



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**ΤΙΤΛΟΣ : «ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ.
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ
ΣΤΡΑΤΟ ΞΗΡΑΣ»**



ΦΟΙΤΗΤΗΣ : ΚΑΣΤΕΛΛΙΑΝΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΤΣΙΩΛΗΣ
Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας
Πανεπιστημίου Κρήτης

**ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ : ΙΩΑΝΝΗΣ ΖΑΪΜΑΚΗΣ**
Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνιολογίας
Πανεπιστημίου Κρήτης

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ
Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας
Πανεπιστημίου Κρήτης



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ρέθυμνο 2013

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «κοινωνιολογία» του τμήματος κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, με την περάτωση της παρούσας διπλωματικής διατριβής, νοιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλλαν στην ολοκλήρωση της. Καταρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής αποτελούμενη από τον καθηγητή κύριο Ιωάννη Ζαϊμάκη και την καθηγήτρια κυρία Χριστίνα Καρακιουλάφη για τις σημαντικές συμβουλές τους και την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφεραν. Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να αποδώσω στον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Γεώργιο Τσιώλη διότι χωρίς την πολύτιμη συνεργασία του και την αμέριστη συμπαράσταση του δε θα ολοκλήρωνα αυτό το δύσκολο εγχείρημα. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές του τμήματος αλλά και τους συμφοιτητές μου που με βοήθησαν να αποκτήσω πολύτιμες γνώσεις γνωρίζοντας αξιόλογους ανθρώπους.

Θα ήταν σημαντική παράληψη εάν δεν ευχαριστούσα όλους τους συναδέλφους μου που με παρότρυναν και με βοήθησαν, ο καθένας με τον τρόπο του, για την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου προγράμματος σπουδών. Ευχαριστώ ιδιαίτερα τους συναδέλφους που συμμετείχαν στην έρευνα χαρίζοντας μου αρκετό από τον ελάχιστο ελεύθερο χρόνο τους παραθέτοντας μου τις απόψεις τους και τις εμπειρίες τους. Επιπλέον ευχαριστώ θερμά το Γενικό Επιτελείο Στρατού και όλη την ενδιάμεση ιεραρχία που ανταποκρίθηκε άμεσα στο αίτημα μου και μου επέτρεψε να πραγματοποιήσω την παρούσα έρευνα.

Συγκεκριμένα θα ήθελα να ευχαριστήσω επίσης τον Καθηγητή κοινωνιολογίας της Σχολής Ευελπίδων κύριο Γεώργιο Καφφέ για τις πολύτιμες πληροφορίες που μου προσέφερε. Επίσης τον αδερφό μου Μιχαήλ Καστελλιανό οικονομολόγο MSc στην Οικονομική Επιστήμη για την επιστημονική επιμέλεια της μετάφρασης του αγγλικού κειμένου, αλλά και τη συνολική βοήθεια του καθώς και τη Χρύσα Γιουκάκη φιλόλογο, για την ενδελεχή και εμπειριστατωμένη φιλολογική επιμέλεια της παρούσας μελέτης.

Εν κατακλείδι θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου για τις αρχές που μου μετέδωσαν μαθαίνοντας μου ότι μπορώ να φέρω σε πέρας κάθε δύσκολο εγχείρημα. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τα αδέρφια μου Αφροδίτη, Μιχάλη και Γιώργο, για τη συνεχή ψυχολογική στήριξη που μου

προσέφεραν. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τη σύντροφο της ζωής μου Ελένη Φωτάκη και τα τρία μου παιδιά Μανώλη, Μανωλία και Χρυσή για την αμέριστη συμπαράσταση τους, την αγόγγυστη υπομονή που είχαν όλο αυτό το διάστημα των σπουδών μου και την κατανόηση που έδειξαν για τον ελάχιστο χρόνο που τους αφιέρωνα.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Αφιερώνεται στους γονείς μου, που μου έμαθαν να αγωνίζομαι, να δουλεύω και να ονειρεύομαι. Επιπροσθέτως στη σύζυγο μου και τα τρία μου παιδιά για την υπομονή που έδειξαν.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από ραγδαίες μεταβολές και ανακατατάξεις σε όλα τα επίπεδα των κοινωνικών δομών, απεμπολώντας τη σταθερότητα και τα δεδομένα του παρελθόντος. Το γεγονός αυτό έχει επηρεάσει σημαντικά το κοινωνικό υποκείμενο, τόσο στον τρόπο που σκέφτεται και αντιλαμβάνεται τον κοινωνικό κόσμο, όσο και στον τρόπο με τον οποίο ενσωματώνει τα ερεθίσματα που δέχεται, ακολουθώντας μια εσωτερική διεργασία κατανόησης και ενστερνισμού, σχηματίζοντας τις προσωπικές του τάσεις και αντιλήψεις, για την κοινωνική πραγματικότητα. Η διεργασία αυτή δεν είναι μια σταθερή διαδικασία η οποία πραγματοποιείται σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο για το υποκείμενο, μορφοποιώντας το μεγαλύτερο μέρος των ατομικών του πιστεύω, τα οποία συνεχώς το ακολουθούν διαδραματίζοντας σημαντικό ρόλο στη συγκρότηση της ατομική του ταυτότητα.

Αντίθετα η παραπάνω διαδικασία, είναι μια συνεχής και δυναμική διαλεκτική σχέση ανάμεσα στο υποκείμενο και στο κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο βρίσκεται, διαμορφώνοντας και μεταβάλλοντας τις τάσεις και τις αντιλήψεις του τόσο για τον εαυτό του όσο και για το κοινωνικό γίνεσθαι γενικότερα. Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται τη διαδικασία συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας - η οποία αποτελεί μια πτυχή της ατομικής ταυτότητας - των εργαζομένων στον ελληνικό Στρατιωτικό Οργανισμό, με σκοπό να εξετάσει τη ρευστότητα και τη μεταβλητότητα της συγκεκριμένης διαδικασίας. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκε ένας θεσμικά οριοθετημένος και αυστηρά καθορισμένος εργασιακός οργανισμός, όπως είναι ο Στρατιωτικός Οργανισμός στην Ελλάδα, που χαρακτηρίζεται από σταθερές δομές και λειτουργίες δυσμετάβλητες στις υφιστάμενες αλλαγές.

Η μεθοδολογία της έρευνας που επιλέχθηκε είναι αυτή των ποιοτικών ημιδομημένων συνεντεύξεων, σύμφωνα με την οποία πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις στους εργαζομένους στο συγκεκριμένο Οργανισμό. Τα στοιχεία που προέκυψαν επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν, οδηγώντας την έρευνα σε σημαντικά συμπεράσματα. Ξεκινώντας από τη διαδικασία συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας η έρευνα έδειξε ότι ακόμα και σε ένα τόσο ισχυρά οριοθετημένα και δυσμετάβλητο εργασιακό περιβάλλον, η εν λόγω διαδικασία δεν είναι μια στατική κατασκευή, αθροίζοντας τους παράγοντες που εκείνη τη στιγμή τη συγκροτούν. Αντίθετα φάνηκε ότι είναι μια διαδικασία συνεχώς

μεταβαλλόμενη, η οποία επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί έχουν μια δικτυακή σχέση, επιδρώντας συνεχώς μεταξύ τους, μορφοποιώντας τις αντιλήψεις και τις πεποιθήσεις του κοινωνικού υποκειμένου.

Επιπλέον μέσα από την ερευνητική διαδικασία αναδεικνύεται η ρευστότητα της ποιοτικής έρευνας, η οποία όταν εφαρμόζεται σε άγνωστα πεδία, μπορεί να ανατρέψει όλον τον αρχικό ερευνητικό σχεδιασμό, μεταβάλλοντας την αρχική θεωρητική προσέγγιση. Μέσα από την παρούσα μελέτη τονίζεται η σπειροειδή φορά της ποιοτικής έρευνας όπου η θεωρητική προσέγγιση και τα δεδομένα συνυπάρχουν σε μια προσπάθεια να επιτευχθεί μια ολιστική προσέγγιση του προς εξέταση φαινομένου.

Επιπροσθέτως, η παρούσα μελέτη παρουσιάζει μια σημαντική ιδιαιτερότητα στην κοινωνική έρευνα, αυτή του επαγγελματία ερευνητή, καθόσον ο ερευνητής είναι παράλληλα και εργαζόμενος στο ίδιο πεδίο που διεξάγεται η έρευνα. Μέσα λοιπόν από την ερευνητική διαδικασία, τονίζονται οι περιορισμοί και πως αυτοί διαχειρίζονται, αλλά και οι δυνατότητες καθώς και τα πλεονεκτήματα που έχει ο επαγγελματίας ερευνητής σε σχέση με άλλους ερευνητές που δεν ανήκουν στο ίδιο ερευνητικό πεδίο. Τέλος αναδεικνύεται ότι με τη βοήθεια των εργαλείων της επιστήμης της κοινωνιολογίας, ο επαγγελματίας ερευνητής μπορεί να αναδείξει κοινωνικά φαινόμενα που προκύπτουν μέσα από το εργασιακό του πεδίο, διαμορφώνοντας μια σφαιρική αντίληψη για το εν λόγω πεδίο, προσφέροντας επιπλέον σημαντικές γνώσεις στο κοινωνικό σύνολο γενικότερα.

ABSTRACT

Our era is considered to be the era of radical changes and realignments of social structures on all levels, abandoning stability and facts of the past. This fact has greatly influenced the social subject, both in the way he thinks and perceives the social structure, and the way he internalizes the stimuli he receives, following an internal process of understanding and internalizing and forming his own tendencies and opinions, about social world. This process is not changeless nor being made in a specific time period by the subject, modifying the greatest parts of his personal believes, which follow him continuously, playing an important role in forming his individual identity.

On the contrary, the procedure stated above, is a continuous and dynamic dialectical interaction between the subject and the social environment in which he exists and acts, forming and altering constantly his tendencies and believes, both for him and the society as a whole. The current study focuses and discusses the process of assembly of the occupational identity – as part of the personal identity – of those who work in the Greek Military Organization, targeting to examine the liquidity and variability of this process. Thus an institutionally bounded and strictly defined Workplace Organization has been chosen which is characterized by fixed structures and features which may not easily be subjected to variations.

The use of qualitative semi-structured interviews is the methodology chosen for this survey, according to which, professional members of Greek Military Organization have been interviewed. Findings obtained, were processed and analyzed, leading the research to important results. Starting from the process of establishing occupational identity, this research has shown that even in a strictly bounded, with fixed structures and features, workplace, this process is not a stable construction, which occurs by summing the individual factors that constitute it, in a particular time. Unlike it appeared to be a constantly altering process, which is affected by many factors. Those factors share a network connection and are continuously influencing each other, transforming the attitudes and believes of the social subject.

Moreover, throughout the research process, the liquidity of the qualitative research is revealed and when applied to unknown research fields, can reverse the initial research agenda, modifying the primary theoretical framework. This

disquisition emphasize the spiral direction of qualitative research, where the theoretical approach and data co-exist in an effort to achieve a complete approach of the phenomenon under examination.

Additionally, the current study, presents a major specificity in social research, that of the professional researcher, since the researcher is also working in the same field the research is conducted. Through the research process, the limitations and how they are managed are highlighted, along with the possibilities and advantages of that particular researcher in comparison to the rest researchers who do not belong in that field. This research indicates that using the tools of Social Science, the professional researcher may reveal social issues, arising through his work field, forming an overall understanding about that field and offering significant additional knowledge to the society in general.

Πίνακας περιεχομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	14
2.1	ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ	14
2.1	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ	24
2.2.1	<i>Η έννοια της Οργανωσιακής Ταυτότητας</i>	24
2.2.2	<i>Συγκρότηση Οργανωσιακής Ταυτότητας</i>	26
2.3	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ	32
2.3.1	<i>Η Έννοια της Εργασιακής Ταυτότητας</i>	32
2.3.2	<i>Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας</i>	34
2.3.3	<i>Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς</i>	45
2.2.3.1	<i>Χαρακτηριστικά του Στρατιωτικού Οργανισμού</i>	47
2.2.3.2	<i>Συγκρότηση Επαγγελματικής Ταυτότητας Εργαζομένων στο</i> <i>Στρατιωτικό Οργανισμό</i>	50
2.2.3.3	<i>Η Οργανωσιακή Ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού</i>	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	79
3.1	ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ	79
3.2	ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	87
3.3	ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	91
3.4	Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΗ	93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	100
4.1	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ	100
4.1.1	<i>Λόγοι Επιλογή Επαγγέλματος και η Συμβολή του στη Συγκρότηση της</i> <i>Εργασιακής Ταυτότητας</i>	100
4.1.2	<i>Η Συμβολή της Εκπαίδευση στη Συγκρότηση της Εργασιακής</i> <i>Ταυτότητας</i>	104
4.1.3	<i>Το Εργασιακό Περιβάλλον και η Επιρροή του στους Εργαζόμενους</i> <i></i>	111
4.1.4	<i>Η Συμβολή της Κοινωνίας στη Συγκρότηση της Εργασιακής</i> <i>Ταυτότητας των Εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό</i>	123
4.1.5	<i>Το Κοινωνικό Κύρος του Στρατιωτικού Επαγγέλματος</i>	126
4.1.6	<i>Οι Προσωπικοί Παράγοντες των Εργαζομένων</i>	129
4.1.6.1	<i>Η Επιρροή της Οικογένεια των Εργαζομένων στην Εργασία</i>	129
4.1.6.2	<i>Οι Διαπροσωπικές Σχέσεις των Εργαζομένων</i>	138
4.2	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ	147
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	156
ΕΠΙΛΟΓΟΣ		161
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		163
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	171

ΠΙΝΑΚΕΣ - ΣΧΗΜΑΤΑ

Πίνακες

Πίνακας 1 Ένοπλες Δυνάμεις : Θεσμός ή Επάγγελμα.....	69
--	----

Σχήματα

Σχήμα 1 Η αλληλεπίδραση μεταξύ της κοινωνικής, συλλογικής και ατομικής Ταυτότητας.....	23
Σχήμα 2 Διαδικασία Συγκρότησης Οργανωσιακής Ταυτότητας	31
Σχήμα 3 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας	44
Σχήμα 4 Εμπιστοσύνη της ελληνικής κοινωνίας στο Θεσμό του Στρατού	55
Σχήμα 5 Λόγοι Επιλογής Στρατιωτικού Επαγγέλματος	56
Σχήμα 6 Διάρκεια Μαθημάτων ΣΣΕ σε σχέση με το Συνολικό Χρόνο Εκπαίδευσης	60
Σχήμα 7 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς	78
Σχήμα 8 Παράγοντες Συγκρότησης Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς.....	146

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η τελευταία δεκαετία του εικοστού αιώνα, με πρόταγμα την παγκοσμιοποίηση, σημαδεύτηκε από πολλές ανακατατάξεις και αλλαγές, οι οποίες επηρέασαν καταλυτικά τις κοινωνικές δομές, σε παγκόσμιο επίπεδο. Όλες αυτές οι μεταβολές διείσδυσαν στο σύνολο του κοινωνικού κόσμου, φέρνοντας πολυδιάστατες ανατροπές σε διάφορα επίπεδα όπως το οικονομικό, το πολιτικό, το πολιτισμικό και το εθνικό. Οι παραπάνω εξελίξεις βρέθηκαν στο επίκεντρο των ακαδημαϊκών συζητήσεων ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '80, αναγνωρίζοντας ότι έχουμε εισέλθει σε μια νέα περίοδο σημαντικών αλλαγών και ανακατατάξεων. Σύγχρονοι ακαδημαϊκοί όπως ο Giddens,, χαρακτηρίζει τη εποχή που διανύουμε ως ριζοσπαστική νεωτερικότητα (Giddens, 2001), ο Watson ως μετανεωτερικότητα (Watson 2005), ο Castells ως εποχή της πληροφορίας (Castells 2000), ενώ ο Μουζέλης ως παγκοσμιοποιημένη νεωτερικότητα (Μουζέλης 2007).

Παρά τις διαφωνίες που υπάρχουν ως προς τον ορισμό και τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης εποχής, οι περισσότεροι από αυτούς συμφωνούν στις υφιστάμενες αλλαγές και στις μεταβολές που έχουν επέλθει στο σύνολο των κοινωνικών δομών. Όπως αναφέρει ο Tompson:

«Οι περισσότεροι από τους θεωρητικούς που έχουν γράψει για τη μετανεωτερικότητα (σύγχρονη εποχή) την έχουν θεωρήσει ένα είδος μεταβατικής περιόδου, στη διάρκεια της οποίας παλιότερα συστήματα παραγωγής δίνουν τη θέση τους σε νεότερα, όπως στη μεταβολή από τη φορντιστική στη μεταφορντιστική παραγωγή, οι θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών υπερτερούν πλέον από τις θέσεις εργασίας στη μεταποίηση, αυξάνονται οι υπερεθνικές μορφές οργάνωσης σε βάρος των εθνικών μορφών, η «κοινωνία των πολιτών» επεκτείνεται και διευρύνεται όλο και περισσότερο, όχι μόνο από την άποψη των διαφορετικών καταναλωτικών ομάδων και τρόπων ζωής αλλά και όσον αφορά τον πλουραλισμό της κοινωνικής ζωής, στην οποία οι συνηθισμένοι άνθρωποι στις εκβιομηχανισμένες κοινωνίες έχουν ένα μεγαλύτερο εύρος θέσεων και ταυτοτήτων, διαθέσιμες στην καθημερινή εργασιακή, κοινωνική, οικογενειακή και σεξουαλική ζωή τους» (Tompson, 2003:325)

Όπως γίνεται κατανοητό από τα παραπάνω, οι εν λόγω ανακατατάξεις έχουν μεγάλο αντίκτυπο στη συγκρότηση τόσο των ατομικών όσο και των

συλλογικών ταυτοτήτων στις σύγχρονες κοινωνίες, επαναφέροντας στους ακαδημαϊκούς κύκλους τη συζήτηση περί της συγκρότησής τους, η οποία είχε ατονήσει τις προηγούμενες δεκαετίες. Η σύγχρονη όμως επιχειρηματολογία για τη διαδικασία συγκρότησης των ταυτοτήτων, τίθεται σε διαφορετική βάση. Γενικά υποστηρίζεται ότι, σε αντίθεση με τις ταυτότητες των προηγούμενων περιόδων οι οποίες ήταν συγκεκριμένες και ευθυγραμμισμένες με τις υπάρχουσες σταθερές κοινωνικές δομές, ο σύγχρονος τρόπος συγκρότησής τους, ο οποίος λαμβάνει χώρα μέσα σε ένα πλαίσιο αβεβαιότητας και μεταβολής, κατακερματίζει το σύγχρονο άνθρωπο ως ενιαίο υποκείμενο. Αυτή η αποκαλούμενη «κρίση ταυτότητας» θεωρείται μέρος μιας ευρύτερης διαδικασίας αλλαγής που αποδιοργανώνει τις κεντρικές δομές και τις διαδικασίες στις σύγχρονες κοινωνίες, υπονομεύοντας το πλαίσιο που έδινε στα άτομα μια σταθερή θεμελίωση στον κοινωνικό χώρο.

Όπως αναφέρει ο Hall:

«Το υποκείμενο, που ως πρόσφατα θεωρούνταν ότι είχε μια ενιαία και σταθερή ταυτότητα κατακερματίζεται ολοένα και πιο πολύ..... Έτσι εμφανίζεται το μετανεωτερικό υποκείμενο, εννοούμενο ως μη έχον σταθερή ουσιαστική ή μόνιμη ταυτότητα. Η ταυτότητα γίνεται «μια περιοδεύουσα πανήγυρις»: σχηματίζεται και μετασχηματίζεται συνεχώς, ανάλογα με τρόπους που μας αναπαριστούν ή αντιμετωπίζουν τα πολιτιστικά συστήματα που μας περιβάλλουν»(Hall, 2003:405).

Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται το θέμα της συγκρότησης ταυτότητας, ξεκινώντας τη βιβλιογραφική ανασκόπηση από τη συγκρότηση ατομικής και συλλογικής ταυτότητας, συγκροτώντας έτσι την ευρύτερη κοινωνική ταυτότητα. Στη συνέχεια θα αναφερθεί ο αντίκτυπος που έχουν οι προαναφερθείσες κοινωνικές αλλαγές στη συγκρότηση των ταυτοτήτων, επικεντρώνοντας τη μελέτη σε ένα πεδίο, το εργασιακό, που έχει γνωρίσει τις μεγαλύτερες μεταβολές τα τελευταία χρόνια, εξετάζοντάς το μέσα σε έναν ιδιαίτερα κλειστό, θεσμικά οριοθετημένο και ιδεολογικά συγκεκριμένο εργασιακό οργανισμό, όπως είναι ο Στρατός Ξηράς στην Ελλάδα.

Η επιλογή αυτή προσδιορίζεται στη μελέτη της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος με πολύ συγκεκριμένες και σταθερές δομές, όπως είναι αυτό του Στρατού Ξηράς, στη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας και την αλληλεπίδραση μεταξύ εργασιακού περιβάλλοντος και εργαζομένων. Με την μεταφορά του πεδίου έρευνας σε τόσο δυσμετάβλητα και παγιωμένα εργασιακά

στερεότυπα, επανεξετάζεται η σταθερότητα της συγκροτούμενης εργασιακής ταυτότητας και πως πραγματικά την αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στον ελληνικό Στρατιωτικό Οργανισμό.

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη διεξαγωγή ποιοτικών συνεντεύξεων στους εργαζομένους στο Στρατό Ξηράς και των δύο φύλων (Εθελοντές, μόνιμοι απόφοιτοι της σχολής Μονίμων Υπαξιωματικών, μόνιμοι απόφοιτοι της Σχολής Μονίμων Αξιωματικών). Σκοπός της έρευνας είναι να αποδοθεί μια σφαιρική εικόνα για τη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των συγκεκριμένων εργαζομένων, να αναδειχθούν οι διαφορετικές προσεγγίσεις από την πλευρά τους και να δοθεί το έναυσμα για πολυποίκιλες και πιο εμπειριστατωμένες έρευνες, σε σχέση με το στρατιωτικό επάγγελμα, αλλά και να συνεισφέρει στην όλη συζήτηση που απασχολεί την ακαδημαϊκή κοινότητα και αφορά στη σύγχρονη διαδικασία συγκρότησης των ταυτοτήτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 Ανάλυση της Ταυτότητας

Η έννοια της ταυτότητας έχει συγκεντρώσει το ενδιαφέρον αρκετών επιστημών και έχει ερευνηθεί από πολλές οπτικές γωνίες όσον αφορά τη συγκρότηση αλλά και τους μετασχηματισμούς που έχει υποστεί με το πέρασμα του χρόνου. Από τη φιλοσοφία που μελετά την εν λόγω έννοια σε ένα πιο αφηρημένο επίπεδο, στην ψυχολογία που ερευνά τη συγκρότησή της από την πλευρά του υποκειμένου, την κοινωνιολογία που ερευνά την αλληλεπίδραση του υποκειμένου με τις υπάρχουσες κοινωνικές δομές, μέχρι και περισσότερο εξειδικευμένες επιστήμες όπως είναι η διοίκηση επιχειρήσεων ή το μάρκετινγκ. Στην παρούσα μελέτη θα ερευνηθεί η έννοια της ταυτότητας με μια πιο κοινωνιολογική ματιά και θα δοθεί έμφαση στο πώς αυτή συγκροτείται και μετασχηματίζεται μέσα σε ένα κοινωνικό περιβάλλον και σε ποιο βαθμό οι υπάρχουσες δομές και τα κοινωνικά υποκείμενα αλληλεπιδρούν σε αυτήν τη διεργασία. Για μια πιο εμπειριστατωμένη ανάλυση, θα ακολουθηθεί μια προσπάθεια επεξήγησης εννοιών όπως ταυτότητα, συλλογική ταυτότητα, κοινωνική ταυτότητα, και πώς αυτές οι έννοιες διερευνήθηκαν από συγκεκριμένα κοινωνιολογικά ρεύματα.

Για να εξηγήσει την έννοια της **ταυτότητας** ο Richard Jenkins, συμβουλευόμενος το Oxford English Dictionary, κατέληξε στο ότι η λέξη προέρχεται από τη λατινογενή ρίζα "*identitas*" η οποία είναι παράγωγο του *idem* και σημαίνει "το ίδιο" και η οποία αναλύεται σε δύο βασικές έννοιες: Η πρώτη έχει την έννοια της απόλυτης ομοιότητας, όπως για παράδειγμα: "το A είναι ταυτόσημο με το B" και η δεύτερη έχει την έννοια της διαφοράς, όπως για παράδειγμα : "το A έχει συγκεκριμένη ταυτότητα διαφορετική από το B" και η οποία προϋποθέτει συνέπεια και συνέχεια στο πέρασμα του χρόνου. Η συνέπεια και συνέχεια αυτή αποτελεί τη βάση για την παγίωση και την κατανόηση της προσδιοριστικότητας και της διακριτότητας κάποιου πράγματος (Jenkins 1996:3, 2007:27).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η έννοια της ταυτότητας καθορίζει ταυτόχρονα δυο πιθανές σχέσεις ή συγκρίσεις ανάμεσα στα άτομα ή τα πράγματα. Την ομοιότητα από τη μια πλευρά και τη διαφορά από την άλλη. Επίσης αναλύοντας

το ρήμα “ταυτοποιώ” (identify), γίνεται κατανοητό ότι η ταυτότητα δεν υπάρχει απλά εκεί έξω, αλλά θα πρέπει και να θεμελιώνεται. Το τελευταίο προσθέτει δυο επιπλέον σημασίες στην έννοια ταυτότητα. Την ταξινόμηση πραγμάτων ή ατόμων και τη σύνδεση ενός ατόμου με ένα πράγμα¹ ή κάποιο άλλο άτομο. Όπως αναφέρει ο Jenkins:

«Καθένα από αυτά θέτει την ταυτότητα στην πράξη: και τα δύο είναι πράγματα που κάνουν οι άνθρωποι. Επιπλέον το τελευταίο εμπεριέχει ένα βαθμό αναστοχαστικότητας». (Jenkins 2007: 27).

Στο ίδιο μήκος κύματος ο Anthony Giddens, για την **ταυτότητα ή ατομική ταυτότητα (self identity ή individual identity)** αναφέρει ότι:

« ...Η ατομική ταυτότητα (self identity) δεν μπορεί να αναφέρεται απλά στη διατήρησή της στο πέρασμα του χρόνου με τρόπο που οι φιλόσοφοι πιθανόν να μιλάνε για την “ταυτότητα” των αντικειμένων ή των πραγμάτων. (...) Η ατομική ταυτότητα με άλλα λόγια δεν είναι κάτι που απλά είναι δοσμένο, ως αποτέλεσμα των συνεχειών του αξιακού συστήματος του ατόμου, αλλά κάτι που πρέπει συνήθως να δημιουργηθεί και να διαρκέσει στις αντανακλαστικές δραστηριότητες του ατόμου». (Giddens, 1991:52).

Με τα παραπάνω ο Giddens θέλει να επισημάνει ότι η ατομική ταυτότητα δεν είναι ένα ευδιάκριτο χαρακτηριστικό ή μια συλλογή από χαρακτηριστικά που κατέχει το άτομο. Είναι ο εαυτός όπως γίνεται κατανοητός από το άτομο και έχει τέτοια συνέχεια στο χρόνο και το χώρο όσο εξηγείται από το ίδιο.

Επιπλέον, η ατομική ταυτότητα είναι ξεχωριστή για κάθε άτομο που, σύμφωνα με το Mead (όπως παρουσιάζεται από τον Jenkins), αναγνωρίζεται από αυτό με διπτό τρόπο. Από τη μια με το «εγώ» (I) που αναφέρεται στο πώς αντιλαμβάνεται το άτομο τον εαυτό του και τον κοινωνικό περίγυρο και στο «εμέ» (me) που αναφέρεται στο πώς φαντάζεται το άτομο ότι ο κοινωνικός του περίγυρος και οι σημαντικοί άλλοι αντιλαμβάνονται τον εαυτό του στον κοινωνικό χώρο, εκλαμβάνοντας την ταυτότητα ως μια συνεχή διαλεκτική σχέση μεταξύ του «εγώ» και του «εμέ». Όπως αναφέρει ο Jenkins για το συλλογισμό του Mead:

«Το εγώ είναι ο δρων εαυτός: το «ego» που κινείται «στο μέλλον», η συχνά απρόβλεπτη απάντηση του ατόμου στους Άλλους, ο φρουρός της πρωτοβουλίας. Το «εμέ» είναι η άλλη πλευρά του επιχειρήματος: είναι αυτό στο

¹ Μπορεί να είναι αφηρημένο όπως μια ιδεολογία ή συγκεκριμένο όπως ένα κόμμα ή μια ομάδα

οποίο «εγώ» αντιδρώ, εν μέρει η φωνή των Άλλων, το φόντο από το οποίο το «εγώ» παίρνει μορφή και ουσία» (Jenkins, 2007:77).

Όσον αφορά στο χαρακτήρα της ταυτότητας, ο Castells, κατανοώντας την ως μια δυναμική και μεταβαλλόμενη διαδικασία, την προσδιορίζει ως εξής:

«Για την ταυτότητα, όταν αναφέρεται σε κοινωνικούς δρώντες, κατανοώ τη διαδικασία της κατασκευής των νοημάτων στη βάση της πολιτισμικής ιδιότητας, ή σχετιζόμενη με ένα σύνολο πολιτισμικών ιδιοτήτων που δίνει προτεραιότητα σε διάφορες πηγές νοημάτων» (Castells, 1997:6).

Δηλαδή για τον Castells, η κατασκευή της ταυτότητας κάθε ατόμου γίνεται στη βάση των λαμβανομένων νοημάτων από διάφορες πηγές του κοινωνικού κόσμου, την επεξεργασία τους από αυτό ανάλογα με τις παραστάσεις και τα πιστεύω του, καθώς και τις πολιτισμικές του επιρροές. Επομένως, όπως αναφέρει στο ίδιο μήκος κύματος και ο Cuche :

«Η κατασκευή της ταυτότητας δημιουργείται στο εσωτερικό των κοινωνικών πλαισίων που καθορίζουν τη θέση των δρώντων και μέσα από αυτό προσανατολίζουν τις παραστάσεις τους και τις επιλογές τους. Εξάλλου η ταυτοτική κατασκευή δεν είναι ψευδαίσθηση, διαθέτει κοινωνική αποτελεσματικότητα, παράγει πραγματικά κοινωνικά αποτελέσματα» (Cuche 2001: 151).

Για να γίνει περισσότερο κατανοητή η έννοια της ταυτότητας, θα πρέπει να διαχωριστεί από τους ρόλους που λαμβάνουν οι κοινωνικοί δρώντες μέσα σε μια κοινωνία, όπως για παράδειγμα ο δάσκαλος, ο σύζυγος, ο γείτονας ή ο οπαδός μιας ομάδας. Η διαφορά με την ταυτότητα έγκειται στο γεγονός ότι η τελευταία είναι πηγή νοημάτων, τόσο για τον κοινωνικό δρώντα όσο και για τους γύρω του, και δεν καθορίζεται μόνο από τους κανόνες που επιβάλλονται από θεσμούς, οργανισμούς ή την κοινωνία μέσα στην οποία ζουν. Όπως εύστοχα επισημαίνει ο Castells:

«Οι ταυτότητες μπορεί να προέρχονται από κυρίαρχους θεσμούς, αλλά γίνονται ταυτότητες μόνο όταν και εάν οι κοινωνικοί δρώντες τις εσωτερικεύσουν και κατασκευάσουν το νόημά τους γύρω από αυτήν την εσωτερικήυση. (...) Επομένως οι ταυτότητες είναι ισχυρότερες πηγές νοημάτων από ότι οι ρόλοι, λόγω της διαδικασίας της ιδιοκατασκευής και της εξατομίκευσης που εμπεριέχουν. Με απλά λόγια οι ταυτότητες οργανώνουν το νόημα ενώ οι ρόλοι οργανώνουν τη λειτουργία» (Castells, 1997:7).

Δηλαδή, σύμφωνα με τα παραπάνω, κάθε κοινωνικός δρων έχει πολλές ταυτότητες οι οποίες οργανώνουν τη συνολική ατομική του ταυτότητα. Έτσι για παράδειγμα, όταν το επάγγελμα κάποιου κοινωνικού δρώντα είναι εκπαιδευτικός, δε σημαίνει ότι η εργασιακή του ταυτότητα, η οποία είναι μια διάσταση της ατομικής του ταυτότητας, είναι εκπαιδευτικός με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που επιβάλλονται από την κοινωνία σύμφωνα με το ρόλο του ως τέτοιος. Η εργασιακή του ταυτότητα κατασκευάζεται από μια συνεχή και δυναμική διαδικασία ανάμεσα σε αυτόν και τον κοινωνικό του περίγυρο (στενό και ευρύτερο), μέσα από την οποία εσωτερικεύει και νοηματοδοτεί το χαρακτήρα της. Αυτή η ταυτότητα μπορεί να διαφέρει αρκετά από την αντίστοιχη εργασιακή ταυτότητα του εκπαιδευτικού που εργάζεται στο διπλανό χωριό, παρόλο που μπορεί να έχουν αποφοιτήσει από το ίδιο πανεπιστημιακό ίδρυμα. Όπως αναφέρεται στην έρευνα των Day, Kington, Stobart και Sammon για την ταυτότητα των δασκάλων:

«(...) οι ταυτότητες δεν είναι ούτε εγγενώς σταθερές ούτε ενύπαρκτα κατακερματισμένες, όπως παλιότερες βιβλιογραφίες υποστήριζαν. Σχετικά με την ταυτότητα των δασκάλων μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο σταθερές και περισσότερο ή λιγότερο κατακερματισμένες, σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και με διαφορετικούς τρόπους, ανάλογα με τον αριθμό των παραγόντων της ζωής, της καριέρας και της εκάστοτε κατάστασης» (Day, Kington, Stobart και Sammon 2006:601).

Έτσι λοιπόν, η ατομική ταυτότητα είναι μια συνισταμένη ενός πλήθους ταυτοτήτων που μπορεί να έχει το άτομο, ανάλογα τους ρόλους που ενστερνίζεται κάθε φορά και το περιβάλλον μέσα στο οποίο αυτοί οι ρόλοι λαμβάνουν χώρα. Επομένως, για να εξεταστεί η ατομική ταυτότητα, πρέπει να μελετηθούν οι επιμέρους ταυτότητες του ατόμου, ποιες από αυτές είναι εξέχουσες, καθώς και ο τρόπος που αυτές κατασκευάζονται και επηρεάζονται από τον κοινωνικό περίγυρο. Όπως επιμένει ο Watson στο άρθρο του:

«Η κοινωνιολογική φαντασία μας βοηθάει (να κατανοήσουμε) στο σύνολο των διαδικασιών το πώς δουλεύει η ατομική ταυτότητα σταθερά, στο δομικό ή κοινωνικό περιβάλλον που διαδραματίζεται» (Watson, 2008: 122).

Συμφωνώντας ότι η ατομική ταυτότητα έχει διττή σημασία, όπου από τη μια αναφέρεται στην ομοιότητα και από την άλλη στη διαφορά, μπορούμε αυτή τη σημασία να την εξετάσουμε και στη **συλλογική ταυτότητα**. Έτσι, εάν δεχτούμε ότι η ατομική ταυτότητα αναφέρεται στη διαφοροποίηση από τους

άλλους κοινωνικούς δρώντες, τότε η συλλογική ταυτότητα (**collective identity**) αναφέρεται στην ομοιότητα. Όπως λέει ο Jenkins:

*«Ο καθορισμός της **Συλλογικής ταυτότητας** επικαλείται έντονες εικασίες σχετικά με τους ανθρώπους που από μερικές απόψεις φαίνεται να μοιάζουν ο ένας με τον άλλο. Οι άνθρωποι πρέπει να έχουν κοινό κάτι σημαντικό, ανεξαρτήτως πόσο αόριστο, φαινομενικό, ασήμαντο ή φαινομενικά πλασματικό μπορεί να είναι, πριν μπορέσουμε να πούμε ότι ανήκουν σε μια συλλογικότητα. Παρόλ' αυτά δεν μπορούμε να αναγνωρίσουμε την ομοιότητα αυτή χωρίς να επικαλεστούμε παράλληλα μια διαφοροποίηση. Λογικά η συμπερίληψη εμπεριέχει τον αποκλεισμό τουλάχιστον εξ ορισμού. Όταν ορίζουμε τα κριτήρια με τα οποία κάτι ανήκει σε ένα σύνολο πραγμάτων σημαίνει ότι, την ίδια στιγμή, δημιουργούμε ένα όριο, αποκλείοντας ό,τι βρίσκεται πέρα από αυτό» (Jenkins 2007:131).*

Επομένως οι συλλογικότητες είναι πλήθος ανθρώπων που είτε βλέπουν τους εαυτούς τους να μοιάζουν, είτε να έχουν κοινές ή παρόμοιες συμπεριφορές ή καταστάσεις. Ταυτόχρονα όμως διαφοροποιούνται από τις άλλες κατηγορίες ανθρώπων θέτοντας όρια, καθώς και διακριτά χαρακτηριστικά, ώστε η συγκεκριμένη συλλογική ταυτότητα να διαφέρει σε σχέση με τις άλλες. Για παράδειγμα, οι οπαδοί της Α ομάδας συγκροτούν μια συλλογικότητα με όμοια χαρακτηριστικά (την αγάπη τους για την ομάδα, φοράνε όλοι τα ίδια διακριτικά κασκόλ ή αθλητικά μπλουζάκια στους αγώνες), και αρκετές κοινές αντιλήψεις για την ομάδα τους. Επιπλέον όμως έχουν και διακριτά στοιχεία που τους διαφοροποιούν από τις άλλες συλλογικότητες π.χ. άλλων ομάδων ή περιβαλλοντικών οργανώσεων.

Η συλλογική ταυτότητα όμως συγκροτείται και εξελίσσεται έχοντας μια συνεχή διαλεκτική σχέση με την κοινωνία μέσα στην οποία υφίσταται, διατηρώντας ένα διπλό χαρακτήρα. Ο χαρακτήρας αυτός αναφέρεται αφενός στο πώς τα άτομα που συγκροτούν τη συλλογικότητα την αναγνωρίζουν και την τοποθετούν μέσα στο κοινωνικό σύνολο και αφετέρου στο πώς εκλαμβάνει το νόημα της συλλογικότητας το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Το ποιος από τους δυο χαρακτήρες είναι πρώτος και ποιος έπεται, διαφέρει ανάλογα με τις περιστάσεις. Έτσι, σε μια συλλογικότητα όπως είναι για παράδειγμα οι εργάτες σε ένα εργοστάσιο, πρώτα πιθανόν να συγκροτηθούν ως συλλογικότητα και στη συνέχεια, μέσα από τις δράσεις τους να αναγνωριστούν και να κατηγοριοποιηθούν από την υπόλοιπη κοινωνία ως εργάτες εργοστασίου.

Ωστόσο μπορεί να συμβεί και το αντίθετο. Δηλαδή μια κοινωνική ομάδα που κατηγοριοποιείται από την κοινωνία ως τέτοια, όπως για παράδειγμα οι αλλοδαποί μιας συγκεκριμένης χώρας, μπορεί οι κοινωνικοί δρώντες της χώρας αυτής που έχουν κάποια από τα χαρακτηριστικά που τους αναγνωρίζει η κοινωνία, κατηγοριοποιώντας τους ως συγκεκριμένους αλλοδαπούς, να συναθροίζονται για να προστατευθούν και να βρουν συμμάχους στην επιβίωσή τους ως άτομα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να διευρύνεται η ήδη υπάρχουσα συλλογικότητα, με τα μέλη της να αποδέχονται ή όχι τα δοθέντα χαρακτηριστικά, προσθέτοντας ή αφαιρώντας κάποια από αυτά σύμφωνα με τις κοινές προτιμήσεις και παραστάσεις τους, μετασχηματίζοντας ή όχι την ήδη υπάρχουσα συλλογική ταυτότητα.

Οπότε οι συλλογικές ταυτότητες θα πρέπει πάντα να γίνονται κατανοητές ως μια συνεχής διαλεκτική σχέση ανάμεσα στο πώς αναγνωρίζονται από τα άτομα που τις απαρτίζουν και στο πώς κατηγοριοποιούνται από την κοινωνία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι συλλογικές ταυτότητες να έχουν μια διαρκή σχέση με τις άλλες συλλογικότητες και την ευρύτερη κοινωνία στο πέρασμα του χρόνου, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να μετασχηματίζονται, να διαφοροποιούνται και πιθανόν να αλλάζουν τελείως χαρακτήρα από τις αρχικά σχηματισμένες, σε συνάρτηση πάντα με τις συνολικές υπάρχουσες κάθε φορά κοινωνικές αλλαγές. Η συλλογική ταυτότητα επομένως έχει μια δυναμική παρά μια στατική υπόσταση, που μεταβάλλεται στο πέρασμα του χρόνου δίνοντας διαφορετικά νοήματα ανάλογα με τη χρονική περίοδο και τις υπάρχουσες κοινωνικές συνθήκες. Για παράδειγμα, άλλη νοηματοδότηση απέδιδαν στη συλλογική τους ταυτότητα οι τοπικοί σύλλογοι της επαρχίας που βρίσκονταν στα αστικά κέντρα τη δεκαετία του '60 – '70, σε σχέση με τη νοηματοδότηση που αποδίδουν στην εποχή μας. Αυτό γίνεται διότι απαρτίζονταν από εσωτερικούς μετανάστες πρώτης γενιάς με τα μέσα μεταφοράς περιορισμένα και τη νοσταλγία για τον τόπο γέννησής τους μεγάλη, ενώ σήμερα απαρτίζονται από παιδιά και εγγόνια εσωτερικών μεταναστών που μπορεί να μη γνωρίζουν καν τον τόπο καταγωγής τους ή να έχουν πάει ελάχιστες φορές.

