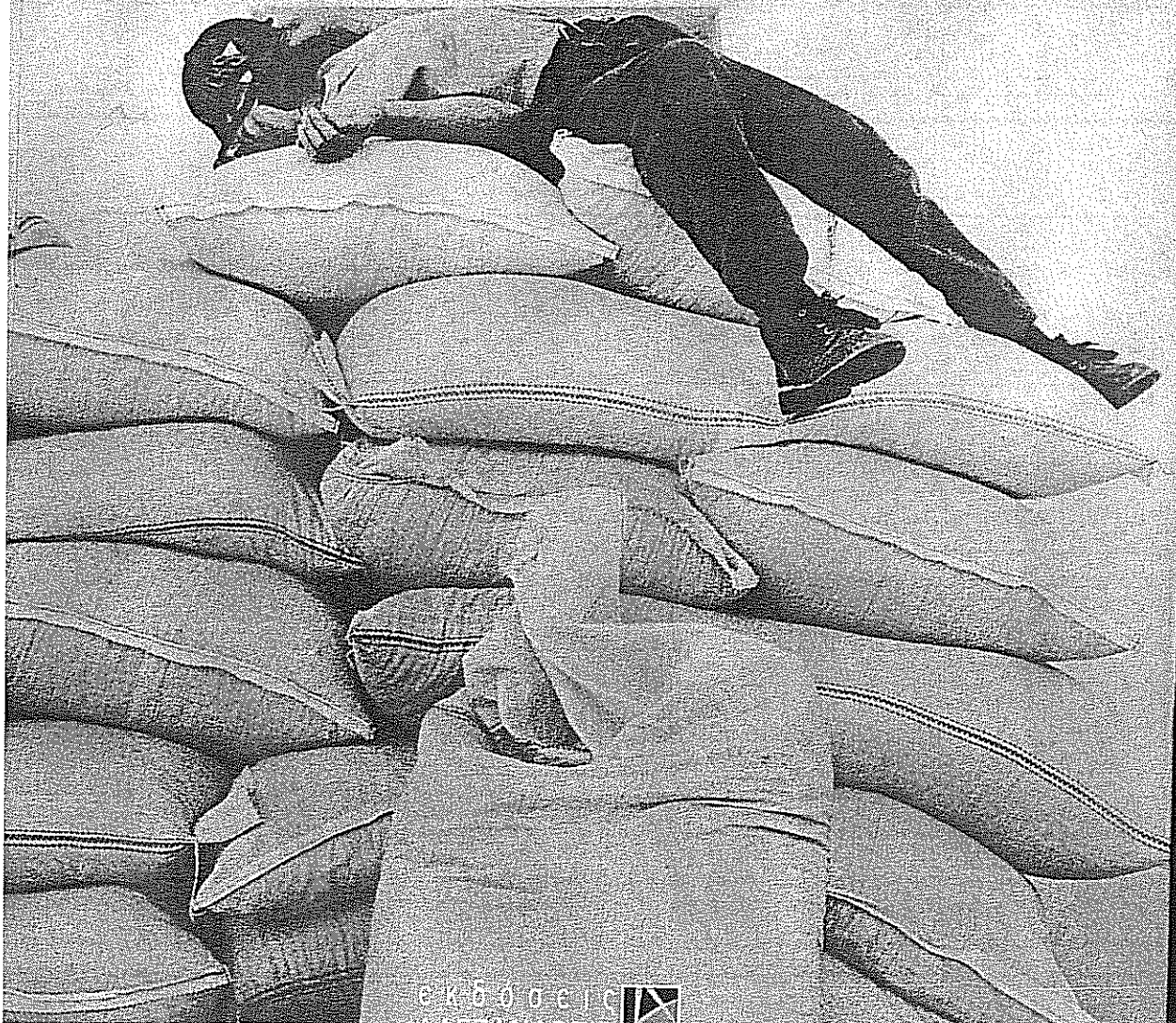


TONY J. WATSON  
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

εισαγωγή - επιμέλεια  
ΙΟΡΔΑΝΗΣ ΨΗΜΜΕΝΟΣ



εκδόσεις



**Ντυρκεμική-συστημική κατεύθυνση**

Αντίθετα προς τον ψυχολογισμό της πρώτης κατεύθυνσης, βλέπουμε στη δεύτερη μιαν απομάκρυνση από την έμφαση στα άτομα και τις «ανάγκες» που θεωρούνται ότι έχουν αυτά από κοινού. Αντικαθίσταται από την έμφαση στο κοινωνικό σύστημα, μέρος του οποίου αποτελούν τα άτομα. Το κοινωνικό σύστημα μπορεί να είναι αυτό της κοινωνίας ως ολότητας ή, εναλλακτικά, το σύστημα της εργασιακής οργάνωσης ή ακόμα και μιας υπομονάδας (sub-unit) του οργανισμού. Η βασική, και κατ' ουσίαν κοινωνιολογική, ιδέα μάλλον επικεντρώνεται στα πρότυπα των ανθρώπινων σχέσεων παρά στους ίδιους τους ανθρώπους. Η έμφαση αυτή συγκροτούσε τον πυρήνα του έργου ενός από τους πιο σημαντικούς θεμελιωτές της Κοινωνιολογίας, του Emile Durkheim, και παρέχει τη θεωρητική στήριξη της πρώτης αναγνωρίσιμης «σχολής» της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας, αυτής των Ανθρώπινων Σχέσεων. Πιο πρόσφατα έχει εμπνεύσει κι άλλες συστημικές προσεγγίσεις τόσο στο στοχασμό περί τις Βιομηχανικές Σχέσεις όσο και στην Κοινωνιολογία των Οργανισμών (sociology of organizations).

