



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

«Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα.

**Λήψεις αποφάσεων & επικοινωνία συνδικαλιστών-
εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε ο
COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση
των δικαστικών υπαλλήλων»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φοιτήτρια: ΟΥΡΑΝΙΑ ΜΑΥΡΑΚΗ

Καλαμάτα

Ιούνιος 2023

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

«Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα.

**Λήψεις αποφάσεων & επικοινωνία συνδικαλιστών-
εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε ο
COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση
των δικαστικών υπαλλήλων»**

Φοιτήτρια: ΟΥΡΑΝΙΑ ΜΑΥΡΑΚΗ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Εγκρίθηκε από την τριμελή επιτροπή αξιολόγησης την 5.7.2023

Ευγενία Μπιτσάνη, επιβλέπουσα καθηγήτρια

Θεόδωρος Τσέκος, μέλος

Τσουντας Κωνσταντίνος, μέλος

Καλαμάτα

Ιούνιος 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

School of Management (Kalamata)

Department of Business and Organization Administration

POSTGRADUATE PROGRAM MSc-MPA: PUBLIC ADMINISTRATION and LOCAL
GOVERNMENT

**"Trade union organizational communication and culture. Decision
making & communication between trade unionists & employees in the
new working conditions after the COVID 19. Case study of the Trade
Union of Judicial Officers "**

Student: OURANIA MAVRAKI

Kalamata

June, 2023

Ευχαριστίες

Η προσπάθεια ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών σπουδών μου ξεκίνησε ταυτόχρονα με τη δυσκολότερη παγκόσμια υγειονομική συγκυρία του COVID-19. Οι σπουδές μου ήταν η ελπίδα που κατάφερε να «εισβάλλει» στο χώρο μου ελεύθερα, προσφέροντας γνώση και ουσιαστική επικοινωνία. Θέλω να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα ακαδημαϊκό, κ. Ευγενία Μπιτσάνη για την έμπνευση και την εμπύχωση, για την αμέριστη βοήθεια και στήριξη σε ακαδημαϊκό και ανθρώπινο επίπεδο, για να καταφέρω να κόψω το νήμα σε αυτό τον μαραθώνιο. Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον Ηλία, που με τα μάτια της ψυχής του διάβαζε τις ανάγκες μου όλο αυτό το διάστημα, όπως και στα παιδιά μου Δήμητρα, Μιχαέλα και Βασίλη, για κάθε λεπτό που στερήθηκαν τη μητρική μου στοργή για χάρη των σπουδών μου.

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις προγενέστερες, παρούσες και μεταγενέστερες συνθήκες από την περίοδο της πανδημίας, καθώς και τις ιδιαίτερες συνθήκες οργάνωσης αλλά και επικοινωνίας που επέβαλε η πανδημία. Όπως επισημαίνεται μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παγκοσμίως αποτέλεσαν, λόγω των ποικίλων παραγόντων που τις επηρεάζουν, ένα πεδίο ευμετάβλητο, διαμορφώνοντας την λειτουργία τους κατά την περίοδο της πανδημίας (Firouzi-Naeim and Rahimzadeh, 2020, Hunt and Connolly, 2023). Σύμφωνα με την ACTRAV¹ που κυκλοφόρησε μια Παγκόσμια Ανάλυση Τάσεων για τον Ρόλο των Συνδικάτων στην Εποχή του COVID-19 προκύπτει μια σύνοψη βασικών ευρημάτων που τεκμηριώνει τους πολλαπλούς επικοινωνιακούς και οργανωσιακούς ρόλους που διαδραμάτισαν τα συνδικάτα σε όλο τον κόσμο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, στρατολογώντας κάθε καινοτομία και τεχνολογικό εργαλείο. Ως εκ τούτων, μέσω της παρούσας μελέτης επιχειρείται η ανάδειξη της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας στην Ελλάδα, συγκρινόμενη με τις καινοτομίες που εφαρμοστήκαν σε καθολικό επίπεδο. Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης είναι η ανάδειξη του επηρεασμού της πανδημίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η παραπάνω στόχευση θέτει ως υπόβαθρο δύο άξονες, τη φύση και τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων πριν τον κορονοϊό και τις ιδιαιτερότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την περίοδο του κορονοϊού. Με βασικούς πυλώνες τη δυνατότητα ανάκτησης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων κατά την περίοδο της πανδημίας και τον επαναπροσδιορισμό του βασικού ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα επιχειρηθεί η ανάδειξη της συνδικαλιστικής οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, σε ότι αφορά τη λήψη αποφάσεων και την επικοινωνία συνδικάτων και εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε η πανδημία.

Λέξεις Κλειδιά: Οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα, Συνδικαλισμός, Πανδημία Covid19, Δικαστικοί Υπάλληλοι, Καινοτομίες.

¹ Η ACTRAV (Γραφείο Δραστηριοτήτων Εργαζομένων) αποτελεί τον βασικό σύνδεσμο μεταξύ του Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organisation) και της αγοράς εργασίας μέσω ενός εκ των συστατικών στοιχείων του: των εργατικών συνδικάτων. Περισσότερες πληροφορίες για το ρόλο τους μπορούν να αντληθούν από την ιστοσελίδα <https://www.ilo.org/actrav/about/lang--en/index.htm>

Abstract

The study deals with the organizational and communication culture of trade unions in the earlier, present and later conditions from the period of the pandemic, as well as the particular conditions of organization and communication imposed by the pandemic. As it has been pointed out, through the bibliographic review, trade unions worldwide have been, due to the various factors that influence them, a volatile field, shaping their operation during the period of the pandemic (Firouzi-Naeim and Rahimzadeh, 2020, Hunt and Connolly, 2023). While, according to ACTRAV which released a Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in the Era of COVID-19: A Summary of Key Findings documents the multiple communication and organizational roles played by trade unions around the world during the pandemic, recruiting every innovation and technological tool. Therefore, the present study attempts to highlight the organizational and communication culture in Greece, comparing it with the innovations applied at a universal level. The purpose of this research study is to highlight the impact of the pandemic on trade unions. The above targeting sets as a background two axes the nature and functioning of the trade unions before the coronavirus and the trade unions' particularities during the coronavirus period. With the main pillars being the possibility of regaining the trust of employees during the pandemic period and the redefinition of the basic role of trade unions, an attempt will be made to highlight the trade union organizational and communication culture, in terms of decision-making and communication between unions and employees in the new working conditions imposed by the pandemic.

Keywords: Organizational and communication culture, Trade Unionism, Covid-19 Pandemic, Judicial Officers, Innovations.

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες	4
Περίληψη	5
Abstract	6
Κατάλογος Γραφημάτων	9
Κατάλογος Πινάκων.....	10
Θεωρητικό μέρος	14
Κεφάλαιο 1ο: Εννοιολογικές προσεγγίσεις.....	14
1.1 Οργανωσιακή κουλτούρα.....	14
1.2 Επικοινωνιακή κουλτούρα	16
1.3 Η ισχύς της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας.....	18
1.4 Κατηγορίες – μοντέλα οργανωσιακής κουλτούρας.....	19
1.4.1 Το μοντέλο Schein.....	24
1.5 Σημασία και ρόλος οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας.....	26
1.6 Οργανωσιακή κουλτούρα και αλλαγή.....	28
Κεφάλαιο 2ο: Συνδικαλισμός.....	32
2.1 Η έννοια του Συνδικαλισμού.....	32
2.2 Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα	34
2.3 Εργασιακές συνθήκες κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία	36
2.4 Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα και η πανδημία.....	37
2.4 Συνδικαλισμός σε παγκόσμιο επίπεδο και η πανδημία	38
Κεφάλαιο 3ο: Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος (Ο.Δ.Υ.Ε)	40
3.1 Ιστορία και πορεία συνδικαλιστικού οργάνου	40
3.2 Κλασική οργανωσιακή πολιτική	41
3.3 Κλασική επικοινωνιακή πολιτική.....	42
Ερευνητικό μέρος	44
Κεφάλαιο 4ο: Μεθοδολογία ερευνητικής διαδικασίας	44
4.1 Σκοπός έρευνας	44
4.2 Ερευνητικά ερωτήματα	45
4.3 Σημασία μελέτης	45
4.4 Δείγμα.....	46
4.4.1 Ποσοτική & ποιοτικής έρευνα.....	46
4.5 Περιγραφή ερευνητικής διαδικασίας.....	48
4.6 Σχεδιασμός ερευνητικού εργαλείου	49
4.7 Διασφάλιση προστασίας ερευνητικών δεδομένων	50
Κεφάλαιο 5ο: Αποτελέσματα ποσοτικής ερευνητικής διαδικασίας.....	52

5.1 Βασικά «χαρακτηριστικά» των συμμετεχόντων	53
5.2 Επικοινωνία με συνδικαλιστικά κέντρα πριν την πανδημία.....	56
5.3 Επικοινωνία με συνδικαλιστικά κέντρα κατά την διάρκεια και μετά πανδημία	59
Κεφάλαιο 6ο: Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	71
Βιβλιογραφία.....	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1ο.....	90
Ερωτηματολόγιο δικαστικών υπαλλήλων	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο.....	95
Α ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΟΔΥΕ	95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο.....	97
Β ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΟΔΥΕ.....	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο.....	99
Γ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕΛΟΥΣ ΟΔΥΕ	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4ο.....	100
Δ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΣΔΥΑ.....	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5^ο.....	102
Ε ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ συνδικαλιστικού μέλους επαρχίας (Σύλλογος Δικαστικών Υπαλλήλων Αργινίου).....	102

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1: Φύλο.....σελ.	59
Γράφημα 2: Ηλικία Συμμετεχόντων.....σελ.	60
Γράφημα 3: Έτη υπηρεσίας.....σελ.	61
Γράφημα 4: Περιοχή δικ. υπηρεσίας όπου υπηρετείτε σήμερα.....σελ.	62
Γράφημα 5: Έχετε συχνή επαφή με συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας;.....σελ.	63
Γράφημα 6: Κατά πόσο κρίνετε ότι η επικοινωνία σας με τα συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας ήταν εύκολη;.....σελ.	64
Γράφημα 7: Με ποιο τρόπο επιχειρείτε την επικοινωνία σας με τα συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας;.....σελ.	65
Γράφημα 8: Κατά την περίοδο της πανδημίας, και με δεδομένη την απαγόρευση της δια ζώσης επικοινωνίας, με ποιο τρόπο λαμβάνετε ενημέρωση για τις ενέργειες/διαδικασίες του συνδικαλιστικού σας οργάνου;.....σελ.	67
Γράφημα 9: Κατά πόσο σας ικανοποίησε ο τρόπος επικοινωνίας/προσέγγισης των συνδικαλιστικών οργάνων κατά την περίοδο της πανδημίας;.....σελ.	68
Γράφημα 10: Ο τρόπος επικοινωνίας που υιοθετήθηκε από τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας κατά την περίοδο της πανδημίας συνεχίζει να υφίσταται και σήμερα ή επανήλθε στις παλιές μεθόδους;.....σελ.	69
Γράφημα 11: Θεωρείτε πως είναι έτοιμος ο συνδικαλιστικός σας κλάδος να εντάξει καινοτόμες μεθόδους επικοινωνίας μαζί σας;.....σελ.	71
Γράφημα 12: Θεωρείτε πως ο συνδικαλιστικός σας κλάδος είναι έτοιμος να διαχειριστεί περιπτώσεις κρίσης (εργασιακές, βλ. επιμήκυνση ωραρίου δικ. υπαλλήλων, τηλεργασία, ακούσιες –βλ. πανδημία, οικονομικές- βλ. δραστικές μειώσεις μισθολογικών αποδοχών, κ. ά).....σελ.	72
Γράφημα 13: Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στην υπ’ αρ. 12 ερώτηση, (δηλαδή: καθόλου ή λίγο). θεωρείτε ότι φταίει το πλαίσιο οργάνωσης του	

συνδικαλιστικού κλάδου;.....σελ.	73
Γράφημα 14: Απεικόνιση της ερώτησης 14.....σελ.	75
Γράφημα 15: Θεωρείτε πως υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των δικαστικών υπαλλήλων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων;.....σελ.	76

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Τα βασικά μοντέλα οργανωσιακής κουλτούρας.....σελ.	29
Πίνακας 2: Διαστάσεις κατά τον Schein, γύρω από τις οποίες αναπτύσσονται οι βασικές υποκρυπτόμενες παραδοχές.....σελ.	31
Πίνακας 3: Εκτός του οργανωτικού πλαισίου, τι άλλο θεωρείτε ότι μπορεί να ευθύνεται για την ανεπάρκεια του συνδικαλιστικού σας κλάδου να ανταπεξέλθει σε κρίσιμες περιπτώσεις; συμπληρώστε από μια έως τρεις επιλογές: (προσωπικά συμφέροντα, αδιαφορία, πολιτικές σκοπιμότητες, έλλειψη τεχνογνωσίας, απειρία, αδυναμία έκφρασης λόγου, εσωστρέφεια του κλάδου).....σελ.	74

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη, με θέμα: «Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα. Λήψεις αποφάσεων & επικοινωνία συνδικαλιστών-εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε ο COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση των δικαστικών υπαλλήλων», εκπονείται στα πλαίσια της ολοκλήρωσης των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Η οργανωτική κουλτούρα είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που περιλαμβάνει τόσο ορατά όσο και αόρατα στοιχεία. Στον πυρήνα της, η οργανωτική κουλτούρα είναι το κοινό σύνολο αξιών, πεποιθήσεων και υποθέσεων που καθοδηγούν τη συμπεριφορά και τη λήψη αποφάσεων μέσα σε έναν οργανισμό. Αυτές οι αξίες και οι πεποιθήσεις μπορεί να είναι σαφείς, όπως η δήλωση αποστολής μιας εταιρείας, ή σιωπηρές, όπως άγραφοι κανόνες και κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά. Τα ορατά στοιχεία της οργανωσιακής κουλτούρας περιλαμβάνουν πράγματα όπως η διάταξη γραφείου, ο ενδυματολογικός κώδικας και τα τελετουργικά της εταιρείας, ενώ τα αόρατα στοιχεία περιλαμβάνουν αξίες, πεποιθήσεις και υποθέσεις που δεν είναι άμεσα ορατές αλλά διαμορφώνουν τη συμπεριφορά και τη λήψη αποφάσεων. Η κατανόηση και η διαχείριση της οργανωσιακής κουλτούρας είναι απαραίτητη για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και την επίτευξη των οργανωτικών στόχων.

Η οργανωτική κουλτούρα έχει σημαντικό αντίκτυπο στις αξίες, τις στάσεις και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Μια θετική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους, να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση και να ενισχύσει την ηθική συμπεριφορά. Αντίθετα, μια αρνητική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλό ηθικό, υψηλό κύκλο εργασιών και ανήθικη συμπεριφορά. Η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζει επίσης τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι πιο πιθανό να ακολουθούν τους κανόνες και τις αξίες του οργανισμού αντί να λαμβάνουν αποφάσεις βασισμένες αποκλειστικά στη λογική ή τη λογική. Για παράδειγμα, μια εταιρεία με ισχυρή κουλτούρα καινοτομίας μπορεί να είναι πιο πιθανό να πάρει ρίσκα και να πειραματιστεί με νέες ιδέες, ενώ μια εταιρεία με μια πιο συντηρητική

κουλτούρα μπορεί να είναι περισσότερο απεχθής. επιτυχία των επιχειρήσεων και άλλων οργανισμών. Μια θετική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να βελτιώσει την απόδοση, την παραγωγικότητα και την κερδοφορία παρακινώντας τους εργαζόμενους, ενθαρρύνοντας την καινοτομία και προάγοντας ηθική συμπεριφορά. Αντίθετα, μια αρνητική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να οδηγήσει σε κακή απόδοση, χαμηλή παραγωγικότητα και μειωμένη κερδοφορία. Οργανισμοί με ισχυρές κουλτούρες που ευθυγραμμίζονται με τους στρατηγικούς στόχους και στόχους τους είναι πιο πιθανό να επιτύχουν επιτυχία από εκείνους με αδύναμη ή αρνητική κουλτούρα. Η οικοδόμηση και η διατήρηση μιας θετικής οργανωσιακής κουλτούρας απαιτεί συνεχή προσοχή και προσπάθεια, συμπεριλαμβανομένης της σαφούς επικοινωνίας αξιών και προσδοκιών, ηγεσίας που διαμορφώνει την επιθυμητή συμπεριφορά και δέσμευσης για συνεχή βελτίωση.

Έχει αναδειχθεί ερευνητικά, η σημασία της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, τόσο για όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιδιαίτερα σε ασταθείς περιόδους, όπως η περίοδος της πανδημίας. (Hunt and Connolly, 2023).

Η οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα αποτέλεσαν τις δύο βασικές μεταβλητές σε ότι αφορά την λειτουργία και την ταυτότητα των συνδικάτων παγκοσμίως, αλλά και την επικοινωνία των ατόμων σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, τόσο μεταξύ τους, όσο και στον κοινωνικό διάλογο. (Hunt and Connolly, 2023).

Στον ελλαδικό χώρο, παρά τη γενική και καθολική συσπείρωση των συνδικάτων στο οικουμενικό γίγνεσθαι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν αναδεικνύουν μια ξεκάθαρη εικόνα για την πορεία και τις δράσεις τους κατά την περίοδο της πανδημίας. (Aranitou and Goulas, 2022).

Συνάγεται, η ανάγκη μελέτης της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας καθώς και των καινοτομιών και πρακτικών που έχουν υιοθετηθεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την περίοδο της πανδημίας, με σκοπό την ανάδειξη του ρόλου των συνδικάτων κατά την περίοδο της πανδημίας αλλά και τις αλλαγές που υιοθετήθηκαν σε ότι αφορά το οργανωτικό και επικοινωνιακό πλαίσιο.

Έτσι, ως ερευνητικό κενό και σκοπό της παρούσας μελέτης ορίζονται η ανάδειξη της συνδικαλιστικής οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, σε ότι αφορά τη

λήψη αποφάσεων και την επικοινωνία συνδικάτων και εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε η πανδημία.

Με βασικούς πυλώνες τη δυνατότητα ανάκτησης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων κατά την περίοδο της πανδημίας και τον επαναπροσδιορισμό του βασικού ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μέσω της ποσοτικής έρευνας σε δικαστικούς υπαλλήλους και της ποιοτικής σε συνδικαλιστικά όργανα, διενεργήθηκε η παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα της οποίας κρίνονται σημαντικά ως προς το ρόλο του σύγχρονου συνδικαλιστικού θεσμού υπό τις σύγχρονες εργασιακές συνθήκες. Το πρώτο κεφάλαιο ερευνά βιβλιογραφικά την έννοια της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, καθώς και τα μοντέλα που εφαρμόζονται από φορείς και επιχειρήσεις. Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται μια ιστορική αναφορά στο θεσμό του συνδικαλισμού στην Ελλάδα και ο ρόλος των συνδικάτων σε περιόδους κρίσης, όπως εκείνη της πανδημίας του Covid 19. Με την πάροδο της πανδημικής περιόδου, οι εργασιακές συνθήκες έχουν αλλάξει άρδην, προκαλώντας ζητήματα που πρέπει να επανεξετάσουν το σκοπό και τη δράση των συνδικάτων, τόσο στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο συνδικαλιστικό όργανο των Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδας ως περίπτωση μελέτης, ενώ στο ερευνητικό μέρος, εφαρμόζοντας συνδυασμό ποιοτικής και ποσοτικής μεθοδολογίας έρευνας καθώς και επιτόπια παρατήρηση λόγω της ιδιότητας του ερευνητή (δικαστική υπάλληλος), εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα του συνδικαλιστικού οργάνου πριν, κατά τη διάρκεια, αλλά και μετά την πανδημική κρίση.

Θεωρητικό μέρος

Κεφάλαιο 1ο: Εννοιολογικές προσεγγίσεις

1.1 Οργανωσιακή κουλτούρα

Οι ταχείες εξελίξεις σε κοινωνικό επίπεδο κατά τα τελευταία χρόνια, αποτελούν παράγοντες επηρεασμού και διαμόρφωσης όλων των τομέων του κοινωνικού και εργασιακού γίνεσθαι (Verma and Prakash, 2020). Η περίπτωση της πανδημίας επηρέασε πολυσχιδώς την λειτουργία της κοινωνίας, δημιουργώντας την ανάγκη για αναδιάρθρωση και συμβιβασμό με τα νέα δεδομένα (Verma and Prakash, 2020).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παγκοσμίως αποτέλεσαν, λόγω των ποικίλων παραγόντων που τις επηρεάζουν, ένα πεδίο ευμετάβλητο, διαμορφώνοντας την λειτουργία τους (Firouzi-Naeim and Rahimzadeh, 2020 και Hunt and Connolly, 2023). Η οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα αποτέλεσαν τις δύο βασικές μεταβλητές σε ότι αφορά την λειτουργία και την ταυτότητα των συνδικάτων παγκοσμίως, αλλά και την επικοινωνία των ατόμων σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, τόσο μεταξύ τους, όσο και στον κοινωνικό διάλογο (Hunt and Connolly, 2023).

Η εμφάνιση του όρου «οργανωσιακή κουλτούρα» πραγματοποιήθηκε τα τελευταία σαράντα με πενήντα χρόνια στο χώρο της οργάνωσης των επιχειρήσεων και των οργανώσεων, αναδεικνύοντας την σχέση των μελών και την λειτουργία του οργανισμού που τα άτομα είναι ενταγμένα (Pettigrew, 1979). Αναδεικνύεται από την βιβλιογραφική έρευνα, η σημασία της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, τόσο για όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιδιαίτερα σε ασταθείς περιόδους όπως η περίοδος της πανδημίας (Hunt and Connolly, 2023).

Η εννοιολόγηση της οργανωσιακής κουλτούρας ποικίλει εκφάνσεων ορισμού, καθώς αναλογικά με το κάθε πεδίο εφαρμογής της λαμβάνει και το ανάλογο υπόβαθρο που την διαμορφώνει (Pacanowsky and O'Donnell-Trujillo, 1982). Ήδη από το 1982, η ποικιλότητα και η αδυναμία ορισμού ως φαινόμενο, αποτελούσαν πάγιες παραδοχές (Pacanowsky and O'Donnell-Trujillo, 1982). Όπως επισημαίνεται από τους Fumham και Gunter μεταφράζοντας τα λόγια τους: «Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι ένα

πεδίο δυσχερές ως προς τον ορισμό, διότι έχει πολλές διαστάσεις με πολλά διαφορετικά περιεχόμενα σε κάθε επίπεδο, ζητείται χρόνος για να δημιουργηθεί και χρόνος για να αλλάξει». (Lim, 1995).

Συνάγεται από την παραπάνω διαπίστωση, πως η χρονικότητα και οι παράγοντες επηρεασμού αναδεικνύονται, πάρα την αδυναμία ορισμού, στις δύο σταθερές που αποτελούν βασικούς πυλώνες της οργανωσιακής κουλτούρας (Lim, 1995). Έτσι, κάθε προσέγγιση ορισμού εδράζεται στους δύο βασικούς παράγοντες που αποτελούν και τα πεδία που διαμορφώνουν την εκάστοτε εννοιολόγηση της οργανωσιακής κουλτούρας στα πλαίσια που εντοπίζεται (Lim, 1995).

Ωστόσο, παρά την αδυναμία ορισμού, όπως αναδεικνύεται από την ερευνητική διαδικασία, εντοπίζονται ορισμένες συνθήκες που αποτελούν μέρος κάθε οργανωσιακής κουλτούρας, συνεισφέροντας στην πλαισίωση και την ανάδειξη της σημασίας της έννοιας (De Witte and Van Muijen, 1999). Έτσι, η οργανωσιακή κουλτούρα ορίζεται ως το σύνολο των συμφωνηθέντων αξιών, πράξεων, μέτρων, σκέψεων, στάσεων και αντιλήψεων, συμπεριφορών που αποτελούν κοινά σημεία για όλα τα μέλη ενός οργανισμού. Αποτελούν την ταυτότητα του οργανισμού βάσει της οποίας συντελούνται, τόσο η πορεία, όσο και η εξέλιξή του. (Keyton, 2008). Έτσι, απορρέει, πως σε ότι αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα, αποτελεί το σύστημα λειτουργίας και οργάνωσης μέσω των εννοιολογικών και αξιακών κατασκευών, που ορίζονται από κάθε οργανισμό για την λειτουργία και την οργάνωση του (Bellot, 2011). (Janićijević, 2011).

Όπως, αναδεικνύεται ερευνητικά, προκύπτουν τρία βασικά επίπεδα και στοιχεία ταυτότητας, που αποτελούν τις βάσεις ανάδειξης και λειτουργίας της οργανωσιακής κουλτούρας ενός οργανισμού (Stoyko, 2009). Όπως αναφέρονται από τον Stoyko, τα τρία στοιχεία είναι: οι ιδέες και οι στάσεις, οι συμπεριφορές και η προσαρμοστικότητα στο φυσικό περιβάλλον (Stoyko, 2009). Ιδιαίτερης σημασίας αποτελεί για την παρούσα μελέτη το τρίτο στοιχείο, καθώς όπως θα αναδειχθεί, οι επιπτώσεις της πανδημίας σε ότι αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα και επικοινωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπήρξαν εμφανείς (Σαληκίδης, 2021).

Η προσαρμοστικότητα στα περιβαλλοντικά, τόσο κοινωνικά και τοπικά, όσο και παγκόσμια, νέα δεδομένα που επιφέρει η κοινωνική εξέλιξη και αλλαγή, αποτελούν βασική παραδοχή για την φύση και την οργάνωση του οργανισμού (Stoyko, 2009).

Κάτω από νέα δεδομένα, αποτελεί εύλογο απότοκο πως διαμορφώνεται αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας, καθώς δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από τις κοινωνικές καταβολές (Stoyko, 2009).

Η παραπάνω παραδοχή εδράζεται στους επιτελεστές, τόσο της οργανωσιακής, όσο και της επικοινωνιακής κουλτούρας. Οι εκφορείς του οργανωσιακού πλαισίου, των ιδεών, των στάσεων και όλων των παραγόντων που αποτελούν βασικά στοιχεία διαμόρφωσης της οργανωσιακής κουλτούρας, αποτελούνται από την ανθρώπινη υπόσταση (Fernández et al., 2003).

Έτσι, σε καταστάσεις κρίσιμες που ενέχουν ατομικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής του ατόμου, δεν θα μπορούσε ως φορέας και επιτελεστής της οργανωσιακής και ιδίως της επικοινωνιακής κουλτούρας ενός οργανισμού, να μην αποτελέσει αλληλένδετο σύστημα επηρεασμού, αναδύοντας την οργανωσιακή συμπεριφορά σε κεντρικό σημείο για την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα (Kreitner, 1992).

Όπως επισημαίνεται από τον Oden, μεταφράζοντας τα λόγια του: «...Οι πράξεις και η συμπεριφορά καθορίζονται από την προσωπικότητα του ατόμου... η οργανωσιακή κουλτούρα φαίνεται μέσα από την συμπεριφορά των ατόμων» (Oden, 1999). Έτσι, από την στιγμή που η οργανωσιακή κουλτούρα καθορίζεται και από την ανθρώπινη φύση, σε ότι αφορά τα στοιχεία της ταυτότητάς της, αναλογικά με την μεταβολή της πρώτης θα εντοπίζεται και η μεταβολή της δεύτερης. (Oden, 1999). Αναδεικνύεται συνεπώς η ρευστότητα της οργανωσιακής κουλτούρας, τόσο σε ότι αφορά τους παράγοντες που την αναδεικνύουν και την διαμορφώνουν κάθε φορά, αναλογικά με την περίπτωση, όσο και οι παράγοντες που αποτελούν τα στοιχεία ταυτότητας και τις βάσεις για την επιτέλεσή της.

1.2 Επικοινωνιακή κουλτούρα

Σε ότι αφορά την επικοινωνιακή κουλτούρα ή την έννοια της επικοινωνίας σε έναν οργανισμό, όπως αναδεικνύεται από την βιβλιογραφική έρευνα: Ως επικοινωνία, εν γένει, ορίζεται η αλληλεπίδραση του ανθρώπου, με άλλους ανθρώπους, καθορίζοντας το είδος των σχέσεων που θα αναπτύξει κατά τη διάρκεια της ζωής του. (Luhmann, 1992). Στα πλαίσια ενός οργανισμού, ο ρόλος της επικοινωνίας και της συνδιαλλαγής

των ατόμων ορίζεται ως επικοινωνιακή κουλτούρα, αποτελώντας τους παράγοντες και τα μέσα που αξιοποιούνται για την επικοινωνία των μελών του οργανισμού μεταξύ τους αλλά και των εργαζομένων με την συνδικαλιστική οργάνωση (Zhanayi, 1988).

Η αποτελεσματική επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της. Απαραίτητα στοιχεία για τη δημιουργία ενός κλίματος επικοινωνίας ορίζονται: η συνεργασία, ο συντονισμός και η οργάνωση (Akinubi et al., 2012). Συνάγεται από την παραπάνω ερευνητική παραδοχή το γεγονός πως η οργανωσιακή κουλτούρα δεν θα μπορούσε να νοηθεί «ξέχωρη» από την επικοινωνιακή κουλτούρα, καθώς η μια γίνεται όχημα για την υλοποίηση της άλλης, ενώ η επικοινωνιακή κουλτούρα αποτελεί τον μηχανισμό που επιτελούνται οι οργανωσιακές διαδικασίες του οργανισμού (Sass, 2000 & Nordby, 2020). Έτσι, η αμοιβαία μετάδοση πληροφοριών μεταξύ πομπού και δέκτη, διενεργείται άμεσα ή έμμεσα με τη διαμεσολάβηση κάποιου μέσου επικοινωνίας και αποσκοπεί στην παραγωγή συγκεκριμένου επικοινωνιακού αποτελέσματος και μιας συγκεκριμένης επίτευξης βάσει της οργανωσιακής κουλτούρας (Aslanargun, 2015).

