότι κάποιος ενδιαφερόταν γι' αυτούς και ασχολούνταν μαζί τους. Με τη διαπίστωση αυτή γεννήθηκε η σχολή της έρευνας των

ανθρώπων σχέσεων. Οι εργάτες συμπεριφέρονται ως υποκείμενα με σύνθετο πλέγμα επιθυμιών, κινήτρων και ηθικών αξιών και όχι ως ορθολογικοί, με οικονομικά κριτήρια σκεπτόμενοι άνθρωποι. Κατά τη δεύτερη φάση, οι ερευνητές έθεσαν ως κεντρικό ερώτημα προς ανάλυση το ρόλο που διαδραματίζουν οι άτυπες σχέσεις καθώς και οι αντιλήψεις για τα κίνητρα στις εργασιακές σχέσεις με αποτέλεσμα οι έρευνες να πάρουν κοινωνικο-ψυχολογική παρά οικονομική κατεύθυνση.

Ένα σημαντικό στοιχείο που πρόσθεσε ο Mayo και οι συνεργάτες του στη μελέτη του φαινομένου των οργανώσεων είναι οι διαδικασίες μεταβολής και βελτίωσης της οργάνωσης ως κοινωνικού συνόλου. Προσπάθησαν δηλαδή να διαγνώσουν τους τρόπους που θα συμβάλουν στην καλύτερη των εργασιακών σχέσεων και αποδόσεων.

Ο Mayo και οι συνεργάτες του δέχθηκαν έντονη κριτική από πολλούς επιστήμονες, παρ' όλα αυτά οι έρευνες του Hawthorne έδωσαν το έναυσμα να καταγραφούν πλούσια συμπεράσματα, που αποτέλεσαν το εμπειρικό υλικό και τη βάση πάνω στην οποία στηρίχθηκαν οι κατοπινές έρευνες στον τομέα της θεωρίας των οργανώσεων, με θέματα, όπως το στιλ της ηγεσίας, η υποκίνηση, η επικοινωνία κ.λ.π.²³

3.2. Η εξέλιξη της προσωπικότητας στον C. Argyris

Ο ελληνοαμερικάνικης καταγωγής ψυχολόγος «Chris Argyris, επιχειρεί μια διαφορετική προσέγγιση ξεκινώντας από τις θεωρίες σχετικά με την εξέλιξη της προσωπικότητας. Ο Argyris κατασκευάζει ένα συνεχές (continuum) που ξεκινάει από την ανωριμότητα (παιδική ηλικία) και καταλήγει στην ωριμότητα (ενήλικες)».²⁴ Η εξέλιξη αυτή δεν είναι κοινή για όλα τα άτομα και μπορεί να ανακοπεί από επιδράσεις διαφόρων παραγόντων. «Η εξέλιξη της προσωπικότητας σχηματίζεται σε μια πορεία που ακολουθεί επτά διχοτομικές διαστάσεις:

- i. Παθητικότητα – ενεργητικότητα
- ii. Εξάρτηση – ανεξαρτητοποίηση
- iii. Περιορισμένες – απεριόριστες δυνατότητες συμπεριφοράς
- iv. Επιφανειακά - βαθύτερα ενδιαφέροντα
- v. Βραχυχρόνιες – μακροχρόνιες προοπτικές
- vi. Διευθυνόμενη – διευθύνουσα θέση
- vii. Έλληψη – ύπαρξη αυτογνωσίας»²⁵

23. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σσ. 121-125

24. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ό.π. σ.136

25. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ό.π. σ.136

Οι διχοτομικές αυτές διαστάσεις με τη σειρά τους αποτελούν επτά διαφορετικά συνεχή, στα οποία ανάλογα με τις φάσεις ζωής κατατάσσεται η προσωπικότητα του ατόμου.

Οι απόψεις του Argyris διαδόθηκαν ευρύτερα στις θεωρητικές αναζητήσεις της διοίκησης των οργανώσεων και ιδιαίτερα σε εκείνες που ασκούν κριτική στις κλασική θεωρία. Η επισήμανση της διαφοράς μεταξύ των αναγκών των υποκειμένων και των απαιτήσεων των τυπικών οργανώσεων καθώς και τα αισθήματα απογοήτευσης που μπορούν να προέλθουν από την ανισοροπία στη σχέση αυτή αποτελούν καθημερινό πρόβλημα προς επίλυση στις διάφορες οργανώσεις. Ανάμεσα σε μια ώριμη προσωπικότητα και στις απαιτήσεις των τυπικών, γραφειοκρατικών οργανώσεων δημιουργούνται εντάσεις που δυσκολεύουν την εξέλιξη της προσωπικότητας και την απρόσκοπτη λειτουργία της οργάνωσης.

3.3 Η πυραμίδα των αναγκών του Maslow

«Ο Abraham Maslow (1908-1970), προσπάθησε να καταγράψει και να ιεραρχήσει τις ανθρώπινες ανάγκες, κατασκευάζοντας μια πυραμίδα αναγκών, η οποία διαιρείται σε πέντε μέρη. Ξεκινώντας από τα κάτω προς τα πάνω, η πυραμίδα έχει την ακόλουθη διάταξη:

- Φυσιολογικές ανάγκες, όπως είναι η πείνα, η δίψα, η σεξουαλικότητα κ.α.,
- Ανάγκες ασφάλειας, όπως η σταθερότητα, η σιγουριά, η εμπιστοσύνη, η στοργή, η τάξη κ.α.,
- Κοινωνικές ανάγκες, όπως η συμπαθεία, η επιθυμία για φιλία, κ.α.,
- Ανάγκες του Εγώ, όπως η αυτοεκτίμηση, η αποδοχή αξιών κ.α., και
- Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης».²⁶

Σύμφωνα με τον Maslow οι ανάγκες μια βαθμίδα καθίστανται επιτακτικές, όταν έχει ήδη εξασφαλιστεί για μακρό χρονικό διάστημα η ικανοποίηση των αναγκών της προηγούμενης βαθμίδας. Η θεωρία του Maslow παραπέμπει σε μια δυναμικά μεταβαλλόμενη δομή των κινήτρων και επισημαίνει ότι η ικανοποίηση μιας ανάγκης παύει να αποτελεί μοχλό υποκίνησης του ατόμου, όταν ήδη έχει εξασφαλιστεί η ικανοποίηση της για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η θεωρία του αυτή έχει μεγαλύτερη απήχηση στην ψυχολογία παρά στην διοίκηση και στην οργάνωση.

26. Μπουραντά Δ., Διοίκηση του ανθρώπινου παράγοντα, Αθήνα 1984, σσ. 22-30

Το υπόδειγμα του Maslow δέχθηκε έντονη κριτική για το λόγο ότι οι βασικές του υποθέσεις δε μπορούν να τεκμηριωθούν εμπειρικά ούτε να καταστούν στατιστικά μετρήσιμες οι βασικές διαστάσεις των αναγκών που εμφανίζονται στο υπόδειγμα.(π.χ. για το ποσο υψηλό βαθμό ικανοποίησης του Εγώ διαθέτει ένας πεινασμένος καλλιτέχνης αναφορικά με την αυτοπραγμάτωση των αναγκών του). Παρ' όλα αυτά οι απόψεις του έδωσαν το έναυσμα στις οργανώσεις να επεξεργαστούν νέες στρατηγικές παροχών και κινήτρων πέρα από τα καθιερωμένα, όπως χρηματικές αυξήσεις, σε πιο διαφοροποιημένους τομείς, όπως συμμετοχικές διαδικασίες.

3.4 Η θεωρία των δυο παραγόντων του Herzberg

«Ο Frederick Herzberg (1923-), κλινικός ψυχολόγος, διατύπωσε μια θεωρητική προσέγγιση που βασίζεται σε εμπειρικά δεδομένα, διαφορετική από αυτή του Maslow, η οποία βασίζεται σε καθαρά θεωρητικές παραδοχές. Ο Herzberg και οι συνεργάτες του ζήτησαν από 200 περίπου μηχανικούς και λογιστές σε μια περιοχή του Pittsburg να περιγράψουν με τη βοήθεια ημιδομημένου ερωτηματολογίου και με τη μέθοδο του «κρίσιμου περιστατικού» (critical incident method), μια περίοδο στην εργασία τους κατά την οποία αισθάνθηκαν πολύ ευχαριστημένοι και μια που ένιωσαν εξαιρετικά δυσαρεστημένοι. Το αποτέλεσμα της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί ότι σε εξαιρετικά σπάνια περιπτώσεις κατανομάστηκαν οι παράγοντες σε σχέση με τις καλές ή τις κακές εμπειρίες. Αυτό οδήγησε το Herzberg στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων:

- Οι παράγοντες που εμποδίζουν τη δυσαρεσκία, αλλά δεν προκαλούν ευαρεσκία, τους οποίους ονόμασε *παράγοντες υγιεινής*, αφού δεν υποκινούν με τους εργαζόμενους, για να αυξήσουν την απόδοσή τους, αλλά δεν τους παρεμποδίζουν κιόλας. Τέτοιοι παράγοντες είναι π.χ. η πολιτική των επιχειρήσεων, οι διαπροσωπικές σχέσεις με τον προϊστάμενο, η τεχνική επίβλεψη, οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, η θέση στην εργασία κ.α.
- Οι παράγοντες που μπορούν να προκαλέσουν ευαρεσκία, τους οποίους ονομάσα *παράγοντες υποκίνησης*, όπως, π.χ. τα επιτεύγματα, η αναγνώριση, οι δυνατότητες προαγωγής, το ενδιαφέρον για τη δουλειά, υπευθυνότητα – αρμοδιότητα».²⁷

27. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σσ. 141-142

Ο Herzberg μεταθέτει το ουσιαστικό ενδιαφέρον των διοικούντων από τις συνθήκες εργασίας (παράγοντες υγιεινής) στην ίδια την εργασία και το περιεχόμενο της. Η συμβουλή που δίνει ο Herzberg είναι να μειωθούν οι εμφανείς αρνητικές πλευρές των παραγόντων υγιεινής και να επικεντρωθούν οι διευθύνοντες στους παράγοντες υποκίνησης.

Η θεωρία του Herzberg δέχθηκε πολλές κριτικές για τις σημαντικές αδυναμίες που παρουσιάζει. Οι αδυναμίες αυτές εντοπίζονται κυρίως στο ότι δε λαμβάνει υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διαφόρων ατόμων ή ομάδων, ότι για ορισμένους εργαζόμενους δεν υπάρχουν από τις συνθήκες εργασίας δυνατότητες προαγωγής και ανάληψης ευθυνών και τέλος ότι η θεωρία αυτή αγνοεί παντελώς το γεγονός ότι τα άτομα έχουν και άλλους χώρους αυτοπραγμάτωσης εκτός εκείνου της εργασίας.

3.5. Η θεωρία του X και Y του McGregor

Ο Douglas McGregor, κοινωνικός ψυχολόγος, με εφετηρία των αναγκών του Maslow, προσπάθησε να διερευνήσει τους τρόπους με τους οποίους σκέπτονται οι διευθύνοντες για τη συμπεριφορά των συνεργατών τους, ποιες είναι οι απόψεις τους για τα στοιχεία εκείνα που μπορούν να υποκινήσουν τους εργαζόμενους σε υψηλότερη αποδοτικότητα στην εργασία τους και ποιο πρότυπο ανθρώπινης συμπεριφοράς ενστερνίζονται. Αποτέλεσμα της έρευνας McGregor ήταν να ερθουν στην θεωρία των οργανώσεων νέα στοιχεία για την «έννοια της αντίληψης σχετικά με το ισχύον «ανθρώπινο πρότυπο»²⁸ και όχι έμφαση στην ατομική συμπεριφορά.

Ο McGregor προσπάθησε να συνοψίσει τις αντιλήψεις σχετικά με τα μέσα υποκίνησης, όπως ιδιότητες, ανάγκες, πρότυπα, προσδοκίες αντιλήψεις των μελών μιας οργάνωσης, σε ένα διπολικό ιδεοτυπικό υπόδειγμα, με σκοπό να συμπυκνώσει με διχοτομικό τρόπο τις τυπικές πράξεις και συμπεριφορές των μελών μιας οργάνωσης. Δημιούργησε έτσι τις θεωρίες X και Y, θέλωντας να δείξει δυο εντελώς διαφορετικά ανθρώπινα πρότυπα, των οποίων τα βασικά χαρακτηριστικά είναι:

28. Με τον όρο «ανθρώπινο πρότυπο» γίνεται απόπειρα να αποδοθεί στα ελληνικά ο γερμανικός όρος «Menschenbild» και ο αντίστοιχος αγγλικός «models of man», που χρησιμοποιήθηκε ως θεμελιωτική έννοια στη θεωρία του McGregor. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σ. 144, υποσημείωση.

α) Η θεωρία X θεωρεί ότι «ο άνθρωπος διακατέχεται εκ γενετής από απέχθεια προς την εργασία και προσπαθεί να την αποφύγει κατά το δυνατό. Γι' αυτό οι περισσότεροι άνθρωποι πρέπει να ελέγχονται και να απειλούνται με κυρώσεις, ώστε να επιτυγχάνουν ικανοποιητικές αποδόσεις. Η πλειονότητα των ανθρώπων επιθυμεί να διοικείται και να μην αναλαμβάνει ευθύνες. Η σημαντικότερη επιδίωξη τους είναι η ασφάλεια. Η αμοιβή είναι ο κυριος μοχλός υποκίνησης».²⁹

β) «Η θεωρία Y αποτελεί τον αντίποδα της προηγούμενης θεωρίας και υποστηρίζει ότι η φυσική και πνευματική δραστηριοποίηση στην εργασία είναι τόσο αυτονόητη όσο και το παιχνίδι και η ξεκούραση. Με λίγα λόγια, η εργασία μπορεί να αποτελέσει σοβαρή πηγή ικανοποίησης ή τιμωρίας. Όταν τα άτομα μπορούν να ταυτιστούν με τους στόχους της οργάνωσης, ο έλεγχος καθίσταται περιτός, γιατί προάγεται η πρωτοβουλία και ο αυτοέλεγχος. Οι σημαντικότερες προσδοκίες από την εργασία εστιάζονται στην ικανοποίηση των αναγκών του Εγώ και στην προσπάθεια να επιτευχθεί η αυτοπραγμάτωση. Συνεπώς οι άνθρωποι κάτω από ομαλές συνθήκες εργασίας αποζητούν να επιδείξουν υπευθυνότητα, δημιουργικότητα, φαντασία κλπ.»³⁰

Η θεωρία X βασίζεται στην εξουσία και στην αυταρχικότητα, ενώ η θεωρία Y αντλεί την νομιμοποίησή της από την ικανότητα ενσωμάτωσης των εργαζομένων στους σκοπούς της οργάνωσης. Ο McGregor συστήνει στους διοικούντες να υιοθετήσουν την εκδοχή Y, για το λόγο ότι με τον τρόπο αυτό αντιμετώπισης θα προσεγγίσουν καλύτερα τους στόχους της οργάνωσης και θα εξασφαλίσουν μεγαλύτερη ικανοποίηση των υφισταμένων τους.

29. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σσ. 144 –145 και στο D. McGregor, the Human of Enterprise, New York 1960, σσ. 33-34.

30. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σ. 145 και στο D. McGregor, ό.π., σσ. 47-48.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

4. Οι θεωρίες της συμπεριφοράς και της λήψης αποφάσεων

Μετά τις έρευνες και τα πορίσματα του E. Mayo και των συνεργατών αρχίζουν να συγκροτούνται νέα ενδιαφέροντα, νέες κατευθύνσεις με νέα γνωστικά αντικείμενα είτε ως εξειδικεύσεις των γενικότερων επιστημονικών κλάδων (π.χ. κοινωνική ψυχολογία) είτε ως αυτόνομες επιστημονικές κατευθύνσεις (π.χ. διοίκηση επιχειρήσεων). Οι εμπειρικές μελέτες και οι θεωρητικές προσεγγίσεις μπορούν να διακριθούν σε δυο μεγάλες τάσεις:

- «Στις φορμαλιστικές (Management Sciences) : στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι θεωρίες που αφορούν την διοίκηση των επιχειρήσεων και προέρχονται από τα εφαρμοσμένα μαθηματικά, την πληροφορική και τη μαθηματική επικοινωνία, την κυβερνητική και την επιχειρησιακή έρευνα. Ο φορμαλισμός προϋποθέτει ότι διατυπώνονται σαφείς κανόνες και προδιαγραφές που καθορίζουν επακριβώς τη συμπεριφορά των μελών μιας οργάνωσης.
- Στις επιστήμες της συμπεριφοράς (Behavioural Sciences) : στην κατηγορία αυτή ανήκουν όλες οι μελέτες σχετικά με τη δόμη και την ηγεσία των οργανώσεων, οι οποίες αφορούν την ψυχολογία, την κοινωνική ψυχολογία και την κοινωνιολογία.»³¹

Όσον αφορά τη σημασία της ανθρώπινης συμπεριφοράς, η θεωρητική προσέγγιση που εξετάζει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων καταλαμβάνει ενδιάμεση θέση ανάμεσα στην κλασική δομική θεωρία και σε εκείνη των ανθρώπινων σχέσεων. Σύμφωνα με την απόψη αυτή οι οργανώσεις θεωρούνται συστήματα ανάζήτησης αποφάσεων τα οποία στηρίζονται στις υπάρχουσες πληροφορίες ακι εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις ανάγκες εσωτερικού συντονισμού της δράσης τους και από εξωτερικούς παράγοντες. Η απόψη αυτή παρουσιάζει πολλά κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα με τη συστημική θεωρία.

31. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σσ. 153-154

4.1. Οι θέσεις του C. Barnard για την επικοινωνία στις οργανώσεις

Ο Chester Barnard, οικονομολόγος και πρόεδρος της εταιρείας New Jersey Bell Telephone Company, προσπάθησε να συνδιάσει την κλασική θεωρία της διοίκησης επιχειρήσεων του Taylor με τα αποτελέσματα των ερευνών στο Hawthorn χρησιμοποιώντας μία περισσότερο κοινωνιολογική προσέγγιση. Επιχειρεί να διαιρέσει το θεωρητικό του υπόδειγμα σε δυο μεγάλες κατηγορίες δράσεις:

- Τη δομική : κατατάσσει τα άτομα, το σύστημα συνεργασίας, την τυπική οργάνωση, την άτυπη οργάνωση και τη σύνθετη τυπική οργάνωση.
- Τη δυναμική : καταχωρεί την ελεύθερη βούληση, τη συνεργασία, την επικοινωνία, την αυθεντία και την ισορροπία.