**Emile Durkheim**

Ο Emile Durkheim (1858-1917) συχνά περιγράφεται ως ο κατεξοχήν κοινωνιολόγος. Στο χαρακτηρισμό αυτό, βλέπουμε τη σπουδαιότητά του και ίσως και το κύριο πρόβλημα με το έργο του. Η θέση του ως του πρώτου κοινωνιολόγου που κατείχε πανεπιστημιακή έδρα είχε ως αποτέλεσμα να δέχεται σημαντική πίεση προκειμένου να θεμελιώσει τον διακριτό χαρακτήρα του καινούργιου επιστημονικού τομέα. Το γεγονός αυτό πιθανώς εν μέρει να εξηγεί και την υπερβολική του έμφαση τόσο στην επιστήμη (η οποία κατ' αυτόν, και σε αντίθεση με τη θέση που υιοθετείται εδώ, είναι σε θέση να δώσει ηθική καθοδήγηση), όσο και στην «πραγματικότητα» μιας αυτόνομης και αντικειμενικά υπαρκτής «κοινωνίας». Ιδέες που δίνουν έμφαση στην πρωτοκαθεδρία της κοινότητας έναντι του ατόμου έχουν ισχυρές ιδεολογικές και συντηρητικές συνεμφάνσεις, αλλά το να απεικονίζουμε βάσει αυτού τον Durkheim ως στοχαστή συντηρητικών προθέσεων είναι αρκετά εσφαλμένο. Δεν τον ενδιέφερε ούτε να γυρίσει στο παρελθόν ούτε να δικαιολογήσει την καθεστηριχιά τάξη. Επιπλέον, αντιδρούσε σθεναρά εναντίον ορισμένων πτυχών της ατομοκρατίας που κυριαρχούσε στην εποχή του. Σε μεθοδολογικό επίπεδο, ήταν αντίθετος στον ψυχολογικό αναγωγισμό, δείχνοντας ότι ακόμα και μια κατεξοχήν ατομική πράξη όπως η αυτοκτονία πρέπει μάλλον να κατανοηθεί υπό το πρίσμα του βαθμού ενσωμάτωσης (integration) του ατόμου μέσα σε μια κοινότητα ή ομάδα παρά με απλή αναφορά στην ψυχοδιανοητική του κατάσταση. Για να μελετήσει κάποιος την κοινωνική ζωή, θα πρέπει να απομονώσει και να εξετάσει «κοινωνικά ρεύματα» και «κοινωνι-



κά γεγονότα». Αυτά πρέπει να θεωρούνται ως πράγματα που υπάρχουν ανεξάρτητα από τα άτομα και ασκούν πάνω τους περιορισμούς. Αξίες, έθιμα, κανονιστικά πρότυπα, καθήκοντα και άλλα παρόμοια θα πρέπει να θεωρούνται με αυτό τον τρόπο.

Βλ. σ. 11  
Ίσως τον πιο σημαντικό ρόλο στην υπερβολική έμφαση που έδινε ο Durkheim στη δομική πλευρά της σχέσης μεταξύ ατομικού φορέα δράσης και κοινωνικής δομής να είχε η από ηθικά κίνητρα οριζόμενη αντίδρασή του στις καταλυτικές συνέπειες του εγωισμού και του ιδιοτελούς συμφέροντος, όπως τα έβλεπε να αναπτύσσονται στις ευρωπαϊκές κοινωνίες του καιρού του. Θεωρούσε την οργανική αλληλεγγύη (organic solidarity) τόσο απαραίτητη για μια υγιή κοινωνία που απειλείται από την οικονομία του laissez-faire και από μια ωφελμιστική φιλοσοφία που ενθάρρυνε τον εγωισμό σε έντονη αντίθεση προς την υγιή ατομοκρατία που θα μπορούσε κι αυτή να υπάρξει σε μια εμβιομηχανισμένη κοινωνία. Η «υγιής» ατομοκρατία μπορούσε να υπάρξει, εφόσον η κοινωνία παρείχε ρυθμιστικούς κανόνες, κατευθυντήριες αρχές ή κανονιστικά πρότυπα. Χωρίς αυτά έχουμε την παθογένεια της ανομίας.

#### **Ανομία**

Μορφή κοινωνικής κατάρρευσης στην οποία τα κανονιστικά πρότυπα, που υπό άλλες συνθήκες θα κατίσχυαν σε μια δεδομένη κατάσταση, παύουν να λειτουργούν.

