

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ

Περί πανεπιστημιακού
Ασύλου

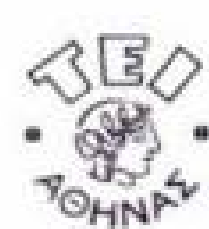
Επικούρειες επιδράσεις
στη σύγχρονη επιστήμη

Οδυσέας Ελύτης
100 χρόνια από τη γέννησή του

ΤΕΥΧΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ
ΜΑΡΤΙΟΣ
2011

24



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚά ΧΡΟΝΙΚά

Ιδιοκτησία	ΤΕΙ Αθήνας
Εκδότης	Δημήτριος Νίνος Πρόεδρος ΤΕΙ Αθήνας
Διευθυντής	Αντώνιος Καμμάς
Συντακτική Επιτροπή	Δημήτριος Νίνος Μιχαήλ Μπρατάκος Ιωάννης Χάλαρης Απόστολος Παπαποστόλου Γεώργιος Γιαννακόπουλος
Επιμέλεια έκδοσης	Ιφιγένεια Αναστασάκου Δώρα Φραγκούλη Δανάη Κονδύλη
Καλλιτεχνική	
Επιμέλεια έκδοσης	Έφη Παναγιωτίδη, efipanpan@yahoo.gr

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΕΙ ΑΘΗΝΑΣ

Πρόεδρος	Δημήτριος Νίνος
Αντιπρόεδρος	Αντώνιος Καμμάς
Αντιπρόεδρος	Μιχαήλ Μπρατάκος
Αντιπρόεδρος	Ιωάννης Χάλαρης
Διευθύντρια ΣΕΥΠ	Ζαμπία Βαρδάκη
Διευθυντής ΣΤΕΦ	Δήμος Τριάντης
Διευθυντής ΣΓΤΚΣ	Ζωή Γεωργιάδου
Διευθυντής ΣΔΟ	Γιώργος Γιαννακόπουλος
Διευθυντής ΣΤΕΤΡΟΔ	Γιώργος Αγγελούσης
Γενική Γραμματέας	Κωνσταντίνα Μασούρα
Γραμματέας Συμβουλίου	Αφροδίτη Λάσκαρη

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ

Πρόεδρος ΕΕ&Ε	Μιχαήλ Μπρατάκος
Αντιπρόεδρος	Αντιπρόεδρος ΤΕΙ-Α
Αντιπρόεδρος	Ιωάννης Τσάκης
Μέλη ΕΕ&Ε	Αθανάσιος Νασιόπουλος Γεώργιος Παναγιάρης Διονύσιος Κάβουρας Ευαγγελία Πρωτόππαπα Περικλής Λύτρας
Γραμματέας ΕΕ&Ε	Ιφιγένεια Αναστασάκου



1. ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ

ΣΕΛ. 4



2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ

- Προεδρικά Διατάγματα για τα Επαγγελματικά Δικαιώματα των Τμημάτων των ΤΕΙ
ΣΕΛ. 7
- Απόφαση της ΟΣΕΠ - ΤΕΙ για τη μεταρρύθμιση στα ΑΕΙ
ΣΕΛ. 8
- Πρόταση του Συλλόγου ΕΠ του ΤΕΙ-Α για την αναμόρφωση των ΑΕΙ
ΣΕΛ. 12
- **Γ. Γιαννακόπουλος, Γ. Παναγιάρης**
Για μια σύγχρονη Ενιαία Ανώτατη Εκπαίδευση
ΣΕΛ. 16
- **Ν. Χιωτίνης**
Περί πανεπιστημιακού Ασύλου
ΣΕΛ. 20



3. ΑΡΘΡΑ - ΑΠΟΨΕΙΣ

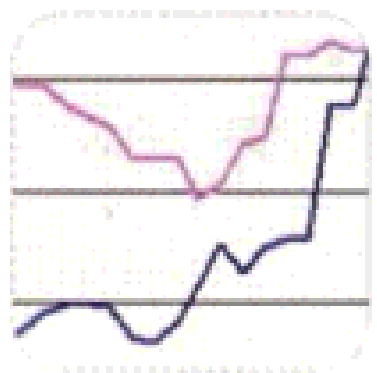
- **Α. Καμμάς**
Θωμάς Μπέκετ και Ερρίκος ο Β΄
Η σύγκρουση εκκλησίας και κράτους στη Μεσαιωνική Αγγλία
ΣΕΛ. 23



- **Ι. Μπουρής**
Η ψυχοδυναμική των εργασιακών σχέσεων: από την επιθετική ατομικότητα στη συλλογική έκφραση και τη συνύπαρξη
ΣΕΛ. 26



- **Σ. Γ. Φραγκόπουλους**
Επικούρειες επιδράσεις στη σύγχρονη επιστήμη
ΣΕΛ. 32

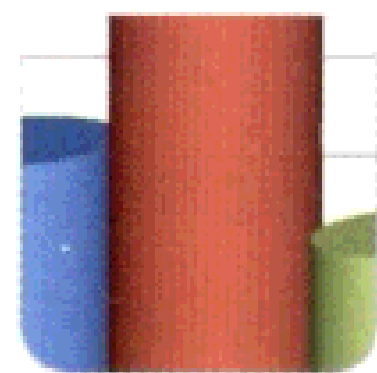


- **Κ. Φράγκος και Δ. Κιβώτου**
Αίτια και συνέπειες της ανισοκατανομής του εισοδήματος στην Ελλάδα: διαφθορά και ανείπωτος