Συνεχίζοντας την ανάλυση της έννοιας των ταυτοτήτων και αναφερόμενοι στην **κοινωνική ταυτότητα (social identity)** βλέποντάς την ως ευρύτερη από τη συλλογική, μπορούμε να πούμε ότι είναι ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα ή μια ιδιότητα των ανθρώπων ως κοινωνικά υποκείμενα. Σύμφωνα με τον Cuche:

« Η κοινωνική ταυτότητα ενός ατόμου χαρακτηρίζεται από το σύνολο των εντάξεών του μέσα στο κοινωνικό σύστημα : ένταξη σε μια έμφυλη, ηλικιακή, κοινωνική τάξη, σε ένα έθνος κλπ. Η ταυτότητα επιτρέπει στο άτομο να προσανατολίζεται μέσα στο κοινωνικό σύστημα και να εντοπίζεται κοινωνικά» (Cuche 2001:147).

Η κοινωνική ταυτότητα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα και τις συλλογικότητες να ξεχωρίζουν στις κοινωνικές τους σχέσεις με άλλα άτομα και συλλογικότητες διαφορετικών κοινωνικών ταυτοτήτων. Επίσης, δίνει τη δυνατότητα, ανεξαρτήτως των διαφορών τους, οι συλλογικότητες να βρίσκουν κοινά σημεία συνεννόησης και συνύπαρξης όσον αφορά στις αντιλήψεις και τις πράξεις τους. Η κοινωνική ταυτότητα ουσιαστικά είναι η κατανόηση των ατόμων ή συλλογικοτήτων για το ποια είναι τα κοινά χαρακτηριστικά τους με τα άτομα της ευρύτερης κοινωνίας της οποίας ζουν, πώς χαρακτηρίζονται από τους άλλους στον κοινωνικό χώρο, και πώς μπορούν μέσα από τις ομοιότητες και τις διαφορές τους να συνυπάρξουν και να εξελιχθούν στο κοινό κοινωνικό περιβάλλον. Σύμφωνα με τον Jenkins:

« Πώς μπορούμε να καθορίσουμε την κοινωνική ταυτότητα; Κατ' ελάχιστο η έκφραση αναφέρεται στον τρόπο κατά τον οποίο τα άτομα και οι συλλογικότητες ξεχωρίζουν στις κοινωνικές τους σχέσεις με άλλα άτομα και συλλογικότητες. Είναι η συστηματική εμπέδωση και σημασία ανάμεσα στα άτομα, ανάμεσα στις συλλογικότητες και ανάμεσα στα άτομα και τις συλλογικότητες, των σχέσεων των ομοιοτήτων και των διαφορών» (Jenkins 1996:4), και συνεχίζοντας παρακάτω:

« Η κοινωνική ταυτότητα είναι η κατανόησή μας για το ποιοι είμαστε και για το ποιοι είναι οι άλλοι άνθρωποι και αντίστροφα, η κατανόηση των άλλων ανθρώπων για τους εαυτούς τους και τους άλλους (στους οποίους συμπεριλαμβανόμαστε και εμείς). Η κοινωνική ταυτότητα επομένως δεν είναι τίποτα περισσότερο από νόημα, είναι επίσης προϊόν συμφωνίας και διαφωνίας, είναι επίσης διαπραγματεύσιμη» (Jenkins 1996:5)

Δηλαδή ουσιαστικά η κοινωνική ταυτότητα είναι κοινωνική κατασκευή που κατηγοριοποιεί τα άτομα και τις συλλογικότητες ανάλογα με τα κοινά πολιτισμικά χαρακτηριστικά, τις κοινές εμπειρίες και τα βιώματά τους. Όμως, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η συγκρότηση της κοινωνικής ταυτότητας είναι μια συνεχής δυναμική διαδικασία στην οποία συμμετέχουν τόσο η κοινωνία όσο και τα άτομα ή οι συλλογικότητες. Επομένως δεν θα πρέπει η εν λόγω ταυτότητα να γίνει κατανοητή ως μια σταθερή κατάσταση ή μια «ταμπέλα» που τοποθετείται

από την κοινωνία σε κάποια άτομα ή ευρύτερα σύνολα, αλλά μια διαρκής διαπραγμάτευση μεταξύ του κοινωνικού συνόλου και των ατόμων ξεχωριστά που νοηματοδοτούν και εσωτερικεύουν τις υπάρχουσες κοινωνικές ταυτότητες δίνοντάς τους το δικό τους ξεχωριστό χαρακτήρα.

Είναι αντιπροσωπευτική η έρευνα που έγινε από τους Boydell, Goering, Morrell, Bellai, σε 29 άστεγους για τη συγκρότηση της ταυτότητάς τους. Στην έρευνα αυτήν, παρόλο που οι άστεγοι ήταν επηρεασμένοι από την κοινωνική περιθωριοποίηση, αρκετοί (οι 15), έβρισκαν θετικά χαρακτηριστικά στην ταυτότητά τους ως άστεγοι, παρουσιάζοντας τον εαυτό τους ως πολυμήχανο, ανεξάρτητο, γενναιόδωρο και περήφανο. Οι χαρακτηρισμοί αυτοί έρχονταν σε αντίθεση με την επικρατούσα από το κοινωνικό σύνολο αντίληψη ότι οι άστεγοι ήταν απαθείς, τεμπέληδες και ανίσχυροι, επιβεβαιώνοντας ότι η κοινωνική ταυτότητα νοηματοδοτείται διαφορετικά από την κοινωνία και διαφορετικά εσωτερικεύεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς δρώντες². (Boydell, Goering, Morrell – Bellai, 2000).

Όπως αναφέρει ο Watson για την κοινωνική ταυτότητα:

«Μπορούμε να τυποποιήσουμε την αναλυτική διάκριση της ατομικής ταυτότητας - κοινωνικής ταυτότητας καθορίζοντας, την ατομική ταυτότητα ως την ατομική αντίληψη για το ποιος και τι το άτομο είναι και την κοινωνική ταυτότητα, ως πολιτισμική, λογική, και θεσμική αντίληψη για το ποιος ή τι κάθε άτομο πρέπει να είναι» (Watson, T. 2008:131) και παρακάτω στο ίδιο άρθρο ξεχωρίζει πέντε τύπους κοινωνικής ταυτότητας:

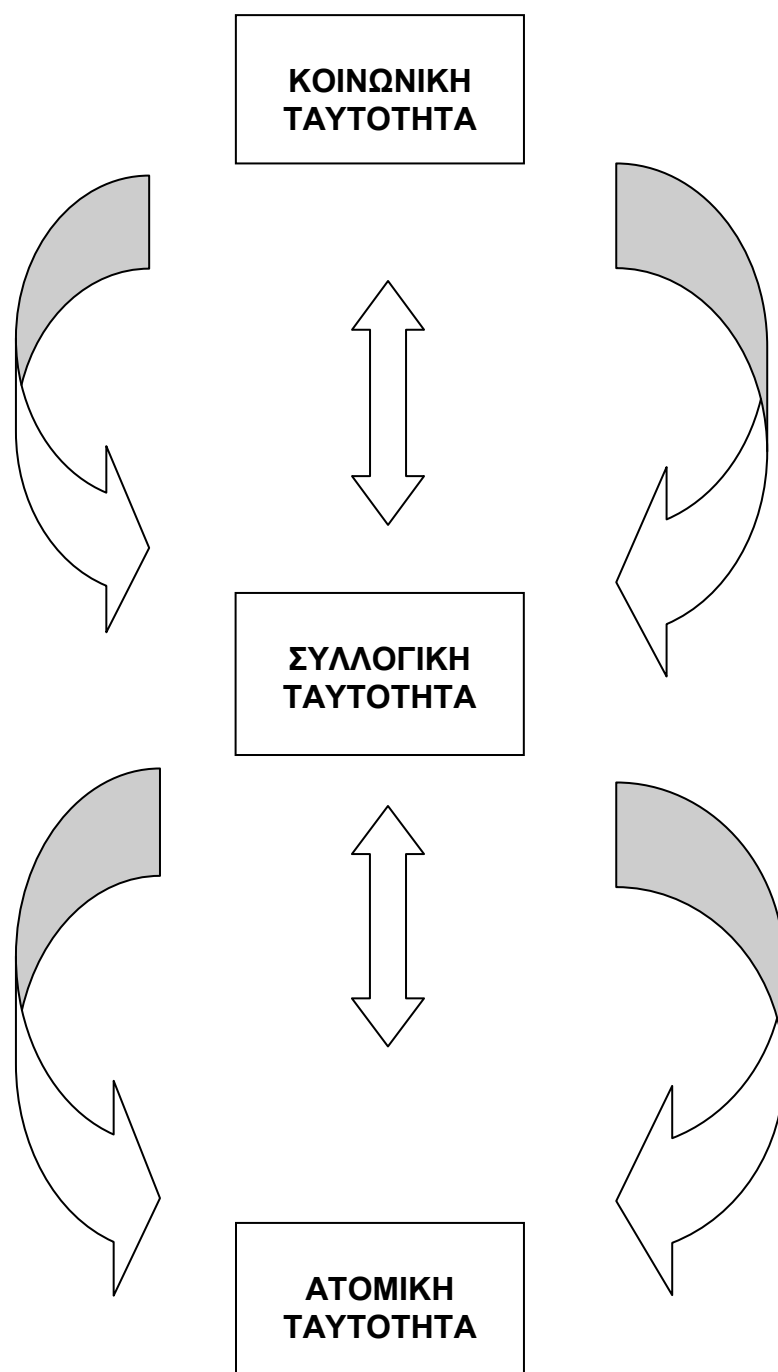
1. Κοινωνικής Κατηγορίας Κοινωνικές Ταυτότητες ανάλογα το φύλο, την εθνικότητα, την κοινωνική τάξη κτλ. (ανώτερης τάξης, γυναίκα, Ιρλανδός).
2. Επίσημων Ρόλων Κοινωνικές Ταυτότητες ανάλογα την εργασία, το αξίωμα κτλ.(διευθυντής, καθαρίστρια, καπετάνιος)
3. Τοπικές Οργανωσιακές Κοινωνικές Ταυτότητες ανάλογα τις τοπικές συνήθειες (ένας παλιομοδίτης καθηγητής από το Νότιπχαμ)
4. Τοπικές- Προσωπικές Κοινωνικές Ταυτότητες χαρακτηρισμοί από τους άλλους οι οποίοι γίνονται για κάποιο άτομο σε ένα περιβάλλον ειδικών καταστάσεων ή γεγονότων (ένας καλός συνεργατικός πελάτης).

² Για περισσότερες πληροφορίες ο αναγνώστης μπορεί να ανατρέξει στην εν λόγω έρευνα που παρατίθεται στη βιβλιογραφία της παρούσης.

5. Πολιτισμικές – Στερεοτυπικές Κοινωνικές Ταυτότητες (ο φλύαρος Γάλλος, ο βαρετός λογιστής, η αφοσιωμένη μητέρα).

Παρόλο που υπάρχει σύγχυση μεταξύ των ατομικών και των συλλογικών ή κοινωνικών ταυτοτήτων, οι έννοιες αυτές έχουν αρκετές ποιοτικές διαφορές. Η ατομική ταυτότητα είναι φαινόμενο που αναδύεται μέσα από τη διαλεκτική σχέση ατόμου και κοινωνίας, και κάνει κάθε άτομο να ξεχωρίζει σε σχέση με άλλα άτομα τα οποία βρίσκονται σε παρόμοιες συνθήκες κοινωνικοποίησης. Η ατομική ταυτότητα, όπως την περιέγραψε ο Jenkins με τη βοήθεια των εννοιών του Mead, συγκροτείται αφενός με βάση το «Εμέ» που αντιστοιχεί στο πώς εκλαμβάνει και εσωτερικεύει το άτομο τις αντιλήψεις των άλλων για τον εαυτό του, και αφετέρου με βάση το «Εγώ» που αντιστοιχεί στο πώς αντιλαμβάνεται το άτομο τον εαυτό του και τον κοινωνικό του περίγυρο, συστατικό που το διαφοροποιεί από τα άλλα άτομα. Ενώ λοιπόν η ατομική ταυτότητα έχει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, η συλλογική και η κοινωνική ταυτότητα είναι μια πιο γενική και αφηρημένη έννοια με πιο ομογενοποιημένα χαρακτηριστικά.

Επομένως, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχήμα, οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ταυτοτήτων είναι έντονες και επηρεάζονται άμεσα από το περιβάλλον μέσα στο οποίο συγκροτούνται. Έτσι οι κοινωνικές ταυτότητες αλληλεπιδρούν με τις ατομικές ταυτότητες είτε άμεσα είτε έμμεσα, αλλά και με τις συλλογικές, με αποτέλεσμα να αλληλοεπηρεάζουν και να διαμορφώνουν συνεχώς τον τελικό χαρακτήρα τους, ο οποίος είναι ρευστός και όχι σταθερός, αφού σχηματίζεται και μετασχηματίζεται συνεχώς στο πέρασμα του χρόνου.



Σχήμα 1 Η αλληλεπίδραση μεταξύ της κοινωνικής, συλλογικής και ατομικής ταυτότητας

2.1 Οργανωσιακή Ταυτότητα

2.2.1 Η έννοια της Οργανωσιακής Ταυτότητας

Έχοντας αναλύσει στο προηγούμενο κεφάλαιο την ταυτότητα ως γενική έννοια, στο παρόν θα υπεισέλθουμε σε πιο εξειδικευμένες κατηγορίες ταυτοτήτων, όπως είναι η οργανωσιακή και η εργασιακή. Η κοινωνική ταυτότητα παρουσιάστηκε ως μια γενικότερη ταυτότητα που διαμορφώνεται και μεταβάλλεται συνεχώς, ως μια διαλεκτική σχέση μεταξύ της κοινωνίας και των ατόμων που τη συγκροτούν. Θέλοντας να μεταφερθούμε στο μικροεπίπεδο του εργασιακού περιβάλλοντος, μπορούμε να πούμε ότι η ταυτότητα του ατόμου ως εργαζόμενος (**εργασιακή ταυτότητα**), αλληλεπιδρά και σχηματίζεται σε συνάρτηση με την ταυτότητα του οργανισμού (**οργανωσιακή ταυτότητα**) μέσα στο οποίο εργάζεται. Επομένως, για να αναλύσουμε την **εργασιακή ταυτότητα** πρέπει πρώτα να εξετάσουμε την **οργανωσιακή**.

Με την έννοια οργανωσιακή ταυτότητα ο Whetten στο άρθρο του αναφέρει:

*«Η ιδέα της **οργανωσιακής ταυτότητας** συγκεκριμενοποιείται ως οι κεντρικές και διαχρονικές ιδιότητες ενός οργανισμού που τον διαφοροποιούν από τους άλλους οργανισμούς»* (Whetten, 2006:220).

Στο ίδιο άρθρο ο συγγραφέας, αντιστοιχίζοντας την οργανωσιακή ταυτότητα με την ατομική, θέλοντας να δείξει ότι κάθε οργανισμός έχει τη δική του μοναδική ταυτότητα που συνεχώς μορφοποιείται και μεταβάλλεται, αποδίδει στην εν λόγω ταυτότητα τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

«α. Η οργανωσιακή ταυτότητα ισοδυναμεί με τις συμμεριζόμενες αντιλήψεις των μελών του οργανισμού αναφερόμενες στην ερώτηση: ποιοι είμαστε ως οργανισμός.

β. Η οργανωσιακή ταυτότητα προϋποθέτει ένα συγκεκριμένο εννοιολογικό πεδίο με κεντρικό, διαχρονικό και ευδιάκριτο χαρακτήρα.

γ. Η συζήτηση σχετικά με την οργανωσιακή ταυτότητα είναι πιθανότερο να παρατηρηθεί σε συνδυασμό με βαθυστόχαστες οργανωσιακές εμπειρίες» (Whetten, 2006:220).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η οργανωσιακή ταυτότητα είναι ο χαρακτήρας κάθε οργανισμού που εμπεριέχει τα διακριτά στοιχεία αυτού και τον κάνει να ξεχωρίζει από τους άλλους οργανισμούς. Αυτή η άποψη για το χαρακτήρα, παρόλο που στις προηγούμενες δεκαετίες, όπως και στην ατομική ταυτότητα, υπήρχε η εντύπωση ότι ήταν σταθερός και ανθεκτικός στο πέρασμα του

χρόνου, τα τελευταία χρόνια έχει αλλάξει. Έτσι όπως υποστηρίζουν οι Gioia, Schultz, Corley:

«Υποστηρίζουμε ότι η φαινομενική αντοχή της ταυτότητας πραγματικά εμπεριέχεται στη σταθερότητα των ταμπελών που χρησιμοποιούνται από τα μέλη των οργανισμών για να εκφράσουν ποιοι ή τι πιστεύουν ότι είναι ο οργανισμός, όμως το νόημα που σχετίζεται με αυτές τις ταμπέλες αλλάζει, οπότε η ταυτότητα κάθε οργανισμού είναι πραγματικά ρευστή» Gioia, Schultz, Corley 2000:64)

ή όπως υποστηρίζουν οι Alvesson, Ashcraft, Thomas:

«(...) θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι μια απλή έννοια όπως “οργανισμός” σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους, σε διαφορετικές στιγμές» (Alvesson, Ashcraft, Thomas, 2007:13).

Ουσιαστικά οι παραπάνω συγγραφείς θέλουν να τονίσουν ότι ο χαρακτήρας κάθε οργανισμού είναι ευμετάβλητος και ευαίσθητος στις αλλαγές που υπάρχουν εντός και εκτός αυτού, κυρίως στη νοηματοδότηση των συμβόλων και εννοιών που πρωτοστατούν στη διάκριση του οργανισμού αυτού από τους άλλους.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα των παραπάνω είναι η εταιρεία IBM η οποία είχε την ταυτότητα και τη φήμη ως εταιρεία κολοσσός με γιγάντιο και δύσκαμπτο χαρακτήρα, ειδικευόμενη κυρίως σε μεγάλα κρατικά ή ιδιωτικά προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να εκμεταλλευτεί οικονομικά τη συνεχώς αναπτυσσόμενη αγορά προσωπικών ηλεκτρονικών υπολογιστών στη δεκαετία του '80, στην οποία είχαν εισέλθει με επιτυχία άλλες μικρότερες αλλά πιο ευέλικτες και καινοτόμες εταιρείες. Για να μπορέσει να εκμεταλλευτεί αυτήν την αγορά, η εταιρεία τα επόμενα χρόνια άλλαξε την ταυτότητά της σε έναν οργανισμό με πολύπλευρες τεχνολογικές εφαρμογές στους προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές, επεκτείνοντας τις δραστηριότητες στα δίκτυα υπολογιστών και στις συμβουλευτικές υπηρεσίες διοίκησης. Έτσι κατάφερε να δημιουργήσει ένα τελείως διαφορετικό χαρακτήρα πιο ευέλικτο και πιο προσιτό στο ευρύ κοινό. Οπότε, το αρχικά της IBM, ως σήμα κατατεθέν της εταιρείας, είχαν άλλο νόημα και άλλο συμβολισμό τη δεκαετία του '80, άλλο τη δεκαετία του '90 και άλλο σήμερα. (Gioia, D. Schultz, M. Corley, K. 2000).

Επομένως, γίνεται φανερό από τα παραπάνω, ότι η οργανωσιακή ταυτότητα είναι διαφορετική για κάθε οργανισμό, έχει ρευστό και δυναμικό

χαρακτήρα και αλληλεπιδρά συνεχώς τόσο με το εξωτερικό περιβάλλον όσο και με τους άλλους οργανισμούς. Όπως θα αναπτυχθεί παρακάτω η οργανωσιακή ταυτότητα είναι σημαντική και επηρεάζει τον κάθε εργαζόμενο – μέλος του οργανισμού, ώστε να συγκροτήσει τη δικιά του μοναδική ατομική εργασιακή ταυτότητα βάσει της οποίας θα συνεισφέρει στη σταθερότητα και την εξέλιξη του οργανισμού αυτού.

2.2.2 Συγκρότηση Οργανωσιακής Ταυτότητας

Η συζήτηση για τη συγκρότηση της οργανωσιακής ταυτότητας έχει επανέλθει δυναμικά τόσο στις επιστήμες που ασχολούνται με τη διοίκηση επιχειρήσεων και τα οικονομικά, όσο και σε περισσότερο ανθρωπιστικές επιστήμες, όπως η ψυχολογία και η κοινωνιολογία. Αυτό συμβαίνει λόγω των ραγδαίων αλλαγών που έχουν παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια τόσο σε επίπεδο οργάνωσης, όσο και σε επίπεδο λειτουργίας και προσανατολισμού των εργασιακών οργανισμών. Η υποβάθμιση των εσωτερικών ιεραρχιών, η ενδυνάμωση των ομαδικών εργασιών καθώς και η συνεχιζόμενη εξέλιξη των νέων τεχνολογιών που κατευθύνει τους οργανισμούς σε διαδικτυακούς τρόπους εργασίας και συναλλαγής, είναι μόνο μερικές από τις σύγχρονες αλλαγές που έχουν υποστεί οι εργασιακοί οργανισμοί σε παγκόσμιο επίπεδο³.

Οι αλλαγές αυτές αναγκάζουν τους τελευταίους να επαναδιαπραγματευθούν το χαρακτήρα τους και την εικόνα που θέλουν να προωθήσουν στον κοινωνικό τους περίγυρο, δηλαδή τους ωθούν στην επανασύσταση της ταυτότητάς τους. Όπως παρατηρεί ο Dutton:

«(...) στην απουσία μιας εξωτερικευμένης γραφειοκρατικής δομής, είναι σημαντικότερο να υπάρχει μια εσωτερικευμένη γνωστική δομή για το τι ένας οργανισμός αντιπροσωπεύει και πού προτίθεται να πάει, με λίγα λόγια μια καθαρή αίσθηση της ταυτότητας του οργανισμού. Η αίσθηση της ταυτότητας είναι όπως ένα τιμόνι για πλοήγηση σε δύσκολα νερά» (Dutton 2000:13).

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, υπάρχει μια αποδόμηση των σταθερών οργανωσιακών ταυτοτήτων που κυριαρχούσαν τα τελευταία χρόνια και τη θέση τους καταλαμβάνουν οι συνεχώς μεταβαλλόμενες ταυτότητες, οι οποίες

³ Οι αλλαγές αυτές συμβαίνουν διότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι από διαφορετικά γνωστικά πεδία, εργασιακές εμπειρίες, προσδοκίες και αξίες, καταλαμβάνουν θέσεις σε όλα τα επίπεδα των εργασιακών οργανισμών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο χαρακτήρας των οργανισμών αυτών να μεταβάλλεται καθώς η αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων δε γίνεται βάση των κάθετων ιεραρχήσεων ή των κοινών εμπειριών, αλλά βάση των προσδοκώμενων στόχων που έχουν τεθεί εξαρχής.

επηρεάζονται από ένα πλήθος παραγόντων. Ο Whetten υποστηρίζει ότι η οργανωσιακή ταυτότητα υποφέρει από κρίση ταυτότητας, από την άποψη ότι η απουσία ενός καταδεικνυόμενου κεντρικού, ανθεκτικού και ευδιάκριτου νοήματος, έχει αποτύχει να καθορίσει το δικό της ξεχωριστό πρότυπο (Whetten, 2006).

Στην προσπάθεια κατασκευής της οργανωσιακής ταυτότητας κάθε οργανισμός, για να καθορίσει το δικό του ξεχωριστό χαρακτήρα, θα πρέπει να απαντήσει στα παρακάτω ερωτήματα:

α. Τι χαρακτήρα θα πρέπει να αποκτήσει ο οργανισμός

β. Πώς θα πρέπει αυτός ο χαρακτήρας να είναι απολύτως διακριτός από τους άλλους οργανισμούς.

Όσον αφορά στο πρώτο ερώτημα, κάθε οργανισμός θέτει κάποια δεδομένα για το χαρακτήρα που θέλει να αποκτήσει, λαμβάνοντας υπόψη στο μακρο - επίπεδο την οργανωτική του δομή, το περιβάλλον μέσα στο οποίο υπάρχει και λειτουργεί, καθώς και τις εξωτερικές συνθήκες που διαμορφώνονται κάθε χρονική περίοδο. Αντίστοιχα στο μικρο - επίπεδο λαμβάνει υπόψη του τα χαρακτηριστικά των μελών που απαρτίζουν τον οργανισμό, τις δυνατότητές τους, τις παραστάσεις και τα πιστεύω τους, καθώς και την αλληλεπίδραση που έχουν μεταξύ τους. Αυτός λοιπόν ο χαρακτήρας ο οποίος συνεχώς μεταλλάσσεται και επηρεάζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το εξωτερικό του περιβάλλον, καταλήγει μέσα από αυτήν τη διαλεκτική σχέση μεταξύ μελών – οργανισμού – κοινωνίας να αποτελεί την ταυτότητα του οργανισμού.

Περνώντας στο δεύτερο ερώτημα, κάθε οργανισμός αφού κατασταλάξει στο γενικό του χαρακτήρα, ο οποίος θα αποτελεί την ταυτότητα του οργανισμού με τα ρευστά χαρακτηριστικά όπως αναλύθηκε παραπάνω, προσπαθεί να βρει τα στοιχεία⁴ εκείνα που θα του δώσουν μια ξεχωριστή και διακριτή ταυτότητα, η οποία θα τον διαφοροποιεί από τους άλλους οργανισμούς. Με επίκεντρο τα στοιχεία αυτά κατασκευάζει σύμβολα,⁵ ώστε να είναι εύκολα αναγνωρίσιμα τόσο από το ευρύ κοινό εξωτερικά του οργανισμού, όσο και από τα μέλη του, ώστε να κάνει τους τελευταίους να ταυτίζονται αφενός με τα σύμβολα και αφετέρου με τον οργανισμό γενικότερα. Έτσι λοιπόν, ο κάθε οργανισμός δομεί την ταυτότητά

⁴ Αυτά τα στοιχεία μπορεί να είναι η ποιότητα στις παρεχόμενες υπηρεσίες, η χαμηλή τιμή, το ιδεολογικό του περιεχόμενο ή το έργο που παρέχει στην υπόλοιπη κοινωνία.

⁵ Τέτοια σύμβολα μπορεί να είναι σημαίες, λογότυποι στον τύπο, ένας ηγέτης ή ένα γεγονός που πρωτοστάτησε ο οργανισμός.

του σε σχέση με την εικόνα που θέλει να προβάλλει στο κοινωνικό περιβάλλον. Η εικόνα αυτή αλληλεπιδρά συνεχώς τόσο με την κοινωνία γενικότερα και τους άλλους εργασιακούς οργανισμούς ειδικότερα, όσο και με τους ίδιους τους εργαζόμενους του εν λόγω οργανισμού, κατασταλάζοντας στον ιδιαίτερο χαρακτήρα του.

Έχοντας τα παραπάνω υπόψη τους οι Hatch και Schultz, υποστήριξαν ότι η ταυτότητα ενός οργανισμού κατασκευάζεται από μια συνεχή διαπραγμάτευση μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών αυτοκαθορισμών, με την κουλτούρα⁶ κάθε οργανισμού να αποτελεί τους εσωτερικούς αυτοκαθορισμούς της οργανωσιακής ταυτότητας και την εικόνα⁷ που εκπέμπει προς τα έξω να αποτελεί τους εξωτερικούς αυτοκαθορισμούς του. Επίσης, για να δείξουν πως οι εσωτερικοί και εξωτερικοί αυτοκαθορισμοί αλληλεπιδρούν, όρισαν ένα μοντέλο κατασκευής της οργανωσιακής ταυτότητας, ακολουθώντας τέσσερις διαδικασίες, οι οποίες συνδέουν την ταυτότητα, την κουλτούρα και την εικόνα ενός οργανισμού, όπως παρακάτω:

«α. **Καθρέπτιση (mirroring)** Που ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία η ταυτότητα καθρεπτίζεται στις εικόνες των άλλων (μελών του οργανισμού).

β. **Αντανάκλαση (reflecting)** Που ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία η ταυτότητα ενσωματώνεται σύμφωνα με την κατανόηση λόγω της κουλτούρα (των μελών του οργανισμού).

γ. **Έκφραση (expressing)** Που ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία η κουλτούρα (του οργανισμού) γίνεται γνωστή δια μέσου των αξιώσεων της ταυτότητας.

δ. **Εντύπωση (impressing)** Που ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία η έκφραση της ταυτότητας αφήνει εντυπώσεις στους άλλους (εκτός οργανισμού)» (Hatch και Schultz, 2002: 991).

Οι ίδιοι συγγραφείς αναφέρουν για τη συγκρότηση της οργανωσιακής ταυτότητας ότι:

«Η οργανωσιακή ταυτότητα προκύπτει ως αποτέλεσμα ενός συνόλου διαδικασιών που συνεχώς περιστρέφονται εντός και μεταξύ των πολιτιστικών

⁶ Με την έννοια κουλτούρα ενός οργανισμού οι Hatch και Schultz εννοούν, όπως υποστηρίζουν και οι ίδιοι: «Οργανωσιακή κουλτούρα καθορίζεται ως οι σιωπηρές οργανωσιακές κατανοήσεις (όπως για παράδειγμα υποθέσεις, πιστεύω και αξίες) οι οποίες πλαισιώνουν τις προσπάθειες να καθοριστεί το νόημα (του οργανισμού), συμπεριλαμβανομένου του εσωτερικού αυτοκαθορισμού» (Hatch και Schultz 2002: 996).

⁷ Με την έννοια εικόνα ενός οργανισμού οι Hatch και Schultz εννοούν το τι (τα μέλη ενός οργανισμού) πιστεύουν πως οι άλλοι βλέπουν ως διακριτικό (στοιχείο) σχετικά με τον οργανισμό (Hatch και Schultz 2002: 994).

αυτοκαθορισμών και εικόνων που σχηματίζονται από τους οργανωσιακούς "άλλους". Η οργανωσιακή ταυτότητα δεν είναι μια συνάθροιση αντιλήψεων που υπάρχουν στα μυαλά των ανθρώπων, είναι ένα δυναμικό σύνολο διαδικασιών από τις οποίες ο εαυτός ενός οργανισμού συνεχώς κατασκευάζεται κοινωνικά από την ανταλλαγή ανάμεσα σε εσωτερικούς και εξωτερικούς καθορισμούς του οργανισμού που προκύπτουν από όλους τους ενδιαφερόμενους που συμμετέχουν στο χορό». (Hatch και Schultz, 2002: 1004).

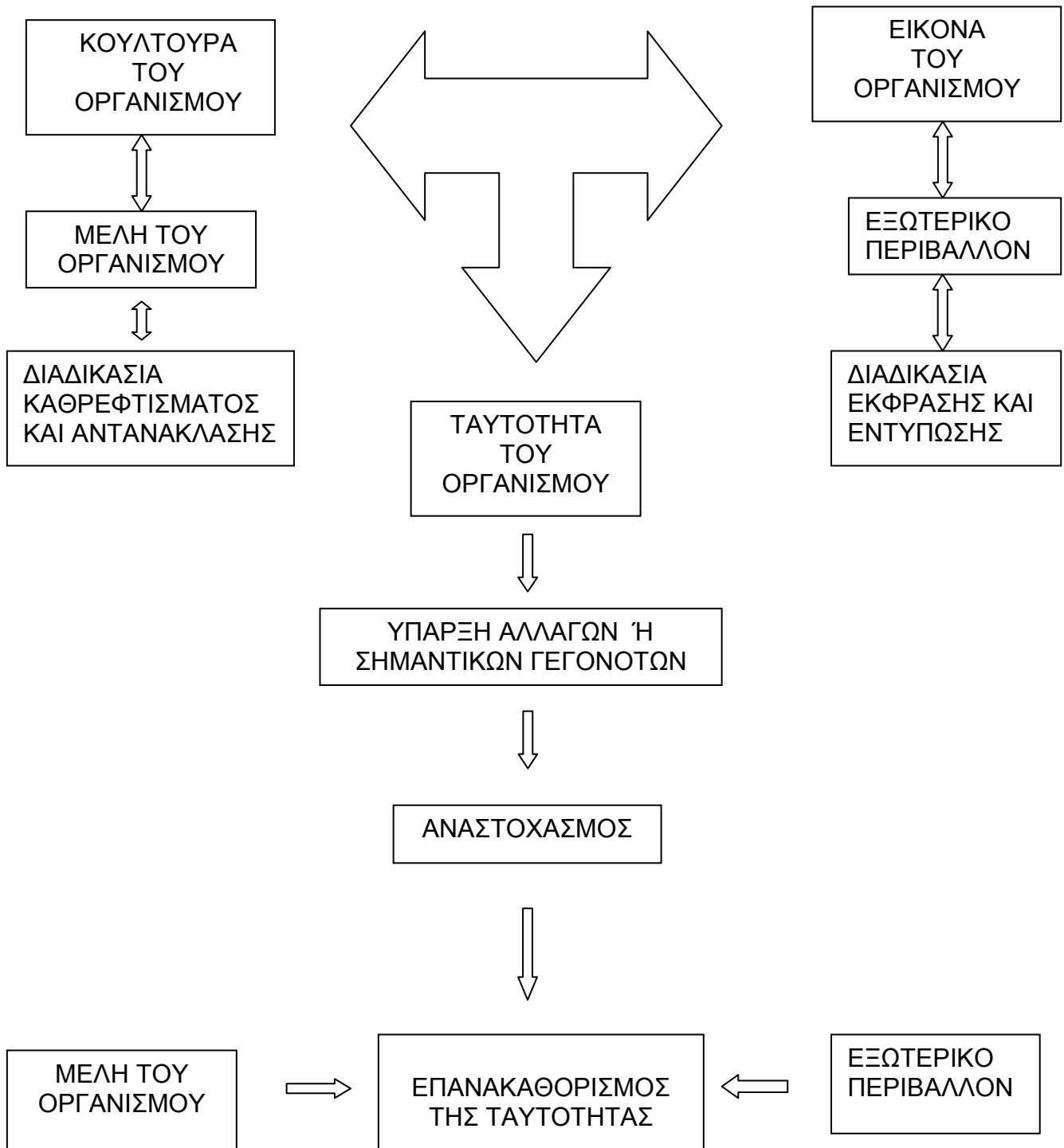
Αναλύοντας περαιτέρω τη συγκρότηση και τον επανακαθορισμό της οργανωσιακής ταυτότητας οι Gioia, Schultz και Corley, υποστήριξαν ότι αυτός ο επανακαθορισμός μπορεί να γίνει λόγω σημαντικών γεγονότων ή αλλαγών που θα δημιουργήσουν μια ανισορροπία μεταξύ των εσωτερικών και εξωτερικών αυτοκαθορισμών. Αυτή η ανισορροπία θα επιφέρει έναν αναστοχασμό μέσα στον ίδιο τον οργανισμό όπου θα αποφασιστεί εάν θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την εξάλειψή της. Αυτά τα μέτρα μπορεί να αφορούν από τη μία στην αλλαγή της εικόνας που τα ίδια τα μέλη του οργανισμού έχουν γι' αυτόν (εσωτερικός αυτοκαθορισμός) ή από την άλλη στην εικόνα που οι άλλοι εκλαμβάνουν για τον οργανισμό (εξωτερικός καθορισμός). (Gioia, Schultz, Corley 2000).

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της επανασυγκρότησης οργανωσιακής ταυτότητας που χρησιμοποιούν και οι παραπάνω συγγραφείς στο άρθρο τους, είναι αυτό της εταιρίας πετρελαίου Shell. Η εν λόγω εταιρία σχεδίαζε να εγκαταλείψει μια παλιά πλωτή πλατφόρμα φορτώσεως και αποθήκευσης, βυθίζοντάς την στον Ατλαντικό ωκεανό, ώστε να αποφύγει τα έξοδα μεταφοράς και μεταποίησης. Όμως, οι ραγδαία επιταχυνόμενες δημόσιες αντιπαραθέσεις τόσο με την Greenpeace, όσο και με τις εθνικές κυβερνήσεις, καταρράκωσαν τη δημόσια εικόνα (εξωτερικό καθορισμό) του οργανισμού. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα όχι μόνο η εταιρία να επανεξετάσει και να αναθεωρήσει τα σχέδιά της βραχυπρόθεσμα, αλλά και να επανακαθορίσει την ίδια της την ταυτότητα. Έτσι, εκτός από τη ματαίωση του αρχικού της σχεδίου για τη βύθιση της πλατφόρμας, χρησιμοποιώντας την ως πλοίο – προβλήτα στη Νορβηγία, η εταιρεία δημιούργησε ιστοσελίδες στο Διαδίκτυο όπου προωθούσε τον κοινωνικό και περιβαλλοντολογικό της χαρακτήρα με διάφορες δράσεις, προσπαθώντας να αλλάξει την εικόνα της, τόσο στους εξωτερικούς παρατηρητές όσο και στα μέλη της και στους εργαζόμενους της, ώστε να

αποκαταστήσει τη χαμένη της φήμη⁸. Έτσι υπήρξε ένας επανακαθορισμός της οργανωσιακής ταυτότητας από τα μέλη της εταιρίας (εσωτερικός αυτοκαθορισμός) με περισσότερες ευαισθησίες σε περιβαλλοντικά θέματα αναλαμβάνοντας συνεχώς δράσεις για την προώθησή τους.

Όπως λοιπόν φαίνεται και στο παρακάτω σχήμα, η συγκρότηση της οργανωσιακής ταυτότητας περνάει από πολλά στάδια καθορισμού και επανακαθορισμού της, τόσο από το κοινωνικό περιβάλλον που ο οργανισμός αλληλεπιδρά, όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους που συγκροτούν και αναπαράγουν τον οργανισμό αυτό, ώστε να καταλήξει στο τελευταίο στάδιο καθορισμού της. Αυτό το στάδιο είναι ρευστό και διαπραγματεύσιμο στο πέρασμα του χρόνου, με αποτέλεσμα η παραπάνω διαδικασία να είναι συνεχής και αδιάκοπη.

⁸ Για περισσότερες πληροφορίες ο αναγνώστης μπορεί να ανατρέξει στην παρακάτω ιστοσελίδα: http://www.greenpeace.org/international/en/about/history/Victories_timeline/Brent-Spar/



Σχήμα 2 Διαδικασία Συγκρότησης Οργανωσιακής Ταυτότητας

2.3 Εργασιακή Ταυτότητα

2.3.1 Η Έννοια της Εργασιακής Ταυτότητας

Έχοντας αναλύσει παραπάνω την έννοια και τη συγκρότηση της **οργανωσιακής ταυτότητας**, τη γενική ταυτότητα δηλαδή που έχει ένας οργανισμός, μπορούμε να εισέλθουμε στην ανάλυση της **εργασιακής ταυτότητας**, της ταυτότητας δηλαδή που έχει κάθε εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό οργανισμό. Πολλά έχουν γραφτεί και πολλές έρευνες έχουν πραγματευτεί την έννοια της εργασιακής ταυτότητας. Οι Walsh και Gordon, ερευνώντας τη δημιουργία της ατομικής εργασιακής ταυτότητας, έδωσαν γι' αυτήν τον παρακάτω ορισμό:

«Η ατομική εργασιακή ταυτότητα αναφέρεται σε μια, με βάση την εργασία, αυτοαντίληψη η οποία συγκροτείται ως συνδυασμός της οργανωσιακής, της εργασιακής και άλλων ταυτοτήτων, που σχηματίζουν τους ρόλους που το άτομο προσαρμόζει και τον αντίστοιχο τρόπο που αυτός ή αυτή συμπεριφέρεται, όταν εκτελεί την εργασία του ή τις εργασίες του» (Walsh και Gordon, 2008:47).

Με τον ορισμό αυτό οι παραπάνω συγγραφείς θέλουν να τονίσουν ότι η εργασιακή ταυτότητα δεν είναι κάτι δεδομένο και σταθερό. Αντίθετα υποστηρίζουν ότι η εν λόγω ταυτότητα είναι ένας συνδυασμός ταυτοτήτων, οι οποίες δίνουν στο άτομο, όχι μόνο την τελική αντίληψη για το χαρακτήρα της εργασίας του, αλλά και τον τρόπο που γενικά αυτό συμπεριφέρεται στο εργασιακό του περιβάλλον κατά την εκτέλεση της εργασίας αυτής.

Όπως δηλαδή αναφέρουν οι ίδιοι συγγραφείς παρακάτω στο άρθρο τους:

«Ακριβώς όπως η οργανωσιακή ταυτότητα αντικατοπτρίζει “το ζητούμενο κεντρικό χαρακτήρα” ενός οργανισμού, η εργασιακή ταυτότητα αντικατοπτρίζει “το ζητούμενο κεντρικό χαρακτήρα” των ατόμων όταν εκτελούν τις εργασίες τους και χτίζουν τη σταδιοδρομία τους και επομένως εκδηλώνονται με συγκεκριμένους, σχετιζόμενους με την εργασία ρόλους, που επηρεάζουν την εργασιακή τους συμπεριφορά» (Walsh και Gordon, 2008:47).

Επίσης ο Watson, προσπαθώντας να ερευνήσει την εργασιακή ταυτότητα των διευθυντών, ισχυρίστηκε ότι:

«Η εργασιακή ταυτότητα εμπεριέχει την αμοιβαία ουσιώδη διαδικασία, κατά την οποία οι άνθρωποι προσπαθούν να σχηματίσουν μια σχετικά κατανοητή και διακριτή αντίληψη για την προσωπική τους ταυτότητα και αγωνίζονται να συμφιλιωθούν με αυτήν και, εντός των ορίων, να επηρεάσουν τις πολλαπλές κοινωνικές ταυτότητες οι οποίες αναφέρονται σε αυτούς και στους διαφορετικούς κοινωνικούς περίγυρους, στους οποίους ζουν τις ζωές τους» (Watson, 2008:129)

Με τον παραπάνω ορισμό ο Watson προσπαθεί να δείξει ότι η εργασιακή ταυτότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προσωπική ταυτότητα του κάθε εργαζομένου και μέσα από αυτήν κάθε άνθρωπος προσπαθεί να αυτοπροσδιοριστεί και να δώσει το στίγμα του, εξέχοντα ρόλο της οποίας έχει η εργασιακή ταυτότητα.