Η ειδική μορφή της ανομίας που ανησυχούσε τον Durkheim ήταν αυτή στην οποία «η οργανική ολοκλήρωση» (organic integration) της κοινωνίας απειλούνταν από την απεριόριστη ατομική φιλοδοξία και την εξ αυτής απορρέουσα έλλειψη οποιουδήποτε είδους κοινωνικής πειθαρχίας, κατευθυντήριων αρχών ή καθοδηγητικών κανονιστικών προτύπων.

#### **Η «Σχολή» των Ανθρωπίνων Σχέσεων**

Η ανάλυση του Durkheim για την ανομία καθώς και το ενδιαφέρον του για την κοινωνική αλληλεγγύη και ολοκλήρωση άσκησαν ισχυρή επίδραση στο έργο του Elton Mayo (1880-1949), ο οποίος έφτασε να θεωρείται ως ο ηγετικός εκπρόσωπος της «Σχολής» των Ανθρωπίνων Σχέσεων της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας. Σε αντίθεση με τον Durkheim, που δεν συμεριζόταν τα κυρίαρχα ή διευθυντικά συμφέροντα της καπιταλιστικής κοινωνίας, ο Mayo τα συμεριζόταν. Αντί να αναζητά, όπως ο πρώτος, την κοινωνική ολοκλήρωση μέσα από ηθικές κοινότητες βασισμένες στα διάφορα επαγγέλματα, ο Mayo επικέντρωνε στη βιομηχανική ομάδα εργασίας και την εργοδοτική επιχείρηση, με τους βιομηχανικούς διευθυντές να έχουν την ευθύνη της εποπτείας για το εάν οι δεσμοί και

τα κοινωνικά αισθήματα της ομάδας καλλιεργούνται κατά τρόπο δημιουργικό. Όπως ο Taylor, έτσι και ο Mayo επιθυμούσε ζωηρά να δημιουργήσει μια αποτελεσματική και με επιστημονική πληροφόρηση διευθυντική ελίτ. Αν η επιχειρησιακή διοίκηση μπορούσε να διασφαλίσει ότι θα καλύπτονταν οι κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων στην εργασία, παρέχοντάς τους την ικανοποίηση που απορρέει από τη συνεργασία, κάνοντάς τους να αισθάνονται σημαντικοί για τον οργανισμό και δείχνοντάς τους ενδιαφέρον για τα προσωπικά τους προβλήματα, τότε τόσο η κοινωνική κατάρρευση όσο και η βιομηχανική σύγκρουση θα μπορούσαν να αποτραπούν. Οι διευθυντικές δεξιότητες και η καλή επικοινωνία ήταν τα αντίδοτα στα ενδεχόμενα παθογένηας ενός αστεακού βιομηχανικού πολιτισμού.

Η συμβολή της ομάδας των Ανθρώπινων Σχέσεων πρέπει να κατανοηθεί στο πλαίσιο, αφενός, του προβλήματος ελέγχου των όλο και μεγαλύτερης κλίμακας επιχειρήσεων της μεταπολεμικής περιόδου, και, αφετέρου, του προβλήματος νομιμοποίησης του ελέγχου αυτού σε μια εποχή κλιμακούμενης αμφισβήτησής του εκ μέρους των εργατικών συνδικάτων. Η πίστη των ειδικών της επιχειρησιακής διοίκησης σε μια λύση που αφορούσε στην επίτευξη των βέλτιστων συνθηκών εργασίας, την «ορθή» μέθοδο και ένα κατάλληλο σχήμα κινήτρων αποδείχτηκε ανεδαφική. Η πρακτική εμπειρία αλλά και η ψυχολογική έρευνα υποδείκνυαν την ανάγκη να δοθεί προσοχή και σε άλλες μεταβλητές της εργασιακής συμπεριφοράς. Κι εδώ, ακριβώς, βλέπουμε τη σπουδαιότητα των πειραμάτων Χάθορν.