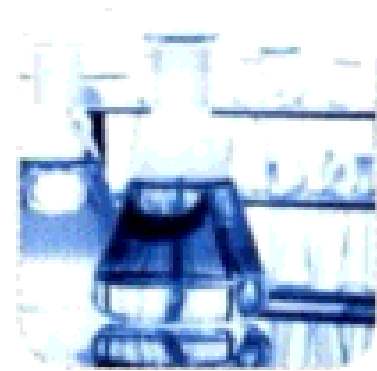
βαθμός φτώχειας των πολλών «ελλήνων αγιάννηδων»
ΣΕΛ. 36



- **Μ. Μελετζής**
Σύγχρονη τέχνη και φεμινισμός
Sanja Ivekovic
ΣΕΛ. 40



- **Η. Μπίλλας, Μ. Μέλλου και Γ. Λούντος**
Προοπτικές επιχειρηματικής δράσης μεταναστών δεύτερης γενιάς, που φοιτούν σε ελληνικά Πανεπιστήμια
ΣΕΛ. 43



- **Μ. Μπρατάκος**
2011: Διεθνές Έτος Χημείας (συνέχεια)
Χημεία - η ζωή μας, το μέλλον μας
ΣΕΛ. 45



- 4. **ΑΦΙΕΡΩΜΑ**
Οδυσέας Ελύτης
ΣΕΛ. 48



- 5. **ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΖΩΗ**
Ε. Παπαγεωργίου
Σύνδρομο mobbing - Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας
ΣΕΛ. 51



- 6. **ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΤΕΙ**
Νέα από τα Τμήματα
ΣΕΛ. 56
Νέα της Επιτροπής Εκπαίδευσης και Ερευνών
ΣΕΛ. 72



- 7. **ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΝΕΑ**
ΣΕΛ. 83



- 8. **ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ**
ΣΕΛ. 88

3

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟΨΕΙΣ

- **A. Καμμάς**

Θωμάς Μπέκετ και Ερρίκος ο Β΄
Η σύγκρουση εκκλησίας και κράτους
στη Μεσαιωνική Αγγλία

- **I. Μπουρής**

Η ψυχοδυναμική των εργασιακών σχέσεων:
από την επιθετική ατομικότητα
στη συλλογική έκφραση και τη συνύπαρξη

- **Σ. Γ. Φραγκόπουλους**

Επικούρειες επιδράσεις στη σύγχρονη επιστήμη

- **Κ. Φράγκος και Δ. Κιβώτου**

Αίτια και συνέπειες της ανισοκατανομής
του εισοδήματος στην Ελλάδα:
διαφθορά και ανείπωτος βαθμός φτώχειας
των πολλών «ελλήνων αγιάννηδων»

- **M. Μελετζής**

Σύγχρονη τέχνη και φεμινισμός
Sanja Ivekovic

- **Η. Μπίλλας, Μ. Μέλλου και Γ. Λούντος**

Προοπτικές επιχειρηματικής δράσης
μεταναστών δεύτερης γενιάς,
που φοιτούν σε ελληνικά Πανεπιστήμια

- **M. Μπρατάκος**

2011: Διεθνές Έτος Χημείας (συνέχεια)
Χημεία - η ζωή μας, το μέλλον μας

του Ι. Μπουρή*



Η ψυχοδυναμική των εργασιακών σχέσεων:

από την επιθετική ατομικότητα στη συλλογική έκφραση και τη συνύπαρξη

...στην εργασιακή σχέση επενδύεις δυνάμεις και συναισθήματα, διαμορφώνεσαι, μαθαίνεις να συνυπάρχεις, να επιβιώνεις, να αντιλαμβάνεσαι τον εαυτό σου και τους άλλους, να συνομιλείς με το μέσα και το έξω... εάν οι φυσικές, χημικές και βιολογικές συνθήκες της εργασίας έχουν απήχηση στο σώμα, η επιστημονική οργάνωση της εργασίας - αντίθετα, έχει ως στόχο την ψυχική υγιεινή του εργαζόμενου...

1. Εισαγωγή

Μια εισαγωγή στο θέμα της επίδρασης της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας, γνωστής ως Τηλορισμός/Φορντισμός¹ πάνω στην ψυχική ζωή του εργαζόμενου θα μπορούσε να είναι το πολύ γνωστό κινηματογραφικό έργο του Charlie Chaplin (1936/1963)².

Με τη σατιρική του υπερβολή αποτυπώνει καταλυτικά την πραγματικότητα, αποκαλύπτοντας τις επιδράσεις της εργασίας πάνω στην ψυχική ζωή του εργαζόμενου. Στην ταινία αυτή, εκτός πολλών άλλων, βλέπουμε ότι ο συγκεκριμένος τρόπος οργάνωσης της εργασίας παράγει νοσηρά ψυχολογικά φαινόμενα: τη συμπεριφορά του ήρωα της ταινίας που συνεχίζει εκτός εργοστασίου την ίδια και μοναδική κίνηση. Είναι η ίδια κίνηση που εξαντλητικά μονότονα επαναλαμβάνει καθημερινώς στην αλυσίδα παραγωγής που τρέχει,

κυριολεκτικά, να την εφαρμόσει και σε αντικείμενα εκτός χώρου εργασίας, όπως στα κουμπιά του φορέματος μιας διερχόμενης κυρίας.

Ο ήρωας της ταινίας -συνειρμικά- ταυτίζει το κουμπί του φορέματος μ' αυτό που διαρκώς βρίσκεται πάνω στον πάγκο εργασίας του: το παξιμάδι, δηλαδή, κάθε βίδας που πρέπει να βιδώνει, καθώς περνά μπροστά του μαζί με άλλες βίδες σε διαρκώς αυξανόμενη ταχύτητα.