Όπως και στην οργανωσιακή κουλτούρα, έτσι και στην επικοινωνιακή κουλτούρα εντοπίζεται η ρευστότητα και η μεταβλητή φύση, καθώς και οι δυο εδράζονται στον ανθρώπινο παράγοντα και στην ανθρώπινη υπόσταση (Nordby, 2020). Όπως επισημαίνεται από τον Λιανό: *«Η επικοινωνία συνιστά μια εσκεμμένη διαδικασία, που στοχεύει στη μετάδοση σκέψεων, επιθυμιών, κρίσεων και γενικά νοητικών και συναισθηματικών εκφάνσεων μεταξύ των ανθρώπων, διαθέτει και τη δύναμη να διαμορφώσει την ταυτότητα του ατόμου (π.χ. την ενσυναίσθηση, την κριτική στάση απέναντι στους ρόλους και την ανοχή των αντιστάσεων της ζωής)»*. (Λιανός, 2021). Έτσι, στα πλαίσια ενός συνδικαλιστικού οργανισμού η επικοινωνιακή κουλτούρα διαμορφώνεται από την επιτέλεση της. Οι επιτελεστές της λοιπόν (συνδικαλιστικά μέλη) αποτελούν και τους παράγοντες, που είτε αναπαράγουν και ενισχύουν την ήδη υπάρχουσα επικοινωνιακή πρακτική που εντοπίζεται στους οργανισμούς, είτε την αλλάζουν – διαμορφώνουν αναλογικά με τα εκάστοτε κοινωνικά πλαίσια στα οποία εντάσσεται ο οργανισμός και τις ανάλογες ανάγκες που προκύπτουν (Lodovici, 2018).

1.3 Η ισχύς της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας

Η ισχύς της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας ορίζεται στον βαθμό επηρεασμού της κουλτούρας (δηλαδή των μεθόδων και πρακτικών λειτουργίας) στα πλαίσια ενός οργανισμού (Hallett, 2003). Έτσι, με τον όρο «ισχύς» μετράται ο βαθμός επίδρασης των προτύπων και των μεθόδων οργάνωσης και επικοινωνίας σε έναν οργανισμό, τόσο μεταξύ των μελών που αποτελούν τον οργανισμό, όσο και με την εξωτερική συνδιαλλαγή και τον αποκαλούμενο «κοινωνικό διάλογο», την επικοινωνία δηλαδή με τους εξωγενείς παράγοντες (Hallett, 2003).

Ως εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής και επικοινωνιακής ισχύος της κουλτούρας ορίζονται: η σταθερότητα, η ομοιογένεια, οι αξίες και οι αντιλήψεις, οι παραδοχές, οι πεποιθήσεις, η συνδιαλλαγή και η επικοινωνία που διαμορφώνονται και αποτελούν την «εικόνα» του οργανισμού (Marker, 2009). Όπως επισημαίνεται από την Ελευθερίου: «...η πλειοψηφία των μελετητών θεωρεί ως ισχυρές κουλτούρες αυτές που χαρακτηρίζονται από κατάλληλα σχεδιασμένα συστήματα... επιτυγχάνοντας έτσι τόσο τον έλεγχο του τρόπου σκέψης-δράσης-αντίληψης-συλλογής και ερμηνείας των περιβαλλοντικών πληροφοριών των οργανωσιακών μελών, αλλά και τη διαμόρφωση των συστημάτων αξιών τους» (Ελευθερίου, 2016).

Ακόμη, η έννοια της ισχύος της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, όπως αναδεικνύεται βιβλιογραφικά αποτελεί βασική παράμετρο για μείζονα ζητήματα του οργανισμού (Ελευθερίου, 2016). Χαρακτηριστικά αναφέρεται πως, οι ισχυρές οργανωσιακές κουλτούρες διαμορφώνονται από την ισχύ της οργανωσιακής κουλτούρας, έτσι ισχυρές ορίζονται αυτές που έχουν νόρμες, συμπεριφορές και αξίες αποδεκτές από το σύνολο των οργανωσιακών μελών και ως εκ τούτου ακολουθούνται πιστά. (Sotirin, 2014). Επιπλέον, η δυναμική της ισχύς επηρεάζει την απόδοση και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού, έτσι οργανισμοί με σαφή οργανωσιακή κουλτούρα και δυναμική της ισχύς της, στο εσωτερικό, διαμορφώνουν μεγαλύτερη απόδοση σε ότι αφορά τους στόχους τους και υψηλότερη αποτελεσματικότητα σε ότι αφορά τις επιτελεστικές πράξεις που ορίζουν (Sotirin, 2014).

Αναδεικνύεται από την σύντομη παρουσίαση της ισχύος η σημασία και ο καθοριστικός ρόλος της για την διαμόρφωση και την επίδραση της κουλτούρας στα πλαίσια ενός οργανισμού, ενώ παράλληλα τονίζεται και η αξία που επιτελεί στην διαμόρφωση των τελικών στοχεύσεων του οργανισμού (Ελευθερίου, 2016).

Συμπερασματικά, η ισχύς αναδεικνύει την δυναμική της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας στην ολότητα έκφρασης της λειτουργίας και της δράσης του οργανισμού, αλλά και στις μεθόδους και τις πρακτικές που η οργανωσιακή και επικοινωνιακή πολιτική είναι ωφέλιμη και δεν χρήζει αλλαγών (Ελευθερίου, 2016).

1.4 Κατηγορίες – μοντέλα οργανωσιακής κουλτούρας

Σε ότι αφορά τα μοντέλα της οργανωσιακής κουλτούρας, όπως εντοπίζεται η αδυναμία ενός ολιστικού ορισμού, έτσι εντοπίζεται και η πληθώρα μοντέλων που αναλογικά με τον χρόνο εμφάνισής τους περιγράφουν την οργανωσιακή κουλτούρα στην χρονική φάση που διαμορφώνονται, αναδεικνύοντας μέσω του εκάστοτε οργανωτικού μοντέλου τους παράγοντες που διαμορφώνουν την οργανωσιακή κουλτούρα στην εκάστοτε στιγμή (Acar & Acar, 2014). Στην παρούσα μελέτη θα επιχειρηθεί η καταγραφή των οργανωσιακών μοντέλων και όχι των μοντέλων της επικοινωνίας, καθώς, όπως αναδείχθηκε προηγουμένως, η έννοια της επικοινωνίας αποτελεί μια από τις πέντε βασικές αξίες που συντελούνται σε έναν οργανισμό σε ότι αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα που υιοθετείται (Schall, 1983). Έτσι για τον σκοπό της εργασίας, η επικοινωνία θα νοηθεί ως η βασικότερη παράμετρος και ως κομμάτι της οργανωσιακής κουλτούρας.

Η πρώτη κατηγοριοποίηση μοντέλου για την οργανωσιακή κουλτούρα συντελείται κατά το πρώτα χρόνια εμφάνισης του όρου. Έτσι, σύμφωνα με τον Roger Harrison διακρίνονται τέσσερεις τύποι οργανωσιακής κουλτούρας: Η κουλτούρα του ισχυρού, η κουλτούρα της ιεραρχίας, η κουλτούρα του καθήκοντος και η κουλτούρα της ατομικότητας (Harrison and Spoth, 1992).

Σε ότι αφορά τον πρώτο τύπο της οργανωσιακής κουλτούρας, αποτελεί τον πάγιο τύπο μεταξύ ισχυρού και ανίσχυρου (Grieves, 1997). Εδράζεται στην υπεροχή του ισχυρού και εντοπίζεται ως επι το πλείστον στις επιχειρήσεις, ενώ αναπαράγει την πατριαρχική σχέση κουλτούρας, όπου η σχέση ιδιοκτήτη/αφεντικού – εργαζομένων παρομοιάζεται με μία σχέση πατέρα-παιδιού (Harrison and Spoth, 1992). Όπως επισημαίνεται από τον Λαμπό: *«Το άτομο που συγκεντρώνει την εξουσία τυγχάνει της αφοσίωσης των εργαζομένων εξαιτίας και του φόβου της τιμωρίας. Το σύστημα ανταμοιβών είναι συχνά άδικο λόγω της ύπαρξης προσωπικών συμπαθειών, ενώ η*

έλλειψη προκλήσεων προκαλεί αισθήματα αδυναμίας και χαμηλό ηθικό στους εργαζόμενους. Γενικά είναι μία κουλτούρα παλιομοδίτικη και συντηρητική...». (Λαμπός, 2016).

Κοινές συνιστάμενες ενέχει και ο δεύτερος τύπος οργανωσιακής κουλτούρας, καθώς εδράζεται στο μοντέλο της ιεραρχίας. Έτσι, όπως επισημαίνεται: *«Η ισχύς κατανέμεται ιεραρχικά βάσει τη θέσης που έχει ο καθένας στον οργανισμό. Όσο πιο υψηλή θέση έχει κάποιος τόσο πιο απρόσιτος γίνεται στη χαμηλότερη ιεραρχία».* (Λαμπός, 2016).

Σε ότι αφορά την κουλτούρα του καθήκοντος, έγκειται στο γεγονός της επιτέλεσης της εργασίας με κάθε μέσο και όχι στην ακολουθία ενός συγκεκριμένου οργανωσιακού πλαισίου (Harrison and Spoth, 1992). Έτσι, ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας ορίζεται από τις απαιτήσεις και τις ανάγκες του επιτελούμενου έργου, αναλογικά με τη φύση του και τους παράγοντες που το καθορίζουν. (Ionescu and Bratosin, 2009).

Τέλος, σε ότι αφορά το τέταρτο μοντέλο, το μοντέλο της ατομικότητας, μέσω αυτού αναδεικνύεται ο ρόλος της κάθε ατομικότητας - προσωπικότητας ξεχωριστά, αναδεικνύοντας στο μοντέλο την ισονομία, την από κοινού λήψη αποφάσεων και τη συλλογικότητα. (Harrison and Spoth, 1992). Το παρόν μοντέλο αποτελεί τον κοινό – τυπικό τύπο οργανωσιακής κουλτούρας που συναντάται σε συνεταιρισμούς και οργανώσεις. Ωστόσο, όπως αναδεικνύεται από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν λαμβάνει ένα συγκεκριμένο μοντέλο ουσιαστικά αλλά τυπικά (Ραυτογιάννη - Τζιάβα, 2018).

Η δεύτερη κατηγοριοποίηση των μοντέλων της οργανωσιακής κουλτούρας αποτελεί σημαίνουσα για την εν λόγω εργασία. Ο Denison διέκρινε τέσσερις τύπους οργανωσιακής κουλτούρας βασισμένος στις διαφορές των πρακτικών και των συνηθειών που υιοθετούν οι οργανισμοί, αναλογικά με τις επικρατούσες συνθήκες τόσο στο εσωτερικό τους, όσο και στο εξωτερικό τους (Denison et al., 2006). Εντοπίζονται λοιπόν οι δύο πρώτοι τύποι να προβάλλουν την σταθερότητα της οργανωσιακής κουλτούρας, ενώ οι δύο τελευταίοι την προσαρμοστικότητα και την αλλαγή (Denison et al., 2006).

Σε ότι αφορά του δύο πρώτους τύπους - The Consistency Hypothesis και The Mission Hypothesis- εντοπίζεται το μοίρασμα των παραγόντων της οργανωσιακής

κουλτούρας. (Denison et al., 2006). Έτσι, ιδέες, σκέψεις, αντιλήψεις, στρατηγικές και μέσα μοιράζονται και κοινωνούνται μεταξύ των μελών με απώτερο στόχο την συλλογική επιτέλεση του σκοπού του οργανισμού, ενώ η συλλογικότητα εντοπίζεται, τόσο στην επιτέλεση, όσο και στην οργάνωση. (Nazir and Lone, 2008).

Σε ότι αφορά τους δύο τελευταίους τύπους - The Adaptability Hypothesis και The Participation Hypothesis - (Denison et al., 2006), οι εξωτερικές προδιαγραφές αποτελούν πρόδηλο στοιχείων των δύο τύπων, καθώς οι εξωτερικές μεταβολές αποτελούν την πηγή για την εσωτερική αναδιάρθρωση του οργανισμού και την οργανωσιακή αλλαγή (Nazir and Lone, 2008). Έτσι, οι παράγοντες ταυτότητας του οργανισμού είτε βελτιώνονται, είτε αλλοιώνονται από τις κοινωνικές συνιστάμενες που επηρεάζουν τον οργανισμό, προωθώντας κάθε φορά αναλογικά με το πρόσημο της μεταβολής, την ανάπτυξη ή την επιβίωση (Schneider et al., 2000).

Η τρίτη κατηγοριοποίηση, έγκειται στο γεγονός της επικοινωνίας και του στόχου της πολιτικής της οργανωσιακής κουλτούρας και δημιουργήθηκε από τον Trompenaars. Εντοπίζονται τέσσερις τύποι: Η οικογενειακή οργανωσιακή κουλτούρα, η κουλτούρα του πύργου του Eiffel, η κουλτούρα του κατευθυνόμενου πυραύλου, η κουλτούρα της θερμοκοιτίδας (Trompenaars, 1993).

Σε ότι αφορά τον πρώτο τύπο οργανωσιακής κουλτούρας, η οικογενειακή οργανωσιακή κουλτούρα δίνει έμφαση τόσο στην ιεραρχία των μελών που αποτελούν έναν οργανισμό ή μία επιχείρηση, όσο και στην επικοινωνία που συντελείται μεταξύ τους, με βασικούς άξονες την ισότητα, τον σεβασμό και την οικειότητα (Joiner, 2001).

Ο δεύτερος τύπος, η οργανωσιακή κουλτούρα του πύργου του Eiffel αποτελεί μία ιεραρχημένη κουλτούρα, όπου τα χαμηλότερα μέλη μιας οργάνωσης ή μιας επιχείρησης στηρίζουν τα ανώτερα, όντας ενωμένα. (Joiner, 2001). Η ατομικότητα υποκαθίσταται από τη συλλογικότητα και τον κοινωνικό ρόλο που έχει να επιτελέσει ο οργανισμός. (Joiner, 2001).

Ο τρίτος τύπος, αποτελεί την μορφή των τύπων κατηγοριοποίησης που βρίσκονται περισσότερο κοντά στην οργανωσιακή κουλτούρα ενός συνδικαλιστικού οργανισμού (Ραυτογιάννη - Τζιάβα, 2018). Στον τύπο του κατευθυνόμενου πυραύλου υποστηρίζεται η ισονομία μεταξύ των μελών και ο αποπροσανατολισμός από τους γενικούς κανόνες ιεραρχίας. Προωθείται η συνεργασία που συνεισφέρει στην

επιτέλεση των καθηκόντων του οργανισμού και όχι η τυπολατρία ενός γενικού «μανιφέστου» (Joiner, 2001).

Τέλος, σε ότι αφορά την κουλτούρα της θερμοκοιτίδας, επιτρέπεται η ευελιξία και η ανέλιξη μεταξύ των ιεραρχημένων στρωμάτων, ενώ στόχος είναι οι καινοτόμες πρακτικές και οι πρωτοποριακές ιδέες, που εντοπίζονται από τους υπαλλήλους στα γενικότερα πλαίσια της επιχείρησης ή του οργανισμού να προωθούνται (Joiner, 2001 και Pyszka and Piłat, 2011). Έτσι, λειτουργεί σαν εκκολαπτήριο, όπου οι καινοτόμες πρακτικές και οι νέες τάσεις θα οδηγήσουν στη βελτίωση και την προώθηση για την ανάπτυξη του οργανισμού της επιχείρησης (Pyszka and Piłat, 2011).

Τέλος, ο Quinn, προχώρησε σε μια γενικότερη διατύπωση και κατηγοριοποίηση, όχι των τύπων – μοντέλων της διάρθρωσης της οργανωσιακής κουλτούρας αλλά των στοχεύσεών της (Quinn et al., 1996 και Tharp, 2009). Έτσι, εντοπίζονται στα περισσότερα μοντέλα οργανωσιακής κουλτούρας όσο και στους τύπους τους, δυο βασικές στοχεύσεις οι οποίες αναδεικνύουν το «είναι» της οργανωσιακής κουλτούρας, ως πυρήνα της σημασίας της, αλλά και το «γίνεσθαι» ως σημασία του συνδικάτου για τον κοινωνικό διάλογο (Λαμπός, 2016).

Σε ότι αφορά την πρώτη παράμετρο, ως «είναι» της οργανωσιακής κουλτούρας ορίζονται οι εσωτερικές συνιστάμενες που συγκροτούν την ταυτότητα του οργανισμού: Η τήρηση κανόνων, ιεραρχία, οι στάσεις και οι αντιλήψεις και γενικότερα η μέθοδος κατά την οποία επιτελεί ο οργανισμός τη λειτουργία του (Gregory et al., 2009 και Λαμπός, 2016).

Στην δεύτερη παράμετρο, σε ότι αφορά το «γίνεσθαι» εντοπίζεται ο εσωτερικός και εξωτερικός προσανατολισμός του οργανισμού. (Λαμπός, 2016). Εντοπίζονται λοιπόν οι επικοινωνιακές σχέσεις, τόσο μεταξύ των μελών του οργανισμού εσωτερικά, όσο και με τα εξωτερικά μέλη, στην παρούσα περίπτωση των εργαζομένων.

Πίνακας 1: Τα βασικά μοντέλα οργανωσιακής κουλτούρας²

² Η συλλογή και η αποτίμηση για τα παραπάνω μοντέλα έγκειται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση και στην επικράτησή τους σε ότι αφορά την θεωρία της οργανωσιακής κουλτούρας.

Μοντέλο	Τύποι μοντέλων	Βάση διάκριση και στόχευση
Roger Harrison	I. Η κουλτούρα του ισχυρού II. Η κουλτούρα της ιεραρχίας III. Η κουλτούρα του καθήκοντος IV. Η κουλτούρα της ατομικότητας	Ιεραρχική δόμηση: ανώτεροι - κατώτεροι
Denison	<p style="text-align: center;"><u>A. τύποι σταθερότητας</u></p> I. The Consistency Hypothesis II. The Mission Hypothesis <p style="text-align: center;"><u>B. Τύποι μεταβολής – αλλαγής</u></p> III. The Adaptability Hypothesis IV. The Participation Hypothesis	Μέθοδος και πρακτική για την επιτέλεση του στόχου: εσωτερικός και εξωτερικός καθορισμός
Trompenaars	I. Η οικογενειακή οργανωσιακή κουλτούρα II. Η κουλτούρα του πύργου του Eiffel III. Η κουλτούρα του κατευθυνόμενου πυραύλου IV. Η κουλτούρα της θερμοκοιτίδας.	Επικοινωνίας και σκοπός της πολιτικής της οργανωσιακής κουλτούρας
Quinn	I. «Είναι» II. «Γίνεσθαι»	Αποκλειστικά η στόχευση και οι παράγοντες που την επηρεάζουν

Συνάγεται από την ερευνητική διαδικασία και τη συγκέντρωση των μοντέλων της οργανωσιακής κουλτούρας πως αυτά ποικίλλουν. Παράγοντες όπως οι κοινωνικές επιταγές και αλλαγές, η συγκεκριμένη χρονική περίοδος, οι εσωτερικές διεργασίες που συντελούνται και μια σειρά παραγόντων, αποτελούν στοιχεία που ρυθμίζουν και διαμορφώνουν, τόσο τους τύπους - μοντέλα, όσο και τις στοχεύσεις της

οργανωσιακής κουλτούρας (Tharp, 2009). Η αδυναμία ενός συγκεκριμένου ορισμού λειτουργεί ως γενεσιουργό αιτία στην ποικιλότητα των μοντέλων και των κατηγοριών της οργανωσιακής κουλτούρας (Tharp, 2009).

1.4.1 Το μοντέλο Schein

Ιδιαιτερότητα στο σύνολο των μοντέλων παρουσιάζει το μοντέλο του Schein. Αποτελεί το μοντέλο που περικλείει τις περισσότερες παραμέτρους σχετικά με την οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού. Έτσι, εντοπίζονται τρία επίπεδα οργανωσιακής κουλτούρας: Τα επιφανόμενα, οι αποδεκτές αξίες, βασικές υποκρυπτόμενες παραδοχές (Schein, 1983 και Ελευθερίου, 2016).

Στο πρώτο επίπεδο, με την έννοια των υποφαινομένων εννοούνται οι φανερές οργανωτικές δομές και διαδικασίες του οργανισμού, τα παρατηρήσιμα δηλαδή στοιχεία της οργανωσιακής του κουλτούρας (π.χ τρόπος συμπεριφοράς και λειτουργίας, η υλική υποδομή, η επικοινωνιακή – πάγια τακτική και άλλα) (Schein, 1983). Ακόμη, όπως αναδεικνύεται από την έρευνα, παρά τον πρόδηλο χαρακτήρα των υποφαινομένων στοιχείων και τον εύκολο εντοπισμό τους, η κατανόηση αλλά και η επεξεργασία για την αντίληψη του νοήματός τους και της σημασίας της επιτέλεσής τους καθίσταται δύσκολη, καθώς ενώ φαινομενικά συντελούν μια συγκεκριμένη συνθήκη, η νοηματοδότηση και η εύρεση της σημασίας της έγκειται σε μη προδήλους μηχανισμούς (Coghlan, 2021).

Σε ότι αφορά το δεύτερο επίπεδο, με την έννοια των αποδεκτών αξιών ορίζονται, όπως επισημαίνεται από την Ελευθερίου: *«Στρατηγικές, στόχοι και η φιλοσοφία του οργανισμού. Οι αποδεκτές αξίες, βασιζόμενες στις ιδεολογικές παραδοχές του οργανισμού, αναφέρονται ουσιαστικά στο τι είναι ηθικά σωστό, προσδιορίζοντας και τους κανόνες λειτουργίας του οργανισμού»*. (Ελευθερίου, 2016).

Τέλος, στο τρίτο επίπεδο, σε ότι αφορά τις υποκρυπτόμενες παραδοχές, αυτές αποτελούν τις ασυνείδητες πεποιθήσεις – αντιλήψεις – σκέψεις - συναισθήματα που ενυπάρχουν άτυπα στα πλαίσια τη οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας σε έναν οργανισμό (Hogan and Coote, 2014). Η σημασία των υποκρυπτόμενων παραδοχών έγκειται στο γεγονός της ευμεταβλητότητάς τους αναλογικά με την

εκάστοτε προσωπικότητα (Hogan and Coote, 2014). Έτσι, στα πλαίσια ενός οργανισμού ως ασυνείδητες παραδοχές εκφράζονται τα «πιστεύω» και το σύνολο αξιών που προσφέρει το σώμα των ατόμων του οργανισμού και όχι ο ίδιος ο οργανισμός (Hogan and Coote, 2014).

Αναλυτικά παρατίθενται οι διαστάσεις - ρυθμίσεις των υποκρυπτόμενων παραδοχών, όπως εντοπίζονται από την Ελευθερίου σε σχετικό πίνακα που διαμορφώνει και περιλαμβάνει στην έρευνά της (Ελευθερίου, 2016).

Πίνακας 2: Διαστάσεις κατά τον Schein, γύρω από τις οποίες αναπτύσσονται οι βασικές υποκρυπτόμενες παραδοχές.

<i>Διαστάσεις κατά τον Schein, γύρω από τις οποίες αναπτύσσονται οι βασικές υποκρυπτόμενες παραδοχές (Schein, 1999: 124)</i>	
<i>Φύση της Πραγματικότητας και της Αλήθειας</i>	<i>Αφορά τις παραδοχές για το τι είναι πραγματικό καθώς και τον τρόπο με τον οποίο καθορίζεται ή ανακαλύπτεται αυτό που είναι αληθινό.</i>
<i>Φύση του χρόνου</i>	<i>Προσδιορίζει τον τρόπο αντίληψης και διαχείρισης του χρόνου (παρελθόν-παρόν-κοντινό ή μακρινό μέλλον) από την ομάδα, καθώς και τι σημαίνει προγραμματισμός και χρόνος για ανάπτυξη.</i>
<i>Φύση του χώρου</i>	<i>Ο τρόπος με τον οποίο διανέμεται ο χώρος στην ομάδα, ο συμβολικός του ρόλος και η σημασία του στην ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ των μελών (πχ: βαθμός οικειότητας ή αίσθηση της ιδιωτικότητας).</i>
<i>Φύση της Ανθρώπινης Φύσης</i>	<i>Αφορά αντιλήψεις περί της ποιότητας του ατόμου (καλό ή κακό) ή ότι οι άνθρωποι δύνανται να βελτιστοποιηθούν.</i>
<i>Φύση της Δραστηριότητας των Ατόμων</i>	<i>Ο βέλτιστος τρόπος δράσης, καθώς και το κατάλληλο επίπεδο δραστηριότητας, ποια η σχέση του οργανισμού με το περιβάλλον του, πώς καθορίζεται τι θεωρείται εργασία και μη.</i>
<i>Φύση των Ανθρώπινων Σχέσεων</i>	<i>Ο τρόπος συσχετισμού των μελών, εστιαζόμενη σε θέματα δύναμης- επιρροής- ιεραρχίας, κατάλληλου βαθμού συμμετοχής-εμπλοκής του ατόμου, ατομικισμού- συλλογικότητας.</i>

Συνάγεται, πως κάθε παράγοντας υποκρυπτόμενης παραδοχής έγκειται σε ευμετάβλητο πλαίσιο, όπως υποστηρίχθηκε παραπάνω, το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται λόγω των παραγόντων αλλαγής που εντοπίζονται στο εν λόγω επίπεδο της οργανωσιακής κουλτούρας. Έτσι, οι παράγοντες αποτελούνται από μεταβλητά στοιχεία: όπως ο χρόνος, ο χώρος, η εργασιακή φύση, η ατομική προσωπικότητα αποτελώντας εύλογο απότοκο την αλλαγή και την εκ νέου διαμόρφωση ενός οργανωσιακού μοντέλου λειτουργίας.

1.5 Σημασία και ρόλος οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας

Η σημασία της οργανωσιακής κουλτούρας έγκειται σε διττή φύση καθώς επηρεάζει τόσο τον τρόπο οργάνωσης και υιοθέτησης της πολιτικής του οργανισμού, όσο και την απόδοση και την συμπεριφορά του (Ravasi and Schultz, 2006).

Έτσι, η σπουδαιότητα της – σημασίας της έγκειται στα παρακάτω, βάσει της βιβλιογραφικής ανασκόπησης:

- I. Στη δημιουργία μιας κοινής συλλογικής ταυτότητας (Aydin and Ceylan, 2009).
- II. Στην διαφοροποίηση του ενός οργανισμού από τον άλλον (Aydin and Ceylan, 2009).
- III. Στην ενδυνάμωση και τη σταθερότητα του οργανισμού (Aydin and Ceylan, 2009).
- IV. Στην Δημιουργία συνοχής στον οργανισμό στην χαρτογράφηση των τρόπων συμπεριφοράς για δημιουργία ενός πλαισίου σε ότι αφορά τον οργανισμό (Κριεμάδης και συν., 2012).
- V. Στην ανάδειξη των προτύπων που διαμορφώνουν την ταυτότητα του οργανισμού (Κριεμάδης και συν., 2012).
- VI. Στην εναργέστερη συνδιαλλαγή και επικοινωνία μεταξύ των μελών του οργανισμού (Κριεμάδης και συν., 2012).
- VII. Στην αναγνώριση των στόχων και των πρακτικών που επιδιώκονται από τον εκάστοτε οργανισμό (Κριεμάδης και συν., 2012).

Έτσι, μέσω των παραπάνω παραμέτρων που καθορίζουν τη σπουδαιότητα και τη σημασία της οργανωσιακής κουλτούρας συντελείται και η διαμόρφωση της αντιμετώπισης και της διαχείρισης οποιοσδήποτε ο οργανωσιακής αλλαγής.

Γνωρίζοντας και κατανοώντας τη σημασία της οργανωσιακής κουλτούρας επιτυγχάνεται όπως επισημαίνεται: *«Η προσαρμοστικότητα και εμπλοκή των εργαζομένων στην κουλτούρα προβλέπουν την οργανωσιακή αποτελεσματικότητα, βοηθώντας τους να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων και να αντιμετωπίζουν θετικά την όποια οργανωσιακή αλλαγή»* (Μπελιάς, 2015), ενώ, σύμφωνα με τους Hoy και Miskel τα βασικά στοιχεία της κουλτούρας, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα και τον ρόλο της είναι: Η καινοτομία, η μαχητικότητα, η σταθερότητα, η προσοχή στις διεργασίες και τις λεπτομέρειες, ο προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, το ανθρώπινο δυναμικό και η δημιουργία της έννοιας της ομάδας. (Χατζηπαναγιώτου, 2008).

Όπως επισημαίνεται από τον Λαμπό για τον ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας: *«Σύμφωνα με τους Bowen και Ostroff η ύπαρξη μιας ισχυρής κουλτούρας επηρεάζει την αντίληψη των ατόμων για τις προσδοκώμενες και ανταμοιβόμενες συμπεριφορές με συνέπεια την αύξηση της αποτελεσματικότητας με δύο κυρίως τρόπους. Ο πρώτος είναι η επικέντρωσή τους σε ένα σύνολο στόχων και ο δεύτερος ο συντονισμός της συμπεριφοράς τους»* (Λαμπός, 2016).

Για τον δεύτερο τρόπο που αποτελεί τη βάση για την επίτευξη του πρώτου τρόπου, σημαίνουσας σημασίας αποτελεί η επικοινωνιακή κουλτούρα που επικρατεί στα πλαίσια του οργανισμού (Ravasi and Schultz, 2006). Η επικοινωνία κατευθύνει και οδηγεί στη μεθοδικότητα και στην αποτελεσματικότητα του σκοπού, καθώς επίσης διαμορφώνει το επικοινωνιακό πλαίσιο και την επικοινωνιακή κουλτούρα που υιοθετείται από τον εκάστοτε οργανισμό. (Ravasi and Schultz, 2006).