Οι έρευνες Χάθορν είχαν αρχίσει στο Σικάγο από μηχανικούς του εργοστασίου Hawthorne της Western Electric Company. Είχαν ερευνήσει τα αποτελέσματα του φωτισμού των εργατηρίων σε σχέση με την παραγωγή και, κατά την πρόοδο της έρευνάς τους, ανακάλυψαν ότι η παραγωγή βελτιωνόταν στις υπό μελέτη ομάδες, ανεξαρτήτως των συνθηκών φωτισμού. Το 1927, ζητήθηκε η συνδρομή μιας ομάδας του Τμήματος Βιομηχανικών Ερευνών του Πανεπιστημίου Χάρβαρντ, στην οποία είχε ενταχθεί και ο Mayo. Η έρευνά τους άρχισε στον Πειραματικό Χώρο Συναρμολόγησης Αναμεταδοτών όπου για μια περίοδο μεγαλύτερη των πέντε ετών επιτελέστηκαν αλλαγές μεγάλου εύρους στις εργασιακές συνθήκες μιας ειδικά διαχωρισμένης ομάδας έξι γυναικών, η δουλειά των οποίων ήταν να συναρμολογούν αναμεταδότες τηλεφωνίας. Έγιναν αλλαγές στα σχήματα κινήτρων, τις παύσεις για ξεκούραση, τις ώρες εργασίας και αναψυχής, αλλά το αποτέλεσμα ήταν ότι, όποιες αλλαγές κι αν γίνονταν –συμπεριλαμβανομένης και της επιστροφής στις αρχικές συνθήκες–, η απόδοση αυξανόταν. Η εξήγηση που έμελλε αργότερα να προκύψει έχει ονομαστεί «σύνδρομο Χάθορν» (Hawthorne effect). Το συμπέρασμα ήταν ότι το στενό ενδιαφέρον που έδειχναν στους εργαζόμενους οι ερευνητές, το αποτελεσματικό πρότυπο επικοινωνίας που καθιερώθηκε και η πυκνή κοινωνική συνοχή που είχε αναπτυχθεί στους κόλπους της ομάδας συνδύαζε τις ανάγκες των μελών της για συνεργασία και ενισχυτική αλληλεπίδραση (rewarding interaction), με τις ανάγκες παραγω-

γής της επιχειρησιακής διοίκησης. Αυτού του είδους η εξήγηση υποστηρίχθηκε και από τα άλλα στάδια των ερευνών. Θεώρησαν ότι οι συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους έδειχναν πως πολλά από τα προβλήματα της σχέσης μεταξύ διοίκησης και εργατών μπορούσαν να αποδοθούν στην αποτυχία να αναγνωριστεί η σημασία των συγκινήσεων και των «συναισθημάτων» των εργαζομένων, και ότι η μελέτη στο Παρατηρητήριο Σύστοιχης Καλωδίωσης έδειχνε το ρόλο που διαδραμάτιζαν οι ανάγκες των άτυπων κοινωνικών ομάδων στην περιορισμένη απόδοση των εργατών. Οι μελέτες Χάθορν αναφέρθηκαν πιο εμπεριστατωμένα από τους Roethlisberger και Dickson (1939) και οι αναφορές και οι ερμηνείες τους μπορούν να συγκριθούν με αυτές των Mayo (1933) και Whitehead (1938).

Έχουμε ήδη επισημάνει τη σχέση ανάμεσα στις ιδέες του Durkheim και εκείνες του Mayo, αλλά ίσως ακόμη πιο σημαντική επιρροή σε όλους αυτούς που προσπάθησαν να ερμηνεύσουν την εργασιακή συμπεριφορά να άσκησε ο κλασικός κοινωνιολόγος Pareto (1848-1923). Κεντρική φυσιολογία στους κοινωνιολογικούς κύκλους του Χάρβαρντ της εποχής εκείνης ήταν ο βιολόγος και μεταφραστής του Pareto, L.J. Henderson. Εισήγαγε τις ιδέες αυτού του ιταλού πρώην μηχανικού σε εκείνους τους στοχαστές του Χάρβαρντ που, την εποχή εκείνη, ήταν εξαιρετικά δεκτικοί σε ιδέες που θα μπορούσαν να αντιπαρατεθούν σε εκείνες των φιλελευθέρων ή των μαρξιστών (Gouldner, 1971). Η επίδραση του Pareto (μέσω του Henderson) σε αυτή την πρώτη εξειδικευμένη σχολή της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας ήταν διπλής κατεύθυνσης:

1. Ως προς την ιδέα ότι η συμπεριφορά των εργαζομένων μπορεί να αποδοθεί στα «συναισθήματα» μάλλον παρά στη λογική τους. Προφανώς, η ορθολογική συμπεριφορά, όπως και «η συστηματική λούφα» του Taylor, θα μπορούσε να κατανοηθεί καλύτερα ως απότοκο παράλογων φόβων, άγχους όσον αφορά το κοινωνικό κύρος, καθώς και της ενστικτώδους ανάγκης του ατόμου να είναι πιστό προς την κοινωνική ομάδα που το περιβάλλει άμεσα. Τα προβλήματα, άρα, δεν προέκυπταν από οικονομικές και ορθολογικά αντιληπτές συγκρούσεις συμφερόντων και συνεπώς δεν επιδέχονταν λύσεις προερχόμενες από μια «επιστημονική» επιχειρησιακή διοίκηση.
2. Ως προς την έμφαση στην ιδέα του *συστήματος*, ιδέα εναρμονισμένη με τις ολιστικές τάσεις του Durkheim. Εδώ έχουμε την οργανισμική αναλογία με την έμφασή της στην ολοκλήρωση και την αναγκαία αλληλεξάρτηση των μερών του όλου. Μόνο με την ενσωμάτωση του ατόμου στην (καθοδηγούμενη από την επιχειρησιακή διοίκηση) εργοστασιακή κοινότητα θα μπορούσε να διατηρηθεί η συστηματική συνοχή και να αποφευχθεί το όποιο φαινόμενο παθογένειας της βιομηχανικής κοινωνίας.