2. Η επιστημονική οργάνωση εργασίας

Η πατρότητα της επιστημονικής οργάνωσης εργασίας ανήκει στο μηχανικό F.W. Taylor (1856-1915) που συμπύκνωνε τη μέθοδο και το στόχο του ως εξής: «Επιστήμη, στη θέση του εμπειρισμού. Αρμονία, αντί για αταξία. Εξειδίκευση και δογματισμός στην τήρηση μεθόδων και διαδικασιών (η προσέγγιση του... one best

*Ο κ. Δρ. Ιωάννης Δ. Μπουρής είναι καθηγητής του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ-Α

way...). Όχι περιορισμό στην παραγωγή, αλλά μέγιστη απόδοση, για να «φορμαριστεί» ο κάθε εργαζόμενος με τέτοιο τρόπο, ώστε να πετύχει τη μέγιστη απόδοση. Γι' αυτό και καταδίκασε κάθε απόκλιση από τις νόρμες ή πρότυπα, που οδηγούσε σε επιβράδυνση της εργασίας αποκαλούμενη ως «αργοσχολία».

Σήμερα, βέβαια, γίνεται αποδεκτό ότι αυτή η λεγόμενη «αργοσχολία» στους χώρους εργασίας, στη διάρκεια της οποίας «κτίζεται» το εργασιακό κλίμα στο δίπολο άνθρωπος - εργασία, διανθίζει τις εργασιακές σχέσεις και επιτρέπει αφενός τη συνέχιση της εργασίας και αφετέρου την προστασία της ψυχικής ζωής του εργαζόμενου.

Είναι σημαντικό ότι ένα έργο τέχνης, υψηλής τέχνης όπως το έργο του Chaplin, θέτει από τόσο νωρίς κάτι που σήμερα αποτελεί ένα βασικό πόρισμα της σύγχρονης εργασιακής ικανοποίησης εργασίας: «εάν οι φυσικές, χημικές και βιολογικές συνθήκες της εργασίας έχουν ως στόχο απήχηση στο σώμα, η οργάνωση της εργασίας, αντίθετα, έχει την ψυχική υγιεινή του εργαζόμενου».

3. Από τη «νεύρωση» των τηλεφωνητριών στο «σύνδρομο της λαμαρίνας» των ναυτικών

Πέραν αυτής της γενικής ψυχοπαθολογικής απόφανσης, το παράδειγμα του Chaplin έχει και το ακριβές κλινικό του ανάλογο γνωστό ως «η νεύρωση των τηλεφωνητριών»³: στο Παρίσι, πριν από το αυτόματο κλείσιμο των θυρών του Metro ακουγόταν ένας προειδοποιητικός ήχος, που έμοιαζε πολύ με το ηχητικό σήμα που συνεχώς άκουγαν οι τηλεφωνήτριες στο πόστο τους, όταν κάποιοι ζητούσαν να τους δώσουν γραμμή. Δεν ήταν λίγες οι τηλεφωνήτριες, που επιστρέφοντας κατάκοπες στο σπίτι τους με το Metro, στο άκουσμα του προειδοποιητικού ήχου για το κλείσιμο των θυρών, έλεγαν ασυναίσθητα, μεγαλοφώνως, «εμπρός, σας ακούω».

Παρόμοια φαινόμενα παρατηρούνται σε ναυτικούς που παραμένουν κλεισμένοι στις λαμαρίνες του карабиού λόγω μπάρκου κυρίως σε γκαζάδικα. Οι συνήθειες του βαποριού είχαν τόσο πολύ επηρεάσει τη ζωή τους -αποτελούσαν *modus vivendi*- ώστε, όταν ξεμπάρκαραν, τους έπιανε μεγάλος φόβος: τα πάντα τους ήταν άγνωστα, οι ρυθμοί ήταν απίστευτα

γρήγοροι και έτσι κλείνονταν στον εαυτό τους και τους έπιανε φοβία για το έξω. Η υποκατάσταση του τρόπου ζωής των συνθηκών του βαποριού με τον τρόπο ζωής στη στεριά προκαλούσε αντιλήψεις όλως ασχέτους προς την πραγματικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται παραισθήσεις και ψευδαισθήσεις, σύνδρομο γνωστό ως «ναυτία της στεριάς»⁴.

Οι συνειρμικές αποφάνσεις και οι αναλογικοί συλλογισμοί από τον εργασιακό στίβο στο κοινωνικό περιβάλλον διαμορφώνουν πλάνες ως προς την αντίληψη της πραγματικότητας, που ο Νίκος Καββαδίας⁵ κατά γλαφυρό τρόπο τις διατυπώνει παρακάτω:

«...Τρία πράγματα στον κόσμο αυτό, πολύ να μοιάζουν είδα. / Τα ολόλευκα μα πένθιμα σχολεία των Δυτικών, / των φορητών οι βρώμικες σκοτεινιασμένες πλώρες / και οι κατοικίες των κοινών, χαμένων γυναικών. / Έχουνε μια παράξενη συγγένεια και τα τρία παρ' όλη τη μεγάλη τους στο βάθος διαφορά μεταξύ τους μοιάζουνε πολύ, γιατί τους λείπει / η κίνηση, η άνεση του χώρου και η χαρά...»

Η εκτός εργασίας ζωή των τηλεφωνητριών και πολλών κλάδων εργαζομένων παρουσιαζόταν να είναι «μολυσμένη» από συμπεριφοριστικά εργασιακά στερεότυπα, που τα κινητοποιούσε μια συνθήκη, η οποία θύμιζε τις συνθήκες των εξαρτημένων Παβλοφικών αντανεκλαστικών (από τον ψυχολόγο Ράβλιν γνωστό για τα πειράματά του σε πεινασμένο σκύλο⁶). Ο εργαζόμενος, δηλαδή, αντιδρά σαν το σκυλί του Παβλόφ και συνειρμικά συγχέει το χώρο εργασίας με τον κοινωνικά περιβάλλοντα χώρο, τον εργοδότη με τους φίλους του και γενικά την τυπική οργάνωση εργασίας με την άτυπη δομή της ομάδας.