Ακόμη, η ανάπτυξη και η εδραίωση μιας συγκεκριμένης επικοινωνιακής κουλτούρας βοηθά στην κατανόηση και την οργάνωση των αξιών, των αντιλήψεων και των «πιστεύω» του οργανισμού, όπως επίσης συνεισφέρει στην καθιέρωση πνεύματος πραγματικής συνεργασίας. (Pfetsch, 2004), καθώς: *«Ένα σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τις λειτουργίες της κουλτούρας είναι η σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ της κουλτούρας και των ατόμων που εργάζονται ή φοιτούν στον οργανισμό. Δηλαδή η κουλτούρα επηρεάζεται από τις αντιλήψεις και τις αξίες που έχουν τα μέλη του οργανισμού το κάθε ένα μέλος ατομικά, αλλά ταυτόχρονα διαμορφώνονται*

συμπεριφορές, σκέψεις και τάσεις ανάλογα με το πόσο ισχυρή είναι η προϋπάρχουσα κουλτούρα» (Χατζηπαναγιώτου, 2008).

Έτσι, μέσω της επικοινωνίας και της συνδιαλλαγής των μελών του οργανισμού κοινωνείται και επεξεργάζεται το εκάστοτε σύστημα ιδεών της προσωπικότητας και η εκάστοτε ατομική κουλτούρα. Συνάγεται, πως μέσω της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας παρέχεται νόημα και ταυτότητα στον έκαστο οργανισμό.

Μέσα λοιπόν από το ρόλο και τη σημασία για τον εκάστοτε οργανισμό, τόσο η επικοινωνιακή, όσο και οργανωσιακή κουλτούρα, συνεισφέρουν στη μεθοδικότητα και την αποτελεσματικότητα των στόχων του οργανισμού. Η κουλτούρα συλλογικής αποτελεσματικότητας ενισχύεται από τις εμπειρίες και την αυτοπεποίθηση των μελών ενός οργανισμού, με βασική παράμετρο την έννοια της επικοινωνίας (Pfetsch, 2004).

1.6 Οργανωσιακή κουλτούρα και αλλαγή

Οι παγκόσμιες μεταβολές που συντελούνται στην ανθρωπότητα και τα νέα δεδομένα που διαμορφώνουν, δεν αφήνουν ανεπηρέαστες τις οργανώσεις. Οι οργανισμοί επηρεάζονται από την κοινωνική μεταβολή και τα νέα δεδομένα που επιφέρει, διαμορφώνοντας και αλλάζοντας την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα που ενείχαν (Austin and Ciaassen, 2008). Αποτελεί λοιπόν κοινή παραδοχή πως σε συνθήκες που αφορούν ανταγωνιστικές, δημογραφικές, οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές, ηθικές και παγκόσμιες μεταβολές, η οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα «σπρώχνεται» προς την αλλαγή (Schein, 1990).

Η οργανωσιακή αλλαγή είναι μια συνεχής διαδικασία με επιδράσεις για την οργανωσιακή αποτελεσματικότητα. Οι επιδράσεις είτε λαμβάνουν θετικό πρόσημο και οφείλονται στην διαμόρφωση νέων δεδομένων για την ανταπόκριση στις κοινωνικές επιταγές, είτε λαμβάνουν αρνητικό πρόσημο και συντελούν στην απομάκρυνση και την περιθωριοποίηση του οργανισμού (Schein, 1990). Ωστόσο, κομβικό σημείο στην οργανωσιακή αλλαγή συντελούν οι λόγοι της αλλαγής αλλά και η μεθοδικότητα που αυτή συντελείται (Schein, 1990).

Σε ότι αφορά τους παράγοντες που ωθούν στην οργανωσιακή αλλαγή, αυτοί εντοπίζονται στις εξής βασικές κατηγορίες (Rashid et al., 2004):

- I. Αλλαγή που στοχεύει στην καινοτομία και την εξέλιξη του οργανισμού, ανεπηρέαστη από την κοινωνική επιταγή, στοχεύοντας στην βελτίωση σημείων του οργανισμού.
- II. Αλλαγή που στοχεύει στην ύπαρξη μιας επιταγής που δεσμεύει και ωθεί προς την αλλαγή για την λειτουργικότητα του οργανισμού.
- III. Αλλαγή που συντελείται κατ' ανάγκη λόγω των ενυπαρχουσών κοινωνικών και πάσης φύσεων μεταβολών.
- IV. Αλλαγή που τροφοδοτείται από την νέα σύνθεση δεδομένων, τόσο των μελών, όσο και των λειτουργιών προς την κοινωνία και τον χώρο δράσης.

Συνάγεται πως κατά κύριο λόγο η αλλαγή ανταποκρίνεται σε έναν εσωγενή ή εξωγενή παράγοντα, που ωθεί προς την οργανωσιακή αλλαγή και την διαμόρφωση μιας νέας οργανωσιακής κουλτούρας με απώτερο στόχο την εναργέστερη λειτουργία του οργανισμού.

Σε ότι αφορά τα βήματα προς την αλλαγή, όπως αναφέρεται από τον Kotter, η διαχείριση της αλλαγής και η μετέπειτα οργάνωση των νέων δεδομένων της οργανωσιακής κουλτούρας εδράζεται στην αναγνώριση των σημείων που χρήζουν αλλαγής και στην κατανόηση των αιτιών που διαμορφώνουν την προς αλλαγή οργανωσιακή κουλτούρα (Springer et al., 2012). Χαρακτηριστικά, αναφέρονται τα εξής πάγια βήματα για την οργανωσιακή αλλαγή:

- I. Η δημιουργία αίσθησης του επείγοντος και της αλλαγής: Εντοπισμός κρίσης και αίσθησης αλλαγής για την λειτουργία του οργανισμού.
- II. Δημιουργία ηγετικού συνασπισμού: Δημιουργία ομάδας ατόμων για την εύρεση λύσεων και την παροχή προτάσεων, για την επίλυση της κρίσης και την διαμόρφωση της νέας οργανωσιακής κουλτούρας, εκτιμώμενοι τις παραμέτρους και τους λόγους αλλαγής.
- III. Ανάπτυξη στρατηγικής: Ανάπτυξη και μελέτη της στρατηγικής αλλαγής για την οργανωσιακή κουλτούρα, εκτίμηση του στόχου αλλαγής και σχεδιασμός της στρατηγικής για την επίτευξη.
- IV. Επικοινωνία για την αλλαγή: Αλληλεπίδραση και συνδιαλλαγή για την γνωστοποίηση της αλλαγής της οργανωσιακής κουλτούρας, τόσο προς τα μέλη του οργανισμού, όσο και προς την σχέση του με την κοινωνία.

- V. Ενδυνάμωση ενεργειών ευρέως πεδίου: Παραμερισμός εμποδίων, αλλαγή συστημάτων ή δομών που υπονομεύουν την αλλαγή, αντιμετώπιση πάσης φύσεως δυσκολιών και πίστη στην προτεινόμενη στρατηγική αλλαγής.
- VI. Πραγματοποίηση βραχυπρόθεσμων επιτυχιών: Η στόχευση προς αλλαγή δεν αποτελεί βατό εγχείρημα, η οριοθέτηση και η συγκρότηση βραχυπρόθεσμων στόχων και κατά μέρους στόχων αναλογικά με το σημείο της αλλαγής της οργανωσιακής κουλτούρας αποτελεί μείζονος σημασίας για την οργανωσιακή αλλαγή.
- VII. Ενίσχυση επιτεύξεων και αλλαγών: Χρήση αυξημένης αξιοπιστίας για αλλαγή όλων των συστημάτων, δομών και πολιτικών που δεν ταιριάζουν τόσο μεταξύ τους όσο και με το όραμα της αλλαγής, προώθηση των νέων αλλαγών και επιχειρηματολογία για την χρησιμότητα τους.
- VIII. Εισαγωγή νέων προσεγγίσεων στην κουλτούρα: Δημιουργία καλύτερης απόδοσης μέσω συμπεριφοράς προσανατολισμένης, προσδιορισμός των συσχετίσεων μεταξύ νέων συμπεριφορών και οργανωσιακών στοχεύσεων.

Ενώ, όπως επισημαίνεται από τον Gordon, παρέχοντας πιο γενική αποτίμηση της οργανωσιακής κουλτούρας, η αλλαγή της εδράζεται σε πέντε βασικά βήματα: Αρχικά την προ υπάρχουσα κατάσταση, μετέπειτα την αποσταθεροποίηση, την αλλαγή, την επανασταθεροποίηση και τέλος την νέα κατάσταση (Gordon, 1991). Συνάγεται πως για την οργανωσιακή αλλαγή, τόσο της κουλτούρας και της λειτουργίας, όσο και της επικοινωνίας του οργανισμού συντελούνται τρεις βασικές προδιαγραφές: η αναγνώριση, αλλαγή και η διαμόρφωση της νέας κουλτούρας (Gordon, 1991).

Αποτελεί μείζονος σημασίας η αλλαγή της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας να συντελείται στους οργανισμούς, καθώς μέσω της αναδιαμόρφωσης των οργανωσιακών και επικοινωνιακών δεδομένων συντελείται και η σύμπλευση με την κοινωνική πραγματικότητα και την επίτευξη των νέων στόχων που αυτή επιβάλλει. (Tapia, 2013). Σε ότι αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η αλλαγή της οργανωτικής και επικοινωνιακής κουλτούρας σε καταστάσεις, που η κοινωνική πραγματικότητα επιφέρει, αποτελεί καθοριστικό σημείο, τόσο για την εξέλιξη και την πορεία του συνδικάτου, όσο και της σχέσης του με τους εργαζομένους (Tapia, 2013).

Όπως αναδεικνύουν έρευνες σε παγκόσμια κλίμακα, οι παρωχημένες αντιλήψεις και τακτικές προκάλεσαν κατά καιρούς την απομάκρυνση των εργαζομένων από τις

συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς αυτές δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες που επέβαλε η κοινωνία και η εργασία αλλά παρέμεναν σε θεωρητικά πλαίσια, αναχρονιστικά πλαίσια με αποτέλεσμα την απομάκρυνση των εργαζομένων από τα συνδικαλιστικά όργανα (Martínez-Iñigo et al., 2012 και Tapia, 2013).

Κεφάλαιο 2ο: Συνδικαλισμός

2.1 Η έννοια του Συνδικαλισμού

Η έννοια του συνδικαλισμού ορίζεται ως η συνθήκη συλλογικής δράσης των ατόμων με κοινές ιδιότητες (πχ ίδιο επάγγελμα) για την προάσπιση και την προώθηση κοινών συμφερόντων. Η παραπάνω άποψη αποτελεί τον γενικό και σύντομο ορισμό του φαινομένου του συνδικαλισμού περιγράφοντας τον πυρήνα της δράσης του (Ewing, 2005).

Όπως επισημαίνεται από τον Max Weber, η έννοια του συνδικαλισμού είναι αλληλένδετη με τη συλλογική δράση. Η έννοια της δράσης κατανοείται από τον κοινωνιολόγο, ως η κίνηση του ατόμου ή στην περίπτωση της συλλογικής δράσης μιας ομάδας ατόμων, με σκοπό την αντίδραση σε μια συνθήκη μέσω συγκεκριμένης συμπεριφοράς που ετεροκαθορίζεται από τους παράγοντες της συνθήκης (Hodder and Edwards, 2015).

Στα πλαίσια του συνδικαλισμού, η συλλογική δράση ορίζεται ως η συλλογική φωνή ή συλλογική ανταπόκριση ενός συνόλου ατόμων που στοχεύει στην αντιμετώπιση προβλημάτων για τον εργασιακό κλάδο που ενέχει τα προβλήματα και εντάσσονται (Hodder and Edwards, 2015). Έτσι, ο συνδικαλισμός εδράζεται σε μια συλλογική συγκρότηση, καθώς το ζήτημα που τίθεται δεν αποτελεί ατομικό για την εκάστοτε προσωπικότητα αλλά συλλογικό που «καθρεφτίζει» τον κοινωνικό ρόλο του επαγγέλματος. Η συλλογική δράση γίνεται κατανοητή μέσω της συλλογικής συγκρότησης των παραγόντων που ενισχύουν το ζήτημα που τίθεται (Ewing, 2005).

Οι παραπάνω παραδοχές της συλλογικής δράσης αποτελούν τον πυρήνα της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του συνδικάτου. Ως συνδικάτο ή συνδικαλιστική οργάνωση ορίζεται όπως επισημαίνεται: *«Εργατική ένωση ή συνδικάτο είναι η οργάνωση των εργατών για την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων και τη βελτίωση της θέσης του σε μια δεδομένη κοινωνία, κατά τέτοιο τρόπο ώστε η οργάνωση των εργατών να επιβιώνει ανεξαρτήτως κοινωνικοοικονομικού συστήματος. Συνεπώς, ένα εργατικό συνδικάτο είναι μια μμορφή συλλογικής δράσης εργαζομένων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που τους απασχολούν κατά κύριο λόγο με την ιδιότητά τους ως μμισθωτών εργαζομένων. Με διαφορετικούς όρους, συνδικάτο είναι μια οργάνωση μμισθωτών εργαζομένων που ιδρύεται με σκοπό την αντικατάσταση της*

ατομικής διαπραγμάτευσης στην αγορά εργασίας από τη συλλογική διαπραγμάτευση, τη διασφάλιση ότι οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας θα διέπονται από κανόνες που θα εφαρμόζονται με συνέπεια για όλο το συνδικαλισμένο προσωπικό» (Λεκάκης, 2013).

Η έννοια του συνδικαλισμού ή το συνδικάτο ως οργάνωση αποτελεί έναν θεσμό, ένα σύνολο κανόνων και θέσεων που προσδιορίζουν και προσανατολίζουν τις συμπεριφορές αναλογικά με τα εκάστοτε προβλήματα που απασχολούν το σύνολο των ατόμων που αποτελούν το συνδικάτο (Hodder and Edwards, 2015).

Όπως έχει διαπιστωθεί από την έρευνα, η έννοια του συνδικάτου ως οργάνωση, αλλά και ως θεσμού, αναδεικνύει τη διττή σημασία του. Ως θεσμός αποτελεί κάτι παγιωμένο, ενώ ως οργάνωση αναπαράγει την δράση για την προάσπιση των θέσεων του θεσμού. (Kaufman, 2017).

Η βάση του συνδικαλιστικού κινήματος έγκειται στο γεγονός, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, της προάσπισης και της προώθησης κοινών συμφερόντων, ως μέσο αντίδρασης σε ζητήματα και προβλήματα που θίγουν τον εκάστοτε εργασιακό κλάδο (Kaufman, 2017). Συνάγεται πως οι εργασιακές συνθήκες και οι αμοιβές για την παρεχόμενη εργασία αποτελούν δύο βασικές παραμέτρους που διαμορφώνουν τους παράγοντες δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης (Kaufman, 2017). Έτσι, με βάση τη συλλογική διεκδίκηση των εργασιακών συμφερόντων και την επίλυση των εργασιακών προβλημάτων που προκύπτουν, τόσο από τις κοινωνικές δομές, όσο και από την εκάστοτε προσωπικότητα του κάθε εργοδότη, η έννοια του συνδικαλισμού αποτελεί τη δυνατότητα που παρέχεται για τη διαπραγμάτευση και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, καθώς και για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν (Fairbrother, 2008).

Η εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος από χώρα σε χώρα συναρτάται άμεσα με τα επιμέρους εθνικά χαρακτηριστικά κάθε χώρας και στην χρονική συγκυρία που εμφανίζεται (Fairbrother, 2008). Ανεξάρτητα όμως από τα εθνικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν και διαμορφώνουν την πορεία των συνδικάτων, τα συνδικάτα διαμόρφωσαν μέσω των διεκδικημένων πάγιων χαρακτηριστικών τους, τις σταθερές βάσεις τους, που αποτελούνε βασικά κομμάτια στην σημερινή εικόνα τους (Fairbrother, 2008).

2.2 Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα

Η συνδικαλιστική δράση στην Ελλάδα αρχίζει από τα τέλη του δέκατου ένατου αιώνα, περίπου το 1875, όπου παρατηρούνται οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το 1918 ιδρύεται μετά την απεργία στην Σύρο η Γενική Συνομοσπονδία εργατών Ελλάδος (Katsanevas, 1985). Οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα ενισχύθηκαν από το φαινόμενο της αστυφιλίας και της μαζικής προσέλευσης στα αστικά κέντρα ατόμων προερχομένων από την επαρχία δημιουργώντας την εργατική τάξη, ενώ στόχευσή τους αποτελούσε η βελτίωση της γενικότερης ποιότητας ζωής των εργαζομένων (Katsanevas, 1985).

Κατά τις πρώτες δεκαετίες του εικοστού αιώνα, η συνδικαλιστική δράση στην Ελλάδα αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς. Σύμφωνα με ιστορικές πηγές και ιστορικά τεκμήρια, το 1917 είχαν ήδη ιδρυθεί 206 συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες στελεχώνονταν από 44.230 εργάτες (Κατσορίδας, 2020). Το εργατικό κέντρο στην Θεσσαλονίκη το 1918 ήταν η αφορμή για να ιδρυθεί μια κεντρική οργάνωση που θα περιελάμβανε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που είχαν αναπτυχθεί στην Ελλάδα (Κατσορίδας, 2020).

Κατά τα μέσα του αιώνα και την περίοδο της δικτατορίας του Μεταξά θεμελιώνεται ο κρατικός συνδικαλισμός. Οι μεγάλες ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών πυροδότησαν εντάσεις και μαζικές απεργίες, στην παρούσα παραδοχή συντέλεσε το γεγονός πως το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού το αποτελούσαν πρόσφυγες από την μικρασιατική καταστροφή με απότοκο την πληθώρα φτηνού εργατικού δυναμικού (Κατσορίδας, 2020).

Η συνδικαλιστική δράση κορυφώνεται και παγιώνεται στην ελληνική πραγματικότητα κατά την μεταπολίτευση. Η ιδεολογική σύσταση του συνδικαλιστικού κινήματος κατά την εν λόγω περίοδο δεν αποτελεί απλώς την εξασφάλιση καλύτερου ημερομισθίου αλλά συνδέεται με την γενικότερη ανάπτυξη και πλεύση των ευρωπαϊκών και εγχωρίων πραγμάτων (π.χ ζητήματα εργασιακών δικαιωμάτων) (Lamprouski, 2010).

Στην παροντική αποτύπωση της συνδικαλιστικής δράσης τον εικοστό πρώτο αιώνα, ο συνδικαλισμός εδράζεται στον διαχωρισμό μεταξύ ιδιωτικού και δημοσίου τομέα εργασίας, από ειδικό νομοθετικό καθεστώς (Lamprouski, 2010). Όπως επισημαίνεται:

«Ακόμη, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε ορισμένους κλάδους του δημόσιου τομέα, απαγορεύεται η συνδικαλιστική δραστηριότητα. Στις περισσότερες δυτικές ευρωπαϊκές χώρες έχει επιτραπεί η συνδικαλιστική δραστηριότητα, αν και με ορισμένους περιορισμούς, στους τομείς αυτούς». (Γάρδια, 2015).

Σε ότι αφορά την συνδικαλιστική δράση του ιδιωτικού τομέα κύρια συνδικαλιστική συνομοσπονδία αποτελεί η Γ.Σ.Ε.Ε, όπου αποτελεί το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο σε πανελλήνια κλίμακα (Βερναρδάκης και συν., 2005). Σε ότι αφορά το δημόσιο τομέα, ως ανώτερη συνδικαλιστική οργάνωση των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων ορίζεται η Α.Δ.Ε.Δ.Υ (Βερναρδάκης και συν., 2005).

Ενώ όπως παρατηρείται: *«Στο δημόσιο τομέα λειτουργούν επίσης αρκετές άλλες ανεξάρτητες οργανώσεις που εκπροσωπούν επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες. Ορισμένες από αυτές παρουσιάζουν αξιόλογη δυναμικότητα και δραστηριότητα όπως η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Ο.Λ.Μ.Ε.), η Πανελλήνιος Ομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Β' Κατηγορίας (Π.Ο.Δ.Υ.), η ΠΟΣΔΕΠ που εκπροσωπεί το Επιστημονικό Διδακτικό Προσωπικό των πανεπιστημίων, κ.ά. Οι περισσότερες από τις τελευταίες αυτές οργανώσεις, σε συνεργασία με άλλους δημοσιοϋπαλληλικούς συλλόγους, συμμετέχουν στη Συντονιστική Επιτροπή Δημοσιοϋπαλληλικών Οργανώσεων (Σ.Ε.Δ.Ο.)» (Γάρδια, 2015).*

Σε γενικότερες αποτυπώσεις, όπως παρατίθεται από το Ελληνικό Σύνταγμα για την συνδικαλιστική δράση στην Ελλάδα: *«Στη χώρα μας, η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα, προστατεύεται από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (οι οποίες Δ.Σ.Ε. υπερισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης νόμου, σύμφωνα με το άρθρο 28§1 του Συντάγματος) και ρυθμίζεται νομοθετικά με το ν. 1264/1982 όπως ισχύει». (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος).*

Βάσει των παραπάνω νομοθετικών κατοχυρώσεων διευκρινίζεται πως: *«Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου». (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος).*

Ακόμη: *«ορίζεται η απεργία ως δικαίωμα, το οποίο ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, προς διαφύλαξη και προαγωγή των*

οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων» (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος).

Επιπλέον, «ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται, χωρίς καμιά διάκριση και χωρίς καμιά προηγούμενη άδεια, να συνιστούν οργανώσεις της επιλογής τους, να γίνονται μέλη αυτών, να εκπονούν τα καταστατικά και τους διοικητικούς κανονισμούς τους, να εκλέγουν ελεύθερα τους αντιπροσώπους τους, να οργανώνουν τα της διαχείρισης και της δραστηριότητάς τους και να καταστρώνουν το πρόγραμμα των ενεργειών τους» - «Οι εργοδότες δεν δικαιούνται να απολύουν τους εργαζόμενους ή να τους βλάπτουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, λόγω εγγραφής τους ή συμμετοχής τους σε συνδικαλιστική δραστηριότητα. Η προάσπιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας ορίζει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν κατάλληλης προστασίας κατά κάθε πράξης διάκρισης, που μπορεί να θίξει τη συνδικαλιστική τους ελευθερία ως προς την απασχόλησή τους (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος).

2.3 Εργασιακές συνθήκες κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία

Τρία χρόνια μετά την κήρυξη του COVID-19 σε πανδημία τον Μάρτιο του 2020, πολλοί περιορισμοί στη δημόσια υγεία έχουν αρθεί και οι οργανισμοί ζητούν από τους υπαλλήλους να επιστρέψουν στο γραφείο. Η αντίσταση των εργαζομένων που θέλουν να αποκαταστήσουν τα προ-πανδημικά κοινωνικά πρότυπα κι επιθυμούν να συνεχίσουν να απολαμβάνουν τα οφέλη της εργασίας από το σπίτι έχει τροφοδοτήσει τη συζήτηση για το πώς θα μοιάζει το μέλλον της αγοράς εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, τα υβριδικά και απομακρυσμένα περιβάλλοντα καθιερώθηκαν και μετατράπηκαν σε απαραίτητα εργαλεία για τη συνεχή λειτουργία της κοινωνίας, της οικονομίας και όλων των επιπέδων διακυβέρνησης. Αυτές οι ρυθμίσεις επέτρεψαν σε χιλιάδες εργαζόμενους να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους σε εταιρείες και οργανισμούς, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, έτσι ώστε να συνεχιστεί η παροχή βασικών αγαθών και υπηρεσιών προς τους πολίτες (Champagne et al, 2023).

Ως αποτέλεσμα, τα παραδοσιακά μοντέλα εργασίας υπέστησαν ξαφνικές και βαθιές αλλαγές λόγω της πανδημίας. Αν και ορισμένοι πίστευαν ότι αυτές οι αλλαγές θα γίνουν μόνιμες, μια σταδιακή στροφή πίσω στον παραδοσιακό χώρο εργασίας έχει

πλέον αρχίσει, σε βαθμό τέτοιο ώστε να δημιουργείται εύλογα η απορία αν είναι η τρέχουσα υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας πλήρους απασχόλησης απλώς μια προσαρμογή του προκαλούμενου από την πανδημία μοντέλου ή υποδηλώνει πλήρη οπισθοδρόμηση στο στυλ εργασίας πριν από την πανδημία.

2.4 Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα και η πανδημία

Σύμφωνα με έρευνες από την παγκόσμια ανάλυση τάσεων για το ρόλο των συνδικάτων στην εποχή της πανδημίας (ACTRA V) αναδεικνύεται η πολλαπλότητα των επικοινωνιακών και οργανωσιακών ρόλων που διαδραμάτισαν τα συνδικάτα σε όλο τον κόσμο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αξιοποιώντας και χρησιμοποιώντας την καινοτομία και την πρόοδο της τεχνολογίας μέσω ψηφιακού εργαλείου (Aranitou and Goulas, 2022).

Στον ελλαδικό χώρο, παρά τη γενική και καθολική συσπείρωση των συνδικάτων στο οικουμενικό γίγνεσθαι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν αναδεικνύουν μια ξεκάθαρη εικόνα για την πορεία και τις δράσεις τους κατά την περίοδο της πανδημίας. (Aranitou and Goulas, 2022). Οι καινοτομίες της τεχνολογικής εξέλιξης και η εποχή της ψηφιοποίησης άφησαν ανεπηρέαστες όπως αναδεικνύεται ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε διάφορα επαγγέλματα, ενώ οι αλλαγές συντελέστηκαν στο εσωτερικό τους σε ότι αφορά την οργανωσιακή τους κουλτούρα (Zisimopoulos, 2021).

Έτσι, ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις επέμεναν στην πάγια κριτική για την κοινωνική πολιτική μη αναλογιζόμενες τις νέες συνθήκες που επέφερε η πανδημία αποπλέοντας από τα νέα κοινωνικά δεδομένα που διαδραματίζονταν στον εργασιακό χώρο κατά την διάρκεια και μετέπειτα της πανδημίας (Zisimopoulos, 2021). Ενώ, στον αντίποδα, υποστηρικτές αναδεικνύουν την δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους κατά την εν λόγω περίοδο και την γενική συσπείρωση των εργαζομένων (Traianou, 2023).

Στην πρώτη παραδοχή χαρακτηριστικές περιπτώσεις αποτέλεσαν οι χώροι της υγείας και της εκπαίδευσης, όπου οι συνδικαλιστικές απόψεις μέσω κινητοποιήσεων των γιατρών και των «φθηνών δικαιολογιών», όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται για τις

θέσεις των εκπαιδευτικών και την έκφραση της αρνητικότητας τους για την τηλεκπαίδευση αποτέλεσαν τα πεδία για την πρώτη παραδοχή (Traianou, 2023).

Σε δεύτερο πλάνο, αναδεικνύεται από την ερευνητική δραστηριότητα πως σε ορισμένους εργατικούς κλάδους, η συσπείρωση και η προσέλευση των εργαζομένων αποτέλεσε ένα θετικό στίγμα που επέφερε η πανδημία (Traianou, 2023).

Οι νέες συνθήκες που επήλθαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μετέπειτα αυτής στους εργασιακούς χώρους αποτέλεσαν το κίνητρο και την ανάγκη για συλλογική δράση και συσπείρωση των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Traianou, 2023). Ωστόσο, όπως αναδείχθηκε και από την πρώτη οπτική, η εικόνα για την συνδικαλιστική δράση κατά την περίοδο της πανδημίας και μετέπειτα αυτής στην Ελλάδα δεν είναι ξεκάθαρη καθώς εδράζεται σε ένα δίπολο μεταξύ φαινομενικής δράσης και επαναπροσαρμογής των συνδικάτων στις νέες εξελίξεις που επέφερε η πανδημία (Aranitou and Goulas, 2022).

Αναδεικνύοντας, αφενός την χρήση καινοτόμων πρακτικών και αξιοποιώντας την τεχνολογική εξέλιξη για την επαναπροσαρμογή τους, αφετέρου ακολουθώντας τις πάγιες και αναχρονιστικές πρακτικές που αποτέλεσαν όπως επισημαίνεται: *«την έννοια του κακώς εννοούμενου συνδικαλισμού που είναι τόσο βαθιά ριζωμένη στην Ελλάδα...»*, *«δίνοντας μάχες οπισθοφυλακής, μόνο και μόνο για να διασφαλίσουν τα μικροσυμφέροντά τους»* (Εθνικός κήρυκας, 2020).

Απόρροια της παραπάνω δυνατότητας για την έννοια του συνδικαλισμού κατά την περίοδο της πανδημίας και μετά το πέρασμα αυτής αποτελεί ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση και έρευνα του ρόλου του συνδικάτου κατά την περίοδο της πανδημίας (Aranitou and Goulas, 2022).

2.4 Συνδικαλισμός σε παγκόσμιο επίπεδο και η πανδημία

Συνάγεται από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, πως κατά την περίοδο της πανδημίας σε αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε παγκόσμιο επίπεδο εφαρμόστηκε η οργανωσιακή αλλαγή. Νέα μέσα, νέοι προσδιορισμοί και νέα δεδομένα διαμόρφωσαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την προσέγγιση εργαζομένων (Brandl, 2023).

Ερευνητικά σε παγκόσμια κλίμακα αποτελεί παραδοχή πως οι εργαζόμενοι επέστρεψαν και ανέκτησαν την εμπιστοσύνη τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις από την πλευρά τους διαμόρφωσαν νέα δεδομένα εκτιμώμενοι, τόσο την κατάσταση της πανδημίας, όσο και την έλλειψη εμπιστοσύνης που είχε προκληθεί και ενισχύθηκε από την παρούσα κατάσταση διαμορφώνοντας την αλλαγή στην οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα τους, μεταβάλλοντας τις στοχεύσεις τους, διεκδικώντας εκ νέου την εμπιστοσύνη των εργαζομένων (Brandl, 2023).