Η **εργασιακή ταυτότητα** μπορεί πολλές φορές να διαφέρει από την **επαγγελματική ταυτότητα**. Όσον αφορά στην τελευταία, αναφέρεται ουσιαστικά στο αντικείμενο που κάποιος έχει εκπαιδευτεί ή έχει ειδικευτεί. Για παράδειγμα ένας γιατρός, καθώς τελειώνει τις σπουδές του και εισέρχεται στην αγορά εργασίας, αναγνωρίζει τον εαυτό του ως μέλος του συστήματος υγείας, βάζοντας τη φροντίδα των ασθενών πάνω από την επιδίωξη ατομικών κινήτρων (**επαγγελματική ταυτότητα ή professional identity**). Όμως, εάν ο ίδιος γιατρός εργαστεί σε ιδιωτική εταιρία, όπου θα χρειαστεί να έχει ως πρωταρχικό σκοπό την απόκτηση επιπλέον χρημάτων για λογαριασμό της, εάν θέλει να συνεχίσει να εργάζεται σε αυτό τον οργανισμό, θα πρέπει να αλλάξει την άποψη που έχει για την εργασία του. Θα χρειαστεί δηλαδή να αφοσιωθεί περισσότερο στη λογική του κέρδους και λιγότερο στη φροντίδα των ασθενών (**εργασιακή ταυτότητα ή work identity**).

Με άλλα λόγια η επαγγελματική ταυτότητα ενός ατόμου χαρακτηρίζεται από τη νοηματοδότηση που δίνει γενικά στη δουλειά του με την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής του (είμαι γιατρός), σε αντίθεση με την εργασιακή ταυτότητα που αναφέρεται στα χαρακτηριστικά και στη συμπεριφορά που έχει αυτό το άτομο όταν εργάζεται σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό ο οποίος έχει συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες και κανόνες λειτουργίας. Επιπλέον θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν πολλές περιπτώσεις που η επαγγελματική και η εργασιακή ταυτότητα διαφέρουν ριζικά, με αποτέλεσμα να υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των ταυτοτήτων αυτών.

Όπως γίνεται αντιληπτό, η εργασιακή ταυτότητα είναι η ταυτότητα η οποία υπάρχει σε κάθε εργαζόμενο που είναι μέλος κάποιου εργασιακού οργανισμού, και εκφράζει τη νοηματοδότηση που δίνει ο εργαζόμενος αυτός στη θέση του μέσα στον οργανισμό. Η αναφερόμενη ταυτότητα επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως είναι η ατομική ταυτότητα, η οργανωσιακή ταυτότητα, το κοινωνικό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας, με αποτέλεσμα να έχει ένα ρευστό και συνεχώς μεταβαλλόμενο χαρακτήρα, ιδιαίτερα ευαίσθητο στις αλλαγές.

2.3.2 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας

Η συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας είναι ένα ιδιαίτερο θέμα που απασχολεί όχι μόνο τους εργασιακούς αλλά και οποιουσδήποτε άλλους οργανισμούς που αριθμούν μέλη, διότι φανερώνει την άποψη αλλά και την αφοσίωση των μελών αυτών στους προαναφερθέντες οργανισμούς, η οποία μπορεί να διαφέρει σε σχέση με την οργανωσιακή τους ταυτότητα. Επομένως κρίνεται αναγκαίο να μελετηθεί η ταυτότητα των εργαζομένων, ώστε από τη μια να καθοριστούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην κατασκευή της και από την άλλη να καθοριστεί η σπουδαιότητά της, στην παραγωγικότητα και την αφοσίωση των εργαζομένων στον οργανισμό που ανήκουν.

Όσον αφορά στη διαδικασία συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας, της ταυτότητας δηλαδή που έχει σχηματίσει ο εργαζόμενος κατά την είσοδο και παραμονή του στον εργασιακό οργανισμό, τα τελευταία χρόνια οι απόψεις διαφέρουν σε σχέση με το παρελθόν. Έχει παρέλθει δηλαδή η άποψη ότι αυτή η ταυτότητα είναι συγκεκριμένη με αταλάντευτες και αμετάβλητες μεθόδους, που οδηγούν στη συγκρότηση μιας σταθερής και πάγιας ταυτότητας, με τα ίδια χαρακτηριστικά για κάθε ομάδα εργαζομένων μέσα στον οργανισμό. Στη θέση της έχει επικρατήσει το σκεπτικό ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι παθητικοί δέκτες των δεδομένων χαρακτηριστικών των οργανισμών που εργάζονται, ούτε ασπάζονται στο ακέραιο τις απόψεις των οργανισμών, είτε για δεδομένα και υπάρχοντα ζητήματα, είτε για τις αλλαγές που κατά καιρούς εμφανίζονται. Η ευρύτητα της ταύτισης των εργαζομένων με τον χαρακτήρα του οργανισμού, διαφέρει από οργανισμούς σε οργανισμούς, από εργασιακές ομάδες σε εργασιακές ομάδες και από εποχές σε εποχές. Όπως αναφέρει η *Sachs* στην εισήγησή της στο AARE Conference Melbourne που έλαβε χώρα το

Πανεπιστήμιο του Sydney επισημαίνοντας τη μεταβλητότητα της εργασιακής ταυτότητας:

«Η ταυτότητα (εργασιακή) θα πρέπει για πάντα να επανασυστήνεται και να διαπραγματεύεται. Καθορίζει την ικανότητά μας να μιλάμε και να ενεργούμε αυτόνομα και μας επιτρέπει να διαφοροποιούμε τον εαυτό μας από τους άλλους, ενώ θα συνεχίζουμε να είμαστε το ίδιο άτομο» (Sachs 1999:4).

Η κατασκευή της εργασιακής ταυτότητας περνάει από πολλά στάδια. Κατά το πρώτο στάδιο, ο εργαζόμενος συγκροτεί την **επαγγελματική του ταυτότητα** ανάλογα την επιστημονική κατάρτιση και την εκπαίδευση που έχει λάβει. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, σχηματίζει μια συγκεκριμένη άποψη για το χαρακτήρα του επαγγέλματός του, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του καθώς και τα διακριτά χαρακτηριστικά που το διαφοροποιούν από τα άλλα επαγγέλματα. Το επάγγελμα, ως θεσμός, παρέχει το πλαίσιο μέσα στο οποίο τα ατομικά επαγγέλματα ενεργούν στην καθημερινή τους πρακτική. Διαμορφώνει, με άλλα λόγια, την πρακτική γνώση που συγκροτεί τη δράση κάθε εργαζόμενου και τη βάση για την εξέλιξή του (Hotho, 2008).

Αναφερόμενη στην επαγγελματική ταυτότητα⁹ μέσα από την έρευνά της για την επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών η Sachs την ορίζει όπως παρακάτω:

«Η επαγγελματική ταυτότητα επομένως είναι ένα σύνολο από ιδιότητες που επιβάλλονται στο εκπαιδευτικό επάγγελμα είτε από ξένα προς το επάγγελμα άτομα, είτε από μέλη του. Από αυτήν την οπτική, είναι ένα εξωτερικό παρά ένα εσωτερικό ιδανικό, και είναι συντηρητικό παρά ριζοσπαστικό ως προς τις προθέσεις του. Η ταυτότητα (επαγγελματική) παρέχει ένα κοινό σύνολο χαρακτηριστικών, αξιών και άλλα, που καθιστά ικανή τη διάκριση της μιας επαγγελματικής ομάδας από την άλλη» (Sachs 1999:3).

Η Sachs μας εισάγει και μια άλλη διάσταση στους παράγοντες συγκρότησης της επαγγελματικής ταυτότητας, που είναι το στενό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του εργαζόμενου. Αυτό σημαίνει ότι, κατά τη συγκρότηση της επαγγελματικής του ταυτότητας, το άτομο επηρεάζεται αφενός από τον εκπαιδευτικό οργανισμό και τους εκπαιδευτές που συμβάλλουν στην επιμόρφωσή του, όσον αφορά στο επάγγελμα του. Αφετέρου όμως, επηρεάζεται και από το στενό κοινωνικό του περιβάλλον, όπως είναι η

⁹ Η ταυτότητα που λαμβάνει ο εργαζόμενος από την εκπαίδευσή του, στο επάγγελμα που θα ακολουθήσει, πριν εισέλθει στον εργασιακό οργανισμό που θα εργαστεί.

οικογένεια του ή οι σημαντικοί άλλοι, οι οποίοι διαμορφώνουν το χαρακτήρα των επαγγελμάτων ο οποίος αποκρυσταλλώνεται στον εσωτερικό κόσμο του ατόμου¹⁰. Αυτό τον βοηθάει τόσο να επιλέξει επάγγελμα μεγαλώνοντας, όσο και να αποκτήσει συγκεκριμένη άποψη για το επάγγελμα αυτό κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής του.

Επιπλέον και πέρα από τα παραπάνω, σημαντική συμβολή για τη συγκρότηση τόσο της επαγγελματικής όσο και της εργασιακής ταυτότητας έχει και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Όσον αφορά στην πρώτη, το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον διαμορφώνει μια εικόνα για το κάθε επάγγελμα, που αλλάζει ανάλογα τα γεγονότα και τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά κάθε εποχής. Επομένως, αυτή η αποκρυσταλλωμένη εικόνα ενσωματώνεται σε κάθε άτομο ξεχωριστά, παίρνοντας στοιχεία για τη συγκρότηση της επαγγελματικής του ταυτότητας όταν έρθει η ώρα να επιλέξει το επάγγελμα που θα ακολουθήσει. Έτσι για παράδειγμα ο Watson αναφέρει για τα στελέχη διοίκησης τα παρακάτω:

«Τα στελέχη διοίκησης απλά δε μπορούν να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. Πρέπει να ενεργούν ως η φωνή ή το πρόσωπο της εταιρίας. Πρέπει να φαίνονται ως γνώστες, εξουσιαστικοί και πάνω από όλα ότι έχουν τον έλεγχο. Χωρίς αυτά (τα χαρακτηριστικά) δε θα μπορούσαν να εγκαθιδρύσουν και να διατηρήσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις στο επίπεδο της επιτυχημένης απόδοσης σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εργασίας τους» (Watson, T. 2008:122).

Επομένως από τη μια το κοινωνικό περιβάλλον (στενό και ευρύτερο) και από την άλλη οι απαιτήσεις του επαγγέλματος, διαμορφώνουν συγκεκριμένα γενικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει κάθε άτομο ανάλογα με το επάγγελμα του, τόσο κατά την εκτέλεση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, όσο και με τη συμπεριφορά του εκτός της εργασίας του¹¹. Αυτά τα χαρακτηριστικά διαπλέκονται, όπως θα δούμε παρακάτω, αφενός με τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, και αφετέρου με τον εργασιακό οργανισμό που είναι μέλος, αλλά και με τα δεδομένα κοινωνικά χαρακτηριστικά κάθε χρονικής περιόδου, ώστε να συγκροτηθεί η τελική εργασιακή ταυτότητα.

¹⁰ Για παράδειγμα μεγαλώνοντας κάποιος σε ένα στενό οικογενειακό περιβάλλον που έχει έφεση στην παρανομία, νοηματοδοτεί την έννοια του επαγγέλματος του αστυνομικού με αρνητικά στοιχεία, σε αντίθεση με κάποιον που μεγαλώνει σε ένα νομοταγές περιβάλλον που βλέπει το επάγγελμα του αστυνομικού με θετικά στοιχεία.

¹¹ Για παράδειγμα ο κοινωνικός περίγυρος αναφέρει ότι ο ιερέας πρέπει να είναι σεμνός, η νοσοκόμα υπομονετική ή ο στρατιωτικός αυστηρός.

Με την έλευση του εργαζόμενου μέσα στον εργασιακό οργανισμό, αρχίζει μια διαλεκτική σχέση από τη μια με την επαγγελματική του ταυτότητα και από την άλλη με τα ερεθίσματα που δέχεται τόσο από τον οργανισμό όσο και από τις κοινωνικές σχέσεις που δημιουργεί, εντός και εκτός αυτού. Η συγκεκριμένη διαδικασία οδηγεί στη συγκρότηση της ατομικής εργασιακής ταυτότητας, η οποία διαφέρει από εργαζόμενο σε εργαζόμενο ανάλογα με τις εμπειρίες και τα βιώματά του. Οπότε μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η δημιουργία της εργασιακής ταυτότητας είναι μια συνεχώς εξελισσόμενη και μεταβαλλόμενη διαδικασία, που επηρεάζεται τόσο από τις εξωτερικές επιρροές και από τις επιδράσεις εντός οργανισμού που δέχεται ο κάθε εργαζόμενος, όσο και από τις δικές του αντιλήψεις και πεποιθήσεις, αφενός για το επάγγελμά του και αφετέρου για την ευρύτερη κοινωνική ζωή του.

Ουσιαστικά το άτομο συγκροτεί την εργασιακή του ταυτότητα μέσω μιας διαδικασίας κατά την οποία, καθώς εισέρχεται σε έναν οργανισμό, προσπαθεί να ενσωματώσει από τη μια τα χαρακτηριστικά της οργανωσιακής ταυτότητας του συγκεκριμένου οργανισμού, και από την άλλη αυτά της επιμέρους εργασιακής ομάδας που συμμετέχει. Στη συνέχεια, μέσα από την υπάρχουσα επαγγελματική, ατομική και κοινωνική ταυτότητα, αλλά και από τις εμπειρίες του, προσπαθεί να αυτοκαθορισθεί ως εργαζόμενος μέσα από τον οργανισμό. Σύμφωνα με τον Walsh και Gordon:

«Υποστηρίζουμε ότι τα μέλη ενός οργανισμού χρησιμοποιούν την ερμηνεία τους για τη διαφοροποίηση των ιδιοτήτων του, για να καθορίσουν όχι μόνο την οργανωσιακή τους ταυτότητα αλλά και για να σχηματίσουν τη δικιά τους ατομική εργασιακή ταυτότητα, επειδή αυτές οι ιδιότητες, τους καθιστούν ικανούς να δημιουργήσουν μια διακριτή εικόνα για τον εαυτό τους σε σχέση με τους άλλους, ιδιαίτερα αυτούς που δεν ανήκουν στην ίδια (εργασιακή) ομάδα» (Walsh και Gordon, 2008:51).

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ένα άτομο, για να συγκροτήσει την εργασιακή του ταυτότητα, ακολουθεί αφενός μια διαδικασία εσωτερίκευσης, και αφετέρου μια διαδικασία αυτοκαθορισμού. Όσον αφορά στην πρώτη, το άτομο με το που εισέρχεται στον εργασιακό οργανισμό, ενσωματώνει και ενστερνίζεται τις αξίες και τα ιδανικά του οργανισμού αυτού, σε κάποιο βαθμό, ο οποίος ποικίλει από εργαζόμενο σε εργαζόμενο, από εργασιακές ομάδες σε εργασιακές ομάδες και από εποχές σε εποχές. Επομένως, η διαδικασία της εσωτερίκευσης αναφέρεται στην ενσωμάτωση των αξιών και των αντιλήψεων στο πλαίσιο του

εαυτού, ως κατευθυντήριες αρχές. Απαντούν δηλαδή στην ερώτηση προς τον εαυτό για το «**ΤΙ ΠΙΣΤΕΥΕΙ**» (Mael και Ashforth, 1992).

Όσον αφορά στη δεύτερη διαδικασία (αυτή του αυτοκαθορισμού), αναφέρεται στο κατά πόσο ένας εργαζόμενος εσωτερικεύοντας τις αξίες του οργανισμού, αναγνωρίζει τον εαυτό του και την εργασιακή του ταυτότητα διαμέσου του οργανισμού αυτού. Όπως αναφέρουν οι Mael και Ashforth, η διαδικασία αυτοκαθορισμού αναφέρεται στον εαυτό του κάθε εργαζόμενου με όρους κοινωνικής κατηγοριοποίησης. Απαντούν δηλαδή στην ερώτηση προς τον εαυτό για το «**ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ**» (Mael και Ashforth, 1992). Για παράδειγμα, κάποιος που είναι γιατρός σε ένα δημόσιο νοσοκομείο αυτοκαθορίζεται ως γιατρός με τελείως διαφορετικό τρόπο σε σχέση με κάποιον γιατρό που δουλεύει σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο ή που έχει ιδιόκτητο ιατρείο¹².

Οι δυο παραπάνω διαδικασίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες παρόλο που μερικές φορές μπορεί η μια διαδικασία να υπερτερεί της άλλης. Έτσι, για παράδειγμα, υπάρχουν εργαζόμενοι που αυτοκαθορίζονται με όρους του οργανισμού στον οποίο εργάζονται, ενώ διαφωνούν με τις αρχές και τις αξίες του οργανισμού, ή και το αντίθετο, δηλαδή συμφωνούν με τις αξίες του οργανισμού αλλά δε νοιώθουν μέλος του. Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος που έχει προσληφθεί ως δικηγόρος σε μια μεγάλη διαφημιστική εταιρεία, μπορεί να αναγνωρίζει τον εαυτό του ως εργαζόμενο σε αυτήν, να αυτοπροσδιορίζεται μέσα από τα σύμβολα και την εικόνα της εταιρείας (λέγοντας ότι είμαι υπάλληλος της Α εταιρίας), αλλά να μην συμφωνεί με τις αρχές και τις πρακτικές της (όπως π.χ. οι περιβαλλοντικές της ανησυχίες). Από την άλλη ο ίδιος εργαζόμενος, βλέποντας την εργασία του σε αυτόν τον οργανισμό ως προσωρινή, να αυτοπροσδιορίζεται μέσα από το επάγγελμά του (είμαι δικηγόρος) αλλά να συμφωνεί με τις πρακτικές του οργανισμού που αφορούν π.χ. την οργάνωση και τη λειτουργία του.

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω, κάθε εργαζόμενος αντιλαμβάνεται διαφορετικά την εργασία του και συγκροτεί με διαφορετικό τρόπο την εργασιακή του ταυτότητα. Όπως ισχυρίζονται οι Wrzesniewski, McCauley, Rozin και Schwartz, στον πρόλογο της έρευνάς τους:

¹² Οι πιθανές διαφορές είναι ότι ο ιατρός του δημόσιου νοσοκομείου θα αναγνωρίζεται περισσότερο ως θεραπευτής και λιγότερο ως επιχειρηματίας, ο ιατρός που δουλεύει σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο θα αναγνωρίζει τον εαυτό του ως ιατρό με τα χαρακτηριστικά του ιδιωτικού νοσοκομείου (υψηλή επικοινωνιακή ικανότητα, μεγάλη προσοχή στην εξωτερική εικόνα), ενώ ιατρός με ιδιόκτητο ιατρείο θα αναγνωρίζεται περισσότερο ως επιχειρηματίας βλέποντας τους ασθενείς περισσότερο ως πελάτες.

«Παραθέτουμε μαρτυρίες που αποδεικνύουν ότι οι περισσότεροι άνθρωποι βλέπουν τη δουλειά τους είτε ως εργασία (επικεντρωμένοι στις χρηματικές απολαβές και στην ανάγκη για εργασία παρά στην ευχαρίστηση και την ατομική ολοκλήρωση, όχι ως ένα ιδιαίτερα ευχάριστο κομμάτι της ζωής τους), ως επάγγελμα (επικεντρωμένοι στην καριέρα και στις προαγωγές) ή ως λειτούργημα (επικεντρωμένοι στην ευχαρίστηση της αυτοολοκλήρωσης, και της κοινωνικά χρήσιμης εργασίας)» (Wrzesniewski, McCauley, Rozin και Schwartz, 1997:21)

Επιπλέον ανέφεραν ότι ανάλογα με το πώς έβλεπαν τη δουλειά τους, οι εργαζόμενοι είχαν παρόμοια χαρακτηριστικά. Έτσι αυτοί που έβλεπαν τη δουλειά τους **ως εργασία**, ενδιαφερόταν περισσότερο για τα υλικά αγαθά που λάμβαναν από αυτήν και δεν έψαχναν ή λάμβαναν κανένα άλλου είδους αμοιβή. Η δουλειά γι' αυτούς ήταν ένα μέσο για να αποκτήσουν τα χρήματα ώστε να μπορέσουν να εκπληρώσουν τις επιθυμίες τους μακριά από αυτήν. Τα περισσότερα ενδιαφέροντα τους και οι φιλοδοξίες τους δεν εκφράζονταν μέσα από την εργασία τους¹³.

Όσοι εργαζόμενοι έβλεπαν τη δουλειά τους **ως επάγγελμα**, επένδυαν περισσότερο στην καριέρα τους και ικανοποιούνταν από τις κατακτήσεις τους, οι οποίες μεταφράζονταν όχι μόνο σε χρηματικές απολαβές αλλά και σε προαγωγές μέσα στην οργανωσιακή ιεραρχία που εργάζονταν. Αυτές οι προαγωγές μπορεί να προσέφεραν άνοδο στην κοινωνική διαστρωμάτωση, αύξηση της ατομικής ισχύς μέσα στον εργασιακό οργανισμό και υψηλότερη αυτοεκτίμηση για τους ίδιους. Έτσι οι εργαζόμενοι έβλεπαν την εργασία τους ως μέσο για να προαχθούν και να αποκτήσουν όλα τα ευεργετήματα που προσέφερε η προαγωγή, χωρίς να ενδιαφέρονταν απαραίτητα ή να απολάμβαναν το αντικείμενο της εργασίας τους.

Τέλος, οι εργαζόμενοι που έβλεπαν την εργασία τους **ως λειτούργημα**, θεωρούσαν ότι είναι αναπόσπαστο μέρος της ζωής τους. Δεν εργάζονταν για να κερδίσουν χρήματα ή προαγωγή αλλά για την ολοκλήρωση και την ευχαρίστηση που απολάμβαναν από την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί αγαπούσαν τη δουλειά τους, ευχαριστιόνταν την κάθε μέρα εργασίας τους και πίστευαν ότι συνεισέφεραν ώστε να κάνουν τον κόσμο καλύτερο, χωρίς να περίμεναν επιβράβευση ή αναγνώριση από την ιεραρχία του οργανισμού που εργάζονταν.

¹³ Εδώ οι συγγραφείς εννοούν για παράδειγμα ότι ένας εργάτης σε ένα εργοστάσιο όταν βλέπει τη δουλειά του ως εργασία, τον ενδιαφέρουν οι χρηματικές απολαβές, ενώ τα ενδιαφέροντα του και οι φιλοδοξίες του περιορίζονται εκτός δουλειάς, όπως να παρακολουθεί την αγαπημένη του ομάδα ποδοσφαίρου ή να αποκτήσει ένα μεγαλύτερο σπίτι.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, η οποία διεξήχθη σε 196 εργαζόμενους, οι οποίοι εκτελούσαν μεγάλο εύρος εργασιών (από κληρικούς μέχρι διευθυντές), έδειξαν ότι και οι τρεις παραπάνω διακρίσεις εργαζομένων (αυτοί που έβλεπαν τη δουλειά τους ως εργασία, ως επάγγελμα ή ως λειτούργημα) μπορεί να υπάρχουν στην ίδια εργασιακή ομάδα¹⁴. Επίσης, η ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασία του κάθε εργαζόμενου οφείλεται περισσότερο ως προς το πώς βλέπει την εργασία του (σε σχέση με τις παραπάνω διαφοροποιήσεις) παρά τα έσοδα ή το επαγγελματικό κύρος που λαμβάνει. (*Wrzesniewski, McCauley, Rozin και Schwartz, 1997*)

Από την παραπάνω έρευνα γίνεται φανερό ότι η εργασιακή ταυτότητα κάθε ατόμου είναι σημαντική όχι μόνο για την απόδοση στην εργασία του και τη συμπεριφορά που επιδεικνύει στα άλλα μέλη της εργασιακής ομάδας ή του οργανισμού που ανήκει, αλλά και για την ικανοποίηση που λαμβάνει τόσο στην εργασία του όσο και στη ζωή του εκτός αυτής. Δηλαδή η κάθε εργασία έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία λαμβάνονται τόσο κατά τη διάρκεια της εκπαιδύσεως όσο και μέσα από το ρόλο που έχει ο εργαζόμενος στον εργασιακό οργανισμό¹⁵. Αυτά τα χαρακτηριστικά αποκωδικοποιούνται και επεξεργάζονται από τον εργαζόμενο και σε συνάρτηση με τα δικά του βιώματα και τις δικές του προτεραιότητες, συγκροτούν μια αποκλειστική ατομική εργασιακή ταυτότητα, φροντίζοντας να δώσουν στον τελευταίο τη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση, τόσο μέσα στον εργασιακό χώρο, όσο και στη ζωή του έξω από αυτόν.

Σύμφωνα με την έρευνα των Crawford, Brown, Majomi, για τη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των νοσοκόμων, ένας σημαντικός παράγοντας ήταν η ικανοποίηση που λάμβαναν από την εργασία τους, η οποία νοηματοδοτούσε όλο το χαρακτήρα αυτής. Αρκετοί από τους συμμετέχοντες έβλεπαν το ρόλο τους ως στενά συνδεδεμένο με την ανάγκη για αναγνώριση, εκτίμηση, και αίσθηση ότι η προσπάθειά τους θα τους αναδείξει. Έτσι σύμφωνα με τα λεγόμενα ενός συμμετέχοντα στην έρευνα:

«Αισθάνεσαι πολύ ωραία για τη δουλειά σου και τον εαυτό σου, όταν οι άλλοι άνθρωποι εκτιμούν αυτό που κάνεις, όπως όταν οι ασθενείς σου λένε ευχαριστώ ή εάν ο προϊστάμενός σου το κάνει, εάν αυτό ποτέ συμβεί το οποίο

¹⁴ Στην έρευνα αυτό διαπιστώθηκε στους διοικητικούς υπαλλήλους όπου κάποιοι εξ αυτών έβλεπαν τη δουλειά τους ως εργασία, κάποιοι άλλοι ως επάγγελμα και κάποιοι τρίτοι ως λειτούργημα.

¹⁵ Συνδεδεμένη με την οργανωσιακή ταυτότητα

δείχνει σχεδόν απίθανο, αλλά στο τέλος της ημέρας απλά εξαρτάσαι από την επιδοκιμασία των άλλων ανθρώπων» (Crawford, B. Brown, B. Majomi, P. 2008:1060).

Για να επέλθει αυτή η ικανοποίηση οι εργαζόμενοι κατασκευάζουν αντιστάσεις, εφόσον η εργασία τους δεν είναι κοινώς αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγαν οι Ashforth και Kreiner για τις «βρόμικες δουλειές» (dirty work). Τέτοιες δουλειές χαρακτήρισαν οι συγγραφείς αυτές που έχουν φυσικές, κοινωνικές και ηθικές αποστροφές. Με τον όρο φυσικές αποστροφές εννοούν τις εργασίες που συνδέονται απευθείας με θάνατο, σκουπίδια, υγρά απόβλητα κτλ. (π.χ. εργολάβος κηδειών, υπάλληλος καθαριότητας κτλ.). Εργασίες κοινωνικών αποστροφών εννοούν αυτές που συνδέονται με στιγματισμένους από την κοινωνία (π.χ. φρουροί φυλακών, νοσηλευτές σε ψυχιατρεία κτλ.). Τέλος, οι εργασίες ηθικών αποστροφών παραπέμπουν σε εργασίες ανήθικες ή αμφιβόλου ηθικής (χορεύτριες εξωτικών χορών, ενεχυροδανειστές, διευθυντές καζίνο κτλ.).

Μετά από την έρευνα σε πλήθος εργαζομένων στις παραπάνω εργασίες, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι επειδή οι εργασίες αυτές προσφέρουν χαμηλό κύρος, κάθε εργασιακή ομάδα αλλά και κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά, κατά τη συγκρότηση της εργασιακής του ταυτότητας, προσπαθούσε να βρει αμυντικούς μηχανισμούς ώστε να καταφέρει να ανταπεξέλθει στις ηθικές πιέσεις που δεχόταν από τον κοινωνικό του περίγυρο. Έτσι οι εργαζόμενοι έδιναν εξέχουσα σημασία στη δουλειά τους, παρά τις αντίθετες γνώμες της κοινωνίας. Επίσης τα αρνητικά σχόλια και οι αποστροφές της κοινωνίας ενδυνάμωναν τη συνοχή μέσα στις εργασιακές ομάδες, δίνοντας την εντύπωση στους εργαζόμενους ότι μοιράζονται τις ίδιες δυσκολίες. Από την άλλη οι νεοεισελθόντες στην εργασία έβλεπαν τον κόσμο ως «εμείς» και «αυτοί» ανυψώνοντας την εργασία τους και τονίζοντας τα σύνορα που τους χώριζαν από την υπόλοιπη κοινωνία (Ashforth και Kreiner, 1999).

Όλα τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα να δημιουργείται μια ισχυρή υποκουλτούρα η οποία πολλές φορές είναι ισχυρότερη από την κουλτούρα της υπόλοιπης κοινωνίας¹⁶. Τόσο ισχυρή είναι η διαφοροποίηση που δημιουργείται σε σχέση με τον κοινωνικό περίγυρο, ώστε οι εργαζόμενοι στις παραπάνω

¹⁶ Εδώ οι συγγραφείς παραθέτουν το παράδειγμα αστυνομικών που ενώ διατάχθηκαν να εξετάσουν τις καταγγελίες εναντίον συναδέλφων τους, όταν ξεκίνησαν την έρευνα δέχτηκαν ισχυρές πιέσεις από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους διότι παραβίαζαν τους σιωπηρούς εσωτερικούς κανόνες αλληλεγγύης.

εργασίες να δυσκολεύονται να συνυπάρχουν με άτομα εκτός του εργασιακού τους χώρου. Όπως αναφέρει ένας εργολάβος κηδειών και παραθέτουν οι παραπάνω συγγραφείς στην ερευνά τους:

«Πολλοί άνθρωποι μας ρωτάνε πώς αντέχουμε τη δουλειά μας.(...) Πράττουν σαν να πρέπει να είμαστε ξένοι ή κάτι τέτοιο. Όταν πηγαίνουμε σε συσκέψεις και συναντάμε εκεί όλους τους άλλους ανθρώπους που είναι όπως και εμείς (κάνουν την ίδια δουλειά)(...) Αισθάνομαι φυσιολογικός ξανά» (Ashforth και Kreiner, 1999: 420).

Μετά την είσοδο στον εργασιακό οργανισμό και κατά την παραμονή του σε αυτόν, οι εργαζόμενοι συγκροτούν την εργασιακή τους ταυτότητα, σύμφωνα με την οποία συμπεριφέρονται και πράττουν μέσα στον οργανισμό αυτό. Στη συνέχεια, διαπραγματεύονται την ταυτότητα αυτή με το κοινωνικό περιβάλλον εντός και εκτός του οργανισμού, με αποτέλεσμα να επηρεάζουν και να επηρεάζονται από αυτήν, υιοθετώντας τα χαρακτηριστικά της στην κατασκευή της ατομικής τους ταυτότητας. Δηλαδή, η εργασιακή ταυτότητα δεν είναι ένας ρόλος που υποδύεται ο κάθε εργαζόμενος, όπως ένας ηθοποιός στο θέατρο που όταν τελειώσει η εργασία του γυρίζει στο σπίτι χωρίς να μπορεί να επηρεάσει ή να επηρεαστεί από το ρόλο αυτό¹⁷. Αντίθετα η εργασιακή ταυτότητα, εμπεριέχει νοήματα που ενσωματώνονται σε κάθε εργαζόμενο και αποδίδονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα οποία συνήθως τους ακολουθούν και εκτός εργασίας.

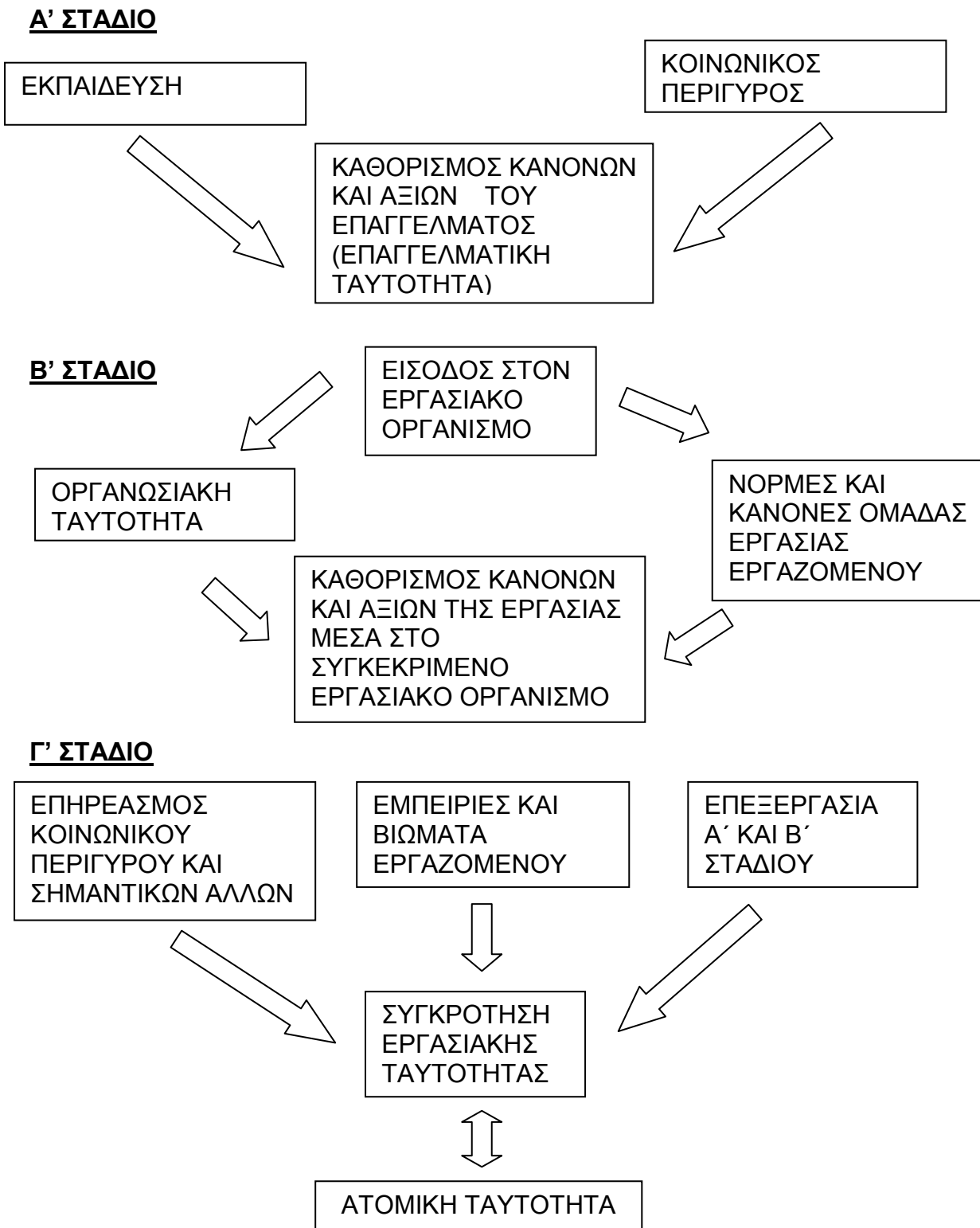
Για παράδειγμα, εάν πάμε στο κυλικείο ενός δικαστηρίου, θα καταλάβουμε αμέσως ποιοι είναι οι δικηγόροι, ποιοι οι δικαστές, ποιοι οι ενάγοντες και οι εναγόμενοι. Αυτό θα συμβεί διότι κάθε εργασιακή ομάδα ντύνεται διαφορετικά, κινείται διαφορετικά και γενικά συμπεριφέρεται διαφορετικά, τόσο κατά τις ώρες εργασίας όσο και κατά τον ελεύθερο χρόνο τους. Κατά πόσο αυτά τα χαρακτηριστικά θα ενσωματωθούν και θα μεταφερθούν και στις άλλες εκφάνσεις της ζωής τους, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως ο χαρακτήρας του εργαζόμενου, η πίστη στη δουλειά του, οι συνθήκες διεξαγωγής της, το κύρος που του παρέχει, το κοινωνικό περιβάλλον κτλ. Όπως αναφέρει ο Hughes στο άρθρο του για τον καταμερισμό της εργασίας εξετάζοντας τα παιδιά και τα εγγόνια μιας μεγάλης οικογενειακής ομάδας:

¹⁷ Η διαφορά του ρόλου από την ταυτότητα αναλύθηκε στο κεφάλαιο 2.1 της παρούσης μελέτης.

«Κάθε ένας (μέλος της οικογένειας) που μετακόμισε μακριά από την κοινότητα έχει τη δικιά του κοινωνική ζωή ανάλογα με την επαγγελματική ομάδα που ανήκει στο μέρος που κατοικεί. Ένας είναι καθηγητής χημείας σε ένα δημόσιο σχολείο. Έχει γίνει αγνωστικιστής. Ένας έχει γίνει πρόεδρος σε ένα κολέγιο Μεθοδιστών. Επικρίνει την αντιχριστιανική φύση της εκπαίδευσης στα δημόσια κολέγια. Ένας εγγονός είναι δικηγόρος και πολιτικός. Είναι ένας συντηρητικός Ρεπουμπλικάνος, ένας Φιλισταίος. Η αδερφή του είναι τραγουδίστρια και ηθοποιός. Είναι πολύ απελευθερωμένη. Τέσσερις έχουν παραμείνει αγρότες. Μένουν στην κοινότητα, είναι καλοί μεθοδιστές που δεν καπνίζουν και δε βρίζουν. Πρακτικά όλοι όσοι έχουν φύγει από τα σπίτια τους και έχουν αλλάξει εργασία, συμβαίνουν και τα δύο, διαφέρουν ανάλογα με το επάγγελμα που έχουν επιλέξει, και την απόσταση από το σπίτι» (Hughes, E. 1928: 761).

Θέλοντας να συνοψίσουμε τα παραπάνω θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας γίνεται κατά στάδια, κάθε ένα από τα οποία επηρεάζεται από διαφορετικούς παράγοντες. Έτσι κατά την είσοδό του στον εργασιακό οργανισμό, ο εργαζόμενος έχει σχηματίσει κάποια εικόνα για την εργασία του, τόσο από τα πρώτα στάδια της κοινωνικοποίησης μέσω της οικογένειας και του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ζει¹⁸, όσο και από την εκπαίδευση ή την επιστημονική κατάρτιση που έχει λάβει για να μπορεί να εκτελεί την εργασία αυτή. Στη συνέχεια και ενώ ενσωματώνεται στον εργασιακό οργανισμό, δέχεται επιδράσεις από την οργανωσιακή ταυτότητα αλλά και από την εργασιακή ομάδα που συμμετέχει, οι οποίες επηρεάζουν τη διαμόρφωση της εργασιακής του ταυτότητας. Μετά λοιπόν από μια διαπραγμάτευση μεταξύ των παραπάνω αλλά και του υπάρχοντος κοινωνικού περιβάλλοντος, καθώς και των σημαντικών άλλων όπως είναι η οικογένεια του εργαζόμενου ή οι φίλοι του, σχηματίζει την εργασιακή του ταυτότητα, η οποία έχει ένα δυναμικό και μεταβλητό χαρακτήρα ανάλογα με τις αλλαγές που εμφανίζονται ή τις εμπειρίες που αποκτά. Αυτή η ταυτότητα επηρεάζει και επηρεάζεται από τις άλλες ταυτότητες του ατόμου, κάνοντας την εργασιακή ταυτότητα αναπόσπαστο τμήμα της ατομικής του ταυτότητας. Τα παραπάνω αναπαριστούνται συγκεντρωτικά στο **σχήμα 3**.

¹⁸ Δηλαδή την εικόνα που έχει σχηματίσει από την κοινωνία για την εργασία του.



Σχήμα 3 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας

2.3.3 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς

Έχοντας ως γνώμονα την παραπάνω ανάλυση σχετικά με τη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας, θα γίνει μια προσπάθεια εφαρμογής του τελικού σχηματικού μοντέλου (**Σχήμα 3**) σε έναν ιδιαίτερο εργασιακό οργανισμό όπως είναι ο Στρατός Ξηράς στην Ελλάδα. Στη διάρκεια της βιβλιογραφικής αναζήτησης για την εσωτερική λειτουργία του εν λόγω Οργανισμού, σε θέματα που αφορούν την ενσωμάτωση των νέων μελών του, τις τεχνικές που εφαρμόζουν για να ανταπεξέλθουν στο καθηκοντολόγιό τους καθώς και στις σχέσεις μεταξύ τους, διαπιστώθηκε ότι ελάχιστα πράγματα έχουν γραφτεί. Όσον αφορά στη στρατιωτική κοινωνιολογία, τον κατεξοχήν κλάδο της επιστήμης της κοινωνιολογίας που ασχολείται με τα παραπάνω θέματα, ακόμα και σήμερα, στην Ελλάδα βρίσκεται σε εμβρυακό στάδιο. Παρόλο που η κοινωνιολογία ξεκίνησε ως μάθημα να διδάσκεται στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων το 1961 (Σμοκοβίτης, Δ. 2006), μόνο τα τελευταία χρόνια διδάσκεται ως εξειδικευμένο μάθημα στρατιωτικής κοινωνιολογίας. Επίσης, δεν υπάρχει ινστιτούτο στρατιωτικών ερευνών¹⁹ στην Ελλάδα παρά την προσπάθεια αρκετών στρατιωτικών κοινωνιολόγων, παρόλο που σε αρκετές άλλες χώρες μέλη του NATO εκτελούν σημαντικές έρευνες, τόσο σε θέματα που αφορούν το Στρατιωτικό Οργανισμό όσο και ευρύτερα την κοινωνία στην οποία ανήκει.

