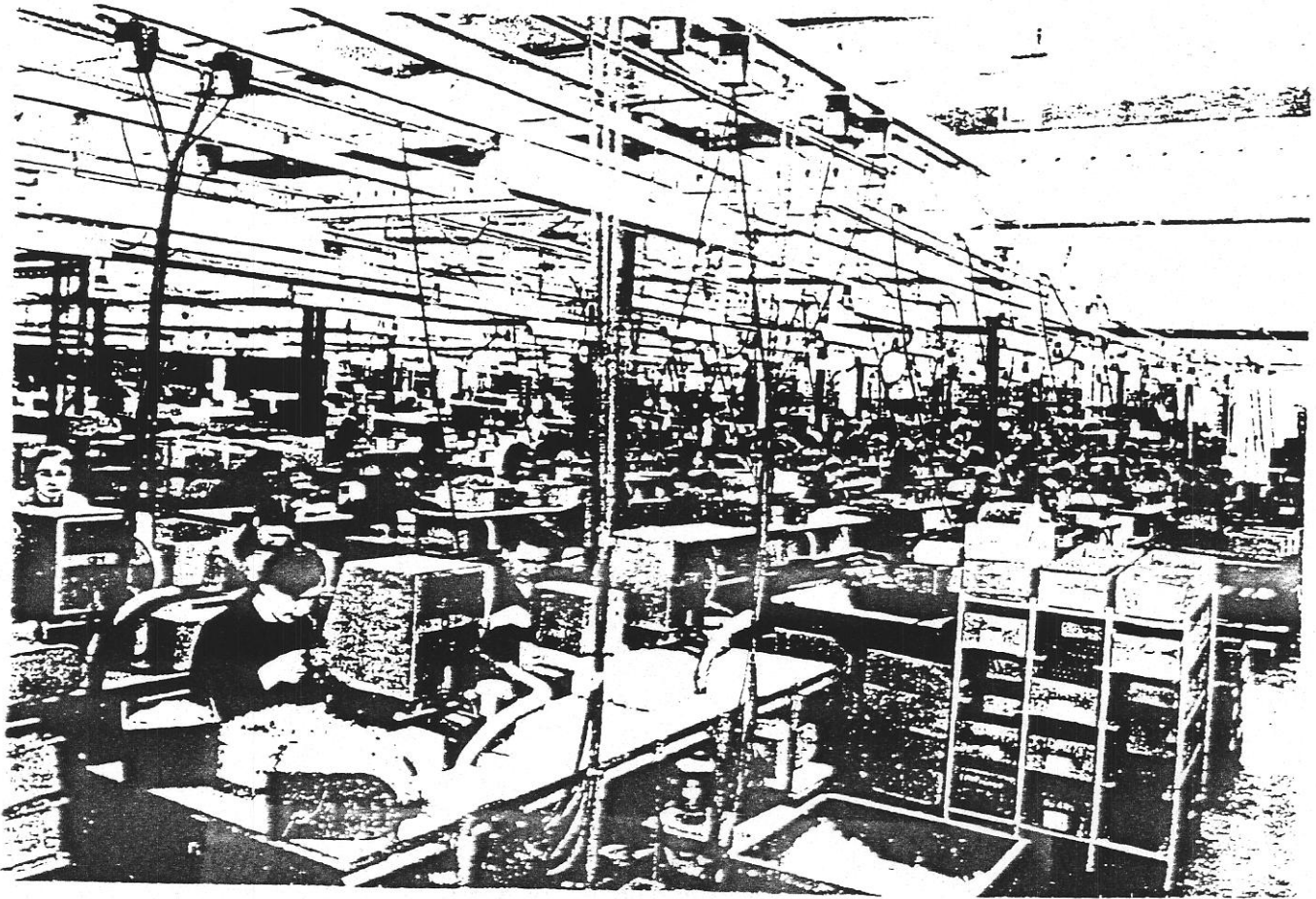


ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

**ΟΙ ΑΡΧΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ:**

**Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΩΣ “ΚΛΕΙΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ
ΣΥΣΤΗΜΑ”**



Τμήμα Συναρμολόγησης

2.1 Η “επιστημονική” οργάνωση της εργασίας

2.1.1 Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Η κυριότερη επιδίωξη της “επιστημονικής” οργάνωσης της εργασίας συνίσταται στη επινοήση μεθόδων και τεχνικών παραγωγής, που να περιορίζουν σημαντικά το “*συστηματικό χασομέρι*” του εργάτη²⁰, ούτως ώστε να καταστεί εφικτή η υπέρμετρη εντατικοποίηση της εργασίας²¹, η οποία αποτελούσε το βασικό άξονα της οικονομικής στρατηγικής του αμερικανικού κεφαλαίου -περί τα τέλη του προηγούμενου αιώνα- για την επέκτασή του και για την επιβολή καινούργιων κοινωνικών όρων απόσπασης της υπερεργασίας.

Κατά συνέπεια, βασικός σκοπός του F. Taylor, ιδρυτού της “επιστημονικής” οργάνωσης της εργασίας, δεν ήταν όπως ισχυρίζεται ο N. Mouzelis “*η αύξηση της παραγωγικότητας της οργάνωσης, ιδιαίτερα στο επίπεδο του εργοστασίου*”²², αλλά η συστηματική καταστροφή της τεχνικής δεξιότητας του μάστορα, του τεχνίτη και του εργάτη, για τους ακόλουθους λόγους :

²⁰ Το “συστηματικό χασομέρι” υπήρξε κατά την εποχή του F. Taylor, ένας τρόπος άμυνας που ανέπτυξε η εργατική τάξη κατά της ανεργίας- “επεκτείνοντας χρονικά” την εργασία, επεκτείνεται και ο πληρωμένος χρόνος απασχόλησης-και κατά της πρόωμης φθοράς της δύναμής της, καθώς εκείνη την εποχή δεν υπήρχε καμία από τις σημερινές “έμμεσες παροχές” και κάθε εργατικό ατύχημα σήμαινε εκδίωξη από οποιαδήποτε εργασία και πλήρη απώλεια του μισθού. Βλέπε αναλυτικότερα, Benjamin Coriat, *Science, Technique et Capital, Paris, Seuil, 1976*, ελληνική μετάφραση, εκδόσεις Α/συνέχεια.

²¹ Εντατικοποίηση της εργασίας υπάρχει όταν με δεδομένη (σταθερή) την τεχνολογία, ο αυτός αριθμός εργαζομένων παράγει στον ίδιο χρόνο -είτε ως αποτέλεσμα της αύξησης του ρυθμού της εργασίας, είτε ως συνέπεια της μείωσης των “κενών” και των νεκρών χρόνων στην πορεία της παραγωγής- μία μεγαλύτερη ποσότητα προϊόντων-εμπορευμάτων.

²² Nicos Mouzelis, *Organisation and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories*, London, Routledge & Keyan Paul, revised edition, 1981, σελ.81. Στο σημείο αυτό,θα πρέπει να επισημάνουμε ότι δεν πρέπει να συγχέεται η εντατικοποίηση της εργασίας, με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, η οποία υπάρχει όταν με τον αυτό ρυθμό εργασίας, ο αυτός αριθμός εργαζομένων παράγει μία μεγαλύτερη ποσότητα προϊόντων-εμπορευμάτων. Η πρόοδος που διαπιστώνεται, πρέπει τότε να αποδοθεί στην πρόοδο της τεχνικής αποτελεσματικότητας των παραγωγικών μέσων που χρησιμοποιούνται.