Η χρήση των νέων μέσων τεχνολογίας και των καινοτομιών που προσφέρουν η τεχνολογική εξέλιξη αλλά παράλληλα και τα έντονα εργασιακά συναισθήματα και αδιέξοδα που αισθάνθηκαν οι εργαζόμενοι κατά την περίοδο της πανδημίας μετέβαλλαν την οργανωσιακή κουλτούρα και δημιούργησαν το πεδίο της επαναδιαπραγμάτευσης στις σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργαζομένων (Roy, 2022). Η πανδημία λειτούργησε σε παγκόσμιο επίπεδο ως γέφυρα και ευκαιρία ανάκτησης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων στα συνδικάτα (Roy, 2022).

Ωστόσο, το παραπάνω γεγονός δεν θα πρέπει να νοηθεί μόνο ως επίτευγμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της αλλαγής της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας που αυτά διαμόρφωσαν σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά μείζονος σημασίας αποτελεί και η επίδραση της πανδημίας στις εργασιακές και κοινωνικές μεταβολές (Brandl, 2023). Έτσι οι εργαζόμενοι βιώνοντας πρωτόγνωρες εργασιακές συνθήκες που δεν ανταποκρίνονται σε προγενέστερες καταστάσεις, εξαιτίας της πανδημίας ανέκτησαν την εμπιστοσύνη και στράφηκαν προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την ενημέρωση αλλά και την εύρεση λύσεων για τις νέες εργασιακές συνθήκες που συντελούνται από τις επιπτώσεις της πανδημίας (Brandl, 2023).

Κεφάλαιο 3ο: Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος (Ο.Δ.Υ.Ε)³

3.1 Ιστορία και πορεία συνδικαλιστικού οργάνου

Η ομοσπονδία δικαστικών υπάλληλων Ελλάδος, (Ο.Δ.Υ.Ε), αποτελεί το συνδικαλιστικό όργανο εκφοράς των ζητημάτων εργασίας των δικαστικών υπαλλήλων. Ιδρύθηκε το 1988, με έδρα την Αθήνα, αποτελώντας το συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων δικαστικών υπαλλήλων, ενώ εντάσσει μέσα του και τους κατά τόπους συνδικαλιστικούς συλλόγους που έχουν ιδρυθεί, αποτελώντας έτσι την ομοσπονδία των δικαστικών υπάλληλων.

Όπως αναφέρεται από το καταστατικό και τον εσωτερικό κανονισμό της ομοσπονδίας:

Μέλη της Ο.Δ.Υ.Ε. μπορούν να γίνουν:

A) Οι Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων της Γραμματείας των πολιτικών και ποινικών Δικαστηρίων και Εισαγγελιών που λειτουργούν νόμιμα σε κάθε Πρωτοδικειακή περιφέρεια της χώρας.

B) Οι Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που λειτουργούν νόμιμα σε πανελλαδικό ή περιφερειακό επίπεδο των υπαλλήλων της Γραμματείας των Διοικητικών Δικαστηρίων, του Συμβουλίου της Επικρατείας και όσων σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία έχουν την ιδιότητα του Δικαστικού Υπαλλήλου.

Το παρόν καταστατικό αποτελεί το σημείο αναφοράς για την βιβλιογραφική μελέτη της συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας αναδεικνύοντας τόσο τους σκοπούς ίδρυσης της, όσο και την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα που επιτελούνται οι σκοποί, όπως θα αναδειχθεί παρακάτω.

Σε ότι αφορά τους σκοπούς της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας των δικαστικών υπαλλήλων που αποτελούν και τις γενεσιουργίες αιτίες τους, οι γενικοί σκοποί είναι:

- ✓ Ο συντονισμός και η διασφάλιση ενότητας όλων των μελών που ανήκουν στην ομοσπονδία.

³ Για την ανάδειξη της (Ο.Δ.Υ.Ε) και της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας αντλήθηκαν πληροφορίες μέσω του καταστατικού της που υπάρχει διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: <https://www.odye.gr/>

- ✓ Η ανάπτυξη παράλληλης δράσης για την προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών και ασφαλιστικών ζητημάτων και της γενικότερης βελτίωσης της εργασιακής συνθήκης των δικαστικών υπαλλήλων.

Ακόμη, προωθείται ως στόχος η ενότητα της δράσης όλων των φορέων της δικαιοσύνης για τον εκδημοκρατισμό, την αναβάθμιση και την ανεξαρτησία της, για την εξυπηρέτηση των εργαζομένων στα πλαίσια του συντάγματος και των νόμων,

Ακόμη, στοχεύσεις αποτελούν, η ελεύθερη διακίνηση ιδεών και η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των πολιτικών δικαιωμάτων, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η προώθηση ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος από εξωσυνδικαλιστικές παρεμβάσεις, καθώς και η διασφάλιση δεοντολογικού προτύπου και διαδικασιών που βασίζονται στις αρχές της δημοκρατίας και της αυτοτέλειας σε ότι αφορά τη δράση και τη λειτουργία του οργανισμού.

Ωστόσο, τα παραπάνω αποτελούν θεωρητικά και διαχρονικά πλαίσια, η ερευνητική διαδικασία σε συνδυασμό με τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων θα αναδείξουν την οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα και τις νέες βάσεις που έχει επέλθει, επιβεβαιώνοντας την παγκόσμια οργανωσιακή αλλαγή που συντελείται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την περίοδο και μετέπειτα της πανδημίας.

3.2 Κλασική οργανωσιακή πολιτική

Σε ότι αφορά την οργανωσιακή πολιτική ή κουλτούρα, εδράζεται στους άξονες της ισονομίας, της δημοκρατίας και της αλληλεγγύης. Όπως επισημαίνεται μέσω των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων κάθε μέλους από το καταστατικό και τον εσωτερικό κανονισμό της ομοσπονδίας, η λειτουργία της ομοσπονδίας βασίζεται σε νομοθετικές ρυθμίσεις (www.odye.gr).

Σε ότι αφορά τα επίπεδα οργάνωσης και λειτουργίας, εντοπίζονται τα συμβούλια, τα συνέδρια αλλά και οι ελεγκτικοί παράγοντες που επιδρούν σε αυτά. Όπως αναδείχθηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί το σύνολο των ιδεών, των στάσεων, των αντιλήψεων και γενικότερα τα στοιχεία της ταυτότητας που παρουσιάζουν τη δράση αλλά και τους σκοπούς ενός οργανισμού.

Στην περίπτωση δικαστικών υπαλλήλων, η οργανωσιακή κουλτούρα συνοψίζεται στα στοιχεία εκείνα που προβάλλουν τη γενικότερη ταυτότητα και στόχευση της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας (www.odye.gr).

Έτσι με στόχο τη βελτίωση και την προώθηση των αιτημάτων που φτάνουν στην ομοσπονδία και ακολουθούν τις δημοκρατικές διαδικασίες και λειτουργίες προωθούνται και αποτελούν αιτήματα για την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των ζητημάτων που προκύπτουν.

3.3 Κλασική επικοινωνιακή πολιτική

Όπως αναδείχθηκε, η επικοινωνιακή κουλτούρα βασίζεται σε δύο άξονες, τόσο σε ότι αφορά την επικοινωνία των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όσο και σε ότι αφορά την επικοινωνία της ομοσπονδίας με τους δικαστικούς υπαλλήλους εν γένει.

Σε ότι αφορά την επικοινωνία με τους δικαστικούς υπαλλήλους και την επικοινωνία με τον κοινωνικό διάλογο για την προάσπιση και την προώθηση των εργασιακών συμφερόντων των δικαστικών υπαλλήλων, όπως προκύπτει από τον εσωτερικό κανονισμό της ομοσπονδίας, ένα από τα βασικότερα μέσα επίτευξης των σκοπών και στόχων των εργαζομένων αποτελεί η οργάνωση και ο συντονισμός των αγώνων όλων των εργαζομένων στον χώρο της Δικαιοσύνης, με διαμαρτυρίες, συγκεντρώσεις, πορείες, στάσεις εργασίας, απεργίες και όλα τα πρόσφορα μέσα (www.odye.gr).

Παρατηρείται πως μέσω των αντιδράσεων και των κινητοποιήσεων δηλώνεται η αντίδραση των δικαστικών υπαλλήλων μέσω του συλλογικού σώματος της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας, για την αντίδραση στα νέα δεδομένα και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που επιβάλλονται κατά καιρούς.

Ακόμη, σε ότι αφορά την κλασική επικοινωνιακή πολιτική, η συσπείρωση και η συγκρότηση μέσω της επικοινωνίας και της προώθησης κοινών συμφερόντων με άλλες ομοσπονδίες, άλλων εργατικών και υπαλληλικών κλάδων, αποτελεί μια πάγια τακτική για την ενδυνάμωση και τη συλλογικότητα της αντίδρασης, σε ότι αφορά τα γενικά πλαίσια που προωθούνται κατά καιρούς (www.odye.gr).

Έτσι με άξονα τη συνεργασία και την αλληλεγγύη προωθείται ενεργέστερα και σε μεγαλύτερη ισχύ, τόσο η αντίδραση, όσο και η αντιπρόταση της συνδικαλιστικής ομάδας.

Σε ότι αφορά την εσωτερική επικοινωνιακή κουλτούρα μεταξύ των μελών αλλά και σε ότι αφορά την εξωτερική επικοινωνιακή κουλτούρα με τους δικαστικούς υπαλλήλους όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο καταστατικό αυτή αναδεικνύεται ως: *«Τη συστηματική ενημέρωση των μελών και όλων των εργαζομένων, την προβολή των αιτημάτων στο λαό, την Κυβέρνηση, τα πολιτικά κόμματα, τους κοινωνικούς και άλλους φορείς, τη χρησιμοποίηση των μέσων μαζικής ενημέρωσης, την έκδοση και κυκλοφορία έντυπου υλικού, ανακοινώσεων, φυλλαδίων, εφημερίδων και βιβλίων»* (www.odye.gr).

Ενώ σε ότι αφορά τον κοινωνικό διάλογο η επικοινωνιακή πολιτική εδράζεται και συντελείται της εκλογής με αιρετούς και ανακλητούς εκπροσώπους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, που άμεσα ή έμμεσα αφορούν εργαζομένους, τη συγκέντρωση και επεξεργασία των αποφάσεων και προτάσεων των μελών, την εισήγηση και συζήτησή τους στα όργανα, την οργάνωση συγκεντρώσεων, συνεδρίων, πανελλαδικών και περιφερειακών συνδιασκέψεων, διαλέξεων, σεμιναρίων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, περιοδειών και αποστολών στις έδρες των μελών της ομοσπονδία καθώς και άλλων εκδηλώσεων.

Ερευνητικό μέρος

Κεφάλαιο 4ο: Μεθοδολογία ερευνητικής διαδικασίας

4.1 Σκοπός έρευνας

Η πανδημία επέφερε σημαντικές αλλαγές στην ολιστική έκφανση της καθημερινότητας του ατόμου. Ο εγκλεισμός της καραντίνας, το οικονομικό αδιέξοδο, ο περιορισμός της επαγγελματικής ζωής έχουν συντελέσει στην ολιστική αλλοίωση της ποιότητας ζωής του ανθρώπου.

Η πανδημία ωστόσο δεν επηρέασε μόνο τους ανθρώπους και τους εργαζόμενους αλλά και τις εργατικές οργανώσεις. Τα νέα δεδομένα σε συνδυασμό με τις νέες παραμέτρους σε ότι αφορά τη λειτουργία όλων των κοινωνικών συνθηκών κατά την περίοδο της πανδημίας ανέδειξαν τον ενεργό ρόλο των οργανισμών και των συνδικάτων.

Τα συνδικάτα σε όλο τον κόσμο έχουν κάνει και συνεχίζουν να προσφέρουν σημαντικό έργο καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας για την υποστήριξη των μελών τους και γενικότερα για την υποστήριξη του πληθυσμού.

Ωστόσο παρά την έντονη θέληση και την εύρεση τρόπων για την στήριξη και την αρωγή στους εργαζόμενους, η κρίση δεν άφησε ανεπηρέαστες τις βασικές λειτουργίες των συνδικάτων και των οργανώσεων γεγονός που εγείρει σημαντικά ερωτήματα.

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης είναι η ανάδειξη του επηρεασμού της πανδημίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η παραπάνω στόχευση θέτει ως υπόβαθρο δύο άξονες την φύση και τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων πριν τον κορονοϊό και τις ιδιαιτερότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την περίοδο του κορονοϊού.

Με βασικούς πυλώνες τη δυνατότητα ανάκτησης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων κατά την περίοδο της πανδημίας και τον επαναπροσδιορισμό του βασικού ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα επιχειρηθεί η ανάδειξη της συνδικαλιστικής οργανωσιακής και επικοινωνίας κουλτούρας, σε ότι αφορά τη λήψη αποφάσεων και την επικοινωνία συνδικάτων και εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε η πανδημία.

4.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Ως ερευνητικά ερωτήματα για την πλαισίωση της ερευνητικής μελέτης και την ανάδειξη του σκοπού ορίζονται τα κάτωθι:

- ✓ Ποια η οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα των συνδικάτων πριν την εμφάνιση της πανδημίας;
- ✓ Πώς οριζόταν η σχέση μεταξύ εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων πριν την περίοδο της πανδημίας και πως κατά την περίοδο αυτής;
- ✓ Πώς επηρεάζει η πανδημία την ικανότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων να οργανώσουν τη χάραξη πολιτικής και να συμμετέχουν χώρες αποκλεισμούς στον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο;
- ✓ Ποιες είναι οι δυνατότητες των συνδικάτων κατά την περίοδο της πανδημίας στην επικοινωνία με το σύνολο των εργαζομένων;
- ✓ Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι βασίστηκαν στα συνδικάτα κατά τη διάρκεια της πανδημίας για τη βελτίωση της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας;
- ✓ Πόσοι εργαζόμενοι οραματίζονται τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην σύγχρονη εποχή; ποιες οι στοχεύσεις και οι επιδιώξεις τους;
- ✓ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα συνδικάτα στήριξαν τους εργαζόμενους στην περίοδο της πανδημίας;

4.3 Σημασία μελέτης

Τόσο το ανασκοπικό, όσο και το ερευνητικό κομμάτι της παρούσας ερευνητικής εργασίας συνεισφέρουν στην συνολική ανάδειξη τις σχέσεις μεταξύ συνδικάτων και εργαζομένων τόσο κατά την προγενέστερη περίοδο από την πανδημία, όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Η σημασία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης έγκειται στην ανάδειξη του ρόλου της οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας, σε ότι αφορά τις εννοιολογήσεις και την σημαντικότητα που ενέχει στα πλαίσια ενός οργανισμού – συνδικάτου.

Ενώ, το ερευνητικό κομμάτι μέσω του ερωτηματολογίου σε δικαστικούς υπαλλήλους αλλά και συνεντεύξεων συνδικαλιστικών οργάνων από την ομοσπονδία δικαστικών υπαλλήλων Ελλάδος αναδεικνύει τη σχέση μεταξύ εργαζομένων και συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Έτσι, μέσα από τη γενικότερη μελέτη αναδεικνύονται οι ιδιαίτερες παράμετροι που επηρέασαν τη σχέση μεταξύ εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, είτε θετικά, είτε αρνητικά κατά την περίοδο της πανδημίας.

Επιπλέον αναδεικνύεται η σημασία και η αξία των συνδικαλιστικών οργανώσεων μέσω των στάσεων και των αντιλήψεων και των δύο πλευρών, τόσο των εργαζομένων δικαστικών υπαλλήλων, όσο και των συνδικαλιστικών οργάνων, από την ομοσπονδία δικαστικών υπαλλήλων Ελλάδος.

4.4 Δείγμα

4.4.1 Ποσοτική & ποιοτικής έρευνα

Ως πληθυσμός στόχος της ποσοτικής έρευνας ορίστηκαν οι εργαζόμενοι δικαστικοί υπάλληλοι ενταγμένοι στην ΟΔΥΕ (Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος) για την ανάδειξη της επικοινωνιακής κουλτούρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης του κλάδου τους.

Η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί για την συγκέντρωση του δείγματος, είναι η μέθοδος της τυχαίας δειγματοληψίας, κατά την οποία ο ερευνητής απευθύνεται στο υπό εξέταση δείγμα, όλων των βαθμίδων και θέσεων χωρίς να αποκλείει κανέναν για οποιοδήποτε λόγο.

Με δεδομένο ότι τα ερευνητικά ερωτήματα είναι συγκεκριμένα, θα διενεργηθεί η μελέτη ενός ικανού αριθμού υποκειμένων (συνολικά 144) και η συγκέντρωση μετρήσιμων δεδομένων.

Θα διενεργηθεί η ποσοτική προσέγγιση στο παρόν στάδιο της έρευνας, όπου μέσω της παραπάνω μεθόδου, επιτελείται η μείωση σφαλμάτων και ολισθημάτων στην ερευνητική διαδικασία από την χρήση διαφορετικών μεθόδων συλλογής των δεδομένων.

Η καταγραφή και η συλλογή των δεδομένων διενεργείται εξ αποστάσεως, το ερευνητικό εργαλείο παρέχεται αποκλειστικά στον προσδιορισμό του δείγματος και η συλλογή των απαντήσεων καταγράφονται σε βάση δεδομένων.

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ηλεκτρονικά (Google Forms), ενώ οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν ανταποκρίνονται σε 144 συμμετέχοντες, όλοι δικαστικοί υπάλληλοι από ολόκληρη της επικράτεια.

Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων θα χρησιμοποιηθεί συνδυασμός ποιοτικής (επιτόπια παρατήρηση) και ποσοτικής μεθοδολογίας (τριγωνισμός) με παράλληλη μελέτη και αναφορά δευτερογενούς βιβλιογραφικού υλικού (επιστημονική βιβλιογραφία, Τύπος, αρχεία) και πραγματοποίηση συνέντευξης σε συνδικαλιστικά μέλη της ΟΔΥΕ, όπως αποτυπώνεται παρακάτω στην ανάλυση της ποιοτικής έρευνας. Η διαδικασία της παρατήρησης δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να βγάλει συμπεράσματα και συμπεράσματα με βάση τα δεδομένα που συλλέγει (Κεδράκα, 2008).

Η απόκτηση πληροφοριών και δεδομένων επιτυγχάνεται με την άμεση παρατήρηση ατόμων από τον ίδιο τον ερευνητή. Το υπό εξέταση θέμα θα μπορούσε να είναι οποιοσδήποτε συνδυασμός διαφόρων οντοτήτων, που κυμαίνονται από ομάδες ατόμων έως θεσμικούς φορείς, συμπεριφορές, συνθήκες, χώρους ή οργανισμούς, για παράδειγμα. Ο ερευνητής σημειώνει τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο ενός σχολείου, μιας εταιρείας ή οποιουδήποτε άλλου σχετικού περιβάλλοντος. Αυτές οι δραστηριότητες στη συνέχεια καταγράφονται με κάποιο τρόπο για μεταγενέστερη ανάλυση και ερμηνεία. Αφού κάνει τις παρατηρήσεις του, ο συγγραφέας προχωρά στην επέκταση και την επεξήγηση τους. Αυτή είναι ευρέως αναγνωρισμένη ως μια τυπική μέθοδος ανάλυσης (Κεδράκα, 2008).

Στον τομέα της κοινωνικής έρευνας, είναι κοινή πρακτική η χρήση της παρατήρησης, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της μελέτης φυσικών φαινομένων. Τα μέσα ενημέρωσης και τα μέσα δικτύωσης είναι το προτιμώμενο εργαλείο για τους κοινωνιολόγους και τους ανθρωπολόγους να αναλύουν ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων. Καθώς συμβαίνουν κοινωνικά φαινόμενα, είναι καθήκον του ερευνητή να παρατηρήσει και να αναγνωρίσει την ύπαρξή τους. Τα ακριβή στοιχεία που περιλαμβάνουν την απεικόνιση μιας κοινότητας ή μιας κατάστασης, η διαδικασία της καταγραφής της

παρατήρησης δηλαδή, επιλέγονται ειδικά ως μέθοδος όταν οι ερευνητικοί στόχοι το απαιτούν.

Η πρόθεση της διεξαγωγής μιας εις βάθος ανάλυσης ορισμένων κοινωνικών φαινομένων είναι να τονιστεί το υψηλό του διαμέτρημα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε κάθε ερευνητική μελέτη, ο ερευνητής πρέπει να κάνει ένα πρώτο βήμα. Στον πυρήνα της ερευνητικής μεθοδολογίας βρίσκεται η θεμελιώδης απόφαση μεταξύ της χρήσης είτε μιας ποσοτικής είτε μιας ποιοτικής προσέγγισης. Η ποσοτική προσέγγιση χρησιμοποιείται συχνά από τους ερευνητές στην προσπάθειά τους να διερευνήσουν ορισμένα θέματα. Αυτή η μέθοδος περιλαμβάνει τη συλλογή και ανάλυση αριθμητικών δεδομένων, τα οποία στη συνέχεια χρησιμοποιούνται για την εξαγωγή συμπερασμάτων και τη διαμόρφωση υποθέσεων. Είναι αυτή που μας δίνει τη δυνατότητα να καταλάβουμε "τι συμβαίνει;" μέσω ποιοτικής ανάλυσης (Κεδράκα, 2008).

Ο στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι να αποκαλύψει τους λόγους πίσω από ένα φαινόμενο, που συνήθως αναφέρεται ως «γιατί συμβαίνει;». Αυτό το είδος έρευνας επιδιώκει να διερευνήσει και να κατανοήσει τις περιπλοκές ενός συγκεκριμένου θέματος εμβαθύνοντας στα υποκείμενα κίνητρα, τις πεποιθήσεις και τις εμπειρίες των εμπλεκομένων. Μέσω αυτής της μεθόδου, οι ερευνητές στοχεύουν να αποκτήσουν μια βαθύτερη κατανόηση της πολυπλοκότητας και των αποχρώσεων του θέματος, αντί απλώς να το μετρήσουν ή να το ποσοτικοποιήσουν (Κεδράκα, 2008).

4.5 Περιγραφή ερευνητικής διαδικασίας

Η παρούσα εργασία διέπεται από συγκεκριμένη ερευνητική διαδικασία που ακολουθεί βήματα με εύλογη χρονολογική σειρά. Όπως παρατίθενται παρακάτω:

I. Ανάπτυξη των ερευνητικών ερωτημάτων, σχεδιασμός της μελέτης, δημιουργία αρχικού προσχεδίου του ερωτηματολογίου.

II. Διαμόρφωση οριστικού ερωτηματολογίου και προσθήκη επιμέρους ερωτήσεων που αφορούσαν τη πανδημία Covid-19 και τον επηρεασμό της σχέσης μεταξύ εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

III. Πιλοτικός έλεγχος ερωτηματολογίου.

IV. Διεξαγωγή της ερευνητικής διαδικασίας.

V. Συλλογή δεδομένων.

VIII. Εξαγωγή και ανάλυση – συσχετισμός αποτελεσμάτων.

4.6 Σχεδιασμός ερευνητικού εργαλείου

Όπως έχει αναφερθεί, η έρευνα και ο συσχετισμός – ανάλυση των αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί με την μέθοδο του τριγωνισμού. Για την συλλογή των ποσοτικών δεδομένων και την υλοποίηση του ερευνητικού σχεδίου, μοιράστηκε ένα γραπτό δομημένο ερωτηματολόγιο.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε 15 ερωτήσεις κλειστού και ανοιχτού τύπου που κάλυπταν τις παρακάτω παραμέτρους για την ανάδειξη της επικοινωνιακής κουλτούρας τόσο πριν, όσο κατά την διάρκεια και με την μετέπειτα της πανδημίας.

Αναλυτικότερα μελετήθηκαν, πέραν των δημογραφικών και βασικών χαρακτηριστικών του κάθε συμμετέχοντα, οι διαστάσεις της επικοινωνίας με συνδικαλιστικά κέντρα πριν την πανδημία, η επικοινωνία με συνδικαλιστικά κέντρα κατά την διάρκεια και μετά πανδημία και οι απόψεις των συμμετεχόντων για την «πορεία» των συνδικάτων.

Προκειμένου να γίνει σωστά η διαδικασία τα ερωτηματολόγια θα δοθούν με την ιδιότητα του μεταπτυχιακού φοιτητή και θα συμπληρωθούν ανώνυμα όπως αναφέρω και στο ερωτηματολόγιο που θα διανείμω:

«Αγαπητοί , το ερωτηματολόγιο αυτό αφορά την διπλωματική μου εργασία που διενεργείται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών.

Θέμα: Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα. Λήψεις αποφάσεων & επικοινωνία συνδικαλιστών-εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που επέβαλε ο COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση των δικαστικών υπαλλήλων.

Παρακαλείσθε θερμά να διαθέσετε λίγο από τον ελεύθερο χρόνο σας και να απαντήσετε με ειλικρίνεια και υπευθυνότητα σε όλες τις ερωτήσεις, ώστε να έχουν εγκυρότητα και αξιοπιστία οι πληροφορίες που θα δώσετε. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ένα και μόνο μέρος, η συμπλήρωση του είναι ανώνυμη, οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές και η συμμετοχή σας εθελοντική».

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία και την πολύτιμη συμβολή σας!

Σε ότι αφορά την ποιοτική έρευνα και στα πλαίσια της διεξαγωγής των συνεντεύξεων, αυτές πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, με διανομή των ερωτήσεων μέσω e mail. Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν προέρχονται από τρία μέλη της ΟΔΥΕ, τον Ιωάννη Παπαναγιώτου, προϊστάμενο τμήματος της Εισαγγελίας Πρωτοδικών Αθηνών, τον Δημήτριο Λιάτσο, προϊστάμενο τμήματος της Εισαγγελίας Εφετών Αθηνών, τον Δημήτριο Χατζίνα, προϊστάμενο τμήματος του Πρωτοδικείου Πειραιά, και δύο συνδικαλιστικά μέλη συλλόγων εργαζομένων, τον Παναγιώτη Συρίγο (μέλος του Συλλόγου Δικαστικών Υπαλλήλων Αθηνών), υπάλληλο της Εισαγγελίας Πρωτοδικών Αθηνών και τον Ευάγγελο Ρηγάτο, υπάλληλο Ειρηνοδικείου (μέλος του Συλλόγου Δικαστικών Υπαλλήλων Αργινίου).

4.7 Διασφάλιση προστασίας ερευνητικών δεδομένων

Κατά τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης μελέτης εφαρμόστηκαν όλοι οι κανονισμοί που καθορίζουν τη προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων στη διαδικασία. Αρχικώς, ορίζονται στην αρχή του ερευνητικού εργαλείου οι παράμετροι και η ενημέρωση των συμμετεχόντων. Δεν αποτελεί υποχρεωτική δέσμευση η απάντησή του. Αναλυτικότερα, δεν υπάρχει κάποιο προσωπικό αναγνωριστικό του συμμετέχοντα. Οι ερωτώμενοι πληροφορήθηκαν για τα χαρακτηριστικά της έρευνας.

Όσον αφορά το τρόπο αποθήκευσης αλλά και το χρόνο διατήρησης των ερωτηματολογίων θα ισχύσουν τα εξής:

I. Οι απαντήσεις θα καταγραφούν για την επεξεργασία και στο κατόπιν διεξαγωγής των πορισμάτων θα καταστρέφουν.

II. Η πρόσβαση σε αυτά θα γίνεται αποκλειστικά και μόνο από την ερευνητική ομάδα κατά την διάρκεια διεξαγωγής της εργασίας.

III. Δέσμευσης περί απορρήτου και περί εφαρμογής των ηθικών και δεοντολογικών κανόνων ενυπάρχουν γραπτά με προσωπική διαβεβαίωση.

IV. Η καταγραφή των απαντήσεων από την ηλεκτρονική φόρμα συλλογής θα δοθεί στον καθηγητή.

Κεφάλαιο 5ο: Αποτελέσματα ποσοτικής ερευνητικής διαδικασίας

Από την διαδικασία συγκέντρωσης και συμπλήρωσης των ερευνητικών εργαλείων συγκεντρώθηκαν συνολικά 144 απαντημένα ερωτηματολόγια μέσω της χρήσης της ηλεκτρονικής φόρμας Google Forms.

Τα δεδομένα παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο με την μορφή γραφήματος για την ανάδειξη της ομαδοποίησης και την κατανομή των απαντήσεων σε ποσοστά με σκοπό την συσχέτιση τους. Ενώ, συνοδεύονται και από τον αριθμό απαντήσεων σε κάθε υπό ερώτημα.

Επιπλέον, στην δέκατη τέταρτη ερώτηση που αποτελεί ερώτηση πολλαπλών επιλογών, καταγράφονται οι απαντήσεις όπως δόθηκαν από τους συμμετέχοντες σε μορφή πίνακα. Ακόμη καταγράφονται απαντήσεις που δεν υπήρχαν στις επιλεγόμενες, παρότι η ερώτηση προσδιόριζε την επιλογή απαντήσεων από τις παρεχόμενες.