Η Βιομηχανική Κοινωνιολογία των Ανθρωπίνων Σχέσεων έχει ευρέως επικριθεί για μεροληψία υπέρ των διευθυντικών στελεχών και την αποτυχία της να ανα-



γνωρίζει αφενός την ορθολογικότητα της συμπεριφοράς των εργαζομένων και αφετέρου τις συγκρούσεις οικονομικών συμφερόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά (βλ. Landsberger, 1958). Έλεγχος έχει επίσης ασκηθεί και στις έρευνες που διεξήχθησαν και έχει αποδειχθεί η ανεπάρκειά τους (Carey, 1967). Μερικοί από τους συγγραφείς που εντάσσονται σ' αυτή την παράδοση είναι περισσότερο από άλλους ευάλωτοι στην κριτική, αλλά αυτό το οποίο δεν μπορούμε να αρνηθούμε είναι η τεράστια επιρροή που είχαν οι ερευνητές αυτοί, και ειδικά ο Mayo, στη μεταγενέστερη κοινωνιοεπιστημονική έρευνα της βιομηχανικής συμπεριφοράς (J. Smith, 1987). Αν και στη θέση του εργοστασίου Hawthorne στο Σικάγο βρίσκονται τώρα εμπορικά κέντρα, οι ερευνητές των μορφών εργασιακής οργάνωσης επιστρέφουν στις κλασικές μελέτες που διεξήχθησαν εκεί, καθώς αυτοί πραγματεύονται μια ποικιλία θεωρητικών και μεθοδολογικών ζητημάτων που κατ' αρχάς τέθηκαν από εκείνες τις εργασίες (Schwartzman, 1993). Ο Gillespie (1991) υποστηρίζει ότι θα ήταν πιο χρήσιμο να θεωρήσουμε τις εκθέσεις και τις πραγματεύσεις των πειραμάτων στο Χώθορν ως «κατασκευασμένη γνώση» στην οποία ο Mayo και οι συνάδελφοί του συγγραφείς της Σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων συνεισέφεραν τις δικές τους κοινωνιοεπιστημονικές έρευνες για να κατασκευάσουν ένα «μήνυμα» – ένα μήνυμα που υποτιμούσε τη δυνατότητα για ενεργό ρόλο των εργαζομένων, ειδικά ένα ρόλο συλλογικό, ενώ τόνιζε το ρόλο των διευθυντικών στελεχών ως ειδημόνων ελέγχου.

### **Η συστημική θεώρηση στη Βιομηχανική Κοινωνιολογία**

Το μήνυμα του Durkheim προς τους κοινωνιολόγους ήταν ότι έπρεπε να ερευνηθούν πέρα από τα άτομα που συνθέτουν την κοινωνία, στο επίπεδο των προτύπων που υπόκεινται στην κοινωνική δραστηριότητα. Οι θεσμοί, οι οποίοι αποτελούν μέρος του προτύπου αυτού, πρέπει να μελετώνται, όχι μόνο για να εντοπίσουμε τη «γένεσή» τους, αλλά και για να κατανοήσουμε τη «λειτουργία» τους – που σημαίνει, τη συνεισφορά των μερών της κοινωνίας στη συνέχεια και την επιβίωσή της ως όλου.

#### **Συστημική θεώρηση**

Κοινωνικές οντότητες τέτοιες όπως οι κοινωνίες ή οι οργανισμοί μπορούν να θεωρηθούν σαν αυτορρυθμιζόμενα σώματα τα οποία ανταλλάσσουν ενέργεια και ύλη με το εξωτερικό περιβάλλον τους με σκοπό την επιβίωσή τους.

Η ιδέα να ερευνησουμε την ίδια την κοινωνία ή τις μορφές βιομηχανικής οργάνωσης ως κοινωνικά συστήματα (και, αργότερα, ως κοινωνιοτεχνικά συστήματα) έχει τις ρίζες της στην παλαιά οργανισμική αναλογία που βλέπει την κοινωνία ως ζωντανό οργανισμό ο οποίος συνεχώς αναζητά σταθερότητα μέσα στο

εξωτερικό περιβάλλον του, ιδέα που έχει κληροδοτηθεί στη σύγχρονη Κοινωνιολογία μέσω του έργου των Durkheim, Pareto και διαφόρων ανθρωπολόγων που εργάστηκαν στο πλαίσιο της ντυρκειμικής παράδοσης. Ο πλέον σημαντικός ίσως κοινωνιολόγος του 20ού αιώνα, ο Talcott Parsons (1902-79), είναι σε μεγάλο βαθμό επηρεασμένος από τις βιολογικές αναλογίες και υπήρξε, μαζί με τον Elton Mayo, μέλος του «Κύκλου Pareto» που είχε συστήσει ο Henderson στο Χάρβαρντ. Η επιρροή του υπήρξε τεράστια αφού καθιέρωσε ένα πνευματικό περιβάλλον εντός του οποίου έχει διαμορφωθεί σημαντικό ποσοστό των υπαρχουσών συμβολών στη Βιομηχανική Κοινωνιολογία και την Κοινωνιολογία των Οργανισμών. Επιπροσθέτως, υπήρξε και η αυξανόμενη δημοτικότητα της Κυβερνητικής στον βιομηχανικό κόσμο, καθώς και το όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον του στοχασμού περί τη Διοίκηση Επιχειρήσεων για την επονομαζόμενη «θεωρία γενικών συστημάτων» του von Bertalanffy.