Σύμφωνα με την αντίληψη αυτή «οι τυπικές οργανώσεις είναι συστήματα ενσυνείδητα συντονισμένων πράξεων ή δυνάμεων δύο ή/και περισσότερων ατόμων».³²

Η θεωρητική αυτή παραδοχή παρουσιάζει δύο σημαντικά στοιχεία:

- i. Οι οργανώσεις δεν αποτελούνται πλέον από άτομα αλλά από πράξεις ατόμων, γεγονός το οποίο επιτρέπει να ομογενοποιηθούν μια σειρά από προβλήματα και καταστάσεις που μπορούν να είναι κοινά και να αντιμετωπίζονται από άτομα που ανήκουν σε διαφορετικών ειδών οργανώσεις (π.χ.επιχειρήσεις, πολιτικά κόμματα κλπ.)
- ii. Οι οργανώσεις συγκροτούνται από πολλών ειδών «συμμετέχοντες», οι οποίοι καθορίζονται από τη σχέση τους προς την οργάνωση, επειδή συνεργάζονται για τη διατήρησή της, γι' αυτό και εισπράττουν υλικές ή άλλου είδους απολαβές.

Κατά τον Barnard, «βασικό μέλημα της ηγεσίας για την επιβίωση της οργάνωσης θα πρέπει να είναι η διατήρηση της ισορροπίας ανάμεσα στις τυπικές και στις άτυπες σχέσεις των μελών και των ομάδων της οργάνωσης καθώς και ανάμεσα στις «εσωτερικές» και «εξωτερικές» σχέσεις που διατηρεί».³³

32. Προβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.164

33. Προβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.166

Σύμφωνα με τον Barnard, «οι οργανώσεις δημιουργούνται, όταν συντρέχει ένας από τους ακόλουθους λόγους:

1. Πρόκειται για αυθόρμητη διαδικασία
2. είναι το άμεσο αποτέλεσμα των προσπαθειών ενός υποκειμένου
3. είναι παράγωγο μιας ήδη υπάρχουσας κατάστασης
4. είναι προϊόν κατάτμησης μιας ήδη υπάρχουσας οργάνωσης, η οποία προκλήθηκε από απόσχιση, επανάσταση ή παρέμβαση κάποιας εξωγενούς δύναμης».³⁴

«Κοινό χαρακτηριστικό στοιχείο που εντοπίζεται σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, για τη δημιουργία μιας οργάνωσης είναι η επικοινωνία και οι συλλογικοί σκοποι. Για πρώτη φορά, αναφέρεται, στις μέχρι τότε ισχύουσες θεωρίες των οργανώσεων, η έννοια του χρόνου και της σταδιακής μετεξέλιξης μιας μορφής οργάνωσης σε άλλη, η οποία προκύπτει από τις επιδράσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος ή από τις τυπικές ή άτυπες σχέσεις που διαμορφώνονται με τη πάροδο του χρόνου».³⁵

Ο Barnard, επηρεασμένος από τα πορίσματα των ερευνών στο Hawthorn, έστρεψε την προσοχή του στην έρευνα των άτυπων οργανώσεων.³⁶ Η άτυπη επικοινωνία αναδεικνύεται κατά τον Barnard, συστατικό στοιχείο της συγκρότησης αλλά και της λειτουργίας των οργανώσεων, μια που αποτελεί ίσως τον πιο διαδεδομένο τρόπο, για να αποκρυσταλλωθούν οι νέες ιδέες και να παγιωθούν οι αντιλήψεις. Επισημαίνει ότι είναι αδύνατο να δημιουργηθούν τυπικές οργανώσεις αν δεν προηγηθεί επικοινωνία, δηλαδή επαφές, εκτενείς συζητήσεις και άλλα μεταξύ των ιδρυτών μιας οργάνωσης.

Ασχολήθηκε επίσης με τις μεθόδους υποκίνησης. Επισημαίνει μεταξύ άλλων ότι, αν μια οργάνωση δε διαθέτει τους απαιτούμενους πόρους, για αν προσφέρει ελκυστικά κίνητρα στους εργαζομένους, θα πρέπει να εφαρμόσει την μέθοδο της πειθούς. «Στη θεωρία αυτή ο όρος «πειθώ» χρησιμοποιείται υπονοώντας: α) τη δημιουργία μιας πιεστικής κατάστασης, β) τον εξορθολογισμό των ευκαιριών και γ) την εγγάραξη ηθικών δεσμεύσεων».³⁷ Είναι προφανές ότι για να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις υποκίνησης σημαντικό ρόλο παίζει η επικοινωνία τόσο στην τυπική όσο και στην άτυπη μορφή της.

34. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.167

35. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.167

36. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.167-168

37. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.168-169

Ο Barnard προσπάθησε να δώσει μια άλλη διάταξη του ρόλου της επικοινωνίας στις οργανώσεις, στον ορισμό και στην ανάλυση της έννοιας της αυθεντίας (authority): «Αυθεντία είναι η υφή της επικοινωνίας (εντολής) σε μια τυπική οργάνωση, η οποία γίνεται αποδεκτή από ένα συνεργάτη ή ένα “μέλος” της οργάνωσης και καθοδηγεί τη δράση και η σεινισφορά του. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό η αυθεντία περιέχει δύο διαστάσεις: α) την υποκειμενική, δηλαδή την αποδοχή μιας επικοινωνίας ως αυθεντίας και β) την αντικειμενική, δηλαδή την αποδοχή της υφής της ίδιας της επικοινωνίας ως συνέπεια ενός “συστήματος συνεργασίας”»³⁸ Η αυθεντία αφορά κυρίως τους διευθυνόμενους και τις συνθήκες επικοινωνίας που ισχύουν. «Κατά τον Barnard μπορούν να υπάρξουν τέσσερις συνθήκες κάτω από τις οποίες η επικοινωνία θα πρέπει να εκληφθεί ως αυθεντία. Το άτομο θα πρέπει:

- να καταλαβαίνει το μήνυμα,
- κατά τη διάρκεια της απόφασης να θεωρεί ότι η εντολή συμβαδίζει με τους σκοπούς της οργάνωσης,
- κατά τη διάρκεια της απόφασης να θεωρεί ότι η εντολή συμβαδίζει με τα δικά του προσωπικά συμφέροντα και
- να είναι ψυχικά και σωματικά σε θέση να υπακούσει».³⁹

Σύμφωνα με την αντίληψη αυτή, η αυθεντία αποτελεί ένα σύστημα επικοινωνίας που προδιαγράφει διαδικασίες αλληλόδρασης. Το σύστημα επικοινωνίας που σκιαγραφείται καθορίζει και την άσκηση της εξουσίας.

«Η διαδικασία λήψης αποφάσεων συνδέεται στενά με τον έλεγχο του συστήματος επικοινωνίας. Ο Barnard προσεγγίζει την διαδικασία λήψης αποφάσεων από μια σκοπιά που προσδίδει στην επικοινωνία και πάλι καθοριστικό ρόλο. Οι συνθήκες οι οποίες οδηγούν στη λήψη αποφάσεων μπορούν να πρέλθουν από τρία κατά την γνώμη του πεδία της επικοινωνίας:

- i. την επικοινωνία με τους προϊσταμένους,
- ii. αναφέρονται με τους προϊσταμένους, και
- iii. περιπτώσεις που προκύπτουν από τη δραστηριοποίηση των εμπλεκόμενων στελεχών».⁴⁰

38. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.169

39. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ.169

40. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ, ο.π. σ. 171

«Ο Barnard είναι ένας από τους πρώτους θεωρητικούς που διατύπωσε μια συνεκτική πρόταση για την ηγεσία, η οποία μπορεί να συνοψιστεί στα ακόλουθα σημεία: η λειτουργία των ηετικών στελεχών θα πρέπει: α) να προσφέρει ένα σύστημα επικοινωνίας, β) να προάγει το αίσθημα ασφάλειας ως προς τις βασικές διεκδικήσεις, ώστε να διασφαλίζεται ένα σύστημα συνεργασίας, γ) να προσδιορίζει και να διατυπώνει σκοπούς».⁴¹

«Ο Barnard είναι ο πρώτος θεωρητικός που διέγινε την κεφαλαιώδη σημασία της επικοινωνίας στη δομή και στις πρακτικές των οργανώσεων και προσπάθησε να διατυπώσει ορισμένες αρχές σχετικά με τις τυπικές οργανώσεις ως επικοινωνιακά συστήματα».⁴²

41. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σ. 171.

42. Πρβλ. Παναγιωτοπούλου Ρ,ό.π. σ. 171.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

5. Η Συστημική Θεώρηση

Η μετάβαση από τις κλασσικές θεωρίες των οργανώσεων στις σύγχρονες είναι αποτέλεσμα κατ'αρχήν μίας σειράς μελετών εμπειρικών περιπτώσεων και μετέπειτα της στροφής προς τη μελέτη σε μικροσκοπικό επίπεδο των προβλημάτων της οργάνωσης, δίνοντας σημασία στις συνθήκες εργασίας και στη συμπεριφορά σε συγκεκριμένες οργανώσεις.

Αρχικά η νέα τάση έφερε σημαντική εξέλιξη στις θεωρητικές προσεγγίσεις, η οποία όμως στην πορεία έδειξε ότι δεν προσέφερε ικανοποιητικές απαντήσεις σε νέα κοινωνικά φαινόμενα και προβλήματα που είχαν οι οργανώσεις.

Σε μια δεύτερη φάση έγινε μία προσπάθεια να επαναπροσδιοριστούν οι βασικοί ορισμοί της θεωρίας των οργανώσεων, μέσο καινούργιων θεωρητικών προσεγγίσεων της κοινωνίας και της οικονομίας.

Στην Τρίτη φάση επήλθε η διατύπωση θεωριών για τις οργανώσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται έντονα από την επιστροφή στη μακροσκοπική εξέταση του φαινομένου. «Η οργάνωση θεωρείται ως ένα κοινωνικό σύνολο και όχι ως ένα άθροισμα συμπεριφορών των μελών της».⁴³

Το κριτήριο αξιολόγησης της επιτυχίας μιας οργάνωσης δεν είναι πλέον η προσωπική ικανοποίηση του ατόμου αλλά η λειτουργία και αποδοτικότητα του συνόλου των ατόμων της οργάνωσης, σημαντική συμβολή στη μεταστροφή του επιστημονικού ενδιαφέροντος προσέφερε η συστημική θεωρία.⁴⁴

Ο ορθολογισμός και η αποδοτικότητα που εφαρμόζει η κλασσική θεωρία, όπως έδειξαν αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών, δεν μπορούν να εφαρμοστούν παρά μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις οργανώσεων.

«Με λίγα λόγια η κλασσική θεωρία της οργάνωσης εφαρμόζεται με επιτυχία μόνο σε μεγάλες επιχειρήσεις ή οργανώσεις με τυποποιημένες μεθόδους παραγωγής και σε συνθήκες σταθερότητας της αγοράς».⁴⁵

43. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:195

44. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:196

45. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:197

5.1 Η οργάνωση ως σύστημα

Η συστημική θεωρία αποτελείται από επιστημονικές τάσεις και αναζητήσεις, οι οποίες έχουν μία κοινή παραδοχή, ότι το εξεταζόμενο πρόβλημα θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σφαιρικά. «Όταν λοιπόν γίνεται αναφορά στη συστημική θεωρία, δε θα πρέπει να υποθέσει κανείς ότι πρόκειται για μία ενιαία θεωρία αλλά για ένα άθροισμα από υποδείγματα ή και μεθόδους που αναφέρονται σε μία συγκεκριμένη τάξη προβλημάτων».⁴⁶

Η συστημική θεώρηση στην οργανωσιακή θεωρία είναι η παραδοχή της δομολειτουργικής θεώρησης με εκείνες της γενικής θεωρίας των συστημάτων, οι οποίες διατυπώθηκαν αρχικά από τις επιστήμες της βιολογίας και της φυσικής.

Η συστημική θεώρηση υιοθετήθηκε στην οργανωσιακή θεωρία με δύο τρόπους:

- «Η επισήμανση της ενδεχομενικής ή περιπτώσιολογικής σκέψης. Η δομή του συστήματος επηρεάζεται άμεσα και συνεχώς από την κατάσταση που επικρατεί στο κοινωνικό περιβάλλον. Εξάλλου η δομή με τη σειρά της καθορίζει το κοινωνικό περιβάλλον. Με άλλα λόγια, στόχος δεν είναι να καταδειχθούν οι αλληλεξαρτήσεις μεταξύ των μερών, αλλά να διατυπωθούν θέσεις περιορισμένης εμβέλειας για το είδος και την ποιότητα των διαμορξωνόμενων αλληλεξαρτήσεων.
- Η κατοχύρωση της διεπιστημονικής προσέγγισης. Με το να αποδεσμεύεται η προσέγγιση από τα στενά οργανωσιακά ή οικονομικά πλαίσια μπορεί να συμπεριλάβει όχι μόνο φορμαλιστικές διαστάσεις αλλά και ποικίλες εκφάνσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς στην ανάλυση των οργανώσεων».⁴⁷

Η κυβερνητική προσέγγιση διαχωρίζεται σε δύο φάσεις:

- Πρώτης τάξεως
- Δευτέρας τάξεως

Η κυβερνητική της πρώτης τάξεως αναφέρεται στη διατήρηση της σταθερότητας και στις διαδικασίες που συντελούν στην εξασφάλιση της ισορροπίας ενός συστήματος. Έτσι οι εκπρόσωποι αυτής της κατεύθυνσης ασχολήθηκαν με την διερεύνηση μηχανισμών οι οποίοι εντοπίζουν τις διαφορές αποκλίσεων από τους προκαθορισμένους στόχους και με την επαναφορά τους στο επιθυμητό επίπεδο.

«Η κυβερνητική δευτέρας τάξεως ασχολήθηκε κυρίως με την έλλειξη σταθερότητας, την ευελιξία, τη μεταβολή, την εξέλιξη, την αυτονομία και τις δυνατότητες μάθησης των συστημάτων. Η μεταστροφή προς τη διερεύνηση συστημικών ιδιοτήτων που βρίσκονται πιο κοντά στα σημερινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες οργανώσεις προσέδωσε

46. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:197

47. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:200

νέο ενδιαφέρον στη συστημική προσέγγιση, η οποία από τη δεκαετία του '80 και ύστερα εγκαταλείπει τις αναφορές σε κυβερνητικά πρότυπα και ακολουθεί νέους δρόμους». ⁴⁸

Η κοινωνιολογική προσέγγιση της συστημικής θεωρίας ερεύνησε θέματα που αφορούν τη διατήρηση και την εξέλιξη των συστημάτων, καθώς επίσης με την ουσία και την κατεύθυνση της κοινωνικής δράσης. Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι η συστημική προσέγγιση προσέφερε την δυνατότητα της διατύπωσης μιας γενικής θεωρίας των οργανώσεων που προσφέρει την ευκαιρία πολλαπλής χρήσης στους διαφορετικούς τομείς των επιστημών. Η προσπάθεια αυτή είχε σαν στόχο της να «γεφυρώσει το χάσμα» ανάμεσα στις αντιτιθέμενες προσεγγίσεις.

Αυτή είναι και η μεγάλη προσφορά της συστημικής προσέγγισης καθώς και η μεγάλη της διαφορά που έχει με τις προηγούμενες θεωρητικές προσεγγίσεις που δεν κατάφεραν να γενικεύσουν τα προβλήματα των οργανώσεων με τέτοιο τρόπο που να αποτελέσουν κοινό σημείο αναφοράς περισσότερων επιστημονικών κλάδων.

5.2 Πεδία εφαρμογής και περιορισμοί της συστημικής ανάλυσης στις θεωρίες των οργανώσεων

«Με τους όρους της συστημικής θεωρίας μία οργάνωση νοείται ως ένα υποσύστημα, το οποίο αποτελεί μέρος ενός μεγαλύτερου συστήματος». ⁴⁹

Για πολλά χρόνια θεωρείται δευτερεύουσας σημασίας η σύνδεση μεταξύ οργάνωσης και κοινωνίας χωρίς να λαμβάνετε υπόψη τις επιδράσεις που δέχεται το άτομο στη ζωή του έξω από την οργάνωση, επιδράσεις που είναι πολύ καθοριστικές για τη συμπεριφορά του μέσα στην οργάνωση.

«Η συστημική θεωρία εμπεριέχει και συνυπολογίζει τουλάχιστον στη θεωρητική της κατασκευή, την αλληλεπίδραση του γενικότερου κοινωνικού συνόλου στη δομή της οργάνωσης και στην επιλογή των στόχων της. Μια οργάνωση έχει εξειδικευμένες δραστηριότητες σε σχέση με το κοινωνικό σύνολο, με σκοπό να επιτύχει τους προκαθορισμένους στόχους της. Τούτο προϋποθέτει έναν ορισμένο βαθμό τυποποίησης της δομής της. Η τυποποίηση αποτελεί ένα ακόμα βασικό χαρακτηριστικό για τη συγκρότηση και επιβίωση των οργανώσεων ως συστημάτων πέρα από τις προσωπικές βλέψεις των μελών της. Η περιχαράκωση των σκοπών της οργάνωσης και η τυπική κατοχύρωση τους, σε αντιδιαστολή με τις προσωπικές επιδιώξεις και τους στόχους των μελών της, μπορεί να οδηγήσει σε ένα άλλο μειονέκτημα, δηλαδή στο να εκληφθεί η οργάνωση ως φορέας δράσης με συγκεκριμένες ανάγκες.

48. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:202

49. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:206

Αυτή η υποστασιοποίηση των οργανώσεων εμπεριέχει μια μεταφυσική αντίληψη στον τρόπο σκέψης, έτσι ώστε , αντί να διερευνάται το ερώτημα γιατί μια οργάνωση είναι έτσι όπως εμφανίζεται και γιατί λειτουργεί με τον άλφα ή βήτα τρόπο, να τίθεται το ερώτημα γιατί κάνει την τάδε ή τη δείνα κίνηση, πράξη κλπ.»⁵⁰

5.3 Κατηγορίες οργανώσεων και είδη συστημάτων

«Οι ορισμοί που έχουν σαν αφετηρία τους την άποψη ότι οι οργανώσεις αποτελούν ένα ορθολογικό σύστημα συγκλίνουν σε δύο δομικά χαρακτηριστικά, τα οποία διαφοροποιούν τις οργανώσεις από άλλες συλλογικές κοινωνικές κατασκευές ή μορφώματα.

1. Οι οργανώσεις είναι σύνολα ατόμων τα οποία προσανατολίζονται στην επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών. Δηλαδή οι δραστηριότητές τους συνδυάζονται και συντονίζονται με τέτοιο τρόπο, που να εξυπηρετούν τους προδιαγεγραμμένους σκοπούς. Οι σκοποί είναι συγκεκριμένοι και προκαθορισμένοι, όταν έχουν διατυπωθεί με ακρίβεια και έχουν επιλεγεί ύστερα από διεξοδική μελέτη διαφόρων κριτηρίων για τον αποκλεισμό εναλλακτικών λύσεων.
2. Οι οργανώσεις είναι σύνολα ατόμων τα οποία παρουσιάζουν υψηλό βαθμό τυποποίησης των διαδικασιών τους. Η συνεργασία των μελών είναι συνειδητή και ηθελημένη. Η δομή των σχέσεων των ατόμων μεταξύ τους είναι προσδιορισμένη και μπορεί να αλλάξει μόνο μέσα από κοινά αποδεδτεσ διαδικασίες. Ο βαθμός τυποποίησης της δομής των σχέσεων έγκειται στον επακριβή, λεπτομερή και σδιαμφισβήτητο καθορισμό των κανόνων που διέπουν τους ρόλους και κατ'επέκταση την προσωπική συμπεριφορά, ανεξαιρέτως των προσωπικών ιδιοτήτων των ατόμων που ενδύονται τους διάφορους ρόλους.