Η διάκριση των ερωτηματολογίων και ο σχολιασμός – συσχέτιση τους, στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας, θα γίνει αναφορικά με την διμερή διάκριση της χρονικής περιόδου πριν και μετέπειτα την καραντίνα, ενώ αρχικά θα προσδιοριστούν βασικά προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

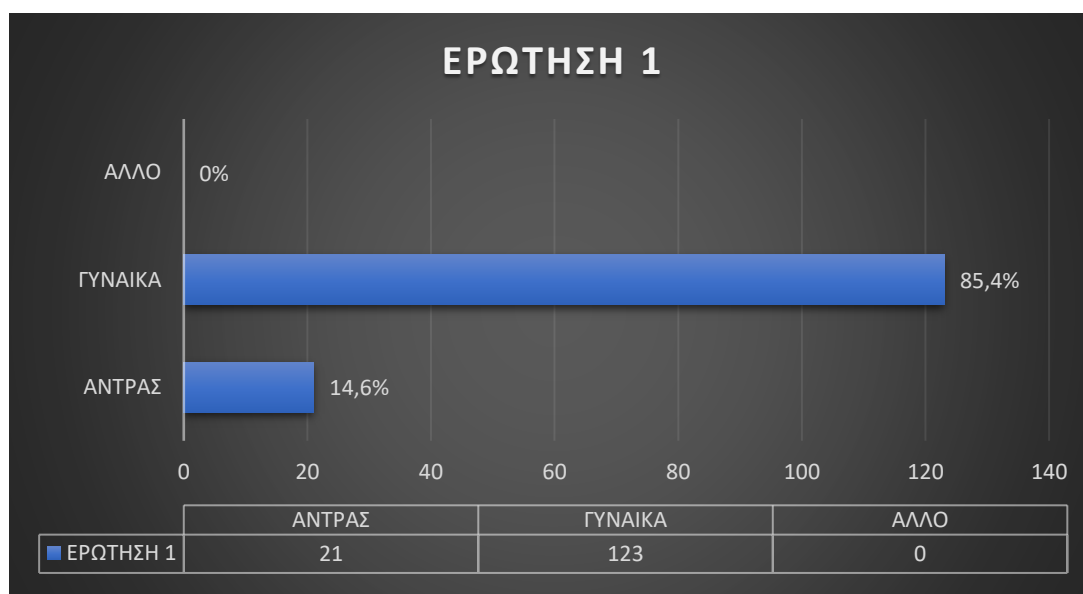
Τα άνωθι θα προσδιοριστούν αποκλειστικά με τον σκοπό της παρούσας μελέτης, αναφορικά με την συμβολή της πανδημίας στην επικοινωνία των δικαστικών υπαλλήλων με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα συνδικάτα με σκοπό την ανάδειξη των στοχεύσεων της παρούσας μελέτης.

5.1 Βασικά «χαρακτηριστικά» των συμμετεχόντων

Στην πρώτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, συμμετείχαν 123 γυναίκες και 21 άντρες. Μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, συμμετείχαν σε ποσοστό 85,4% γυναίκες και 14,6% άντρες.

Γράφημα 1: Φύλο.

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 1

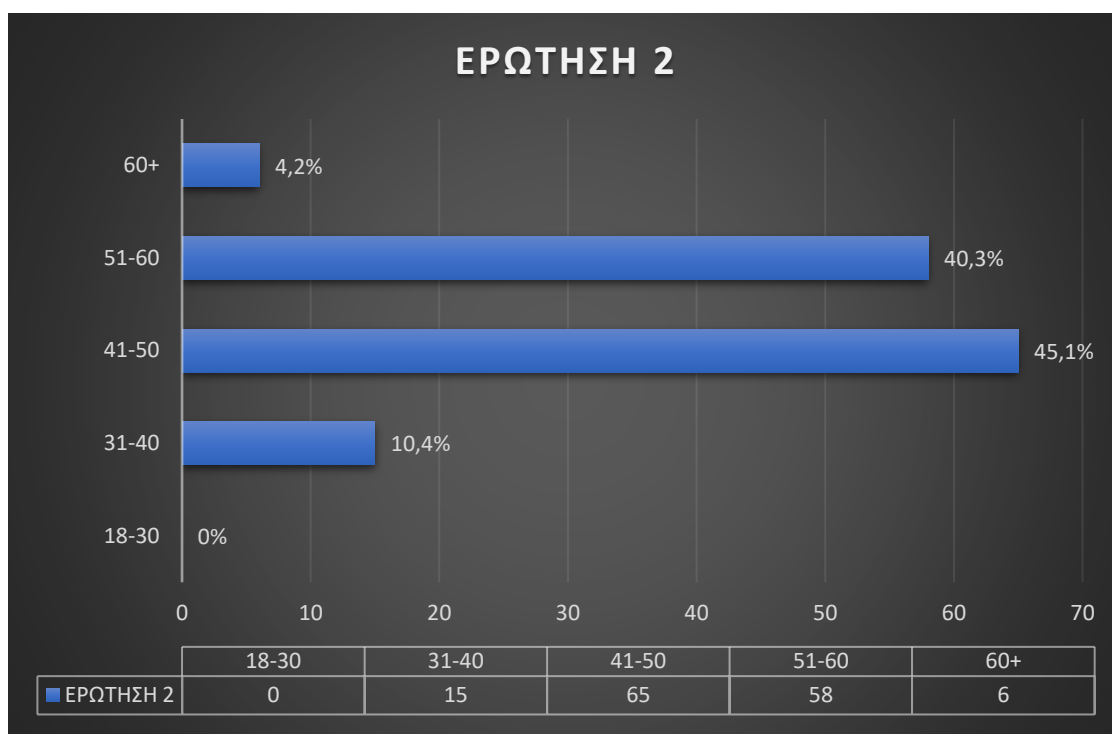


Στην δεύτερη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την ηλικιακή σύσταση των συμμετεχόντων, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, σε ποσοστό 45,1% ορίζονται οι ηλικίες 41-50, σε 40,3% οι ηλικίες 51-60, σε 10,4% οι ηλικίες 31-

40 και σε 4,2% οι ηλικίες άνω των 60 ετών, ενώ κανένας από του συμμετέχοντες δε ανήκε ηλικιακά στην κατηγορία 18-30 ετών.

Γράφημα 2: Ηλικία Συμμετεχόντων.

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 2



Στην τρίτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τα έτη υπηρεσίας των συμμετεχόντων, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα εντοπίζεται να ανταποκρίνεται σε άνω των 20 ετών υπηρεσία στον χώρο των

δικαστικών υπαλλήλων. Αναλυτικά, σε ποσοστό 50,7% ορίζονται τα άνω των 20 έτη υπηρεσίας, σε 20,8% τα έτη 12-20 και 13,2 % τα έτη 8 έως 12, σε 11,1 τα έτη 3 έως 7, ενώ λιγότερο από τρία έτη κατέχει το 4,2%, δηλαδή 6 συμμετέχοντες από του 144.

Γράφημα 3: Έτη υπηρεσίας.

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 3

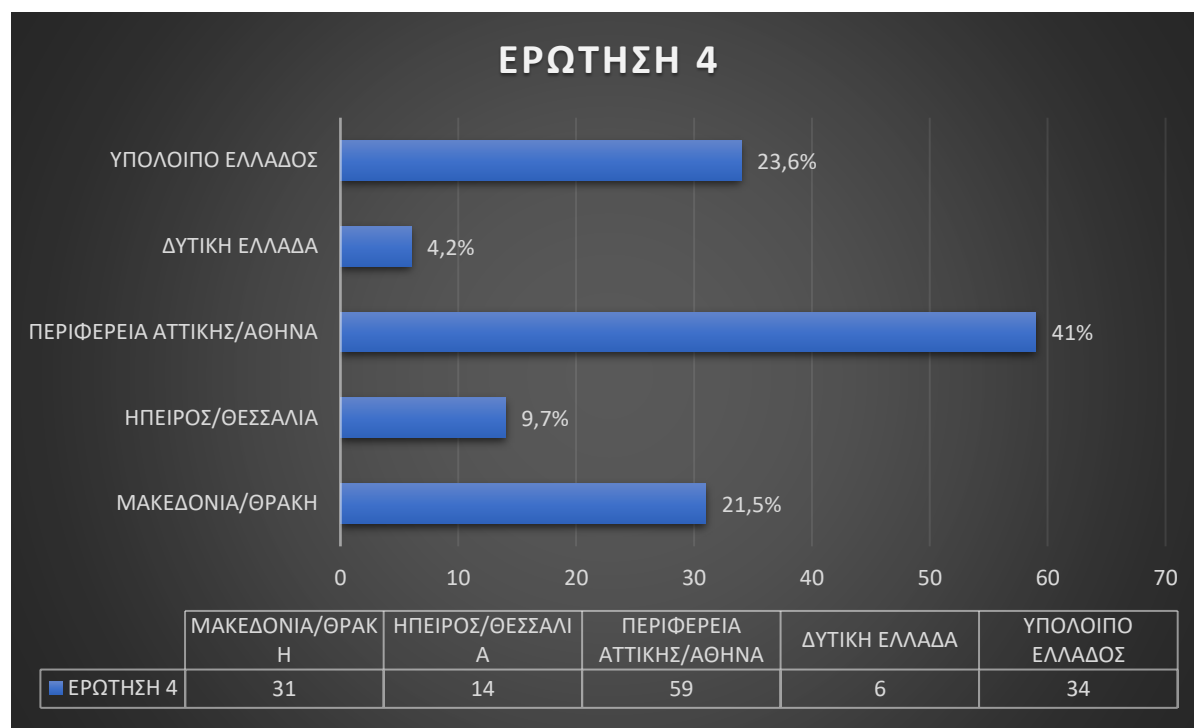


Στην τέταρτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την περιοχή της δικαστικής υπηρεσίας που ανήκουν οι συμμετέχοντες, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα εντοπίζεται στην περιφέρεια Αττικής και την Αθήνα.

Αναλυτικά, σε ποσοστό 41% εντοπίζεται στην περιφέρεια Αττική και την Αθήνα, σε ποσοστό 21,5 % στην Μακεδονία και την Θράκη, σε 9,7% στην Ήπειρο και την Θεσσαλία, σε 4,2 % στην Δυτική Ελλάδα, ενώ σε 23,6% στην υπόλοιπη Ελλάδα.

Γράφημα 4: Περιοχή δικ. υπηρεσίας όπου υπηρετείτε σήμερα.

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 4



5.2 Επικοινωνία με συνδικαλιστικά κέντρα πριν την πανδημία

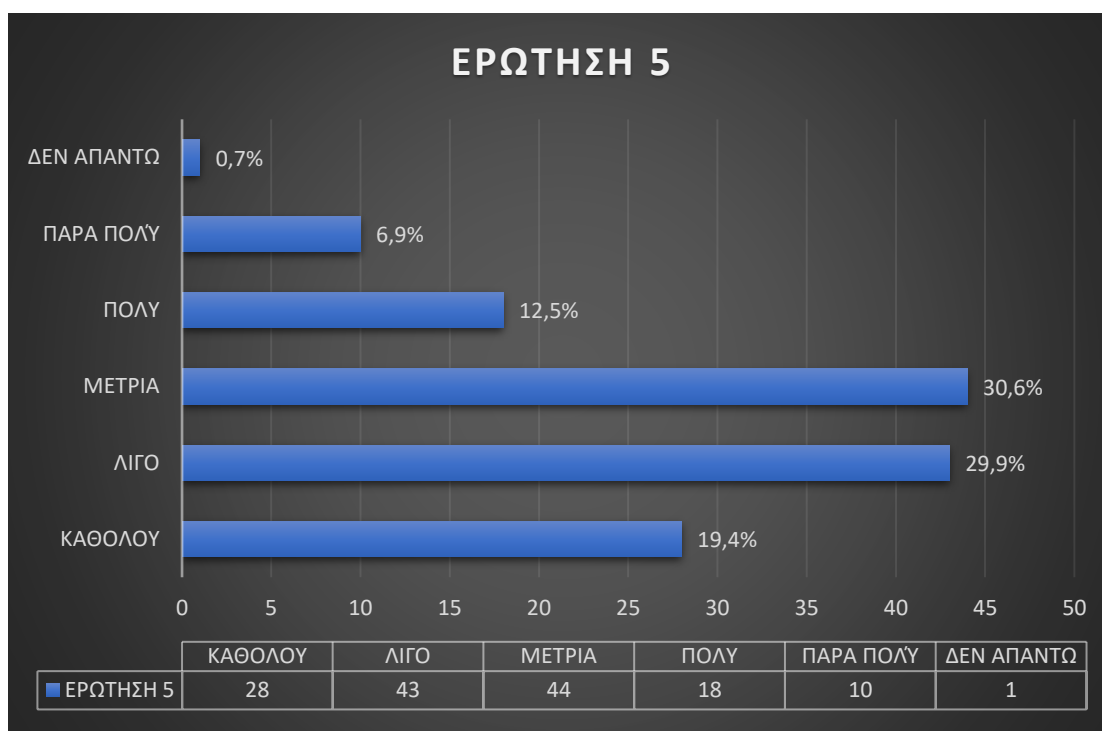
Στο παρόν υποκεφάλαιο εντοπίζονται οι ερωτήσεις που μελέτησαν την προγενέστερη της πανδημίας επικοινωνία των συμμετεχόντων με τα συνδικαλιστικά κέντρα, οι ερωτήσεις ανταποκρίνονται στην επικοινωνία με τα συνδικάτα, την επαφή και την ευκολία επικοινωνίας αλλά και τους τρόπους – μέσα με του οποίους πραγματοποιείται η επικοινωνία.

Έτσι σύμφωνα με την ερώτηση πέντε του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την συχνή

επαφή των συμμετεχόντων με τα συνδικαλιστικά μέλη των δικαστικών υπαλλήλων, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα ανέπτυξε μέτρια επαφή και επικοινωνία από καθόλου έως μέτρια, ενώ σε ποσοστό 19,4% η επαφή υπήρξε έντονη (πολύ – πάρα πολύ). Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 5: Έχετε συχνή επαφή με συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας;

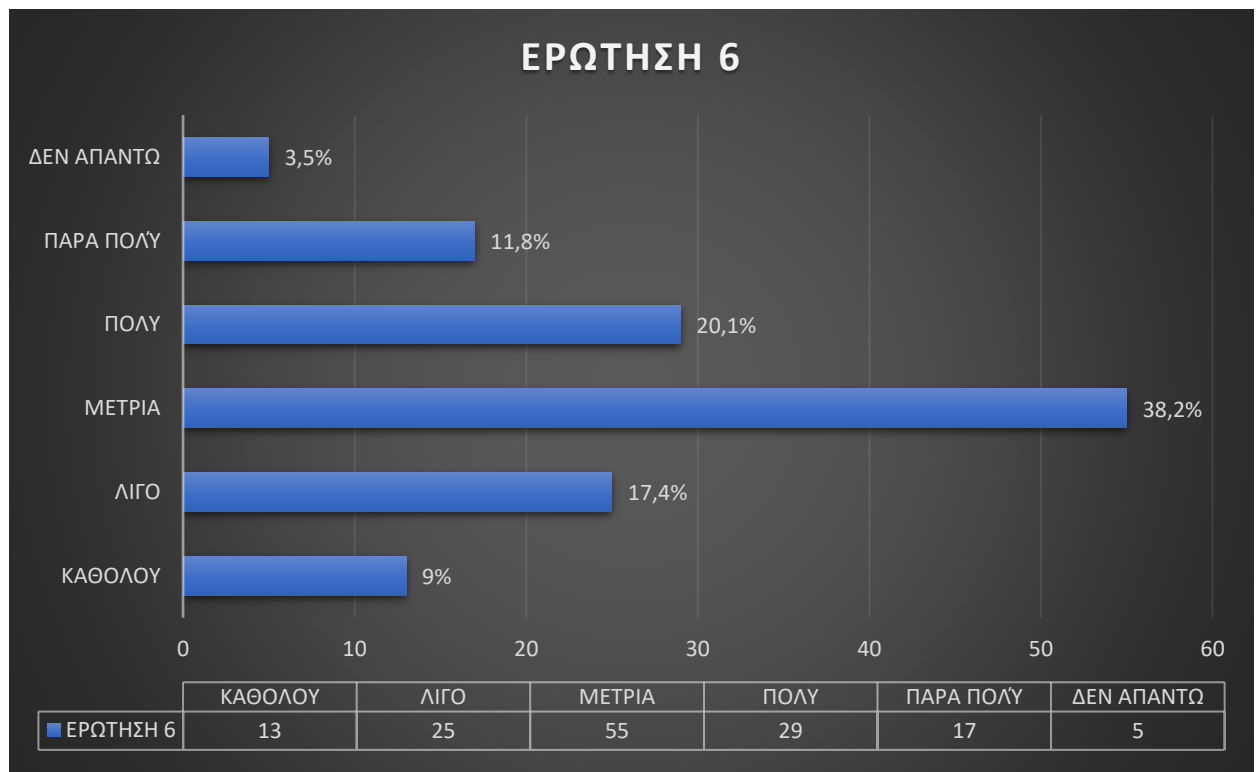
Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 5



Στην έκτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την κρίση των συμμετεχόντων για την ευκολία της επικοινωνίας και της επαφής με τα συνδικαλιστικά μέλη και τα συνδικάτα, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα δήλωσε μέτρια ευκολία, ενώ πάνω από το 50% των συμμετεχόντων δήλωσαν από καθόλου έως μέτρια. Ενώ, σε ποσοστό 31,9% υπήρξε από πολύ έως πάρα πολύ ευκολία. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 6: Κατά πόσο κρίνετε ότι η επικοινωνία σας με τα συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας ήταν εύκολη;

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 6

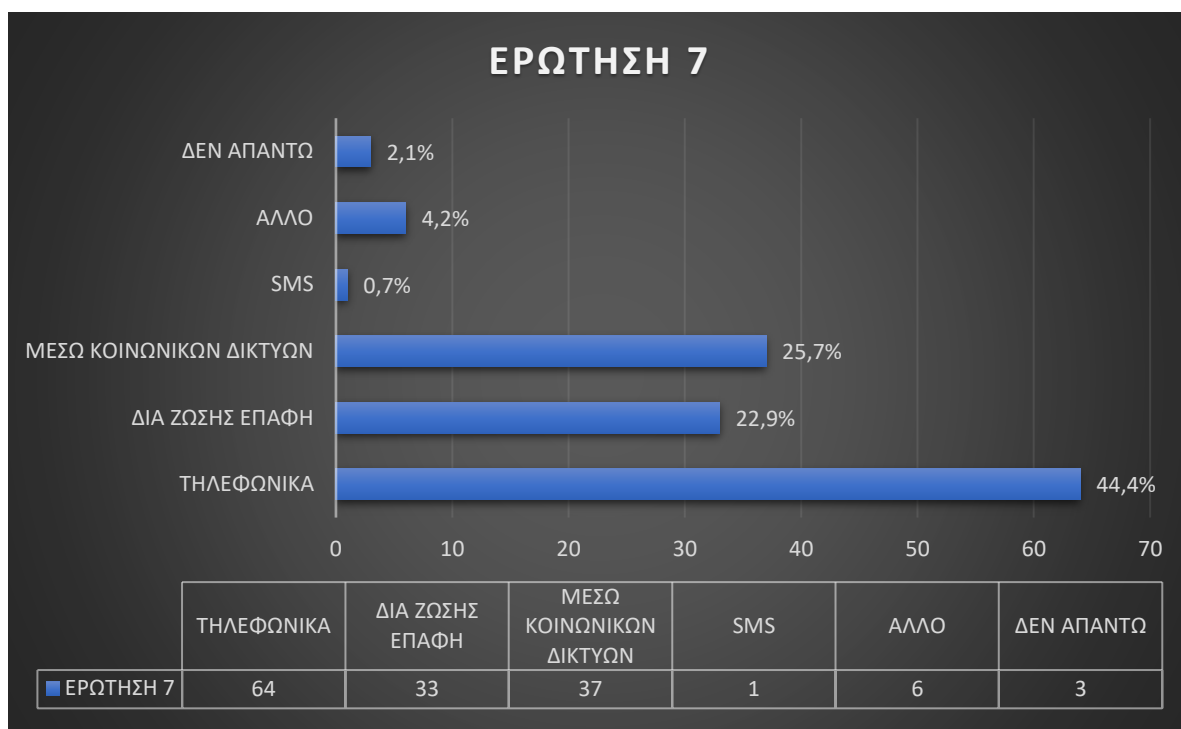


Στην έβδομη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τους τρόπους επικοινωνίας των συμμετεχόντων με τα συνδικαλιστικά μέλη, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, σε ποσοστό 44,4% επιτυγχάνεται τηλεφωνικά, σε 25,7% μέσω των

μέσων κοινωνικής δικτύωσης, σε 22,9% κατά την δια ζώσης επαφή, ενώ 4,2% επιτυγχάνεται με άλλον τρόπο. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 7: Με ποιο τρόπο επιχειρείτε την επικοινωνία σας με τα συνδικαλιστικά μέλη του κλάδου σας;

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 7



5.3 Επικοινωνία με συνδικαλιστικά κέντρα κατά την διάρκεια και μετά πανδημία

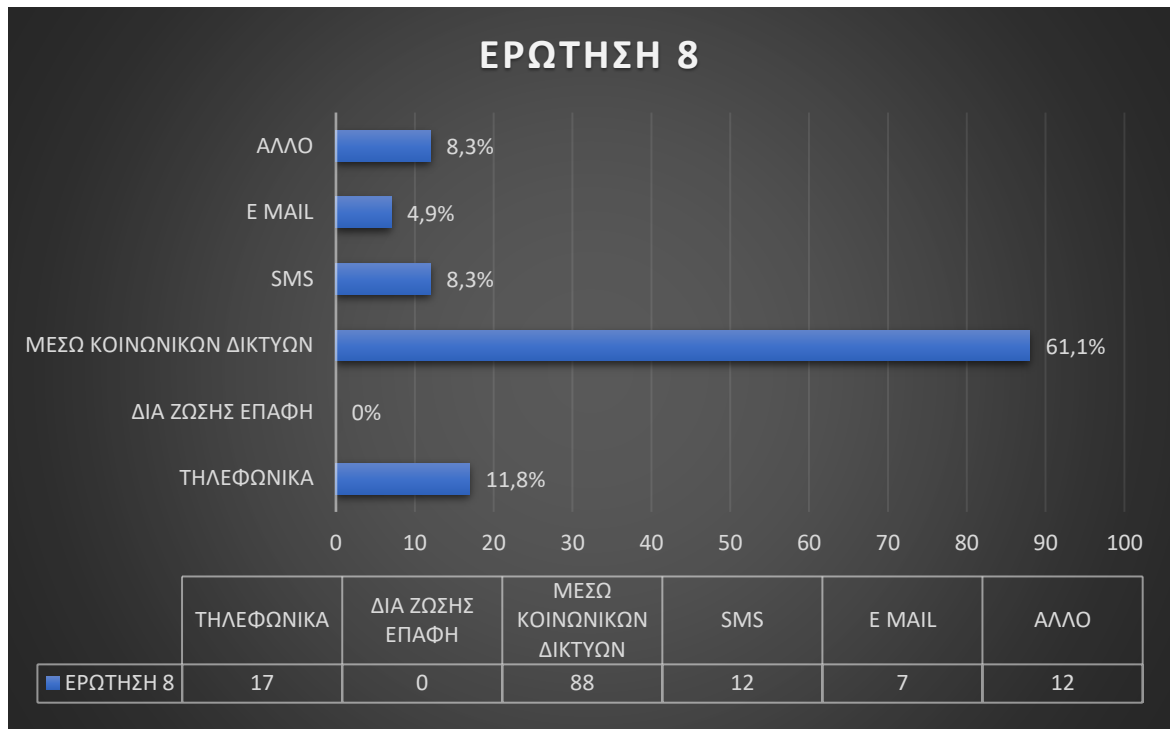
Στο παρόν υποκεφάλαιο εντοπίζονται οι ερωτήσεις που μελέτησαν την περίοδο της πανδημίας και την μετέπειτα φάση αυτής, σε ότι αφορά την επικοινωνία και την ενημέρωση των συμμετεχόντων με τα συνδικαλιστικά κέντρα, οι ερωτήσεις

ανταποκρίνονται στην επικοινωνία και την ενημέρωση και τους τρόπους αυτών με τα συνδικάτα και τα συνδικαλιστικά μέλη κατά την περίοδο της πανδημίας, τον βαθμό ικανοποίησης από την παρεχόμενη επικοινωνία και ενημέρωση και τα μέσα που αξιοποίησαν για την επίτευξή τους τα συνδικάτα, καθώς και τις αλλαγές που επέφερε η πανδημία, μέσω των πρακτικών που χρησιμοποιήθηκαν, σε ότι αφορά την επικοινωνία και την ενημέρωση.

Έτσι σύμφωνα με την ερώτηση οχτώ του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τους τρόπους λήψης της ενημέρωσης για τις ενέργειες/διαδικασίες του συνδικαλιστικού σας οργάνου, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα λάμβανε ενημέρωση και επικοινωνούσε, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, έτσι σε ποσοστό 61,1% ανταποκρίνονται τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σε 11,8% η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου, σε 8,3% μέσω sms, μόλις σε 4,9% μέσω emails, ενώ σε ποσοστό 8,3% εντοπίζεται η απάντηση άλλο. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 8: Κατά την περίοδο της πανδημίας, και με δεδομένη την απαγόρευση της δια ζώσης επικοινωνίας, με ποιο τρόπο λαμβάνετε ενημέρωση για τις ενέργειες/διαδικασίες του συνδικαλιστικού σας οργάνου;

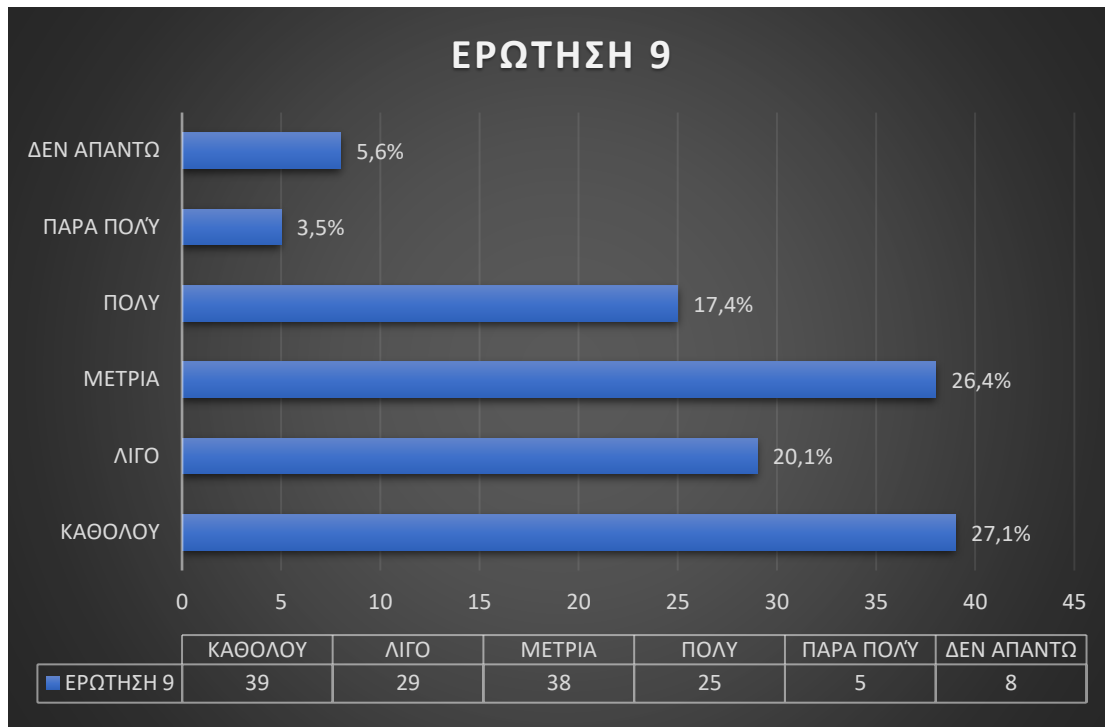
Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 8



Στην ένατη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων για την επικοινωνία και την προσέγγιση των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την περίοδο της πανδημίας, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα δήλωσε πως δεν υπήρξε ικανοποίηση (καθόλου 27,1%), ενώ ελάχιστη έως μέτρια ικανοποίηση δήλωσε το 20,1% και 26,4% αντιστοίχως. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 9: Κατά πόσο σας ικανοποίησε ο τρόπος επικοινωνίας/προσέγγισης των συνδικαλιστικών οργάνων κατά την περίοδο της πανδημίας;

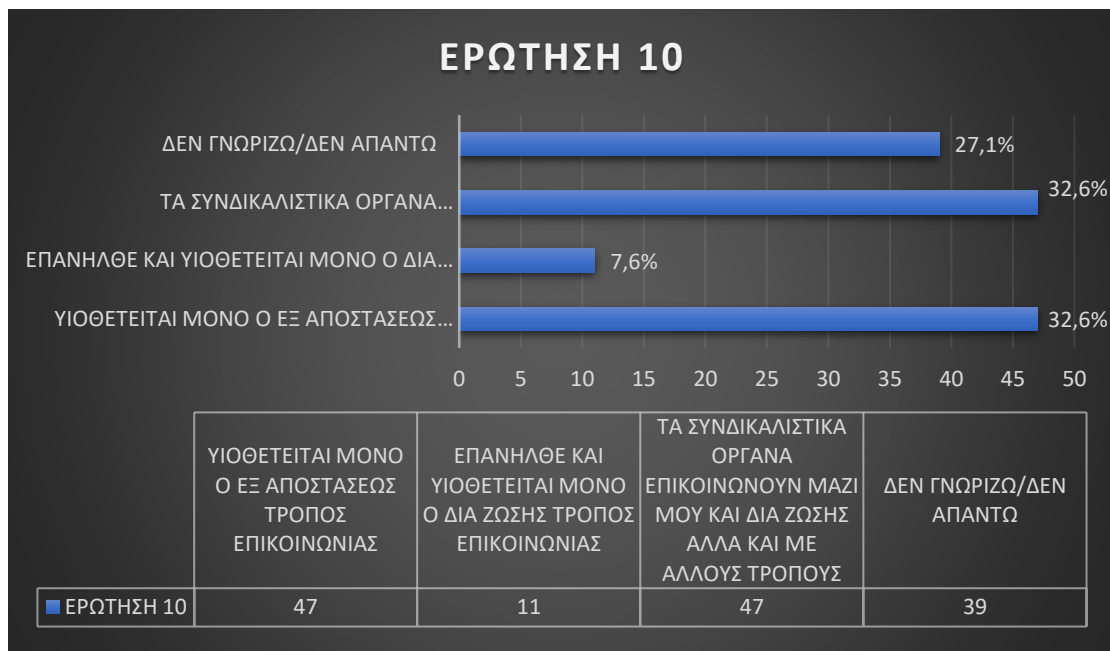
Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 9