Παρά τις δυσκολίες και τα στεγανά που υπήρχαν στις σχέσεις μεταξύ στρατού και κοινωνίας αλλά και τον κυρίαρχο ρόλο που διαδραμάτιζε ο στρατός λόγω των συνεχών μαζικών πολέμων, δημιουργήθηκε η ανάγκη μελέτης των κοινωνικών σχέσεων αφενός μέσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό, αφετέρου των σχέσεων μεταξύ στρατού και κοινωνίας, με πρωτοστάτη τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, κυρίως κατά τη δεκαετία του '70. Αυτό συνέβη λόγω του ισχυρού αντιπολεμικού κινήματος, που ξεκίνησε σχεδόν με την έναρξη του πολέμου στο Βιετνάμ και εξαπλώθηκε σε όλον τον κόσμο, αναθεωρώντας τα μέχρι εκείνη την εποχή δεδομένα για την αντιμετώπιση της κοινής γνώμης απέναντι στον Αμερικανικό Στρατιωτικό Οργανισμό. Όλο αυτό το αρνητικό κλίμα οδήγησε την κυβέρνηση των Ηνωμένων Πολιτειών να δεσμεύσει κονδύλια για την ανάπτυξη

¹⁹ Αντ' αυτού υπάρχει Ινστιτούτο Αμυντικών Ερευνών στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, που ασχολείται όμως με ευρύτερα θέματα όπως με τους αμυντικούς εξοπλισμούς, της εργασιακές σχέσεις και θέματα ισότητας των φύλων.

της στρατιωτικής κοινωνιολογίας, τον κλάδο της κοινωνιολογίας που θα μελετούσε τη δομή του στρατού, κυρίως όσον αφορά τις σχέσεις του με την κοινωνία αλλά και για θέματα που αφορούν την εσωτερική του λειτουργία. Αυτό διευκόλυνε τις μετέπειτα στρατιωτικές και πολιτικές ηγεσίες να προχωρήσουν σε βαθιές τομές οργάνωσης και λειτουργίας του εν λόγω οργανισμού και να βελτιώσουν τις ήδη υπάρχουσες. Το αποτέλεσμα όλης αυτής της προσπάθειας ήταν να προβληθεί η αναγκαιότητα ανάπτυξης ενός ξεχωριστού κλάδου της κοινωνιολογίας, της στρατιωτικής κοινωνιολογίας, που θα είχε σκοπό την ανάδειξη εξιδανικευμένων θεμάτων που θα αφορούσαν τις Ένοπλες Δυνάμεις κάθε χώρας.

Ενστερνιζόμενοι τα παραπάνω και κατανοώντας την αναγκαιότητα για τη δημιουργία και ανάπτυξη ξεχωριστού κλάδου στρατιωτικής κοινωνιολογίας, το παράδειγμα της Αμερικής ακολούθησαν και άλλες χώρες όπως η Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ρωσία, με αποτέλεσμα από τα μέσα της δεκαετίας του '80, ο κλάδος της στρατιωτικής κοινωνιολογίας να εξελιχθεί σημαντικά. Φτάνοντας στην εποχή μας, αρκετές χώρες έχουν αναγάγει τη στρατιωτική κοινωνιολογία ως αναπόσπαστο μέρος του στρατιωτικού τους οργανισμού, με τις στρατιωτικές και πολιτικές ηγεσίες να συμβουλεύονται τους εν λόγω επιστήμονες σε σημαντικά θέματα που αφορούν το σύνολο των ενόπλων τους δυνάμεων.

Όπως τονίστηκε στις προηγούμενες παραγράφους, ελάχιστα πράγματα έχουν γίνει στην Ελλάδα όσον αφορά τον προαναφερθέν κλάδο, με αποτέλεσμα η παρούσα μελέτη να στηριχτεί κυρίως σε αγγλόφωνες μελέτες που αφορούσαν στην προσέγγιση του Στρατιωτικού Οργανισμού. Επίσης στηρίχτηκε και σε λίγους Έλληνες διακεκριμένους στρατιωτικούς κοινωνιολόγους όπως είναι ο Κωνσταντίνος (Charles) Μόσκος, ο Δημήτριος Σμοκοβίτης και ο Γεώργιος Καφφές, αλλά και πολιτικούς αναλυτές όπως ο Δημήτριος Χαραλαπής²⁰. Μέσα από την παραπάνω βιβλιογραφία θα γίνει μια προσπάθεια προσέγγισης του Στρατιωτικού Οργανισμού στην Ελλάδα και θα δοκιμαστεί το σχηματικό μοντέλο της συγκρότησης εργασιακής ταυτότητας που αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο (**Σχήμα 3**) και αφορούσε συνολικά τους εργασιακούς οργανισμούς με μια γενικότερη προσέγγιση.

²⁰ ο Κωνσταντίνος (Charles) Μόσκος και ο Δημήτριος Σμοκοβίτης, προσεγγίζουν θέματα που αφορούν την εσωτερική λειτουργία του Στρατιωτικού Οργανισμού και τη σχέση του με την κοινωνία, ο Γεώργιος Καφφές μελετάει το Στρατιωτικό Οργανισμό και την εξέλιξή του σε πιο θεωρητικό επίπεδο, ενώ ο Δημήτριος Χαραλαπής πραγματεύεται τις σχέσεις στρατού και πολιτικής εξουσίας.

2.2.3.1 Χαρακτηριστικά του Στρατιωτικού Οργανισμού

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι ο Στρατιωτικός Οργανισμός διαφέρει ριζικά από άλλους εργασιακούς οργανισμούς, παρά ενδεχομένως τα κάποια κοινά χαρακτηριστικά τους. Τι είναι όμως αυτό που διαφοροποιεί τον παραπάνω Οργανισμό και τον κάνει ξεχωριστό και ιδιαίτερο;

Ο Γερμανός κοινωνιολόγος Max Weber, θέλοντας να αναλύσει τους γραφειοκρατικούς οργανισμούς του σύγχρονου του κράτους, στο βιβλίο του Οικονομία και Κοινωνία, υποστήριξε ότι το σώμα των στρατιωτικών αποτελεί βασικό στοιχείο του σύγχρονου γραφειοκρατικού κράτους. Αυτό το στηρίζει λέγοντας ότι ο στρατιωτικός δεν υπακούει σε ανθρώπους, αλλά στο νόμο που πηγάζει από τη συλλογική συνείδηση των συμπολιτών του. Επομένως ο στρατιωτικός οφείλει να υπακούει τον απρόσωπο νόμο, ενώ το δικαίωμά του στην εξουσία νομιμοποιείται από τους ίδιους τους νόμους που καθορίζουν το ρόλο του. Απαραίτητο συστατικό για να διατηρηθεί αυτό το αυστηρά κάθετο ιεραρχικά και απρόσωπα συγκροτημένο παραγωγικό μοντέλο, είναι η προσηλωμένη και αυστηρή πειθαρχία που διέπει κάθε στρατιωτικό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του σε καθημερινή βάση. Αυτή η οργάνωση και η απόλυτη υπακοή από τους εκτελεστές της αναδεικνύει κατά το Weber το στρατιωτικό οργανισμό σε πρότυπο οργανισμό για το καπιταλιστικό – οικονομικό σύστημα. (Καραμπελιάς, Γ. 2009:14).

Παρόλο που υπάρχουν σημαντικές αλλαγές στην εποχή μας, τόσο στην αποστολή του στρατού όσο και στην οργάνωσή του, όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια όταν θα αναφερθούμε στην οργανωσιακή ταυτότητα του οργανισμού, τα παραπάνω μας δίνουν αρκετά στοιχεία για μια πρώτη επαφή με αυτόν. Το στρατιωτικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένους κανόνες και νόρμες²¹ όπου οι συμμετέχοντες είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας τους, με ένα αυστηρά προκαθορισμένο και υπαγορευμένο τρόπο. Όλο αυτό το πλαίσιο εργασίας καθορίζεται από γραπτούς κανόνες με τη μορφή κανονισμών, νόμων και διαταγών τους οποίους

²¹Όπως αναφέρει ο Farrell «*Νόρμες είναι οι αντικειμενικές πεποιθήσεις για τον κοινωνικό και φυσικό κόσμο που καθορίζουν τους δρώντες, τις θέσεις τους και τις πιθανότητες της δράσης. Νόρμες είναι αντικειμενικές στο ότι οι πεποιθήσεις προέρχονται, και αναπαράγονται δια μέσου κοινωνικών πρακτικών. (...) Οι νόρμες συνθέτουν τους δρώντες και τη σημαντικότητα της δράσης με το να βρίσκονται και στους κοινωνικούς ρόλους και στο κοινωνικό περιβάλλον. (...) Κοντολογίς, οι νόρμες σχηματίζουν συμπεριφορές με το να υπαγορεύουν στους δρώντες ποιοί είναι, τι είδος καταστάσεις αντιμετωπίζουν, και συνεπώς τι μπορούν και πρέπει να κάνουν».* (Farrell, T. 2001:71).

αποδέχονται οι εργαζόμενοι κατά την εθελοντική τους εισαγωγή στο στρατιωτικό οργανισμό.

Επίσης το στρατιωτικό περιβάλλον λόγω της φύσης του, που είναι η υπεράσπιση των πολιτών από κακόβουλες ενέργειες άλλων κρατών, ως διαχειριστές της νόμιμης βίας μεταξύ των κρατών αυτών, είναι πολύ απαιτητικό όσον αφορά στο ωράριο και στο χαρακτήρα της εργασίας, αλλά και στην ψυχολογική εγρήγορση. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι στον παραπάνω Οργανισμό απαιτείται να διαθέτουν πολύ περισσότερο χρόνο σε σχέση με άλλους οργανισμούς για να φέρουν σε πέρας την αποστολή τους, που είναι η ανάληψη πολεμικών επιχειρήσεων (αμυντικών ή επιθετικών) ή η συμμετοχή τους σε επιχειρήσεις διατήρησης της ειρήνης σύμφωνα με τις υπαγορεύσεις μεγάλων συμμαχιών όπως το NATO.

Βέβαια όλο αυτό το απρόσωπο γραφειοκρατικό σύστημα για το οποίο μιλάει ο Weber, χαρακτηρίζοντάς το στρατό, έχει αμφισβητηθεί από πολλούς και ιδιαίτερα από τον Clausewitz, ο οποίος υποστήριξε ότι λόγω της φύσης της αποστολής του Στρατιωτικού Οργανισμού, δεν μπορεί να έχει τη γραφειοκρατική οργάνωση μιας καπιταλιστικής εμπορικής επιχείρησης. Όπως αναφέρει για τον Clausewitz ο Miewald:

«Αντίθετα με το Weber ο Clausewitz επιμένει ότι η επαφή με τον πόλεμο είναι αντίθετη με ψυχρούς υπολογισμούς απλά λόγω των αναρίθμητων μεταβλητών που απελευθερώνονται από την αλληλεπίδραση του ανθρώπινου πάθους. Δεν έχει σημασία πόσο καλά κάποιος σχεδίασε, δεν έχει σημασία πόσα προληπτικά μέτρα κάποιος έχει πάρει, το απροσδόκητο (στη μάχη) είναι πιθανό να συμβεί» (Miewald, R. 1970:131), και συνεχίζει στο ίδιο κείμενο:

«Δεν αρκεί μια διαταγή να υπακούεται. Αυτό που έχει σημασία είναι η ποιότητα αυτής της υπακοής, στο χάος της μάχης. (...) Η γραφειοκρατία απλά δεν μπορεί να παρέξει τα επιθυμητά αναχώματα απέναντι στα απρόοπτα που εμφανίζονται όταν οι επιχειρήσεις θα λάβουν χώρα σε ένα ασταθές περιβάλλον» (Miewald, R. 1970:132)

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο γραφειοκρατικός τρόπος οργάνωσης και εκτέλεσης δε θα έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, διότι, λόγω των διαρκών ρευστών καταστάσεων κατά τη διάρκεια των πολεμικών επιχειρήσεων, απαιτείται αρκετά μεγάλος βαθμός πρωτοβουλίας από τους διοικητές κάθε επιπέδου. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την οργάνωση του στρατιωτικού οργανισμού όπως τη φαντάζεται ο Weber, κατά την οποία δεν υπάρχει σχεδόν

καθόλου πρωτοβουλία σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας, αλλά όλα τα στάδια εκτέλεσης των αποστολών είναι προσχεδιασμένα, με τους στρατιωτικούς να μοιάζουν με γρανάζια μιας καλοκουρδισμένης μηχανής χωρίς να μπορούν να επέμβουν και να αλλάξουν τη λειτουργία της.

Ιδιαίτερα στην εποχή μας, που το περιβάλλον της εκάστοτε περιοχής των στρατιωτικών επιχειρήσεων γίνεται όλο και πιο ασταθές, η φύση του Στρατιωτικού Οργανισμού είναι σημαντικό να πλησιάζει την άποψη του Clausewitz, που απαιτεί ένα στρατιωτικό οργανισμό με σκεπτόμενα μέλη, που θα είναι ελεύθερα να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες μέσα στα πλαίσια του γενικού σχεδιασμού διεξαγωγής των επιχειρήσεων.

Επομένως, εδώ δημιουργείται ένα ενδιαφέρον ερώτημα που θα τεθεί προς διερεύνηση στη συνέχεια αυτής της μελέτης. Έχει δηλαδή ο σύγχρονος ελληνικός Στρατιωτικός Οργανισμός, λόγω της φύσης του, των συμμετοχών του στις ειρηνευτικές αποστολές βάση των υποχρεώσεων του στο NATO, καθώς και τις άλλες δυσκολίες που παρουσιάζει για τα μέλη του, όπως οι συχνές μεταθέσεις και το βεβαρημένο καθηκοντολόγιο, μια κάθετη γραφειοκρατική οργάνωση με χαρακτηριστικό την πειθαρχία των μελών του στους στρατιωτικούς νόμους και διαταγές; Πλησιάζει δηλαδή τη γραφειοκρατική οργάνωση του Weber, που υποστηρίζει ότι ο Στρατιωτικός Οργανισμός είναι η τέλεια έκφραση του σύγχρονου γραφειοκρατικού κράτους, με κάθε εργαζόμενο να αποτελεί γρανάζι μιας καλοδουλεμένης μηχανής; Ή η κάθετη αυτή γραφειοκρατική οργάνωση, δίνει τη δυνατότητα στα μέλη της να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για το καλό ολόκληρου του Οργανισμού, έχοντας πιθανόν αντίκτυπο και στις σχέσεις προϊσταμένου – υφισταμένου οι οποίες δε χαρακτηρίζονται από μια άκαμπτη πειθαρχία αλλά από μια ειλικρινή σχέση συνεργασίας με περιθώρια εκφράσεως αντίθετης γνώμης, όπου μέσα από τις προτάσεις και τις γνώμες προϊσταμένων και υφισταμένων αποκομίζεται το μέγιστο όφελος για τη λειτουργία του Οργανισμού;

2.2.3.2 Συγκρότηση Επαγγελματικής Ταυτότητας Εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό

Μετά από μια σύντομη περιγραφή του Στρατιωτικού Οργανισμού θα αναλυθεί ο τρόπος εισαγωγής και ενσωμάτωσης των μελών του, χρησιμοποιώντας το σχηματικό μοντέλο του **σχήματος 3** (σελ. 39) ώστε να καταλήξουμε στους παράγοντες που επιδρούν στη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας. Σύμφωνα με το σχήμα, κατά το πρώτο στάδιο της συγκρότησης της τελευταίας καθορίζεται η επαγγελματική ταυτότητα των μελών της. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει, από τη μια τη γνώμη του κοινωνικού περίγυρου και της κοινωνίας γενικότερα για το στρατιωτικό οργανισμό και από την άλλη την εκπαίδευση σε Στρατιωτικές Ακαδημίες (για το μόνιμο προσωπικό) ή στα Κέντρα Εκπαιδεύσεως (για τους εθελοντές), ώστε να ενσωματωθούν οι νόρμες και οι αξίες του στρατιωτικού επαγγέλματος.

Η εμπιστοσύνη που δείχνει η κοινωνία στους Στρατιωτικούς Οργανισμούς επηρεάζει τόσο την οργανωσιακή του ταυτότητα, όσο και την εργασιακή ταυτότητα των μελών του, διότι με το να αυξάνεται η δημόσια αναγνώριση των προσπαθειών του Οργανισμού ως σύνολο, ενδυναμώνεται και το κύρος του. Όπως αναφέρει ο Caforio για την κοινή γνώμη και το θεσμό του στρατού:

«Η εμπιστοσύνη και το κύρος του στρατιωτικού επαγγέλματος επηρεάζονται ισχυρά από τη γενική δημόσια συμπεριφορά απέναντι στις ένοπλες δυνάμεις, σε σχέση με την αντίληψη της απειλής από τους πολίτες και το κύρος που ο στρατός έχει συνολικά σε κάθε χώρα» (Caforio, 2008:95)

Στο ίδιο άρθρο συνεχίζει λέγοντας ότι από το 1990, με την κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης, δημιουργήθηκε ένα ασταθές παγκόσμιο περιβάλλον με κύριο χαρακτηριστικό του τη ραγδαία αύξηση της τρομοκρατίας. Αποκορύφωμα αυτού ήταν οι μαζικές επιθέσεις σε ανεπτυγμένες χώρες τα τελευταία χρόνια, όπως η επίθεση της 11^{ης} Σεπτεμβρίου στις Ηνωμένες Πολιτείες το 2001 ή το τρομοκρατικό χτύπημα στο μετρό της Μαδρίτης την 11^η Μαρτίου 2004, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η ανασφάλεια των ευρωπαίων πολιτών και ταυτόχρονα η εμπιστοσύνη τους προς το θεσμό του στρατού (που μπορεί να αποτρέψει τέτοιες ενέργειες). Σύμφωνα με τα δεδομένα της European Values Study σε μια έρευνα που διεξήχθη σε τριάντα τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες από το 1990 και

μετά, έδειξε ότι το συνολικό ποσοστό εμπιστοσύνης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο αυξήθηκε, από 46% το 1990 σε 55% το 2000 και 64% το 2003 με αυξητικές τάσεις για τα επόμενα χρόνια.

Παρόλο που η Ελλάδα ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και λειτουργεί ως κράτος μέλος αυτής, υπάρχουν αρκετές ιδιαιτερότητες σε σχέση με τα άλλα κράτη μέλη, όσον αφορά στους δεσμούς ανάμεσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό και την ελληνική κοινωνία. Τρία είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν και εξελίσσουν αυτόν το δεσμό στο πέρασμα του χρόνου. Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι **η ταύτιση του ελληνικού έθνους με το Στρατιωτικό Οργανισμό**, που δημιουργήθηκε από τους απελευθερωτικούς αγώνες πριν ακόμα τη σύσταση του οργανωμένου στρατού, οι οποίοι ξεκίνησαν ως προϋπόθεση για τη δημιουργία του ελληνικού κράτους το 1821, και κορυφώθηκαν στο πρώτο μισό του '20 του αιώνα με τη συμμετοχή του πλέον ως Οργανωμένος Στρατιωτικός Οργανισμός. Η φύση αυτών των αγώνων είχε ως κύριο χαρακτηριστικό τη μαζική συμμετοχή όλων των Ελλήνων²², που συνολικά ως έθνος ταυτίζονταν με το Στρατιωτικό Οργανισμό, μέρος του οποίου ήταν, για να καταφέρουν την επιτυχή έκβαση των αγώνων αυτών.

Έτσι οι απελευθερωτικοί αγώνες, σε συνδυασμό με τους δύο παγκόσμιους πολέμους στους οποίους συμμετείχε η Ελλάδα, έδωσαν την αίσθηση στην κοινωνία ότι ο Στρατιωτικός Οργανισμός είναι ένα κομμάτι από την καθημερινότητά τους. Το γεγονός αυτό ενισχύθηκε από την υποχρεωτική στράτευση των ανδρών, που ισχύει μέχρι και σήμερα, με την επιτυχή ολοκλήρωση της υποχρεωτικής στρατιωτικής θητείας να θεωρείται τιμή και στάδιο μετάβασης από την παιδική στην ανδρική φάση, για κάθε άνδρα Έλληνα πολίτη²³. Όπως αναφέρει ο Δημήτριος Χαραλαμπίδης σε εισήγησή του στο συνέδριο με τίτλο «Πολιτικός Στοχασμός και Πολιτικές Πρακτικές στην Ελλάδα» στο Πάντειο Πανεπιστήμιο το 1989:

«...μπορούμε να πούμε ότι αποτελεί τρόπο ενσωμάτωσης βασικό στοιχείο κοινωνικοποίησης του νεαρού άνδρα, η στρατιωτική θητεία. Δηλαδή αυτό που λέμε να πας στο στρατό να γίνεις άνδρας και όλα αυτά σημαίνει ότι

²² Στην έννοια αυτή συμπεριλαμβάνονται τόσο οι άνδρες που ως στρατιώτες πολεμούσαν στην πρώτη γραμμή του μετώπου, όσο και οι γυναίκες που υποστήριζαν αυτούς τους αγώνες φτιάχνοντας και μεταφέροντας ρούχα και τρόφιμα στους στρατιώτες. Επίσης συμπεριλαμβάνονται και οι Έλληνες της διασποράς που ενίσχυαν οικονομικά τους αγώνες αυτούς.

²³ Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει εξασθενήσει αυτή η άποψη, η επιτυχής ολοκλήρωση της στρατιωτικής θητείας, θεωρείται προαπαιτούμενο για την καθιέρωση των ανδρών στη συνείδηση της ελληνικής κοινωνίας.

ουσιαστικά έχεις δεχθεί και έχεις αφομοιώσει όλους τους κανόνες πειθαρχίας έτσι ώστε γίνεσαι μέλος αυτής της κοινωνίας υπήκοος πολίτης ή οτιδήποτε.»(Χαραλαμπίης, 1989:118).

Επίσης, η υποχρεωτική στρατιωτική θητεία που ισχύει μέχρι και σήμερα φέρνει κοντά την κοινωνία με το στρατό. Αυτό συμβαίνει λόγω της αλληλεπίδρασης που υπάρχει μεταξύ τους, διαμέσου των υγιών αντρών που υπηρετούν στις τάξεις του Οργανισμού ή έχουν ολοκληρώσει τη στρατιωτική τους θητεία. Αυτό κρατά ισχυρούς τους δεσμούς μεταξύ στρατού και κοινωνίας σε αντίθεση με άλλα κράτη που ο πλήρης επαγγελματικός στρατός έχει αποκόψει τους δεσμούς αυτούς.

Όπως γράφει ο Δομάζος στη μελέτη του *“ The Choice: Social Representation and the Formation of the Hellenic Armed Forces ”* , η υποχρεωτική στρατιωτική θητεία στην Ελλάδα ισχυροποιεί τους δεσμούς μεταξύ στρατού και κοινωνίας με αποτέλεσμα μεγάλο μέρος της κοινωνίας, από τους κυβερνώντες μέχρι τους εργάτες, να έχουν αμέριστο ενδιαφέρον για τα θέματα που αφορούν στο Στρατιωτικό Οργανισμό, λόγω της προσωπικής τους εμπειρίας κατά την εκπλήρωση των στρατιωτικών τους υποχρεώσεων. Όπως αναφέρει ο ίδιος:

« (...) στην περίπτωση της Ελλάδος (που ισχύει η υποχρεωτική στράτευση) δε δημιουργείται κενό ανάμεσα στην κοινωνία και το στρατό. Το στρατιωτικό προσωπικό και οι πολίτες έχουν κάποιες κοινές αντιλήψεις και εμπειρίες, σύμφωνα με τις οποίες αντιλαμβάνονται το στρατό και θέματα που σχετίζονται με αυτόν»(Δομάζος, 2008:180).

Τα παραπάνω γίνονται περισσότερο κατανοητά όταν συγκριθούν με ανάλογες απόψεις που επικρατούν σε κοινωνίες που ο στρατός τους απαρτίζεται αμιγώς από μόνιμο προσωπικό, (All Volunteer Forces) όπως στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Ο Δομάζος στην ίδια μελέτη αναφέρει:

«Τελικά ως έναν γενικό επίλογο για το στρατό (αμερικάνικο στρατό) αποτελούμενο εξολοκλήρου από εθελοντές από την αμερικανική κοινωνία μπορούμε να πούμε τα παρακάτω:

- *Υπάρχει μια εμφανής ανησυχία για αυξανόμενο χάσμα ανάμεσα στο στρατό και την κοινωνία.*
- *Υπάρχει έλλειψη κοινωνικής εκπροσώπησης που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα του στρατού.*

- *Υπάρχει μεγάλη απάθεια για τα θέματα που αφορούν το στρατό. Επιπλέον απώλειες των Αμερικανών πολιτών αντιμετωπίζονται ως ένα θέμα που επηρεάζει μόνο τις οικογένειες των εθελοντών στρατιωτών» (Δομάζος, 2008: 89).*

Εν κατακλείδι μπορούμε να πούμε ότι, λόγω της υποχρεωτικής στράτευσης, η ελληνική κοινωνία βρίσκεται κοντά στο στρατό, αντιλαμβάνεται τις δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και ενδιαφέρονται συνεχώς για τα θέματα που αφορούν τον εν λόγω Οργανισμό, βλέποντάς τον ως ένα κομμάτι του εαυτού τους, λόγω της προσωπικής τους εμπειρίας κατά τη στρατιωτική τους θητεία. Επίσης, οι εργαζόμενοι στο Στρατιωτικό Οργανισμό λόγω της συνεχής ενασχόλησής τους με προσωπικό από όλο το φάσμα της ελληνικής κοινωνίας, αντιλαμβάνονται τα προβλήματά τους και ενστερνίζονται τις απαιτήσεις που έχει η κοινωνία από αυτούς τόσο από πλευράς ετοιμότητας, όσο και από πλευράς ήθους και συμπεριφοράς. Έτσι υπάρχει μια εξέλιξη και μορφοποίηση αλλά και εξάρτηση του Στρατιωτικού Οργανισμού σύμφωνα με τις απαιτήσεις της κοινωνίας, η οποία είναι η πηγή του έφεδρου προσωπικού που απαρτίζει το συγκεκριμένο Οργανισμό.

Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η **γεωστρατηγική θέση της Ελλάδος**, η οποία βρίσκεται σε μια περιοχή που χαρακτηρίζεται από μεγάλη αστάθεια και αβεβαιότητα, ιδιαίτερα στην εποχή μας.

Όπως αναφέρει ο Αντιναύαρχος ε.α. Δεμέστιχας Γ. στο 5^ο Διεθνές Συνέδριο της ΕΕΣΜΕ «Strategy 2007» :

«Το εγγύς περιβάλλον της Ελλάδος αλλά και το αμέσως γεινιάζον με αυτό παραμένει το επίκεντρο στρατηγικών συμφερόντων, με συγκρούσεις, αναταραχές και εύθραυστες συνήθως διευθετήσεις των συμφερόντων. Η περιοχή εξακολουθεί να παραμένει μια ζώνη αντιπαραθέσεων θρησκευτικών, πολιτικών κοινωνικών και οικονομικών και αποτελεί ζώνη εν δυνάμει πολιτικών και στρατιωτικών κρίσεων» (Δεμέστιχας, 2007).

Λόγω λοιπόν αυτής της γεωστρατηγικής της θέσης, οι έλληνες πολίτες αντιλαμβάνονται τους κατά καιρούς εξωτερικούς κινδύνους, οπότε αισθάνονται μεγαλύτερη την ανάγκη ισχυροποίησης του αισθήματος ασφαλείας, ιδιαίτερα στα σύνορα και τις ακριτικές περιοχές. Για το λόγο αυτό τρέφουν μεγάλη εκτίμηση στο Στρατιωτικό Οργανισμό, ο οποίος είναι επιφορτισμένος με την εξασφάλιση της εδαφικής επικράτειας. Επιπλέον, δείχνοντας το κοινωνικό του πρόσωπο με την ανάληψη πολλαπλών δράσεων, όπως μεταφορά νερού σε

ακριτικά νησιά με δύσκολη πρόσβαση, προσφορά ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης αλλά και με τη συμμετοχή του σε καταστάσεις εκτάκτου ανάγκης για την κοινωνία όπως στους σεισμούς του 1999 ή στις πυρκαγιές του 2007, ο Στρατιωτικός Οργανισμός τοποθετείται από τους πολίτες ανάμεσα στους πιο δημοφιλείς θεσμούς της ελληνικής κοινωνίας.

Παρά το ότι σε κάποιες χρονικές περιόδους στο παρελθόν υπήρξε παρέμβαση του Στρατιωτικού Οργανισμού στην πολιτική ζωή της χώρας με αποκορύφωμα την κατάλυση της Δημοκρατίας το 1967 – 1974, η οριοθέτηση του ρόλου του Οργανισμού αποκλειστικά στην εκτέλεση της αποστολής του τις τελευταίες δεκαετίες, που είναι η διατήρηση της εδαφικής ακεραιότητας της χώρας, περιόρισε τις όποιες αντιπάθειες υπήρχαν στο παρελθόν.

Όπως αναφέρει ο Χαραλαμπίης:

«Ένα νέο στοιχείο στη δομή του ελληνικού στρατού δημιούργησε η τουρκική επιθετικότητα και ο κίνδυνος για τα νησιά του Αιγαίου. Για πρώτη φορά μετά το δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο ο ελληνικός στρατός είναι αναγκασμένος να οργανωθεί με βάση την άμυνα της χώρας από εξωτερικό εχθρό..... η ιδεολογική και οργανωτική αναπροσαρμογή ήταν απαραίτητη»(Χαραλαμπίης, Δ. 1985:298).

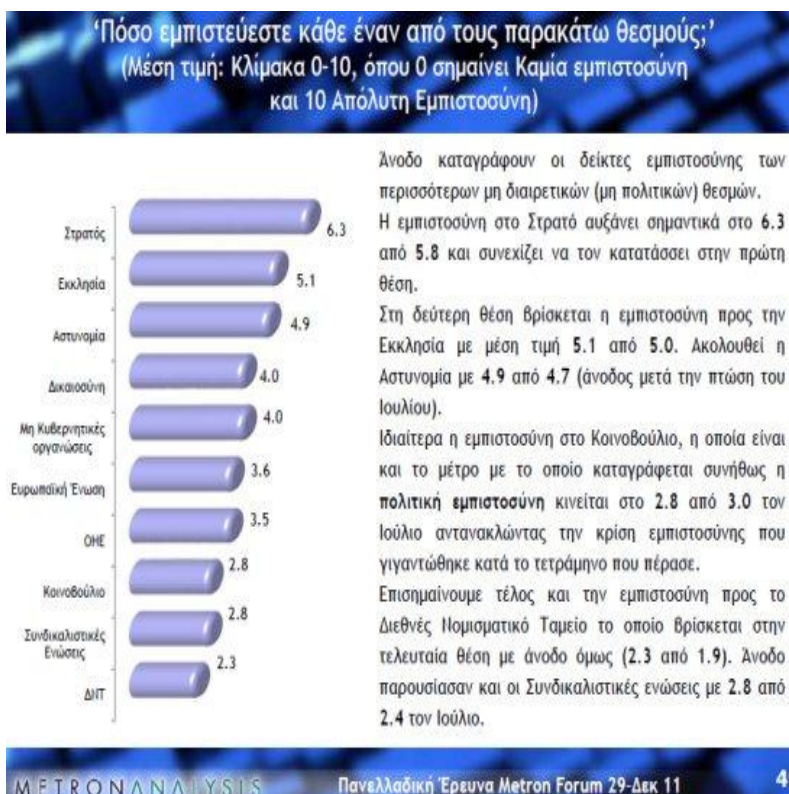
Συνοψίζοντας τα παραπάνω, ο ελληνικός Στρατιωτικός Οργανισμός κατέχει μια εξέχουσα θέση στην ελληνική κοινωνία. Παρόλο που αυτή η ιδιαίτερη σχέση μπορεί να έχει περάσει από διαφορετικές εκφάνσεις, η αφοσίωση που έχει ο Οργανισμός τα τελευταία χρόνια, κυρίως μετά τη μεταπολίτευση, στην κύρια αποστολή του, που είναι η εξασφάλιση της εθνικής κυριαρχίας, η κοινωνική του προσφορά αλλά και η ιδιαίτερη αίγλη που εκπέμπει το στρατιωτικό επάγγελμα, τον έχει αναγάγει στις πρώτες προτιμήσεις της πλειοψηφίας των ελλήνων πολιτών. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται στην έρευνα της Metro analysis που δημοσιεύθηκε στις 11 Δεκεμβρίου 2011 στην εφημερίδα «Ελεύθερος Τύπος». Όπως φαίνεται στο **σχήμα 4**, την πρώτη θέση στην εμπιστοσύνη των ελλήνων πολιτών λαμβάνει ο θεσμός του στρατού με το δείκτη εμπιστοσύνης να αυξάνεται σημαντικά από το 5,8 το 2008 στο 6,3 το 2011.

Η εμπιστοσύνη στο θεσμό του στρατού ήταν ανέκαθεν υψηλή καταλαμβάνοντας διαχρονικά τις πρώτες θέσεις της αντίστοιχης κατηγορίας. Όμως ο τρόπος που η κοινή γνώμη αντιλαμβάνεται το στρατιωτικό επάγγελμα έχει αλλάξει σε σχέση με την περίοδο του ψυχρού πολέμου. Από την εικόνα του στρατιωτικού ως ήρωα και νικητή των

ελληνικών απελευθερωτικών αγώνων, τείνει να παραμείνει ένα επάγγελμα υψηλού κύρους²⁴,

που έχει όμως ως σκοπό την αποτροπή των πολεμικών ενεργειών άλλων κρατών, με τη συνδρομή των ελλήνων πολιτών, έχοντας την υποχρέωση να τους εκπαιδεύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους για το σκοπό αυτό. Επομένως για την ελληνική κοινή γνώμη υπάρχει μια μετατόπιση για τον Έλληνα στρατιωτικό από έναν ήρωα – πολεμιστή σε έναν διαχειριστή – manager, με κύριο χαρακτηριστικό του αφενός τη γνώση της πολεμικής τέχνης για την προστασία της ελληνικής επικράτειας και αφετέρου την επιστημονική διαχείριση του προσωπικού που διευθύνει. Όπως αναφέρει ο Μοσκοβίτης:

«Αφενός, η εικόνα του στρατιωτικού στην Ελλάδα έχει βαθιές ρίζες στην παράδοση της ελληνικής κοινωνίας ως τύπος του «ήρωα», του προστάτη της ασφάλειας του έθνους και των εθνικών και πολιτισμικών αξιών και αφετέρου οι



Σχήμα 4 Εμπιστοσύνη των Ελλήνων πολιτών στο Θεσμό του Στρατού

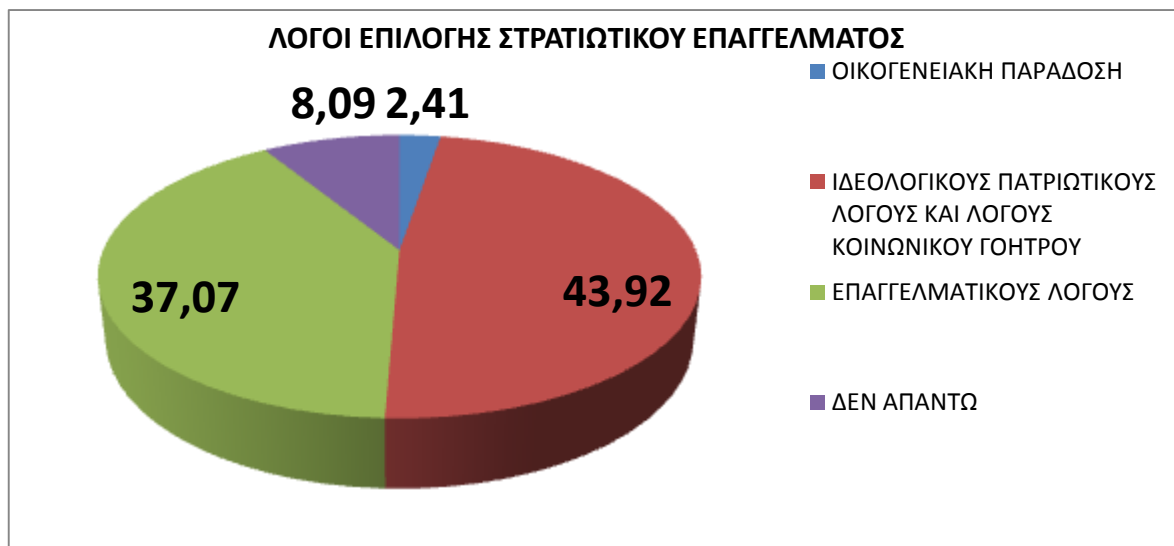
²⁴ Σύμφωνα με τον Watson τα επαγγέλματα υψηλού κύρους πρέπει να συγκεντρώνουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

α. Η εκτέλεση των καθηκόντων τους να είναι τέτοια, που η παράβλεψη τους θα υπονόμειε τη γενική κοινωνική τάξη πραγμάτων.
β. Η κατοχή μιας δεξιότητας ή άλλου χαρακτηριστικού, που να διατίθεται αποκλειστικά από τους φορείς της συγκεκριμένης επαγγελματικής ιδιότητας
γ. Η ύπαρξη κάποιου παραδοσιακού κριτηρίου κοινωνικού κύρους στην πολιτισμική σφαίρα της κοινωνίας. (Watson, 2005:12)

Χαρακτηριστικά που ανέκαθεν συγκέντρωνε το στρατιωτικό επάγγελμα.

κοινωνικές πραγματικότητες απαιτούν μια εικόνα για έναν νέο σύγχρονο τύπο επαγγελματία αξιωματικού που θα ακολουθεί στρατιωτική σταδιοδρομία και θα υπηρετεί το έθνος βάσει της σύγχρονης επαγγελματικής ηθικής και εξειδίκευσής του». (Σμοκοβίτης, Δ. 2011:211).

Η μετατόπιση αυτή από ένα ιδεολογικό – πατριωτικό μοντέλο αντίληψης για το επάγγελμα αυτό, σε ένα πιο επαγγελματικό – διαχειριστικό, με αρκετά χαρακτηριστικά που υπαγορεύει το σύγχρονο Management, παρέχοντας επαγγελματική αποκατάσταση και ικανοποιητικές μηνιαίες απολαβές, έχει επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι υποψήφιοι στις στρατιωτικές ακαδημίες αντιλαμβάνονται το στρατιωτικό επάγγελμα, λόγω της επίδρασης του κοινωνικού τους περιβάλλοντος. Η έρευνα που διεξήχθη το 2000 στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων από τον καθηγητή κοινωνιολογίας της Σχολής, Γεώργιο Καφέ επιβεβαιώνει τα παραπάνω. Στην έρευνα συμμετείχαν 321 Ευέλπιδες (ανάμεσα τους και 23 γυναίκες) όπου στην ερώτηση: «Τι σας έκανε να αποφασίσετε να ακολουθήσετε στρατιωτική καριέρα»,



Σχήμα 5 Λόγοι Επιλογής Στρατιωτικού Επαγγέλματος

όπως φαίνεται και στο **σχήμα 5**, το 2,41% απάντησε λόγω οικογενειακής παράδοσης, το 43,92% για ιδεολογικούς – πατριωτικούς λόγους και λόγους κοινωνικού γοήτρου, το 37,07% για επαγγελματικούς λόγους, και το 8,09% δεν απαντώ. (Καφές, Γ. 2005:17).

Στην παραπάνω έρευνα διακρίνεται το αρκετά μεγάλο ποσοστό των υποψηφίων που αποφάσισε να ακολουθήσει το στρατιωτικό επάγγελμα λόγω

της επαγγελματικής αποκατάστασης που προσφέρει (37,07%), που δείχνει ακριβώς αυτή την μεταστροφή της ελληνικής κοινωνίας στην προσέγγισή της, για το εν λόγω επάγγελμα, με πιο οικονομικά – τεχνοκρατικά κριτήρια σε σχέση με το παρελθόν.

Έχοντας λοιπόν δεχτεί επιρροές από τον κοινωνικό τους περίγυρο και τους σημαντικούς άλλους, οι επιτυχόντες εισέρχονται στις Στρατιωτικές Ακαδημίες²⁵ για να εκπαιδευτούν και μετά από κάποια χρόνια να στελεχώσουν το Στρατιωτικό Οργανισμό. Οι Στρατιωτικές Ακαδημίες που υπάρχουν στο Στρατό Ξηράς για την εκπαίδευση των εργαζομένων, που θα στελεχώσουν διοικητικές θέσεις με τους οποίους θα ασχοληθούμε στην παρούσα έρευνα, είναι η Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (ΣΣΕ) και η Σχολή Μόνιμων Υπαξιωματικών (ΣΜΥ).

Η πρώτη έχει τετραετής φοίτηση, με τους εισακτέους, ανάλογα τη βαθμολογία που έχουν συγκεντρώσει, να κατατάσσονται στα Όπλα ή στα Σώματα, με τα Όπλα να επανδρώνουν τα μάχιμα τμήματα, ενώ τα Σώματα τα τμήματα υποστηρίξεως. Κατά την αποφοίτησή τους και μετά από ειδική εκπαίδευση, εισάγονται στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως εργαζόμενοι με το βαθμό του Ανθυπολοχαγού, αναλαμβάνοντας τη διοίκηση ενός τμήματος περίπου 20 με 30 ατόμων και με προοπτική να ανελιχτούν στην ιεραρχία μέχρι και τον Αρχηγό των Ενόπλων Δυνάμεων, ανάλογα με τα ιδιαίτερα προσόντα τους και την εμπειρία που θα αποκτήσουν.