Η μεγαλύτερη επιρροή της συστημικής σκέψης στην Κοινωνιολογία της Εργασίας και της Βιομηχανίας ασκήθηκε αναμφίβολα στη μελέτη της εργασιακής οργάνωσης. Ανάμεσα στα μέσα της δεκαετίας του 1950 και μέχρι το 1970 περίπου, η άποψη για την τυπική οργάνωση (formal organisation) ως ανοιχτό σύστημα που λειτουργεί μέσα στο «εξωτερικό περιβάλλον» του κατέστη σχεδόν ορθόδοξη, την οποία και συμμερίζονταν πολλές και διάφορες σχολές της θεωρίας της οργάνωσης. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονταν και η προσέγγιση των κοινωνιοτεχνικών συστημάτων (socio-technical systems) καθώς και οι πολύ μεγάλης επίδρασης προσεγγίσεις της «ενδεχομενικότητας» (contingency), τις οποίες θα εξετάσουμε λεπτομερώς στη συνέχεια (Κεφάλαιο 6). Η συστημική προσέγγιση ισοδυναμεί, κατ' ουσίαν, με την αντικατάσταση της κλασικής διευθυντικής μεταφοράς που βλέπει την οργάνωση σαν μια ορθολογικά συνειλημμένη μηχανή, κατασκευασμένη για να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στους στόχους των σχεδιαστών της, από τη μεταφορά της οργάνωσης ως ζωντανού οργανισμού ο οποίος συνεχώς αναπροσαρμόζεται προκειμένου να επιβιώσει σε ένα δυναμικά απειλητικό περιβάλλον. Οι συστημικές απόψεις εξακολουθούν να υιοθετούνται ευρέως στη μελέτη των κοινωνικών οργανισμών, ακόμα και αν ενίοτε η χρησιμότητά τους περισσότερο υπονοείται, αντί να είναι προόδηλη (Brown, 1992). Και τούτο γιατί διαθέτουν δύο πολύ δυνατά σημεία:

- Πρώτον, ορθά αναγνωρίζουν ότι οι μορφές οργάνωσης είναι κάτι πολύ περισσότερο από τις τυπικές δομές που δημιουργήσαν οι εμπνευστές τους. Είναι, μάλλον, πρότυπα σχέσεων που πρέπει διαρκώς να αναπροσαρμόζονται προκειμένου να καταστεί δυνατή η διατήρηση του οργανισμού.
- Δεύτερον, τονίζουν τη σημασία των στενών αλληλοσυσχετισμών ανάμεσα στα διαφορετικά μέρη, ή «υποσυστήματα», του οργανισμού. Δίνεται μεγάλη έμφαση στην τάση που έχουν οι αλλαγές σε ένα μέρος του συστήματος να επιφέρουν επιπτώσεις και σε άλλα μέρη του.

Η επιρροή της συστημικής σκέψης στον τομέα των Βιομηχανικών Σχέσεων υπήρξε μικρότερης διάρκειας, τουλάχιστον μεταξύ αυτών που υιοθετούν μια περισσότερο κοινωνιολογική άποψη της βιομηχανικής σύγκρουσης. Τη συστημική προσέγγιση υιοθετούν οι μελετητές των Βιομηχανικών Σχέσεων που προέρχονται από τη Βρετανική Σχολή της Οξφόρδης, η πιο σημαντική επίδραση των οποίων ασκήθηκε στην Επιτροπή Donovan (Schiensstock, 1981). Ωστόσο, μια τέτοια προσέγγιση είναι πιο εμφανής στην αμερικανική παράδοση που βασίζεται στο μοντέλο του Duplor (1958). Το μοντέλο αυτό τοποθετεί όλες τις βιομηχανικές διενέξεις και τη διαχείρισή τους μέσα στο «σύστημα βιομηχανικών σχέσεων», το οποίο συντίθεται από τα ακόλουθα:

- Ομάδες δρώντων υποκειμένων (διοικητικών, εργατικών αλλά και εξωτερικών, ειδικά κυβερνητικών, φορέων δράσης).
- Πλαίσιο.
- Ιδεολογία που συνέχει το σύστημα.
- Σώμα κανόνων που κυβερνά τη συμπεριφορά των δρώντων υποκειμένων.