Στην δέκατη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τον τρόπο επικοινωνίας που υιοθετήθηκε από τα συνδικαλιστικά όργανα κατά την περίοδο της πανδημίας και εκείνη συνεχίζει να υφίσταται και σήμερα ή επανήλθε στις παλιές μεθόδους, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, μόνο το 7,6% δήλωσε πως ο τρόπος επανήλθε ενώ σε ποσοστό 32,6% η επικοινωνία επιτυγχάνεται εξ αποστάσεως διατηρώντας την μορφή επικοινωνίας κατά την περίοδο της πανδημίας. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 10: Ο τρόπος επικοινωνίας που υιοθετήθηκε από τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας κατά την περίοδο της πανδημίας συνεχίζει να υφίσταται και σήμερα ή επανήλθε στις παλιές μεθόδους;

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 10



5.5 Απόψεις συμμετεχόντων για την «πορεία» των συνδικάτων

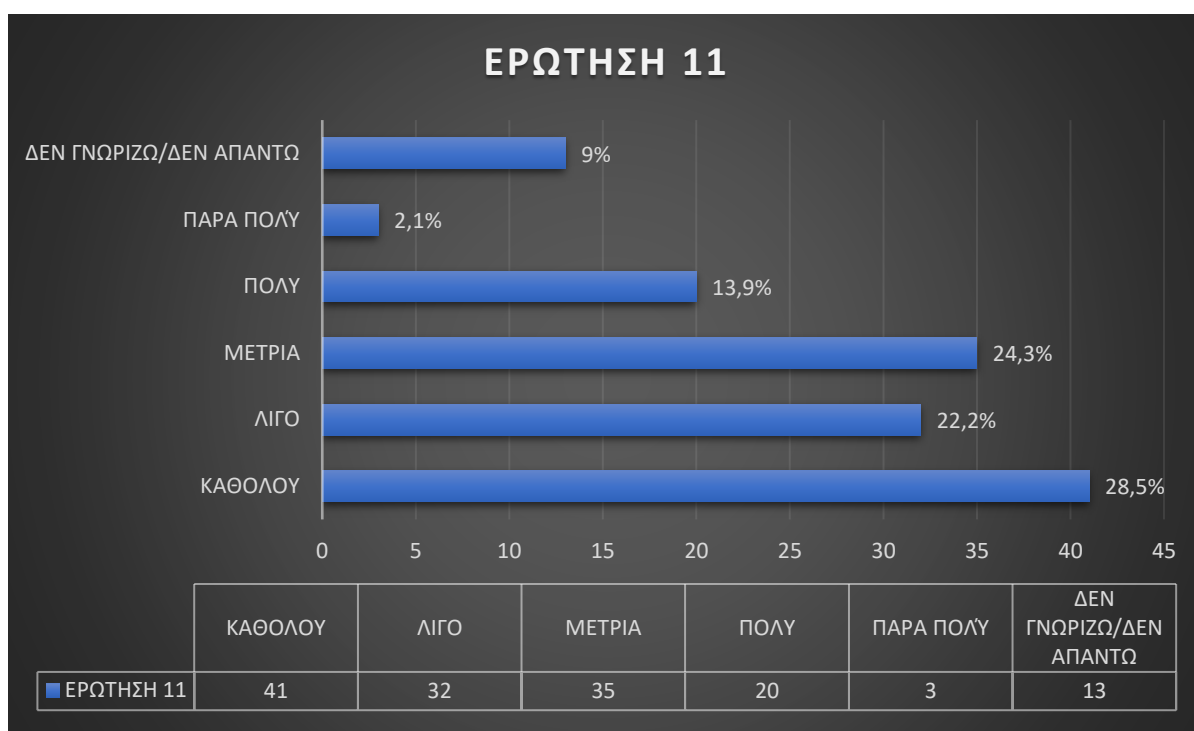
Σε ότι αφορά το παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζονται οι ερωτήσεις που μελέτησαν τις απόψεις των συμμετεχόντων δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με τη πορεία των συνδικάτων μετά την πανδημία, οι ερωτήσεις αφορούν τις κρίσεις των συμμετεχόντων για την επικοινωνιακή κουλτούρα των συνδικάτων. Έτσι, χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις που μελετούσαν, την ετοιμότητα του συνδικαλιστικού κλάδου για καινοτόμες μεθόδους επικοινωνίας, την διαχείριση οικουμενικών κρίσεων, τον ετεροκαθορισμό της αδυναμίας διαχείρισης και περιθώρια συμμετοχικότητας των δικαστικών υπαλλήλων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων.

Στην εντέκατη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την ετοιμότητα του συνδικαλιστικού κλάδου για την ένταξη νέων και καινοτόμων μέσων επικοινωνίας, η

πλειονότητα δεν ανταποκρίθηκε στην πίστη πως αυτό αποτελεί κάτι εύκολο, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, το 50,7% δήλωσε καθόλου έως λίγο στο γεγονός της ετοιμότητας, ενώ το 16% πολύ έως πάρα πολύ. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 11: Θεωρείτε πως είναι έτοιμος ο συνδικαλιστικός σας κλάδος να εντάξει καινοτόμες μεθόδους επικοινωνίας μαζί σας;

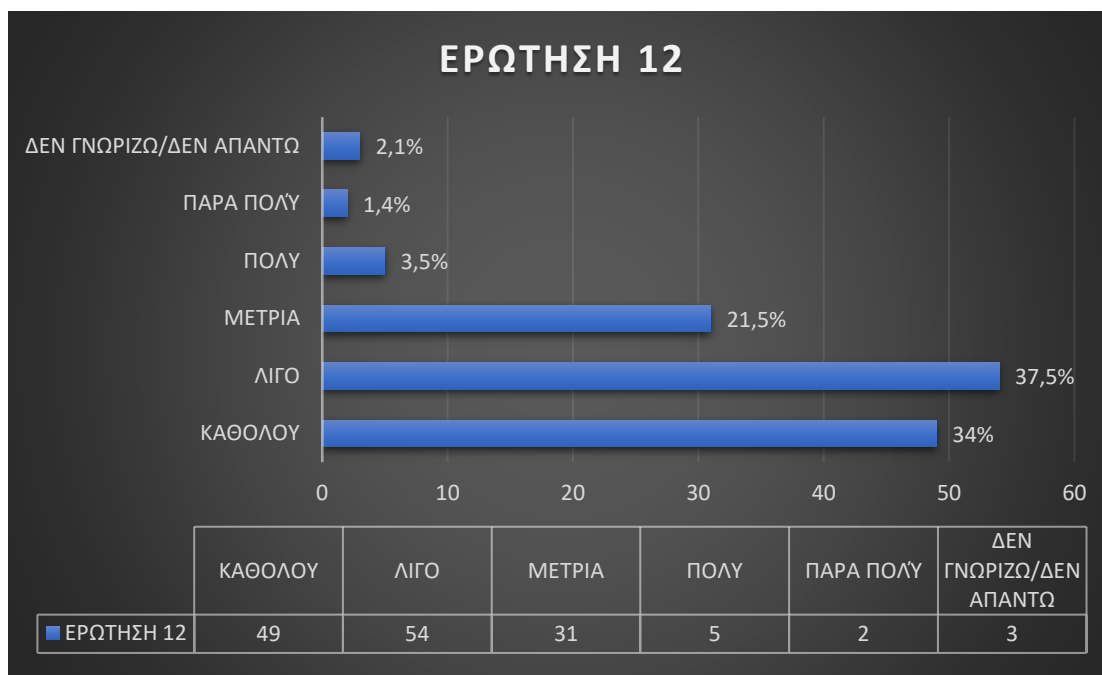
Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 11



Στην δωδέκατη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την ετοιμότητα στην διαχείριση κρίσεων του συνδικάτου, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, το 77,5% δήλωσε καθόλου έως λίγο στο γεγονός της ετοιμότητας, ενώ το 4,9% πολύ έως πάρα πολύ, αναδεικνύοντας την προγενέστερη εμπειρία στην ετοιμότητα του κλάδου από την περίοδο της πανδημίας. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 12: Θεωρείτε πως ο συνδικαλιστικός σας κλάδος είναι έτοιμος να διαχειριστεί περιπτώσεις κρίσης (εργασιακές, βλ. επιμήκυνση ωραρίου δικ. υπαλλήλων, τηλεργασία, ακούσιες –βλ. πανδημία, οικονομικές- βλ. δραστικές μειώσεις μισθολογικών αποδοχών, κ. ά).

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 12

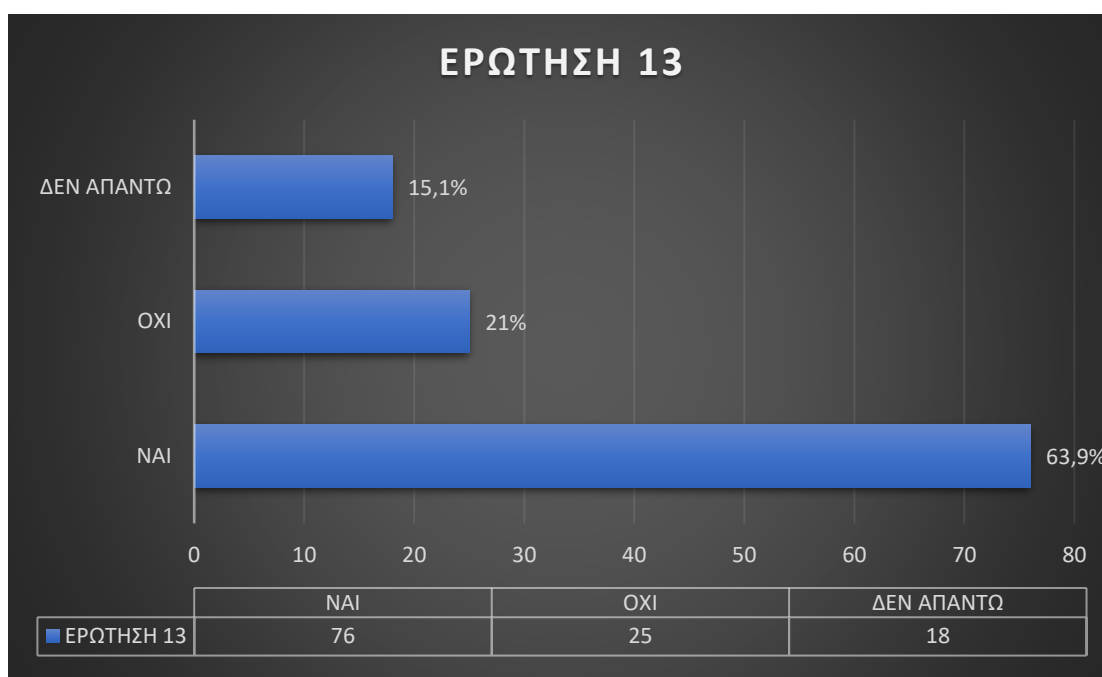


Στην δέκατη τρίτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 129 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 89.6%. Το γεγονός αυτό οφείλετε στην φύση της ερώτησης

καθώς αφορούσε τα άτομα που δήλωσαν αρνητική απάντηση στην προγενέστερη ερώτηση, την ερώτηση δώδεκα. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά την αρνητική απάντηση και τον συσχετισμό των ευθυνών αποκλειστικά στο πλαίσιο οργάνωσης του συνδικαλιστικού τους κλάδου, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, το 63,9% δήλωσε πως η ευθύνη για την μη ετοιμότητα οφείλεται στα πλαίσια οργάνωσης. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 13: Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στην υπ' αρ. 12 ερώτηση, (δηλαδή: καθόλου ή λίγο). θεωρείτε ότι φταίει το πλαίσιο οργάνωσης του συνδικαλιστικού σας κλάδου;

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 13



Στην δέκατη τέταρτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, η ερώτηση αφορούσε την επιλογή, πέραν του οργανωτικού πλαισίου για την ανεπάρκεια του συνδικαλιστικού τους κλάδου να ανταπεξέλθει σε κρίσιμες περιπτώσεις. Οι συμμετέχοντες καλούνταν να επιλέξουν μεταξύ διάφορων απαντήσεων με την δυνατότητα από μια έως τρεις επιλογές.

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται στην πρώτη στήλη οι δυνατές επιλογές και στην δεύτερη στήλη ο αριθμός των συμμετεχόντων που επέλεξαν την κάθε επιλογή.

Πίνακας 3: Εκτός του οργανωτικού πλαισίου, τι άλλο θεωρείτε ότι μπορεί να ευθύνεται για την ανεπάρκεια του συνδικαλιστικού σας κλάδου να ανταπεξέλθει σε κρίσιμες περιπτώσεις; συμπληρώστε από μια έως τρεις επιλογές: (προσωπικά συμφέροντα, αδιαφορία, πολιτικές σκοπιμότητες, έλλειψη τεχνογνωσίας, απειρία, αδυναμία έκφρασης λόγου, εσωστρέφεια του κλάδου).

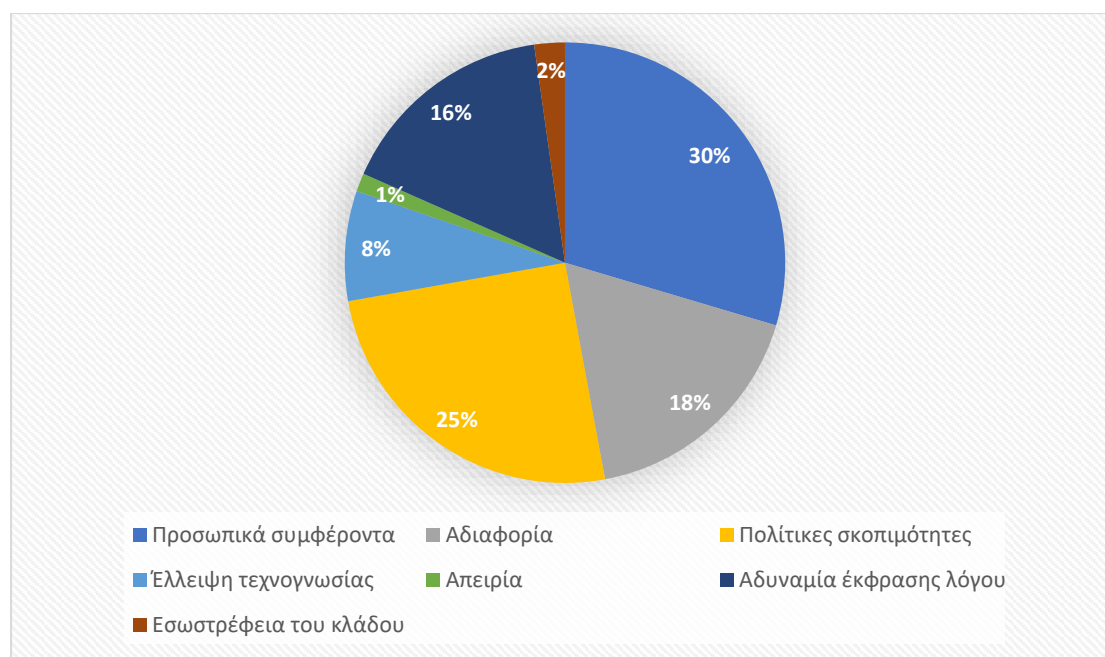
Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 14

<u>Επιλογές</u>	<u>Αριθμός</u>
Προσωπικά συμφέροντα	66 απαντήσεις
Αδιαφορία	39 απαντήσεις
Πολιτικές σκοπιμότητες	56 απαντήσεις
Έλλειψη τεχνογνωσίας	18 απαντήσεις
Απειρία	3 απαντήσεις
Αδυναμία έκφρασης λόγου	36 απαντήσεις
Εσωστρέφεια του κλάδου	5 απαντήσεις

Όπως παρουσιάζεται στο γράφημα συνάγεται πως η πλειονότητα αποδίδει την ανεπάρκεια, πέραν του οργανωτικού πλαισίου στη προώθηση προσωπικών

συμφερόντων (30%) ενώ οι πολιτικές σκοπιμότητες (25%) επηρεάζουν αισθητά την εν λόγω ανεπάρκεια. Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 14: Απεικόνιση της ερώτησης 14.



Όπως παρουσιάζεται στο γράφημα συνάγεται πως η πλειονότητα αποδίδει την ανεπάρκεια, πέραν του οργανωτικού πλαισίου στη προώθηση προσωπικών συμφερόντων (30%) ενώ οι πολιτικές σκοπιμότητες (25%) επηρεάζουν αισθητά την εν λόγω ανεπάρκεια.

Ωστόσο σημειώθηκαν και απαντήσεις λόγω της ανοιχτής φύσης της ερώτησης που δεν εντοπίζονται στις παρεχόμενες επιλογές. Καταγράφονται παρακάτω ενδεικτικές απαντήσεις που δόθηκαν.

Οι συμμετέχοντες δήλωσαν:

- I. *«Ότι η συνδικαλιστική ιδιότητα είναι πλέον επαγγελματική τους ιδιότητα νοιάζονται για τα δικά τους δικαιώματα και ευνοϊκές τοποθετήσεις των ιδίων και των οικείων τους.»*
- II. *«Η άρνηση να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις του κλάδου.»*

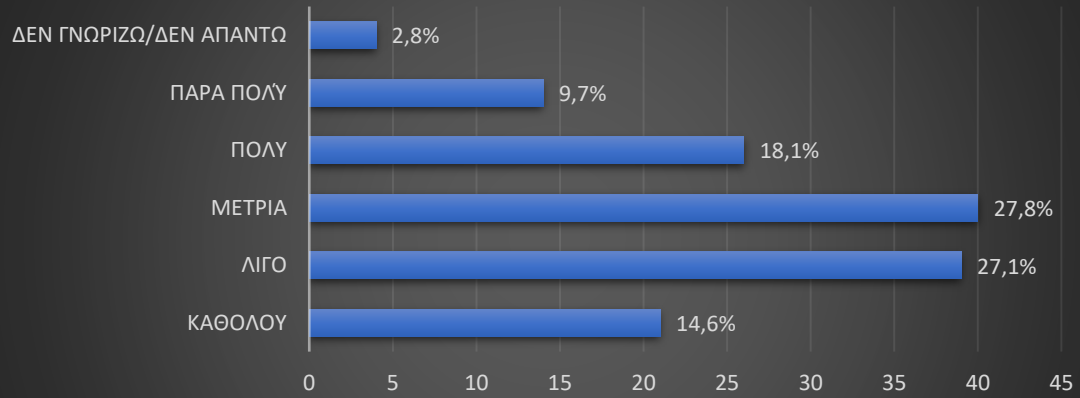
- III. *«Δεν έχει το σθένος να διεκδικήσει.»*
- IV. *«Για κάποια θέματα, καθυστερημένη κινητοποίηση η οποία αφήνει νεοδιόριστους συναδέλφους χωρίς τα δικαιώματα που θα έπρεπε να έχουν, όντας πια μόνιμοι ως προς τον χρόνο υπηρεσίας και τις υποχρεώσεις, και δόκιμοι ως προς τις εκλογές και τα δικαιώματα.»*
- V. *«όλα τα παραπάνω».*
- VI. *«ιδιοτέλεια αδυναμία»*
- VII. *«Έλλειψη κριτηρίων αξιοκρατίας και ανθρωποφαγία»*

Στην δέκατη πέμπτη ερώτηση του ερευνητικού εργαλείου απάντησαν 144 άτομα από τα 144 που συμμετείχαν συνολικά στην μελέτη. Οπότε το ποσοστό απόκρισης, συγκεντρώνεται στο 100%. Πιο αναλυτικά, σε ότι αφορά τα περιθώρια συμμετοχικότητας των δικαστικών υπαλλήλων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων, μιλώντας με ποσοστά και περνώντας στο γράφημα, η πλειονότητα δήλωσε μέτρια (27,8%), ενώ το 27,8% πολύ έως πάρα πολύ, Αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 15: Θεωρείτε πως υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των δικαστικών υπαλλήλων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων;

Ερωτηματολόγιο: Ερώτηση 15

ΕΡΩΤΗΣΗ 15



	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
■ ΕΡΩΤΗΣΗ 15	21	39	40	26	14	4

Κεφάλαιο 6ο: Συζήτηση – Συμπεράσματα

Από τα δημογραφικά δεδομένα αντλείται η πληροφορία συμμετοχής σημαντικά περισσότερων γυναικών δικαστικών υπαλλήλων από τον αριθμό δείγματος των ανδρών. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε εξίσου σε γυναίκες και άνδρες δικαστικούς υπαλλήλους. Από αυτό προκύπτουν δύο πιθανότητες, είτε ότι η πλειοψηφία δικαστικών υπαλλήλων αποτελείται από γυναίκες, είτε ότι οι άνδρες απέφυγαν ή αδιαφόρησαν για την απάντηση του ερωτηματολογίου. Χρήζει περαιτέρω έρευνας αν η μη συμμετοχή ανδρών δικαστικών υπαλλήλων οφείλεται σε απαξίωση ή αδιαφορία μιας έρευνας που αφορά το συνδικαλιστικό όργανο τους επαγγελματικού τους κλάδου.

Αναφορικά με τις ηλικίες του δείγματος, παρατηρείται ότι στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες κατατάσσονται ηλικιακά από 41-60 ετών. Από τα έτη υπηρεσίας των συνδικαλιστικών μελών, διαπιστώνεται ότι και αυτοί κυμαίνονται στις ίδιες ηλικίες με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι περισσότεροι από τους μισούς υπαλλήλους εργάζονται στον χώρο της δικαιοσύνης για περισσότερα από 20 έτη, όπως ακριβώς και τα μέλη του συνδικάτου τους. Όπως λοιπόν αναφέρθηκε και στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι συνδικαλιστές είναι οι παράγοντες αναπαραγωγής και ενίσχυσης μιας παγιωμένης εδώ και χρόνια επικοινωνιακής πρακτικής, οικείας προς την πλειοψηφία των εργαζομένων λόγω κοινών εργασιακών βιωμάτων και συναισθημάτων, γεγονός που αποδεικνύει ότι η διαμόρφωση της επικοινωνιακής πρακτικής εντάσσεται στα κοινωνικά πλαίσια που δομούν τον κλάδο (Lodovici, 2018). Συμπεραίνεται επίσης ότι οι επιλογές των προσώπων που εκπροσωπούν τον συνδικαλιστικό χώρο των δικαστικών υπαλλήλων εδράζονται στον ανθρώπινο παράγοντα και την ανθρώπινη υπόσταση (Nordby, 2020), καθώς διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία του δείγματος συνεχίζει να επιλέγει για εκπροσώπους του όχι νεότερους, αλλά όμοιους ηλικιακά (ή ακόμη και διορισμένους κατά την ίδια περίοδο).

Αξίζει να σχολιαστεί η ισχύς της επικοινωνιακής κουλτούρας, των μεθόδων και πρακτικών της λειτουργίας της («κοινωνικός διάλογος») μεταξύ των οργάνων και των υπαλλήλων. Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προκύπτει πως, ως απαραίτητα συστατικά για τη μέτρηση της οργανωσιακής και επικοινωνιακής ισχύος είναι η

σταθερότητα, η ομοιογένεια, οι αξίες και οι αντιλήψεις, οι παραδοχές και οι πεποιθήσεις πομπού και δέκτη, που από κοινού διαμορφώνουν το προφίλ του οργανισμού (Marker, 2009).

Ως εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής και επικοινωνιακής ισχύος της κουλτούρας ορίζονται: η σταθερότητα, η ομοιογένεια, οι αξίες και οι αντιλήψεις, οι παραδοχές, οι πεποιθήσεις, η συνδιαλλαγή και η επικοινωνία που διαμορφώνονται και αποτελούν την «εικόνα» του οργανισμού (Marker, 2009). Από τα δεδομένα επιβεβαιώνεται η διαπίστωση του Marker, καθώς τα τελευταία χρόνια επιλέγονται οι ίδιοι συνδικαλιστές, ως φορείς σταθερότητας, διατηρώντας την ομοιογένεια (προερχόμενοι από ηλικιακά και υπηρεσιακά από την ίδια γενιά, ακόμη και από την ίδια περιοχή), και, κατ' επέκταση διατηρώντας τις ίδιες αξίες, αντιλήψεις και πεποιθήσεις στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων. Ως εκ τούτου, η οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα της ΟΔΥΕ μπορεί να χαρακτηριστεί ως ισχυρή, καθώς διέπεται από νόρμες, συμπεριφορές και αξίες που είναι αποδεκτές από το σύνολο, τόσο των μελών, όσο και της πλειοψηφίας των υπαλλήλων, για αυτό και ακολουθούνται πιστά για περισσότερα από 20 έτη (Sotirin, 2014).

Όσον αφορά τα ποιοτικά στοιχεία που προκύπτουν από την έρευνα, διαπιστώνεται πως οι περισσότεροι δικαστικοί υπάλληλοι αναπτύσσουν μέτρια έως καθόλου επικοινωνία με τα συνδικαλιστικά τους όργανα. Πιο συγκεκριμένα, 115 από τους 144 υπαλλήλους διατηρούν μέτρια ή καθόλου επαφή με τους συνδικαλιστές του κλάδου τους. Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις των συνδικαλιστών, ο τρόπος επικοινωνίας που συνηθιζόταν μέχρι και πριν την πανδημική κρίση ήταν η σχεδόν καθημερινή επαφή με αυτούς στους χώρους εργασίας τους (στα γραφεία) και οι συχνές Γενικές Συνελεύσεις (α συνέντευξη) και με προσωπική επαφή και μέσω sms – email και μέσω κοινωνικής δικτύωσης (β, γ και δ συνέντευξη). Από το συνυπολογισμό των αποτελεσμάτων του δείγματος και των συνεντεύξεων προκύπτει ότι η διά ζώσης επαφή αποδείχθηκε ελλιπής και ανεπαρκής για τις ανάγκες των υπαλλήλων, λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο εάν ο εργαζόμενος υπηρετεί στην ίδια περιφέρεια με το συνδικαλιστικό μέλος ή αν οι συνθήκες (υγειονομικές εν προκειμένω) επιτρέπουν την διά ζώσης επαφή. Επίσης, χρήζει περαιτέρω μελέτης αν οι υπάλληλοι διαπιστώνουν πρόθεση επικοινωνίας από τα συνδικαλιστικά όργανα, ή αν οι ίδιοι οι υπάλληλοι ήταν αυτοί που επιδίωξαν την έστω και μέτρια ή λίγη επικοινωνία μαζί τους. Από τα αποτελέσματα του ερωτήματος

αν ήταν εύκολη η επικοινωνία του δείγματος των δικαστικών υπαλλήλων με τα συνδικαλιστικά τους όργανα, αποτυπώνεται πως η ελλιπής επικοινωνία οφείλεται σε λόγους που την καθιστούσαν δύσκολη ή μη εφικτή. Χρήζει περεταίρω μελέτης αν η μη ευκολία επικοινωνίας οφείλεται σε επιλογή του υπαλλήλου, στο συνδικαλιστικό όργανο ή στις συνθήκες που επικρατούσαν πριν από την πανδημική κρίση. Χαρακτηριστικά αναφέρεται στην γ συνέντευξη πως) δεν είναι εύκολο να γίνει δομημένη συζήτηση στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και β) είναι αδύνατον να ληφθούν αποφάσεις.

Από τη δευτερογενή βιβλιογραφική έρευνα, και όσον αφορά στην επικοινωνιακή κουλτούρα της ΟΔΥΕ, αυτή στοχεύει περισσότερο σε κλαδικούς αγώνες και διαμαρτυρίες, απεργίες και στάσεις εργασίας (www.odye.gr), παρά στην ενημέρωση για ατομικά, καθημερινά εργασιακά ζητήματα που μπορεί να απασχολούν τους δικαστικούς υπαλλήλους. Γενικότερα, η επικοινωνιακή τακτική περιορίζεται σε ζητήματα διεκδίκησης και αντίδρασης κατά των φορέων που αντιτάσσονται στην ομάδα συμφερόντων των δικαστικών υπαλλήλων (www.odye.gr).

Σε ότι αφορά τον τρόπο που επιλέγουν οι δικαστικοί υπάλληλοι να επικοινωνούν με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου, διαπιστώνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό επιλέγουν την εξ αποστάσεως επικοινωνία (τηλεφωνικώς ή μέσω των κοινωνικών δικτύων), γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τις συνεντεύξεις των ίδιων των οργάνων. Δεν είναι μικρό το ποσοστό του δείγματος που συνεχίζει να αποζητά τη διά ζώσης επικοινωνία, κρίνοντας πως η αμεσότητα της προσωπικής επαφής δεν αντικαθίσταται από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ένα εκ των συνδικαλιστικών μελών μάλιστα (α συνέντευξη), ανέδειξε πως η διαδικτυακή επικοινωνία έχει βλάψει τη σχέση συνδικαλιστών και υπαλλήλων. Ωστόσο, και στην περίπτωση της ΟΔΥΕ, η εποχή της ψηφιοποίησης επηρέασε τον κλάδο, ενώ οι αλλαγές δείχνουν να επιδρούν και στο εσωτερικό της Ομοσπονδίας σε ζητήματα που αφορούν την οργανωσιακή της κουλτούρα (Zisimopoulos, 2021). Η απάντηση του μέλους της ΟΔΥΕ αφήνει περιθώρια υπόθεσης πως η κλασική, διά ζώσης μορφή επικοινωνίας δε μπορεί να αντικατασταθεί από άλλες εναλλακτικές εξ αποστάσεως επικοινωνιακές πρακτικές, επιβεβαιώνοντας πως μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν αναλογίζονται τις νέες συνθήκες που επέφερε η πανδημική κρίση, διατηρώντας επικριτική στάση έναντι των κοινωνικών δεδομένων που διαδραματίζονταν στον εργασιακό χώρο των δικαστηρίων κατά τη διάρκεια αλλά και τη μετά -covid εποχή (Zisimopoulos, 2021).