4. Η ανθρωπο-κεντρική σε σχέση με την εργο-κεντρική οργάνωση εργασίας

Υπό το φως των νέων αυτών αντιλήψεων, ο Τηλορισμός - που βασιζόταν στη μέχρι κατακερματισμού διαίρεση της εργασίας και το αποκλειστικά οικονομικό κίνητρο- άρχισε να αντικαθίσταται από τη σχολή των «ανθρώπινων σχέσεων». Έτσι, αφενός κατανέμονται περισσότερες υπευθυνότητες, με σκοπό να εμπλουτιστούν οι στόχοι εργασίας, αφετέρου τροποποιείται το

Question 1 of 1 \ 20 pts \ 0 so far

Ταξινομήστε σε σειρά προτίμησης τους παρακάτω δέκα παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Αριθμήστε με 1=το πιο σημαντικό και 10=το λιγότερο σημαντικό

Ενδιαφέρουσα εργασία

Προαγωγή και ιεραρχική εξέλιξη

Καλές Ύλικές Αμοιβές (μισθός, bonus, επιδόματα κ.ά.)

Αίσθηση συμμετοχής στα εταιρικά δρώμενα (ενεργός συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων)

Συμμετοχή και συναισθηματική αρωγή σε προσωπικά προβλήματα

Συνέπεια και αμεροληψία στις εταιρικές πρακτικές

Σεβασμός της προσωπικότητας (της αυτοεκτίμησης) του ατόμου

Καλές Εργασιακές συνθήκες (εργασιακό 'κλίμα')

Εργασιακή Ασφάλεια (μονιμότητα, υγιεινή και ασφάλεια στο φυσικό χώρο εργασίας)

Πλήρη εκτίμηση/αναγνώριση του προσφερόμενου όνου από το εργασιακό περιβάλλον

Submit All

Back

Next

ψυχοκοινωνικό περιεχόμενο της εργασίας, με σκοπό να διευκολυνθούν οι επικοινωνίες. Η προσπάθεια μιας νέας οργάνωσης της εργασίας τείνει να επιτρέψει την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο. Όχι βέβαια χωρίς προβλήματα. Ήδη γίνεται λόγος για την «παγίδα της αυτονομίας», ως ανεπιθύμητο αποτέλεσμα των νέων μορφών διαχείρισης της εργασίας, που επιδιώκουν την υπευθυνότητα και την αυτονομία του εργαζόμενου, ο οποίος δεν καλείται πλέον να είναι υπάκουος εκτελεστής εντολών. Αντί, λοιπόν, να απειλούνται από την ανία και την αποβλάκωση του Τηλορισμού, οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν από υπερκόπωση και εργασιακό στρες-γνωστό ως burnt out syndrome, καθώς πρέπει «να κάνουν σωστά τα σωστά πράγματα».

Τα στελέχη των επιχειρήσεων κυνηγώντας το χρόνο μέσα σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού, επιζητούν πλέον τη συμμετοχή αντί της υποταγής των υφισταμένων τους, τη συναίνεση αντί του πατερναλισμού στη λήψη αποφάσεων και γενικά τον εμπλουτισμό των τεχνοκρατικών γνώσεων με την προβληματική των ανθρώπινων σχέσεων. Το δίλημμα «ισχύ της πειθούς» ή «πειθώ δια της ισχύος» είναι έντονο και απαιτεί ενδεχομενική αξιολόγηση.

5. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση: Έρευνα διερεύνησης γνώμων

5.1. Σκοπός

Η έρευνα δομείται σε δύο κύρια πεδία ανίχνευσης. Το πρώτο ανιχνεύει τους παράγοντες εργασιακής

ικανοποίησης έτσι όπως εκτιμώνται από τους εργαζόμενους σε τομείς εργασίας. Το δεύτερο επικεντρώνεται στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων από την σκοπιά των προϊσταμένων.

5.2. Τρόπος Συλλογής Στοιχείων

Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 340 εργαζόμενους ηλικίας 35-61 ετών, οι οποίοι απασχολούνται σε οργανώσεις του δημόσιου τομέα σε όλη την Ελλάδα, έτσι όπως περιοριστικά αναφέρονται στην παρ. 1 του αρθρ. 14 του Ν.2190/1994. Η ημερομηνία συλλογής στοιχείων έγινε σταδιακά από το 2008 και περατώθηκε το 2009 (προ του Μνημονίου 2010 περίοδο).

Σωματοποιείται σε δύο ομάδες

Ομάδα I: Εργαζόμενοι χωρίς θέση ευθύνης (Υπάλληλοι σε τομείς εργασίας) Μέγεθος δείγματος N1= 230

Ομάδα II: Εργαζόμενοι με θέση ευθύνης (Προϊστάμενοι με θέση ευθύνης: Μέγεθος δείγματος N2 = 110
Στην ομάδα I εξετάζεται η σημασία («αξία»-value) και η σπουδαιότητα που αποδίδουν οι εργαζόμενοι σε κάθε ένα από τους δέκα (10) παράγοντες, που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους και κατ' επέκταση την παραγωγικότητα εργασίας.