Με δύο λόγια ο ορισμός των οργανώσεων ως ορθολογικών συστημάτων διατυπώνεται ως εξής: Μία οργάνωση είναι ένα σύνολό ατόμων σαφώς προσανατολισμένο να ακολουθεί σχετικά καθορισμένους στόχους με μία σχετικά ισχυρη τυπική κοινωνική δομή».⁵¹

50. Παναγιωτοπούλου Ρ.,Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:209

51. Παναγιωτοπούλου Ρ.,Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:211-212

5.3.1 Φυσικό σύστημα

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις των οργανώσεων ως φυσικών συστημάτων βασίζονται στη διαπίστωση ότι οι οργανώσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες και τις ελλείψεις που επιβάλλει ο σκοπός για τον οποίο δημιουργήθηκαν και να φροντίζουν να προσαρμόζουν τη δομή τους ανάλογα μ' αυτές. Άλλοτε φανερά και άλλοτε καλυμμένα υποδηλώνεται ο παραλληλισμός ότι οι οργανώσεις μοιάζουν με φυσικό οργανισμό και αγωνίζονται για την αυτοσυντήρηση, για την ανάπτυξη και για την ενσωμάτωσή τους στους γενικότερους σκοπούς και στις αρχές που θέτει το κοινωνικό σύστημα κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Επι πλέον η δημιουργία άτυπων διαπροσωπικών σχέσεων είναι συστατικό στοιχείο για τη διατήρηση και την επίτευξη των στόχων τους.

Σύμφωνα με τα πιο πάνω διατυπώνεται ο ακόλουθος ορισμός για τις οργανώσεις του τύπου αυτού: « **Μια οργάνωση είναι ένα σύνολο ατόμων, το οποίο δεν επηρεάζεται σχεδόν καθόλου από την τυπική δομή ή τους διασηρυσμένους στόχους, διατυπώνει ένα κοινό ενδιαφέρον για τη διατήρηση του συστήματος και συμμετέχει στη διατήρηση της ύπαρξης της οργάνωσης με άτυπες σχέσεις των μελών μεταξύ τους**»⁵²

5.3.2 Ανοικτο σύστημα

Οι οργανώσεις είναι συνηφασμένες άμεσα με το κοινωνικό περιβάλλον στον οποίο εντάσσονται και επιλέγουν τα μέλη τους, θα πρέπει να θεωρηθούν και να αντιμετωπισθούν ως ανοικτά συστήματα.

Τα ανοικτά συστήματα δέχονται συνεχώς μεταβολές και έχουν μία δυναμική σε αντίθεση με τα κλειστά που χαρακτηρίζονται από στατικότητα και διατηρούν χωρίς μεταβολές τα χαρακτηριστικά τους.

Το κάθε άτομο που λαμβάνει μέρος σε μία οργάνωση σκέφτεται διαφορετικά, έχει άλλα συμφέροντα και απαντά στα ερεθίσματα με διαφορετικό τρόπο.

52. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:213-214

Οι θεωρητικοί που αντιλαμβάνονται τις οργανώσεις ως ανοικτά συστήματα καταλήγουν στον εξής ορισμό: «Μία οργάνωση είναι μια συμμαχία (συνασπισμός) εναλλασσόμενων ομάδων συμφερόντων και διαμορφώνει τους στόχους της μέσω διαπραγματεύσεων. Η δομή του συνασπισμού, οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματα του εξαρτώνται στενά από το κοινωνικό περιβάλλον». ⁵³

5.3.3 Το κοινωνικό σύστημα ως ανοικτό σύστημα: Το έργο του

T.Parsons

Ο Talcott Parsons (1902-1979) στην προσπάθεια του να διατυπώσει την γενική θεωρία των συστημάτων ανέλυσε την κοινωνική δράση ως το κύριο στοιχείο και συστατικό για τη συγκρότηση της κοινωνίας.

Χρησιμοποιώντας τη δομολειτουργική συστημική μέθοδο αναδεικνύει μια θεωρία που θα συνδέει τα διάφορα συμβάντα σε ένα ενιαίο σύστημα ανάλυσης.

Ο Parsons παρουσιάζει τέσσερα υποσυστήματα τα οποία συναποτελούν το γενικό σύστημα και είναι:

1. Ο οργανισμός
2. Η προσωπικότητα
3. Το πολιτισμικό σύστημα
4. Το κοινωνικό σύστημα

Η ύπαρξη, η επιβίωση και η συνέχιση ενός συστήματος εξασφαλίζονται από τέσσερις λειτουργίες οι οποίες πρέπει να ενυπάρχουν σε κάθε σύστημα που είναι οι εξής:

1. Η προσαρμογή
2. Η επίτευξη του σκοπού
3. Η ενσωμάτωση
4. Η διατήρηση των αξιών

53. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:214-215

Ένα υποσύστημα μπορεί να έχει ένα ευρύ φάσμα σκοπών αλλά έχει και πολλαπλές δυνατότητες για να ενσωματωθεί σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, συνεπώς οι οργανώσεις είναι υποσυστήματα ενός μεγάλου συστήματος ή περιβάλλοντος και είναι διαρθρωμένες σε πολλά ιεραρχικά επίπεδα π.χ ομάδες, υποκαταστήματα κ.λ.π.

Ο Parsons διακρίνει τρία επίπεδα υποσυστήματος:

- Το τεχνικό
- Το διοικητικό
- Το θεσμικό

«**Το τεχνικό επίπεδο** περιλαμβάνει τις εργασιακές διαδικασίες, δηλαδή το βασικό επίπεδο στο οποίο οι γινικοί σκοποί μετατρέπονται σε δράση.

Το διοικητικό επίπεδο συντονίζει την εκτέλεση των εργασιών, την προμήθεια με πρώτες ύλες και παρεμβάλλεται ως ενδιάμεσο επίπεδο μεταξύ των μελών της οργάνωσης και του κοινού της.

Το θεσμικό επίπεδο εξασφαλίζει σύμπνοια και ομοιογένεια ανάμεσα στην οργάνωση και στο κοινωνικό σύστημα. Συνεπώς το θεσμικό επίπεδο αποτελεί κρίκο διασύνδεσης με τα υπόλοιπα επίπεδα της οργάνωσης αλλά και με το κοινωνικό περιβάλλον της».⁵⁴

Ένα άλλο απαραίτητο στοιχείο που βοηθά στη λειτουργία ενός συστήματος κατά τον Parsons είναι η επικοινωνία, επειδή συνδέει τα διάφορα συστήματα και υποσυστήματα μεταξύ τους.

Το σύστημα μας παρουσιάζει ένα αντίγραφο της εσωτερικής δομής μίας οργάνωσης και μας μεταφέρει σε ζητήματα που αφορούν την ένταξη της οργάνωσης στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον της.

Σύμφωνα με την προσέγγιση του Parsons καλύπτονται μερικά από τα βασικά σημεία της άποψης ότι οι οργανώσεις αποτελούν ανοικτά συστήματα.

54. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:218-219

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

6. Η θεωρία των αλληλοεξαρτήσεων

Οι ψυχολογικές θεωρήσεις όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων επικεντρώνονται στην ατομική συμπεριφορά, η θεωρία των αλληλοεξαρτήσεων δίνει έμφαση στην ανάλυση των δομών της οργάνωσης και καταλήγει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει μία οργανωσιακή δομή η οποία να μπορεί να ικανοποιήσει τις προδιαγραφές και τις ανάγκες όλων των οργανώσεων.

Η θεώρηση αυτή εμφανίστηκε γύρω στα τέλη της δεκαετίας του '60 και αναπτύχθηκε σε μεγάλο βαθμό κατά τη δεκαετία του '70. Η θεωρία των αλληλεξαρτήσεων ή και ενδεχόμενη θεώρηση επηρεάζεται από διάφορα θεωρητικά ρεύματα που διατυπώθηκαν πριν από τη δεκαετία του '60.

Σύμφωνα με το βαθμό εξάρτησης της δράσης των μελών της οργάνωσης από τις συνθήκες εμφανίζονται δύο χρονολογικά αλληλοδιαδεχόμενες φάσεις της θεωρίας των αλληλοεξαρτήσεων.

Η πρώτη είναι η **κλασική ενδεχόμενη προσέγγιση** η οποία ασχολείται με την ανάλυση των εξωγενών διαπλοκών ανάμεσα στην οργάνωση και το περιβάλλον. Η διάρκεια της χρονολογείται από τις αρχές της δεκαετίας του '60 μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70.

Η δεύτερη φάση είναι η **συνεκτική προσέγγιση** της οποίας οι έρευνες της επικεντρώνονται στην εσωτερική συνοχή και στην ικανότητα προσαρμογής των μερών που συνθέτουν μία οργάνωση. Η χρονολογική διάρκεια της είναι από τα μέσα της δεκαετίας του '70 έως τα μέσα της δεκαετίας του '80, η οποία έρχεται να συμπληρώσει και να επεκτείνει την προηγούμενη φάση.

6.1. Προϋποθέσεις για τη διατύπωση της ενδεχομενικής προσέγγισης

Μία από τις μεγαλύτερες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν ήταν και αυτή της Joan Woodward στον κλάδο της μεταποίησης, μερικά από τα συμπεράσματα και τις αποδείξεις είναι οι εξής:

- Τη σημαντικότητα της σχέσης ανάμεσα στο τεχνολογικό επίπεδο και στη δομή της οργάνωσης.
- Δεν είναι απαραίτητο να εφαρμόζονται οι αρχές της κλασικής διοίκησης σε όλες τις

- περιπτώσεις, για το λόγο ότι κάθε τεχνολογία πρύποθετει διαφορετικές γνώσεις, δεξιότητες με αποτέλεσμα να χρειάζονται διαφορετικές δομές για να επέλθουν τα απαιτούμενα οφέλη.
- Η διεξοδική ανάλυση των συνθηκών υπό τις οποίες οι οργανώσεις καλούνται να λειτουργήσουν είναι απαραίτητη ακόμα και για τις μεγάλες οργανώσεις.
- Για κάθε τεχνολογικό επίπεδο υπάρχουν ορισμένοι τρόποι οργάνωσης.
Μια άλλη μελέτη των Tom Barns και G. M. Stalker ήρθε να συμπληρώσει και να αναπτύξει τα συμπεράσματα τις προηγούμενης. Έθεσαν το ερώτημα σε ποίο βαθμό αλλαγές στο οργανωσιακό περιβάλλον επηρεάζουν το σύστημα διοίκησης. Διάκριναν δύο κατηγορίες συστημάτων:
 1. «Το μηχανιστικό σύστημα, το οποίο χαρακτηρίζεται από ακαμψία και έλλειψη προσαρμοστικότητας στις αλλαγές που επέρχονται από το περιβάλλον.
 2. Το οργανισμικό σύστημα, το οποίο διακρίνεται από υψηλότερο βαθμό ευελιξίας.

Η έρευνα τους απέδειξε ότι σε δυναμικά περιβάλλοντα επικρατεί συνήθως το οργανισμικό πρότυπο διοίκησης, ενώ αντίθετα σε σταθερά περιβάλλοντα το μηχανιστικό». ⁵⁵

6.2. Αξιολόγηση της ενδεχομενικής προσέγγισης

Σύμφωνα με την αντιμετώπιση της ενδεχομενικής προσέγγισης ως αυτοτελής θεωρίας, τότε ισχύουν περιληπτικά τα ακόλουθα σημεία κριτικής:

- Η έλλειψη κοινής θεωρητικής αναφοράς στις υποθέσεις εργασίας αποτελούν το κέντρικό σημείο κάθε έρευνας ξεχωριστά.
- Η ορθολογική δράση των στελεχών δεν είναι σταθερή γιατί ότι θεωρείται ως ορθολογικό από τους ερευνητές δεν είναι απαραίτητο να θεωρηθεί το ίδιο και από τα στελέχη ή τα μέλη μιας οργάνωσης.
- Η αγορά θεωρείται ως αυτόνομος μηχανισμός που υποδεικνύει τις απαραίτητες δομές για την οργάνωση. Οι δομές όμως επιλέγονται από τα στελέχη τα οποία διαθέτουν διαφορετικούς βαθμούς ελευθερίας κατά τη δράση και τις επιλογές τους.
- Οι μονοσήμαντες σχέσεις δεν χαρακτηρίζουν το περιβάλλον μίας οργάνωσης, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά μιας οργάνωσης επηρεάζεται και το περιβάλλον της.
- Η δομή που πρέπει να υιοθετήσει μια οργάνωση είναι ανάλογη του ισχύοντος περιβάλλοντος και δεν υπάρχει μόνο μια αλλά πολλές.

55. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική σελ:247

6.3. Η συνενεκτική προσέγγιση

Μέσω διάφορων εμπειρικών αναλύσεων της λειτουργίας διάφορων οργανώσεων, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι εκτός από τη θέση της αντιστοιχίας είναι πολύ σημαντική η εσωτερική συνοχή μεταξύ των παραγόντων που συνθέτουν τη δομή της οργάνωσης, όσον αφορά την επιτυχημένη λειτουργία τους.

Η θέση της συνεκτικότητας και αποδοτικότητας, θεωρεί ότι η διάταξη μιας οργάνωσης επηρεάζει περισσότερο την αποδοτικότητα της από οποιοδήποτε άλλο δομικό στοιχείο. Συνεπώς η αποτελεσματική δόμηση σημαίνει συνενεκτικότητα μεταξύ των μορφολογικών παραμέτρων και των ενδεχομενικών παραγόντων π.χ μορφολογικοί παράγοντες μπορεί να είναι οι σκοποί κ.λ.π.

Οι τυπολογίες της οργανωσιακής δομής και του περιβάλλοντος από τον H. Mintzberg

Το έργο του Henry Mintzberg αφορούσε τη συνεκτική προσέγγιση, προσπάθησε να κατασκευάσει ένα ιδεοτυπικό μοντέλο με πέντε ιδεατούς τύπους, που όπως υποστήριξε μπορούν να περιλάβουν όλων των ειδών τις οργανώσεις που χρησιμοποιούν ως ταξινομικό κριτήριο τη δομική διάταξη των τμημάτων μίας οργάνωσης. Σύμφωνα με τον Mintzberg οι μεγάλες οργανώσεις αποτελούνται από πέντε βασικά μέρη που είναι τα εξής:

1. Ο λειτουργικός πυρήνας, ο οποίος περιέχει την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών και όλες τις δραστηριότητες οι οποίες σχετίζονται με την παραγωγή.
2. Η στρατηγική κορυφή, της οποίας ευθύνη είναι η προώθηση των εσωτερικών και εξωτερικών σχέσεων της οργάνωσης.
3. Τα μεσαία διοικητικά στελέχη, που είναι υπεύθυνα για τον συντονισμό και τον έλεγχο της λειτουργίας της οργάνωσης, επίσης προσπαθούν να συνδέσουν το λειτουργικό πυρήνα με τη στρατηγική κορυφή μέσω των εντολών, των πληροφοριών, των αποτελεσμάτων κ.λ.π.
4. Η τεχνοδομή, στην οποία περιλαμβάνονται ο τεχνολογικός εξοπλισμός και τα άτομα που ασχολούνται με την τυποποίηση των διαδικασιών παραγωγής και οργάνωσης.
5. Το προσωπικό υποστήριξης, ασχολείται μόνο εμμεσα με τη διαδικασία παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών. Στόχος τους είναι να βοηθήσει όλα τα μέρη με την προσφορά εξειδικευμένων γνώσεων και υπηρεσιών.

Ο Mintzberg διέκρινε πέντε ιδεότυπους δομής της οργάνωσης οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι:

1. Η απλή δομή, που τη συναντάμε στις μικρές οργανώσεις με έναν ή περισσότερους ιδιοκτήτες. Την εξουσία στην απλή δομή ασκεί η στρατηγική κορυφή.
2. Η μηχανιστική γραφειοκρατία, η οποία είναι πολύ διαδεδομένη στις μεγάλες επιχειρήσεις με μαζική παραγωγή και τυποποιημένες, επαναλαμβανόμενες διαδικασίες. Παραδείγματα τέτοιου τύπου οργανώσεων με σταθερά περιβάλλοντα και υπηρεσίες είναι οι τράπεζες.
3. Η εξειδικευμένη γραφειοκρατία, είναι τυπική δομή στις μεγάλες οργανώσεις, ειδικά στον κλάδο παροχής υπηρεσιών π.χ. νοσοκομεία. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο λειτουργικός πυρήνας αποτελείται από εξειδικευμένο προσωπικό το οποίο έχει τις αρμοδιότητες της τεχνοδομής και ουσιαστική εξουσία που σε ορισμένες περιπτώσεις αντικαθιστά και τα μεσαία στελέχη.
4. Η κατακερματισμένη δομή, την συναντάμε συχνά σε ορισμένες οργανώσεις που η δράση τους επεκτείνεται σε διαφορετικά πεδία ταυτόχρονα ή σε διεθνή κλίμακα π.χ. αντιπροσωπείες. Σε αυτές τις περιπτώσεις τα μεσαία στελέχη είναι πολυάριθμα και επικρατέστερα, έτσι αναλαμβάνουν αυτόνομα να λύσουν ζητήματα που εμπίπτουν στον ειδικό τομέα δράσης τους.
5. Η συγκυριακή δομή, η οποία είναι η πλέον διαδεδομένη περίπτωση για μικρές και μεσαίες οργανώσεις που δουλεύουν κάτω από εντελώς ασταθείς συνθήκες αγοράς, με καινοτομικά προγράμματα και υψηλή τεχνολογία π.χ. ερευνητικά κέντρα κ.λ.π. Σε τέτοιου είδους οργανώσεις δεν υπάρχει σχεδόν καμία σταθερή ιεραρχική δομή. Τα στοιχεία δομής που υπάρχουν αναπροσαρμόζονται ανάλογα με το είδος της εργασίας που ασχολούνται τη συγκεκριμένη περίοδο και το βαθμό της εξειδίκευσης που απαιτείται.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρ' όλες τις ελλείψεις στην επεξεργασία ενός θεωρητικού πλαισίου η συνεκτική προσέγγιση επέστησε την προσοχή στη σύνθεση και στη διάταξη των οργανώσεων σε αντίθεση προς την περιγραφή και την τυχειότητα στις οποίες επικεντώθηκε η ενδεχομενική προσέγγιση. Γι' αυτό οι αντιλήψεις περί συνεκτικότητας της δομής της οργάνωσης επέφεραν μια νέα οπτική στην προσέγγιση της συστημικής ανάλυσης και στις θεωρίες των οργανώσεων γενικότερα.⁵⁶

56 . Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις , Εκδόσεις κριτική, σελ:270

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII

7. Οι εξελικτικές προσεγγίσεις

«Διάφορα θεωρητικά παραδείγματα παρουσίαζαν συχνά αντικρουόμενες θέσεις όσον αφορά τα στοιχεία των οργανώσεων που καθορίζουν την εξέλιξη τους. Παρ'όλα αυτά όμως υπάρχουν ορισμένες κοινές θέσεις οι οποίες είναι ευρύτερα αποδεκτές π.χ. ότι οι οργανώσεις είναι ανοικτά συστήματα και βρίσκονται σε αμοιβαία αλληλεξάρτηση με το περιβάλλον τους».⁵⁷

Σύμφωνα με αυτές τις θέσεις οι Aldrich και Pfeffer και οι Pfeffer και Salancik παρουσίασαν δύο εκδοχές όσον αφορά την επίδραση του περιβάλλοντος στις οργανώσεις:

- «Το υπόδειγμα της φυσικής επιλογής ή της πληθυσμιακής οικολογίας
- Το υπόδειγμα της εξάρτησης από πόρους

Το πρώτο υπόδειγμα βασίζεται στη φυσική επιλογή, δηλαδή κατά τα πρότυπα της δαρβινικής βιολογίας οι οργανώσεις, οι οποίες νοούνται ως πληθυσμοί, δηλαδή ως σύνολα ομοειδών μονάδων και όχι ως μεμονωμένες περιπτώσεις, υφίστανται δομικές μεταβολές, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό οφείλονται στις επιδράσεις του περιβάλλοντος. Αντίθετα στο υπόδειγμα της εξάρτησης από πόρους υποστηρίζεται ότι οι οργανωτικές δομές μπορούν να μεταβληθούν μέσω των κατάλληλων χειρισμών και αποφάσεων που λαμβάνουν τα μέλη, τα οποία, για να εξασφαλίσουν καλύτερη προσαρμογή στο περιβάλλον ακολουθούν διαδικασίες ορθολογικής επιλογής».⁵⁸

7.1. Η θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας

Η οικολογική θεωρία των οργανώσεων περιέχει μία μακροκοινωνιολογική προσέγγιση, στηρίζεται σε γενικά οικολογικά και εξελικτικά μοντέλα μεταβολής. Σκοπος αυτής της θεωρίας είναι να μελετήσει και να κατανοήσει τις δυνάμεις που ορίζουν τις οργανωτικές δομές για μακρύ χρονικό διάστημα.