Η δεύτερη έχει διετής φοίτηση, με τους εισακτέους, ανάλογα τη βαθμολογία που έχουν συγκεντρώσει, να κατατάσσονται ως τεχνικοί ή διοικητικοί, με τους διοικητικούς να επανδρώνουν τα μάχιμα τμήματα. Όπως και παραπάνω, κατά την αποφοίτησή τους εισάγονται ως εργαζόμενοι στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως Μόνιμοι Λοχίες, διοικώντας ένα τμήμα 6-8 ανδρών και, μετά από αρκετά χρόνια εργασιακής εμπειρίας και ειδικής εκπαίδευσης, προάγονται σε αξιωματικούς και εξελίσσονται μέχρι κάποιο βαθμό (Ν. 3883/2010 ΦΕΚ 167 Α΄/24-9-10 που αφορά την υπηρεσιακή εξέλιξη των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων).

²⁵ Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΣΕΙ) ονομάζονται στην Ελλάδα οι Στρατιωτικές Ακαδημίες Αξιωματικών και είναι ισότιμες όλων των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ), οι Στρατιωτικές Ακαδημίες Υπαξιωματικών που είναι ισότιμες όλων των Ανώτερων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας.

Για την εισαγωγή τους στις Στρατιωτικές αυτές Ακαδημίες, οι υποψήφιοι θα πρέπει να ανταπεξέλθουν με επιτυχία σε δύο κατηγορίες εξετάσεων, ώστε να επιλεγθούν από το Υπουργείο Παιδείας και Δια Βίου Μάθησης. Από τη μια θα πρέπει να συγκεντρώσουν την απαραίτητη βαθμολογία, λαμβάνοντας μέρος στις Πανελλήνιες Εισαγωγικές Εξετάσεις οι οποίες είναι κοινές για την εισαγωγή σε όλα τα Ανώτερα και Ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας, ανάλογα το γνωστικό πεδίο, σύμφωνα με το Ν.2525/1997 – ΦΕΚ 188/Α'. Στη συνέχεια θα πρέπει να κριθούν κατάλληλοι μέσα από τη συμμετοχή τους σε ιδιαίτερες εξετάσεις, που περιλαμβάνουν ψυχοτεχνικές και αθλητικές δοκιμασίες καθώς και υγειονομικές εξετάσεις, από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, σύμφωνα με το Ν. 2225/1994 – ΦΕΚ 121/Α'. Με το πέρας των παραπάνω εξετάσεων, οι επιτυχόντες καλούνται να προσέλθουν στις αντίστοιχες Στρατιωτικές Ακαδημίες για την έναρξη της εκπαίδευσής τους.

Σύμφωνα με το ίδιο νομοθετικό διάταγμα, δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στους υποψηφίους σε σχέση με την κοινωνική καταγωγή, το οικονομικό υπόβαθρο ή τα πολιτικά φρονήματα, αλλά όλοι οι έλληνες πολίτες που πληρούν τα παραπάνω κριτήρια, έχουν την δυνατότητα να εισαχθούν στις εν λόγω Στρατιωτικές Ακαδημίες. Όπως αναφέρει ο Φωτόπουλος για τη ΣΣΕ:

«Η ουσιαστική άμβλυση των διαφορών μεταξύ των κοινωνικών τάξεων που επήλθε με τις μετά τον πόλεμο σημειωθείσες αλλαγές, η δωρεάν φοίτηση στη Σχολή και η παροχή ευκολιών στους Ευέλπιδες, έδωσαν τη δυνατότητα σε όλους τους επιθυμούντες νέους (ιδιώτες και υπαξιωματικούς του Στρατού) απόφοιτους της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που προέρχονται στο σύνολό τους από αστικά και κυρίως από ευρύτερα λαϊκά στρώματα, να λαμβάνουν μέρος στις εισαγωγικές εξετάσεις της, για τη μελλοντική σταδιοδρομία τους ως μονίμων στελεχών του Στρατού»(Φωτόπουλος, Χ. 1998:706).

Όσον αφορά στις γυναίκες, στην Ελλάδα οι πρώτες που εισήλθαν σε Στρατιωτική Ακαδημία ήταν με την ίδρυση της Σχολής Αξιωματικών Νοσηλευτικής το 1946, λόγω της έντονης ανάγκης εκσυγχρονισμού του υγειονομικού σώματος. Όμως η συνέχεια δεν ήταν ανάλογη. Οι επόμενες γυναίκες που εισήλθαν στο Στρατιωτικό Οργανισμό ήταν 31 χρόνια μετά, δηλαδή το 1977, ύστερα από το σχετικό νόμο του Κοινοβουλίου 707/1977. Αυτός ο νόμος προέβλεπε την πρόσληψη γυναικών στο στρατό ως υπαξιωματικούς σε θέσεις υποστηρίξεως και με καθεστώς πενταετούς συμβάσεως με προοπτική μονιμότητας. Πολύ αργότερα και με το νόμο

1911/1990, επιτρέπονταν στις γυναίκες να εισαχθούν στις Στρατιωτικές Ακαδημίες αλλά σε μη μάχιμες θέσεις (Καφφές 2005:143-144, Σμοκοβίτης 2011:63-64).

Πλέον με τροποποίηση του παραπάνω νόμου το 2001, σύμφωνα με το Ν.2913/2001, ΦΕΚ Α 102/23.5.2001, επιτράπηκε η εισαγωγή των γυναικών σε όλες τις Στρατιωτικές Ακαδημίες και σε μάχιμα τμήματα αυτών, εξεταζόμενες όμως πάνω στα ίδια όρια αθλητικών δοκιμασιών σε σχέση με τους άνδρες, στο πνεύμα της πλήρους ισότητας των δύο φύλων. Οι πρώτες γυναίκες εισήλθαν στη ΣΣΕ, εκτός από τα Σώματα και στα Όπλα, το 2002 ώστε από το 2006 να έχουμε γυναίκες Αξιωματικούς και από το 2004 γυναίκες υπαξιωματικούς διοικητές μάχιμων τμημάτων.

Αυτή η εξέλιξη ήρθε με μεγάλη καθυστέρηση εάν αναλογιστεί κανείς ότι στην Αμερική οι πρώτες γυναίκες εισήλθαν στο Στρατό το 1948, φτάνοντας το 1983 να λαμβάνουν μέρος στην επέμβαση στη Γρανάδα 170 γυναίκες ως πεζοναύτες. Στη Γαλλία, το 1951 απονεμήθηκε ο πρώτος στρατιωτικός βαθμός σε γυναίκα, ενώ το 1973 με την πλήρη ισότητα των δύο φύλων επιτράπηκε στις γυναίκες να υπηρετούν σε όλες τις θέσεις του γαλλικού στρατού. Ανάλογα συμβαίνουν και στις άλλες δυτικές χώρες έχοντας μεγάλο ποσοστό των γυναικών να υπηρετεί σε μάχιμα τμήματα. Όπως αναφέρει ο Καφφές:

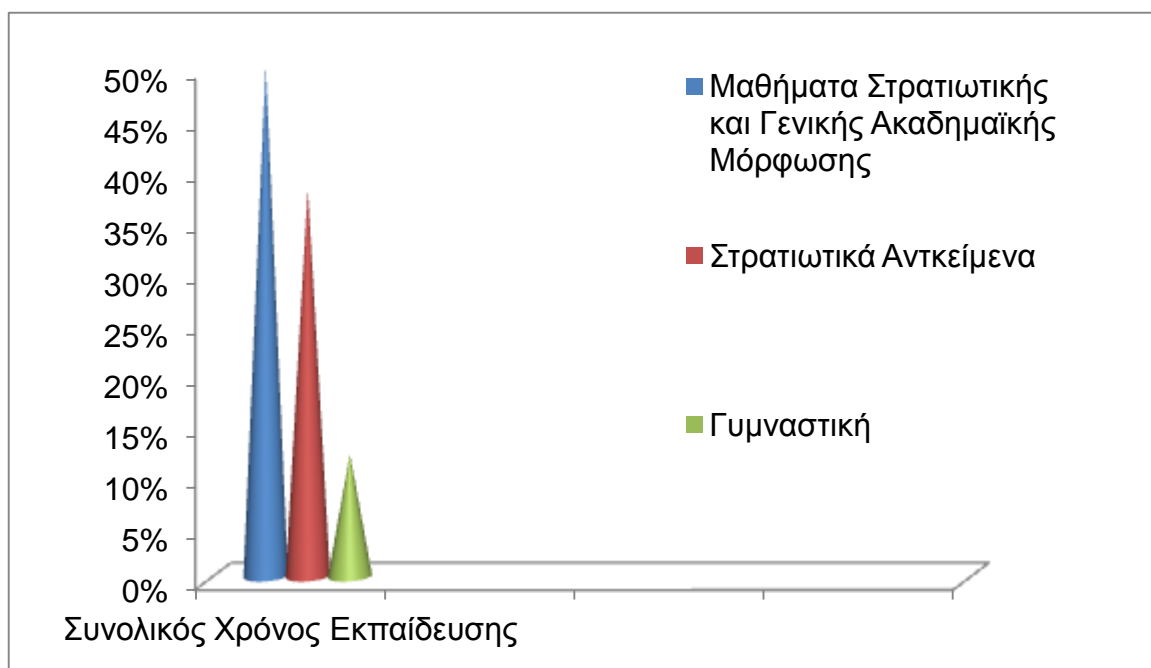
«Στην επιχείρηση “Desert Storm” (στον Περσικό Κόλπο το 1991) συμμετείχαν 33000 γυναίκες συνολικά, όχι μόνο από τις Η.Π.Α., αλλά και από τον Καναδά, τη Γαλλία, τη Βρετανία, το Κουβέιτ»(Καφφές, Γ. 2005:141).

Όσον αφορά στην εκπαίδευση και τη διαβίωσή τους, όλοι οι επιτυχόντες εισάγονται στις Στρατιωτικές Ακαδημίες όπου από την πρώτη μέρα υποχρεούνται να διαμένουν εντός της σχολής και να ακολουθούν ένα πολύ συγκεκριμένο και καθορισμένο πρόγραμμα καθ' όλη τη διάρκεια του 24ώρου²⁶. Το πρόγραμμα για τη ΣΣΕ περιλαμβάνει ακαδημαϊκή εκπαίδευση, στη διάρκεια της οποίας διδάσκονται μαθήματα στρατιωτικού ενδιαφέροντος και μαθήματα γενικής ακαδημαϊκής μόρφωσης, καλύπτοντας το 50% του συνολικού χρόνου εκπαιδευσεως. Επίσης διδάσκεται εφαρμοσμένη στρατιωτική εκπαίδευση, που περιλαμβάνει εκπαίδευση σε στρατιωτικά αντικείμενα και καλύπτει το 38% της συνολικής εκπαίδευσης. Τέλος, στην εκπαίδευση συμπεριλαμβάνεται και η

²⁶ Σε όλες τις Στρατιωτικές Ακαδημίες στην Ελλάδα, οι σπουδαστές διαμένουν εντός των σχολών όλη την εβδομάδα και επιτρέπεται να πηγαίνουν στα σπίτια τους μόνο το Σαββατοκύριακο ως εξοδούχοι.

σωματική αγωγή για την άθληση και την εκγύμναση των σπουδαστών και καλύπτει το 12% της συνολικής εκπαίδευσης. (Φωτόπουλος, Χ. 1998: 938-939). Αντίστοιχα ισχύουν και στη ΣΜΥ με τη διαφορά ότι ο χρόνος παραμονής σε αυτήν μέχρι την αποφοίτηση είναι τα δύο χρόνια σε αντίθεση με τη ΣΣΕ που είναι τα τέσσερα χρόνια, όπως προαναφέρθηκε. **(Σχήμα 6)**

Το επίπλο αυτό πρόγραμμα εκπαίδευσης απαιτεί υψηλή σωματική εγρήγορση και μεγάλη ψυχική αντοχή, έχοντας σκοπό να διαπλάσει ισχυρές προσωπικότητες που θα μπορούν να ανταπεξέλθουν στις υψηλές απαιτήσεις του οργανισμού στον οποίο είναι μέλη. Ταυτόχρονα, με την καθημερινή διαβίω-



Σχήμα 6 Διάρκεια Μαθημάτων ΣΣΕ σε σχέση με το Συνολικό Χρόνο Εκπαίδευσης

ση εντός της Σχολής, οι σπουδαστές εκπαιδεύονται στις νόρμες και τους κανόνες πάνω στους οποίους στηρίζεται η συνολική λειτουργία του Στρατιωτικού Οργανισμού, όπως η πειθαρχία, η συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους και τους υφισταμένους, η διασφάλιση της σωστής λειτουργίας του Οργανισμού, όπως υπαγορεύεται από τους νόμους και τις διαταγές, ενσωματώνοντας τις απαιτήσεις που έχει ο Οργανισμός από αυτούς και τους τρόπους ανταπόκρισης στις απαιτήσεις αυτές. Οπότε σύμφωνα με τα παραπάνω, κατά την αποφοίτησή τους, οι σπουδαστές είναι έτοιμοι να ανταπεξέλθουν στα δύσκολα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, έχοντας ενσωματώσει εκτός από τις γνώσεις που απαιτεί το στρατιωτικό επάγγελμα και

τους τρόπους χρήσεως των γνώσεων αυτών για τη συνέχεια της επαγγελματικής τους καριέρας.

Η τρίτη κατηγορία εργαζομένων που θα εξετάσουμε σε αυτήν την έρευνα είναι οι Εθελοντές εργαζόμενοι. Ο θεσμός αυτός ξεκίνησε το 1985 με το Ν.1513/1985, σύμφωνα οποίο πραγματοποιήθηκε πρόσληψη 5000 συνολικά Εθελοντών εργαζομένων με 5ετη θητεία για να χειρίζονται οπλομηχανήματα υψηλής τεχνολογίας. Η πρόσληψη έγινε με εσωτερικούς διαγωνισμούς του ΥΠΕΘΑ, και με κριτήρια ανάλογα με αυτά των Στρατιωτικών Ακαδημιών όπως αναλύθηκαν παραπάνω, αλλά και τις απαιτήσεις των υπό κάλυψη θέσεων. Οι εργαζόμενοι αυτοί εισήλθαν στο Στρατιωτικό Οργανισμό και μετά από μια σύντομη βασική στρατιωτική εκπαίδευση και εκπαίδευση στην ειδικότητα που είχαν λάβει, στελέχωσαν τα στρατόπεδα σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Ο θεσμός μετά από μερικά χρόνια σταμάτησε για να επανέλθει το 2001 με το Ν.2936/2001, όπου αναφέρει ότι: *«για την αντιμετώπιση των αναγκών των ενόπλων δυνάμεων σε κατώτερα στελέχη, προκειμένου να καλυφθούν οι θέσεις επιχειρησιακών και τεχνικών ειδικοτήτων, οι οποίες απαιτούν σημαντική εκπαίδευση και εξειδίκευση κατατάσσονται και υπηρετούν ως Μόνιμοι Επαγγελματίες οπλίτες (ΕΠ.ΟΠ.) έλληνες πολίτες»*. Με το συγκεκριμένο νόμο μπορούσαν να καταταγούν γυναίκες αλλά σε ειδικότητες διοικητικής μέριμνας και υποστηρίξεως.

Η επιλογή των παραπάνω εργαζομένων έχει παρόμοια κριτήρια με τις Στρατιωτικές Ακαδημίες και ανάλογα με τις απαιτήσεις της ειδικότητάς τους. Η εκπαίδευσή τους διαρκεί περίπου δύο μήνες σε Κέντρα Εκπαιδεύσεως όπου εκπαιδεύονται και οι έφεδροι οπλίτες (αλλά σε διαφορετικές εγκαταστάσεις και παρακολουθώντας άλλου είδους εκπαίδευση). Στη συνέχεια και με το πέρας της βασικής εκπαίδευσέως τους, μεταβαίνουν σε στρατόπεδα κυρίως στις παραμεθόριες περιοχές, όπου εισέρχονται ως εργαζόμενοι για να αναλάβουν καθήκοντα σύμφωνα με την ειδικότητά τους. Με την πρόσληψή τους οι ΕΠ.ΟΠ. αναλαμβάνουν υποχρέωση επταετούς παραμονής στις ένοπλες δυνάμεις, ενώ με τη συμπλήρωση αυτού του χρονικού διαστήματος, μπορούν να μονιμοποιηθούν. Το παραπάνω γίνεται ύστερα από αίτησή τους και με την επιτυχή συμμετοχή τους σε γραπτές εξετάσεις, αλλά και τη σύμφωνη γνώμη των αρμόδιων Συμβουλίων Κρίσεων του Γενικού Επιτελείου Στρατού, που

αξιολογούν τη συνολική παρουσία τους στο Στρατιωτικό Οργανισμό όλο αυτό το διάστημα²⁷.

Όσον αφορά στο γυναικείο στρατιωτικό προσωπικό με την ιδιότητα των Εθελοντών εργαζομένων, η πρόσληψη τους όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, υιοθετήθηκε πολύ πρόσφατα, ακόμα και με καθεστώς συμβάσεως ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Αυτό συνέβη το 1977 με τον Ν. 707/1977 για να καλύψουν θέσεις υποστηρίξεως και να αποδεσμεύσουν αντρικό προσωπικό ώστε να καλύψει περισσότερες μάχιμες θέσεις. (Σμοκοβίτης, Δ. 2011:63). Ο θεσμός αυτός κράτησε μέχρι το 1982 για να επανέλθει το 1987. Στη συνέχεια διακόπηκε για να επανέλθει και πάλι ο Στρατιωτικός Οργανισμός στην πρόσληψη γυναικείου προσωπικού το 2001 με το νόμο για την πρόσληψη των ΕΠ.ΟΠ. Η μαζική πρόσληψη των γυναικών όμως έγινε μετά το 2004 με το Ν. 3257/2004 που καθιστά τις γυναίκες πλήρως ισότιμες με τους άνδρες σε ότι αφορά το Στρατιωτικό Οργανισμό, με αποτέλεσμα στις επόμενες προκηρύξεις για ΕΠ.ΟΠ. να προβλέπεται αυξημένος αριθμός γυναικών που θα αναλάβουν μάχιμες ειδικότητες και θα στελεχώσουν τις Μονάδες πρώτης γραμμής. Ενώ πριν το 2004 το ποσοστό των γυναικών στο Στρατιωτικό Οργανισμό ήταν περίπου στο 2%, τώρα υπολογίζεται να ξεπερνάει το 10% του συνολικού αριθμού εργαζομένων.

Εκτός από τους παραπάνω εργαζόμενους, υπάρχουν και αρκετοί άλλοι όπως οι πολιτικοί υπάλληλοι, οι εργολάβοι έργου, το επιστημονικό προσωπικό με ειδικές συμβάσεις και άλλοι. Η επιλογή όμως του συγκεκριμένου προσωπικού στην παρούσα μελέτη, έγινε με γνώμονα την εκπαίδευσή τους και το αντικείμενο εργασίας τους, που είναι συνυφασμένο με την κύρια αποστολή και λειτουργία του Στρατιωτικού Οργανισμού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να ανιχνευτούν με μεγαλύτερη ευκολία οι επιρροές που δέχονται από τον Οργανισμό τόσο κατά την εκπαίδευση, όσο και κατά την εργασία τους μέσα σε αυτόν.

²⁷ Περισσότερα στοιχεία για το θεσμό των ΕΠ.ΟΠ. καθώς και τη συμμετοχή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις αναφέρονται στο Ινστιτούτο Αμυντικών Ερευνών του ΥΠΕΘΑ στην ιστοσελίδα: <http://www.artemis-equal.gr/artemis/el/pdferevna/ARTEMIS-Meleti-Drasi05.pdf>

Η συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό ξεκινάει από την πρώτη μέρα εισαγωγής τους στις Στρατιωτικές Ακαδημίες και τα Κέντρα Εκπαιδύσεως, ακολουθώντας μια εντατική και επίπονη διαδικασία, που διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια παραμονής τους στους χώρους αυτούς. Επομένως αναμένεται ότι όσο περισσότερο χρόνο οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται ομαδικά στις Στρατιωτικές Ακαδημίες (ΣΣΕ, ΣΜΥ) ή στα Κέντρα Εκπαιδύσεως (για τους Εθελοντές), τόσο περισσότερο θα έχουν επηρεαστεί και θα έχουν συγκροτήσει μια σχετικά κοινή σε κάποια σημεία, επαγγελματική ταυτότητα, όσον αφορά στις πεποιθήσεις τους για το Στρατιωτικό Οργανισμό. Έτσι αναμένουμε να υπάρχουν κοινά στοιχεία στην επαγγελματική ταυτότητα των εργαζομένων ανά κατηγορία (απόφοιτοι ΣΣΕ, ΣΜΥ και Εθελοντές) λόγω της ίδιας χρονικής παραμονής στους χώρους εκπαίδευσής, αλλά και διαφορές όσον αφορά στην ενσωμάτωση του θεσμικού λόγου του Οργανισμού αλλά και τις οργανωσιακής ταυτότητας γενικότερα.

Ήδη από τα παραπάνω διαπιστώσαμε κάποιες διαφορές όσον αφορά στην είσοδο των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό σε σχέση με τους άλλους εργασιακούς οργανισμούς. Στους τελευταίους οι εργαζόμενοι αποτελούν ένα μωσαϊκό εκπαίδευσής και προηγούμενης εμπειρίας, που θα πρέπει να συντονιστούν υπό μια ενιαία πολιτική του παρόντος οργανισμού. Αντίθετα στο Στρατιωτικό Οργανισμό ο χρόνος μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία ελαχιστοποιείται, ενώ κατά πολλούς θεωρείται ότι η είσοδος στην εργασία, για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, ξεκινάει από την είσοδο στις Στρατιωτικές Ακαδημίες ή τα Κέντρα Εκπαιδύσεως, επομένως με την έναρξη της εκπαίδευσής τους. Οι εργαζόμενοι εισέρχονται έχοντας ενσωματώσει κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, όχι μόνο τις γνώσεις αλλά και τις νόρμες και τους κανόνες του Οργανισμού γενικότερα, ενώ γνωρίζουν τι ακριβώς πρέπει να κάνουν κατά την ανάληψη των καθηκόντων τους. Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω αναμένεται η επαγγελματική ταυτότητα να έχει ελάχιστες διαφορές με την εργασιακή ταυτότητα, με την τελευταία να διαφοροποιείται μόνο μετά από χρόνια εργασιακής εμπειρίας και τη συναναστροφή με τους άλλους εργαζόμενους.

Μια άλλη διαφορά, είναι η ύπαρξη, στο σύνολο του προσωπικού μιας αίσθησης σταθερότητας όσον αφορά στην εργασία τους από την πρώτη μέρα επιλογής τους στις Στρατιωτικές Ακαδημίες ή στα Κέντρα Εκπαιδύσεως. Δηλαδή οι παραπάνω εργαζόμενοι γνωρίζουν από πολύ νωρίς το αντικείμενο

της εργασίας τους και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε σχέση, για παράδειγμα, με ένα απόφοιτο μιας Πανεπιστημιακής Οικονομικής Σχολής που μπορεί με τις ίδιες πιθανότητες να γίνει εκπαιδευτικός, τραπεζικός υπάλληλος, λογιστής ή άνεργος.

Αυτή η σταθερότητα από τη μια διασφαλίζει την επαγγελματική αποκατάσταση αλλά από την άλλη αφήνει ελάχιστα περιθώρια επιλογής, ιδιαίτερα για τους απόφοιτους των Στρατιωτικών Ακαδημιών (ΣΣΕ, ΣΜΥ), διότι λόγω της εξειδικευμένης εκπαίδευσής τους και τη συγκεκριμένη εναλλαγή καθηκόντων, δεν έχουν περιθώρια εξάσκησης μιας άλλης εργασίας εκτός της ήδη υπάρχουσας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην υπάρχουν περιθώρια ελιγμών, ειδικά για κάποιους που εισήλθαν στο Στρατιωτικό Οργανισμό μόνο για επαγγελματική αποκατάσταση και στη συνέχεια είδαν ότι το επάγγελμα αυτό δεν τους εκφράζει. Όλα τα παραπάνω επιδρούν στις αντιλήψεις που υπάρχουν για το Στρατιωτικό Οργανισμό και εξελίσσονται, όπως θα δούμε παρακάτω, ανάλογα με την επίδραση της οργανωσιακής ταυτότητας, των σημαντικών άλλων και της στρατιωτικής κουλτούρας που δημιουργείται με την επίδραση των συναδέλφων εντός και εκτός οργανισμού, για να συγκροτηθεί η προς εξέταση εργασιακή ταυτότητα, δίνοντας ξεχωριστό χαρακτήρα σε κάθε εργαζόμενο εντός του Οργανισμού αυτού.

2.3.3.3 Η Οργανωσιακή Ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού

Στους αποφοίτους των Στρατιωτικών Ακαδημιών ή των Κέντρων Εκπαιδεύσεως, με την είσοδό τους στον Στρατιωτικό Οργανισμό πλέον ως εργαζόμενοι, επιδρούν τα στερεότυπα και οι αντιλήψεις του Οργανισμού, τα οποία ήδη έχουν αφομοιωθεί εν μέρει, από την προηγούμενη εκπαίδευσή τους. Σε αυτό το σημείο θα εξεταστεί κατά πόσον τα παραπάνω στερεότυπα και αντιλήψεις δηλαδή η οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατού Ξηράς έχουν μεταβληθεί στο πέρασμα του χρόνου και πως αυτή η μεταβολή έχει επηρεάσει την εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων.

Καθώς, όπως έχει γίνει αντιληπτό, ο Στρατιωτικός Οργανισμός είναι ένα τμήμα της κοινωνίας στην οποία ανήκει, οι οποιοσδήποτε αλλαγές συμβαίνουν σε αυτήν, επηρεάζουν και τον εν λόγω Οργανισμό. Ο Morris Janowitz ήταν ο πρώτος που μίλησε το 1960 εκτεταμένα για τις σχέσεις στρατού και κοινωνίας στο βιβλίο του «Ο Επαγγελματίας Στρατιώτης». Ο συγκεκριμένος συγγραφέας

υποστήριξε ότι ο στρατιωτικός θεσμός πρέπει να εξετάζεται σε μια διαδικασία αλλαγής, διότι πρέπει υποχρεωτικά να μεταβάλλεται, σύμφωνα με τις καταστάσεις αλλαγών της κοινωνίας όπου ανήκει. Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο πολλές αλλαγές συντελέστηκαν τόσο στις κοινωνίες παγκοσμίως όσο και στους Στρατιωτικούς Οργανισμούς.

Η σημαντικότερη αλλαγή κατά το Janowitz, ήταν ο νέος τρόπος άσκησης της εξουσίας. Η ανάγκη αποκεντροποίησης και διασποράς των στρατιωτικών δυνάμεων οδήγησε στη μεταβολή της άσκησης της εξουσίας σε μια κεντρική και συγκεκριμένη μορφή υπακοής μέσω μιας ομόφωνης και χειριστικής διαδικασίας. Αυτό οδήγησε στο άνοιγμα στην εισαγωγή των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, σε όλα τα κοινωνικά στρώματα, μεταβάλλοντας τον τρόπο που οι εργαζόμενοι έβλεπαν το στρατιωτικό επάγγελμα, δηλαδή περισσότερο ως εργασία παρά ως αποστολή. Αυτό μετέβαλε αφενός τα στερεότυπα του Στρατιωτικού Οργανισμού και αφετέρου τη φύση του στρατιωτικού επαγγέλματος (Caforio, G. 2006:16).. Όπως αναφέρει ο Caforio για το Janowitz:

«(σύμφωνα με το Janowitz) Επαγγελματίας είναι κάποιος ο οποίος, ως αποτέλεσμα της παρατεταμένης εκπαίδευσης, αποκτά ικανότητες που τον καθιστούν ικανό να ανταπεξέλθει αναλαμβάνοντας εξειδικευμένες υπηρεσίες(...). Ο επαγγελματίας στρατιώτης, ωστόσο δεν προσδιορίζεται από μια μοναδική ιδέα: τον παραδοσιακό "ηρωικό" τύπο, που προσωποποιεί το πολεμικό πνεύμα και την προσωπική ανδρεία, αλλά έχει σταδιακά πλαισιωθεί από το διευθυντικό τύπο, που αντικατοπτρίζει την πραγματική και κοινωνική διάσταση του σύγχρονου πολέμου»(Caforio, G. 2006:17).

Επομένως, ήδη από το 1960 υπήρχε η τάση μετατόπισης της ταυτότητας του Στρατιωτικού Οργανισμού, αρχικά στις Ηνωμένες Πολιτείες και στη συνέχεια σε όλο τον κόσμο, από έναν μαζικό οργανισμό με ιδεολογικά στεγανά, υπαγορευόμενα από το κράτος που υπηρετούσε, σε έναν οργανισμό μικρότερο, πιο ευέλικτο και στηριζόμενο στα επαγγελματικά πρότυπα των κοινωνιών στις οποίες ήταν μέλος. Αυτή η μεταστροφή προς έναν περισσότερο διευθυντικό και τεχνοκρατικό τύπο στρατιωτικού επέτρεψε στον Οργανισμό να συγκλίνει περισσότερο προς την κοινωνία, αμβλύνοντας κατά πολύ τις διαφορές που υπήρχαν παλαιότερα.

Αργότερα, τη δεκαετία του '80 ο ελληνικής καταγωγής καθηγητής κοινωνιολογίας στο Northwestern University των Ηνωμένων Πολιτειών, Charles Moskos (Κωνσταντίνος Μόσκος), εμφανώς επηρεασμένος από τον Janowitz,

προσπάθησε να δώσει μια τυπολογία στο Στρατιωτικό Οργανισμό για το εάν είναι θεσμός ή επάγγελμα, ξεχωρίζοντας συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε κάθε περίπτωση. Σύμφωνα με τον ίδιο, ο Στρατιωτικός Οργανισμός ως θεσμός περιγράφεται με όρους αξιών και νορμών, πράγμα που σημαίνει ότι η ένταξη του ατόμου συνεπάγεται τον περιορισμό των συμφερόντων του με στόχο το κοινό καλό. Τα μέλη του θεσμού πιστεύουν σε αξίες, όπως η τιμή, το καθήκον και η πατρίδα, ενώ βρίσκονται απομακρυσμένοι από το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο. Επίσης, στο βαθμό που τα μέλη του θεσμού απολαμβάνουν την αποδοχή των άλλων και οι ίδιοι είναι ικανοποιημένοι γι' αυτό που κάνουν, αντιμετωπίζονται με θετικό τρόπο από το ευρύ κοινωνικό σύνολο.

Από την άλλη ο Στρατιωτικός Οργανισμός ως επάγγελμα περιγράφεται με όρους της ελεύθερης αγοράς. Κυρίαρχο στοιχείο δεν είναι οι νόρμες, αλλά ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης. Οι εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα θα πάρουν τις ίδιες αμοιβές σε οποιονδήποτε οργανισμό. Στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν λόγο στον καθορισμό της αμοιβής και των συνθηκών εργασίας τους. Αυτά τα δικαιώματα εξισορροπούνται από τις απορρέουσες από τη σύμβαση υποχρεώσεις. Η χρηματική αμοιβή είναι στοιχείο διαπραγματεύσιμο μεταξύ του εργαζόμενου και των αναγκών του οργανισμού. Το επαγγελματικό μοντέλο δίνει προτεραιότητα στο ατομικό συμφέρον και όχι στον Οργανισμό. (Moskos, C. 1994:94)

Συνεχίζοντας, ο Moskos αναφέρει ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες, η κατάργηση της υποχρεωτικής θητείας έδωσε μια τεράστια ώθηση προς το επαγγελματικό μοντέλο, με την ταυτόχρονη αύξηση των απολαβών των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Η τάση αυτή συνεχίστηκε στη δεκαετία του '70 με αρκετούς στρατιωτικούς να ασκούν και δεύτερο επάγγελμα, ενώ η εξειδίκευση και η συγκεκριμενοποίηση των καθηκόντων κέρδιζε συνεχώς έδαφος. Στη δεκαετία του '80 όμως, λόγω της διαπιστωμένης χαλάρωσης της συνοχής στο εσωτερικό των ενόπλων δυνάμεων, υπήρξε μια στροφή προς το θεσμικό μοντέλο, ώστε να ενισχυθεί το ηθικό και η αλληλεγγύη των εργαζομένων.

Τελειώνοντας, ο συγγραφέας αναφέρει ότι, λόγω της ιδιαιτερότητας του Στρατιωτικού Οργανισμού, θα πρέπει να τον δούμε όχι με τη διχοτόμηση θεσμός ή επάγγελμα, αλλά να αξιολογήσουμε τα θεσμικά και τα επαγγελματικά στοιχεία που είναι απαραίτητα για τον οργανισμό και πώς αυτά μπορούν να συνυπάρξουν στις απαιτήσεις του σύγχρονου και ασταθούς περιβάλλοντος.

Παρακάτω παραθέτονται στον **Πίνακα 1** συνοπτικά τα χαρακτηριστικά του θεσμού και του επαγγέλματος όπως τα έχει κατηγοριοποιήσει ο Μόσκος, για χρήσιμα συμπεράσματα.

Στην εποχή μας ο Στρατιωτικός Οργανισμός έχει αλλάξει ριζικά, με την κατάρρευση του κρατικού σοσιαλισμού και την πλήρη επικράτηση του δημοκρατικού καπιταλισμού, όπως αναφέρει ο Cristofer Danker :

«Η ηγεμονία του δημοκρατικού καπιταλισμού, η “ήπια δύναμη” ή ο Οικονομικός ανταγωνισμός αντικατέστησαν τη “σκληρή δύναμη” των ενόπλων δυνάμεων, ως βασικό στοιχείο της ατζέντας ασφαλείας, των ανεπτυγμένων βιομηχανικών κοινωνιών» (Danker, C. 1994: 638).

Οι σημαντικότερες αλλαγές που βιώνουμε στην εποχή μας σε σχέση με τις στρατιωτικές επιχειρήσεις είναι το εξαιρετικά ασταθές πολιτικό – κοινωνικό περιβάλλον, η εξάπλωση της τρομοκρατίας σε όλον τον κόσμο, καθώς και η ανάπτυξη των πυρηνικών όπλων και των όπλων μαζικής καταστροφής από μεγάλο αριθμό κρατών. Αυτό, σε συνδυασμό με την όλο και αυξανόμενη επιρροή των συμβατικών και ηλεκτρονικών μέσων μαζικής ενημέρωσης της κοινής γνώμης, το κόστος του πολέμου και τις αλλαγές των κοινωνικών αξιών με τη διεύρυνση της παγκοσμιοποίησης, καταστεί απίθανο να πραγματοποιηθούν επιχειρήσεις ευρείας έκτασης με τη μορφή των δύο προηγούμενων Παγκοσμίων Πολέμων²⁸. Τη θέση τους έχουν πάρει επιχειρήσεις με το χαρακτήρα «αποτελεσματικών παρεμβάσεων» σε συγκεκριμένα σημεία του πλανήτη, επιχειρήσεις καταπολέμησης της τρομοκρατίας, καθώς και στρατιωτικές παρεμβάσεις για την εγκαθίδρυση και διατήρηση της ειρήνης σε περιοχές της παγκόσμιας επικράτειας.

Οι παραπάνω αλλαγές έχουν διαφοροποιήσει την οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού, μεταβάλλοντας τον από ένα μαζικό, βαρύ και συγκεχυμένων γνώσεων και καθηκόντων Οργανισμό, σε έναν περιορισμένο, απόλυτα εκπαιδευμένο και εξειδικευμένο οργανισμό, δίνοντας πολύ μεγάλη έμφαση στην ακρίβεια, την ταχύτητα και την αξιοπιστία. Όπως αναφέρει η Julia Evetts:

²⁸ Αυτό έγινε αντιληπτό κυρίως κατά τον πόλεμο του Βιετνάμ, όπου οι μεγάλες απώλειες των Αμερικανών δημιούργησαν ένα εχθρικό κλίμα για την αμερικανική κυβέρνηση τόσο από τους Αμερικανούς πολίτες, όσο και από τον υπόλοιπο κόσμο, με αποτέλεσμα να αναγκαστεί να αποσύρει τα στρατεύματά της από τη συγκεκριμένη περιοχή. Παρόμοιο κλίμα, αλλά σε μικρότερη έκταση, εισέπραξε η αμερικανική κυβέρνηση για τις επιχειρήσεις στο Ιράκ το 2003 με τα ίδια αποτελέσματα.

«Η τεχνολογική εξέλιξη, η αυτονομία, ο αυτορυθμιζόμενος επαγγελματισμός, ευαίσθητος στις ανάγκες και στις αντιλήψεις των ντόπιων πολιτισμών, τώρα χαρακτηρίζουν τις ένοπλες δυνάμεις ως κλειδί για την ακριβής, αποτελεσματική, και ελάχιστων καταστροφών παρέμβαση σε αυτές νέες καταστάσεις ασφαλείας που χαρακτηρίζουν τον 21^ο αιώνα» (Evetts, J. 2003:759).

Η μεταβολή αυτή της οργανωσιακής ταυτότητας από ένα θεσμικό σε έναν πιο επαγγελματικό – εξειδικευμένο χαρακτήρα, επιβάλλει στον Οργανισμό την ανάληψη μέτρων, ώστε να κατευθύνει το προσωπικό του στην ανασύσταση της εργασιακής ταυτότητάς του. Αυτό συμβαίνει με την ώθηση και διευκόλυνση του προσωπικού στην συνέχιση της Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης σε συγκεκριμένους τομείς επιλογής του, τη σύσταση και λειτουργία σεμιναρίων – εκπαιδεύσεων, τόσο στη χώρα τους όσο και στο εξωτερικό για την διεύρυνση των γνώσεων σε εξειδικευμένα αντικείμενα, καθώς και τον επανακαθορισμό των συστημάτων προαγωγών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα εσωτερικό κίνητρο προς τον επανακαθορισμό της εργασιακής ταυτότητας. Όπως αναφέρει η Evetts στο ίδιο άρθρο:

«(οι πρακτικές για επανασύσταση της εργασιακής ταυτότητας) περιλαμβάνουν την απεικόνιση της “κατάλληλης εργασιακής ταυτότητας” και δυνητικά επιτρέπει τον έλεγχο από μακριά με την εγγραφή της πειθαρχικής λογικής του επαγγελματισμού στο άτομο – εργαζόμενο. (...) Με άλλα λόγια, αυτοί που ενεργούν ως επαγγελματίες, και είναι αυτοελεγχόμενοι και αυτοϋποκινούμενοι στο να λειτουργούν με τρόπο που ο Στρατιωτικός Οργανισμός καθορίζει ως ο ενδεδειγμένος, μπορεί ταυτόχρονα να είναι εσωτερικά κατευθυνόμενος και ελεγχόμενος από μακριά. Αντίστροφα, για κάποιους που δρουν σύμφωνα με τις προσδοκίες (του Οργανισμού) θα ανταμειφτούν με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και της διαδικασίας προαγωγών τους»(Evetts, J. 2003:772).

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΘΕΣΜΟΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΑΞΙΕΣ, ΝΟΡΜΕΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΤΑΓΕΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΚΥΡΟΣ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΠΟΔΟΧΗ ΡΟΛΟΥ	ΣΥΓΚΕΧΥΜΕΝΗ: ΓΕΝΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗ: ΕΙΔΙΚΟΣ
ΟΜΑΔΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	«ΚΑΘΕΤΕΣ» ΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ	«ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ» ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΕΚΤΟΣ ΣΤΡΑΤΕΥΜΑΤΟΣ
ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ, ΑΛΛΑΓΗ ΤΡΟΠΟΥ ΖΩΗΣ	ΕΝΤΟΝΗ ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗ, ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	ΟΛΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΗ	ΤΜΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΗ
ΒΑΣΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ	Ο ΒΑΘΜΟΣ ΚΑΙ Η ΠΑΛΑΙΟΤΗΤΑ	ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΛΛΕΙΨΕΙΣ
ΕΚΦΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ	ΚΥΡΙΩΣ ΣΕ ΜΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ	ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΠΡΙΜ
ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ – ΕΥΡΥΤΕΡΗ ΕΠΙΔΡΑΣΗ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ – ΣΤΕΝΟΤΕΡΗ ΕΠΙΔΡΑΣΗ
ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΥΡΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ
ΣΥΖΥΓΟΙ	ΑΝΑΠΟΣΠΑΣΤΟ ΜΕΡΟΣ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ	ΑΠΟΚΟΜΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ
ΔΙΑΜΟΝΗ	ΜΙΚΡΗ ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΔΟΥΛΕΙΑΣ- ΣΠΙΤΙΟΥ. ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ	ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΣΤΡΑΤΩΝ	ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ	ΟΜΟΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ

Πίνακας 1 Ένοπλες Δυνάμεις : Θεσμός ή Επάγγελμα
(Moskos, C. 1994:94)

Όσον αφορά στον ελληνικό Στρατιωτικό Οργανισμό, ως μέλος της Νατοϊκής συμμαχίας, ακολουθεί τα δυτικά πρότυπα εξέλιξης. Σύμφωνα με αυτά, όπως αναφέραμε παραπάνω, τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια στροφή προς το επαγγελματικό μοντέλο, παρόλο που λόγω της ιδιαιτερότητας της περιοχής στον Οργανισμό συμμετέχουν και έφεδροι οπλίτες, δηλαδή έλληνες πολίτες που εκτελούν υποχρεωτικά τη στρατιωτική τους θητεία, για κάποιο χρονικό διάστημα και στη συνέχεια εξέρχονται από το Στρατιωτικό Οργανισμό. Δείγμα αυτής της στροφής είναι η πρόσληψη αρκετών Επαγγελματιών Οπλιτών για να αναλάβουν κρίσιμες, μάχιμες ειδικότητες. Επίσης η συμμετοχή του στρατού στις επιχειρήσεις διατήρησης της ειρήνης, σε θέσεις διοικητικής μέριμνας, φύλαξης και εκπαίδευσης, έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, σε περιοχές όπως τα Βαλκάνια, το Αφγανιστάν και αλλού, βελτιώνοντας σημαντικά τη διπλωματική θέση της Ελλάδος και αποκομίζοντας αρκετά χρήσιμες εμπειρίες, τόσο ως Οργανισμός γενικότερα, όσο και ως εργαζόμενοι ατομικά.