Στην ομάδα II εξετάζεται η αντίληψη, από τη σκοπιά των προϊσταμένων έτσι όπως έχει διαμορφωθεί δια της προσκτώμενης πείρας τους περί των παραγόντων, που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων τους.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ χρονικά

ΤΕΥΧΟΣ 24 - 2011

28

5.3. Η υπόθεση εργασίας

Στην ουσία διερευνάται η υπόθεση:

H₀: Η αντίληψη των προϊσταμένων ταυτίζεται με την άποψη των εργαζομένων περί των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων έναντι της εναλλακτικής.

H_a: Η αντίληψη των προϊσταμένων δεν ταυτίζεται με την άποψη των εργαζομένων περί των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων.

5.4. Το μεθοδολογικό πρότυπο ανάλυσης

1. Ο συμμετέχων στην έρευνα κατατάσσει τις προτάσεις σε μια σειρά προτίμησης από 1^η έως 10^η. Όπου 1^η = πρώτη προτίμηση (περισσότερο σημαντική)... 10^η = η τελευταία προτίμηση (χαμηλότερη σημαντική).
2. Σχηματίζεται ο παρακάτω πίνακας διπλής εισόδου (όπου *i* = προτάσεις του ερωτηματολογίου και *j* = οι προτιμήσεις του Υj συμμετέχοντος από 1 έως 10 σε κάθε πρόταση του ερωτηματολογίου):

	Τιμή πάνω στην κλίμακα προτιμήσεων από τους συμμετέχοντες (υi) στην έρευνα			Παράμετροι τάσεως & διασποράς		Τακτική κλίμακα κατάταξης προτάσεων (1 ^η - 10 ^η)
Προτάσεις ερωτηματολογίου	Y _i	...	Y _n	Μέση τιμή	Τιμή Q	
#1						
#2						
.....						
#10						

3. Η πρόταση με τη μικρότερη μέση τιμή .KAI. τη μικρότερη τιμή Q (ενδοτεταρτημοριακό εύρος) υπερέχει έναντι των άλλων και χαρακτηρίζεται 1^η 2^η ...10^η στη δεκατοβάθμια τακτική κλίμακα κατάταξης.

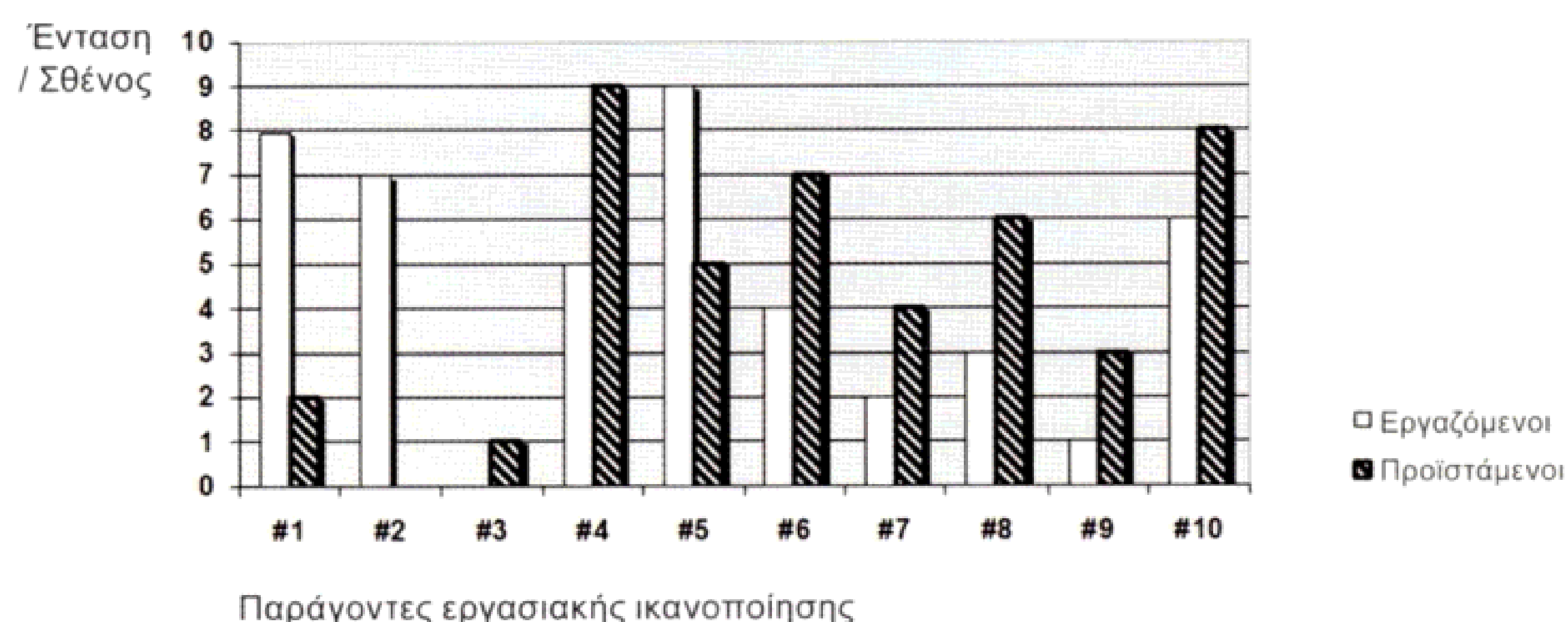
5.5. Τα αποτελέσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα της διερεύνησης γνώμων εργαζομένων σε τομείς εργασίας (υφιστάμενοι χωρίς θέση ευθύνης) και διερεύνηση της αντίληψης προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης περί των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υφιστάμενων μέσω ερωτηματολογίου αποτυπώνονται στον Πίνακα 1 και στο Σχήμα 1.