Η κύρια επιδίωξη αυτής της θεωρίας είναι να παρουσιάσει μία ανάλυση των οργανώσεων ως περίπλοκα συστήματα, τα οποία όμως θα δέχονται ισχυρούς περιορισμούς στις δυνατότητες ευελιξίας και στο ρυθμό των αντιδράσεων τους στις περιβαλλοντικές μεταβολές. Με αυτό τον τρόπο η προσέγγιση αυτή προσφέρει μία εναλλακτική δυνατότητα ανάλυσης των οργανωσιακών μεταβολών η οποία διαφέρει από αυτές που ανέδειχναν τα

57. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική, σελ.:283

58. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική, σελ.:284

υπόλοιπα θεωρητικά ρεύματα, τα οποία δικαιολογούσαν κάθε οργανωσιακή μεταβολή στις ικανότητες ή στις ανεπαρκείς πράξεις και την προσωπικότητα των διευθυντικών στελεχών.

7.2. Κριτικές παρατηρήσεις στη θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας

«Η πλέον συχνή κριτική που ασκείται στη θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας αφορά την εμμονή στην αναζήτηση αναλογιών ανάμεσα στην εξελοκτική διαδικασία των βιολογικών οργανισμών και στις σύνθετες κοινωνικές οργανώσεις».⁵⁹

Οι αναλογίες αυτές παρασκευάζονται συχνά με τη χρήση εννοιών οι οποίες είναι παραπλανητικές ή ασαφείς, με αποτέλεσμα να είναι αδύνατη η καταγραφή και η ανάλυση στρατηγικών επιβίωσης των οργανώσεων.

Το περιβάλλον δεν είναι η μία και μοναδική δύναμη που διαμορφώνει τις οργανώσεις και τα άτομα, η σχέση είναι αμφίδρομη διότι το περιβάλλον συγκροτείται από τα άτομα που ενεργούν μέσα και έξω από τις οργανώσεις. Για παράδειγμα, το ότι μία οργάνωση προσλαμβάνει άτομα μόνο με μερική ή εποχιακή απασχόληση αυτό επηρεάζει άμεσα το περιβάλλον.

Επίσης ο C. Pettow παρατηρεί ότι η οργανωσιακή οικολογία δεν λαμβάνει υποψη της σε μεγάλο βαθμό τη σημασία που έχουν η εξουσία, οι συγκρούσεις, και οι μεταβλητές των κοινωνικών τάξεων όσον αφορά την ανάλυση των κοινωνικών διαδικασιών.

Η οργανωσιακή οικολογία έχει σαν βάση της των ανταγωνισμό και την επιβίωση της οργάνωσης η οποία προσαρμόζεται γρήγορα και καλύτερα.

Τέλος η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιώντας μία νεοφιλελεύθερη πολιτική, έχει σαν κύριο στόχο της την ανάλυση ιδιωτικών επιχειρήσεων, οι οποίες καλύπτουν ένα μέρος του συνόλου των οργανώσεων που συνθέτουν μια κοινωνία.

59. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική, σελ:309

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII

8. Η Ερμηνευτική προσέγγιση

Στα μέσα της δεκαετίας του '80 και έπειτα, η θεωρία των οργανώσεων αναλύεται μέσω μιας άλλης οπτικής γωνίας, αυτής της κουλτούρας και των επιδράσεων που ασκεί στις δομές των οργανώσεων και των διανθρώπινων σχέσεων.

Κινητήρια δύναμη για τη στροφή στη μελέτη πολιτισμικών φαινομένων σε σχέση με τις πρακτικές των οργανώσεων στο πολιτικό επίπεδο ήταν:

Πρώτον η ανάπτυξη της Ιαπωνίας σε ηγετική οικονομική δύναμη

Δεύτερον, η συνεργασία των Ευρωπαϊκών κρατών με τη Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα προέκυψε προβληματική έτσι ξαναζωντάνεψε το ενδιαφέρον για ζητήματα εθνικών ταυτίσεων.

Σε θεωρητικό επίπεδο δύο παράγοντες κίνησαν το ενδιαφέρον των ερευνητών προς τη διερεύνηση της κουλτούρας:

- Αρκετοί θεωρητικοί αντιλαμβάνονται τις οργανώσεις ως «μικρές αυτόνομες κοινωνίες», δηλαδή ως κοινωνικά συστήματα τα οποία επιβάλλουν κανόνες, προβάλλουν κοινωνικές αξίες κ.λ.π.
- Οι θεωρίες των οργανώσεων σταδιακά αποδεσμεύουν τα θετιστικά πρότυπα, έτσι οι θεωρητικοί προσπαθούν να αναλύσουν τις οργανωτικές δομές μέσα από τα πολιτισμικά στοιχεία και τις ιδιαιτερότητες που μπορούν να εντοπισθούν σε ορισμένα κοινωνικά σύνολα.

«Στο κείμενο αυτό ως «κουλτούρα» νοείται το χρονικά και χωρικά προσδιορισμένο σύνολο κοινών υλικών και ιδεολογικών επιταυγμάτων, ισχυουσών αξιών, γνώσεων καθώς και των θεσμοθετημένων μορφών διαβίωσης των ανθρώπων».⁶⁰

8.1. Θεωρητικό πλαίσιο της κουλτούρας στις οργανώσεις

Η κουλτούρα αρχικά εμφανίστηκε στις έρευνες της σχολής των ανθρώπινων σχέσεων, οι οποίες υποστήριζαν ότι η αποδοτικότητα των οργανώσεων ήταν ανάλογη με το εργασιακό κλίμα που επικρατούσε στις οργανώσεις, καθώς πολύ σημαντικές ήταν και οι σχέσεις των εργαζομένων.

. 60 . Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, Εκδόσεις κριτική, σελ:347

Οι θεωρίες που υποστήριζαν τα πιο πάνω, είχαν κοινή διαπίστωση ότι διαφορετικές κοινωνίες κουβαλάνε μέσα τους διαφορετικές κουλτούρες με συνέπεια οι διαδικασίες συγκρότησης και λειτουργίας μίας οργάνωσης θα πρέπει να είναι διαφορετικές. Έτσι με αυτό το σκεπτικό γίνεται ένας πρώτος διαχωρισμός των θεωριών που μελέτησαν τη κουλτούρα ως α) γενικό ή β) ειδικό κοινωνικό φαινόμενο.

Στη συνέχεια πολλές σχολές σκέψης παρουσιάζουν τρόπους προσέγγισης της οργανωσιακής κουλτούρας, από τις οποίες επικράτησαν τρεις μεγάλες θεωρητικές τάσεις που θεωρούν την κουλτούρα ως παράγοντα **ενσωμάτωσης**, **διαφοροποίησης** και **κατακερματισμού**.

8.2. Θεωρητικές κατευθύνσεις της κουλτούρας στις οργανώσεις

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν υιοθέτησαν την ανθρωπολογική θεώρηση, οι οποίες στο μέλλον μπορεί να αποτελέσουν και έναυσμα για να διατυπωθούν νέες θεωρίες, έτσι τις συναντάμε σε τρεις ευρύτερες τάσεις:

- Τη γνωστική προσέγγιση
- Τη δομική προσέγγιση
- Τη συμβολική προσέγγιση

Η γνωστική προσέγγιση

«Σύμφωνα με τον ορισμό του W. H. Goodenough, κουλτούρα είναι «μία δέσμη νοημάτων, οργανωμένων σε ένα σύστημα γνώσης που περιέχει οτιδήποτε χρειάζεται να γνωρίζει ή να πιστεύει ένα άτομο, για να λειτουργεί κατά τρόπο αποδεκτό από τα μέλη της κοινωνίας στην οποία ανήκει»⁶¹

Κύριος σκοπός των μελετητών είναι να ανακαλύψουν και να αναλύσουν με ποιους τρόπους τα μέλη μιας κουλτούρας ερμηνεύουν το κοινωνικό τους περίγυρο αλλά και τους κανόνες, περιορισμούς στους οποίους υπόκεινται. Όπως η κουλτούρα έτσι και η οργάνωση λειτουργεί με κανόνες συμπεριφοράς και σωστής λειτουργίας. Παρομοιάζεται με ένα «γενικεύμενο συμβόλαιο» το οποίο περιέχει την εικόνα της οργάνωσης καθώς και τους κανόνες που ακολουθούν τα μέλη για τη σωστή λειτουργία της και την αρμονική προβαλλόμενη δημόσια εικόνα.

Με λίγα λόγια η διερεύνηση της κουλτούρας μέσα από τη γνωστική προσέγγιση, έχει το κέντρο βάρους της πάνω στη κοινωνικοποίηση των μελών μιας οργάνωσης με

61. Ρ.Παναγιωτοπούλου, Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική, σελ:354-355

τα μαθησιακά πρότυπα μιας κοινωνίας, με στόχο να προστατέψουν τις αποδεκτές συμπεριφορές για να πραγματοποιηθούν έτσι οι σκοποί της οργάνωσης.

Η δομική προσέγγιση

«Σύμφωνα με τη θεωρία του Levi-Strauss η κουλτούρα απαρτίζεται από κοινά συστήματα συμβόλων, τα οποία είναι αποτέλεσμα σωρευτικών νοητικών διεργασιών».⁶²

Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι κάθε κουλτούρα είναι το αποτέλεσμα της ανθρώπινης νόησης και θα πρέπει να υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά σε όλες τις κουλτούρες. Με τη διερεύνηση του φαινομένου της κουλτούρας, προβάλλεται η αξίωση της γενικεύμενης ισχύος για το λόγο ότι εντοπίζει πολιτισμικές γενικεύσεις και ενδογενείς ασυνείδητες δομές.

Την αντίληψη αυτή ενστερνίζονται όσοι πιστεύουν ότι τα θεωρητικά πλαίσια και οι πρακτικές της λειτουργίας μιας οργάνωσης μπορούν να έχουν γενικευμένη εφαρμογή.

Η συμβολική προσέγγιση

«Ο C. Geertz, ένας ανθρωπολόγος που ανήκει στη συμβολική σχολή σκέψης θεωρεί τις κοινωνίες ή τις κουλτούρες ως συστήματα κοινών συμβόλων και σηματοδοτήσεων. Η θεωρητική αυτή κατεύθυνση θέτει ως στόχο της να διερευνήσει τα σημασιολογικά συστήματα που υποκρύπτονται μέσα στην ανθρώπινη δράση και μπορούν να ερμηνευθούν με βάση τους τρόπους με τους οποίους συνδέονται τα σύμβολα μεταξύ τους και συγκροτούν νοηματικές σχέσεις».⁶³

Ο Geertz είναι από τους πρώτους που διατύπωσαν τη συμβολική προσέγγιση της κουλτούρας, ο οποίος συνδύασε απόψεις της πολιτισμικής σφαίρας της κοινωνίας που υποστήριξε ο Parsons με τις απόψεις της κατανοούσας κοινωνιολογίας που υποστήριξε ο Weber. Οι δύο θεωρίες έχουν μία κοινή θέση ότι η κοινωνική δράση και η αλληλόδραση ερμηνεύονται μόνο μέσα από τη σημασιοδότηση της πράξης.

Κουλτούρα σύμφωνα με τον Geertz είναι «το υλικό των σημασιοδοτήσεων με τους οποίους τα ανθρώπινα όντα ερμηνεύουν τις εμπειρίες τους και καθοδηγούν τη δράση τους και την κοινωνική δομή ως τη μορφή που λαμβάνει η δράση, το πραγματικά υπάρχον δίκτυο των κοινωνικών σχέσεων»⁶⁴

Στη συμβολική προσέγγιση, η ανάλυση των οργανώσεων όπως και η κουλτούρα παρουσιάζεται ως πρότυπο συμβολικού λόγου ο οποίος είναι απαραίτητο να ερμηνευθεί για να γίνει κατανοητός.

62. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, εκδόσεις κριτική, σελ:359

63. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, Εκδόσεις κριτική σελ:361

64. Παναγιωτοπούλου Ρ., Επικοινωνία στις οργανώσεις, Εκδόσεις κριτική, σελ:361-362

Β' ΕΝΟΤΗΤΑ

ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΧ

Οι οργανώσεις ως ιδιαίτερη περίπτωση οργάνωσης

Στο προηγούμενο μέρος προσπαθήσαμε να περιγράψουμε τις διάφορες θεωρίες οργανώσεων που υποστήριξαν διάφοροι θεωρητικοί και τα μοντέλα δράσης τους, μελέτες, έρευνες και κριτικές που ασκήθηκαν πάνω σ' αυτές.

Η έρευνα μας αφορά τις γυναικείες οργανώσεις που υπάρχουν στην περιφέρεια Κρήτης. Δουλεύοντας συγχρόνως πάνω στο θεωρητικό κομμάτι και το ερευνητικό προσπαθήσαμε να συσχετίσουμε τις διάφορες θεωρίες στην «πράξη» και ποια στοιχεία τους ή και ποια μοντέλα συναντάμε στις γυναικείες οργανώσεις.

Συμπερασματικά λοιπόν κατά την γνώμη μας καταλήγουμε ότι δεν μπορεί ένα μοντέλο ή μία θεωρία να υιοθετηθεί επακριβώς κατά γράμμα. Αλλά πιστεύουμε ότι στοιχεία πολλών θεωριών μπορούν να εφαρμοστούν από μία γυναικεία οργάνωση ανάλογα βέβαια με το είδος της, το μέγεθος της, τους σκοπούς που υπηρετεί κ.λ.π.

Τα στοιχεία των θεωριών που κατά τη γνώμη μας είναι πιθανόν να εφαρμόζονται στις γυναικείες οργανώσεις είναι τα εξής:

Από τις κλασσικές θεωρίες έχουμε τη φυσιοκρατική αντίληψη του F.W. Taylor. Από αυτή τη θεωρία μπορεί να εφαρμοστεί ο σαφής καθορισμός του όγκου ανα εργαζόμενο με σκοπό τον προγραμματισμό της ροής της εργασίας και η εφαρμογή ενός συστήματος με σταθερούς κανόνες που αφορούν τους εργαζόμενους. Σε μία γυναικεία οργάνωση υπάρχει προγραμματισμός των δραστηριοτήτων και ένα σύστημα με κανόνες που πρέπει να ακολουθούν τα μέλη, όπως και σε μία ομάδα για να λειτουργήσει αποδοτικά και να πετύχει τους στόχους της χρειάζεται προγραμματισμός των ενεργειών της και κανόνες τους οποίους να ακολουθούν τα μέλη. «Η επιρροή των κανόνων είναι μεγάλη, γιατί μέσω αυτών εκφράζεται η ομοφωνία των μελών και ελέγχεται η συμπεριφορά»⁶⁵.

Η διοικητική αντίληψη του H. Fayol θα ταίριαζε σε ένα ιδεατό τύπο γυναικείας οργάνωσης, όμως είναι πολύ δύσκολο στην καθημερινότητα που ζούμε να λειτουργούν όλα τόσο φορμαλιστικά. Παρ' όλα αυτά κάποιες από τις αρχές που ανέπτυξε ο Fayol ακολουθούνται από μία γυναικεία οργάνωση για την αποδοτικότερη λειτουργία της όπως ο καταμερισμός εργασίας, η εξουσία και υπευθυνότητα, πειθαρχία, ενότητα των εντολών, αίσθημα συμμετοχής στην ομάδα κ.α. Τα μέλη μίας γυναικείας οργάνωσης λειτουργούν σαν ομάδα. Για να λειτουργήσει μία ομάδα εξαρτάται από το βαθμό συνοχής της (υπευθυνότητα, πειθαρχία, ενότητα των εντολών, τακτικές συναντήσεις των μελών), στον καταμερισμό της εργασίας και στη συνύπαρξη της συνεργασίας και του ζήλου.

65. Tom Douglas, «Η επιβίωση στις ομάδες», σελ:131

Όσον αφορά τη θεωρία του M. Weber για τη γραφειοκρατία δεν μπορούμε να πούμε ότι τη συναντάμε σε μία γυναικεία οργάνωση. Κύριο χαρακτηριστικό των γυναικείων οργανώσεων είναι η ευελιξία στις δράσεις τους. Η γραφειοκρατία τις περισσότερες φορές είναι χρονοβόρα και μη αποτελεσματική γι' αυτό λόγο δεν τη συναντάμε σε μία γυναικεία οργάνωση επειδή αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της. Το ίδιο ισχύει και για μία ομάδα όπου η ευαισθησία διακρίνει τα μέλη και διαδικασίες όπως η γραφειοκρατία δεν πρέπει να υπάρχουν γιατί δυσκολεύουν το έργο της. Άλλωστε τα μεγέθη, ο τρόπος λειτουργίας και οι σχέσεις που αναπτύσσονται σε μία γυναικεία οργάνωση δεν είναι ευνοϊκά για τη δημιουργία γραφειοκρατικών δομών.