- Η αποτελεσματικότητα της τέχνης ως τρόπου αντίστασης του εργάτη στην εντατικοποίηση της εργασίας, έγκειται στο γεγονός ότι η γνώση των βιομηχανικών χειρισμών και η κυριαρχία πάνω τους, στην ουσία ήταν αποκλειστικό μονοπώλιο, έστω κατηγοροποιημένο, ανάμεσα στα διάφορα επαγγέλματα της εργατικής τάξης.
- Ταυτόχρονα, αυτή η “αποκλειστικότητα” πάνω στους τρόπους χειρισμού, ήτοι ο αποκλεισμός της εργοδοσίας από αυτό το συγκεκριμένο μονοπώλιο των εργαζομένων, καθιστούσε εφικτή και αναπότρεπτη την εργατική κυριαρχία πάνω στους χρόνους παραγωγής.

2.1.2 Το Θεωρητικό Πλαίσιο του Ταιλορισμού

Η συνειδητοποίηση - εξαιτίας άλλωστε της συμμετοχής του ως εργάτη και ως μηχανικού στην παραγωγική διαδικασία- από τον F. Taylor του γεγονότος ότι όποιος ελέγχει και άρα υπαγορεύει τους τρόπους χειρισμού, αυτός θα μπορέσει να ελέγξει και τους χρόνους παραγωγής²³, τον ώθησε να διατυπώσει τις κατωτέρω αρχές της “επιστημονικής” διοίκησης της επιχείρησης²⁴ :

1. Υπάρχει “μια μόνο ορθή μέθοδος” (the one best way) για κάθε έργο.
“Μεταξύ των διαφόρων μεθόδων και τεχνικών, που χρησιμοποιούνται σε κάθε τμήμα κάποιου επαγγέλματος, υπάρχει πάντοτε μία μέθοδος και μία τεχνική, που είναι πιο γρήγορες και ανώτερες από όλες τις άλλες”.

²³ Για μια ευρύτερη ανάλυση της προβληματικής αυτής, βλέπε Benjamin Coriat , *L' atelier et le chronomètre*, Paris, C. Bourgois, 1979, ελληνική μετάφραση υπό τον τίτλο: *Ο εργάτης και το χρονόμετρο*, από τις εκδόσεις “Κομμούνα”, Αθήνα, 1985.

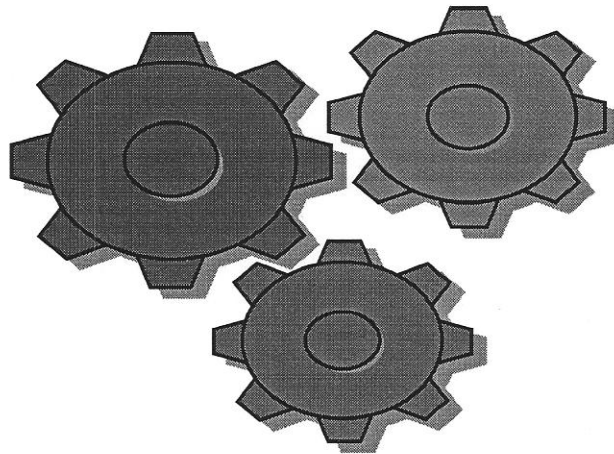
²⁴ Frederic W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper & Brothers, 1911, γαλλική μετάφραση υπό τον τίτλο: *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1957.

2. Η επιστημονική μελέτη της εργασίας. *“Αυτή η καλύτερη μέθοδος και αυτή η καλύτερη τεχνική δεν μπορούν να ανακαλυφθούν και να τεθούν σε εφαρμογή, παρά μόνο σε μία επιστημονική ανάλυση και μελέτη όλων των χρησιμοποιούμενων μεθόδων και τεχνικών”*.
3. Η δυνατότητα σαφούς προσδιορισμού του έργου. *“... κάθε εργάτης, λαμβάνει στην πλειοψηφία των περιπτώσεων γραπτές οδηγίες που περιγράφουν λεπτομερώς το έργο που πρέπει να επιτελέσει, καθώς και τα μέσα τα οποία διαθέτει για την εκτέλεση της εργασίας”*.
4. Ο διαχωρισμός της εργασίας σε δύο τμήματα: τη σύλληψη και την εκτέλεση, εκ των οποίων το πρώτο αποτελεί το αποκλειστικό αντικείμενο της διεύθυνσης και το δεύτερο των εργατών.
5. Η εργασία (άρα και ο μισθός) με το κομμάτι. *“Καθόσον ζητείται καθημερινά από τους εργάτες να δουλεύουν πολύ γρήγορα, είναι απολύτως αναγκαίο να τους εξασφαλισθεί ότι θα έχουν έναν υψηλότερο μισθό, κάθε φορά που θα πετυχαίνουν το έργο τους”*.

Όπως προκύπτει από την απλή και μόνο παράθεση των ανωτέρω αρχών, που διατύπωσε ο F. Taylor, δύο είναι οι κύριοι κατευθυντήριοι άξονες, γύρω από τους οποίους συγκροτείται το Ταυλοριστικό δόγμα:

- A. Ελαχιστοποίηση ή και εξάλειψη της σπατάλης του χρόνου στο εργοστάσιο. Σ’ αυτήν την προσπάθεια “εξορθολογισμού” της παραγωγικής διαδικασίας και αποφυγής των απωλειών σε χρόνο, η εργασία θεωρείται ως μία διαδοχή στοιχειωδών κινήσεων μετρήσιμης διάρκειας, η οποία αποτελεί και τη μοναδική σημασιολογική πλευρά τους. Από αυτή τη θεώρηση της εργασίας απορρέει η αναγκαιότητα μιας προκαταρκτικής

αυστηρής ανάλυσης του έργου προς επίτευξη, ανάλυσης που πραγματοποιείται ταυτόχρονα σε δύο επίπεδα: σ'εκείνο της σύλληψης του προϊόντος και σ'εκείνο της συγκεκριμένης διαδικασίας που πρέπει να εφαρμοστεί για την παραγωγή του. Άμεσες συνέπειες της “εξορθολογιστικής” προσπάθειας περιορισμού στο “συστηματικό χασομέρι” του εργάτη είναι: η λεπτομερής ανάλυση και καταγραφή των κινήσεων που χρειάζονται για την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου, η χρονομέτρηση των κινήσεων των εργαζομένων, ο καθορισμός της απόδοσης (νόρμες), η προετοιμασία της εργασίας από τα γραφεία μεθόδων, η ύπαρξη κανονισμών που συνθέτουν μία αυστηρή πειθαρχία, η υποδούλωση του ανθρώπου στη μηχανή²⁵ και ο καθορισμός των ειδικεύσεων με αναφορά στη θέση (πόστο) εργασίας και όχι στην τεχνική γνώση του εργάτη²⁶.



Η εντατικοποίηση της εργασίας αποτελεί λοιπόν, την κύρια προτεραιότητα του “εξορθολογισμού” της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς σύμφωνα με τον F. Taylor, ο πλούτος (υπό την έννοια του A.

²⁵ Χωρίς αμφιβολία, η καλύτερη περιγραφή της υποδούλωσης του ανθρώπου στη μηχανή υπάρχει στη ταινία του Τσάρλι Τσάπλιν “Μοντέρνοι Καιροί”.

²⁶ Επ’αυτού του θέματος βλέπε αναλυτικότερα, Michel Cézard- Laurent Thevenot, “Evolution des Qualifications”, στο “Le Travail Ouvrier”, *Les Cahiers Français*, No 209, Janvier-Février 1983, σελ. 11-16.

Smith) προκύπτει κυρίως από την άμεση εργασία ²⁷. Η απόπειρα εξομοίωσης της προστιθέμενης αξίας σ'έναν κύριο παράγοντα, ήτοι την άμεση εργασία, επιτρέπει αφενός μεν την μονοδιάστατη ποσοτικοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας, αφετέρου δε την πλήρη διαιρεσιμότητα του ιεραρχημένου παραγωγικού συστήματος, σε ανεξάρτητα, μετρήσιμα και προστιθέμενα υποσυστήματα. Κατά συνέπεια, η εργασία είναι κωδικοποιήσιμη και κωδικοποιημένη, δεδομένου ότι η έλλειψη αβεβαιότητας -η πληροφόρηση είναι τέλεια και οι ίδιες αιτίες προκαλούν μονίμως τα ίδια αποτελέσματα σε μια γραμμική και επαναλαμβανόμενη χρονική διάσταση- παρέχει το κατάλληλο πλαίσιο της ομοιομορφίας, που διέπεται από σταθερούς κανόνες και κανονισμούς.