Επιπλέον, έχει δοθεί μεγάλη έμφαση στην εξειδίκευση και στις αποκτούμενες γνώσεις των εργαζομένων, πετυχαίνοντας διακρατικές συμφωνίες για την εκπαίδευση σε σχολές του εξωτερικού σε σχεδόν όλα τα κράτη - μέλη του ΝΑΤΟ, αλλά και την αποστολή τους σε στρατηγεία του ΝΑΤΟ στο εξωτερικό, προάγοντας τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων στους στρατιωτικούς οργανισμούς άλλων κρατών και αποκτώντας πολύτιμες παραστάσεις. Επίσης με τον πρόσφατο νόμο περί Εξέλιξης και Ιεραρχίας των Στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων (Ν. 3883/2010 ΦΕΚ 167 Α'/24-9-10) δίνεται μεγάλη βαρύτητα στην εξειδίκευση και την απόκτηση γνώσεων, θέτοντας ως προαπαιτούμενο για την ανέλιξη των εργαζομένων, την επιτυχή αποφοίτηση και μάλιστα με υψηλή βαθμολογία, από τις υποχρεωτικές εκπαιδεύσεις, ανάλογα το βαθμό και την ειδικότητα. Επιπλέον οι εργαζόμενοι διευκολύνονται για τη φοίτησή τους σε Πανεπιστημιακά Ιδρύματα τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, ενώ καλύπτονται και τα διδάκτρα για εκμάθηση ξένων γλωσσών. Τέλος, οι απαιτήσεις για τη στροφή προς το επαγγελματικό μοντέλο βρίσκονται στην ημερήσια διάταξη του Γενικού Επιτελείου Στρατού, αφενός στο γραπτό και αφετέρου στον προφορικό λόγο, ενώ και οι απαιτήσεις της κοινωνίας κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση.

Πρέπει να παραδεχτούμε όμως ότι, παρά τις προσπάθειες και τις αλλαγές των τελευταίων χρόνων, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ο

ελληνικός Στρατιωτικός Οργανισμός έχει μετατραπεί σε καθαρά επαγγελματικός. Όπως αναφέρει ο Ιωάννης Παπανικολάου:

«Σε αυτό το κοινωνικοπολιτικό γίνεσθαι οι ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, υπό την πίεση του διεθνούς περιβάλλοντος και της ελληνικής κοινής γνώμης, έχουν εξαγγείλει τη μετατροπή τους σε επαγγελματικές. Στην πράξη όμως εξακολουθούν να υιοθετούν τα περισσότερα χαρακτηριστικά και τις πρακτικές του θεσμικού μοντέλου και αποφεύγουν την υιοθέτηση χαρακτηριστικών του μοντέλου της επαγγελματικής οργάνωσης» (Παπανικολάου, Ι. 2010:69).

Εάν δούμε τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν το θεσμικό και το επαγγελματικό μοντέλο όπως το περιγράψαμε παραπάνω, θα αντιληφθούμε ότι το σύγχρονο μοντέλο του Στρατιωτικού Οργανισμού στην Ελλάδα έχει υιοθετήσει χαρακτηριστικά και από τις δύο κατηγορίες. Έτσι βλέπουμε ότι, εκτός από τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά που περιγράφηκαν παραπάνω, υπάρχουν και τα θεσμικά χαρακτηριστικά. Τέτοια είναι οι αρκετές υπερωριακές απασχολήσεις και οι 24ωρες υπηρεσίες, οι οποίες δεν αποζημιώνονται οικονομικά, οι συχνές απομακρύνσεις από την οικογένεια είτε με τη μορφή μεταθέσεων, είτε με τη μορφή εκπαιδεύσεων, που η τελευταία δεν μπορεί να ακολουθήσει, καθώς και η υπακοή στη στρατιωτική πειθαρχία και η αδυναμία διαπραγματεύσεως και αγωνιστικής διεκδίκησης σε θέματα εργασιακών συνθηκών. Οι χρηματικές απολαβές βασίζονται στο βαθμό και την παλαιότητα και όχι στα προσόντα και το αντικείμενο εργασίας, ενώ οι συνταξιούχοι απολαμβάνουν (ή απολάμβαναν πριν από την πρόσφατη οικονομική κρίση) περισσότερων προνομίων σε σχέση με τους συνομηλίκους τους.

Τα παραπάνω μας δείχνουν ότι ο σύγχρονος ελληνικός Στρατιωτικός Οργανισμός, κινείται ανάμεσα στα δύο μοντέλα λειτουργίας, θεσμικό και επαγγελματικό, με μια τάση σύγκλισης προς το επαγγελματικό μοντέλο. Όμως η πρόσφατη οικονομική κρίση, λειτουργεί ως τροχοπέδη στην προσπάθεια μετατροπής του Οργανισμού σε πλήρη επαγγελματικό. Οι προσλήψεις των Εθελοντών εργαζομένων έχουν σταματήσει, οι οικονομικές απολαβές δεν προσεγγίζουν τους νόμους της αγοράς, ενώ η υπερωριακή απασχόληση συνεχίζει να μην αμείβεται. Αντ' αυτού γίνεται μια προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και ζωής των εργαζομένων, με την προσπάθεια μείωσης των μεταθέσεων, ή τη μείωση των υπερωριακών απασχολήσεων, προσεγγίζοντας ένα πιο θεσμικό μοντέλο διαχείρισης. Ο συνδυασμός των δυο μοντέλων με το ρευστό του προσανατολισμό, προβλέπεται να υπάρχει στο

Στρατιωτικό Οργανισμό και δύσκολα θα αλλάξει για τα επόμενα δέκα με δεκαπέντε χρόνια. Αυτό είναι φυσικό να προκαλέσει σύγχυση στην εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να υπάρχουν πολλές αποκλίσεις από την “ενδεδειγμένη” εργασιακή ταυτότητα.

Οι εργαζόμενοι, με το πέρασ της εκπαιδεύσεώς τους εισέρχονται στο Στρατιωτικό Οργανισμό, και αναλαμβάνουν τα καθήκοντα για τα οποία εκπαιδεύτηκαν. Ο κοινός τρόπος εκπαίδευσης με παρόμοια βιώματα, ανά κατηγορία εργαζομένων, οι συχνές μεταθέσεις που δεν αφήνουν τους εργαζόμενους να διευρύνουν τις επαφές τους με την ντόπια κοινωνία λόγω μικρού χρονικού διαστήματος παραμονής σε αυτήν, σε συνδυασμό με την συμβίωση σε συγκροτήματα κατοικιών²⁹ εκτός του στρατοπέδου και του ωραρίου εργασίας, οδηγούν στη δημιουργία μιας κοινής αντίληψης, δηλαδή μια ιδιαίτερη στρατιωτική κουλτούρα. Όπως αναφέρει ο Γεώργιος Καφφές:

«Κουλτούρα, λοιπόν, τέτοιου τύπου (στρατιωτική κουλτούρα) έχουμε όταν υπάρχει αναφορά σε έναν κοινό τρόπο αντίληψης για το περιβάλλον, για τις ηθικές αξίες και τις προτεραιότητες στη ζωή, για τις ιδέες που συνειδητά ή ασυναίσθητα αποδέχονται, καθώς και για τον τρόπο ιεραρχικής δομής στον οποίο εντάσσονται. (όσον αφορά την επίδραση της κουλτούρας αυτής στην προσωπικότητα του ατόμου) (...) Είναι φυσιολογικό, εφόσον ο στρατός συντίθεται από ενήλικες, να διαμορφώνει συνεπικουρικά με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο τον χαρακτήρα του ατόμου, αλλά να μη μπορεί να εκριζώσει οριστικά τα βασικά χαρακτηριστικά καθενός» (Καφφές, Γ. 2005:154)

Επίσης, ενώ ο Στρατιωτικός Οργανισμός είναι δομημένος πάνω σε αρχές όπως η πίστη στην ιεραρχία, η προσήλωση στην πειθαρχία και στην αυτοπειθαρχία καθώς και στον προσωπικό αυστηρό έλεγχο, είναι πιθανόν να δημιουργηθούν άτυπες σχέσεις εντός του Οργανισμού, ανεξαρτήτως ιεραρχικού βαθμού και καθηκόντων που να διευκολύνουν και εν τέλει να αυξάνουν τη συνοχή του Οργανισμού. Αυτό ενισχύεται από τη μια με τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας που αναγκάζουν το προσωπικό να εργάζεται πολλές ώρες μαζί και να απαιτείται ο συντονισμός και το προσωπικό ενδιαφέρον όλων των εργαζομένων για να επιτευχθεί ο κοινός σκοπός. Από την άλλη η κοινή διαβίωση στα ίδια

²⁹ Υπάρχουν στο Στρατιωτικό Οργανισμό συγκροτήματα σπιτιών τόσο για το έγγαμο όσο και για το άγαμο προσωπικό που διαμένει ύστερα από αίτηση των ιδίων και επικύρωση από επιτροπή που ελέγχει την προτεραιότητα των εργαζομένων. Με τα τελευταία δημοσιονομικά δεδομένα όλο και περισσότερο προσωπικό επιθυμεί να στεγαστεί στα παραπάνω οικήματα λόγω του ελάχιστου κόστους του ενοικίου.

συγκροτήματα οικημάτων και οι συχνές μεταθέσεις που έχουν ως αποτέλεσμα σε ένα άγνωστο περιβάλλον οι μόνοι γνωστοί άνθρωποι να είναι οι συνάδελφοι από παλαιότερη συνεργασία, ενισχύουν τον ανθρώπινο παράγοντα ώστε να υπάρχει μια ουσιαστική συνοχή στις τάξεις των εργαζομένων.

Μέσω λοιπόν των καθηκόντων που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι, τα βιώματά τους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και την εκπαίδευση που κατά καιρούς λαμβάνουν, σε συνδυασμό με τη στρατιωτική κουλτούρα που ενσωματώνουν, τόσο στην εκπαίδευση όσο και κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους ως εργαζόμενοι στον Οργανισμό, καθορίζουν τις αξίες και της νόρμες τις εργασίας τους. Αυτές πρέπει να προσεγγιστούν ευρύτερα σε σχέση με τους άλλους εργασιακούς οργανισμούς, διότι από τη μια υπάρχουν οι μεταθέσεις όπως και οι συχνές εναλλαγές καθηκόντων που δεν ευνοούν τη διάσπαση του Στρατιωτικού Οργανισμού σε μεμονωμένα καθήκοντα και υπηρεσίες και τον καθορισμό των αξιών σε αυτή τη βάση. Επομένως ο καθορισμός των νορμών και των αξιών της εργασίας τους, από τους εργαζόμενους που θα εξετάσουμε παρακάτω, είναι πιθανό να αναφέρονται στο σύνολο του Στρατιωτικού Οργανισμού και όχι στην υπηρεσία που εργάζονται την παρούσα χρονική περίοδο.

Για παράδειγμα, ο καθορισμός των κανόνων και των αξιών της εργασίας ενός ταμιά σε μια τράπεζα θα αναφέρονται συνήθως στα καθήκοντά του ως ταμίας και λιγότερο στον Τραπεζικό Οργανισμό που είναι μέλος, σε αντίθεση με κάποιον εθελοντή με ειδικότητα χειριστή οπλομηχανήματος, όπου είναι πιθανότερο να εκλάβει τις αξίες και τις νόρμες της εργασίας του όχι σύμφωνα με τα καθήκοντά του, αλλά με την ιδιότητά του ως μέλος του Στρατιωτικού Οργανισμού. Αυτό οδηγεί τους εργαζόμενους να σχηματίζουν μια ευρύτερη εργασιακή ταυτότητα που είναι συνυφασμένη με την οργανωσιακή, η συνεχής αλληλεπίδραση των οποίων την καθορίζει, επανακαθορίζει και διαμορφώνει με το πέρασμα του χρόνου και την αλλαγή των κοινωνικών – πολιτικών, εργασιακών και οργανωσιακών δεδομένων.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο γυναικείο στρατιωτικό προσωπικό του ελληνικού Στρατιωτικού Οργανισμού, λόγω αφενός της πρόσφατης μεγάλης αύξησής του, αλλά και αφετέρου λόγω της ανάληψης ιδιαίτερων μάχιμων καθηκόντων τα οποία μέχρι πρόσφατα ήταν αποκλειστικό προνόμιο των ανδρών συναδέλφων τους. Έχει μεγάλο ενδιαφέρον η έρευνα του τρόπου ενσωμάτωσης των γυναικών στον Οργανισμό, τόσο από την πλευρά τους όσο

και από την πλευρά των ανδρών, ιδιαίτερα σε υψηλής ετοιμότητας στρατόπεδα. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι σε τέτοιου επιπέδου τμήματα, μέχρι πρόσφατα, δεν υπήρχε γυναικείο διοικητικό προσωπικό με αποτέλεσμα, πρώτη φορά τα τελευταία χρόνια, μάχιμα τμήματα μεικτού προσωπικού να διοικούνται από γυναίκες. Επομένως είναι ενδιαφέρον να εξεταστούν οι τεχνικές που έχουν αναπτυχθεί ώστε να διατηρηθεί η συνοχή των τμημάτων.

Μια αξιόλογη έρευνα διεξήχθη στο Στρατιωτικό Οργανισμό των Ηνωμένων Πολιτειών από την Laura Miler, το 1997 η οποία εξέτασε θέματα όπως η φύση των σχέσεων των δύο φύλων, συγκρούσεις και συνεργασίες ανάμεσα στις γυναίκες, η διαχείριση των εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, και άλλα. Μέσω της έρευνας αυτής φάνηκε ότι υπάρχει μια προκατάληψη από το αντρικό προσωπικό απέναντι στο γυναικείο, με τους πρώτους να αναφέρουν ότι παρόλο που οι γυναίκες δεν έχουν τις δυνατότητες να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες εργασιακές συνθήκες, αντλούν τη δύναμή τους με αθέμιτους τρόπους, χρησιμοποιώντας την ιδιότητα του φύλου, για να κερδίσουν την εύνοια και την εξέλιξη της καριέρας τους.

Από την άλλη, οι γυναίκες ανέφεραν ότι παρόλο που υπάρχουν ελάχιστες περιπτώσεις σεξουαλικών παρενοχλήσεων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, αυτό που κυριαρχεί είναι η διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο που φτάνει στα όρια της παρενόχλησης³⁰. Σύμφωνα κυρίως με τις γυναίκες αξιωματικούς αυτές πρέπει να προσπαθήσουν περισσότερο, ώστε να αποδείξουν ότι είναι ισάξιες με τους άντρες στην εκτέλεση των καθηκόντων τους ή στην συμμετοχή τους σε διάφορες εκπαιδεύσεις, ενώ πολλές φορές αυτή η προσπάθεια αντιμετωπίζεται με καχυποψία. Τέλος, ενώ υπάρχει προκατάληψη των ανδρών απέναντι στις γυναίκες κατά την είσοδό τους στις ομάδες εργασίας, στη συνέχεια η αποδοχή τους είναι ευκολότερη, ώστε μετά από λίγο καιρό να τις βλέπουν ως ισάξιο μέλος των ομάδων αυτών (Harrell, M., Miler, L. 1997).

Σε αντίστοιχη έρευνα που διεξήχθη στο Στρατό Ξηράς από το Γεράσιμο Καραμπελιά το 2008 σε 300 εν ενεργεία στελέχη των ενόπλων δυνάμεων, το 100% των ερωτηθέντων αξιολόγησε θετικά την παρουσία των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις. Ένα μεγάλο ποσοστό όμως από αυτούς σε κατ' ιδίαν συζητήσεις δεν έκρυβε τις αμφιβολίες του, τόσο για το κατά πόσο μπορούν οι

³⁰ *Gender Harassment*, όπου η συγγραφέας την ορίζει ως «την παρενόχληση που δεν είναι σεξουαλική, και χρησιμοποιείται για να ενδυναμώσει τον παραδοσιακό ρόλο των δύο φύλων, ή είναι υπεύθυνη για τη διατήρηση αυτών των ρόλων». (Harrell, M, Miler, L. 1997:35).

γυναίκες να ανταπεξέλθουν σε μάχιμες θέσεις, όσο και για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα των ενόπλων δυνάμεων από την αύξηση του ποσοστού τους, σε αξιωματικούς και υπαξιωματικούς. Όλοι όμως συμφωνούσαν με τη θεωρητική επανεξέταση του θέματος, αλλά και την εκμετάλλευση της εμπειρίας Στρατιωτικών Οργανισμών άλλων κρατών προς όφελος του στρατιωτικού επαγγέλματος και του εθνικού συμφέροντος. (Καραμπελιάς, Γ. 2009:96).

Στο τρίτο στάδιο της συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας και βγαίνοντας από τα τείχη των στρατοπέδων, η ταυτότητα αυτή, ως αναπόσπαστο τμήμα της προσωπικότητας του ατόμου, διαμορφώνεται διαρκώς από τη συναναστροφή του τόσο με τα άλλα μέλη της κοινωνίας, όσο και από τους σημαντικούς άλλους. Ιδιαίτερα για τον ελληνικό Στρατιωτικό Οργανισμό αναμένεται μια ισχυρή επιρροή του εργαζόμενου κυρίως από την οικογένεια του³¹ αλλά και από τους συγγενείς ή φίλους, καθώς και το υπόλοιπο κοινωνικό του περιβάλλον. Αυτό συμβαίνει διότι λόγω των μεγάλων απαιτήσεων του Οργανισμού, που εντείνονται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια με την αύξηση της συμμετοχής σε ειρηνευτικές αποστολές, την ανάγκη για περισσότερη εκπαίδευση και γνώσεις, καθώς και για μεγαλύτερη εξειδίκευση, αλλά και τη φύση της εργασίας, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος καθ' όλη τη διάρκεια του 24ώρου. Από την άλλη, λόγω των συχνών μεταθέσεων η οικογένεια του στρατιωτικού είναι μια πυρηνική οικογένεια ειδικού τύπου, όπου θα πρέπει για αρκετό διάστημα τα μέλη της να ζήσουν χωριστά όταν οι καταστάσεις το επιβάλλουν (επάγγελμα συζύγου, σχολεία των παιδιών, άλλοι οικονομικοί παράγοντες), αλλά και να λειτουργούν με την απουσία του συζύγου στρατιωτικού, λόγω των συνεχώς αυξανόμενων ωρών εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες για την προστασία της στρατιωτικής οικογένειας, ιδιαίτερα με τον τελευταίο νόμο που ψηφίστηκε από το Κοινοβούλιο το 2010 (Ν. 3883/2010 ΦΕΚ 167 Α' /24-9-10). Σύμφωνα με αυτό, προβλέπεται η χορήγηση 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου και στο αντρικό στρατιωτικό προσωπικό, εφόσον η σύζυγος εργάζεται, η υποχρεωτική συνυπηρέτηση συζύγων που εργάζονται στο δημόσιο, αλλά και η ελαχιστοποίηση των μεταθέσεων σε περίπτωση πολύτεκνων οικογενειών. Όμως η δύσκολη οικονομική συγκυρία, σε συνδυασμό με τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της οικογένειας, αλλά και την εσωτερική ανάγκη για

³¹ Με την έννοια οικογένεια εδώ αναφερόμαστε στην πυρηνική οικογένεια που απαρτίζεται από τη σύζυγο και τα παιδιά του εργαζόμενου.

εργασία, επιβάλλουν και στους δύο συζύγους να απασχολούνται πολλές ώρες με την εργασία τους.

Τα παραπάνω δημιουργούν μια ανισορροπία ανάμεσα στους δύο θεσμούς³², όπου η αλληλεπίδρασή τους διαμορφώνει τις τάσεις και τις αντιλήψεις για το στρατιωτικό επάγγελμα και καθορίζει το ρόλο των εργαζομένων μέσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Όπως συνεχίζει ο Καραμπελιάς στο ίδιο βιβλίο:

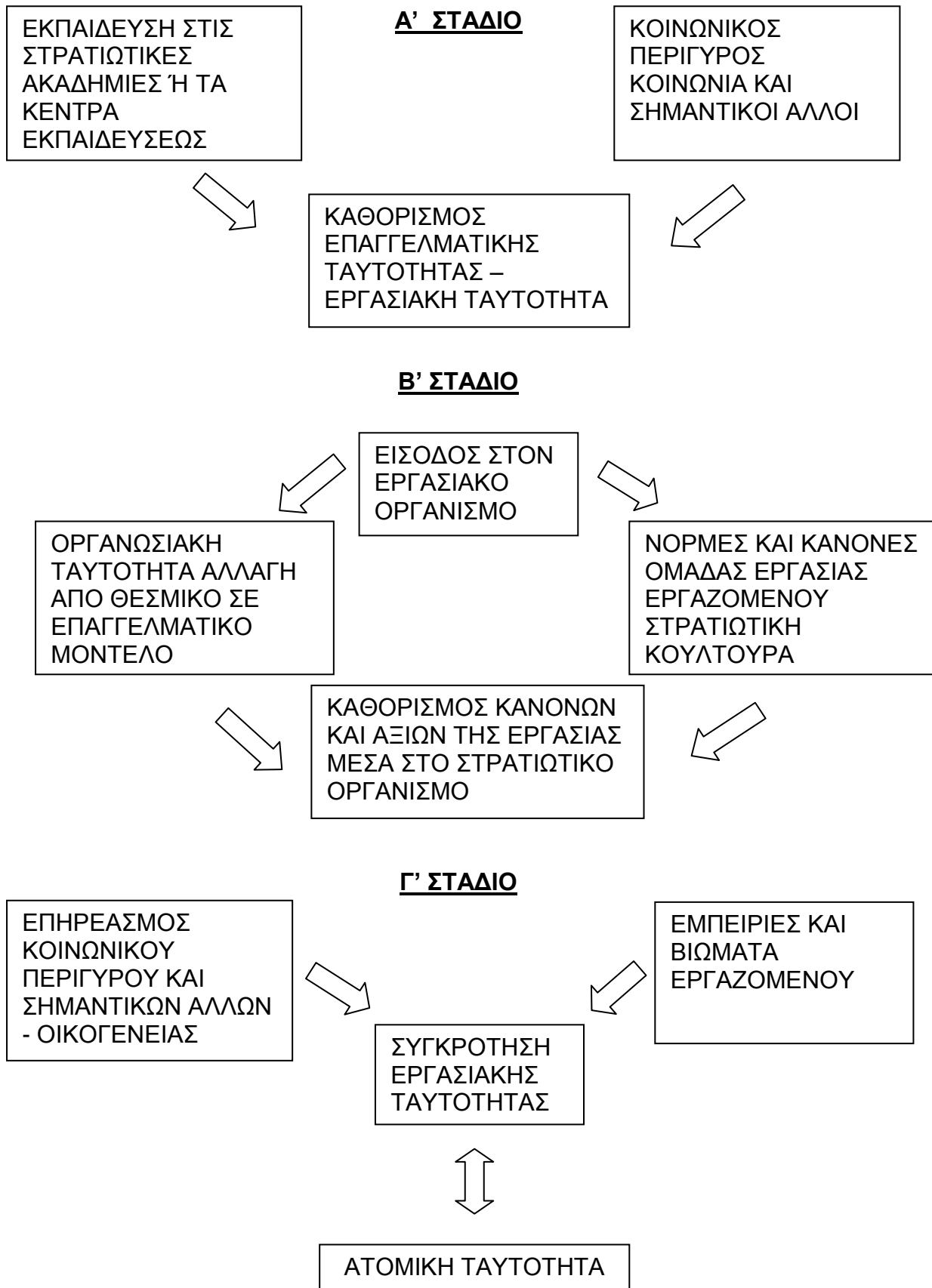
«Σε ότι αφορά την απόδοση των ένστολων στα πεδία των μαχών είτε σε επιτελικά γραφεία, διάφοροι αναλυτές έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση των αναγκών των στρατιωτικών οικογενειών διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη συμπεριφορά των ένστολων μελών της» (Καραμπελιάς, Γ. 2009:72).

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες διαμορφώνουν τις αντιλήψεις και τις πεποιθήσεις των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, όσον αφορά στην εργασία τους, δηλαδή διαμορφώνουν την εργασιακή τους ταυτότητα. Αυτή δε μένει σταθερή αλλά έχει ένα δυναμικό χαρακτήρα όπως αναλύθηκε στο κεφάλαιο 2.1 (Ανάλυση της Ταυτότητας) σύμφωνα με τα λεγόμενα των Giddens, Castells, Jenkins, και η οποία μεταβάλλεται, επαναδιαπραγματεύεται και επαναπροσδιορίζεται ανάλογα με τη μεταβολή των παραγόντων που μόλις αναλύσαμε. Με το πέρασμα των χρόνων, τη συνεχή ενσωμάτωση του εργαζομένου στο Στρατιωτικό Οργανισμό, καθώς και τις εμπειρίες που έχει αποκτήσει, η ταυτότητα αυτή επαναδιαπραγματεύεται, επηρεάζεται και επηρεάζει τη συνολική ατομική ταυτότητα, φτάνοντας στο σημείο να ενσωματωθεί πλήρως με την προσωπικότητα του εργαζόμενου, και να του προσδώσει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα τον προσδιορίζουν ως άτομο για την υπόλοιπη ζωή του.

Όσα προαναφέρθηκαν περιγράφονται αναλυτικά στο **Σχήμα 5** που ακολουθεί. Στο σχήμα αυτό φαίνονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό και εάν συγκριθεί με το **Σχήμα 3** στη σελίδα 38 της παρούσης μελέτης, θα φανούν τόσο οι ομοιότητες όσο και οι διαφορές σε σχέση με τη συγκρότηση της εν λόγω ταυτότητας σε άλλους Οργανισμούς. Στη συνέχεια θα γίνει παρουσίαση της ποιοτικής έρευνας που έλαβε χώρα σε έντεκα

³² Στρατιωτικό επάγγελμα και οικογένεια

εργαζόμενους στο Στρατιωτικού Οργανισμού με σκοπό να προσδιοριστούν οι παράγοντες που προαναφέρθηκαν μέσα από το λόγο των ίδιων των εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσουμε μέσα από τις αφηγήσεις των αποκρινόμενων να διαπιστώσουμε το βαθμό που η θεωρητική ανάλυση των παραγόντων συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας όπως αναλύθηκε παραπάνω, συμβαδίζει με τις πραγματικές απόψεις των εργαζομένων.



Σχήμα 7 Συγκρότηση Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Επιλογή της Ερευνητικής Μεθόδου

Στα πρώτα στάδια της σύλληψης της ερευνητικής διαδικασίας υπήρχε ένα δίλημμα σχετικά με τον κατάλληλο σχεδιασμό που έπρεπε να ακολουθηθεί, ώστε να γίνει εφικτή η μελέτη του προς εξέταση θέματος. Τα δεδομένα που υπήρχαν μέχρι εκείνη τη στιγμή ήταν ότι το θέμα της έρευνας και γενικά ο ελληνικός Στρατιωτικός Οργανισμός ως σύνολο, ελάχιστα είχε ερευνηθεί όπως προαναφέρθηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Ως εκ τούτου, ήταν αναγκαίο ο ερευνητικός σχεδιασμός να διαμορφωθεί κατάλληλα, ώστε να είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει τα άγνωστα δεδομένα που θα προέκυπταν, καθώς και πιθανά ανατρεπτικά σενάρια καθώς και νέα στοιχεία που δεν είχαν προβλεφθεί και αναλυθεί στη βιβλιογραφία. Από την άλλη, στη βιβλιογραφική επισκόπηση έγινε μια προσπάθεια προσαρμογής των δεδομένων που προέκυψαν κατά την έρευνα της συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας γενικά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Στρατιωτικού Οργανισμού. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την κατασκευή του εννοιολογικού σχήματος (**σχήμα 7**) όπως αναλύθηκε διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε ως ευρετικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή της έρευνας.

Η παραπάνω διαδικασία, και ιδιαίτερα η εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση με την κατασκευή των εν λόγω εννοιολογικών σχημάτων, ακολουθήθηκε ώστε να αυξηθεί η θεωρητική ευαισθησία πάνω σε ένα θέμα που ελάχιστα έχουν γραφεί, με σκοπό να επικεντρωθεί η μελέτη στα σημαντικά ζητήματα που θα ανακύψουν τόσο κατά τη συλλογή όσο και κατά την ανάλυση των δεδομένων. Η θεωρητική ευαισθησία (theoretical sensitivity) σύμφωνα με τους Strauss και Corbin είναι:

«Η ικανότητα να αναγνωρίζεις τι είναι σημαντικό στα δεδομένα και να του δώσεις νόημα. Αυτό βοηθάει να διατυπώσεις τη θεωρία που είναι πιστή στην πραγματικότητα των φαινομένων που μελετάς. Η θεωρητική ευαισθησία έχει δύο πηγές. Πρώτα, προέρχεται από το να είναι καλά θεμελιωμένη από τη σχετική βιβλιογραφία, όπως επίσης από επαγγελματικές και προσωπικές εμπειρίες. Αυτό που κάνεις είναι να φέρεις αυτές τις πολύπλοκες γνώσεις στο πλαίσιο της ερευνητικής κατάστασης. Επιπλέον η θεωρητική ευαισθησία αποκτιέται κατά τη

διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας με τη συνεχή αλληλεπίδραση με τα δεδομένα τόσο κατά τη συλλογή όσο και κατά την ανάλυση. (Strauss και Corbin, 1990).

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω, για να αυξηθεί η θεωρητική ευαισθησία του ερευνητή ώστε να μπορέσει να ανιχνεύσει μέσα από τα ερευνητικά δεδομένα σημαντικά θέματα προς διερεύνηση, προηγήθηκε μια εκτεταμένη βιβλιογραφική μελέτη. Ως απόσταγμα της συγκεκριμένης μελέτης κατασκευάστηκαν τα εννοιολογικά σχήματα που περιγράφηκαν παραπάνω. Αυτό δεν έγινε με σκοπό τον αυστηρό έλεγχο των συγκεκριμένων σχημάτων, διότι σε περίπτωση αναίρεσής τους από τα δεδομένα (γεγονός που είναι πιθανό σε άγνωστα πεδία) δε θα μπορούσαμε να καταλήξουμε σε κάτι συγκεκριμένο. Αντίθετα, σκοπός των σχημάτων αυτών ήταν να λειτουργήσουν ως ευρετικά πλαίσια ώστε να τεθούν ως βάση για την εξερεύνηση του εν λόγω άγνωστου πεδίου.

Ταυτόχρονα με την έναρξη της σχεδίασης της ερευνητικής διαδικασίας, δημιουργήθηκε το δίλημμα όσον αφορά στην επιλογή της στρατηγικής διερεύνησης του επιλεχθέντος φαινομένου. Το δίλημμα αυτό αφορούσε στην επιλογή ενός προκαθορισμένου σχεδίου ερευνητικής διαδικασίας ή ενός ευέλικτου σχεδίου.

Όπως αναφέρει ο Colin Robson για τα προκαθορισμένα σχέδια:

«Στα προκαθορισμένα σχέδια, αυτή η σύνδεση (της έρευνας με τη θεωρία) είναι άμεση, τα προκαθορισμένα σχέδια καθοδηγούνται από τη θεωρία. Ο μόνος τρόπος με τον οποίο μπορούμε, όπως απαιτεί ένα προκαθορισμένο σχέδιο, να προσδιορίσουμε εκ των προτέρων τις μεταβλητές που θα περιληφθούν στη μελέτη μας, καθώς και τις ακριβείς διαδικασίες που θα ακολουθηθούν, είναι το να έχουμε μια αρκετά καλά επεξεργασμένη θεωρία του φαινομένου που ερευνούμε. (...) Αυτή η κατανόηση μπορεί να έχει τη μορφή ενός υποδείγματος που ίσως αναπαριστάται γραφικά ως εννοιολογικό πλαίσιο». (Robson, C. 2010:113)

Όπως μας λέει λοιπόν ο συγγραφέας, τα προκαθορισμένα σχέδια είναι σχέδια αυστηρά δομημένα και χρησιμοποιούνται για να ερευνηθούν θέματα για τα οποία έχουμε σε ένα μεγάλο ποσοστό εννοιολογική κατανόηση του προ διερεύνηση φαινομένου. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν εξαρχής συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα που καλούμαστε να εξετάσουμε και δε μπορούμε να τα τροποποιήσουμε εφόσον υπάρχουν καινούργια δεδομένα που δεν είχαν ληφθεί

εξαρχής υπόψη. Στα προκαθορισμένα σχέδια είναι δύσκολο να βγει η έρευνα εκτός των ερευνητικών πλαισίων που έχουν τεθεί και η όλη ερευνητική διαδικασία επικεντρώνεται στους παράγοντες που σύμφωνα με τη θεωρία συγκροτούν και επηρεάζουν το προς εξέταση φαινόμενο.

Αντίθετα στα ευέλικτα σχέδια, έχοντας ένα ρευστό σχεδιασμό, μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα σε θέματα με ελάχιστη παρελθοντική διερεύνηση και βιβλιογραφική ενασχόληση. Όπως αναφέρει ο ίδιος συγγραφέας:

«Στα ευέλικτα σχέδια, θα αναθεωρούνται διαρκώς όλες οι πτυχές της έρευνας κατά τη διεξαγωγή της. Με άλλα λόγια, το λεπτομερές πλαίσιο του σχεδίου προκύπτει στη διάρκεια της μελέτης. Οι διάφορες δραστηριότητες – η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, η συγκεκριμενοποίηση και τροποποίηση του συνόλου των ερευνητικών ερωτημάτων, η ανάπτυξη της θεωρίας, η μεταβολή του αρχικού δείγματος για να διερευνηθούν ενδιαφέρουσες γραμμές ή για να αναζητηθούν απαντήσεις σε κάπως διαφορετικά ερωτήματα και ίσως ακόμη η αναθεώρηση των σκοπών της μελέτης υπό το πρίσμα ενός μεταβληθέντος πλαισίου που προκύπτει από τον τρόπο κατά τον οποίο αναπτύσσονται οι άλλες πτυχές της έρευνας – είναι πιθανόν να εξελίσσονται ταυτόχρονα». (Robson, C. 2010:96)

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω λόγια, τα ευέλικτα σχέδια συγκροτούν ταυτόχρονα τη θεωρία και την έρευνα και εξετάζονται την ίδια στιγμή οι παράγοντες που συγκροτούν και επηρεάζουν το προς διερεύνηση φαινόμενο. Ουσιαστικά δηλαδή το λεπτομερές πλαίσιο του σχεδίου προκύπτει στη διάρκεια της μελέτης. Η όλη ερευνητική διαδικασία από τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, η αποκρυστάλλωση αλλά και τροποποίηση των ερευνητικών ερωτημάτων, η ανάπτυξη της θεωρίας καθώς και η συνεχής αλληλεπίδραση με τα δεδομένα, που μπορεί να οδηγήσει στην αναθεώρηση των σκοπών της μελέτης, είναι πιθανόν να εξελίσσονται ταυτόχρονα, προσφέροντας σημαντικά στοιχεία στην επεξήγηση του εν λόγω φαινομένου.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, για την παρούσα μελέτη κρίθηκε καταλληλότερο το **ευέλικτο σχέδιο** λόγω της ελάχιστης παρελθοντικής κοινωνιολογικής διερεύνησης στον υπό μελέτη Οργανισμό. Το γεγονός αυτό δεν επέτρεπε την κατασκευή άκαμπτων ερευνητικών ερωτημάτων που θα αναζητούσαν πολύ συγκεκριμένες απαντήσεις, διότι δεν μπορούσαν εξαρχής να συγκροτηθούν τα ερωτήματα της έρευνας χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα τροποποίησης ανάλογα με τα δεδομένα που θα προέκυπταν. Επίσης ήταν

πολύ πιθανή η ανάδειξη επιπλέον θεμάτων που δεν είχαν αναλυθεί στο θεωρητικό πλαίσιο και που δε θα υπήρχε η δυνατότητα διερεύνησής τους εάν είχε επιλεγεί η στρατηγική του προκαθορισμένου σχεδίου.

Επιλέγοντας λοιπόν τη στρατηγική που θα ακολουθηθεί για τη διεξαγωγή της έρευνας, η οποία είναι αυτή του **ευέλικτου σχεδίου**, στη συνέχεια έπρεπε να οριστεί ο τρόπος διεξαγωγής της. Μεταξύ της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας επιλέχθηκε η δεύτερη για τους ίδιους λόγους που επιλέχθηκε και η στρατηγική του ευέλικτου σχεδίου.

Η επιλογή αυτή έγινε διότι η ποιοτική έρευνα:

«... σχετίζεται με την καταγραφή συγκεκριμένων επιλεγμένων ποιοτήτων ή χαρακτηριστικών (πτυχών) των κοινωνικών φαινομένων σε κάποια μορφή δομημένης απεικόνισης ή περιγραφής. Τα ποιοτικά δεδομένα έχουν μια συγκεκριμένη δομή με τη μορφή λεκτικών περιγραφών (π.χ. απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις, αφηγηματικές περιγραφές, των συμβάντων που λαμβάνουν χώρα) ή μη λεκτικών απεικονίσεων (συμβολικές, μεταφορικές και ιχνογραφικές απεικονίσεις, βιντεογραφημένο υλικό κ.α.) και αναπαριστούν τις αλήθειες των υπό διερεύνηση κοινωνικών φαινομένων»(Πουρκός, Μ. 2010:132)

Δηλαδή η συγκεκριμένη ερευνητική διαδικασία στοχεύει στην ανάπτυξη της θεωρίας, έχει ευέλικτη δομή και επιτρέπει αλλαγές των ερωτημάτων που τίθενται στο δείγμα ακόμα και μετά την έναρξη της έρευνας, σε αντίθεση με το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται στην ποσοτική έρευνα όπου επιβάλλει την οριστικοποίηση των θεμάτων και των ερωτήσεων από το ξεκίνημα της έρευνας. Σύμφωνα με τη Νότα Κυριαζή:

«Το κύριο χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι ότι βασίζεται σε συγκριτικά μικρότερο αριθμό περιπτώσεων με στόχο όχι την ανακάλυψη γενικών τάσεων (που αναγκαστικά προϋποθέτει πολλές περιπτώσεις), αλλά τη διαμόρφωση ολικής εικόνας για κάθε περίπτωση και την ανεύρεση των κοινών τους στοιχείων».(Κυριαζή, Ν. 1999:52)

Και παρακάτω στο ίδιο βιβλίο:

«Κατά συνέπεια, η ποιοτική έρευνα στηρίζεται στην παραδοχή ότι τα κοινωνικά νοήματα δεν απορρέουν από τις ίδιες τις δραστηριότητες ή τα κοινωνικά φαινόμενα, αλλά αποδίδονται από τους δρώντες ανάλογα με το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται».(Κυριαζή, Ν. 1999:53)

Από τα παραπάνω συνεπάγεται ότι η ποιοτική έρευνα θέτει ως προτεραιότητα τη νοηματοδότηση που δίνει κάθε υποκείμενο ξεχωριστά, σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα που δίνει προτεραιότητα στις γενικές τάσεις του δείγματος, κι έτσι το συγκεκριμένο είδος έρευνας κρίνεται καταλληλότερο για την ολόπλευρη κατανόηση του προς εξέταση φαινομένου. Με την επιλογή της μεθόδου αυτής, σκοπός είναι να ερευνηθεί το γενικότερο πλαίσιο στο οποίο σχηματίζεται και μετασχηματίζεται η συγκεκριμένη εργασιακή ταυτότητα, μέσα από την υποκειμενικότητα του δρώντος υποκειμένου. Όπως αναφέρει ο Μάριος Πούρκος:

«... η ουσία των ποιοτικών προσεγγίσεων βρίσκεται στην επιστημολογική τους στάση, στον τρόπο που προσεγγίζουν τα φαινόμενα, στα ερευνητικά ερωτήματα που επιχειρούν να απαντήσουν και στους στόχους που θέτουν, στο είδος της γνώσης που παράγουν: το ενδιαφέρον εστιάζεται στις υποκειμενικές διαστάσεις των φαινομένων, στις εμπειρίες και τα βιώματα των υποκειμένων, στις εμπρόθετες και επενεργειακές ιδιότητες της δράσης τους και στο πώς όλα αυτά είναι πλαισιοθετημένα (πραγματιστικά, χωρο-χρονικά, διαπροσωπικά, κοινωνικο-πολιτισμικά, ιστορικά κ.α.)» (Πουρκός, Μ. 2010:166) ή όπως αναφέρει η Άννα Λυδάκη:

«Με τη χρήση επιτόπιων ποιοτικών μεθόδων³³ δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για να ακουστεί η φωνή των ίδιων των υποκειμένων της έρευνας και όχι ο σχολαστικός λόγος του ερευνητή, όπως είχε χαρακτηρίσει ο Bourdieu το λόγο του επιστήμονα, ο οποίος μπορεί να σχολιάζει χωρίς να βιώνει τα γεγονότα του πεδίου, χρησιμοποιώντας τη δική του επιστημονική σχολαστική γλώσσα»(Λυδάκη, Α. 2007:70).

Μετά την επιλογή της ερευνητικής στρατηγικής, που είναι αυτή του **ευέλικτου σχεδίου**, καθώς και της μεθόδου έρευνας με την κατάληξη στην **ποιοτική έρευνα**, έπρεπε να αποφασιστεί ποιο είδος ποιοτικής έρευνας έπρεπε να επιλεγεί. Στην αναζήτηση αυτή υπερίσχυσε η έρευνα **με ποιοτικές συνεντεύξεις**, λόγω της ανάγκης να ακουστεί ο λόγος των υποκειμένων, όμως έπρεπε να αποφασιστεί το είδος των συνεντεύξεων που θα υπερίσχυε.