Από τις θεωρίες των ανθρώπινων σχέσεων ο Mayo, καθηγητής βιομηχανικής ψυχολογίας, με διάφορα πειράματα προσπάθησε να διαγνώσει τρόπους που θα συμβάλλουν στην καλύτερη των εργασιακών σχέσεων και αποδόσεων. Η ηθική αξία που δίνεται στον εργαζόμενο, η επιβράβευση, η αναγνώριση της δουλειάς από τρίτους κ.α., είναι το κίνητρο των μελών των γυναικείων οργανώσεων για ενεργή συμμετοχή, συνέχιση και διεκπαιρέωση του έργου τους.

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg υπογραμμίζει τους παράγοντες υποκίνησης σε μια οργάνωση όπως η αναγνώριση της δουλειάς, η επιβράβευση κ.λ.π. Αυτά τα στοιχεία τα υιοθετεί μία γυναικεία οργάνωση και μια ομάδα, τα μέλη της υποκεινούνται από αυτούς τους παράγοντες έτσι συμμετέχουν ενεργά με σκοπό την πραγματοποίηση των στόχων τους.

Ο C. Argyris ασχολείται με την εξέλιξη της προσωπικότητας, η οποία σχηματίζεται σε μία πορεία που ακολουθεί επτά διχοτομικές διαστάσεις. Η προσωπικότητα του ανθρώπου, από τη στιγμή που γεννιέται μέχρι το τέλος της ζωής του, εξελίσσεται διαρκώς περνώντας μέσα από διάφορα επίπεδα, πιθανόν τα επτά συνεχή όπως αναφέρει ο Argyris. Η συμμετοχή του ατόμου σε μία γυναικεία οργάνωση ή ομάδα συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Η προσωπικότητα δημιουργείται στα πλαίσια της επικοινωνίας με άλλα άτομα, δεν κληρονομείται αλλά αναπτύσσεται μέσα από το πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων.

Ένα άτομο που συμμετέχει σε μία γυναικεία οργάνωση ικανοποιεί διάφορες ανάγκες: ασφάλειας, κοινωνικές, του Εγώ και αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες αυτές τις καταγράφονται και τις ιεραρχούνται μέσα από την θεωρία του Maslow. Ένα άτομο μέσα από την συμμετοχή του σε μια ομάδα αποκτά σιγουρία, εμπιστοσύνη, σταθερότητα, έχει περισσότερες ευκαιρίες για να αναπτυχθεί σαν άτομο, νιώθει ότι ανήκει κάπου, νιώθει ότι αναγνωρίζονται οι προσπάθειες του για επίτευξη των στόχων της ομάδας, αναπτύσσοντας παράλληλα και την αυτοεκτίμησή του, και έχει περισσότερες ευκαιρίες για γνώριμες και

αναπτυξη σχεσεων.

Ο McGregor στην προσπάθεια του να διερευνήσει τα στοιχεία τα οποία μπορούν να υποκινήσουν τα άτομα σε υψηλότερη αποδοτικότητα, διατύπωσε τις θεωρίες X και Y. Οι γυναικείες οργανώσεις ακολουθούν την θεωρία του Y. Μέσα από τη συμμετοχή τους σ' αυτήν την οργάνωση τα άτομα ταυτίζονται με τους στόχους της, ο έλεγχος καθίσταται περιττός, γιατί προάγεται η πρωτοβουλία και ο αυτοέλεγχος και προσδοκούν μέσα από την εργασία τους την ικανοποίηση των αναγκών του εγώ και την αυτοπραγμάτωση τους. Η εργασία αποτελεί μεγάλη πηγή ικανοποίησης για αυτούς.

Από τις θεωρίες της συμπεριφοράς και της λήψης αποφάσεων έχουμε τις θέσεις του C. Barnard για την επικοινωνία στις οργανώσεις. Η επικοινωνία είναι ένα απαραίτητο στοιχείο για τη δημιουργία μιας γυναικείας οργάνωσης. Η ηγεσία θα πρέπει να προσφέρει ένα σύστημα επικοινωνίας, να προάγει το αίσθημα ασφάλειας για τις διεκδικήσεις των μελών, να λειτουργούν κάτω από συνεργασία και με βάση την επικοινωνία να προσδιορίζουν και να διατυπώνουν τους σκοπούς. Η επικοινωνία είναι απαραίτητη για τη δημιουργία αλλά και για τη συνέχιση μιας γυναικείας οργάνωσης. Μέσω της επικοινωνίας αναπτύσσονται αλληλεπιδράσεις και σχέσεις μεταξύ των μελών, συνεπάγεται συνεργασία μεταξύ των μελών και καταμερισμός της εργασίας με αποτέλεσμα να πραγματοποιούνται στόχοι και να οδηγούνται στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Επίσης η επικοινωνία ενισχύεται από τις δραστηριότητες της οργάνωσης οι οποίες διευκολύνουν την ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ των μελών, και δημιουργεί ένα άνετο κλίμα που ενθαρρύνουν τα μέλη να συμμετέχουν (παράγοντες προτροπής, επιβράβευσης), ενισχύοντας παράλληλα την αυτοεκτίμηση των ατόμων.

Από τη συστημική θεώρηση έχουμε το παράδειγμα του T. Parsons, «Το κοινωνικό σύστημα ως ανοικτό σύστημα». Οι γυναικείες οργανώσεις είναι ανοικτά συστήματα που δέχονται επιδράσεις από το περιβάλλον. Οι σκοποί τους μπορεί να μεταβληθούν σύμφωνα με τη κατάσταση που επικρατεί στην κοινωνία. Η ισορροπία ενός συστήματος έρχεται μέσα από τις διαδικασίες, τους ρόλους, τη συμπεριφορά των μελών, την επικοινωνία και την ικανότητα της οργάνωσης να ανταποκρίνεται στις μεταβολές του περιβάλλοντος. Το εξωτερικό περιβάλλον και οι πιθανές μεταβολές του επηρεάζουν την οργάνωση και τα μέλη της. Η οργάνωση είναι ένα υποσύστημα το οποίο βρίσκεται σε ένα σύστημα (κοινωνία) και οποιοσδήποτε μεταβολές του έχουν επιπτώσεις σε μια οργάνωση. Το υποσύστημα (οργάνωση) επιδρά πάνω στο σύστημα (κοινωνία) άρα εδώ έχουμε μία σχέση αλληλεπίδρασης.

Η θεωρία των αλληλεξαρτήσεων απαρτίζεται από δύο προσεγγίσεις, την ενδεχομενική προσέγγιση και την συνεκτική προσέγγιση. Η συνεκτική προσέγγιση υποστηρίζει ότι μία σωστή δόμηση της οργάνωσης επιφέρει συνεκτικότητα των

στοιχείων άρα έχουμε αύξηση της αποδοτικότητας με αποτέλεσμα την πραγματοποίηση των στόχων. Σύμφωνα με τον Η. Minitzberg οι οργανώσεις αποτελούνται από πέντε βασικά μέρη: τον λειτουργικό πυρήνα, τη στρατηγική κορυφή, τα μεσαία διοικητικά στελέχη, την τεχνοδομή και το προσωπικό υποστήριξης. Σε μία γυναικεία οργάνωση υπάρχουν αυτά τα μέρη γιατί για να λειτουργήσει αποδοτικά κάτι, είτε είναι μία οργάνωση είτε είναι μία ομάδα χρειάζεται κατανομή και ιεράρχηση «εξουσίας» και ευθυνών. Όπως προβλέπει το καταστατικό κάθε οργάνωσης υπάρχει το διοικητικό συμβούλιο που εκλέγεται από τα μέλη της οργάνωσης και είναι υπεύθυνο για την κατανομή καθηκόντων στα μέλη, για το σχεδιασμό δραστηριοτήτων κ.α. Μια γυναικεία οργάνωση χωρίζεται σε υποομάδες με σκοπο την πραγματοποίηση στόχων, κάθε υποομάδα έχει ένα «αρχηγό» που αναλαμβάνει το συντονισμό των δράσεων των μελών (μεσαία διοικητικά στελέχη). Επίσης ορισμένες φορές η οργάνωση απασχολεί προσωπικό για εργασίες που δεν μπορούν τα μέλη να προσφέρουν λόγω περιορισμένου χρόνου π.χ. εξωτερικές γραφειακές δουλειές (προσωπικό υποστήριξης), αυτό γίνεται μόνο εάν το προβλέπει το καταστατικό. Είναι πολύ σημαντική η συνοχή των στοιχείων και των μελών της οργάνωσης για την εξέλιξη της, το ομαδικό πνεύμα, οι αλληλεπιδράσεις των μελών, η κατανομή εργασίας, η θέληση των μελών να αναλάβουν υποχρεώσεις, η ενεργή συμμετοχή και η συνεργασία αποτελούν βασικά συστατικά για την επιτυχημένη λειτουργία μίας γυναικείας οργάνωσης.

Από τις εξελικτικές προσεγγίσεις έχουμε τη θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας, η οποία μας παρουσιάζει μία ανάλυση των οργανώσεων ως περίπλοκα συστήματα τα οποία δέχονται έντονους περιορισμούς στις δυνατότητες ευελιξίας και στο ρυθμό αντίδρασης τους στις περιβαλλοντικές μεταβολές. Οι γυναικείες οργανώσεις είναι υποσυστήματα τα οποία δέχονται επιδράσεις από το περιβάλλον οι οποίες έχουν μεγάλο βαθμό ευελιξίας και αντίδρασης και αυτή είναι η διαφορά τους με τις οργανώσεις που αναλύει η οργανωσιακή οικολογία. Όπως αναφέραμε και πιο πάνω, οι γυναικείες οργανώσεις και το περιβάλλον χαρακτηρίζονται από μία σχέση αλληλεξάρτησης. Το περιβάλλον επηρεάζει μία οργάνωση η οποία με τη σειρά της επηρεάζει το περιβάλλον για το λόγο ότι τα άτομα που την απαρτίζουν δρουν μέσα και έξω από τις οργανώσεις.⁶⁶

66. Οι πληροφορίες για τις γυναικείες οργανώσεις πάρθηκαν μετά από συνέντευξη που πραγματοποιήσαμε με την πρόεδρο του «Συνδέσμου Γυναικείων οργανώσεων Νομού Ηρακλείου» Κα. Παπαδημητροπούλου- Παχιαδάκη Μαίρη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ X

Η ΘΕΣΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1. Αρχαία Ελλάδα

Η θέση και ο ρολος της γυναίκας στο κοινωνικό σύνολο πέρασε από διάφορα επίπεδα και είναι πρόσφατοι οι αγώνες που έδωσε το γυναικείο φύλλο για την εξίσωση του με τους άνδρες. Κάνοντας μια αναδρομή στο παρελθόν θα μελετήσουμε τη ζωή της γυναίκας στην Αρχαία Ελλάδα. Είναι προτιμότερο να εξετάσουμε την θέση που κατείχε η γυναίκα στην αθηναϊκή κοινωνία της Κλασικής Εποχής, μιας και η Αθήνα για περισσότερο από δυο αιώνες αποτελούσε κυρίαρχη στρατιωτική και πολιτική δύναμη στον ελλαδικό χώρο με αποτέλεσμα να έχουμε πλήρη εικόνα της ζωής της γυναίκας την εποχή εκείνη.

Στην Κλασική Αθήνα λοιπόν, ο δήμος των πολιτών χωρίζονταν σε διάφορες κοινωνικές τάξεις μέσα από τις οποίες καθορίζονταν και η θέση της γυναίκας στην αθηναϊκή κοινωνία. Είναι άλλωστε γνωστό πως, ότι ο πλυθυσμός της Αττικής δεν αποτελούνταν εξολοκλήρου από αθηναίους πολίτες αλλά και από δούλους (αιχμάλωτοι πολέμου) και από μέτοικους (κάτοικοι άλλων πόλεων που δεν ήταν Αθηναίοι πολίτες). Έτσι κατ' επέκταση και ο γυναικείος πληθυσμός ήταν ανομοιογενείς και δεν αποτελούνταν αποκλειστικά από Αθηναίες αλλά υπήρχαν και δούλες και γυναίκες μέτοικων και κάθε μια από αυτές τις κατηγορίες γυναικών κατείχαν την δική τους ξεχωριστή θέση στην αθηναϊκή κοινωνία.

Η Αθηναία, δηλαδή η γυναίκα που ήταν σύζυγος ή κόρη Αθηναίου πολίτη ήταν αρκετό δύσκολο να αποκτήσει την ανεξαρτησία της και παρέμενε πάντοτε υπό την κηδεμονία του πατέρα της ή του νόμιμου κηδεμόνα της, του «κυρίου» της όπως λεγόταν. Ακόμα και μετά τον γάμο της, που πρέπει να επισημανθεί πως δεν ήταν επιλογή της νέας γυναίκας αλλά ένα είδος διακανονισμού, δηλαδή μια προφορική υπόσχεση ανάμεσα στον νόμιμο κηδεμόνα και τον μελλοντικό της σύζυγο, η κηδεμονία μετατοπιζόταν στον σύζυγο της και αν αυτός αργότερα πέθαινε, κηδεμόνας της καθοριζόταν ο γιος της ή ο πιο κοντινός της συγγενής (π.χ. αδερφός). Συμπαιρνούμε λοιπόν, ότι η Αθηναία ήταν συνεχώς κάτω από την εποπτεία κάποιου άνδρα ο οποίος μεταξύ άλλων διαχειριζόταν και την περιουσία της. Όσο καιρό ήταν ανύπανδρη, το ρόλο αυτό τον είχε ο πατέρας της και αργότερα μετά τον γάμο η εκμετάλλευση της περιουσίας της γινόταν από τον άνδρα της.

Η Αθηναία λοιπόν δεν είχε την δυνατότητα να ενεργήσει σαν ενήλικη και να πάρει αποφασίες για τον τρόπο της ζωής της, αφού όπως ορίζει ο νόμος είχε σε όλη την διάρκεια της ζωής ένα κηδεμόνα. Στην μονή περίπτωση που μπορούσε να επέμβει ήταν η ακυρωση του γαμου της. Αν και είχε τη δυνατότητα να παρουσιάσει μονη της την αιτηση διαζυγιου της

(αφου και ο νόμος το επέτρεπε) στον ανωτερο άρχοντα, τις περισσότερες φορές ενεργουσε για αυτην καποιος από τους συγγενείς της. Αυτή η δυνατοτητα, ηταν η μοναδικη μορφη ανεξαρτησίας που κατειχε η Αθηναια μιας και δεν μπορούσε να εχει καμια άλλη συμμετοχη σε πολιτικές δραστηριότητες. Αλλωστε όπως είναι γνωστό ο ρόλος της ως νόμιμη σύζυγος Αθηναίου πολιτη περιοριζοταν στη γεννηση και σωστή ανατροφή των παιδιων για την συνεχιση της οικογένειας και στην διαχειρηση (αλλά όχι οικονομική) του οίκου της. Ειχε την επιβλεψη των υπηρετριων, κατεύθυνε όλες τις δραστηριότητες μεσα στο σπιτι, αναλάμβανε να εκπαιδευσει τις δουλες που δεν γνωριζαν να υφαινουν και ειχε την εποπτεια της τροφού που θα μεγαλωνε τα παιδια της.

Εκτος όμως από την Αθηναια νομική σύζυγο ενός πολιτη υπήρχαν και οι «παλλακίδες» που ηταν φτωχες ελευθερες Αθηναίες ή δουλες που συνδεονταν ερωτικά με τον συζυγο της Αθηναίας αλλά δεν ειχε καμια νομικη κατοχυρωση από τον συνροφο της Αθηναίας. Της περισσότερες φορές η Αθηναια ηταν υποχρεωμενη να ανεχεται την παρουσια της ακομη και μεσα στο σπιτι της. Αυτό όμως δεν αποτελουσε μοιχεια για τον Αθηναιο πολιτη αφου η μονη μορφη μοιχειας, που ηταν κατακριτα, ηταν η συναψη ερωτικης σχεσης με την συζυγο ενός άλλου Αθηναίου πολιτη. Αντιθετα αν η συζυγος απατουσε τον συζυγο της τοτε τιμωρούνταν αυστηρα. Η τιμωρια που της επεβαλε το κοινωνικο συνολο επικεντρωνοταν στην απωλεια του μοναδικου δικαιωματος, της συμμετοχης της σε θρησκευτικες τελετες που δεν ηταν και η μονη πολιτικη δραστηριότητα. Πολλες φορές ο συζυγος της, την τιμωρουσε διωχνοντας την από το σπιτι.

Εκτος από τις Αθηναίες και τις παλλακιδες στην Αθηνα υπήρχαν και πολυαριθμες δούλες (κυριως αιχμαλωτες πολεμου) που ειχαν μονο οικιακες δραστηριότητες και χρησιμοποιουνταν ως υπηρετριες ή ως εργατριες παραγοντας καποια προιοντα που θα μπορούσαν να πουληθουν στην αγορα. Δεν μπορούσαν να παντρευτουν χωρις την αδεια του αφεντη που τις ειχε αγορασει και στον οποιο ανηκαν εξολοκλήρου. Αυτος ειχε την δυνατοτητα να τις παρει για ένα βραδυ στο κραβατι του ή να τις παραχωρησει στους φιλους του μιας και δεν ειχε καμια μορφη ελευθεριας αφου νοικιαζονταν, πουλιουνταν, αγοραζονταν συμφωνα με τις καταστασεις. Αλλα μπορούσαν να ελευθερωθουν μόνο με την ευνοια του ιδιοκτητη τους.

Στην Κλασικη Αθηνα είναι γνωστο ότι διεμεναν με τις οικογενειες τους ατομα ξενα στην καταγωγή όμως μονιμοι κατοικοι της Αρχαίας αθηνας. Η ζωη των συζυγων των πλουσιων αυτων ξενων, των «μετοικων» όπως λεγονταν δεν διεφερε σημαντικα από την ζωη των γυναικων των Αθηναίων πολιτων. Εμεναν και αυτές στο σπιτι για τη σωστη διαχειρηση του οίκου.

Εκτος όμως από τις συζυγους των πλουσιων μετοικων υπηρχαν και γυναικες μέτοικοι που εγκατασταθηκαν στην Αθηνα, χωρις δικη τους οικογενεια (εταίρες). Για να επιβιωσουν

επρεπε να αποκτησουν χρηματα και ο μονος τροπος ηταν να χρησιμοποιησουν το μονο πραγμα που διεθεταν, το σωμα τους. Ορισμενες από αυτές απεκτησαν αρκετα χρηματα και αυτό τους εδωσε το προνομιο να συμμετεχουν στα συμπόσια κρατωντας συντροφια στους ισχυρους αντρες της εποχης και αυτές ουσιαστικά ηταν οι μόνες ελευθερες γυναικες στην Κλασική Αθήνα.