Κεντρική στην προσέγγιση αυτή, καθώς και στις διάφορες ενστάσεις που έχουν διατυπωθεί από κοινωνιολόγους εναντίον της, είναι η έννοια της ιδεολογίας που συνέχει το σύστημα. Αυτή, σύμφωνα με τον Duplor, είναι το σύνολο των «κοινώς αποδεκτών από τα δρώντα υποκείμενα» ιδεών και πεποιθήσεων. Για τις γενιές των κοινωνιολόγων που ενεργοποιήθηκαν μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1960, οι οποίοι αποστρέφονταν τις ορθόδοξες συστημικά προσανατολισμένες θεωρήσεις ντυρκεμικού και «δομολειτουργικού» τύπου και κινούνταν περισσότερο προς τις προσανατολισμένες στη δύναμη και τη σύγκρουση ιδέες των Weber και Marx, μια τέτοια αντίληψη της ιδεολογίας έδινε αναπόφευκτα υπερβολική έμφαση στο βαθμό συναίνεσης (consensus) που υπάρχει στις σύγχρονες κοινωνίες όσον αφορά την εργασία και τις απολαβές της. Θεωρήθηκε ότι ο κοινωνιολόγος έπρεπε να θέσει τα ζητήματα βιομηχανικής σύγκρουσης πολύ περισσότερο στο πλαίσιο των βασικών, ως προς τη δύναμη και τους υλικούς όρους, ανισοτήτων της κοινωνίας ως ολότητας και να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στο ρόλο της κυριαρχίας, της εμμετάλλευσης και της ταξικής σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις.

### Κριτική

Η μεγαλύτερη αδυναμία που χαρακτηρίζει όλες τις συνιστώσες της ντυρκεμικής-συστημικής κατεύθυνσης ήταν, όπως θεωρήθηκε από μεταγενέστερους κοινωνιολόγους, η τάση να δίνεται υπερβολική έμφαση στην ολοκλήρωση και τη συναίνεση, τόσο εντός των κοινωνιών όσο και εντός των συστημάτων εργασιακής οργάνωσης, εις βάρος της προσοχής που όφειλε η Κοινωνιολογία να



δώσει στις υποκείμενες συγκρούσεις και τις θεμελιαιές διαφορές συμφερόντων. Αναγνωρίζονται μεν διαφορές συμφερόντων, αλλά οι ομάδες συμφερόντων τείνουν να νοούνται μέσα στο πλαίσιο ενός «πλουραλιστικού» πολιτικού μοντέλου που βλέπει τα μέρη της σύγκρουσης σαν να είναι λίγο πολύ ισοδύναμα. Όπως θα δούμε και σε επόμενα κεφάλαια, σύγχρονες προσεγγίσεις για την κατανόηση των βιομηχανικών καπιταλιστικών κοινωνιών, των μορφών εργασιακής οργάνωσης και της βιομηχανικής σύγκρουσης προσπαθούν να δώσουν μια πιο ισορροπημένη άποψη εστιάζοντας σε βασικές δομές δύναμης και πρότυπα ανισότητας, αλλά επίσης και σε θέματα συνεργασίας και κοινών κανονιστικών προτύπων.

Τα συστημικά μοντέλα δεν θεωρούνται απλώς ως μονοδιάστατα από την άποψη της υπερβολικής τους έμφασης στην ολοκλήρωση και τη συναίνεση. Συχνά θεωρείται ότι πολύ πρόθυμα ξεετάζουν την εργασιακή οργάνωση, ή την κοινωνία της οποίας αυτή αποτελεί μέρος, από την οπτική γωνία των διευθυντικών ή άλλων κυρίαρχων ομάδων συμφερόντων. Στις αναλύσεις των κοινωνικών σχέσεων ως «συστημάτων», συχνά εξυπακούεται ότι αυτό που προέχει είναι η αναζήτηση τρόπων για τη διατήρηση του συστήματος. Συγκρούσεις και διαφορές για οτιδήποτε υπερβαίνει ελάσσονα ζητήματα προσαρμογής καταλήγουν έτσι να θεωρούνται ως παθολογία – σαν τις ασθένειες ενός βιολογικού οργανισμού που πρέπει να θεραπευθούν εάν είναι αυτός να διατηρηθεί στη ζωή. Αυτή, ωστόσο, η τάση δεν αποτελεί μονόδρομο για τη συστημική σκέψη, εφόσον ιδιαίτερα επαναστατικές, αντίπαλες αναλύσεις αρέσκονται να μιλούν για «το σύστημα» υπαινισσόμενες συνήθως την ευχή «να πεθάνει». Τέτοιοι ριζοσπαστικοί τύποι συστημικής θεώρησης είναι, βεβαίως, εξίσου μονόπλευροι όσο και τα ομολογία τους στη διευθυντική-ψυχολογιστική κατεύθυνση.