Αξίζει να γίνει αναφορά στην απάντηση του γ συνεντευξιαζόμενου, ο οποίος διατηρεί επιφυλάξεις όσον αφορά τον εξ αποστάσεως τρόπο επικοινωνίας, εκφράζοντας ανοιχτά τον σκεπτικισμό του ως προς την εξ αποστάσεως ψηφοφορία την οποία θεωρεί επισφαλής, επισημαίνοντας ότι και η διοίκηση της Δικαιοσύνης διατηρεί πιθανότατα την ίδια θεώρηση, αφού οι ψηφοφορίες για την ανάδειξη εκπροσώπων στα Υπηρεσιακά Συμβούλια εν μέσω πανδημίας έγιναν αποκλειστικά με φυσική παρουσία χωρίς την χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Διαπιστώνεται επίσης ότι η εξοικείωση των συνδικαλιστών με τα εργαλεία εξ αποστάσεως επικοινωνίας κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης ήταν κλιμακούμενη. Από τους συνεντευξιαζόμενους, διαπιστώνεται πως κάποιοι δεν ήταν καθόλου εξοικειωμένοι με τη χρήση του διαδικτύου (γ συνέντευξη), κάποιοι διατηρούσαν μέτρια γνώση για τη χρήση των ψηφιακών επικοινωνιακών εργαλείων (α και δ συνέντευξη), ενώ υπάρχουν μέλη που είχαν μεγάλη εξοικείωση με τη χρήση της διαδικτυακής τεχνολογίας. Αυτό αποδεικνύει πως υπήρξε μια ανομοιογένεια ενημέρωσης από τα μέλη της ΟΔΥΕ , παρά την πρόθεση των μελών να προσφέρουν την καλύτερη δυνατή ενημέρωση προς τους υπαλλήλους. Εν κατακλείδι, από τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχικότητας του δείγματος των δικαστικών υπαλλήλων, διαπιστώνεται πως η συσπείρωση και η προσέλευση των εργαζομένων αποτέλεσε ένα αρνητικό στίγμα που επέφερε η πανδημία (Traianou, 2023).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα που προκύπτουν από το ερώτημα αν οι δικαστικοί υπάλληλοι ικανοποιήθηκαν από τον τρόπο προσέγγισης/επικοινωνίας των συνδικαλιστικών οργάνων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Από τους ερωτηθέντες, οι 106 δήλωσαν ότι ικανοποιήθηκαν από μέτρια έως καθόλου, αποδεικνύοντας ότι στον κλάδο τους δεν ενεργοποιήθηκε κίνητρο και ανάγκη συλλογικής δράσης και συσπείρωσης των εργαζομένων στην Ομοσπονδία τους (Traianou, 2023). Οι απαντήσεις του δείγματος έρχονται σε σύγκρουση με την εικόνα που διατηρούν τα συνδικαλιστικά μέλη για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι τρεις εκ των συνδικαλιστών (πλην του α συνεντευξιαζόμενου) πιστεύουν ότι η επικοινωνία ήταν απολύτως ή μετρίως επιτυχής, γεγονός που αποδεικνύει ότι η εικόνα της συνδικαλιστικής δράσης κατά την περίοδο της πανδημίας και εντεύθεν διατηρείται θολή, καθώς εδράζεται σε ένα δίπολο μεταξύ φαινομενικής δράσης και επαναπροσαρμογής του συνδικάτου υπό τις νέες συνθήκες που επέβαλε η πανδημική κρίση (Aranitou and Goulas, 2022).

Λαμβάνοντας υπόψη τα λεγόμενα του β συνεντευξιαζόμενου, ο οποίος διακρίνει και θετικά βήματα επικοινωνίας μετά την πάροδο της πανδημίας, κρίνεται απαραίτητη η διερεύνηση του ρόλου και της εξέλιξης των συνδικαλιστικών οργάνων κατά τη μετα-covid εποχή (Aranitou and Goulas, 2022). Άλλωστε, όπως προκύπτει από τα ευρήματα της ερώτησης αν διατηρείται το παραδοσιακό μοντέλο διά ζώσης επικοινωνίας ή αυτό αντικαταστάθηκε από νέες εναλλακτικές ψηφιακές μεθόδους, διαπιστώνεται ότι υιοθετείται ένα υβριδικό επικοινωνιακό μοντέλο στη μετα-covid εποχή, επιβεβαιώνοντας την απάντηση του β συνεντευξιαζόμενου περί βημάτων εξέλιξης της επικοινωνιακής κουλτούρας της Ομοσπονδίας. Δεν θα πρέπει ωστόσο να περάσει απαρατήρητο το ποσοστό του 27,1% των συμμετεχόντων οι οποίοι διατηρούν απόσταση για τον τρόπο επικοινωνίας που διατηρεί η Ομοσπονδία σήμερα, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που διαπιστώνουν πως σε παγκόσμιο επίπεδο αποτελεί παραδοχή πως οι εργαζόμενοι επέστρεψαν και ανέκτησαν την εμπιστοσύνη τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Προφανώς, η ΟΔΥΕ δεν ακολούθησε την εξέλιξη των διεθνών συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες διαμόρφωσαν νέα δεδομένα εκτιμώμενοι, τόσο την κατάσταση της πανδημίας, όσο και την έλλειψη εμπιστοσύνης που είχε προκληθεί και ενισχύθηκε από την πανδημική κρίση, διαμορφώνοντας την αλλαγή στην οργανωσιακή και επικοινωνιακή κουλτούρα τους, μεταβάλλοντας τις στοχεύσεις τους και διεκδικώντας εκ νέου την εμπιστοσύνη των εργαζομένων (Brandl, 2023). Σύμφωνα με την α συνέντευξη, αποδίδεται μερίδιο ευθύνης στους ίδιους τους εργαζόμενους, καθότι δεν επιδίωξαν οι ίδιοι έναν ορθό τρόπο επικοινωνίας, ενώ κατά τον β συνεντευξιαζόμενο, η μη ικανοποιητική επικοινωνία της ΟΔΥΕ με τους υπαλλήλους οφείλεται στην έλλειψη οργάνωσης. Εν κατακλείδι, σε αντίθεση με τα διεθνή δεδομένα, οι δικαστικοί υπάλληλοι, βιώνοντας πρωτόγνωρες εργασιακές συνθήκες που δεν είχαν ξαναζήσει στο παρελθόν δεν πείστηκαν από το συνδικαλιστικό τους όργανο ώστε να ανακτήσουν την εμπιστοσύνη τους προς αυτό, στρέφοντας την πλάτη σε αυτό για την αναζήτηση λύσεων και ενημέρωσης για τα ζητήματα που τους απασχολούσαν (Brandl, 2023).

Επίσης ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα της ερώτησης αν οι δικαστικοί υπάλληλοι κρίνουν πως η Ομοσπονδία τους βρίσκεται σε ετοιμότητα για την ένταξη καινοτόμων μεθόδων επικοινωνίας μαζί τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων κρίνει πως η ΟΔΥΕ δεν είναι έτοιμη να υιοθετήσει καινοτόμες πρακτικές

επικοινωνίας. Σύμφωνα με τον β συνεντευξιαζόμενο, η ανεπάρκεια αυτή οφείλεται σε άρνηση μεγάλου τμήματος των μελών να αξιοποιήσουν την τεχνολογία, πόσω μάλλον να εντάξουν στις συνδικαλιστικές τους υποχρεώσεις την επικοινωνία με διεθνή συντονιστικά δίκτυα που επιδείκνυαν εναλλακτικούς τρόπους επικοινωνίας και προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων των υπαλλήλων. Σύμφωνα δε με τον α συνεντευξιαζόμενο, η ανεπάρκεια αυτή αποδόθηκε στις ραγδαίες εξελίξεις που επέφερε ο κορωνοϊός στη χώρα, γεγονός που βρήκε την Ομοσπονδία ανέτοιμη για την αντιμετώπιση της κρίσης. Η β συνέντευξη φωτίζει ακόμη περισσότερο το αποτέλεσμα της έρευνας, λέγοντας πως τα μέλη της ΟΔΥΕ διατηρούν αγκυλώσεις σε αναχρονιστικές πρακτικές και τακτικές που δεν αρμόζουν στην σύγχρονη εποχή, γεγονός που δεν αφήνει περιθώρια υιοθέτησης νέων μορφών συνδικαλισμού. Τέλος, η αναφορά του α συνεντευξιαζόμενου περί συλλογικής παρουσίας, ιδίως των νεότερων δικαστικών υπαλλήλων στα δρώμενα και στις συνεδριάσεις της Ομοσπονδίας αναδεικνύει την ευθύνη των ίδιων των υπαλλήλων για το εργασιακό τους μέλλον.

Στο ίδιο αρνητικό κλίμα κυμαίνονται και οι απαντήσεις αν η ΟΔΥΕ είναι έτοιμη να διαχειριστεί περιπτώσεις κρίσης (εργασιακές, βλ. επιμήκυνση ωραρίου δικαστικών υπαλλήλων, τηλεργασία, ακούσιες –βλ. πανδημία, οικονομικές- βλ. δραστικές μειώσεις μισθολογικών αποδοχών, κ. ά). Η συντριπτική πλειοψηφία εξέφρασε την δυσπιστία του στην ικανότητα του συνδικαλιστικού οργάνου να διαχειριστεί ουσιαστικά δικαιώματα του κλάδου τους, αποδεικνύοντας πως το εν λόγω συνδικαλιστικό σώμα δεν κατάφερε να επανακτήσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων ακόμη και μετά την πανδημία. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να επαναληφθεί η αναφορά του α συνεντευξιαζόμενου περί ευθύνης του ίδιου του εργαζομένου έναντι της υπεράσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων του, μέσω της άμεση συμμετοχής και της έκφρασης ανοιχτής θέσης επί των θεμάτων του κλάδου. Αντιθέτως, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο είχε την άποψη ότι η δυσπιστία του προς το συνδικαλιστικό όργανο οφείλεται στην έλλειψη οργανωσιακής κουλτούρας. Σύμφωνα με τον Stoyko (2009), τα τρία βασικά επίπεδα και συστατικά της ταυτότητας ενός οργανισμού – εν προκειμένω της ΟΔΥΕ- είναι αυτά που αποτελούν τα θεμέλια ανάδειξης, λειτουργίας και οργανωσιακής κουλτούρας: οι ιδέες και οι στάσεις, οι συμπεριφορές και η προσαρμοστικότητα. Από την πρωτογενή έρευνα προκύπτει πως και τα τρία στοιχεία αντιμετωπίζουν κρίση και

κριτική από το δείγμα των δικαστικών υπαλλήλων που ερωτήθηκε. Ιδιαίτερος το στοιχείο της προσαρμοστικότητας στην οργανωσιακή κουλτούρα της ΟΔΥΕ για την αντιμετώπιση μιας κατάστασης κρίσης – κατ' ομολογίαν και των ιδίων των μελών- κρίθηκε ανεπαρκές (Σαληκίδης, 2021). Η προσαρμοστικότητα στα περιβαλλοντικά, τόσο κοινωνικά και τοπικά, όσο και παγκόσμια, νέα δεδομένα που επιφέρει η κοινωνική εξέλιξη και αλλαγή, όπως αναφέρει ο Stoyko (2009), αποτελούν βασική παραδοχή για την φύση και την οργάνωση του οργανισμού. Κάτω από νέα δεδομένα, αποτελεί εύλογο απότοκο πως απαιτείται αναδιάρθρωση της οργανωσιακής κουλτούρας, κυρίως ύστερα από την επίδραση των νέων εργασιακών και κοινωνικών μεταβολών (Stoyko, 2009).

Αποκαλυπτικά είναι τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν στην ανοιχτού τύπου ερώτηση για τους λόγους, πέραν του οργανωτικού πλαισίου, που μπορεί να ευθύνονται για την ανεπάρκεια του συνδικαλιστικού κλάδου να ανταπεξέλθει σε κρίσιμες περιπτώσεις. Οι περισσότεροι δικαστικοί υπάλληλοι απάντησαν ότι η ανεπάρκεια αυτή οφείλεται σε προσωπικά συμφέροντα και πολιτικές σκοπιμότητες των μελών της ΟΔΥΕ, στην αδιαφορία για τα ζητήματα του κλάδου και την αδυναμία έκφρασης λόγου, ενώ λιγότερο στην έλλειψη τεχνογνωσίας των μελών της. Μέσα από τις απαντήσεις, εντοπίζονται τα προβλήματα που εντοπίζονται στα τρία επίπεδα οργανωσιακής κουλτούρας, όπως αυτά ορίζονται από τον Shein (1983). Παρατηρείται λοιπόν απαξίωση του πρώτου επιπέδου, των υποφαινόμενων, των φανερών δηλαδή οργανωτικών δομών και διαδικασιών της Ομοσπονδίας (π.χ τρόπος συμπεριφοράς και λειτουργίας, η υλική υποδομή, η επικοινωνιακή – πάγια τακτική και άλλα) (Schein, 1983), των οποίων η νοηματοδότηση και ο εντοπισμός της σημασίας τους αποδίδεται σε μη φανερούς μηχανισμούς (Coghlan, 2021). Σχετικά με το επίπεδο των αποδεκτών αξιών, στις ιδεολογικές παραδοχές και στο τι θεωρείται ηθικά σωστό (Ελευθερίου, 2016), οι απαντήσεις ανοιχτού τύπου του δείγματος των δικαστικών υπαλλήλων δείχνει επίσης αρνητικά συναισθήματα. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι επικρατούσες εκ των απαντήσεων που δόθηκαν, θέτοντας υπό σοβαρή αμφισβήτηση την οργανωσιακή κουλτούρα της εν λόγω Ομοσπονδίας:

I. «Η συνδικαλιστική ιδιότητα είναι πλέον επαγγελματική τους ιδιότητα νοιάζονται για τα δικά τους δικαιώματα και ευνοϊκές τοποθετήσεις των ιδίων και των οικείων τους.»

- II. «Η άρνηση να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις του κλάδου.»
- III. «Δεν έχει το σθένος να διεκδικήσει.»
- IV. «Για κάποια θέματα, καθυστερημένη κινητοποίηση η οποία αφήνει νεοδιόριστους συναδέλφους χωρίς τα δικαιώματα που θα έπρεπε να έχουν, όντας πια μόνιμοι ως προς τον χρόνο υπηρεσίας και τις υποχρεώσεις, και δόκιμοι ως προς τις εκλογές και τα δικαιώματα.»
- V. «όλα τα παραπάνω».
- VI. «ιδιοτέλεια αδυναμία»
- VII. «Έλλειψη κριτήριων αξιοκρατίας και ανθρωποφαγία».

Όσον αφορά στο τρίτο επίπεδο, τις υποκρυπτόμενες παραδοχές, καθίσταται πρόδηλο πως οι ασυνείδητες πεποιθήσεις – αντιλήψεις – σκέψεις - συναισθήματα που ενυπάρχουν άτυπα στα πλαίσια τη οργανωσιακής και επικοινωνιακής κουλτούρας στην ΟΔΥΕ υφίστανται στα πλαίσια της ευμεταβλητότητας του κάθε ατόμου (Hogan and Coote, 2014). Άρα, η έκφραση των ανωτέρω απόψεων εκφράζουν τα «πιστεύω» του δείγματος των δικαστικών υπαλλήλων και όχι της ίδιας της ΟΔΥΕ (Ελευθερίου, 2016).

Στο ερώτημα αν θεωρεί το δείγμα των δικαστικών υπαλλήλων πως υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητάς τους στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων, επίσης τα αποτελέσματα είναι αρνητικά. Παρόλα αυτά, τα συνδικαλιστικά μέλη αποζητούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στις Συνελεύσεις και τις στάσεις εργασίας του κλάδου (α συνέντευξη/διά ζώσης συμμετοχικότητα) και βρίσκουν περιθώρια κατάλληλης οργάνωσης με τη χρήση ψηφιακής συμμετοχής σε δράσεις και αποφάσεις του συνδικαλιστικού τους οργάνου, πάντα με τη διασφάλιση της αξιοπιστίας των ψηφιακών δεδομένων (δ συνέντευξη). Ενδιαφέρον παρουσιάζει η άποψη του γ συνεντευξιαζόμενου συνδικαλιστή, ο οποίος θεωρεί πως τα συνδικαλιστικά όργανα σε επίπεδο διοίκησης (Δ.Σ. πρωτοβαθμίων ή δευτεροβαθμίων συλλόγων) δεν είναι αποφασιστικά αλλά αποκλειστικά εκτελεστικά όργανα. Αποφασιστικά όργανα είναι οι Γενικές Συνελεύσεις και τα Συνέδρια και εκεί κρίνει πως είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία των μελών για να μπορέσει να γίνει ουσιαστική συζήτηση και να ληφθούν αποφάσεις. Η αύξηση της συμμετοχικότητας εξαρτάται από το πόσο έχουν πειστεί οι εργαζόμενοι από τους συνδικαλιστές για την

ανάγκη συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων. Οι συνελεύσεις και τα συνέδρια δεν περιορίζονται στην εκλογή των νέων οργάνων (κατά την γνώμη μου αυτό έπεται της λήψης αποφάσεων). Το μόνο που έχει εισαχθεί πρόσφατα είναι οι ηλεκτρονικές ψηφοφορίες για την ανάδειξη διοικήσεων στα όργανα το οποίο είναι μεν χρήσιμο αλλά επειδή θα εφαρμοστεί από ανθρώπους με συγκεκριμένη παιδεία θα καταρρεύσει (πχ δεν μπορεί να διασφαλιστεί ότι δεν θα καλούνται εργαζόμενοι να ψηφίσουν, με την χρήση ατομικών κωδικών του zeus, από τον υπολογιστή του Διευθυντή της επιχείρησης ή της υπηρεσίας). Άρα η συμμετοχικότητα δεν επηρεάζεται από τις συνθήκες εργασίας παρά μόνο στον βαθμό που αυτές βαίνουν επιδεινούμενες.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Βερναρδάκης, Χ., Μαυρέας, Κ., & Πατρώνης, Β. (2005). Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004. ανακοίνωση στο Ίδρυμα Σάκη Καραγιώργα, Εργασία, Πολιτική και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα (1974-2004), ΠΑΣΠΕ, 18-21. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: http://www.vernardakis.gr/uplmed/29_karagiorgas.pdf
- Γάρδια, Δ. (2015). Μορφές εκπροσώπησης οργανωμένων συμφερόντων στο χώρο της υγείας: η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: http://nestor.teipei.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/13117/SDO_DMYP_01104_Medium.pdf?sequence=1
- Εθνικός Κήρυκας (2020). Συνδικαλισμός εν μέσω πανδημίας. Ηλεκτρονικά διαθέσιμο: https://www.ekirikas.com/syndikalismos-en-meso-pandimias_355635/
- Ελευθερίου, Α. (2016). Διερεύνηση της Οργανωσιακής κουλτούρας πολιτιστικών οργανισμών Η σημασία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της Μετασχηματιστικής Ηγεσίας στην ανάπτυξη μιας λειτουργικής ή μη Οργανωσιακής Κουλτούρας. Περιπτωσιολογική ανάλυση του Ιδρύματος της Βουλής των Ελλήνων. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/33692>
- Κατσορίδας, Δ. (2020). Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://hellenicus.lib.aegean.gr/handle/11610/21211>
- Κεδράκα, Κ. (2008). Μεθοδολογία Παρατήρησης, στο: https://www.academia.edu/10227054/%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82
- Κριεμάδης, Θ., Πελαγίδης, Θ., & Καρτακούλλης, Ν. (2012). Ο ρόλος της οργανωσιακής κουλτούρας στις ελληνικές επιχειρήσεις. EuroMed Journal of Business , 7 (2), 129-141. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14502191211245570/full/html>
- ΛΑΜΠΟΣ, Ν. (2016). ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://apothesis.eap.gr/archive/item/150495>

- Λεκάκης, Π. (2013). Η συμβολή του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος στη διαμόρφωση ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και πολιτικών κοινωνικής αλληλεγγύης. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/15656>
- Λιανός, Α. (2021). Η επικοινωνία ως βασική διευθυντική λειτουργία σχολικών μονάδων. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://hellenicus.lib.aegean.gr/handle/11610/21617>
- Μπελιάς, Δ. (2015). Ηγεσία, οργανωσιακή κουλτούρα και επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων σε τραπεζικό οργανισμό. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/45510/14014.pdf?sequence=1>
- Ραυτογιάννη-Τζιάβα, Μ. (2018). Ηγέτης - Οργανωσιακή κουλτούρα. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <http://oceanis.lib2.uniwa.gr/xmlui/handle/123456789/4240>
- Σαληκίδης, Δ. (2021). «Τι άλλαξε με την Πανδημία...». Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: <https://www.pasyno.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%B8%CE%AD%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CF%83%CE%B1%CE%BB%CE%B7%CE%BA%CE%AF%CE%B4%CE%B7%CF%82-%CF%84%CE%B9-%CE%AC%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%BE%CE%B5-%CE%BC%CE%B5-%CF%84/>
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2008). Ο ρόλος της κουλτούρας στην αποτελεσματικότητα του σχολικού οργανισμού στο Οδηγός επιμόρφωσης: διαπολιτισμική εκπαίδευση και αγωγή,(213-230). Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ. Ηλεκτρονικά Διαθέσιμο: http://www.diapolis.auth.gr/diapolis_files/drasi9/ypodراسi9.2b_2013/1_%CE%95%CF%80%CE%B9%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%A5%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%95%CE%A0%CE%A0%CE%91%CE%A3/1.3_%CE%94%CE%B9%CE%B4%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1/3%20%CE%A1%CF%8C%CE%BB%CE%BF%CF%82%20%CE%BA%CE%BF%CF%85%CE%BB%CF%84%CE%BF%CF%8D%CF%81%CE%B1%CF%82%20%20%CE%A7%CE%B1%CF%84%CE%B6%CE%B7%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%B9%CF%8E%CF%84%CE%BF%CF%85.pdf

Βιβλιογραφία Ξενόγλωσση

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 18-31. Retrieved from: <http://emaj.pitt.edu/ojs/index.php/emaj/article/view/47>
- Akinnubi, O. P., Gbadeyan, C. O., Fashiku, C. O., & Kayode, D. J. (2012). Effective communication: A tool for improvement of secondary school management. *Journal of Education and Practice*, 3(7), 105-110. Retrieved from: <https://www.academia.edu/download/29441311/Communication-A-Tool-for-Improvement-of-Secondary-School-Management.pdf>
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge. Retrieved from: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=IjeDCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organizational+culture+and+change&ots=9GwJsZQdEE&sig=1BX8t8GRMYC1YO1KxJLnVmBLzNY>
- Aranitou, V., & Goulas, C. (2022). The case of Greece. Peak-level social dialogue and COVID-19, 59. Retrieved from: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/tarptautinis/susitarimai/Peak%20level%20social%20dialogue%20and%20COVID-19%20The%20European%20Experience.pdf#page=61>
- Aslanargun, E. (2015). Teachers' expectations and school administration: Keys of better communication in schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 17-34. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/doi/10.14689/ejer.2015.60.2>
- Austin, M. J., & Ciaassen, J. (2008). Impact of organizational change on organizational culture: Implications for introducing evidence-based practice. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 5(1-2), 321-359. Retrieved from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J394v05n01_12
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The role of organizational culture on effectiveness. Retrieved from: <https://dspace5.zcu.cz/handle/11025/17295>
- Bellot, J. (2011, January). Defining and assessing organizational culture. In *Nursing forum* (Vol. 46, No. 1, pp. 29-37). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6198.2010.00207.x>
- Brandl, B. (2023). The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(2), 145-171. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/irel.12300>

- Champagne, E, Granja, A.D. & Choinière, O., (27.4.2023). Post-pandemic work in the public sector: A new way forward or a return to the past? Retrieved from: <https://theconversation.com/post-pandemic-work-in-the-public-sector-a-new-way-forward-or-a-return-to-the-past-204008>
- Coghlan, D. (2021). Edgar Schein on change: Insights into the creation of a model. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 11-19. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0021886320924029>
- De Witte, K., & Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 497-502. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/135943299398122>
- Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. *Documento de trabajo. Denison Consulting Group*, 1(1), 1-39. Retrieved from: https://www.researchgate.net/profile/Dan-Denison/publication/228801211_Diagnosing_organizational_cultures_Validating_a_model_and_method/links/55229a7d0cf2a2d9e14585a1/Diagnosing-organizational-cultures-Validating-a-model-and-method.pdf
- Ewing, K. D. (2005). The function of trade unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), 1-22. Retrieved from: <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/34/1/1/821211>
- Fairbrother, P. (2008). Social movement unionism or trade unions as social movements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 213-220. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-008-9080-4>
- Fairbrother, P. (2015). Rethinking trade unionism: Union renewal as transition. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 561-576. Retrieved from: <https://www.cambridge.org/core/journals/the-economic-and-labour-relations-review/article/rethinking-trade-unionism-union-renewal-as-transition/B1281E66735E9B203CC789C0E8EBC571>
- Fernández, E., Junquera, B., & Ordiz, M. (2003). Organizational culture and human resources in the environmental issue: a review of the literature. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 634-656. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519032000057628>
- Firouzi-Naeim, P., & Rahimzadeh, G. (2020). The Role of Labor Unions in Response to Pandemics: The case of COVID-19. *ARC Centre of Excellence in Population Ageing Research Working Paper*, 18. Retrieved from: [https://www.cepar.edu.au/sites/default/files/Firouzi%20and%20Rahimzadeh\(2020\).pdf](https://www.cepar.edu.au/sites/default/files/Firouzi%20and%20Rahimzadeh(2020).pdf)

- Gordon, G. G. (1991). Industry determinants of organizational culture. *Academy of management review*, 16(2), 396-415. Retrieved from: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1991.4278959>
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of business research*, 62(7), 673-679. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296308001999>
- Grievies, J. (1997). The Collected Papers of Roger Harrison. *Personnel Review*, 417-417. Retrieved from: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA57829316&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00483486&p=AONE&sw=w>
- Hallett, T. (2003). Symbolic power and organizational culture. *Sociological Theory*, 21(2), 128-149. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9558.00181>
- Harrison, R., & Spoth, J. (1992). Matching change interventions to organizational realities. *Industrial and Commercial Training*, 24(2). Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00197859210009685/full/html>
- Hodder, A., & Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose. *Work, employment and society*, 29(5), 843-854. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017014568142>
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization studies*, 19(3), 477-493. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/017084069801900305>
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of business research*, 67(8), 1609-1621. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296313003342>
- Hunt, T., & Connolly, H. (2023). Covid-19 and the work of trade unions: Adaptation, transition and renewal. *Industrial Relations Journal*. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/irj.12395>
- Ionescu, M. A., & Bratosin, Ş. (2009). DESIRABLE TYPOLOGIES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN QUALITY MANAGEMENT IMPLEMENTATION. COMMUNICATIONAL FINDINGS. *Management & Marketing*, 4(3). Retrieved from: <https://www.academia.edu/download/63494868/152.pdf>

- Janićijević, N. (2011). Methodological approaches in the research of organizational culture. *Economic Annals*, 56(189), 69-99. Retrieved from: <http://www.doiserbia.nb.rs/Article.aspx?ID=0013-32641189069J>
- Joiner, T. A. (2001). The influence of national culture and organizational culture alignment on job stress and performance: evidence from Greece. *Journal of managerial psychology*, 16(3), 229-242. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940110385776/full/html>
- Katsanevas, T. (1985). Trade Unions in Greece. *Relations industrielles*, 40(1), 99-114. Retrieved from: <https://www.erudit.org/en/journals/ri/1900-v1-n1-ri1138/050112ar/abstract/>
- Kaufman, B. E. (2017). Historical insights: The early institutionalists on trade unionism and labor policy. In *What Do Unions Do?* (pp. 46-78). Routledge. Retrieved from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351299480-3/historical-insights-early-institutionalists-trade-unionism-labor-policy-bruce-kaufman>
- Keyton, J. (2008). Organizational culture. *The international encyclopedia of communication*. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781405186407.wbieco023>
- Kreitner, R. (1992). *Organizational Behavior*. Retrieved from: <https://lic.hau.edu.vn/media/Book%20Quan%20tri%20Kinh%20doanh/organizational.pdf>
- Lampousaki, S. (2010). Trade union strategies to recruit new groups of workers—Greece. Retrieved from: <https://policycommons.net/artifacts/1832154/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers/2573309/>
- Lim, B. (1995). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership & organization development journal*, 16(5), 16-21. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437739510088491/full/html>
- Lodovici, M. S. (2018). Independent workers and industrial relations in Europe. WP1. The role of trade unions, Milano, Istituto per la Ricerca Sociale.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020, December). Organizational culture. In *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)* (pp. 88-91). Atlantis Press. Retrieved from: <https://www.atlantis-press.com/article/125949878.pdf>
- Luhmann, N. (1992). What is communication?. *Communication theory*, 2(3), 251-259. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2885.1992.tb00042.x>