Μελετωντας λοιπον τις διαφορες κατηγοριες γυναικων στην Αρχαια Ελλάδα συμπαιρευουμε ότι η μονη ενηλικιωμενη γυναικα της αρχαιοτητας ηταν η εταιρα, μιας και ηταν η μονη που κατειχε το προνομιο της ιδιοκτησιας και της διαχειρισης της περιουσίας της. Ηταν δηλαδή ελευθερη να διαθετει τον εαυτο της όπως ηθελε και σε οποιον ηθελε χωρις να πρεπει να λογοδοτήσει σε κανενα. Την ανεξαρτησια αυτή της εταιρας είναι σιγουρο ότι δεν μπορουσε να την εχει καμια από τις άλλες κατηγοριες γυναικων (Αθηναια, παλακίδα, δουλα) αφου όλες τους υπό κηδεμονια ακόμη και στα γεραματα τους. Είναι βεβαιο όμως ότι η εταιρα δεν ειχε κοινωνική αποδοχή, όπως η νομιμη συζυγος και οικονομική συντηρηση του οικου της εξερτιοταν από τις «δωρεές» των φιλων της που τις περισσότερες φορες όμως δεν ηταν ευκαταφρόνητες. Ένα πραγμα όμως είναι σίγουρο, πως παρόλα τα προνομια ή τις υποχρεώσεις που είχε κάθε μια από αυτές τις κατηγοριες των γυναικων, καμια τους δεν μπορεσε να αποκτησει την πολυπόθητη συμμετοχή στις πολιτικες δραστηριοτητες, δικαιομα αποκλειστικα των ανδρων της εποχής και κατακτηση της σημερινής γυναικας.

1.2. Βυζάντιο

Στη βυζαντινή εποχη, η γυναικα εξακολουθει να είναι αποκλεισμενη από τα δημοσια αξιωματα. Η θεση της ηταν πολύ ιδιορρυθμη, γιατί βασιζόταν σε δυο διαμετρικά αντιθετα αλλά, στην περίπτωση της, συγκλίνοντα συστήματα : στο Ρωμαϊκό δικαιο με την υπεξουσιοτητα και στη χριστιανικη θρησκεια με τη θεοκρατικη αρετη και τον ασκητισμό, τα οποια επιβαλλονταν οι φτωχοτερες ταξεις.

«Η αφοσιωση στην οικογενεια και τη θρησκεια, η φιλανθρωπια, η παρθενια, η σιωπη κι ανοχη είναι όχι μονο τα ορια δρασης, αλλά και τα προτερηματα της τελειας γυναικας και συζυγου. Οι νομικοι περιορισμοι της γυναικας και η διαπαιδαγωγιση της να ζει στην αφανεια και την εγκαρτερηση, «μωρα παρθενος» αυτή, ζώντας με την αναμονη του «περπατημενου αφεντη», είναι απολυτα εναμορνωσμενοι με τη σχεση κυριου και δουλου». ⁶⁷

67. Κακλαμανάκη Ρούλα, η θεση της Ελληνίδας στην οικογενεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία, εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1984, σ.31

Ωστόσο η ζωή της βυζαντινής γυναίκας γενικότερα είχε μεγάλη διαφορά ανάμεσα στις πλούσιες και τις φτωχές, όπως αλλωστε σε όλα τα μέρη του κόσμου και σ' όλες τις εποχές. «Η φτώχεια γυναίκα δούλευε σκληρά στο σπίτι, μεγάλωνε τα παιδιά της, ύφαινε και εραβε όλα τα ρούχα της οικογένειας κι έκανε τις «κατώτερες» εξωτερικές δουλειές.

Όταν μια φτώχεια γυναίκα χηρέυε, η ανάγκη την έκανε να βγει στην βιοπάλη. Δούλευε έξω από το σπίτι σε «γυναικείες» δουλειές, όπως ραφτρα, κεντηστρα, υφαντρα, έκανε τη δούλα και την παραδουλεύτρα στα πλουσιοσπίτια, στα καπηλεία και στα πανδοχεία. Η εκκλησία συνιστούσε σ' αυτές τις γυναίκες, όταν έμεναν απροστατευτές, να ακολουθήσουν τον ασκητικό βίο και να γίνουν μοναχές, με αποτέλεσμα να υπερξεί εποχή που ήταν περισσότερες οι μοναχές από τις μητέρες». ⁶⁸

Η πλούσια γυναίκα στους βυζαντινούς χρόνους έκανε έντονη κοσμική ζωή, υπερνικώντας ακόμα και την πιο σκληρή αντίδραση της εκκλησίας. Ντυνόταν πολυτελώς, φροντίζε την κομμωση της, βαφόταν, φορούσε κοσμηματα και αρώματα και πήγαινε στην εκκλησία, σε κοσμικές συγκεντρώσεις, στον ιπποδρόμο και στα θεατρα.

Πολύ νωρίς η γυναίκα ασχολήθηκε με τη φιλανθρωπία και τα πολιτιστικά ως έκφραση της τάσης κοινωνικότητας που είχε ως άνθρωπος. Ήταν μια εκτόνωση για αυτήν, μοναδική διεξόδος, για να ξεφύγει από το στενό χώρο του σπιτιού.

Η μεγαλοαστή στο Βυζάντιο προστατεύε τα γραμματα και τις τεχνές ενώ η γυναίκα του λαού έτρεχε στα νοσοκομεία και στα ορφανοτροφεία για να αποθεσει το περισσεύμα των αισθημάτων της. Παρηγορούσε τους ανήμπορους και τους θλιμμένους, ανακουφίζε τον εαυτό της και τελικά γινόταν μια γέφυρα ανάμεσα στους δυνατούς και τους αδύνατους.

Η μοναδική μορφωση που μπορούσε να πάρει, ήταν ιδιωτική η οποία φυσικά ήταν προνόμιο των πλουσιών, και δεν ξεπερνούσε την αποστηθιση των εκκλησιαστικών κανόνων και ψαλμών.

1.3 Τουρκοκρατία (1453-1828)

Για την Ελληνίδα της Τουρκοκρατίας, τυπικά τιποτε δεν άλλαξε ούτε και μπορούσε ν' αλλάξει. Η γυναίκα ως μητέρα και ως σύζυγος, μένει βασικά στο σπίτι, η κόρη αθέατη ασχολείται με το κεντήμα και το ραψίμο και μένει κάτω από την καθιδήγηση της μητέρας της. Είναι κάτω από την απόλυτη εξάρτηση των γονιών της που θα της βρουν τον γαμπρό και θα την αποκαταστήσουν μικρή μικρή.

Την περίοδο της τουρκοκρατίας η ζωή είναι πολύ δύσκολη. Οι άντρες φεύγουν στα

68. Προβλ. Κακλαμανάκη Ρούλα, σ. σ. 38-39

βουνα και στους ξενους τοπους και τα χωραφια μενουν ακαλιεργητα και τα κοπαδια χωρις βοσκους. Και ερχεται η γυναικα να αναπληρωσει το κενο. Η αναγκη εβγαλε την Ελληνίδα στη ζωη και ανταποκριθηκε. Αντιμετωπισε με αξιοσυνη τους δυσκολους χρονους της σκλαβιας. Επεζησε, αναθρεψε τα παιδια της και διατηρησε την ελληνικη παραδοση. Ως χηρα, ανελαβε ολες τις ευθυνες της και διεύθυνε τις υποθεσεις της οικογενειας της και τα συμφεροντα του τοπου της με τον καλυτερο τροπο. Με αυτό τον τροπο άλλαζε κι η θεση της στις συνειδησεις των αλλων που την τιμουσαν και την υπολογιζαν.

Στην Επανάσταση του 1821 που κρατησε επτα χρονια, οι Ελληνιδες πηραν μερος ως αγωνιστριες και καπετανισσες. Η κάθε γυναικα κουβαλουσε στους πολεμιστες τροφιμα, νερο, ρουχα και πολεμοφοδια. Πολλες γυναικες πλουσιες εδωσαν χρηματα και κοσμηματα σε ενισχυση του αγωνα. Γυναικες μορφωμενες εγραφαν επιστολες – εκκλησεις προς τις γυναικες της Ευρωπης και της Αμερικης, οπου διεκτραγωδουσαν τα δεινα των αγωνιζομένων και ζητουσαν βοηθεια.

«Με την ιδρυση του ελληνικου κρατους το 1832, η γυναικα βρεθηκε πιο ωριμη και αλλα διολου ισοτιμη με τον αντρα. Τυπικα καθηλωθηκε κατω από τους θεσμους του βυζαντινορωμαικου δικαιου, που μεταμφυτευτηκε, κατά βαση, στο δικαιο του νεου κρατους».⁶⁹ Και ουσιαστικα συνεχιση την ιδια ζωη, τη βασανισμενη και εξαρτημενη από τον αντρα.

Το 1834 η Αθήνα εγινε πρωτευουσα του αρτισυστατου κρατους. Η κοινωνικη ταξη, η αστικη, εχει αναγκη από γυναικεια χερια. Οι γυναικες των πλουσιων κάθονται, κεντανε και λιγες μαθαινουν γραμματα. Οι γυναικες των λαικων των λαικων ταξεων δουλευουν μοδιστρες, καπελουδες, κεντηστρες, υπηρετριες καμαριερες. Από τα μέσα του 19^{ου} αιωνα εργαζονταν και σε εργοστασια.

Οσον αφορα την μορφωση των γυναικων «λιγες και ελαχιστες ηταν αυτές που βρισκονταν σε πνευματικο περιβαλλον και ειχαν την οικονομικη δυνατοτητα να σπουδασουν στο εξωτερικο. Τα ανωτατα εκπαιδευτικα ιδυματα κρατουσαν κλειστες τις πορτες τους για τις γυναικες. Μονο δασκαλες μπορουσαν να γινουν στο «Αρσάκειο» και αυτό ηταν ιδιωτικο». ⁴

Οι δασκαλες είναι οι πρωτοπορες. Αρχισαν να κανουν δοαλεξεις και να προπαγανδιζουν την επιτακτικη αναγκη της μορφωσης των γυναικων και να οργανωνουν επαγγελματικες σχολες.

68. Λεοντίδου Ευτυχία, Η Ελλάδα των Γυναικών, Εναλλακτικές Εκδόσεις, 1992, σ. 42

69. Λεοντίδου Ευτυχία, Η Ελλάδα των Γυναικών, Εναλλακτικές Εκδόσεις, 1992, σ. 42

«Με τους αγώνες τους οι γυναίκες καταφεραν να δημιουργηθούν παντού σχολεία και εκδίδονται γυναικείες εφημερίδες. Η σπουδαιότερη είναι η «Εφημερίς των Γυναικών», της Καλλιροής Παρρέν»⁷⁰ που για τριάντα χρόνια προβάλλει τα αιτήματα των γυναικών: καταπολέμηση του αναλφαριθμισμου, να ανοίξουν τα Πανεπιστήμια και το Πολυτεχνείο τις πόλεις τους για τις γυναίκες, να διορίζονται γυναίκες υπάλληλοι, να πληρώνονται ίσα με τους άντρες και να τους δοθεί το δικαίωμα της ψήφου».⁷¹ Η πρώτη έκδοση του περιοδικού αυτού ήταν στις 8 Μαρτίου του 1887 και έκανε μεγάλη αίσθηση στην αθηναϊκή κοινωνία από το πρώτο κιόλας τεύχος.

Το 1901 άνοιξε το πανεπιστήμιο για τις γυναίκες. Το 1908 διορίστηκε στο Πανεπιστήμιο της Αθήνας η πρώτη υφηγητριά γιατρός που είχε σπουδάσει στην Γερμανία, η Αγγελική Παναγιωτατού.

Καθ' όλη τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα έχουμε και την παρουσία των γυναικών στα γραμμάτια. Το 1920 ιδρύθηκε ο «Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της Γυναίκας». Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα εμφανίζεται ο ελληνικός φεμινισμός όπου χωρίζεται σε δύο φάσεις. Στην πρώτη η γυναίκα δεν έχει καμία συνειδητή απαίτηση ενώ η δεύτερη αρχίζει όταν αυτή κατακτά πανεπιστημιακή μορφώση και αρχίζει να διεκδικεί τα δικαιώματά της.

—

70. Η Κ. Παρρέν γεννήθηκε στην Κρήτη το 1861, είχε σπουδάσει δασκάλα και είχε ήδη εργαστεί ως διευθύντρια παρθεναγωγείων στη Ρωσία και τα Βαλκάνια. Μετά το γάμο της με τον Ιωάννη Παρρέν εγκαταστάθηκε στην Αθήνα και ανέλαβε την έκδοση της εφημερίδας, στην αρχή, σχεδόν μόνη της μέχρι το 1918 όταν εξορίζεται στη Ύδρα για τα πολιτικά της φρονήματα. Η πρώτη Ελληνίδα φεμινίστρια είναι επίσης και η πρώτη Ελληνίδα δημοσιογράφος και εκδότης, αλλά και η πρώτη Ελληνίδα που συμμετέχει σε διεθνή συνέδρια : στο Παρίσι το 1889, το 1891, στο Α', Β' και Γ' «Διεθνές συνέδριο των γυναικείων έργων και ιδρυμάτων», ενώ το 1893 αντιπροσώπευσε την Ελλάδα και τις Ελληνίδες και στο συνέδριο του Σικάγου. Κερπός των εντυπώσεων της από το συνέδριο αυτό είναι η «Ένωσις υπέρ της χειραφετήσεως της γυναικός» που ίδρυσε όταν επέστρεψε. Παράλληλα, δε σταμάτησε να ιδρύει ποικίλα φιλανθρωπικά και εκπαιδευτικά γυναικεία σωματεία που κάποια από αυτά εξακολουθούν να υπάρχουν και να εξελίσσονται έως και σήμερα. Ένα από τα μεγαλύτερα και λαμπρότερα σωματεία είναι το «Λυκείο των Ελληνίδων» που ίδρυσε το 1911.

70. Προβλ. Λεοντίδου Ευτυχία, σ.42

71. Λεοντίδου Ευτυχία, Η Ελλάδα των Γυναικών, Εναλλακτικές εκδόσεις, 1992, σ. 42

1.4.Νεότερες Κατακτήσεις- 21^{ος} αιώνας

Οι ουσιαστικές αλλαγές της ισότητας αρχίζουν με την κινητοποίηση των ιδίων των γυναικών, που την ξεκίνησαν, στο τέλος του 18^{ου} αιώνα, οι λιγές μορφωμένες και μαχητικές γυναίκες, άρχισε να απλώνεται σιγά σιγά στις αρχές του 19^{ου} αιώνα και εξαπλώνεται οριστικά τον 20^ο αιώνα.

Ως το 1917 η γυναίκα δε μπορούσε να αναλάβει άλλο δημοσιο λειτουργήμα πλην της δασκαλας και μόλις το 1930 αποκτά το περιορισμένο δικαίωμα της ψήφους στις δημοτικές εκλογές, όταν είναι πάνω από 30 ετών και γνωρίζει αναγνώση και γραφή. Το 1949 προσθεται στο ενεργητικό της την εκλογιμότητα στην αυτοδιοίκηση και από το 1952 αποκτά πλήρη εκλογικά δικαιώματα.⁷²

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 ένα παγκοσμιο κίνημα γυναικών ξεσπάσε με στοχο όχι την ισότητα των δύο φύλων αλλά το δικαίωμα του ανθρώπου να γνωρίζει τον εαυτό του και να αγωνίζεται για να γίνει καλύτερος. Δίνουν στο γυναικείο κίνημα νέο προσανατολισμό αφού ασχολούνται επιστημονικά με το θέμα της γυναικείας φύσης ώστε να μπορέσουν να διεκδικήσουν με αποτελεσματικότερο τρόπο τα δικαιώματά τους.

Την ίδια περίοδο παρατηρούμε την αρχή μιας νέας εποχής, την εποχή της πληροφορικής. Τα πάντα αλλάζουν στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία. Η νέα τεχνολογία επιβάλλει την εκπαίδευση και την εξειδίκευση των ατόμων στους διάφορους τομείς απασχόλησης.

Στην Ελλάδα έπειτα από την απελευθέρωση από την Χούντα, οι ελληνίδες αντιμετωπίζουν τις ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία και δραστηριοποιούνται ώστε να ανασυγκροτηθούν και να διατηρήσουν τις οργανώσεις τους. Ο αγώνας των γυναικών είναι κοινωνικοπολιτικός αλλά και ιδεολογικός εναντίον στην ιδεολογία που ενθαρρύνει τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Αγωνίζονται για την ισότητα των δύο φύλων και διεκδικούν το μετασχηματισμό των κοινωνικών και οικονομικών δομών.

Σήμερα οι γυναίκες περνάνε μια νέα περίοδο. Είναι αποφασισμένες να πετύχουν τη εφαρμογή των δικαιωμάτων που τους είχαν παραχωρηθεί. Γι' αυτό ζητούν πρώτα από τον εαυτό τους την συνειδητή τοποθέτηση του στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία, και έπειτα την άμεση εφαρμογή των δικαιωμάτων τους από τους αρμόδιους. Ζητούν το μοίρασμα των ευθυνών στην οικογενειακή ζωή, ώστε να μπορέσουν και αυτές να ενταχθούν περισσότερο ενεργά στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή.

72. Λεοντίδου Ευτυχία, Η Ελλάδα των Γυναικών, Εναλλακτικές Εκδόσεις, 1992, σ.

Σύνδεση της Κοινωνικής Εργασίας με τον φεμινισμό

Η Κοινωνική Εργασία είναι επηρεασμένη από φεμινιστικές απόψεις ενάντια στις διακρίσεις. Από τη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα ανέπτυξε τρεις προσεγγίσεις που ερμηνεύουν την ανισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών :

1. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός ή προσέγγιση της σταδιακής αλλαγής. Μελετά τις διαφορές μεταξύ των φύλων που στη συνέχεια θεωρούνται πολιτισμικές διαφορές υποθέσεων οι οποίες επηρεάζουν τις κοινωνικές σχέσεις. Η «λύση» στις ανισότητες είναι η μείωση των ανισοτήτων, προώθηση ίσων ευκαιριών μέσα από τη νομοθεσία, αλλαγή των κοινωνικών κανόνων και η μεταβολή της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης ούτως ώστε τα παιδιά να μην αποδέχονται τις ανισότητες των φύλων σαν κάτι το δεδομένο.
2. Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός ή διαχωριστική προσέγγιση.
Μελετά την πατριαρχία που είναι ένα σύστημα στο οποίο υπάρχει η δύναμη και η υπεροχή του άνδρα. Η άποψη αυτή δίνει αξία στις διαφορές του άνδρα και της γυναίκας. Βασική επιδίωξη του είναι να δημιουργήσει ξεχωριστές δομές για τις γυναίκες στις ήδη υπάρχουσες, επίσης να δημιουργήσει και κοινωνικές δομές μόνο για γυναίκες.
3. Σοσιαλιστικός φεμινισμός ή ακτιβισμός.
Πίστευε ότι η καταπίεση των γυναικών και διάφορες ανισότητες προέρχονται από ένα σύστημα που έχει τις βάσεις του στο διαχωρισμό των τάξεων. Οι κοινωνικές σχέσεις που βασίζονται στην καταπίεση θα πρέπει να αναλυθούν έτσι ώστε τα διάφορα συμφέροντα να ικανοποιηθούν με διάφορους τρόπους.