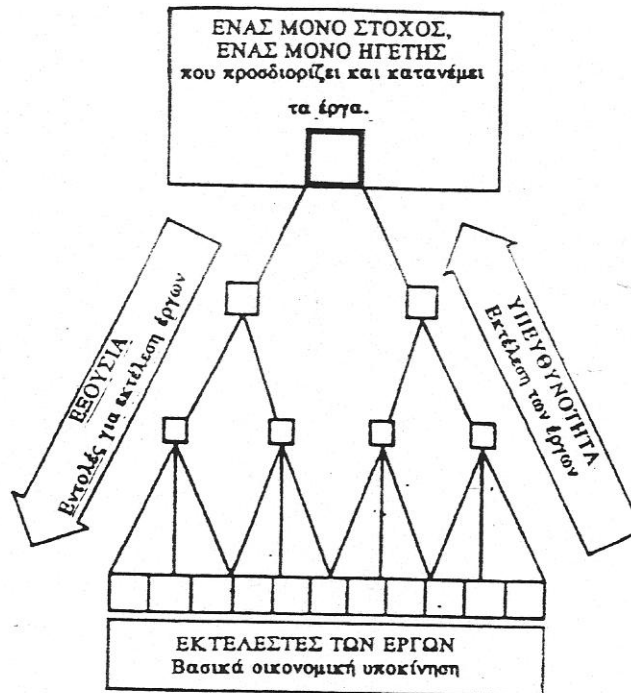
- B. Με βάση την αρχή ότι υπάρχει “μια μόνο ορθή μέθοδος”, που αποτελεί και το κριτήριο της απόδοσης που πρέπει να έχει ο εργάτης, η πληρωμή των εργαζόμενων δύναται να πραγματοποιηθεί σε απόλυτη συνάρτηση με τη μετρήσιμη (κατά επιστημονικό, υποτίθεται, τρόπο) απόδοσή τους. Όμως, εάν όντως ίσχυε η “μια μόνο ορθή μέθοδος” -η οποία προϋποθέτει ιδανικές συνθήκες παραγωγής που ελάχιστη σχέση έχουν με τη συγκεκριμένη καθημερινή πραγματικότητα του εργοστασιακού χώρου- η επιστασία που στόχο της έχει να εξασφαλίσει τη μεγαλύτερη δυνατή προσφορά εργασίας από τους εργάτες, θα έτεινε προς εξαφάνιση, διότι οι εργάτες αμειβόμενοι ανάλογα με την απόδοσή τους σε σχέση με τη νόρμα- η οποία θα καθοριζόταν με αντικειμενικά-επιστημονικά κριτήρια- θα επέβλεπαν μόνοι τους τον εαυτό τους και ο επόπτης θα ήταν εντελώς περιττός.

Η οργανωτική δομή που αντιστοιχεί στην “επιστημονική” οργάνωση της εργασίας, παρουσιάζεται στο ακόλουθο *Σχήμα 2.1*.

²⁷ Βλέπε αναλυτικότερα, Maurice de Montmollin, Olivier Pastré (eds.), *Le Taylorisme*, Paris, La Découverte, 1984 και Daniel Nelson, *Frederic Winslow Taylor and the Rise of Scientific Management*, The University of Wisconsin Press, New York, 1980.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Οργανωτική Δομή μιας Επιχείρησης
που λειτουργεί σύμφωνα με τις ταιλοριστικές αρχές



Πηγή: Jean-Louis Le Moigne, *Les Systèmes de Decision dans les Organisations*, Presses Universitaires de France, Paris, 1974, σελ. 122.

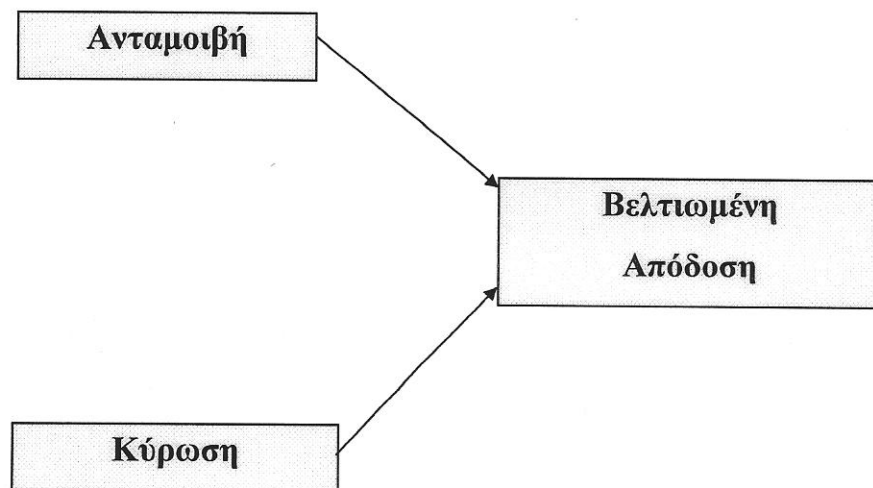
Η αποτελεσματική λειτουργία αυτής της πυραμδικής ιεραρχικής οργανωτικής δομής, προϋποθέτει ότι η διαδικασία ελέγχου και η αυστηρή τήρηση της πειθαρχίας, συμπληρώνεται από τη θέσπιση κατάλληλων κινήτρων για την υποκίνηση των εργαζομένων, οι οποίοι ως πλήρως ορθολογικά υποκείμενα τείνουν στην μεγιστοποίηση της συνάρτησης που διέπει την κατάσταση ισορροπίας τους μεταξύ δύο υποκατάστατων αγαθών, της

προσπάθειας-κούρασης και του εισοδήματος, δηλαδή των παραμέτρων της ατομικής καμπύλης προσφοράς εργασίας.

Δεδομένου λοιπόν ότι τα άτομα εργάζονται αποκλειστικά και μόνο λόγω οικονομικών κινήτρων, το μοντέλο υποκίνησης που προτείνεται από τον F. Taylor αποβλέπει σε μία ενίσχυση ή τροποποίηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων με τη χρησιμοποίηση κινήτρων θετικού (ανταμοιβή) ή αρνητικού (κύρωση) χαρακτήρα, (βλέπε *Σχήμα 2.2.*) και προσδιορίζεται από τη κυκλική σχέση ανταμοιβή-υποκίνηση-απόδοση-ανταμοιβή²⁸.

ΣΧΗΜΑ 2.2

Το μοντέλο υποκίνησης στην “επιστημονική” οργάνωση της εργασίας



Η καθιέρωση της κατακερματισμένης εργασίας είχε ως αποτέλεσμα αφενός μεν, τη σημαντική μείωση της ικανότητας αντίστασης του επαγγελματία εργάτη αφετέρου δε, τη θεμελίωση μιας εργασιακής διαδικασίας που επέτρεπε την ένταξη των ανειδίκευτων στη μισθωτή εργασία και τη

²⁸ Αυτό το μοντέλο υποκίνησης τελειοποιήθηκε από τους μιχεβιοριστές-με κύριο εκπρόσωπό τους τον B. F. Skinner, ο οποίος διετύπωσε τη θεωρία του λειτουργικού εθισμού-που πρότειναν ως κύριο στόχο της ψυχολογίας, τον έλεγχο και την πρόβλεψη της συμπεριφοράς. Βλέπε αναλυτικότερα, B. F. Skinner, *Beyond Freedom and Dignity*, Alfred Knopf, New York, 1971.