Ανάλογα με το βαθμό δόμησης της συνέντευξης, δηλαδή ανάλογα με το βαθμό τυποποίησής της από τον ερευνητή, μπορούμε σχηματικά να

³³ Όπως αναφέρει η συγγραφέας στο ίδιο άρθρο «Η επιτόπια ποιοτική μελέτη, με συμμετοχική παρατήρηση, συνεντεύξεις και αφηγήσεις ζωής, συνεπάγεται το συγχρωτισμό του ερευνητή με τα υποκείμενα της έρευνάς του και τη δημιουργία σχέσης μαζί τους για να μπορέσει να κατανοήσει το ποιόν των ανθρώπων»(Λυδάκη, Α. 2007:69).

διακρίνουμε τρία βασικά είδη: τη δομημένη συνέντευξη, την ημιδομημένη συνέντευξη και τη μη δομημένη συνέντευξη (Ιωσηφίδης, Θ. 2008). Στην περίπτωση μας προκρίθηκε το δεύτερο είδος συνεντεύξεων, δηλαδή η **ημιδομημένη συνέντευξη**, γιατί διευκόλυνε περισσότερο τόσο τη διεξαγωγή της έρευνας και την ανάλυση των δεδομένων όσο και την εστίαση στα προς εξέταση θέματα.

Η ημιδομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, παρουσιάζει όμως πολύ μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τη σειρά τους, την τροποποίηση του περιεχομένου αυτών ανάλογα με τον ερωτώμενο, καθώς και την προσοχή που θα δώσει σε κάθε θέμα προς συζήτηση. Επομένως η ημιδομημένη συνέντευξη έχει ένα πλάνο ερευνητικών θεμάτων υπό συζήτηση, όμως αυτά τα θέματα μπορούν να αναλυθούν σε επιμέρους υπο-θέματα και ερωτήσεις για έρευνα. Επιπλέον παρέχει τη δυνατότητα αλλαγής της σειράς των θεμάτων και των ερωτήσεων ανάλογα με τις αποκρίσεις των ερευνητικών υποκειμένων, καθώς και την ανάλυση σε βάθος συγκεκριμένων θεμάτων σε αντίθεση με κάποια άλλα, ανάλογα με την ανταπόκριση των ερωτώμενων. Κατά τον Colin Robson:

«(στις ημιδομημένες συνεντεύξεις) Οι ερευνητές είναι εφοδιασμένοι με έναν κατάλογο θεμάτων, στα οποία επιθυμούν να πάρουν αποκρίσεις. Έχουν, ωστόσο, μεγαλύτερη ελευθερία στη σειρά που θέτουν τις ερωτήσεις, στην ακριβή διατύπωσή τους και στο πόσο χρόνο και προσοχή αφιερώνουν στα διάφορα θέματα»(Robson, C. 2007:330)

Ενώ όσον αφορά στον τρόπο διεξαγωγής ο ίδιος συγγραφέας αναφέρει:

«Ο συνεντευκτής θα ξεκινά από ένα αρχικό θέμα, αλλά στη συνέχεια, και σε κάποιο βαθμό, θα καθοδηγείται από τις απαντήσεις του ερωτώμενου για να συνεχίσει την επόμενη ακολουθία θεμάτων»(Robson, C. 2007:330)

Έτσι, όπως φαίνεται παραπάνω, οι ημιδομημένες συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται όταν υπάρχει ανάγκη έρευνας σε βάθος κάποιων θεμάτων καθώς και των αντιλήψεων και των στάσεων των υποκειμένων απέναντι στα θέματα αυτά. Οι συγκεκριμένες συνεντεύξεις παρέχουν τη δυνατότητα στον ερευνητή αφενός να λάβει αφηγηματικού τύπου δεδομένα για τα προς διερεύνηση ζητήματα και αφετέρου να βάλει σε κάποιου είδους «καλούπια» την όλη διαδικασία της συνέντευξης, ώστε οι αποκρινόμενοι να εστιαστούν σε αυτά, χωρίς να αναλωθούν σε εκτεταμένου τύπου αφηγηματικές ιστορίες.

Επομένως η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα είναι **η ποιοτική έρευνα ευέλικτου σχεδίου με ημιδομημένες συνεντεύξεις**. Η συγκεκριμένη μέθοδος προκρίθηκε λόγω της ευελιξίας που παρέχει ιδιαίτερα σε άγνωστα πεδία όπως είναι αυτό του Στρατιωτικού Οργανισμού, αλλά και των πλαισίων που θέτει για την επικέντρωση σε συγκεκριμένες κατηγορίες θεμάτων.

3.2 Κανόνες Δεοντολογίας

Κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και ιδιαίτερα όταν έχει επιλεγθεί η μέθοδος των ποιοτικών συνεντεύξεων, όπως στην παρούσα μελέτη, εγείρονται σημαντικά δεοντολογικά ζητήματα λόγω της αμεσότητας και της ανθρώπινης επαφής ανάμεσα στον ερευνητή και τον πληροφορητή. Με την επαφή αυτή δημιουργείται μια ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα στους προαναφερθέντες, οπότε θα πρέπει ο πληροφορητής κατ' ελάχιστο, να ενημερώνεται πλήρως και χωρίς υπεκφυγές για το αντικείμενο της έρευνας, όσο και για το σκοπό που αυτή διεξάγεται. Μετά την ενημέρωση του αποκρινόμενου, θα πρέπει να λαμβάνεται η συγκατάθεσή του για τη χρησιμοποίηση στοιχείων της συνέντευξης στη διεξαγόμενη έρευνα ή για μελλοντικές έρευνες. Η διαδικασία αυτή ονομάζεται **ενήμερη συγκατάθεση** και όπως αναφέρει ο Τσιώλης είναι:

«Η συγκατάθεση των υποκειμένων της έρευνας για την αρχειοθέτηση και την ενδεχόμενη διάθεση σε τρίτους των δεδομένων που θα παραχθούν με τη δική τους συμμετοχή, επιδιώκεται να εξασφαλιστεί κατά τη διάρκεια της έρευνας πεδίου..... Κατά τη διαδικασία της ενημέρωσης του πληροφορητή και της διευθέτησης των όρων της συμμετοχής του, ο ερευνητής μπορεί να του επισημάνει τι είδους πληροφορίες θα ήταν καλό να μην καταγραφούν στη συνέντευξη (πχ. αναφορά σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα τρίτων προσώπων ή σε ονόματα)» (Τσιώλης, 2011:147-148).

Επιπλέον θα πρέπει να διασφαλίζεται η ανωνυμία του αποκρινόμενου και η προσωπική του ζωή, ως ελάχιστη υποχρέωση προς αυτόν. Σύμφωνα με τα υποστηριζόμενα από τον Ιωσηφίδη:

«(Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης) ο ερευνητής θα πρέπει να παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για το αντικείμενο και τους σκοπούς της έρευνας στον ερωτώμενο, εξασφαλίζοντας τη συναίνεσή του για τη συμμετοχή του τελευταίου στην ερευνητική διαδικασία. Επίσης θα πρέπει να εγγυάται την ανωνυμία του και την εμπιστευτικότητα καθώς και να προσπαθεί να μειώνει τις τυχόν αρνητικές συνέπειες που μπορεί να έχει η συμμετοχή στην ερευνητική διαδικασία για τους ερωτώμενους » (Ιωσηφίδης, Θ. 2008:125).

Η παραπάνω διαδικασία ονομάζεται **διαδικασία ανωνυμοποίησης** και όπως αναφέρει ο Τσιώλης:

«Ανωνυμοποίηση καλείται η απάλειψη ή αντικατάσταση όλων εκείνων των πληροφοριών οι οποίες μπορούν να κάνουν αναγνωρίσιμο το πρόσωπο που μιλά ή άλλα πρόσωπα που αναφέρονται στα δεδομένα. Η ανωνυμοποίηση επιτυγχάνεται είτε με την απάλειψη σημαντικών προσωπικών στοιχείων και πληροφοριών που προδίδουν την ταυτότητα, είτε με τη χρήση ψευδωνύμων περιφράσεων και γενικότερων εννοιών» (Τσιώλης, 2011: 148-149).

Οι κανόνες δεοντολογίας στην κοινωνική έρευνα κατέχουν εξέχουσα θέση τόσο για τους μεμονωμένους ερευνητές όσο και για τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, τα κέντρα ερευνών ή άλλους φορείς που ασχολούνται διεξοδικά με αυτήν. Μέσα από το πρόγραμμα για τις μεθόδους έρευνας το οποίο πραγματοποιήθηκε με τη χρηματοδότηση του UK's Economic and Social Research Council, οι Rose Wiles, Sue Heath, Graham Crow και Vikki Charles, αναφερόμενοι στις αρχές δεοντολογίας στην κοινωνική έρευνα υποστήριξαν ότι:

«Η προσέγγιση σε σωστή βάση εμπεριέχει σεβασμό στους συμμετέχοντες, προστασία από άσχημες συνέπειες και συμμετοχή στην έρευνα. Οι αρχές προσέγγισης που στηρίζονται σε σωστή βάση εμπεριέχουν αφοσίωση στις ηθικές αρχές όπως παρακάτω:

- **Αυτονομία:** οι υποψήφιοι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι ελεύθεροι να κάνουν τη δικιά τους επιλογή σχετικά με τη συμμετοχή τους στην έρευνα.
- **Μη ύπαρξη κακοβουλίας:** Η έρευνα δεν πρέπει να προκαλέσει κακό.
- **Αγαθοεργία:** Η έρευνα πρέπει κάτι να προσφέρει στους άλλους.
- **Δικαιοσύνη:** Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να έχουν την ίδια αντιμετώπιση κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας» (Wiles, R. Heath, H. Crow G. Charles V. 2005:3).

Αναλύοντας τις παραπάνω έννοιες, οι συγγραφείς τονίζουν ότι οι πληροφορητές θα πρέπει να έχουν την αυτονομία όχι μόνο για το αν θα συμμετάσχουν στην έρευνα αλλά και να μπορούν σε οποιαδήποτε στιγμή να σταματήσουν τη συνέντευξη ή να μην απαντήσουν σε κάποια ερώτηση εφόσον δε θέλουν. Επίσης θα πρέπει να προστατεύεται η ανωνυμία του αποκρινόμενου έχοντας υπόψη τόσο τα ηθικά όσο και τα νομικά ζητήματα που προκύπτουν, ανάλογα με το είδος της έρευνας και την κατηγορία που ανήκει³⁴. Ιδιαίτερα σε

³⁴ Για παράδειγμα όπως αναφέρουν οι συγγραφείς στην Αγγλία, την Ουαλία και την Βόρεια Ιρλανδία τα παιδιά κάτω από τα 16 αυτόματα δε θεωρούνται νομίμως ικανά να δώσουν τη

διάφορα πεδία έρευνας όπου οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση δια μέσου των οργανωσιακών δεδομένων, όπως το σχολείο, χώροι κοινωνικής φροντίδας και άλλα, η πρόσβαση θα πρέπει να διαπραγματεύεται με τα άτομα ή τις ομάδες ατόμων που διευθύνουν αυτούς τους οργανισμούς και η συμφωνία η οποία επιτυγχάνεται, δια μέσου αυτής της διαπραγμάτευσης καθορίζει τον τρόπο που οι δυνητικοί συμμετέχοντες στην έρευνα θα προσεγγιστούν και θα προσκληθούν να συμμετέχουν.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, πριν ακόμα ξεκινήσει η έρευνα, έπρεπε να εξεταστούν και να διασφαλιστούν οι κανόνες δεοντολογίας, ώστε αφενός να προστατευθεί η προσωπική αλλά και επαγγελματική ζωή των πληροφορητών, αλλά και αφετέρου να μην θιχτεί το κύρος του Στρατιωτικού Οργανισμού. Για το λόγο αυτό, το πρώτο πράγμα που έπρεπε να γίνει πριν την έναρξη της έρευνας ήταν η διαπραγμάτευση με το Στρατιωτικό Οργανισμό, ώστε να δοθεί κάποιου είδους άδεια ώστε να διεξαχθούν οι ποιοτικές συνεντεύξεις στους εργαζόμενους του εν λόγω Οργανισμού, νόμιμα και δεοντολογικά εν γνώσει του τελευταίου.

Η αίτηση χορήγησης της άδειας για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων υποβλήθηκε ιεραρχικά³⁵, στις 19 Ιανουαρίου 2011 και μετά από την έγκριση τεσσάρων επιπέδων διοικήσεως, η άδεια για την εν λόγω έρευνα χορηγήθηκε στις 18 Απριλίου 2011. Η συγκεκριμένη άδεια περιελάμβανε, όπως αναμενόταν, αρκετούς περιορισμούς, οι περισσότεροι από τους οποίους ήταν απολύτως ταυτόσημοι με τους κανόνες επιστημονικής δεοντολογίας όπως παρουσιάστηκαν παραπάνω και επιβάλλονται από την ακαδημαϊκή κοινότητα.

Κατά τη **διαδικασία της ανωνυμοποίησης**, αφενός επιλέχθηκαν να τροποποιηθούν ορισμένα προσωπικά στοιχεία των αποκρινόμενων που θα πρόδιδαν την ταυτότητά τους, όπως το μέρος που υπηρετούν, το βαθμό που φέρουν ή τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, ώστε να μην είναι αναγνωρίσιμοι τόσο στο ευρύ κοινό, όσο και στους υπόλοιπους εργαζόμενους του Στρατιωτικού Οργανισμού που κατέχουν πιο εξειδικευμένες γνώσεις, όσον αφορά την καθημερινότητα αλλά και στους εργαζόμενους σε αυτόν. Επίσης οι

συγκατάθεσή τους για τη συμμετοχή τους σε μια έρευνα. Οπότε σε τέτοιου είδους έρευνες το νόμιμο (αλλά και το ηθικό) είναι να παρθεί η συγκατάθεση του γονιού ή του κηδεμόνα τους (Wiles, R. Heath, H. Crow G. Charles V. 2005:5).

³⁵ Ο ερευνητής ανήκει και ο ίδιος στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως εργαζόμενος, ο ρόλος του οποίου θα αναλυθεί παρακάτω.

εργαζόμενοι επιλέχθηκαν από πολλούς διαφορετικούς χώρους εργασίας ώστε να μην υπάρχει θέμα αναγνώρισής τους.

Για να επιτευχθεί η **ενήμερη συγκατάθεση** των συμμετεχόντων στην έρευνα, κατά την πρώτη επαφή γνωστοποιούνταν αφενός ο σκοπός της έρευνας και αφετέρου η χρησιμότητα της δικής τους συμμετοχής. Επιπλέον, πριν από κάθε συνέντευξη γινόταν γνωστή η διπλή ταυτότητα του ερευνητή, τόσο ως εργαζόμενος στο Στρατιωτικό Οργανισμό όσο και ως ερευνητής για την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού προγράμματος στο οποίο συμμετείχε³⁶. Επίσης, για την απόλυτη δέσμευση της εχεμύθειας από την πλευρά του ερευνητή, επιδεικνυόταν η έγκριση του Στρατιωτικού Οργανισμού και τονίζονταν ότι θα τηρηθεί απόλυτα η ανωνυμία του συνεντευξιαζόμενου, πράγμα το οποίο ήταν προαπαιτούμενο τόσο από την επιστημονική κοινότητα, ως ένας από τους σπουδαιότερους κανόνες δεοντολογίας, αλλά και από το Στρατιωτικό Οργανισμό, ως ένας από τους περιορισμούς που έθετε για την έγκριση της διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Τέλος, γινόταν μια λεπτομερή επεξήγηση του θέματος της έρευνας καθώς και τους σκοπούς που θα εξυπηρετούσε, ενώ τονίζονταν ότι η συμμετοχή του ήταν απόλυτα εθελοντική και θα μπορούσε να σταματήσει τη συνέντευξη όποτε έκρινε αυτός αναγκαίο.

³⁶ Το παραπάνω αποδεικνυόταν με την επίδειξη της στρατιωτικής ταυτότητας καθώς και με την έγκριση της πρότασης εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας από το Πανεπιστήμιο Κρήτης.

3.3 Υλοποίηση της Έρευνας

Από τη σύλληψη του θέματος της παρούσας μελέτης είχα αρκετούς ενδοιασμούς όσον αφορά στην υπερκέραση των περιορισμών που θα προέκυπταν, λόγω κυρίως του ευαίσθητου πεδίου στο οποίο θα διεξαγόταν η έρευνα, που προϋπέθετε λεπτούς χειρισμούς κατά την προσέγγιση τόσο των εργαζομένων όσο και του Στρατιωτικού Οργανισμού. Επίσης η διπλή καινοτομία της έρευνας που, από τη μια πραγματεύεται το θέμα των ταυτοτήτων σε μια καινούργια βάση, αυτή της ρευστότητας, σε αντίθεση με τη θεώρηση των ταυτοτήτων με σταθερά και αναλλοίωτα χαρακτηριστικά, που επικρατούσε τις προηγούμενες δεκαετίες, και από την άλλη η διεξαγωγή της έρευνας σε ένα σχεδόν ανεξερεύνητο πεδίο για την Ελλάδα, όπως ήταν ο Στρατιωτικός Οργανισμός, φανέρωναν εξ αρχής τη δυσκολία του εγχειρήματος.

Με το τέλος της βιβλιογραφικής επισκόπησης και την κατάληξη των θεωρητικών δεδομένων προς διερεύνηση, το επόμενο στάδιο ήταν η σχεδίαση της διεξαγωγής της έρευνας. Το πρώτο πράγμα που έπρεπε να γίνει κατά τη σχεδίαση αυτή ήταν η διαπραγμάτευση με το Στρατιωτικό Οργανισμό, ώστε να εξασφαλιστεί η άδεια για τη διεξαγωγή. Η άδεια αυτή θα προστάτευε όχι μόνο το Στρατιωτικό Οργανισμό και τους εργαζομένους του, αλλά και τον ίδιο τον ερευνητή. Η αίτηση έγινε και όπως αναφέρθηκε παραπάνω εγκρίθηκε από το Γενικό Επιτελείο Στρατού (με την Φ. 331.4/20/118507/Σ.654/18 Απρ 2012/ΓΕΣ/ΔΕΚΠ/3β).

Η παραπάνω έγκριση, όπως αναμενόταν, είχε συγκεκριμένους περιορισμούς, οι περισσότεροι όμως από τους οποίους αναφέρονταν στους κανόνες επιστημονικής δεοντολογίας των ποιοτικών ερευνών που εκ των πραγμάτων θα ακολουθούσαν. Αυτοί οι περιορισμοί αναφέρονταν στην υποχρεωτική υποβολή των γενικών ερωτημάτων που θα υποβάλλονταν στους συνεντευξιαζόμενους, καθώς και να μην χρησιμοποιηθούν δεδομένα που θα άπτονται της ασφάλειας του στρατεύματος.

Επιπροσθέτως, δε θα έπρεπε να υπάρξει οικονομική επιβάρυνση για το Στρατιωτικό Οργανισμό, πράγμα που δυσχέρανε αρκετά τη διεξαγωγή της έρευνας. Οι λόγοι ήταν ότι έπρεπε ο ερευνητής να εργάζεται κανονικά, χωρίς διαφοροποίηση από τους άλλους εργαζόμενους, πράγμα που σε συνδυασμό με τις μετακινήσεις μέσω ιδίων πόρων αλλά και την δυσχέρεια στην ανεύρεση χρόνου για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, λόγω της πολύωρης

απασχόλησης, η παρούσα μελέτη προϋπέθετε αρκετό χρόνο για την ολοκλήρωσή της.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι συνεντεύξεις ξεκίνησαν στις αρχές Μαρτίου 2012, και τελείωσαν στις αρχές Ιουλίου του ίδιου έτους. Διεξήχθησαν συνολικά 11 συνεντεύξεις, 3 από κάθε κατηγορία εργαζομένων (απόφοιτοι ΣΣΕ, απόφοιτοι ΣΜΥ) και δύο από τους Εθελοντές, ενώ για να προστεθεί και το στοιχείο του φύλου στην έρευνα, διεξήχθησαν και 3 συνεντεύξεις από γυναικείο προσωπικό, 1 συνέντευξη ανά κατηγορία εργαζομένων. Η ανταπόκριση στις συνεντεύξεις ήταν πολύ καλή, αφού όλοι οι υποψήφιοι δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα, και κανένας από αυτούς δεν ζήτησε να μην ολοκληρωθεί η συνέντευξη. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι βοήθησε η δεύτερη ιδιότητα του ερευνητή, ως εργαζόμενος στο Στρατιωτικού Οργανισμού, οπότε οι συνεντευξιαζόμενοι τον έβλεπαν ως «έναν από αυτούς». Επίσης θετικά συνέβαλε και ο ακαδημαϊκός χαρακτήρας της έρευνας, ως μια διπλωματική διατριβή για την ολοκλήρωση ενός μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών και όχι μια έρευνα από το Στρατιωτικό Οργανισμό που ίσως θα αντιμετώπιζονταν με περισσότερη καχυποψία.

Τέλος, κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων έπρεπε να γίνει μια μεθοδική και συστηματική προσέγγιση του προς διερεύνηση θέματος και όχι να επιβάλει ο ερευνητής τις δικές του απόψεις όπως τις έχει διαμορφώσει κατά τη διάρκεια της συγκρότησης της δικής του εργασιακής ταυτότητας. Αυτή ήταν κατά τη γνώμη μου και η σημαντικότερη δυσκολία για την αντικειμενικότητα της έρευνας και για το λόγο αυτό έπρεπε, για το χρόνο που διαρκεί η έρευνα, ο ερευνητής να αποχωρήσει νοερά από το επαγγελματικό του πεδίο και να αντιμετωπίσει την ανάλυση σαν ένας εξωτερικός παρατηρητής, που διεξάγει μια κοινωνιολογική έρευνα, ξεχνώντας τις επαγγελματικές του επιρροές. Αυτό ήταν αρκετά δύσκολο καθόσον, κατά τη διάρκεια της έρευνας, ο γραφών συνέχιζε να εργάζεται κανονικά στο Στρατιωτικό Οργανισμό, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια σχετική σύγχυση ανάμεσα στις δυο ταυτότητες (αυτή του ερευνητή και αυτή του εργαζόμενου) . Το παραπάνω ξεπεράστηκε αφενός μεν μέσα από τη συνεχή βιβλιογραφική ανασκόπηση και αφετέρου με την αυστηρή τήρηση των τεχνικών που υπαγόρευαν οι προς χρήση επιστημονικές μέθοδοι.

3.4 Ο Ρόλος του Ερευνητή

Όπως αναλύθηκε παραπάνω μια από τις ιδιαιτερότητες της παρούσας μελέτης είναι ο ρόλος του ερευνητή, ο οποίος προέρχεται από τον ίδιο εργασιακό χώρο που αποτελεί και το πεδίο της έρευνας. Η ιδιαιτερότητα αυτή πιθανόν να επηρεάζει τόσο τους πληροφορητές και τη συνολική συγκρότηση της μελέτης, όσο και τον ίδιο τον ερευνητή μεταβάλλοντας ακόμα και πτυχές των αντιλήψεων για την εργασία του. Προσπαθώντας να δώσει έναν ορισμό για τον ερευνητή τέτοιου είδους, ο Robson τον ορίζει ως **επαγγελματία ερευνητή** δίνοντας τον παρακάτω ορισμό:

«Επαγγελματίας ερευνητής είναι κάποιος ο οποίος διατηρεί μια εργασία σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα και συγχρόνως ενέχεται στη διεξαγωγή συστηματικής έρευνας που σχετίζεται με την εργασία του» (Robson, C. 2007:633).

Παρακάτω, στο ίδιο κεφάλαιο, ο συγκεκριμένος συγγραφέας αναφέρει ότι οι επαγγελματίες ερευνητές έχουν αρκετά μειονεκτήματα αλλά και πλεονεκτήματα σε σχέση με τους «εξωτερικούς» ερευνητές, τους ερευνητές δηλαδή που δεν εργάζονται στο ίδιο πεδίο στο οποίο διεξάγεται η έρευνα.

Ως το κυριότερο μειονέκτημα, το οποίο θα έπρεπε να προσεχθεί ιδιαίτερα στην παρούσα μελέτη, είναι αυτό που ο Robson αναφέρει ως πρόβλημα «του μέλους», δηλαδή στις προκαταλήψεις που μπορεί να έχει ο ερευνητής απέναντι σε συγκεκριμένα ζητήματα ή και λύσεις, λόγω της συμμετοχής του στο πεδίο που μελετάει. Επίσης, λόγω της θέσης που κατέχει στον οργανισμό (υψηλόβαθμη ή χαμηλόβαθμη) μπορεί να επηρεάσει τους συνεντευξιαζόμενους και να οδηγήσει σε λανθασμένα συμπεράσματα.

Αντίθετα, σημαντικά ήταν τα πλεονεκτήματα για τον επαγγελματία ερευνητή, όπως ο Robson υποστηρίζει και βρίσκουν εφαρμογή στην παρούσα μελέτη. Καταρχάς, η προϋπάρχουσα γνώση και εμπειρία πάνω στη λειτουργία του οργανισμού μπορεί να βοηθήσει αρκετά και να υπερκεράσει σημαντικές δυσκολίες όπως η προσέγγιση του οργανισμού ή η απόκτηση εμπιστοσύνης από τους συνεντευξιαζόμενους. Κατά δεύτερον, ο επαγγελματίας ερευνητής μπορεί να ελιχθεί ευκολότερα μέσα στις δομές και τους μηχανισμούς του οργανισμού, καθώς και να εντοπίσει άμεσα σημαντικά θέματα προς διερεύνηση, τα οποία ένας «εξωτερικός» ερευνητής θα χρειαζόταν πολύ χρόνο και αρκετές μελέτες για να τα ανακαλύψει. (Robson, C. 2010).

Επίσης, ο επαγγελματίας ερευνητής, λόγω της πείρας που κατέχει στο προς διερεύνηση πεδίο, μπορεί να αναγνώσει έγκαιρα τα προβλήματα που πιθανόν να προκύψουν, διαμορφώνοντας εκ των προτέρων κατάλληλα τη στρατηγική της έρευνάς του, ώστε να τα αποφύγει. Αλλά ακόμα και αν προκύψουν κάποια προβλήματα, έχει την εμπειρία να τα αντιμετωπίσει μέσα από τη λειτουργία του οργανισμού, διατηρώντας την επιστημονικότητα της έρευνάς του. Επιπροσθέτως, οι διοικητικοί υπάλληλοι του οργανισμού, έχουν περισσότερη εμπιστοσύνη σε κάποιον ερευνητή - εργαζόμενο του ίδιου οργανισμού, οπότε οι πιθανότητες προσβασιμότητας για τη διεξαγωγή της έρευνας είναι αυξημένες. Τέλος, η διεξαγωγή της έρευνας έχει να προσφέρει πολλά τόσο στην επιστημονική κοινότητα γενικότερα και στον εργασιακό οργανισμό ειδικότερα, όσο και στον ίδιο τον ερευνητή που θα έχει τη δυνατότητα να δει σφαιρικά τη λειτουργία του οργανισμού, αναθεωρώντας αρκετές απόψεις του παρελθόντος, και ενδυναμώνοντας τελικά τον επαγγελματισμό του.

Οι Crew-Graham, May, και Perry, θέλοντας να εξετάσουν το ρόλο του επαγγελματία ερευνητή στις ποιοτικές έρευνες, σύγκριναν δύο μελέτες οι οποίες είχαν διεξαχθεί σε ιατρικό προσωπικό πρωτοβάθμιας φροντίδας. Η πρώτη αναφερόταν στη διαχείριση των ασθενών χρόνιας οσφυαλγίας, και η δεύτερη στη συγκατάθεση χρηστών ναρκωτικών σε δοκιμές φαρμάκων, για την θεραπεία της ηπατίτιδας Β. Οι ερευνητές και στις δύο περιπτώσεις ήταν ακαδημαϊκοί προερχόμενοι από τον ιατρικό κλάδο, με τη διαφορά ότι στην πρώτη δε γνωρίζονταν με τους αποκρινόμενους, ενώ στη δεύτερη, λόγω της ενασχόλησής τους με τις δημόσιες υπηρεσίες διαχείρισης των χρηστών ναρκωτικών, ήταν γνωστοί στους πληροφορητές. Έτσι, οι αποκρινόμενοι αναγνώριζαν τους ερευνητές στην πρώτη περίπτωση ως ακαδημαϊκούς, με αποτέλεσμα οι συνεντεύξεις να είναι λιγότερο λεπτομερείς και πιο εστιασμένες στα ερωτήματα, με περιορισμένου εύρους ελεύθερη συζήτηση και ελάχιστη συναισθηματική φόρτιση. Γενικά έβλεπαν τον ερευνητή σαν κάποιον που σκοπό είχε τη δημόσια παρουσίαση των δραστηριοτήτων και της συμπεριφοράς τους, η οποία θα ήταν συνεχώς προς εξέταση.

Αντίθετα, στη δεύτερη κατηγορία, οι αποκρινόμενοι αναγνώριζαν τον ερευνητή ως συνάδελφο, με αποτέλεσμα να τον αντιμετωπίζουν ως άτομο εμπιστοσύνης. Αυτό τους επέτρεπε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να είναι πιο άνετοι και εθελοντικά να καταθέτουν τη δικιά τους αντίληψη για τον

οργανισμό, πιστεύοντας ότι είναι ασφαλείς να το κάνουν. Η συνέντευξη έπαιρνε το χαρακτήρα της συζήτησης ανάμεσα σε ίσους, η οποία με επαγωγικό τρόπο απέδιδε σημαντικά προσωπικά στοιχεία και απόψεις για το θέμα της έρευνας, σε αντιδιαστολή με την πρώτη έρευνα, που τα δεδομένα ήταν πιο συνοπτικά και συγκεκριμένα (Chew – Graham, May, Perry, 2002)

Βέβαια οι συγγραφείς τονίζουν ότι το ρίσκο της έρευνας που διεξάγεται από επαγγελματίες ερευνητές, εστιάζεται στον κίνδυνο "εννοιολογικής τύφλωσης", που είναι πιθανό να προκληθεί από τη μεταφορά των συναισθημάτων και των απόψεων του ερευνητή στην ανάλυση των δεδομένων και στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων, λόγω της ενασχόλησης του ως εργαζόμενος, με το πεδίο της έρευνας. Επομένως, ο επαγγελματίας ερευνητής μπορεί να έχει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στην προσέγγιση όσο και στη λήψη των δεδομένων της έρευνας, αλλά θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός κατά την επεξεργασία τους, ώστε να φτάσει σε ένα επιστημονικά ορθό αλλά και ενδιαφέρον αποτέλεσμα.

Είναι γεγονός ότι η επιλογή του ερευνητικού πεδίου, και ιδιαίτερα όταν για τον ερευνητή είναι ταυτόσημο με το εργασιακό, θα πρέπει να γίνεται βάσει των προαναφερθέντων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, ώστε η εν λόγω επιλογή να είναι συνειδητή, με γνώμονα την πρόκριση των πρώτων έναντι των δεύτερων. Στην παρούσα μελέτη τα δεδομένα ήταν αφενός ότι ελάχιστες έρευνες έχουν διεξαχθεί στο Στρατιωτικό Οργανισμό στην Ελλάδα, και αφετέρου οι εργαζόμενοι - αποκρινόμενοι, δύσκολα θα εμπιστεύονταν κάποιον που δεν ανήκει στον ίδιο Οργανισμό με αυτούς. Ακόμα και εάν ήταν κάποιος ερευνητής που είχε προσληφθεί από τον εν λόγω Οργανισμό, πιθανόν να εκλάμβαναν όλη την ερευνητική διαδικασία ως έναν είδους ελέγχου ή εικονικού ενδιαφέροντος, πράγμα που θα απειλούσε την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας, καταγράφοντας διαφορετικά αποτελέσματα από τα πραγματικά.

Από την άλλη, παρόλο που τα μειονεκτήματα, όπως περιγράφηκαν παραπάνω, υπήρχαν στο συγκεκριμένο πεδίο έρευνας, ήταν αντιμετωπίσιμα, με μια μεθοδική επιλογή και οργάνωση της στρατηγικής της έρευνας τόσο κατά τη διεξαγωγή της όσο και κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, η καινοτομία της έρευνας που αφορούσε τη διεξαγωγή της σε ένα ιδιαίτερο πεδίο, όπως είναι ο Στρατιωτικός Οργανισμός, πιθανόν να έδινε αρκετά καινούργια στοιχεία για τη συγκρότηση των ταυτοτήτων. Επομένως, κρίνοντας ότι τα

πλεονεκτήματα υπερτερούσαν των μειονεκτημάτων, πάρθηκε η απόφαση για την έναρξη της διεξαγωγής της έρευνας.

Στην παρούσα μελέτη ο ερευνητής είναι απόφοιτος της Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων με περίπου δέκα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Λόγω του σχετικά υψηλού κύρους που κατείχε η θέση του στη στρατιωτική ιεραρχία, το σημαντικότερο ήταν οι αποκρινόμενοι να μη συμμετείχαν στην έρευνα με την ελπίδα κάποιας ανταμοιβής ή με το φόβο κυρώσεων που πιθανόν θα προέκυπταν από μια πιθανή άρνησή τους. Επειδή αυτό ήταν κατά τη γνώμη μου η μια από τις σημαντικότερες απειλές της παρούσης έρευνας, δηλαδή η μεροληψία του αποκρινόμενου, η στρατηγική επιλογής των τελευταίων έγινε με πολύ συγκεκριμένα κριτήρια. Το κυριότερο ήταν να μην υπάρχει καμία ιεραρχική εξάρτηση ανάμεσα στον ερευνητή και τον αποκρινόμενο, τόσο κατά την επιλογή όσο και κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων.

Όσον αφορά στο πρώτο σκέλος, η επιλογή των συνεντευξιαζόμενων έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας, όπου εντοπίζονταν μέσω κοινών γνωστών, με κριτήριο να μην ανήκουν στο άμεσο εργασιακό περιβάλλον του ερευνητή και να μην έχουν καμία ιεραρχική εξάρτηση απέναντί του. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε, από τη μια η επαγγελματική προσέγγιση του θέματος της έρευνας, και από την άλλη η απόλυτη ελευθερία για συμμετοχή, δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στον εθελοντικό χαρακτήρα των συνεντεύξεων πριν την έναρξή τους.

Σχετικά με το δεύτερο σκέλος που αφορά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, αυτές έλαβαν χώρα εκτός του Στρατιωτικού Οργανισμού, του ωραρίου και του χώρου εργασίας των αποκρινόμενων, με τους συμμετέχοντες να μη φοράνε στολή που θα παρέπεμπε στη θέση τους στον Οργανισμό και στην ιεραρχική τοποθέτησή τους. Με τον τρόπο αυτό αναπτύχθηκε μια σχέση εμπιστοσύνης ανάμεσα στον ερευνητή και στους αποκρινόμενους, αφενός λόγω της ίδιας εργασιακής προέλευσης και αφετέρου λόγω της επιδεικνυόμενης άδειας από το Στρατιωτικό Οργανισμό που εξασφάλιζε τη νόμιμη συμμετοχή τους στην έρευνα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να καμφθούν άμεσα οι οποιεσδήποτε ηθικές αναστολές, και ιδιαίτερα σε ένα δύσκολο και άπειρο πεδίο, στις έρευνες τέτοιου είδους, και αυτό φάνηκε από την καθολική συμμετοχή των συνεντευξιαζόμενων.

Περνώντας στην περιγραφή, χρησιμοποιήθηκε με τη σύμφωνη γνώμη του αποκρινόμενου, ηλεκτρονικό μέσο καταγραφής ομιλίας, προκειμένου να

απομαγνητοφωνηθεί στη συνέχεια η συνέντευξη και να καταχωρηθεί αυτούσια ως δεδομένο για την έρευνα, ώστε να μπορέσει ο ερευνητής να αναλύσει τα πρωτογενή δεδομένα χωρίς να μπορεί ο ίδιος να παρέμβει σε αυτά ή να τα μεταφέρει αλλοιώνοντάς τα. Επίσης σημαντικά στοιχεία προέκυψαν κατά το τέλος των συνεντεύξεων σε μια πιο «χαλαρή» συζήτηση, τα οποία καταγράφονταν σε σημειωματάριο από τον ερευνητή.

Στη συνέχεια και κατά τη διάρκεια της ερμηνεία των αποτελεσμάτων, υπήρχε η δεύτερη μεγάλη απειλή για τον επαγγελματία ερευνητή. Έχοντας λάβει παρόμοια εκπαίδευση με όλους τους αποκρινόμενους και εργαζόμενους στο Στρατιωτικό Οργανισμό, για αρκετά χρόνια, είχε διαμορφωθεί μια γνώμη τόσο για το Στρατιωτικό Οργανισμό όσο και για την κάθε κατηγορία εργαζομένων ξεχωριστά, η οποία όμως ήταν προσωπική και δεν έπρεπε να μεταφερθεί ή να διαμορφώσει τα αποτελέσματα της έρευνας. Για το λόγο αυτό ήταν απαραίτητα για τον ερευνητή, αφενός μια ενδελεχής ενδοσκόπηση και αφετέρου μια ολιστική προσέγγιση του Στρατιωτικού Οργανισμού, ώστε να αποκτηθεί μια σαφή εικόνα για το προς διερεύνηση θέμα³⁷.

Έτσι από τη μια επιστρατεύθηκε μια αρκετά μεγάλη βιβλιογραφία, που καταρχάς αφορούσε θέματα ταυτοτήτων, για την κατανόηση του προς διερεύνηση θέματος από την πλευρά του ερευνητή, και την αρχική αποστασιοποίηση από τις δικές του ήδη διαμορφωμένες αντιλήψεις. Στη συνέχεια, η βιβλιογραφική επισκόπηση στράφηκε στην περιγραφή των στρατιωτικών οργανισμών από συγγραφείς που δεν ανήκαν στους οργανισμούς αυτούς, ώστε να διαμορφωθεί μια περιγραφή και διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων με τον ερευνητή να συμπεριφέρεται σαν να μην ανήκει στον εν λόγω Οργανισμό. Τέλος, για να εξέλθει ο ερευνητής νοερά από το επαγγελματικό του πεδίο και να εστιαστεί απόλυτα στη διεξαγωγή της έρευνας, τόσο κατά την προσέγγιση των αποκρινόμενων όσο και κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, προπορευόταν ο ρόλος του ερευνητή και όχι του εργαζόμενου.

Το παραπάνω γινόταν αντιληπτό κυρίως κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, κατά την οποία ο ερευνητής προέτρεπε τους συμμετέχοντες να του συμπεριφέρονται ως κάποιον που γνώριζε ελάχιστα πράγματα για τους

³⁷ Στο σημείο αυτό είχα πολύ μεγάλη βοήθεια από την τριμελή επιτροπή επίβλεψης της παρούσας εργασίας όπου μου έδωσαν αρκετά εφόδια ώστε να μπορέσω να βγω από το ρόλο του εργαζόμενου και να μπω για λίγο στο ρόλο του ερευνητή.

εργαζόμενους και τον προς εξέταση Οργανισμό³⁸, ζητώντας τους να αναλύσουν και τα πιο απλά γι' αυτούς δεδομένα που περιέγραφαν. Ακόμα και η χρήση του λεξιλογίου τόσο κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων όσο και κατά τη διάρκεια της συγγραφής της μελέτης, παρέπεμπε σε ερευνητή και όχι σε εργαζόμενο στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Η τεχνική αυτή είχε ως αποτέλεσμα, από την πλευρά των συμμετεχόντων, να προσεγγίσουν την έρευνα σαν μια επιστημονική μελέτη και όχι σαν μια απλή συζήτηση, δίνοντας αρκετά χρήσιμα στοιχεία. Από την πλευρά του ερευνητή, η τεχνική αυτή βοήθησε στην αποστασιοποίηση από το ρόλο του εργαζόμενου από την πρώτη επαφή με την έρευνα, ώστε να μετριαστεί η μεροληψία σχετικά με το προς εξέταση θέμα.

Δίνοντας λοιπόν μεγάλη σημασία στην αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας, έγινε μια προσπάθεια να συλλεχθούν τα δεδομένα, να μεταφερθούν σωστά και να αναλυθούν με μεθοδικότητα, ώστε ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας να μην επηρεάσει αρνητικά τα αποτελέσματά της. Παρόλο που υπήρχαν αρκετές απειλές, κυρίως όσον αφορά στην εγκυρότητα της έρευνας, οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν όπως αναλύθηκαν παραπάνω, έδωσαν μεγάλη βαρύτητα στον περιορισμό αυτών των απειλών, ώστε τα αποτελέσματα που θα αναλυθούν στις επόμενες σελίδες να αποδίδουν σε αρκετά καλό βαθμό τις πραγματικές αντιλήψεις των υποκειμένων.

Πέραν όμως από τα αποτελέσματα της παρούσης μελέτης, η όλη διαδικασία από τη βιβλιογραφική επισκόπηση μέχρι και τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων, άσκησε σημαντική επιρροή στον ερευνητή. Ξεκινώντας τη μελέτη ένοιωθα ότι έχω αρκετές εμπειρίες λόγω της πείρας μου ως εργαζόμενος στο Στρατιωτικό Οργανισμό, επομένως θα ήταν ευκολότερη η προσέγγιση και η κατανόηση των προς διερεύνηση ζητημάτων, καθώς και η έκβαση συγκεκριμένων συμπερασμάτων. Όμως, από την αρχή της βιβλιογραφικής επισκόπησης, άρχισα σιγά-σιγά να αντιλαμβάνομαι ότι μια διαχειριστική προσέγγιση του Στρατιωτικού Οργανισμού που είχα μέχρι εκείνη τη στιγμή, λόγω της εκπαίδευσης και της εμπειρίας μου, ήταν τελείως διαφορετική από μια κοινωνιολογική προσέγγιση που απαιτούσε η εν λόγω μελέτη.