Η κοινωνική εργασία συνδέεται με τον φεμινισμό και τις με τις καταπιεζόμενες ομάδες. Δουλεύει με ομάδες γυναικών που δέχθηκαν βία, κακοποίηση κ.λ.π.. Προσπαθεί να βοηθήσει και να οργανώσει καταπιεζόμενες ομάδες να δράσουν συλλογικά, να οργανωθούν, να αντιληφθούν την κατάσταση στην οποία βρίσκονται, να κατανοήσουν τους λόγους που τους καθιστούν σ' αυτή την άνιση σχέση και να προχωρήσουν στην αλλαγή του συστήματος και των διαδικασιών που τους φέρνει σ' αυτή τη θέση.

Ο κοινωνικός λειτουργός εντοπίζει υπηρεσίες και πολιτικές οι οποίες δυσχεραίνουν τη θέση της γυναίκας και προσπαθεί να βρει πληροφορίες για πόρους που απευθύνονται στις γυναίκες.

Δημιουργεί υπηρεσίες και χώρους στους οποίους μπορεί να απευθυνθεί μια γυναίκα που αντιμετώπιζε προβλήματα ισότητας, κακοποίησης κ.λ.π. Δημιουργεί ομάδες γυναικών μέσα από τις οποίες οι γυναίκες ενθαρρύνονται να διεκδικήσουν αυτά που θέλουν, βιωθούν ότι

έχουν τον έλεγχο της συμπεριφοράς τους.

Ως μέσο για την επίτευξη αυτών των στόχων ο κοινωνικός λειτουργός έχει τις διάφορες θεωρίες και μεθόδους της κοινωνικής εργασίας.

Προσπαθεί να φέρει σε επαφή γυναίκες και υπηρεσίες που ειδικεύονται στις ανάγκες των γυναικών και την εμπλοκή τους στη λήψη των αποφάσεων και στη διαμόρφωση της πολιτικής της υπηρεσίας.

Δίνει ερεθίσματα στις γυναίκες να οργανώσουν και να δημιουργήσουν γυναικεία σωματεία και οργάνωσης μέσα από τα οποία θα προβάλλουν τα αιτήματά τους, θα ψυχαγωγούνται, θα εκτονώνονται, θα ανακαλύπτουν την ταυτότητά τους, θα νιώθουν ότι κάνουν κάτι για τον εαυτό τους και θα επιλύουν τα προβλήματα τους οι ίδιες.

Σας αναφέρουμε μερικούς στόχους της φεμινιστικής πρακτικής κοινωνικής εργασίας

- Να δημιουργηθεί μία ανθρώπινη, ειρηνική και συνεργάσιμη κοινωνία, βασισμένη στην ποιότητα.
- Να ξεπεραστεί το σταθερό σύστημα.
- Κοινωνική και οικονομική δικαιοσύνη.
- Σχεδιασμός των θέσεων του ακτιβισμού εναντίον της καταπίεσης.
- Κατανόηση της πλευράς του εξατομικευμένου και συλλογή των παρεμβάσεων και των αλλαγών που θα γίνουν στη δουλειά τους από τους ίδιους.
- Επιφέρει την θεωρητική προοπτική από τον συμπεριφορισμό σε ένα σύστημα προοπτικής.
- Συνεργασία με άλλους για τη δημιουργία πνευματικής και φυσικής ευεξίας.
- Να καταστήσει δυνατόν ένα ασφαλές περιβάλλον μέσα στο οποίο οι γυναίκες να μπορούν να εξερευνήσουν τους εαυτούς τους, να μάθουν να επιλύουν τα προβλήματα τους και να αντιδρούν για τους εαυτούς τους.¹

Τέλος πολλοί καλοί φεμινιστικοί κοινωνικοί λειτουργοί συνεχίζουν τις προσπάθειες να δημιουργήσουν μία πρακτική μέθοδο που να μπορεί να πραγματοποιήσει τους στόχους που υποστηρίζουν πολλοί φεμινιστές.

1. James Midgley, Social Welfare in global context

Γ' ΕΝΟΤΗΤΑ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ XI

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Ανάπτυξη της βιβλιογραφικής (καταγραφικής) μεθόδου:

Η μέθοδος που ακολουθήσαμε για την διεξαγωγή της έρευνας μας είναι η βιβλιογραφική. Κύριο χαρακτηριστικό της είναι ότι ο ερευνητής, για να δώσει απάντηση στο ερευνητικό του πρόβλημα, αντλεί τα στοιχεία του από την υπάρχουσα βιβλιογραφία και από γραπτές πηγές τις οποίες αναζητεί και βρίσκει κατά κανόνα σε κεντρικές-μεγάλες βιβλιοθήκες. Κύριο μέλημα του είναι να συγκεντρώσει όλα τα σχετικά με το θέμα του δεδομένα και ερμηνείες που υπάρχουν στα διάφορα είδη έντυπων πηγών (επιστημονικά περιοδικά, εγκυκλοπαίδειες, επίσημα έγγραφα, πρακτικά συνεδρίων, στατιστικές επετηρίδες, επιστημονικά εγχειρίδια κ.τ.ο) και , με βάση τα υπάρχοντα αυτά στοιχεία, να δώσει απάντηση στο ερευνητικό του πρόβλημα.

Η βιβλιογραφική έρευνα είναι χρήσιμη γιατί συστηματοποιεί τις υπάρχουσες, αλλά διάσπαρτες, πληροφορίες και μας δίνει μία συνολική εικόνα της κατάστασης των πραγμάτων στο χώρο που μελετάμε.

Η βιβλιογραφική έρευνα λέγεται και συνθετική μελέτη γιατί στηρίζεται σε υλικό ήδη κατεγραμμένο, αλλά που παρουσιάζεται συστηματοποιημένο σε μία συνθετική-εκθετική μορφή. Το καινούργιο που προσφέρεται στο είδος αυτό της έρευνας είναι η συστηματοποίηση και η ερμηνευτική αξιοποίηση των στοιχείων.

2. Διεξαγωγή της έρευνας:

Η έρευνα μας αποσκοπεί στην καταγραφή και παρουσίαση όλων των γυναικείων οργανώσεων στην Κρητη. Η διεξαγωγή αυτής της έρευνας για τη συλλογή δεδομένων έγινε μέσω των διαθέσιμων αρχείων πηγών και συγκεκριμένα στα μητρώα σωματείων που βρίσκονται στα αρμόδια πρωτοδικεία Ηρακλείου, Χανίων, Ρεθύμνης και Νεάπολης.

Τα βήματα που ακολουθήσαμε για τη συλλογή των δεδομένων ήταν τα εξής:

Βήμα 1^ο: Επίσκεψη στα αρμόδια πρωτοδικεία νομού Ηρακλείου, Χανίων, Ρεθύμνης και Λασιθίου.

Βήμα 2^ο: Πρόσβαση στα αρχεία των πρωτοδικείων και αναζήτηση του κατάλογου έυρεσης

των σωματείων. Μέσω του καταλόγου αυτού εντοπίζαμε τα γυναικεία σωματεία. Λόγω του ότι ο αριθμός των γυναικείων σωματείων ήταν μεγάλος και ο χρόνος της ελεύθερης χρήσης των αρχείων, από το κοινό, περιορισμένος εξασφαλίσαμε άδεια για τη φωτοτυπία αυτών των καταλογών.

Βήμα 3^ο: Σύλλογή περισσότερων στοιχείων (σκοποί, μέλη, δραστηριότητες κ.λ.π) για ορισμένο αριθμό σωματείων μέσω των καταστατικών τους. Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη βοήθεια ενός «πρότυπου καταστατικού» το οποίο είχαμε προέτοιμάσει από πριν.

3. Επεξεργασία υλικού:

Μελετώντας τα στοιχεία που συλλέξαμε από όλους τους νομούς, βρήκαμε τα γυναικεία σωματεία που έδειχναν από το τίτλο τους ότι είναι γυναικεία. Στη συνέχεια χωρίσαμε τα σωματεία σε πέντε κατηγορίες, πολιτιστικά, φιλανθρωπικά, θρησκευτικά, επαγγελματικά και αθλητικά σύμφωνα πάντα με τον τίτλο τους. Επιλογή έξι-οκτώ σωματείων από κάθε νομό για να μελετήσουμε περισσότερα στοιχεία γι' αυτά μέσα από τα καταστατικά τους (σκοποί, μέλη, κυρίες μορφές δράσης, τα επίσημα όργανα κ.λ.π.). Η επιλογή έγινε με βάση τη κατηγορία, τη χρονολογία ίδρυσης και την έδρα των σωματείων.

Μετά τη συλλογή των στοιχείων για την έρευνα, προχωρήσαμε στην καταγραφή και την κωδικοποίηση τους στον ηλεκτρονικό υπολογιστή στο πρόγραμμα του excel. Επεξεργαστήκαμε διάφορες μεταβλητές για τη κατασκευή των σχεδιαγραμμάτων όπως οι κατηγορίες των σωματείων, το έτος ίδρυσης, οι νομοί (Ηράκλειου, Χανίων) κ.λ.π.

4. Δυσκολίες που συναντήσαμε:

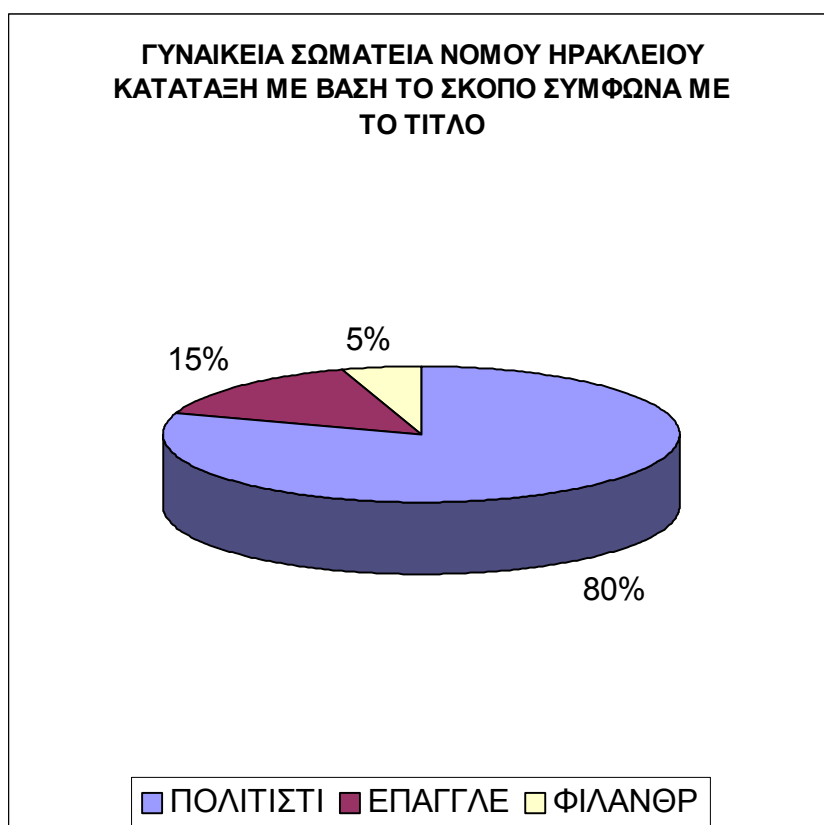
Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας μας συναντήσαμε κάποιες δυσκολίες ως προς τη συλλογή των στοιχείων. Κυρίως στο πρωτοδικείο των Χανίων αντιμετωπίσαμε πρόβλημα με το κατάλογο εύρεσης σωματείων. Στον κατάλογο ήταν κατεγραμμένα σωματεία από το 1972 μέχρι σήμερα, ψάχνοντας όμως μέσα στο αρχείο βρήκαμε ότι τα πρώτα σωματεία ιδρύθηκαν από το 1914, τα οποία δεν είχαν μεταφερθεί. Για να συλλέξουμε όμως όλα τα στοιχεία έπρεπε να μελετήσουμε πολλούς τόμους αρχείων για να εντοπίσουμε τα γυναικεία σωματεία που ιδρύθηκαν από το 1914-1972.

Για τη μελέτη αυτών των αρχείων χρειαζόταν αρκετός χρόνος. Ο χρόνος που ήταν στη διάθεση του κοινού ήταν περιορισμένος με αποτέλεσμα να μην μας δίνει τη δυνατότητα μελέτης αυτών των αρχείων. Ο μόνος τρόπος για να εξασφαλίσουμε μία έγκυρη και αποτελεσματική συλλογή των στοιχείων ήταν να βγάλουμε φωτοαντιτυπα αυτών. Η διαδικασία αυτή, όμως, ήταν αρκετά χρονοβόρα και κουραστική. Οι τομοί των αρχείων ήταν αρκετοί και ο κάθε τομος αποτελείται από πολλές σελίδες (3000 σελίδες περίπου συνολικά).

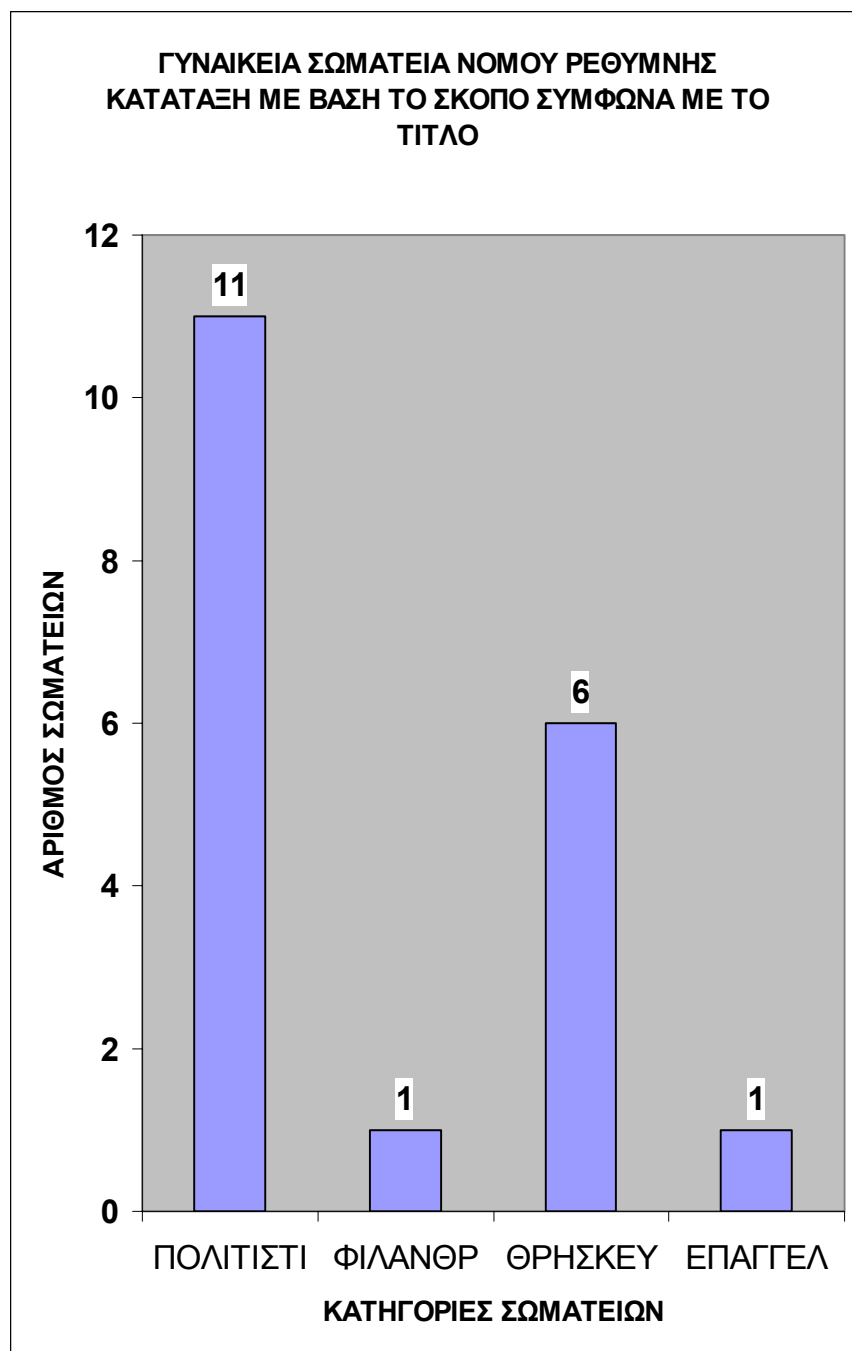
Επίσης δυσκολίες συναντήσαμε κατά τη συλλογή των καταστατικών. Αρκετά από τα καταστατικά που αναζητούσαμε δεν υπήρχαν μέσα στα αρχεία για το λόγο ότι ίσως τα είχαν δανειστεί για κάποιο λόγο (π.χ. δικογραφία) ή σε άλλη περίπτωση είχαν χαθεί.

Τέλος αρκετά σωματεία τα βρήκαμε δύο και τρεις φορές κατεγραμμένα και αυτό δύσκόλευε τη διεξαγωγή της έρευνας μας.