δυνατότητα της εργοδοσίας να στρατολογεί το εργατικό δυναμικό που χρειαζόταν έξω από τα συνδικάτα²⁹. Η Ταυλοριστική οργάνωση της εργασίας κατάφερε την ένταξη στην παραγωγική διαδικασία ενός εργατικού δυναμικού αγροτικής κυρίως προέλευσης χωρίς καμιά τεχνική και συνδικαλιστική εμπειρία, εξασφαλίζοντας κατά τον τρόπο αυτό, μια σημαντικότερη αλλαγή στη συσσώρευση του κεφαλαίου, καθώς η μαζική παραγωγή βρήκε ένα από τα κυριότερα στηρίγματά της στο εσωτερικό της ίδιας της εργασιακής διαδικασίας.

Οι θεωρητικές αρχές οργάνωσης και διοίκησης που διετύπωσε ο F. Taylor (1856-1915), βρίσκονται σε πλήρη αρμονία και συμπληρωματικότητα με τις αρχές της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας που ανέπτυξε ο Leon Walras (1834-1910), καθώς ασπάζονται τις ίδιες απλουστευτικές υποθέσεις, όπως την ύπαρξη τέλει πληροφόρησης και την έλλειψη καινοτομίας³⁰ και βασίζονται στον επιστημολογικό κανόνα του “*μεθοδολογικού ατομισμού*”³¹.

²⁹ Βλέπε, R. Bendix, *Work and Authority in Industry, Ideologies of Management in Course of Industrialization*, L.A., California Paperback Edition, 1974. Όπως σωστά παρατηρεί ο N. Mouzelis, *ό.π.*, σελ. 83, “Ο Taylor ήταν συστηματικά εχθρικός στο συνδικαλισμό, παρά τις κατά καιρούς δηλώσεις του ότι, ήταν πρόθυμος να τον ανεχθεί. Κατά την άποψή του, ο ρόλος των συνδικάτων ήταν ζημιογόνος όχι μόνο για την οικονομία συνολικά, αλλά και για τα πραγματικά συμφέροντα των εργαζομένων”.

³⁰ Όπως επισημαίνει ο D. Bell, “Ο L. Walras υποθέτει την απουσία τεχνολογικών καινοτομιών, καθώς αυτές αλλάζουν τις παραμέτρους των εξισώσεων. Είναι μια θεωρία πλήρως στατική”. Βλ. D. Bell, “Models and Reality in Economic Discourse” στο Daniel Bell, Irving Kristol (eds.), *The Crisis in Economic Theory*, Basic Books, New York, 1981.

³¹ Αναφερόμενος στην επιστημονική αξία του μοντέλου του homo economicus, ο καθηγητής Milton Friedman παρατηρεί: “Αυτό το μοντέλο του οικονομικού ανθρώπου αντιτίθεται στο “κοινωνιολογικό” μοντέλο, το οποίο ορίζει τον άνθρωπο ως ένα ον προσαρμοστικό και συμβατικό, του οποίου η συμπεριφορά είναι ένα καθαρό προϊόν του πολιτιστικού περιβάλλοντος”, παρατίθεται από τον Henri Lepage, *Autogestion et capitalisme. Réponses à l'anti-économie*, Masson, Paris, 1978, σελ. 53. Σύμφωνα λοιπόν με τον M. Friedman, οι ανάγκες και οι προτιμήσεις των ανθρώπων δεν είναι κοινωνικά θεσμισμένες, αλλά φυσικές, εγγραμμένες το πιθανότερο στα χρωματοσώματα του κάθε ατόμου. Σχολιάζοντας το θαναταστικό κόσμο του homo economicus ο K. Μαρξ υπογραμμίζει με μια δόση ειρωνείας: “Η μόνη δύναμη που τους ενώνει και τους φέρνει σε σχέση μεταξύ τους είναι ο ατομισμός, το κέρδος και τα ιδιωτικά συμφέροντα του καθένα. Όλοι φροντίζουν για τον εαυτό τους και κανείς δεν σκοτίζεται για τους άλλους και ακριβώς για το λόγο αυτό - σύμφωνα με την προκαθιερωμένη αρμονία των πραγμάτων ή κάτω από την προστασία μιας πανέξυπνης θείας προνοίας- όλοι δουλεύουν μαζί για το αμοιβαίο όφελος, για το κοινό καλό και για το

Η νεοκλασική οικονομική σχολή (L. Walras, A. Cournot, A. Marshall), παρέχει τα θεωρητικά εργαλεία για την κατανόηση της ισορροπίας της αγοράς, που η κλασική σχολή της διοίκησης θεωρεί ως δοσμένη (επιτευχθείσα) και η συνεισφορά της, συνίσταται στην “επιστημονική” θεμελίωση της παραγωγικότητας, την οποία οι νεοκλασικοί λαμβάνουν ως δεδομένη. Στην ορθολογική συμπεριφορά των οικονομικών παραγόντων που προτείνεται από τη νεοκλασική οικονομική θεωρία -ήτοι, μεγιστοποίηση του κέρδους από την επιχείρηση και της χρησιμότητας από τον καταναλωτή- αντιστοιχεί η ορθολογική συμπεριφορά των εργαζομένων -μεγιστοποίηση του ατομικού εισοδήματος στο πλαίσιο της συνάρτησης της αμοιβής με την “επιστημονικά” μετρήσιμη απόδοση- που προσπάθησε να θεμελιώσει η κλασική σχολή της διοικητικής επιστήμης.

Η συμπληρωματικότητα της μικροοικονομικής των νεοκλασικών και της “επιστημονικής οργάνωσης” της εργασίας, βασίζεται στην εκ μέρους τους ενσάρκωση, μιας καινούργιας φαντασιακής σημασίας που αναδύεται με την έλευση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής: την απεριόριστη επέκταση της “ορθολογικής κυριαρχίας”.

Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Κ. Καστοριάδης: “Με αφετηρία το κρυμμένο (και φαινομενικά προφανές) αίτημα ότι το μόνο αντικείμενο της οικονομίας είναι να παράγει περισσότερα (outputs) με λιγότερα (inputs), τίποτα δεν πρέπει να αποτελεί εμπόδιο στην πορεία της μεγιστοποίησης: ούτε η “φύση”

συμφέρον όλων”. Κ. Μαρξ: *Capital*, Lawrence and Wishart, London 1938, Vol. I, σελ. 155, παρατίθεται από τον Simon Mohun: “Η Κυριαρχία του Καταναλωτή”, στο Francis Green - Petter Nore, (eds.): *Economics: An Anti-Text*, (1977), ελληνική μετάφραση στις εκδόσεις “Κάλβος”, Αθήνα, 1980, σελ. 91-118. Για μια κριτική ανάλυση του επιστημολογικού κανόνα του “μεθοδολογικού ατομισμού”, βλέπε, Sue Himmelweit: “Το Άτομο ως Βασική Μονάδα Ανάλυσης”, στο, F. Green-P. Nore, *ό.π.* σελ. 42-61, ο οποίος μετά από μια παρουσίαση της αναλυτικής μεθόδου των “ορθόδοξων” οικονομικών, καταλήγει ως εξής: “... οι προσωπικές προτιμήσεις δεν είναι το κατάλληλο σημείο για το ξεκίνημα μιας θεωρίας των οικονομικών και μια θεωρία βασισμένη σ’αυτές όχι μόνο δεν είναι σωστή, αλλά είναι κενή και παραπλανητική”.

(του κόσμου και του ανθρώπου), ούτε η παράδοση, ούτε άλλες “αξίες”. Τα πάντα καλούνται ενώπιον του δικαστηρίου του (παραγωγικού) Λόγου και πρέπει να αποδείξουν το δικαίωμα υπάρξεώς τους, βάσει του κριτηρίου της απεριόριστης επέκτασης της “ορθολογικής κυριαρχίας”³².