Πίνακας 1: Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης από την σκοπιά των εργαζομένων και των προϊσταμένων

A/A	Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Εργαζόμενοι	Προϊστάμενοι
1	Πλήρης εκτίμηση / αναγνώριση του προσφερόμενου έργου από το εργασιακό περιβάλλον	2 ^η	8 ^η
2	Αίσθηση συμμετοχής στα εταιρικά δρώμενα (ενεργός συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων)	3 ^η	10 ^η
3	Συμμετοχή και συναισθηματική αρωγή σε προσωπικά προβλήματα	10 ^η	9 ^η
4	Καλές υλικές αμοιβές (μισθός, bonus, επιδόματα κ.ά.)	5 ^η	1 ^η
5	Ενδιαφέρουσα εργασία	1 ^η	5 ^η
6	Προαγωγή και ιεραρχική εξέλιξη	6 ^η	3 ^η
7	Σεβασμός της προσωπικότητας (της αυτοεκτίμησης) του ατόμου	8 ^η	6 ^η
8	Καλές εργασιακές συνθήκες (εργασιακό «κλίμα»)	7 ^η	4 ^η
9	Συνέπεια και αμεροληψία στις εταιρικές πρακτικές	9 ^η	7 ^η
10	Εργασιακή ασφάλεια (μονιμότητα υγιεινή & ασφάλεια στο φυσικό χώρο εργασίας)	4 ^η	2 ^η

Σχήμα 1:
Συγκριτική αντιπαράθεση
των παραγόντων εργασιακής
ικανοποίησης από τη σκοπιά
των εργαζομένων και των προϊσταμένων



5.6. Στατιστικός έλεγχος υπόθεσης

Έγινε έλεγχος συσχέτισης ανάμεσα στη γνώμη των εργαζομένων και στο τι πιστεύουν (αντιλαμβάνονται) οι προϊστάμενοι περί των παραγόντων (κίνητρα), που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων. Υπολογίστηκε ο δείκτης Spearman correlation coefficient (Lwanga and Lemeshow, 1991). Ο δείκτης Spearman's έδειξε την ύπαρξη **ασήμαντης** συσχέτισης ανάμεσα στις απόψεις των εργαζομένων και των προϊσταμένων (**Spearman correlation coefficient** = 0,103)

6. Συμπεράσματα

1. Στη μελέτη μας, αποδεικνύεται ότι το καλύτερο αποτέλεσμα δεν επιτυγχάνεται, όταν ο καθένας στην ομάδα εργασίας κάνει το καλύτερο για τον εαυτό του. Το καλύτερο αποτέλεσμα επιτυγχάνεται όταν ο καθένας κάνει το καλύτερο για τον εαυτό του ΚΑΙ για την ομάδα. Η ψυχική υγιεινή του εργαζομένου δεν επιτυγχάνεται μόνο με την ατομική ευημερία, αλλά υπάρχει μόνο μέσα στη συλλογική ευτυχία. Αυτό δε δικαιώνει το «αόρατο χέρι» και την «πεφωτισμένη ιδιοτέλεια» του Άνταμ Σμιθ, γνωστό ως Laissez Faire.

2. Στην ψυχοδυναμική της εργασιακής ικανοποίησης, ο παράγοντας «ενδιαφέρουσα εργασία» προτιμήθηκε στην πλειοψηφία των περιπτώσεων και κατέχει την πρώτη θέση των προτιμήσεων στους συμμετέχοντες στην έρευνα που ανήκουν στην Ομάδα Ι: Εργαζόμενοι χωρίς θέση ευθύνης (Υπάλληλοι σε τομείς εργασίας).

Η ενδιαφέρουσα εργασία αποτελεί κίνητρο απόδοσης. Δηλαδή η φύση της δουλειάς, η αίσθηση του συνανήκειν, ο σεβασμός της προσωπικότητας αποτελούν κίνητρα με ψυχοκινητική ισχύ. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας επιβεβαιώνουν παρόμοιες διαχρονικές έρευνες και εργασίες διακεκριμένων μελετητών όπως: Maslow Herzberg, McGregor Likert κ.ά.

Αντίθετα, τα χορηγούμενα από την οργάνωση: αμοιβές, επιδόματα - bonus, προαγωγές, μονιμότητα κ.ά. αποτελούν τους παραδοσιακούς παράγοντες με περιορισμένη υποκινητική ισχύ και εντάσσονται στην κατηγορία «των κεκτημένων δικαιωμάτων».

3. Η βασική ικανότητα συνεπώς της διοίκησης πέραν του να μπορεί: να προγραμματίζει, υλοποιεί, αξιολογεί, ανασχεδιάζει διορθώνοντας σφάλματα,

Σημειώσεις:

1. Τηλορισμός και Φορντισμός

-Ο **Φρέντρικ Οίνσλου Τέηλορ**: (η «επιστημονική οργάνωση της εργασίας» (τηλορισμός) προϋποθέτει τη λεπτομερή μελέτη των βιομηχανικών διαδικασιών προκειμένου να κατατμηθούν σε απλές ενέργειες που θα μπορούσαν να χρονομετρηθούν και να οργανωθούν με ακρίβεια. Σκοπός του η μεγιστοποίηση της βιομηχανικής παραγωγής (βιομηχανική αποδοτικότητα).

Για να αυξηθεί η παραγωγή, πρέπει οι εργάτες να αποφεύγουν άσκοπες κινήσεις και να κάνουν μόνον όσες είναι αναγκαίες για την κατασκευή του προϊόντος στο συγκεκριμένο στάδιο παραγωγής του.

-Ο **Φορντ** επέκτεινε τις αρχές της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας του Τέηλορ (εξειδίκευση των εργατών στην εφαρμογή ορισμένων μηχανικών κινήσεων, εκτελούμενων δίχως σκέψη, κινούμενη γραμμή παραγωγής) και έδωσε σημασία στη σχέση της μαζικής παραγωγής και των μαζικών αγορών.