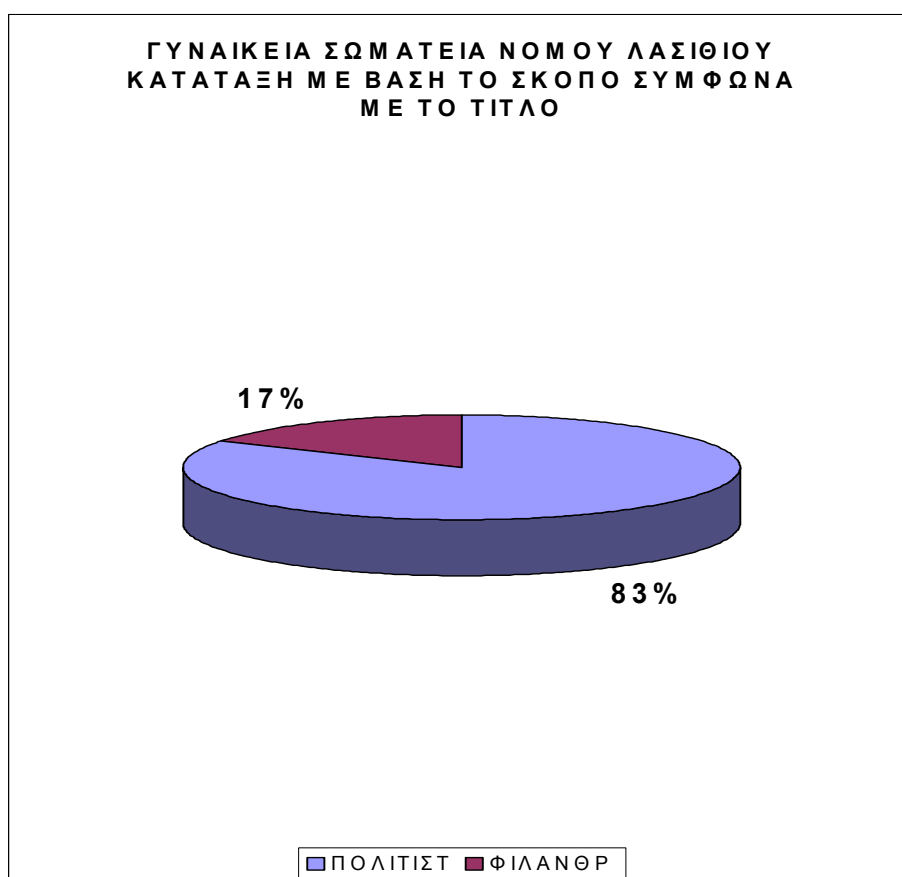
ΓΡΑΦΗΜΑ Ι



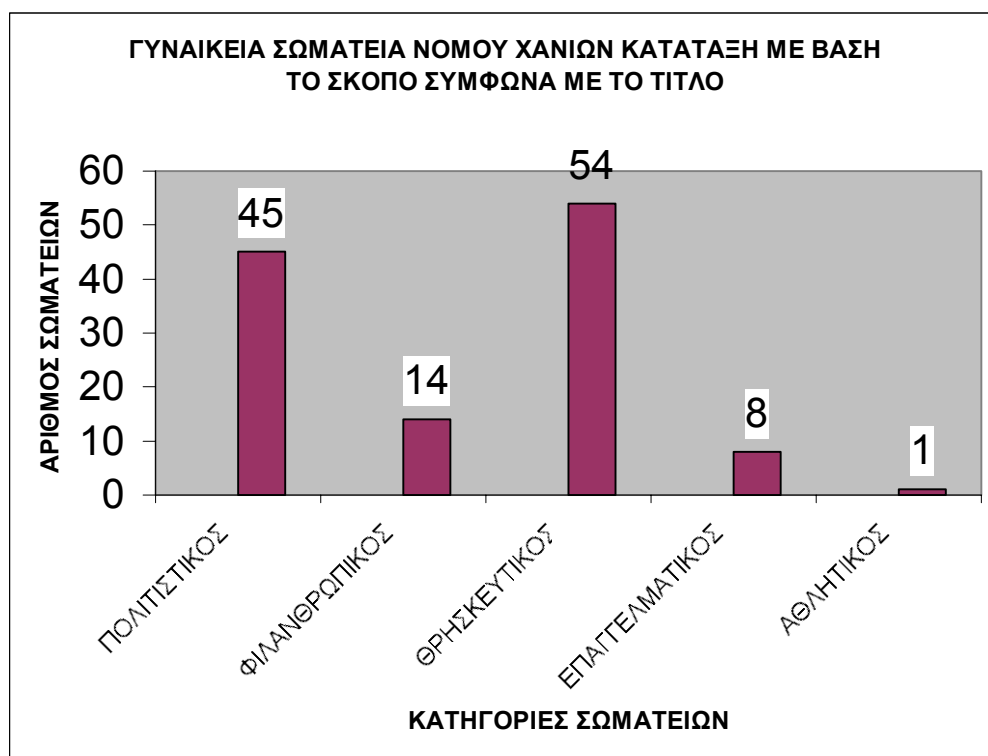
ΓΡΑΦΗΜΑ II



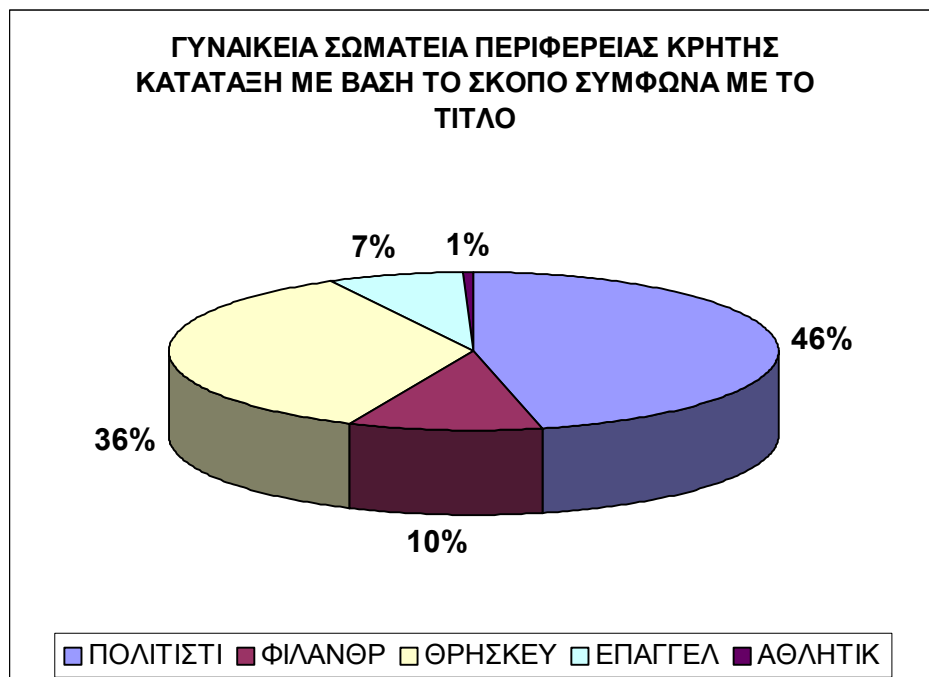
ΓΡΑΦΗΜΑ ΙΙΙ



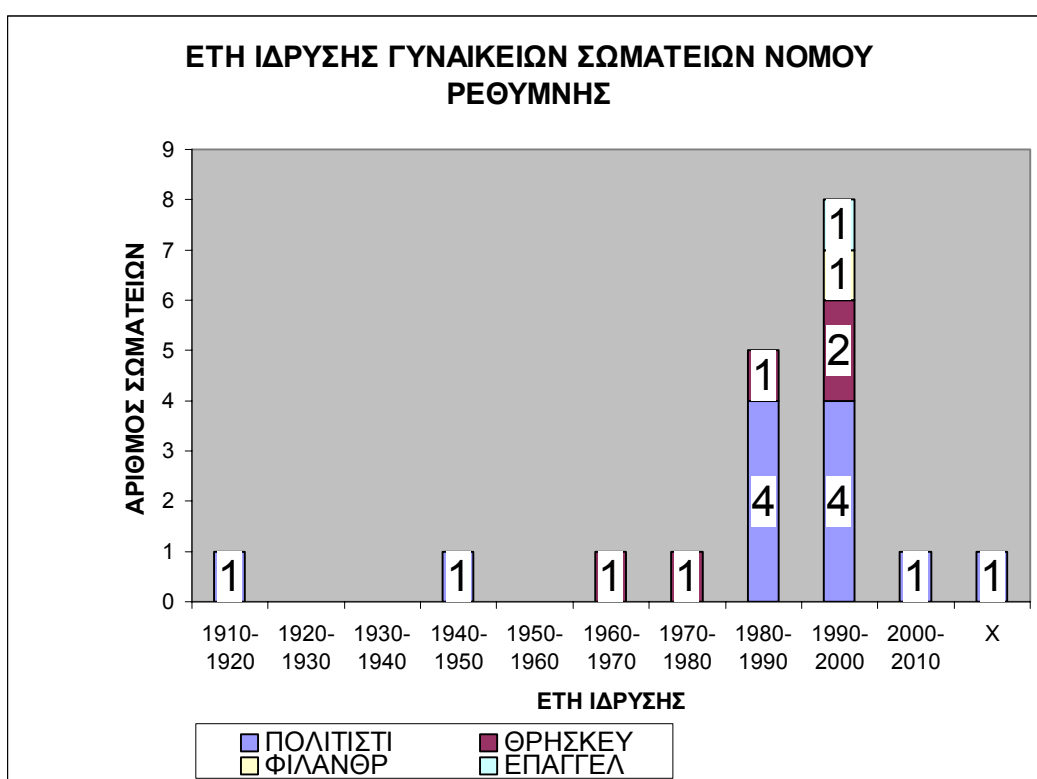
ΓΡΑΦΗΜΑ IV



ΓΡΑΦΗΜΑ V

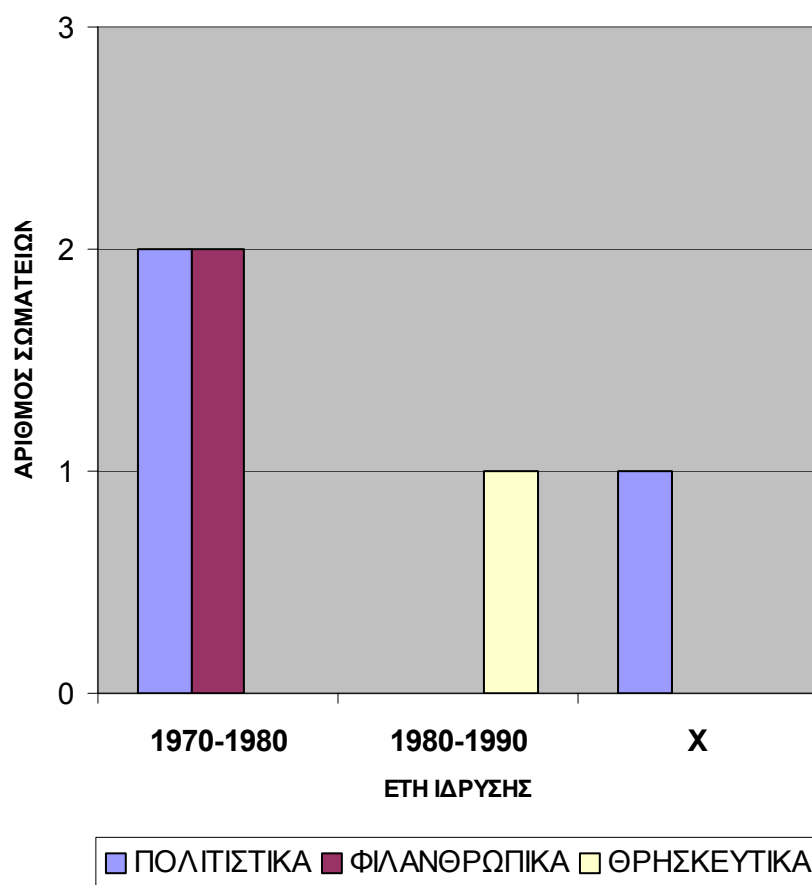


ΓΡΑΦΗΜΑ VI



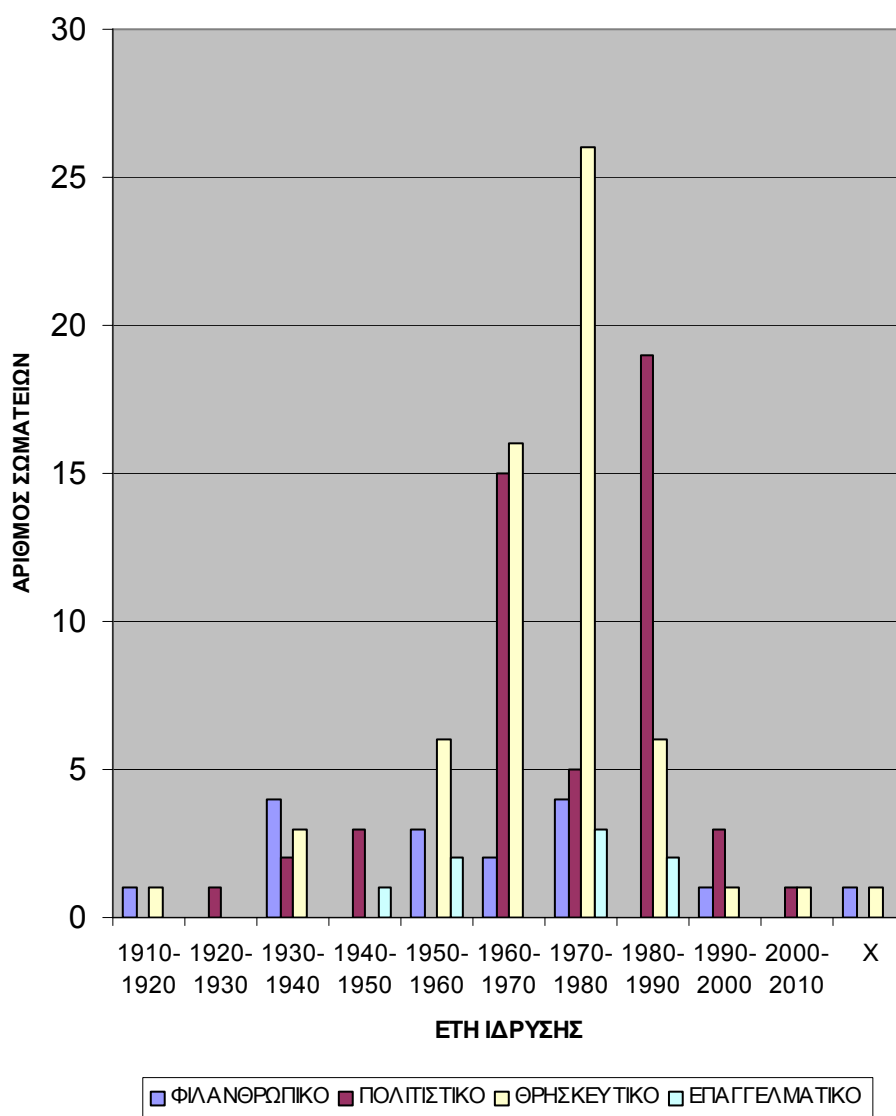
ΓΡΑΦΗΜΑ VII

ΕΤΗ ΙΔΡΥΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΝΟΜΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

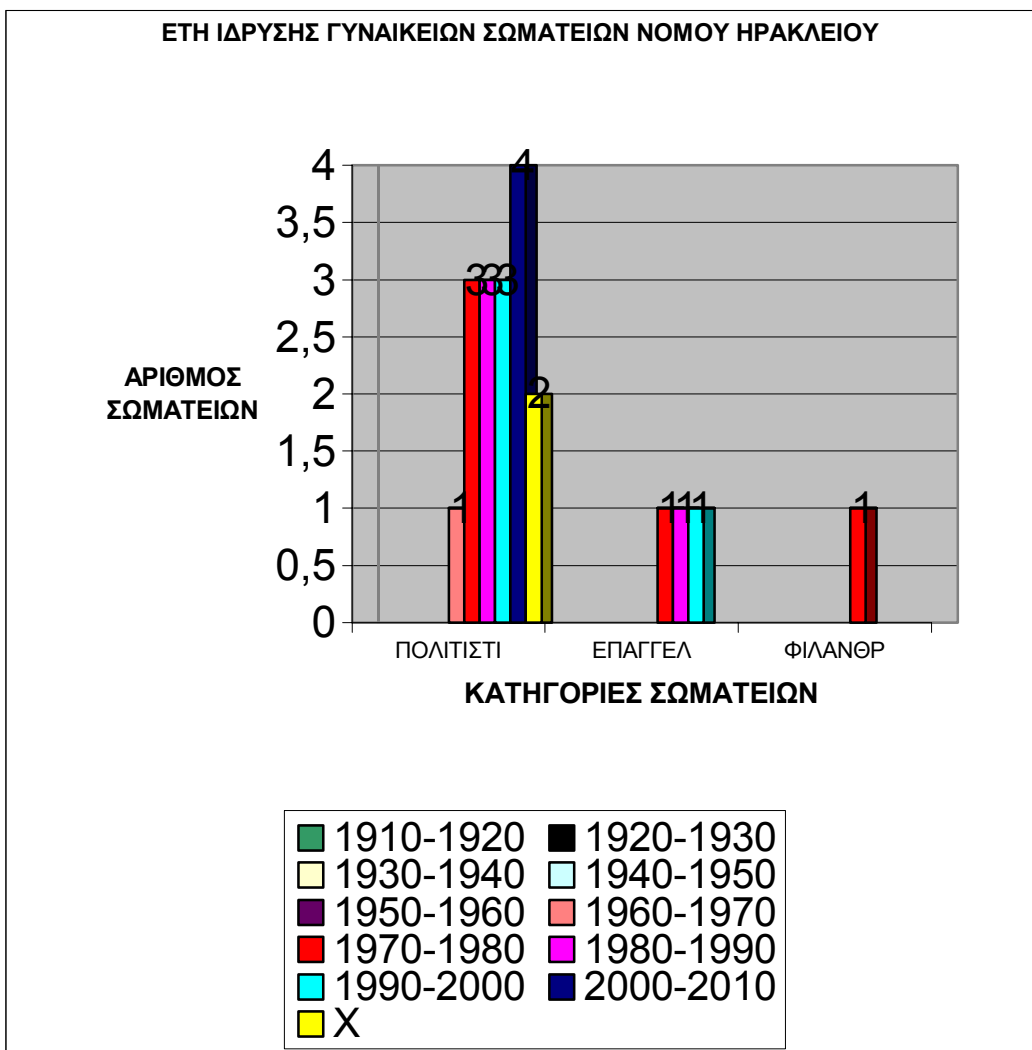


ΓΡΑΦΗΜΑ VIII

ΕΤΗ ΙΔΡΥΣΗΣ ΓΥΝ. ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΝΟΜΟΥ ΧΑΝΙΩΝ

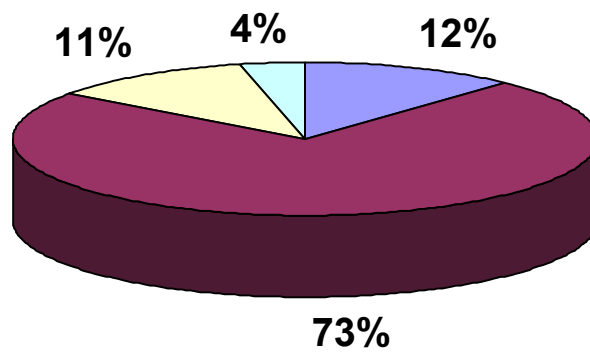


ΓΡΑΦΗΜΑ ΙΧ



ΓΡΑΦΗΜΑ Χ

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΡΗΤΗΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΝΟΜΟ



■ Ν. ΗΡΑΚΛ ■ Ν. ΧΑΝΙΩ ■ Ν. ΡΕΘΥΜ ■ Ν. ΛΑΣΙΘ