2.1.3 Η Εφαρμογή της “Επιστημονικής” Οργάνωσης της Εργασίας

Οι μέθοδοι και οι τεχνικές οργάνωσης της εργασίας που εισήγαγε ο F. Taylor και τελειοποίησε ο Henry Ford, βρήκαν ευρύτατη εφαρμογή όχι μόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες, αλλά και στις Ευρωπαϊκές χώρες, ανεξάρτητα μάλιστα από το πολιτικό καθεστώς τους. Η δημοσίευση του 1916 του έργου του Henri Fayol, *Administration industrielle et generale*, είχε ήδη καταστήσει κατάλληλο το έδαφος για την εμφύτευση του ταιλοριστικού ορθολογισμού στη Γαλλία, τον οποίο προπαγάνδισε μια μικρή ομάδα μηχανικών, υποστηριζόμενη από μερικούς σημαντικούς βιομήχανους (Berliet, Renault και Michelin)³³.

Η υιοθέτηση του ταιλορισμού κατά τη δεκαετία του 1920, από τους βιομήχανους της Γερμανίας³⁴, αλλά και από την κυβέρνηση των μπολσεβίκων στη Σοβιετική Ένωση³⁵, αποδεικνύει ότι το ταιλοριστικό δόγμα ορθολογικοποίησης της εργασίας μπορεί να αποτελέσει το κατάλληλο ιδεολογικό υπόβαθρο της ταχείας εκβιομηχάνισης και της ευρύτατης αναδιάρθρωσης των παραγωγικών σχέσεων, είτε πρόκειται για οικονομικό

³² Βλ. αναλυτικότερα, Κορνήλιος Καστοριάδης, “Η Εποχή του Γενικευμένου Κοινομορφισμού”, στο Κ. Καστοριάδης, *Ο Θρυμματισμένος Κόσμος*, εκδ. Ύψιλον, Αθήνα, 1992, σελ. 11-25 και του ίδιου, *Η Φανταστική Θέσμιση της Κοινωνίας*, εκδ. Ράππα, Αθήνα, 1981.

³³ Βλέπε, A. Montet, “Ingénieurs et rationalisation dans l’industrie française de la grande guerre au Front Populaire”, *Culture Technique*, No 18, Mars 1984, σελ. 137-157.

³⁴ Βλέπε, Thierry Kirat, “Taylorisme et rationalisation du travail en France et en Allemagne dans l’entre-deux-guerres”, *Revue d’Economie Politique*, Vol. 100, No 1, Janvier-Février, 1990, σελ. 58-82.

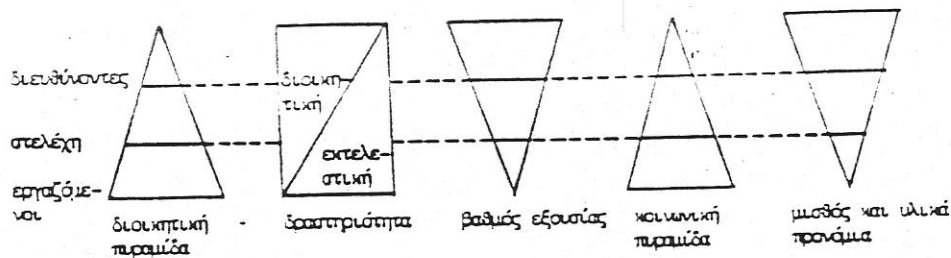
³⁵ Βλέπε μεταξύ άλλων, Reinhart Kossler-Mammo Muchie, “American Dreams and Soviet Realities: Socialism and Taylorism”, *Capital and Class*, No 40, Spring, 1990, σελ. 61-88.

καθεστώς καπιταλισμού της αγοράς, είτε για καθεστώς συγκεντρωτικά διευθυνόμενης οικονομίας.

Άλλωστε, τόσο οι καπιταλιστικές, όσο και οι χώρες του υπαρκτού σοσιαλισμού, υιοθέτησαν την ίδια πυραμιδική ιεραρχική οργανωτική δομή και παρόμοιες μεθόδους οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας που βέβαια αντανακλώνται και στην κοινωνική δομή τους, βλέπε *Σχήμα 2.3*.

ΣΧΗΜΑ 2.3

Σχέση μεταξύ διοικητικής και κοινωνικής πυραμίδας,
εκτελέσεως έργου, βαθμού εξουσίας και μισθού



Πηγή: Μαρούδας Λεωνίδας, *La possibilité d' autogestion des entreprises dans le système capitaliste*, Διπλωματική εργασία D.E.A., Παρίσι, 1983, σελ. 100.

Η εφαρμογή των μεθόδων της “επιστημονικής” οργάνωσης της εργασίας, συνάντησε την αντίδραση των εργατών -τόσο στις χώρες του υποτιθέμενου υπαρκτού σοσιαλισμού, όσο και στις βιομηχανικά αναπτυγμένες δυτικές χώρες- η οποία παίρνει τις ακόλουθες μορφές: “συστηματική απουσία, απάτη όσον αφορά στον αριθμό των πραγματοποιούμενων ωρών εργασίας και στον αριθμό των κατασκευασθέντων κομματιών, επέκταση των διαλειμμάτων,

κατασκευή προϊόντων για ιδιωτικούς σκοπούς από τον εργαζόμενο στο πόστο εργασίας του, αλκοολισμός στο χώρο εργασίας, κ.λ.π. ”.³⁶

Οι προαναφερθείσες μορφές αντίστασης αποσκοπούν στην επανουκειοποίηση από τον εργάτη της τεχνικής λειτουργίας της μηχανής που χειρίζεται, του χρόνου “του” που θεωρεί ότι τον καθορίζει αυθαίρετα το γραφείο μεθόδων και της εργασίας του, αρνούμενος την αυτοδιάλυση της προσωπικότητας του στη λειτουργία παραγωγής του εργοστασίου.³⁷

Αν και ο ταιλορισμός βρέθηκε στο επίκεντρο δριμύτατων κριτικών, επειδή αγνόησε τις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές μεταβλητές της οργανωτικής συμπεριφοράς, εντούτοις η ανάπτυξη των μεθόδων της “επιστημονικής” οργάνωσης της εργασίας, συνεχίστηκε τόσο από τους θεωρητικούς της Κλασσικής Σχολής Διοίκησης (L. Urwick, L. Gulick και πιο πρόσφατα οι H. Koontz-C. O’Donnel), όσο και της Νεοκλασσικής (A. Sloan, P. Drucker, O. Gelinier).

Αναφερόμενος στην επίδραση αυτών των μεθόδων, ο R. Kaplan, καθηγητής λογιστικής στο Πανεπιστήμιο Carnegie-Mellon του Pittsburgh και στο Harvard Business School, επισημαίνει: “Όλες σχεδόν οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται σήμερα από τις επιχειρήσεις και περιγράφονται στα κυριότερα εγχειρίδια αναλυτικής λογιστικής, έχουν αναπτυχθεί πριν το 1925

³⁶ Βλέπε, Λεωνίδας Μαρούδας, *Η Διαμόρφωση και η Λειτουργία του Συστήματος της Αυτοδιαχείρισης στη Γιουγκοσλαβία*, Αθήνα, εκδόσεις Ιδρύματος Μεσογειακών Μελετών, 1989, σελ. 70.

³⁷ Βλέπε αναλυτικότερα, Danièle Linhart, “Au-dela de la norme. A propos de la créativité ouvrière”, *Culture Technique*, No 8, Juin, 1982, σελ. 91-97. Claude Burlaud, “L’espace de travail et son usage ouvrier”, *Supplément aux Cahiers Francais*, No 209, Janvier-Février, 1983, Notice 4.