Η συστημική σκέψη είναι πολύτιμη από την άποψη της έμφασής της σε δομές και πρότυπα της κοινωνικής ζωής. Είναι συνεπώς μια χρήσιμη διόρθωση των υπερατομοκεντρικών εξηγητικών προσεγγίσεων, ή αυτού που στο Κεφάλαιο 1 ονομάστηκε «ψυχολογισμός». Ωστόσο πραγματικά κινδυνεύει να γίνει υπερβολική στην αντίδρασή της έναντι των ατομοκεντρικών οπτικών. Διατρέχει πάντα τον κίνδυνο να αφήσει έξω από την ανάλυση τους ανθρώπους στους οποίους αυτή αναφέρεται. Οι δομές έρχονται να αντικαταστήσουν τα ανθρώπινα όντα στο σημείο εστίασης της προσοχής, έτσι ώστε οι προσεγγίσεις που συγκροτούν το παρόν αυτής της θεωρητικής κατεύθυνσης να μην πληρούν στην πραγματικότητα τα κριτήρια για μια επιτυχή Κοινωνιολογία που θέσαμε στο Κεφάλαιο 1. Καθιστώντας τα άτομα δευτερογενή ή παράγωγα του κοινωνικού συστήματος στο οποίο βρίσκονται τοποθετημένα, οι συστημικές προσεγγίσεις τείνουν να δίνουν ανεπαρκή προσοχή στο βαθμό αλληλεπίδρασης ανάμεσα στην ατομική πρωτοβουλία και τους κοινωνικούς περιορισμούς που υφίστανται στις ανθρώπινες κοινωνίες. Και οι συστημικές απόψεις τείνουν να είναι ιδιαίτερα ανεπαρκείς, όταν μελετάται ο βαθμός στον οποίον ο κοινωνικός κόσμος είναι δημιού-

γνῶση αλληλεπιδρώντων ατόμων και ομάδων που προσδίδουν νοήματα και προβαίνουν σε ερμηνείες της κατάστασής τους. Προκειμένου να εξετάσουμε μια προσέγγιση που δίνει πρωταρχική έμφαση στα νοήματα και την αλληλεπίδραση μάλλον, παρά στα συστήματα και τις δομές που υπάρχουν έξω από το άτομο, θα στραφούμε τώρα σε μαν αρκετά διαφορετική γραμμή σκέψης στην Κοινωνιολογία της Εργασίας και της Βιομηχανίας.

### **Κατεύθυνση της Συμβολικής Αλληλεπίδρασης**

Η Συμβολική Αλληλεπίδραση έχει βαθιές ρίζες στο τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου του Σικάγου των Η.Π.Α. Η θεωρητική προοπτική της αλληλεπίδρασης, με την εστίασή της στο άτομο, τη μικρή ομάδα και τα νοήματα, είναι θεωρητικά σχεδόν εκ διαμέτρου αντίθετη από την ντυρκειμική-συστημική κατεύθυνση που περιγράψαμε πιο πάνω. Ωστόσο στη συμβολή των κοινωνιολόγων της αλληλεπίδρασης στη μελέτη της εργασίας, βρίσκουμε σημαντικές συνάψεις με το έργο του Durkheim. Κι αυτές μπορούν να εντοπισθούν στο κοινό ενδιαφέρον για τα επαγγέλματα ως κεντρικούς κοινωνικούς θεσμούς, καθώς επίσης και στην αναγνώριση της σημασίας που έχει ο καταμερισμός εργασίας για την κοινωνία. Αλλά για να εκτιμήσουμε πλήρως τις προσεγγίσεις της εργασίας υπό το πρίσμα της αλληλεπίδρασης, είναι απαραίτητο να δώσουμε μια περιγραφή της θεωρητικής προσέγγισης της ευρύτερης κοινωνιολογικής σχολής, μέρος της οποίας αποτελούν οι κοινωνιολόγοι αυτοί – της Σχολής της Συμβολικής Αλληλεπίδρασης.

### **Η Σχολή του Σικάγου και η θεωρία της Συμβολικής Αλληλεπίδρασης**

Η κοινωνιολογική θεωρία που είναι γνωστή ως «Συμβολική Αλληλεπίδραση» έχει αναπτυχθεί παράλληλα με περισσότερες εμπειρικές μελέτες της εργασίας που εκπονήθηκαν στους ίδιους κύκλους του Σικάγου. Σε διαφορετικό βαθμό ο καθένας, οι κοινωνιολόγοι που έχουν πραγματοποιήσει τις μελέτες που θα εξετάσουμε σε παρακάτω κεφάλαια όχι μόνο έχουν αντλήσει από αυτή τη θεωρητική οπτική, αλλά έχουν συνεισφέρει επίσης σ' αυτή και, προκειμένου να καταστήσουμε σαφείς τους θεωρητικούς προσανατολισμούς που οι ερευνητές αυτοί έχουν από κοινού, είναι ανάγκη να περιγράψουμε εν συντομία τα βασικά χαρακτηριστικά της θεωρίας της Συμβολικής Αλληλεπίδρασης. Οι ρίζες της προσέγγισης αυτής βρίσκονται στα έργα των Cooley (1864-1929) και Mead (1863-1931), και η βασική της θέση είναι ότι το άτομο και η κοινωνία είναι αδιαχώριστες μονάδες ανάλυσης· η σχέση τους είναι σχέση αμοιβαίας εξάρτησης και όχι σχέση μονομερούς επικαθορισμού. Τα ανθρώπινα όντα κατασκευάζουν τις πραγματικότητές τους μέσα από μια διαδικασία αλληλεπίδρασης με άλλα αν-