- Marker, A. (2009). Organizational culture. Handbook of Improving Performance in the Workplace: Volumes 1-3, 725-744. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9780470592663.ch49>
- Martínez-Iñigo, D., Crego, A., Garcia-Dauder, S., & Domínguez-Bilbao, R. (2012). Organizational culture as a source of change in trade unions. Employee Relations. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425451211236832/full/html>
- Meško Štok, Z. (2004, November). Managing, communications, and organizational culture: an acknowledged framework for managers. In *U: VODOVNIK, Z.(ur.): Intellectual capital and knowledge management: proceedings of the 5th International Conference of the Faculty of Management Koper, University of Primorska* (pp. 18-20). Retrieved from: <https://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-71-3/387-394.pdf>
- Nazir, N. A., & Lone, M. A. (2008). Validation of Denison's model of organisational culture and effectiveness in the Indian context. *Vision*, 12(1), 49-58. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/097226290801200107>
- Nordby, H. (2020). Communication and organizational culture. A Closer look at organizational culture in action, 1-16. Retrieved from: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=QG0tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA95&dq=Communication+and+Organizational+Culture+Halvor+Nordby&ots=Aha1g wYbgL&sig=S48k1fE6mS3ynnee6k7vMgjHiFA>
- Oden, H. W. (1999). Transforming the organization: A social-technical approach. Greenwood Publishing Group. Retrieved from: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=0ZqvnGGkCF4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=organizational+culture+oden+&ots=E4xZgcFeIG&sig=bz ad7ovjQk6aVcq366 bN2hQkyg>
- Pacanowsky, M. E., & O'Donnell-Trujillo, N. (1982). Communication and organizational cultures. *Western Journal of Communication* (includes Communication Reports), 46(2), 115-130. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10570318209374072>
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 24(4), 570-581. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/2392363>
- Pfetsch, B. (2004). From political culture to political communication culture. Comparing political communication. Theories, cases, and challenges, 344-366. Retrieved from: https://www.academia.edu/download/74016596/Pfetsch_2004_from_political_culture_to_political_communications_culture_a_the.pdf

- Pyszka, A., & Piłat, M. (2011). Applying Trompenaars typology of organizational culture to implementation of CSR strategy. *Journal of Intercultural Management*, 3(2), 113-125. Retrieved from: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=845331>
- Quinn, R. E., Faerman, S. R., Thompson, M. P., & McGrath, M. (1996). *Becoming a master manager: A competency framework*. Wiley.
- Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & organization development Journal*. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730410521831/full/html?fullSc=1>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of management journal*, 49(3), 433-458. Retrieved from: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2006.21794663>
- Roy, R. (2022). Politics Through Precarity: Tech Workers' Unions in India During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Contemporary Asia*, 1-23. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00472336.2022.2110925>
- Sass, J. S. (2000). Characterizing organizational spirituality: An organizational communication culture approach. *Communication Studies*, 51(3), 195-217. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10510970009388520>
- Schall, M. S. (1983). A communication-rules approach to organizational culture. *Administrative science quarterly*, 557-581. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/2393009>
- Schein, E. H. (1983). *Organizational Culture: A Dynamic Model*. ALFRED P SLOAN SCHOOL OF MANAGEMENT CAMBRIDGE MA. Retrieved from: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA126613.pdf>
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture: What it is and How to Change it*. Human resource management in international firms: Change, globalization, innovation, 56-82. Retrieved from: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-11255-5_4
- Schneider, B., Smith, D. B., & Goldstein, H. W. (2000). *Attraction–selection–attrition: Toward a person–environment psychology of organizations*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2000-03972-003>

- Sotirin, P. J. (2014). Theories of organizational communication. The SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods, 1-18. Retrieved from: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=10UJBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=The+power+of+organizational+and+communication+culture&ots=LCtHIIx5mt&sig=86yUideSdij6fiR-pkFtI0C7nJI>
- Springer, P. J., Clark, C. M., Strohfus, P., & Belcheir, M. (2012). Using transformational change to improve organizational culture and climate in a school of nursing. *Journal of Nursing Education*, 51(2), 81-88. Retrieved from: <https://journals.healio.com/doi/abs/10.3928/01484834-20111230-02>
- Stoyko, P. (2009). Organizational culture and the management of organizational memory. In *Building organizational memories: will you know what you knew?* (pp. 1-17). IGI Global. Retrieved from: <https://www.igi-global.com/chapter/building-organizational-memories/5981>
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141. Retrieved from: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=3d993f3086df8c532be842a8d1be5adf8a8ba9d6>
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2014, September). The importance of organizational culture for innovation in the company. In *Forum scientiae oeconomia* (Vol. 2, No. 3, pp. 27-39). Retrieved from: <http://ojs.wsb.edu.pl/index.php/fso/article/view/121>
- Tapia, M. (2013). Marching to different tunes: Commitment and culture as mobilizing mechanisms of trade unions and community organizations. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 666-688. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2012.00893.x>
- Tharp, B. M. (2009). Four organizational culture types. *Hawort Organizational Culture White Paper*. Retrieved from: https://www.academia.edu/download/14789331/four-organizational-culture-types_6.pdf
- Traianou, A. (2023). Evaluation and its politics: trade unions and education reform in Greece. *Education Inquiry*, 1-20. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20004508.2023.2193015>
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business* Burr Ridge.

- Verma, A. K., & Prakash, S. (2020). Impact of covid-19 on environment and society. *Journal of Global Biosciences*, 9(5), 7352-7363. Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3644567
- Zhanyi, Z. (1988). A Discussion of Communicative Culture. *Journal of the Chinese Language Teachers Association*, 23(3), 107-12. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ384121>
- Zisimopoulos, I. (2021). THE GREEK COLLECTIVE BARGAINING SYSTEM BEFORE AND BEYOND THE COVID-19 PANDEMIC: FROM CRISIS TO CRISIS?. *Impacts of COVID-19 on Societies and Economies*, 163. Retrieved from: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=cy1YEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA163&dq=Trade+unionism+in+Greece+and+the+pandemic&ots=8l6sp9WSrt&sig=EEHK_sa1fUO1qeZ6OmD31pm6mB4

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1ο

Ερωτηματολόγιο δικαστικών υπαλλήλων
Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα. Λήψεις αποφάσεων
& επικοινωνία συνδικαλιστών-εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που
επέβαλε ο COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση των
δικαστικών υπαλλήλων.

*Αγαπητοί, το ερωτηματολόγιο αυτό αφορά την διπλωματική μου εργασία που
διενεργείται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών.*

*Θέμα: Συνδικαλιστική οργανωσιακή επικοινωνία και κουλτούρα. Λήψεις αποφάσεων
& επικοινωνία συνδικαλιστών-εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες που
επέβαλε ο COVID 19. Περίπτωση μελέτης η Συνδικαλιστική Οργάνωση των
δικαστικών υπαλλήλων.*

*Παρακαλείσθε θερμά να διαθέσετε λίγο από τον ελεύθερο χρόνο σας και να απαντήσετε
με ειλικρίνεια και υπευθυνότητα σε όλες τις ερωτήσεις, ώστε να έχουν εγκυρότητα και
αξιοπιστία οι πληροφορίες που θα δώσετε. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.*

*Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ένα και μόνο μέρος, η συμπλήρωση του είναι
ανώνυμη, οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές και η συμμετοχή σας εθελοντική.*

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία και την πολύτιμη συμβολή σας.

ΕΡΩΤΗΣΗ 1: ΦΥΛΟ

- ΑΝΔΡΑΣ
- ΓΥΝΑΙΚΑ
- ΑΛΛΟ

ΕΡΩΤΗΣΗ 2: ΗΛΙΚΙΑ

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60+

ΕΡΩΤΗΣΗ 3: ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

- ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ 3
- 3-7
- 8-12
- 13-20
- 20+

ΕΡΩΤΗΣΗ 4: ΠΕΡΙΟΧΗ ΔΙΚ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΕΙΤΕ ΣΗΜΕΡΑ

- ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ή ΘΡΑΚΗ
- ΗΠΕΙΡΟΣ ή ΘΕΣΣΑΛΙΑ
- ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΑΘΗΝΑ)
- ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ
- ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ 5: ΕΧΕΤΕ ΣΥΧΝΗ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ
ΚΛΑΔΟΥ ΣΑΣ;

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 6: ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΚΡΙΝΕΤΕ ΟΤΙ Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΣΑΣ ΜΕ ΤΑ
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΑΣ ΗΤΑΝ ΕΥΚΟΛΗ;

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 7: ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΤΕ ΤΗΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΣΑΣ ΜΕ
ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΑΣ;

- ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ
- ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΕΠΑΦΗ
- ΜΕΣΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ
- SMS
- ΑΛΛΟ
- ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 8: ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ, ΚΑΙ ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΗ
ΤΗΝ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ
ΛΑΜΒΑΝΑΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ/ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΟΥ
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΑΣ ΟΡΓΑΝΟΥ;

- ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ
- ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΕΠΑΦΗ
- ΜΕΣΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ
- SMS
- E MAIL
- ΑΛΛΟ
- ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 9: ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΣΑΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΕ Ο ΤΡΟΠΟΣ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ/ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΚΑΤΑ
ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ;

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 10: Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΟΥ ΥΙΟΘΕΤΗΘΗΚΕ ΑΠΟ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ ΝΑ ΥΦΙΣΤΑΤΑΙ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ Ή ΕΠΑΝΗΛΘΕ ΣΤΙΣ ΠΑΛΙΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ;

- ΥΙΟΘΕΤΕΙΤΑΙ ΜΟΝΟ Ο ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
- ΕΠΑΝΗΛΘΕ ΚΑΙ ΥΙΟΘΕΤΕΙΤΑΙ ΜΟΝΟ Ο ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
- ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΟΥΝ ΜΑΖΙ ΜΟΥ ΚΑΙ ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ
- ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 11: ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΕΤΟΙΜΟΣ Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΣΑΣ ΚΛΑΔΟΣ ΝΑ ΕΝΤΑΞΕΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΑΖΙ ΣΑΣ;

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 12: ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΣΑΣ ΚΛΑΔΟΣ ΕΙΝΑΙ ΕΤΟΙΜΟΣ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΙ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΡΙΣΗΣ (ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ, βλ. επιμήκυνση ωραρίου δικ. Υπαλλήλων, τηλεργασία, ΑΚΟΥΣΙΕΣ –βλ. πανδημία, ΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ- βλ. δραστικές μειώσεις μισθολογικών αποδοχών, κ. ά).

- ΚΑΘΟΛΟΥ

- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 13: ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΤΙΚΗΣ ΑΠΑΝΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΠ' ΑΡ. 12 ΕΡΩΤΗΣΗ, ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΦΤΑΙΕΙ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΑΣ ΚΛΑΔΟΥ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ
- ΔΕ ΑΠΑΝΤΩ

ΕΡΩΤΗΣΗ 14: ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ, ΤΙ ΑΛΛΟ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΑΣ ΚΛΑΔΟΥ ΝΑ ΑΝΤΑΠΕΞΕΛΘΕΙ ΣΕ ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ; (Μπορούν να συμπληρωθούν περισσότερες από μία απαντήσεις)

- ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ
- ΑΔΙΑΦΟΡΙΑ
- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΕΣ
- ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ
- ΑΠΕΙΡΙΑ
- ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΕΚΦΡΑΣΗΣ ΛΟΓΟΥ
- ΕΣΩΣΤΡΕΦΕΙΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ
- ΑΛΛΟ

ΕΡΩΤΗΣΗ 15: ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΕΡΙΘΩΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ;

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ

- ο ΜΕΤΡΙΑ
- ο ΠΟΛΥ
- ο ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- ο ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο

Α ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΟΔΥΕ

Συνέντευξη συνδικαλιστικού οργάνου του κλάδου των Δικαστικών Υπαλλήλων

1. Πόσα χρόνια έχετε διατελέσει συνδικαλιστικό μέλος της Ομοσπονδίας των Δικαστικών Υπαλλήλων;

Μέλη της Ομοσπονδίας είναι οι Σύλλογοι Δικαστικών Υπαλλήλων, των οποίων μέλη είμαστε οι συνάδελφοι που επιθυμούν να είναι εγγεγραμμένοι σε αυτούς. Μέλος του Δ.Σ. της ΟΔΥΕ υπήρξα για δύο θητείες, μια πριν πολλά χρόνια και από ένα χρόνο τις δύο τελευταίες (ουσιαστικά μια διετής θητεία).

2. Ποιος είναι ο τρόπος που επιλέγετε διαχρονικά να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους;

Υπήρξα εκλεγμένος και στο Δ.Σ. του Συλλόγου Δικαστικών Υπαλλήλων Αθήνας και έχω διατελέσει και πρόεδρος αυτού για μια περίπου θητεία. Σαν μέλος του Δ.Σ. του Συλλόγου, ο τρόπος για να επικοινωνούμε με τους συναδέλφους ήταν η σχεδόν καθημερινή επαφή με αυτούς στους χώρους εργασίας τους (στα γραφεία) και φυσικά οι συχνές Γενικές Συνελεύσεις.

3. Θεωρείτε ότι ο τρόπος επικοινωνίας με τους υπαλλήλους ήταν επιτυχής μέχρι σήμερα;

Δυστυχώς από τότε που το διαδίκτυο μπήκε στη ζωή μας, χάθηκε και η επαφή με τους συναδέλφους, με αποτέλεσμα να έχουμε απομακρυνθεί απ' τα συλλογικά μας όργανα, με ότι αυτό συνεπάγεται!!!

4. Ποιος ήταν ο τρόπος προσέγγισης των συναδέλφων σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Το διαδίκτυο και μόνον αυτό.

5. Πόσο εξοικειωμένος ήσασταν με τους νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Όσο εξοικειωμένος και να είναι κάποιος με τους νέους τρόπους επικοινωνίας, όταν αυτοί οι τρόποι μας απομακρύνουν από τους συναδέλφους, το αποτέλεσμα είναι το ίδιο. Όταν δεν υπάρχει η δια ζώσης επικοινωνία το πρόβλημα παραμένει και πολλές φορές διογκώνεται.

6. Θεωρείτε ότι ήταν επιτυχής ο τρόπος επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Φυσικά και όχι.

7. Κατά την οργανωσιακή διαδικασία και την επικοινωνιακή πολιτική που υιοθετήθηκε από το συνδικαλιστικό όργανο των δικαστικών υπαλλήλων στην περίοδο της πανδημίας, υπήρξε μελέτη μοντέλων οργάνωσης και επικοινωνίας συνδικάτων άλλων χωρών ή άλλων κλάδων;

Την περίοδο της πανδημίας όλοι τρέχαμε για να έχουν οι συνάδελφοι τα αυτονόητα σε δικαιώματα και σε αναγκαία υλικά αγαθά αντιμετώπισης της πανδημίας. Ακόμα κι αν πέραγα απ' το μυαλό όλων η επικοινωνία με συνδικάτα άλλων χωρών, οι ρυθμοί κατά την περίοδο της πανδημίας ήταν τόσο πιεστικοί, που δεν θα μπορούσε να γίνει.

8. Οι νέοι τρόποι οργάνωσης και επικοινωνίας του συνδικαλιστικού οργάνου των δικαστικών υπαλλήλων θεωρείτε ότι ικανοποίησαν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της πανδημίας;

Δυστυχώς τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου μας είναι πλέον το κόκκινο πανί για όλους τους συναδέλφους. Δόθηκαν πολλές αφορμές απ' την πλευρά τους για να στοχοποιηθούν, αλλά μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχουν και οι συνάδελφοι. Θα το πω κι ως μην αρέσει. Έχουμε γίνει ένας κλάδος καναπεδάτος που περιμένει απ' τους εκλεγμένους να κάνουν θαύματα. Φωτεινό παράδειγμα Η ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ σ' αυτές τις ταπεινές και χωρίς κόστος ΔΙΩΡΕΣ ΔΙΑΚΟΠΕΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ. Όπως επίσης

και η μη συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις. Γενικά όμως η συμμετοχή μας είναι μηδαμινή και οδηγεί τα πράγματα απ' το κακό στο χειρότερο.

9. Κρίνετε ότι είναι έτοιμο το συνδικάτο για υιοθέτηση νέων μορφών συνδικαλισμού που να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζόμενων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτο ωράριο);

Με μαζικές συμμετοχές στις Γενικές Συνελεύσεις όπου θα διαμορφώνονται και θα αποφασίζονται οι νέες αυτές μορφές και με συμμετοχή στα Δ.Σ. των Συλλόγων (και γιατί όχι και της ΟΔΥΕ) νέων συναδέλφων που θα προχωρούν στην υλοποίηση τους, **ΝΑΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΥΙΟΘΕΤΗΘΟΥΝ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ** για όλα όσα ανέφερες πιο πάνω.

10. Υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των εργαζομένων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες;

Περιθώρια υπήρχαν και υπάρχουν, αρκεί οι νέοι συνάδελφοι να έχουν όρεξη και **ΝΑ ΘΕΛΟΥΝ** να συμμετέχουν ενεργά, απ' το να ασκούν μια συνεχή κριτική και να μηδενίζουν τα πάντα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο

Β ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΟΔΥΕ

1. Πόσα χρόνια έχετε διατελέσει συνδικαλιστικό μέλος της Ομοσπονδίας των Δικαστικών Υπαλλήλων;
23 ΧΡΟΝΙΑ
2. Ποιος είναι ο τρόπος που επιλέγετε διαχρονικά να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους;
ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΑΦΗ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΜΕΣΩ sms – email και μέσα κοινωνικής δικτύωσης
3. Θεωρείτε ότι ο τρόπος επικοινωνίας με τους υπαλλήλους ήταν επιτυχής μέχρι σήμερα;
ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΗΤΑΝ ΑΡΚΕΤΑ ΕΠΙΤΥΧΗΣ , αλλά πάντα στοχεύω στο καλύτερο.
4. Ποιος ήταν ο τρόπος προσέγγισης των συναδέλφων σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

ΚΥΡΙΑ ΜΕΣΩ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

5. Πόσο εξοικειωμένος ήσασταν με τους νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

ΕΠΕΙΔΗ ΕΙΧΑ ΑΠΟ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΜΟΥ ΕΙΧΑ ΟΛΑ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΝΑΙ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ.

6. Θεωρείτε ότι ήταν επιτυχής ο τρόπος επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Η ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ. ΟΜΩΣ ΥΠΗΡΞΑΝ ΑΡΚΕΤΑ ΘΕΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΑΥΤΗ ΤΗ ΜΟΡΦΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ.

7. Κατά την οργανωσιακή διαδικασία και την επικοινωνιακή πολιτική που υιοθετήθηκε από το συνδικαλιστικό όργανο των δικαστικών υπαλλήλων στην περίοδο της πανδημίας, υπήρξε μελέτη μοντέλων οργάνωσης και επικοινωνίας συνδικάτων άλλων χωρών ή άλλων κλάδων;

ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΕΝΑ ΜΕΓΑΛΟ ΜΕΡΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ, ΗΤΑΝ ΑΝΤΙΘΕΤΟΙ ΜΕ ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΕΙΧΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΞΑΝ ΠΟΛΛΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ . ΒΕΒΑΙΑ ΔΕΝ ΕΓΙΝΕ ΚΑΜΜΙΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ ΑΛΛΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΧΩΡΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΗ ΦΥΣΙΚΗ ΕΠΑΦΗ.

8. Οι νέοι τρόποι οργάνωσης και επικοινωνίας του συνδικαλιστικού οργάνου των δικαστικών υπαλλήλων θεωρείτε ότι ικανοποίησαν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της πανδημίας;

ΥΠΗΡΞΑΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΔΙΑΔΥΚΤΙΑΚΑ ΜΕ ΜΙΚΡΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΜΗ ΣΩΣΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ.

9. Κρίνετε ότι είναι έτοιμο το συνδικάτο για υιοθέτηση νέων μορφών συνδικαλισμού που να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζόμενων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτο ωράριο);

ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΟΙ ΑΓΚΥΛΩΣΕΙΣ ΣΕ ΑΝΑΧΡΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΛΛΩΝ ΕΠΟΧΩΝ ΔΕ ΜΟΥ ΔΙΝΕΙ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΝΑ ΠΙΣΤΕΥΩ ΟΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ .

10. Υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των εργαζομένων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες;

ΠΑΝΤΑ ΥΠΗΡΧΕ ΚΑΙ ΤΩΡΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝ ΟΡΓΑΝΩΘΟΥΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΟΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο

Γ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕΛΟΥΣ ΟΔΥΕ

1. Έχω διατελέσει μέλος της Ομοσπονδίας Δικαστικών Υπαλλήλων 28 χρόνια
2. Έχω χρησιμοποιήσει όλους τους πρόσφορους τρόπους. Ανακοινώσεις – Τηλεφωνικά – Μηνύματα – Δια ζώσης (κυρίως στον Πρωτοβάθμιο Σύλλογο που εκλέγομαι) και μέσω των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (στις ομάδες που αφορούν Δικαστικούς Υπαλλήλους)
3. Ναι (στον βαθμό που οι θέσεις μου έγιναν γνωστές)
4. Όλοι οι τρόποι που αναφέρω στην απάντηση του δευτέρου ερωτήματος με εξαίρεση το «δια ζώσης»
5. Αρκετά
6. Μερικώς γιατί α) δεν είναι εύκολο να γίνει δομημένη συζήτηση στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και β) είναι αδύνατον να ληφθούν αποφάσεις
7. Δεν υπήρξε κάποια μελέτη ως προς την οργάνωση αλλά οι επικοινωνίες μου με συνδικαλιστές άλλων κλάδων έδειξε ότι όλοι χρησιμοποίησαν τους ίδιους τρόπους επικοινωνίας. Το γενικό μοντέλο οργάνωσης δεν άλλαξε, με εξαίρεση την εξ αποστάσεως ψηφοφορία την οποία προσωπικά θεωρώ επισφαλής (σημειώνω ότι και η διοίκηση της Δικαιοσύνης έχει μάλλον την ίδια θεώρηση αφού οι ψηφοφορίες για την ανάδειξη εκπροσώπων στα Υπηρεσιακά Συμβούλια έγιναν αποκλειστικά με φυσική παρουσία χωρίς την χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας).
8. Δεν είχα παράπονα από εργαζομένους όσον αφορά την επικοινωνία μας καθώς προσπάθησα να ανταποκριθώ σε όλα τα ερωτήματα ή αιτήματά τους
9. Οι υπάρχουσες μορφές συνδικαλισμού είναι επαρκείς για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία. Για

ευέλικτο ωράριο στις Δικαστικές Υπηρεσίες δεν μπορεί να γίνει συζήτηση καθώς η Γραμματεία είναι ενιαία και το πρώτο που θα τρωθεί είναι το ωράριο των εδρών με ό,τι αυτό συνεπάγεται.

10. Τα συνδικαλιστικά όργανα σε επίπεδο διοίκησης (Δ.Σ. πρωτοβαθμίων ή δευτεροβαθμίων συλλόγων) δεν είναι αποφασιστικά αλλά αποκλειστικά εκτελεστικά όργανα. Αποφασιστικά όργανα είναι οι Γενικές Συνελεύσεις και τα Συνέδρια και εκεί είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία των μελών για να μπορέσει να γίνει ουσιαστική συζήτηση και να ληφθούν αποφάσεις. Η αύξηση της συμμετοχικότητας εξαρτάται από το πόσο έχουμε πείσει σαν συνδικαλιστές για την ανάγκη συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων. Οι συνελεύσεις και τα συνέδρια δεν περιορίζονται στην εκλογή των νέων οργάνων (κατά την γνώμη μου αυτό έπεται της λήψης αποφάσεων). Το μόνο που έχει εισαχθεί πρόσφατα είναι οι ηλεκτρονικές ψηφοφορίες για την ανάδειξη διοικήσεων στα όργανα το οποίο είναι μεν χρήσιμο αλλά επειδή θα εφαρμοστεί από ανθρώπους με συγκεκριμένη παιδεία θα καταρρεύσει (πχ δεν μπορεί να διασφαλιστεί ότι δεν θα καλούνται εργαζόμενοι να ψηφίσουν, με την χρήση ατομικών κωδικών του zeus, από τον υπολογιστή του Διευθυντή της επιχείρησης ή της υπηρεσίας). Άρα η συμμετοχικότητα δεν επηρεάζεται από τις συνθήκες εργασίας παρά μόνο στον βαθμό που αυτές βγαίνουν επιδεινούμενες και το συνδικάτο έχει πείσει ότι μπορεί να αντιδράσει.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4ο

Δ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ μέλους ΣΔΥΑ

1. Πόσα χρόνια έχετε διατελέσει συνδικαλιστικό μέλος της Ομοσπονδίας των Δικαστικών Υπαλλήλων

Είμαι 9 χρόνια μέλος του ΣΔΥΑ (Σύλλογος Δικαστικών Υπαλλήλων Αθήνας)

2. Ποιος είναι ο τρόπος που επιλέγετε διαχρονικά να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους;

Κατά κύριο λόγο προτιμώ την δια ζώσης επικοινωνία , ενίοτε και τηλεφωνικά

3. Θεωρείτε ότι ο τρόπος επικοινωνίας με τους υπαλλήλους ήταν επιτυχής μέχρι σήμερα;

Πιστεύω πως ναι

4. Ποιος ήταν ο τρόπος προσέγγισης των συναδέλφων σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Κυρίως μέσω τηλεφώνου, μηνυμάτων και μέσα από κοινωνικές πλατφόρμες σε ψηφιακά δίκτυα

5. Πόσο εξοικειωμένος ήσασταν με τους νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Ήμουν ελάχιστα εξοικειωμένος με τα ηλεκτρονικά μέσα

6. Θεωρείτε ότι ήταν επιτυχής ο τρόπος επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας;

Θεωρώ ο τρόπος επικοινωνίας με τους συναδέλφους υποστηρίχτηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, υπό τις πρωτόγνωρες και δύσκολες συνθήκες κατά την περίοδο της πανδημίας

7. Κατά την οργανωσιακή διαδικασία και την επικοινωνιακή πολιτική που υιοθετήθηκε από το συνδικαλιστικό όργανο των δικαστικών υπαλλήλων στην περίοδο της πανδημίας, υπήρξε μελέτη μοντέλων οργάνωσης και επικοινωνίας συνδικάτων άλλων χωρών ή άλλων κλάδων;

Κατά την περίοδο της πανδημίας αρχικά δεν υπήρχαν δεδομένα (ιατρικά) αυτό έφερε σε δύσκολη θέση το σύλλογο μας στο πως και με ποιον τρόπο θα μπορούσε να βοηθήσει ενημερωτικά και λειτουργικά στις υπηρεσίες προς όφελος των συναδέλφων, στο μέτρο του δυνατού αναζητούσαμε μοντέλα οργάνωσης από κλάδους υγείας ως επί τω πλείστον.

8. Οι νέοι τρόποι οργάνωσης και επικοινωνίας του συνδικαλιστικού οργάνου των δικαστικών υπαλλήλων θεωρείτε ότι ικανοποίησαν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της πανδημίας;

Στο μέτρο του δυνατού, και λόγω των δυσκολιών της πανδημίας πιστεύω ότι οι νέοι τρόποι επικοινωνίας βοήθησαν αρκετά τους συναδέλφους και πιστεύω ότι αρκετοί θα έμειναν ικανοποιημένοι.

9. Κρίνετε ότι είναι έτοιμο το συνδικάτο για υιοθέτηση νέων μορφών συνδικαλισμού που να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζόμενων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτο ωράριο);

Το συνδικάτο θεωρώ ότι είναι έτοιμο να υιοθετήσει οποιαδήποτε νέα μορφή, πάντα όμως με γνώμονα την προστασία και τα δικαιώματα των εργαζόμενων

10. Υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των εργαζομένων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες;

Τα περιθώρια της συμμετοχής των εργαζόμενων δεν περιορίζονται από τις νέες εργασιακές συνθήκες, η συμμετοχή με οποιοδήποτε τρόπο, φυσική παρουσία ή εξ' αποστάσεως, με τις κατάλληλες ασφαλιστικές δικλίδες θα διασφαλίσει την μέγιστη συμμετοχή

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5^ο

Ε ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ συνδικαλιστικού μέλους επαρχίας (Σύλλογος Δικαστικών Υπαλλήλων Αργινίου)

1. Πόσα χρόνια έχετε διατελέσει συνδικαλιστικό μέλος της Ομοσπονδίας των Δικαστικών Υπαλλήλων; 2 έτη
2. Ποιος είναι ο τρόπος που επιλέγετε διαχρονικά να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους; Δια ζώσης και τηλεφωνικά
3. Θεωρείτε ότι ο τρόπος επικοινωνίας με τους υπαλλήλους ήταν επιτυχής μέχρι σήμερα; Ναι
4. Ποιος ήταν ο τρόπος προσέγγισης των συναδέλφων σας κατά την περίοδο της πανδημίας; Τηλεφωνικά , με το viber, messenger
5. Πόσο εξοικειωμένος ήσασταν με τους νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας; Αρκετά καλά
6. Θεωρείτε ότι ήταν επιτυχής ο τρόπος επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας κατά την περίοδο της πανδημίας; Σε μεγάλο βαθμό ναι
7. Κατά την οργανωσιακή διαδικασία και την επικοινωνιακή πολιτική που υιοθετήθηκε από το συνδικαλιστικό όργανο των δικαστικών υπαλλήλων στην περίοδο της πανδημίας, υπήρξε μελέτη μοντέλων οργάνωσης και επικοινωνίας συνδικάτων άλλων χωρών ή άλλων κλάδων; Υποθέτω πως όχι
8. Οι νέοι τρόποι οργάνωσης και επικοινωνίας του συνδικαλιστικού οργάνου των δικαστικών υπαλλήλων θεωρείτε ότι ικανοποίησαν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της πανδημίας; Ναι

9. Κρίνετε ότι είναι έτοιμο το συνδικάτο για υιοθέτηση νέων μορφών συνδικαλισμού που να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζόμενων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτο ωράριο); Όχι
10. Υπάρχουν περιθώρια συμμετοχικότητας των εργαζομένων στις αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων υπό τις νέες εργασιακές συνθήκες; Ναι