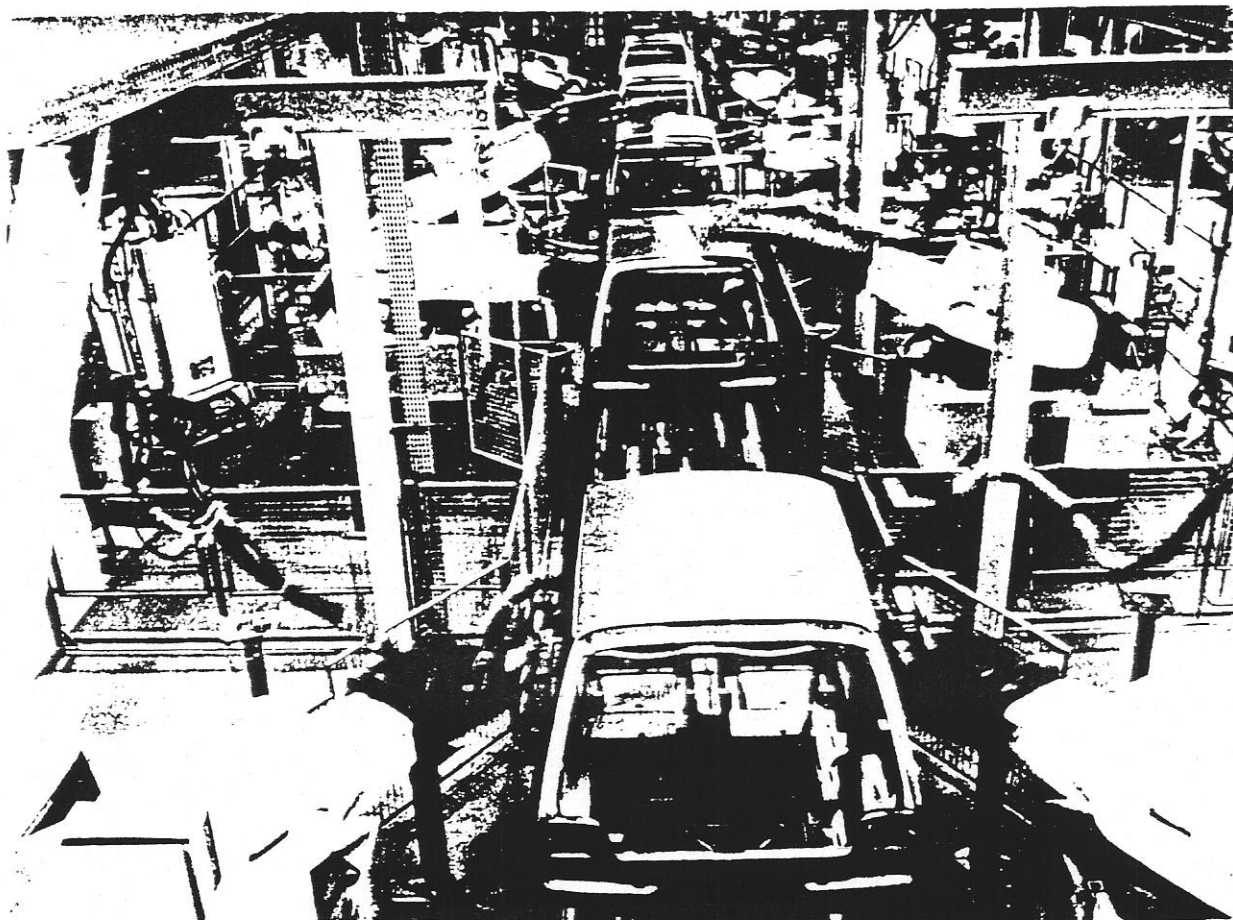
[...] . Η έμφαση δόθηκε στην αποδοτικότητα της εργασίας και του εργαστηρίου (ατελιέ), και όχι στην οικονομική επιτυχία της επιχείρησης στο σύνολό της”³⁸.

Άλλωστε, η θεωρητική εξέλιξη και η ποιοτική βελτίωση των ταιυλοριστικών και φορντιστικών μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, συμβαδίζει με την έντονη παρουσία τους σε κάθε εργοστάσιο που παράγει προϊόντα μαζικής κατανάλωσης, παρά βεβαίως το γεγονός ότι η έκταση του φαινομένου αυτού, αγνοείται συνήθως από τους κοινωνιολόγους, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι ιδέες του F. Taylor είναι ήδη θεωρητικά ξεπερασμένες και ως εκ τούτου πρακτικά ανεφάρμοστες.

Όμως οι διαβεβαιώσεις αυτές των κοινωνιολόγων της εργασίας διαψεύδονται από την πραγματικότητα των εργοστασιακών χώρων του σύγχρονου βιομηχανικού πολιτισμού, στον οποίο ο ταιυλορισμός αποτελεί ακόμη ένα από τα βασικά συστατικά του στοιχεία, τόσο στα βιομηχανικά αναπτυγμένα δυτικά κράτη, όσο και στα κράτη διευθυνόμενης οικονομίας³⁹, καθώς επίσης και στα νέα βιομηχανικά κράτη (Κορέα, Ταϊβάν, Βραζιλία, κ.λ.π.).

³⁸ Βλέπε, Robert S. Kaplan, “The Evolution of Management Accounting”, *The Accounting Review*, July 1984, αναφέρεται από τον Philippe Lorino, *L'économiste et le manager*, éd. La Découverte, Paris 1991, σελ. 46.

³⁹ Δύο έξοχες μαρτυρίες της ταιυλοριστικής οργάνωσης της εργασίας υπάρχουν στα βιβλία των Robert Linhart, *L'établi*, éditions de Minuit, Paris, 1978, (ελληνική μετάφραση υπό τον τίτλο: “Αυτός που ήρθε απ'έξω”, εκδ. Στοχαστής), όπου περιγράφεται η εργασιακή διαδικασία στην αλυσίδα παραγωγής της Citroen και Miklos Haraszti, *Salair aux pièces, ouvrier dans un pays de l'Est*, Le Seuil, Paris, 1976, (ελληνική μετάφραση υπό τον τίτλο: “Μισθός με το κομμάτι”, εκδ. Στοχαστής), όπου περιγράφεται η οργάνωση της εργασίας σε ένα εργοστάσιο μεταλλουργίας στην Ουγγαρία. Για μια συγκριτική προσέγγιση της οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας στο σύστημα της οικονομίας της αγοράς και στο σύστημα της κεντρικά διευθυνόμενης οικονομίας, βλέπε μεταξύ άλλων: Michael Burawoy Janos Lukacs, “Mythologies of Work: a Comparison of Firms in State Socialism and Advanced Capitalism”, *American Sociological Review*, Vol. 50, December 1985, σελ. 723-737.



Αλυσίδα παραγωγής στην αυτοκινητοβιομηχανία

2.2 Η σχολή των ανθρώπινων σχέσεων



2.2.1 Η Εμπειρική Έρευνα στο Hawthorne

Οι εμπειρικές έρευνες που διεξήχθησαν στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις της Western Electric στο Hawthorne, καταδίκασαν τις ταιλωριστικές αντιλήψεις ως “μηχανιστικές”, διότι έθεταν ως αξίωμα ότι ο εργάτης είναι αποκλειστικά και μόνο ένας “οικονομικός άνθρωπος” που έχει ως μοναδικό κίνητρο τη μεγιστοποίηση των αποδοχών του και έδειξαν ότι στην πραγματικότητα άλλα κίνητρα διαδραματίζουν έναν πολύ σημαντικότερο ρόλο. Η μελέτη των επιδράσεων του εσωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης πάνω στην παραγωγικότητα της εργασίας, ξεκίνησε στο Hawthorne το 1924, με αρχικό της στόχο τη μέτρηση της επιρροής ορισμένων μεταβλητών του εργασιακού περιβάλλοντος (κυρίως του φωτισμού), πάνω στην εκροή παραγωγής⁴⁰.

Εντούτοις, όσο η εμπειρική έρευνα συνεχιζόταν, ιδιαίτερος μάλιστα μετά την ανάληψη της διεύθυνσής της από τον Elton Mayo το 1927, διαπιστώθηκε η σημαντική επίδραση των ψυχολογικών παραγόντων πάνω στην παραγωγικότητα, με συνέπεια να μην μπορεί πλέον να θεωρηθεί η επιχείρηση μόνο ως ένα σύνολο ατόμων, αλλά επίσης, ως ένα σύνολο διαπροσωπικών σχέσεων, μέσα στο οποίο η έννοια της ομάδας εμφανιζόταν καθοριστική για τον προσδιορισμό του.