2. **Charlie Chaplin (1963)** «Μοντέρνοι Καιροί Modern Times» [Κινηματογραφική Ταινία-αρχική έκδοση 1936]

3. Η παραπάνω σκηνή, από ένα παλιό κείμενο, στολίζει το εξαιρετικό άρθρο του ομότιμου καθηγητή Ψυχιατρικής του ΑΠΘ Θανάση Καραβάτου με τίτλο «Ψυχοπαθολογία και ψυχοδυναμική της εργασίας», που δημοσιεύεται στην τριμηνιαία επιθεώρηση «Σύναψις».

θα πρέπει να διατηρεί την αυτοεκτίμηση και την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου - υφιστάμενου. Βελτιώνοντας αυτή την ικανότητα, η διοίκηση αυξάνει την αποτελεσματικότητα της τυπικής οργάνωσης με τις ελάχιστες δυνατές θυσίες. Αυτό διότι ο βαθμός σημαντικότητας της ανάγκης της αυτοεκτίμησης από την πλευρά των εργαζομένων είναι χαμηλός (8^{ος} στη σειρά κατάταξης) και συνεπώς η ένταση της απαιτητικότητας είναι χαμηλή. Είναι όμως άρρηκτα σχετιζόμενη με την ενδιαφέρουσα εργασία που είναι στην 1^η προτίμηση των εργαζομένων. Η προσωπική ευχαρίστηση και η ανταμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί την ουσία της αυτοεκτίμησης της προσωπικότητας του ατόμου.

4. Η ανάπτυξη της προσωπικότητας των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας αποτελεί επί μέρους εκδήλωση της προσωπικότητάς τους, για την οποία η διοίκηση πρέπει να παρέχει ευθεία και άμεση προστασία. Τούτο αποτελεί αυτονόητη συνέπεια του γεγονότος ότι η ανθρώπινη εργασία αποτελεί προς τα έξω εκδήλωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου, με αξία κατά πολύ ανώτερη εκείνης των υλικών αγαθών. Η Διοίκηση, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, μεταξύ των άλλων, θα πρέπει:
 - α. να αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως συνεργάτη, μέσω του οποίου αλλά και της εργασίας του θα προκαλέσει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα
 - β. να διατηρεί κλίμα ειρήνης μέσα στο εργασιακό περιβάλλον
 - γ. να τηρεί και να ενθαρρύνει την πεποίθηση νομιμότητας, αμεροληψίας και συνέπειας στις πολιτικές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού (π.χ.

προσλήψεις, τοποθετήσεις, αναδιατάξεις).

7. Επίμετρο

Στο πλαίσιο της μελέτης αυτής αναθεώρησα την άποψή μου σε ό,τι αναφέρεται στο γνωστό μύθο «Τζίτζικας και Μέρμηγκας», όπου δημιουργείται στον αναγνώστη αρνητική προδιάθεση για τον τζίτζικα και θετική για το μέρμηγκα. Από προσεκτική ανάλυση προκύπτει ότι ο μέρμηγκας είναι ο τύπος του αλγοριθμικά εργαζόμενου εργάτη χωρίς φαντασία, η προσωποποίηση δηλαδή του επιθετικού ατομιστή. Αντίθετα, ο τζίτζικας αποτελεί την ευχάριστη, την ευγενική παρουσία που δίνει χροιά και νότα στη μονοτονία του εργασιακού χώρου. Οι δύο αυτοί πρωταγωνιστές δεν είναι αμοιβαίως αποκλειόμενες φιγούρες, αλλά σαφώς δύο επάλληλες που η μία συμπληρώνει την άλλη.

8. Σκέψεις για περαιτέρω έρευνα

Τα στοιχεία της έρευνας έχουν συγκεντρωθεί την περίοδο προ του Μνημονίου.

Πιστεύετε ότι, μπροστά στην κρίση και στο ενδεχόμενο της πτώχευσης, θα αλλάξει η προτίμηση των εργαζομένων και θα υπερισχύσουν τα υλικά και εργο-κεντρικά κίνητρα σε βάρος των ανθρωποκεντρικών;

Πιστεύετε ότι ο εργαζόμενος, μπροστά στην κρίση και στο ενδεχόμενο της πτώχευσης, θα αδρανοποιηθεί και θα περιχαρακωθεί μέσα σε μια επιθετική ατομικότητα ή θα στρέψει το βλέμμα του στον άλλον, στο διπλανό του, με έννοια και οξυμένη από τις συνθήκες ευαισθησία;

Θα κλειδωθεί στην άρνηση και στη βία ή θα καλλιεργήσει τη συλλογικότητα, τη συνύπαρξη και την αλληλεγγύη;

4. γνωστή στα στέκια των ναυτικών στην Ακτή Μιαούλη ως το σύνδρομο της λαμαρίνας επικαλούμενο «λαμαρινίαση».

5. **Νίκος Καββαδίας (1933)** «Παραλληλισμοί» Στην Ποιητική Συλλογή ΜΑΡΑΜΠΟΥ εκδόσεις ΑΓΡΑ.

6. Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ο Ρώσος **Ivan Pavlov** (1849-1936) ασχολείται με την έρευνα και τη μελέτη μιας μορφής συμπεριφοράς, που λέγεται **ανακλαστικό - εξαρτημένη ανακλαστική μάθηση**. Πειραματιζόμενος πάνω στη λειτουργία του πεπτικού συστήματος των σκύλων διαπίστωσε ότι εκκρίνουν σάλιο (φυσική αντίδραση) όταν βλέπουν τροφή αλλά πολλές φορές και χωρίς φυσιολογική αιτία, που να δικαιολογεί την αντίδρασή τους αυτή (π.χ. στο άκουσμα βημάτων του φύλακα που τους έφερνε το φαγητό). Παρατηρώντας όλη αυτή τη συμπεριφορά ο Pavlov ασχολήθηκε με τη συστηματική διερεύνηση της πιθανότητας τροποποίησης των ανακλαστικών με τη μάθηση. Έτσι λοιπόν πραγματοποίησε σειρά πειραμάτων, στα οποία παρουσίαζε, στην αρχή, στον πεινασμένο σκύλο ένα ουδέτερο ερέθισμα (π.χ. ήχος κουδουνιού), ώστε να σιγουρευτεί ότι ο σκύλος δε θα εκκρίνει σάλιο πριν το πείραμα (συνήθως ο σκύλος στο άκουσμα του ήχου εμφάνιζε μια άσχετη αντίδραση). Έπειτα, κάθε φορά που του έδινε το φαγητό (φυσικό ερέθισμα) χτυπούσε ταυτόχρονα το κουδούνι (ουδέτερο ερέθισμα). Αυτό το επαναλάμβανε πολλές φορές. Τούτη η ταυτόχρονη παρουσίαση των δύο ερεθισμάτων (φυσικού, που προκαλούσε την φυσική αντίδραση της σιελόρροιας και ουδέτερου) δημιούργησε μεταξύ τους υποκατάστατη σύνδεση. Αργότερα, χτυπούσε το κουδούνι χωρίς να εμφανίζει τροφή. Ακόμη και τότε ο σκύλος παρήγαγε σάλιο, γιατί είχε συνδέσει τον ήχο με την τροφή - το ουδέτερο ερέθισμα (ήχος) προκαλούσε μόνο του τη φυσική αντίδραση (έκκριση σάλιου).

A close-up photograph of pink tulips. The main flower is in sharp focus, showing the delicate texture of its petals. To its right, another tulip is partially visible but blurred. The background is a soft, out-of-focus mix of light and dark tones. The text 'Χριστός Ανέστη' is written in a dark, elegant script across the lower right portion of the image.

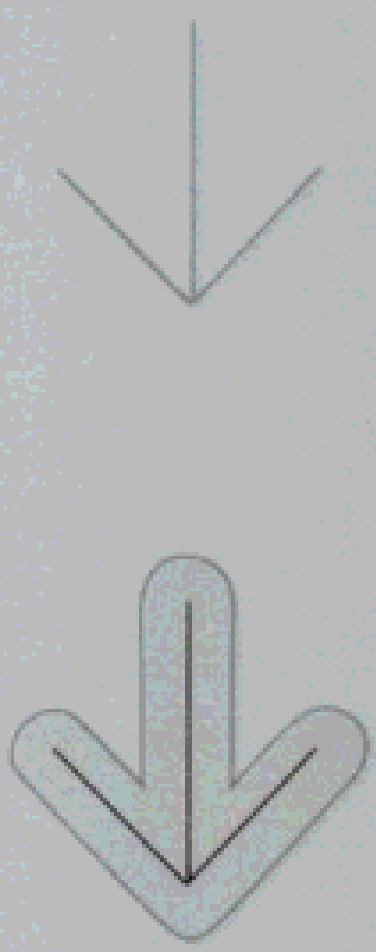
Χριστός Ανέστη

Δημοσίευση άρθρων

Γίνονται δεκτά άρθρα που πραγματεύονται **επίκαιρα ζητήματα στο χώρο της εκπαίδευσης ή και θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος**. Τα κείμενα πρέπει να αποστέλλονται με e-mail, σε μορφή Word, ενώ οι φωτογραφίες που τα συνοδεύουν πρέπει να είναι σε ηλεκτρονική μορφή (.tiff ή .jpg) σε υψηλή ανάλυση. Η βιβλιογραφία, αν υπάρχει, παρατίθεται μόνο με τη μορφή υποσημειώσεων. Τα άρθρα, τα οποία μπορεί να είναι πρωτότυπα ή αναδημοσιεύσεις, δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τις 2.000 λέξεις.

Για να δημοσιευτεί ένα κείμενο, πρέπει να εγκριθεί από την Συντακτική Επιτροπή. Η μερική ή ολική αναπαραγωγή κειμένων του περιοδικού επιτρέπεται μόνο με την άδεια του Εκδότη.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με την κα Ι. Αναστασάκου, τηλ.: 210 5385174, Fax: 210 5385852, e-mail: eee@teiath.gr



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

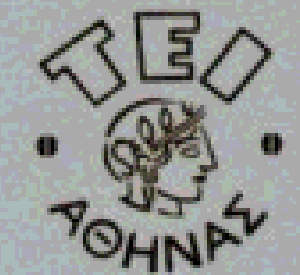
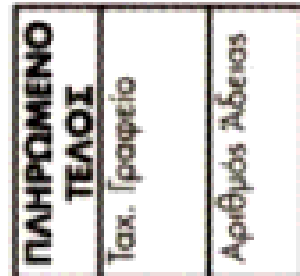
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

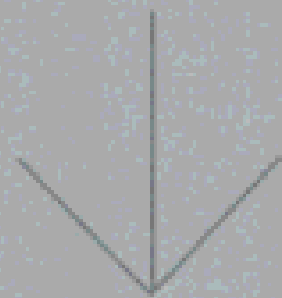


Αν. Σπυρίδωνος, 122 10 Αιγάλεω

Τηλ.: 210 538 5100, fax: 210 591 1590

e-mail: info@teiath.gr, webmaster@teiath.gr

ISSN 1791-7247



www.teiath.gr