Από την εμπειρική μελέτη στο Hawthorne, που διήρκεσε μέχρι το 1932, προέκυψαν ορισμένα σημαντικά πορίσματα αναφορικά με την οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, εκ των οποίων τα κυριότερα μπορούν να συνοψιστούν ως ακολούθως:

⁴⁰ Για μια αναλυτικότερη περιγραφή αυτών των πρώτων εμπειριών στο Hawthorne από το 1924 μέχρι το 1927, βλέπε Arnold Tannenbaum, *Social Psychology of the Work Organization*, C. Wapsworth Publishing Company Inc., Belmont, 1966.

- Δεν υπάρχει “μια μόνο ορθή μέθοδος”, καθώς η πείρα έδειξε ότι ο ίδιος εργάτης χρησιμοποιεί διαδοχικά πολλούς τρόπους για να εκτελέσει το ίδιο έργο, έστω και μόνο για να διακόψει τη μονοτονία της δουλειάς⁴¹.
- Η πρώτη μορφή που λαμβάνει η κοινωνικοποίηση των εργαζομένων ενάντια στην προσπάθεια των γραφείων μεθόδων για μια πλήρη εξατομίκευση της παραγωγικής διαδικασίας, είναι η αυθόρμητη δημιουργία στοιχειωδών συλλογικών μονάδων μέσα στο πλαίσιο που έχει θέσει η καπιταλιστική οργάνωση της εργασίας.⁴² Οι στοιχειώδεις αυτές ομάδες - ήτοι η αυτομεταμόρφωση μιας τυχαίας συνάθροισης ατόμων σε οργανικές κοινότητες- επιβάλλουν κανόνες δράσης στα μέλη τους και θέτουν νόρμες (σε χαμηλότερο επίπεδο) από αυτές που έχει ορίσει η διεύθυνση της επιχείρησης.⁴³
- Οι κυριότερες λειτουργίες των άτυπων κανόνων (ιδιαίτερα το σύνδρομο του περιορισμού της απόδοσης), που διαμορφώνονται στο εσωτερικό των στοιχειωδών (ή άτυπων) ομάδων, είναι να επιτρέπουν στα μέλη της ομάδας να αυξάνουν τον έλεγχό τους στο περιβάλλον τους, να εξαρτώνται λιγότερο από τους κανόνες της διοίκησης και να αμύνονται καλύτερα στις εξωτερικές αλλαγές που απειλούν την κοινωνική και οικονομική τους θέση.

⁴¹ Αναφερόμενος στα περίφημα πειράματα στο Hawthorne, ο James A. L. Brown, *The Social Psychology of Industry*, Penguin, London, 1954, σελ. 72 επισημαίνει: “... Ανακαλύψαμε ότι όσο πιο έξυπνη ήταν η εργάτρια, τόσο μεγαλύτερος ήταν ο αριθμός των εναλλαγών (των κινήσεων)”.

⁴² Βλέπε αναλυτικότερα επί του θέματος: Cornélius Castoriadis, “Sur le contenu du socialisme, III”, *Socialisme ou Barbarie*, No 23, Janvier 1958, αναδημοσίευση στο C. Castoriadis, *L'expérience du mouvement ouvrier, T.2 Prolétariat et organisation*, ed. U.G.E. 10/18, Paris, 1974, ελληνική μετάφραση, εκδ. Αμφορέας, 1978.

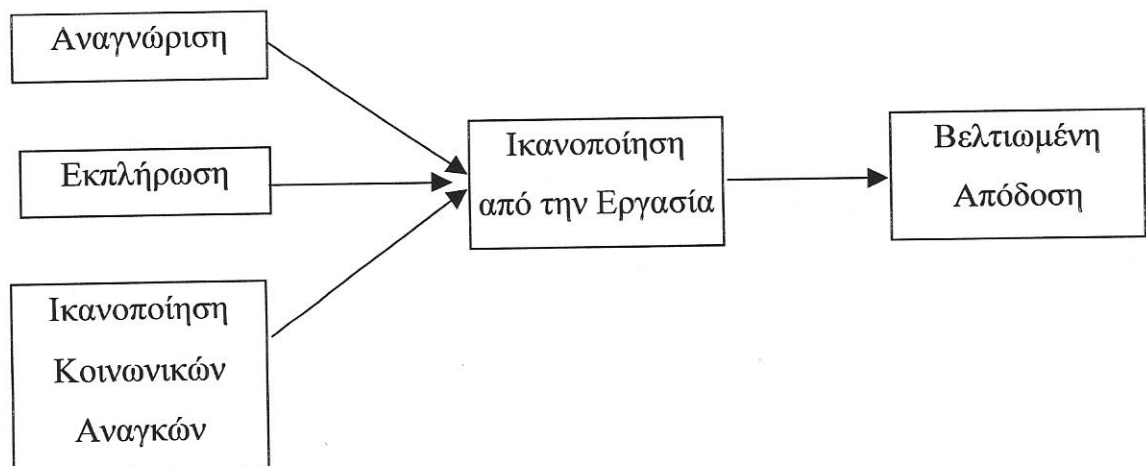
⁴³ Για τις άτυπες ομάδες ως εμβρυώδη μορφή μιας διαφορετικής οργάνωσης του εργοστασίου, βλέπε αναλυτικότερα, Leonidas Maroudas, *La Possibilité d'Autogestion des Entreprises dans le Système Capitalisme*, Memoire en D.E.A., Université des Paris VIII, 1983, σελ. 106-114.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω πορίσματα των ερευνών στο Hawthorne, για να επιτευχθεί η αποτελεσματικότητα στην οργανωτική δομή της επιχείρησης, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα διαφορετικά στοιχεία υποκίνησης των εργαζομένων και να διαμορφωθεί μια ελαστικότερη δόμηση της εξουσίας, η οποία θα αφήνει μεγαλύτερα περιθώρια πρωτοβουλίας και υπευθυνότητας στους εργαζομένους.

Κατά συνέπεια, το μοντέλο υποκίνησης που προτείνει η σχολή “των ανθρωπίνων σχέσεων”, περιλαμβάνει περισσότερες μεταβλητές από το αντίστοιχο μοντέλο του ταιλορισμού (βλ. *Σχήμα 2.2*), καθώς θεωρεί ότι η βελτιωμένη απόδοση-συμπεριφορά του εργαζόμενου, δεν προσδιορίζεται μόνο από οικονομικά κίνητρα, αλλά είναι συνάρτηση της αναγνώρισης της προσφοράς του, του βαθμού εκπλήρωσης-ολοκλήρωσής του και της ικανοποίησης των κοινωνικών αναγκών του (βλέπε *Σχήμα 2.4*).

ΣΧΗΜΑ 2.4

Το μοντέλο υποκίνησης της σχολής “των ανθρωπίνων σχέσεων”



2.2.2 Η ανάπτυξη της σχολής των “ανθρωπίνων σχέσεων”

Με βασικό αξίωμα ότι το άτομο στην εργασία του υποκινείται όχι μόνο από οικονομικά αλλά και από κοινωνικά κίνητρα, δημιουργήθηκε η σχολή “των ανθρωπίνων σχέσεων”, της οποίας βασικοί εκπρόσωποι υπήρξαν ο Elton Mayo, ο L. Moreno (που εισήγαγε την κοινωνιομετρική προσέγγιση για τη μελέτη των άτυπων ομάδων), ο Kurt Lewin που ερεύνησε τη δυναμική των ομάδων και ο Rensis Likert, ο οποίος αφού έδειξε ότι η παραγωγικότητα είναι συνάρτηση της ικανοποίησης που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το εργασιακό του περιβάλλον, ανάλυσε τις διάφορες μορφές καθοδήγησης και πρότεινε ως καταλληλότερη μορφή διεύθυνσης τη συμμετοχική, η οποία συμβάλλει στην ανάπτυξη της αντίληψης του εργαζόμενου για το ρόλο του στην παραγωγή και για τη συνεισφορά του στην εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης.

Παρά τις διαφοροποιήσεις τους -όσον αφορά στη μεθοδολογική προσέγγιση ή την εστίαση του ερευνητικού ενδιαφέροντος- οι βασικοί εκπρόσωποι που προαναφέρθηκαν, ανέπτυξαν ένα σύνολο αρχών που στοιχειοθετεί το θεωρητικό πλαίσιο της σχολής “των ανθρωπίνων σχέσεων”, εκ των οποίων οι κυριότερες, είναι συνοπτικά οι ακόλουθες:

1. Οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται με αποκεντρωτικές μεθόδους.
2. Η οργάνωση, αναφέρεται και εξετάζει τις ομάδες και όχι τα άτομα.
3. Η ενσωμάτωση και η ολοκλήρωση στην ομάδα θα είναι πιο ισχυρή διαμέσου της εμπιστοσύνης, παρά με την πίεση και τις διαταγές των προϊσταμένων.
4. Ο επιβλέπων είναι κυρίως ένας παράγοντας επικοινωνίας, παρά καθοδήγησης.

5. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην υλοποίηση των σκοπών της οργάνωσης, πρέπει να βασίζεται στην υπευθυνότητα και όχι στον έλεγχο.

Οι θεωρητικές αντιλήψεις της σχολής “των ανθρωπίνων σχέσεων” αποτέλεσαν αντικείμενο δριμύτατων κριτικών, όπως:

- Η παραμονή της ομάδας των ερευνητών του F. Mayo μέσα στο εργοστάσιο επί πέντε ολόκληρα χρόνια, είχε ως αποτέλεσμα την αλλαγή της συμπεριφοράς των εργαζομένων, οι οποίοι ένιωθαν τον εαυτό τους ως υποκείμενο παρατήρησης.
- Οι φιλελεύθεροι οικονομολόγοι επικέντρωσαν την κριτική τους στην εγκατάλειψη του υλικού κινήτρου, ήτοι του χρήματος, καθώς και του ρόλου των ατομικών επιλογών και της αγοράς εργασίας.
- Η σχολή “των ανθρωπίνων σχέσεων” επιχείρησε την επίλυση των οργανωτικών δυσλειτουργιών, εστιάζοντας το ερευνητικό ενδιαφέρον της στις σχέσεις μεταξύ των ατόμων και στις ομάδες και όχι στις οργανώσεις ως σύνολο. Ταυτόχρονα, οι μελετητές των ανθρωπίνων σχέσεων δεν κατάφεραν να αντιληφθούν τη θεμελιακή διάκριση μεταξύ διαπροσωπικών τριβών και των κοινωνικών συγκρούσεων, οι οποίες βασίζονται στη δομή της οργάνωσης και της κοινωνίας στην οποία ενυπάρχουν τα άτομα. Κατά συνέπεια, δεν μπορούν να κατανοήσουν το γεγονός ότι οι συγκρούσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό των οργάνωσης δεν οφείλονται πάντα στις μη-ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις ή στην κακή επικοινωνία, αλλά στις διαφορές συμφερόντων, υπό την έννοια ότι αυτό που κερδίζει μια ομάδα μπορεί να το χάσει η άλλη και αντίστροφα⁴⁴.

⁴⁴ Βλέπε Nicos Mouzelis, *ό.π.*, σελ. 115 κ.ε.

- Η εμμονή στην ανάλυση των ομάδων, είχε ως αποτέλεσμα την αγνόηση όλων των οργανωτικών φαινομένων που δεν ανήκουν άμεσα στη σχέση εργοδότη-μισθωτού, υπό τη στενή της έννοια, όπως ο συνδικαλισμός⁴⁵, οι συλλογικές σχέσεις στην εργασία και οι επιδράσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο τοποθετείται η βιομηχανική οργάνωση.
- Η άκριτη αποδοχή της υποτιθέμενης ορθολογικότητας του διευθυντικού μηχανισμού από τον E. Mayo και τους επιγόνους του, είχε ως συνέπεια τη θεώρηση ότι οι κοινωνικές συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον θα εξαλειφθούν αυτομάτως, εάν οι διευθυντές παραγωγής αλλάξουν τη στάση τους απέναντι στο πρόβλημα των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στην επιχείρηση. Ο πατερναλιστικός και μη-ρεαλιστικός χαρακτήρας της θεώρησης αυτής είναι μάλλον προφανής, καθώς οι σχέσεις μεταξύ της διεύθυνσης και των εργαζομένων μέσα στην καπιταλιστική επιχείρηση δεν καθορίζονται από τις θεωρητικές αντιλήψεις της διεύθυνσης, διότι οι αντιλήψεις αυτές αποτελούν την αφηρημένη έκφραση των αμείλικτων αναγκαιοτήτων μπροστά στις οποίες βρίσκεται η διεύθυνση, ως διεύθυνση εξωτερική και ως διεύθυνση που πρέπει να υπηρετήσει την εσωτερική λογική της συσσώρευσης του κεφαλαίου⁴⁶.

Συνοψίζοντας, θεωρούμε απαραίτητη την επισήμανση ότι όπως ο ταυλορισμός, κατ'άναλογο τρόπο η θεωρία που ανέπτυξε η σχολή *“των ανθρωπίνων σχέσεων”* -τουλάχιστον στο επίπεδο της ανωτέρω εκτεθείσης προβληματικής- αποτελεί μια θεωρία της *“μιας μόνο ορθής μεθόδου”*, καθώς και αυτή βασίζεται στην υπόθεση ότι υπάρχει μια και μοναδική ορθή

⁴⁵ Σύμφωνα με τον E. Mayo, ο ρόλος του συνδικάτου θα καταστεί περιττός, εάν με την εφαρμογή τεχνικών των ανθρωπίνων σχέσεων, η διεύθυνση εγκαθιδρύσει την αρμονία και το υψηλό ηθικό στο εσωτερικό της επιχείρησης. Αντίθετα με τον E. Mayo, ο W. L. Warner και η σχολή του Σικάγου, θεώρησαν ότι το συνδικάτο θα πρέπει να γίνεται αποδεκτό ως αναπόσπαστο τμήμα του κοινωνικού συστήματος της επιχείρησης, σε μια εμφανή προσπάθεια οικειοποίησης και ενσωμάτωσης του συνδικαλιστικού κινήματος και της δυναμικής του στην εργοδοτική λογική.

οργάνωση στην οποία, σε αντίθεση με τον ταιλορισμό, δεν κυριαρχούν πλέον τα υλικά κίνητρα και το τυπικό ιεραρχικό οργανόγραμμα, αλλά τα κοινωνικοψυχολογικά κίνητρα και οι άτυπες ομάδες.

Εντούτοις, σύμφωνα και με τις δύο αυτές σχολές, εάν παρουσιαστούν οργανωτικές δυσλειτουργίες, αρκεί για το άμεσο ξεπέρασμά τους η εφαρμογή του σωστού οργανωτικού μοντέλου, ήτοι η τυπική οργάνωση και το χρηματικό κίνητρο στη μια περίπτωση, η άτυπη οργάνωση με αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις και το κοινωνικοψυχολογικό κίνητρο άλλη. Όπως προκύπτει από τον παραπάνω συλλογισμό και οι δυο αυτές θεωρίες της οργάνωσης έχουν έναν έντονο, στον ίδιο σχεδόν βαθμό, θετικιστικό και ντετερμινιστικό χαρακτήρα.

⁴⁶ Για μια διεξοδική ανάλυση της προβληματικής αυτής, βλέπε Cornélius Castoriadis, *ό.π.*