Με τη συνέχιση της έρευνας, ιδιαίτερα στη διεξαγωγή των συνεντεύξεων και στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων, η διαφορά αυτή, στα δικά μου μάτια,

³⁸ Η προτροπή ήταν να βλέπουν τον ερευνητή ως κοινωνικό επιστήμονα και όχι ως συνάδελφο.

έγινε ακόμα πιο εμφανής. Μέσα από τη διαδικασία αυτή συνειδητοποίησα ότι υπάρχουν αρκετές διαφορές, τόσο στην αντίληψη όσο και στη νοηματοδότηση που αποδίδουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμά τους, όχι μόνο ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων αλλά και μέσα στις ίδιες κατηγορίες, ανάλογα την εκπαίδευση, τις εμπειρίες και τα καθήκοντα. Αυτό μου έδωσε τη δυνατότητα να αναπτύξω μια σφαιρικού τύπου αντίληψη για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ταυτότητα, με παράλληλη εισαγωγή σε μια κριτική αλλά και δημιουργική σκέψη, όσον αφορά στη διαχείριση του προσωπικού και των καταστάσεων για την επίτευξη των ανατιθέμενων στόχων, αλλά και της καθημερινότητας του οργανισμού. Επομένως, μπορώ να πω ότι η όλη διαδικασία μου έδωσε μια δυνατότητα αναστοχασμού τόσο της λειτουργίας του Στρατιωτικού Οργανισμού και των εργαζομένων που τον απαρτίζουν, όσο και του ίδιου μου του εαυτού ως εργαζόμενος και ως άνθρωπος, για τις αντιλήψεις μου όσον αφορά στο επάγγελμα μου αλλά και τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου.

Κεφάλαιο 4 Ανάλυση των Δεδομένων

4.1 Παράγοντες Συγκρότησης Εργασιακής Ταυτότητας

Μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προέκυψε το **σχήμα 7**, το οποίο περιγράφει μια θεωρητική διαδικασία συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Το επόμενο στάδιο της έρευνας ήταν, μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την επεξεργασία των συνεντεύξεων, να αποτυπωθεί η απεικόνιση της εργασιακής ταυτότητας μέσα από τα μάτια των υποκειμένων, καθώς και τα ιδιαίτερα στοιχεία που τη συγκροτούν. Αξιοποιώντας το θεωρητικό σχήμα που περιγράφηκε παραπάνω ως ευρετικό πλαίσιο, σύντομα έγινε αντιληπτό ότι υπήρχαν αρκετές διαφορές σε σχέση με τα ερευνητικά μας δεδομένα, γεγονός που μας έκανε να αναθεωρήσουμε αρκετά πράγματα σχετικά με τους παράγοντες και τον τρόπο που συμβάλλουν στην κατασκευή της συγκεκριμένης εργασιακής ταυτότητας.

Από τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων προέκυψε ότι τα στάδια τα οποία περιγράφονται στο **σχήμα 7**, δε λειτουργούν κάθετα, αλλά παράλληλα συμβάλλοντας κάθε ένα ξεχωριστά, αλλά και όλα μαζί στη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας, δίνοντάς της έναν ρευστό και μεταβαλλόμενο χαρακτήρα όπως αναλύθηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Ξεκινώντας λοιπόν την περιγραφή των παραγόντων που συγκροτούν την εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, όπως αυτοί προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων, θα αναφερθούμε στους λόγους επιλογής του στρατιωτικού επαγγέλματος από τους εργαζόμενους και ποια είναι η συμβολή τους στη συγκρότηση της εν λόγω ταυτότητας.

4.1.1 Λόγοι Επιλογή Επαγγέλματος και η Συμβολή του στη Συγκρότηση της Εργασιακής Ταυτότητας

Εξετάζοντας τον τρόπο επιλογής του στρατιωτικού επαγγέλματος, φαίνεται ότι σε αυτήν αποτυπώνονται τα στερεότυπα που έχουν αποκρυσταλλοποιηθεί και μεταδοθεί από το κοινωνικό περιβάλλον (στενό και ευρύτερο) στον υποψήφιο εργαζόμενο, σε συνδυασμό με τις προσωπικές του αντιλήψεις. Αναλύοντας λοιπόν τον τρόπο επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος, μέσα από τις συνεντεύξεις, φαίνεται να επικρατούν τρεις κύριες τάσεις, όπως παρακάτω:

α. Επαγγελματική Αποκατάσταση και Ελάχιστο Οικονομικό Κόστος

Σπουδών

Η Επαγγελματική αποκατάσταση αναφέρεται στην άμεση είσοδο στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως εργαζόμενος με ικανοποιητικές χρηματικές απολαβές αμέσως μόλις ολοκληρωθεί η εκπαίδευση ανά κατηγορία εργαζομένων, και η παραμονή σε αυτόν μέχρι την συνταξιοδότησή του. Επίσης ένας άλλος εξίσου σημαντικός παράγοντας που εντάσσεται στην ίδια κατηγορία, είναι το ελάχιστο οικονομικό κόστος κατά τη διάρκεια της εκπαιδευσεως. Τέλος, κάποιοι βλέπουν το στρατιωτικό επάγγελμα ως μια καλή εναλλακτική λύση που θα τους βγάλει κυρίως από το οικονομικό αδιέξοδο που βρίσκονται. Όπως αναφέρουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι:

«Καταρχάς ο βασικός παράγοντας (της επιλογής του επαγγέλματός μου) ήταν η γυναίκα μου που τότε είχαμε μόνο σχέση. Αυτή μου άνοιξε τα μάτια. Γιατί ακόμα στο χωριό θα ήμουν και θα έβοσκα πρόβατα. Μου είπε ότι δεν είναι ζωή στο χωριό. Εκεί έκανα μεροκάματα. Η κατάσταση ήταν δύσκολη, η πιο πολλή δουλειά γινόταν στα δικά μας χωράφια που εκεί η δουλειά δεν έβγαζε και πολλά. Μετά έκανα μεροκάματα αλλά πόσα μεροκάματα να κάνεις. Δε μπορείς να ζήσεις και να κάνεις οικογένεια χωρίς να έχεις κάτι σίγουρο. Ελιές και μεροκάματο, σήμερα έχεις αύριο δεν έχεις. Αυτή είδε την προκήρυξη, έκανα τα χαρτιά μου, με πήρανε, μετά δήλωσα Μυτιλήνη όπου είχε περάσει και η γυναίκα μου εκεί στο πανεπιστήμιο, μετά παντρευτήκαμε και από τότε ζούμε μαζί»(Εθελοντής).

«Όπως σχεδόν το 99% των νέων όλοι όπως και εγώ μπήκα στη σχολή για την επαγγελματική αποκατάσταση. 18 χρονών πιστεύω ότι δεν είχα τα μυαλά να σκεφτώ το υπόλοιπο μέλλον το δικό μου και το τι θα απογίνω μετά από 40 χρόνια και τι δουλειά μου αρέσει. Άρα πρώτιστος λόγος ήταν η επαγγελματική αποκατάσταση χωρίς να σκεφτώ τίποτα άλλο. Και επιπλέον έπρεπε να σκεφτώ και την οικογένειά μου που έπρεπε να δαπανήσει κάποια χρήματα προκειμένου να με σπουδάσει, κάπου αλλού. Άρα η συγκεκριμένη σχολή και όλες οι στρατιωτικές σχολές προσφέρουν μια μόνιμη θέση και μια επαγγελματική αποκατάσταση»(απόφοιτος ΣΣΕ).

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι οι αποκρινόμενοι ορίζουν την επαγγελματική αποκατάσταση ως "κάτι σίγουρο" λόγω της επαγγελματικής σταθερότητας. Δηλαδή το στρατιωτικό επάγγελμα, κατά τους ίδιους, προσφέρει, αφενός έναν ικανοποιητικό μισθό και αφετέρου μια σταθερή εργασία η οποία θα

υπάρχει χωρίς το φόβο της απόλυσης, μέχρι τη συνταξιοδότησή τους. Το γεγονός αυτό αποτελεί ένα ισχυρό παράγοντα επιλογής, ιδιαίτερα στην εποχή μας που υπάρχει διάχυτη η εργασιακή ανασφάλεια.

Επιπλέον το ελάχιστο κόστος των σπουδών είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας, ο οποίος είναι συνυφασμένος με την επαγγελματική αποκατάσταση και κατευθύνει την επιλογή των υποψηφίων ακόμα και εάν το αντικείμενο εργασίας δε βρίσκεται στα άμεσα ενδιαφέροντά τους. Αυτό φαίνεται και από την άποψη του παρακάτω εργαζόμενου:

«Οι γονείς μου με επηρέασαν ώστε να διαλέξω το επάγγελμά μου διότι έχοντας 3 παιδιά, αντιμετώπιζαν οικονομικές δυσκολίες. Είχαν σκοπό να με σπουδάσουν έξω με πολύ ιδρώτα των ιδίων και με εξευτελιστικές δουλειές του ποδαριού. Εγώ έβλεπα τι συνέβαινε και για το λόγο αυτό διπλασίασα τις προσπάθειές μου ώστε να μπω σε στρατιωτικές σχολές όπου το κόστος εκπαίδευσης ήταν χαμηλό, αφού θα έμεινα στο σπίτι μου, και η επαγγελματική αποκατάσταση άμεση, ώστε να μην τους επιβαρύνω οικονομικά. Οι γονείς μου με επηρέασαν είτε παροτρύνοντάς με είτε με τη συμπεριφορά τους ουσιαστικά με εξανάγκασαν να διαλέξω το επάγγελμά μου».(Απόφοιτος ΣΣΕ).

β. Κοινωνικό Κύρος

Ο δεύτερος παράγοντας επιλογής αφορά στο κοινωνικό κύρος που προσφέρει το στρατιωτικό επάγγελμα, καθώς και στη σημαντική κοινωνική θέση που προσδίδεται σε όσους το ασκούν. Σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι παραδέχονται ότι το στρατιωτικό επάγγελμα είναι επάγγελμα υψηλού κύρους και κατέχει ιδιαίτερη θέση στη συνείδηση της κοινωνίας. Όπως οι ίδιοι λένε:

«Μου άρεσε ο στρατός, η πειθαρχία που έχει, ότι είναι κάτι το διαφορετικό κάτι που το θαυμάζουν οι άλλοι. Εγώ στην παρέλαση περίμενα να περάσει ο στρατός και μετά έφευγα»(Απόφοιτος ΣΜΥ). ή

«Το στρατιωτικό επάγγελμα το διάλεξα πρώτον γιατί στο μυαλό του 18χρονου μου φάνταζε ότι ήταν ένα φοβερό και λαμπρό επάγγελμα, είχε άμεση επαγγελματική αποκατάσταση και γενικά ο τρόπος ζωής και λειτουργίας του στρατού μου άρεσε»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με αυτόν τον παράγοντα επέλεξαν το στρατιωτικό επάγγελμα βλέποντάς το ως επάγγελμα υψηλού κοινωνικού κύρους. Κατά τη γνώμη τους τα στοιχεία που τους προσδίδει αυτό το κοινωνικό κύρος είναι η διαφορά που έχει από τα άλλα επαγγέλματα και ο θαυμασμός που

εκλαμβάνει από την κοινωνία. Δηλαδή οι δύο ουσιαστικοί παράγοντες των επαγγελματιών υψηλού κύρους, όπως τους βλέπουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, είναι αφενός η αποδοχή από την κοινωνία μέσα στην οποία ζουν και αφετέρου όλα τα στοιχεία που τα διαφοροποιούν από τα άλλα επαγγέλματα και τα καθιστούν ξεχωριστά.

γ. Αξίες και Οργάνωση του Στρατιωτικού Οργανισμού

Η τρίτη τάση αφορά την οργάνωση και τις αξίες που πρεσβεύει ο Στρατιωτικός Οργανισμός, όπως η πειθαρχία, ο τρόπος λειτουργίας καθώς και ο τρόπος ζωής των εργαζομένων, αρχές που συνδέονται και με την επίκληση του πατριωτισμού. Επίσης, άλλοι παράγοντες προσέλευσης μπορεί να είναι η διαφορετικότητα τόσο στην καθημερινότητα όσο και στον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού καθώς και η έλξη του αγνώστου.

«Επίσης νομίζω ότι οι Κρητικοί έχουν επαφή με το στρατό, γιατί στον τόπο μας όπου και να πατήσεις έχει γίνει και μια μάχη και όταν από μικρός πηγαίνεις σε μαρτυρικούς τόπους όπως το Αρκάδι, το Βροντίσι κτλ. κάθε πέτρα έχει τη δική της ιστορία που ταυτίζεται με πόλεμο και αυτό σε κάνει να έχεις μια τάση προς τα εκεί»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

«Κίνητρο επιλογής ήταν το άγνωστο, το χρήσιμο, γιατί είχαμε μάθει από τα παιδικά μας χρόνια ότι είσαι χρήσιμος όταν υπηρετείς κάπου, όταν σου ανατίθεται κάτι και ο στόχος είναι να το πετύχεις από όποιο πόστο και αν βρίσκεσαι»(Εθελοντής).

«Εμένα με δέλεασε το ότι ήταν όλα οργανωμένα, ότι δεν ήταν κάτι συνηθισμένο όπως ήταν άλλα επαγγέλματα, μπορείς να έχεις και κάποια αξία στην κοινωνία. Από μικρή είχα μάθει έτσι στην οργάνωση, δεν είχα μάθει στο πολύ χύμα, ο πατέρας μου ήταν πολύ αυστηρός, και είχα μάθει να διαβάζω σχολείο-σπίτι οπότε δεν υπήρχε αυτή η χαλαρότητα, οπότε είχα συνηθίσει λίγο πολύ να λειτουργώ με όρια»(Απόφοιτη ΣΜΥ).

Από ότι φάνηκε στις συνεντεύξεις, εξέχουσα θέση στην επιλογή του στρατιωτικού επαγγέλματος έχουν οι γονείς των υποψηφίων αλλά και οι σημαντικοί άλλοι, οι οποίοι έδρασαν ως ενισχυτικός παράγοντας στις τρεις παραπάνω τάσεις. Έτσι, σύμφωνα με τους αποκρινόμενους, όσοι είχαν στο στενό οικογενειακό τους περιβάλλον εργαζόμενους στο Στρατιωτικό Οργανισμό ή σε συναφείς Οργανισμούς (Ναυτικό, Αεροπορία, Σώματα Ασφαλείας) επέδρασαν θετικά στην επιλογή τους. Επιπλέον οι γονείς επηρέασαν σημαντικά

την επιλογή των υποψηφίων, είτε άμεσα με την παρότρυνση να ακολουθήσουν το συγκεκριμένο επάγγελμα, είτε έμμεσα βλέποντας τις οικονομικές δυσκολίες και τις εργασιακές συνθήκες που βίωναν οι γονείς τους και που θα αντιμετώπιζαν οι ίδιοι, εάν ακολουθούσαν άλλο επάγγελμα.

Από τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι κατά την επιλογή του στρατιωτικού επαγγέλματος, κυριαρχούν οι τρεις διαφοροποιημένες τάσεις που προαναφέρθηκαν, αλλά υπάρχει διασύνδεση μεταξύ τους καθώς η πλειοψηφία των αποκρινόμενων, ανέφεραν και τους τρεις ως παράγοντες επιλογής του στρατιωτικού επαγγέλματος, διαφοροποιώντας μόνο τη σειρά σπουδαιότητάς τους. Επίσης, πρέπει να αναφερθεί ότι, κατά την περαιτέρω διεξαγωγή των συνεντεύξεων, η επιλογή του επαγγέλματος φαίνεται να έχει ελάχιστη συμβολή στη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας, εμφανίζοντας διαφορετικές και ετερόκλητες τάσεις, χωρίς να υπάρχει μια ευθεία συσχέτιση της επιλογής επαγγέλματος με τις απόψεις των εργαζομένων γι' αυτό³⁹. Το γεγονός αυτό φανερώνει ότι η συγκρότηση της συγκεκριμένης ταυτότητας ουσιαστικά ξεκινάει με την είσοδο του εργαζόμενου στο Στρατιωτικό Οργανισμό, ενώ μεταβάλλεται συνεχώς βρισκόμενη, όπως θα δούμε παρακάτω, σε διαπραγματευτική σχέση με την οργανωσιακή, την ατομική, την κοινωνική ταυτότητα ή άλλους προσωπικούς παράγοντες.

4.1.2 Η Συμβολή της Εκπαίδευση στη Συγκρότηση της Εργασιακής Ταυτότητας

Οι εργαζόμενοι εισέρχονται στο Στρατιωτικό Οργανισμό, πρώτα ως εκπαιδευόμενοι στις Στρατιωτικές Ακαδημίες ή τα Κέντρα Εκπαιδύσεως ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκουν⁴⁰. Η εκπαίδευση αυτή είναι απαραίτητη, αφενός για την εξοικείωση των εκπαιδευομένων με τα στρατιωτικά αντικείμενα όπως οπλισμός, στρατιωτική τακτική στη μάχη, στρατηγική κτλ. και αφετέρου για την εκμάθηση αρχών και κανόνων που θα πρέπει να ακολουθεί ο εργαζόμενος στο εργασιακό του περιβάλλον. Η συνεχής ακαδημαϊκή και στρατιωτική εκπαίδευση, σε συνδυασμό με την σωματική εκγύμναση, πλάθει

³⁹ Εργαζόμενοι που αρχικά ανέφεραν ότι επέλεξαν το επάγγελμά τους κυρίως λόγω της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, στη συνέχεια το περιέγραφαν ως λειτούργημα, λέγοντας ότι διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του και εκτός εργασίας. Αντίθετα κάποιοι άλλοι που ανέφεραν την οργάνωση και τις αξίες που πρεσβεύει ο Στρατιωτικός Οργανισμός, ως κυριότερο παράγοντα επιλογής, στη συνέχεια περιέγραφαν το επάγγελμά τους ως εργασία, χωρίς να τους προσφέρει κάτι περισσότερο.

⁴⁰ Αξιωματικοί, Υπαξιωματικοί ή Εθελοντές

εργαζόμενους πολυποίκιλα καταρτισμένους και σωματικά ικανούς να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Επιπλέον η απομόνωση από την κοινωνία, η ομοιόμορφη στολή και εμφάνιση, η κοινή διαβίωση και η εφαρμογή ενός πολύ αυστηρού και συγκεκριμένου ωραρίου έχει σκοπό να επαυξήσει τη συνοχή και την πειθαρχία των εργαζομένων, καθώς και να τους μεταδώσει έναν συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, δίνοντας έμφαση στα άτυπα προσόντα που πρέπει να έχουν για να ανταπεξέλθουν κυρίως στην ψυχολογική πίεση και την ιδιαίτερη λειτουργία του Οργανισμού. Επομένως η αλληλεπίδραση μεταξύ της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων και της Οργανωσιακής ταυτότητας του Στρατιωτικού Οργανισμού ξεκινάει από την πρώτη ημέρα εκπαίδευσής τους.

Ουσιαστικά οι εργαζόμενοι εισέρχονται στο Στρατιωτικό Οργανισμό με την έναρξη της εκπαίδευσής τους, καθώς η διαβίωση, η συμπεριφορά και η γενικότερη λειτουργία του εκάστοτε χώρου εκπαίδευσής (Στρατιωτικές Ακαδημίες, Κέντρα Εκπαίδευσής) είναι πανομοιότυπη με αυτή του χώρου εργασίας που θα εισέλθουν με το πέρας αυτής. Επομένως εδώ μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει μια ιδιαιτερότητα σε σχέση με τους άλλους εργασιακούς οργανισμούς που είναι **η ταύτιση της επαγγελματικής με την εργασιακή ταυτότητα**. Όπως αναφέρει ένας Εθελοντής:

«Νομίζω ότι η εκπαίδευση ήταν ικανοποιητική και αυτό που έπρεπε να σου προσφέρουν στο προσέφεραν αρκεί και εσύ να ενδιαφερόσουν να μάθεις. Κάνανε τη δουλειά τους σωστά οι εκπαιδευτές. Όσο έχει να κάνει με τη στρατιωτική εκπαίδευση με βοήθησε αργότερα στη δουλειά μου»

Επίσης στις Στρατιωτικές Ακαδημίες και στα Κέντρα Εκπαίδευσής δίνεται περισσότερη έμφαση στις στρατιωτικές αρχές όπως είναι η πειθαρχία, η υπομονή, η λειτουργία βάση αυστηρού προγράμματος, η υπακοή καθώς και η εκπαίδευση σε στρατιωτικά αντικείμενα. Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι, με την αποφοίτησή τους, έχουν, εκτός από τις γενικές ακαδημαϊκές γνώσεις που τους προσφέρονται κυρίως μέσα στις Στρατιωτικές Ακαδημίες ή τις γνώσεις στα ιδιαίτερα καθήκοντα τους, και γενικές στρατιωτικές γνώσεις αλλά κυρίως ένα διαμορφωμένο στρατιωτικό χαρακτήρα, δηλαδή μια διαμορφωμένη εργασιακή ταυτότητα με επίκεντρο τις στρατιωτικές αρχές καθώς και τη στρατιωτική λειτουργία και συμπεριφορά. Όπως παραδέχονται και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι:

«Στο κέντρο και στα ΛΥΒ⁴¹ (η εκπαίδευση) πιστεύω ήταν πολύ καλή και εκεί εγώ που δεν ήξερα τίποτα εκεί έγινα στρατιωτικός. Ειδικά στα ΛΥΒ ήταν πολύ δύσκολη η εκπαίδευση» (Εθελοντής)

«Η σχολή μου έδωσε πρώτα από όλα την πειθαρχία. Ξεκινώντας από την εσωτερική πειθαρχία μου έμαθε να κάνω κάποια πράγματα μηχανικά λόγω της αλλαγής που προκαλεί στο χαρακτήρα. Από εκεί και πέρα μου έδωσε κάποια εφόδια που δε μου έχουν ακόμα χρειαστεί ενώ μου έδωσε και άλλα τα οποία τα έχω χρησιμοποιήσει πολλές φορές, όπως ο τρόπος σκέψης, η κριτική σκέψη που με έκανε να βάλω τα πράγματα σε μια σειρά. Με έκανε να κρίνω καταστάσεις που για κάποιον που δεν έχει περάσει αυτήν τη σχολή, ίσως να μη μπορούσε να σκεφτεί αναλόγως» (Απόφοιτος ΣΣΕ)

«Νομίζω ότι η εκπαίδευση στη σχολή ήταν σε καλό επίπεδο. Τα εφόδια που μου έδωσε η σχολή με βοήθησαν αργότερα στη δουλειά μου. Γενικά υπήρχε αρκετή στρατιωτική εκπαίδευση, που με βοήθησε αρκετά στην αρχή που βγήκα από τη σχολή αλλά αργότερα που ανέλαβα ειδικά καθήκοντα μου είχε γίνει ελάχιστη εκπαίδευση σε αυτά. Πιο πολύ η εκπαίδευση αφορούσε γενική στρατιωτική εκπαίδευση»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Η ενιαία αυτή εκπαίδευση είναι ίδια για όλους τους εκπαιδευόμενους ανεξαρτήτως φύλου. Σύμφωνα με τα λεγόμενα τους:

«Περίπου το 1/3 των σπουδαστών στη σχολή ήταν γυναίκες. Είχαν την ίδια αντιμετώπιση όσες φορές κάναμε εκπαίδευση και είχαμε στην κλάση μας γυναίκες είχαν την ίδια αντιμετώπιση. Τώρα δεν ξέρω μέσα στο λόχο τι γινόταν αλλά στην εκπαίδευση η αντιμετώπιση ήταν η ίδια. Ούτε στις ποινές ούτε πουθενά» (Απόφοιτος ΣΜΥ)

«Υπήρχαν ξεχωριστοί θάλαμοι όπου έμεναν μόνο γυναίκες. Επίσης όσες είχαν γυναικολογικά προβλήματα δεν πήγαιναν στην εκπαίδευση. Αλλά πιστεύω ότι σε γενικές γραμμές η ψυχολογική αντιμετώπιση ήταν η ίδια»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Παρόλο που από τα λεγόμενα των πληροφορητών φαίνεται ότι υπάρχει μια ενιαία εκπαίδευση σε σχέση με το φύλο χωρίς διαφορές, οι άνδρες εργαζόμενοι ψάχνουν στοιχεία που δείχνουν τη διαφορετικότητα μεταξύ των δύο φύλων, ακόμα και εάν δεν είναι ουσιώδη στη συνολική διεξαγωγή της εκπαίδευσής τους. Το γεγονός αυτό δείχνει την εσωτερική και πιθανόν

⁴¹ Εξειδικευμένη εκπαίδευση που εστιάζεται στη διοίκηση προσωπικού.

υποσυνείδητη αντίσταση των ίδιων των ανδρών εκπαιδευομένων στην είσοδο των γυναικών σε ένα τόσο ανδροκρατούμενο οργανισμό, που μόνο τα τελευταία χρόνια έχει αυξήσει σημαντικά το ποσοστό του σε γυναικείο προσωπικό.

Επομένως, μέσα από την εκπαίδευση συγκροτείται από όλους τους εκπαιδευόμενους μια εργασιακή ταυτότητα, αυτή του Στρατιωτικού. Η εν λόγω ταυτότητα έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία προσδίδονται από τον Οργανισμό κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής και ενισχύονται κατά την εργασία, τα οποία ενσωματώνονται από τους εργαζόμενους και αποδίδονται από τους ίδιους ανάλογα με τις αντιλήψεις τους και τα βιώματά τους.

Ξεκινώντας από τα στοιχεία της εργασιακής ταυτότητας που προσδίδονται από τον Οργανισμό στους εργαζόμενους μετά την εκπαίδευσή τους, ξεχωρίζουν τα στοιχεία της συμπεριφοράς, που διαμορφώνουν τη γενική εργασιακή ταυτότητα του στρατιωτικού. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι κατά τη συνέντευξή τους ανέφεραν ότι τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας στρατιωτικός είναι υπομονή, αυτοπειθαρχία και καλή ψυχολογία, χαρακτηριστικά που εάν κρίνουμε από την ομοιομορφία, έχουν ενσωματωθεί από το Στρατιωτικό Οργανισμό, τόσο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής όσο και κατά την εργασία αργότερα.

« (Ο στρατιωτικός πρέπει να έχει) Υπομονή. Ανάλογα με το βαθμό του ο καθένας είναι μια δουλειά που πρέπει να μάθεις να ακούς. Να δέχεσαι να σε κριτικάρουν, να σου φωνάζουν αν κάνεις λάθος δεν είναι μια δουλειά δηλαδή σε άλλη δουλειά αν κάποιος σου φωνάξει θα του φωνάξεις και εσύ. Στο στρατό δεν γίνονται τέτοια πράγματα. Πρέπει να μάθεις να ακούς θέλει υπομονή αυτή η δουλειά» (Εθελοντής)

«Το κυριότερο που χρειάζεται είναι η αυτοπειθαρχία, δηλαδή να μπορείς να κάνεις τον εαυτό σου κουμάντο. Τέτοιες ικανότητες είναι η αυτοπειθαρχία, ο τρόπος συμπεριφοράς σου, δε μπορείς σε έναν στρατιώτη να του μιλάς άσχημα ή να τον βρίζεις με εκφράσεις του δρόμου. Πρέπει να μάθεις να τον σέβεσαι αλλά αυτό απαιτεί να μάθεις να σέβεσαι πρώτα εσύ τον εαυτό σου. Αν δε σέβεσαι εσύ τον εαυτό σου πώς θα σεβαστείς τον άλλον»(Απόφοιτος ΣΜΥ)

«Καταρχήν θα πρέπει να έχεις γνώσεις και εμπειρίες. Δηλαδή και κάποιος που δεν κάνει γι' αυτή τη δουλειά εφόσον έχει γνώσεις και εμπειρίες θα καταφέρει να ανταπεξέλθει. Τώρα αυτό που λέμε ότι δεν κάνει γι' αυτή τη δουλειά νομίζω ότι έχει να κάνει με την ευσυνειδησία του, την εσωτερική

πειθαρχία του, και με το να κατανοήσει για ποιο λόγο ακολουθείς αυτό το λειτούργημα» (Απόφοιτος ΣΣΕ).

Δηλαδή, από τα παραπάνω στοιχεία φαίνεται ότι, ως απαραίτητα προσόντα οι εργαζόμενοι προκρίνουν τα άτυπα σε σχέση με τα τυπικά και αυτό πιθανόν να οφείλεται τόσο στη δύσκολη καθημερινότητα, αλλά και στις υπαγορεύσεις του Στρατιωτικού Οργανισμού που θεωρεί τα προσόντα αυτά προαπαιτούμενα για την ομαλή λειτουργία και διατήρηση του χαρακτήρα του. Είναι όμως ενδιαφέρον ότι για την ανέλιξη των εργαζομένων στην ιεραρχία οι ίδιοι προκρίνουν έναν συνδυασμό τυπικών και άτυπων προσόντων, διότι πιστεύουν ότι αυτά χρειάζονται για την ανταπόκριση σε θέσεις ιεραρχικά υψηλές και με αυξημένες εργασιακές ευθύνες.

«Για να εξελιχθεί κάποιος στην ιεραρχία θα πρέπει να αντιλαμβάνεται την αποστολή του και τα καθήκοντά του και να τα βγάζει με σωστό τρόπο, να έχει ισχυρή προσωπικότητα, να ξέρει πώς θα επιβληθεί, να ξέρει πού θα μιλήσει, πώς θα μιλήσει, να είναι σωματικά αρτιμελής και να μπορεί να ανταπεξέλθει και να είναι κοινωνικός, να έχει πολλές στρατιωτικές γνώσεις και να έχει γνώσεις ψυχολογίας, ώστε να μπορεί να ψυχολογεί τους άντρες του, με κάποια εκπαίδευση από το στρατό» (Εθελοντής).

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι ο Στρατιωτικός Οργανισμός προκρίνει μια ενιαία ταυτότητα, αυτή του στρατιωτικού τόσο κατά την εκπαίδευση των εργαζομένων του όσο και κατά την καθημερινή του λειτουργία. Η ταυτότητα αυτή έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στα οποία κυριαρχούν αρχικά τα άτυπα προσόντα, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες της καθημερινότητας και να διατηρήσουν τον ενιαίο και συγκεκριμένο χαρακτήρα του Οργανισμού. Όμως, για να ανελιχθούν στην ιεραρχία, γεγονός που απαιτεί τη λήψη αποφάσεων, οι οποίες θα έχουν αντίκτυπο σε όλους τους εργαζόμενους, σύμφωνα με τους ίδιους, είναι απαραίτητα τα τυπικά προσόντα, ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των συγκεκριμένων καθηκόντων.

Οι αλλαγές που προκαλεί η εκπαίδευση στους εργαζόμενους, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο, φανερώνει τη συνεχή διαλεκτική σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην εργασιακή και την ατομική ταυτότητα των εργαζομένων. Μερικά από τα χαρακτηριστικά που προσδίδει η εκπαίδευση και τα οποία ενσωματώνονται στον εργαζόμενο και τον ακολουθούν

και στη ζωή του εκτός εργασίας, διαμορφώνοντας την ατομική του ταυτότητα, είναι κυρίως η υπευθυνότητα, η σοβαρότητα, η αυτοπειθαρχία.

«Η εκπαίδευση δεν έχει επηρεάσει το χαρακτήρα μου αλλά σαν άνθρωπο με έχει αλλάξει. Έγινα πιο μετρημένος στη δουλειά μου, σοβαρός και μετρημένος ήμουν από μικρός, απλά τώρα με έχει βοηθήσει στο να βάζω στόχους. Λέω θα γίνει αυτό, θα γίνει εκείνο, πρέπει να γίνει. Παλαιότερα έλεγα θα γίνει αλλά δε με ένοιαζε το χρονικό διάστημα που θα χρειαζόταν. Τώρα προσδιορίζω χρονικά όρια. Στις υποχρεώσεις μου ότι έκανα το κάνω και στη δουλειά αλλά τώρα έχω μάθει να είμαι πιο προσεκτικός. Όταν κάνω κάτι θα το κάνω σωστά. Παλαιότερα δεν πρόσεχα αυτό που έκανα τώρα προσέχω τη λεπτομέρεια ακόμα και εκτός εργασίας στο στρατό» (Εθελοντής)

«Όχι. Έξω στην πολιτική μου ζωή όχι. Μου έχει δώσει κάποια στοιχεία για να ανταπεξέλθω στη δουλειά μου. Μου έχει δώσει κάποια σοβαρότητα ώστε να αντιμετωπίζω κάποια πράγματα έξω καλύτερα. Π.χ. Σε μια φασαρία θα την αντιμετωπίσω με περισσότερη σοβαρότητα. Δε θα συμμετάσχω ενώ πριν τη σχολή μπορεί και να το έκανα. Αυτό πιστεύω ότι το έχει κάνει η σχολή. Αυτό φαίνεται πιο πολύ σε παρέες με συμμαθητές από το σχολείο. Ότι άλλη συμπεριφορά έχω εγώ και άλλη οι συμμαθητές μου. Εμείς είμαστε πιο μαζεμένοι, αλλά αυτό. Όχι ότι με χάλασε η σχολή ή με έφτιαξε απλά άλλαξε τον τρόπο που αντιμετωπίζω μια δύσκολη κατάσταση. Αν δεν είχα τελειώσει τη σχολή θα την αντιμετωπίζα με περισσότερο άγχος, ενώ τώρα θα μπορώ να την αντιμετωπίσω πιο ήρεμα» (Απόφοιτος ΣΜΥ).

«Σίγουρα με άλλαξε και αν κάποιες φορές λέω ότι δε με έχει αλλάξει σίγουρα με άλλαξε. Με έχει κάνει να έχω περισσότερες αντοχές και σωματικές και ψυχικές, που τουλάχιστον για έναν αξιωματικό είναι απαραίτητο αυτό. Αυτό το χαρακτηριστικό δεν ξέρω αν το είχα παλαιότερα γιατί δεν είχα δοκιμάσει τις αντοχές μου. Επίσης με έκανε να είμαι πιο επιβλητικός, να έχω περισσότερη εμπιστοσύνη στον εαυτό μου, περισσότερη αυτοπεποίθηση, που μέχρι να πάω στη σχολή δεν είχα καθόλου. Και νομίζω ότι αυτό ήταν το μεγαλύτερο εφόδιο που μου έδωσε. Από εκεί και πέρα γενικότερα τον τρόπο σκέψης μου δεν μου έχει αλλάξει νομίζω καθόλου» (Απόφοιτος ΣΣΕ)

Επίσης, μπορεί να λεχθεί μια επιπλέον αλλαγή για τις γυναίκες εργαζόμενες, που είναι η αρρενοποίηση που υφίστανται, ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης και της διαβίωσης σε ένα αυστηρό και ανδροκρατούμενο

περιβάλλον, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευομένων κυρίως στις Στρατιωτικές Ακαδημίες είναι άντρες. Όπως παραδέχονται και οι ίδιες:

«Η σχολή δε με άλλαξε διότι ήμουν έτσι από πριν. Δε μου έδωσε κάποια στοιχεία ήμουν έτσι από πριν. Το μόνο που μπορώ να πω είναι ότι, ενώ δεν είχα τόση υπομονή πριν, την απέκτησα μετά και ενώ δεν έβριζα ποτέ στο σπίτι υπήρχε νόμος να μη βρίζουμε, τώρα βρίζω όχι μπροστά στους άλλους αλλά άμα είμαι μόνη μου. Και όχι μόνο εγώ αλλά και οι περισσότερες συμμαθήτριές μου έβριζαν, το μάθαιναν από δίπλα από τους άντρες στη σχολή και έλεγαν ό, τι και οι άντρες όταν βρίζουν» (Γυναίκα απόφοιτη ΣΜΥ)

Στα παραπάνω αποσπάσματα μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι ενώ οι αλλαγές που έχει επιφέρει η εκπαίδευση στους εργαζόμενους είναι ουσιαστικές τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε ατομικό επίπεδο, υπάρχει μια ασυμμετρία στις απαντήσεις των πληροφορητών. Ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι που είναι απόφοιτοι ΣΜΥ και οι Εθελοντές, αρχικά προσπαθούν να μειώσουν την έκταση των αλλαγών αυτών λέγοντας ότι «δε με έχει αλλάξει» ή «δεν έχει επηρεάσει το χαρακτήρα μου» σε αντίθεση με τους απόφοιτους ΣΣΕ, που είναι πιο διαλλακτικοί στις απαντήσεις τους («Σίγουρα με άλλαξε παρόλο που κάποιες φορές λέω ότι δε με έχει αλλάξει»). Το γεγονός αυτό δείχνει μια αντίσταση στη φορμαλιστικού τύπου κατασκευή της εργασιακής ταυτότητας. Δηλαδή, παρά την ομοιόμορφη και αυστηρά οριοθετημένη εκπαίδευση, οι εργαζόμενοι προσπαθούν να διατηρήσουν τα δικά τους ατομικά χαρακτηριστικά τα οποία διαφοροποιούν την εργασιακή τους ταυτότητα με αυτήν των συναδέλφων τους.

Παρόλο που όλοι οι εργαζόμενοι προσπαθούν να μειώσουν υποσυνείδητα την έκταση των αλλαγών, η προσπάθεια αυτή παρεκκλίνει ανάλογα την κατηγορία εργαζομένων. Η παρέκκλιση αυτή έγκειται στο χρόνο εκπαιδύσεως που διαφέρει αισθητά κυρίως στους απόφοιτους ΣΣΕ σε σχέση με τους υπόλοιπους, με αποτέλεσμα να δέχονται σημαντικότερες επιρροές όχι μόνο στα τυπικά προσόντα όπως είναι οι υφιστάμενες γνώσεις, η αφομοίωση της στρατιωτικής εκπαίδευσης και η σωματική ενδυνάμωση, αλλά κυρίως στα άτυπα προσόντα, όπως περιγράφηκαν παραπάνω. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι υφιστάμενες αλλαγές να είναι αφενός πιο έντονες στους εργαζόμενους αυτούς και αφετέρου να ενσωματώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό στο χαρακτήρα τους.

Επιπροσθέτως, τα στοιχεία που λαμβάνουν από την εκπαίδευση, επηρεάζουν κυρίως τις μικρές ηλικίες και όσους δεν έχουν εκπληρώσει τις

στρατιωτικές τους υποχρεώσεις⁴² πριν την είσοδό τους στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως εργαζόμενοι (κυρίως για τους Εθελοντές). Αυτό φαίνεται να συμβαίνει διότι οι επιρροές που δέχονται οι στρατεύσιμοι, ιδιαίτερα λόγω των νορμών και των κανόνων του Οργανισμού, πιθανόν να επιδρούν στο χαρακτήρα και τη συμπεριφορά τους, οπότε τα παραπάνω στοιχεία να έχουν ενσωματωθεί σε κάποιο βαθμό σε όσους έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, πριν να εισέλθουν στον Οργανισμό ως εργαζόμενοι.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι, ενώ η εκπαίδευση είναι αρκετά ομοιόμορφη, εκπονείται, εφαρμόζεται και ελέγχεται συγκεντρωτικά από το Στρατιωτικό Οργανισμό για την εκμάθηση πολύ συγκεκριμένων στοιχείων τόσο στρατιωτικής και ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, όσο και θεμάτων συμπεριφοράς και αντιλήψεων. Ταυτόχρονα, υπάρχουν και αρκετές διαφοροποιήσεις τόσο σε επίπεδο ατομικό όσο και σε επίπεδο κατηγορίας και φύλου των εργαζομένων, τα οποία θα δούμε πως εκφράζονται παρακάτω κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Πιθανόν κάποιος να περίμενε ότι αυτή η ομοιόμορφη και δύσκαμπτη στις αλλαγές εκπαίδευση, να δημιουργούσε εργαζόμενους με πολύ συγκεκριμένες φορμαλιστικού τύπου, εργασιακές ταυτότητες που ελάχιστα να διαφοροποιούνταν. Τα αποτελέσματα όμως της έρευνας έρχονται να διαψεύσουν την άποψη αυτή, επιβεβαιώνοντας το ρευστό χαρακτήρα γενικά των ταυτοτήτων και ιδιαίτερα της εργασιακής ταυτότητας που διαπραγματεύεται η παρούσα μελέτη. Επιπλέον πρέπει να τονιστεί η διαφορετικότητα με την οποία εκλαμβάνουν και ενσωματώνουν οι εργαζόμενοι τα προσφερόμενα στοιχεία και στη συνέχεια τα νοηματοδοτούν μέσα από τις δικές τους πεποιθήσεις και αντιλήψεις, παράγοντας διαφορετικά νοήματα.

4.1.3 Το Εργασιακό Περιβάλλον και η Επιρροή του στους Εργαζόμενους

Στην βιβλιογραφική επισκόπηση αναφέρθηκε ο ρόλος της **οργανωσιακής ταυτότητας** και οι επιρροές που ασκεί στην εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων. Ήδη από τα παραπάνω διαπιστώθηκε ότι η οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού επιδρά στους εργαζόμενους από την πρώτη ημέρα εκπαίδευσής τους, προσδίδοντάς τους

⁴² Οι εργαζόμενοι που έχουν τελειώσει τη στρατιωτική τους θητεία πριν εισέλθουν στο Στρατιωτικό Οργανισμό ως εργαζόμενοι, (αυτό μπορεί να συμβεί μόνο με του Εθελοντές) παραδέχονται ότι η στρατιωτική θητεία τους ωρίμασε.

συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα οποία ενσωματώνονται και νοηματοδοτούνται από τους ίδιους, ανάλογα τις προσωπικές εμπειρίες και αντιλήψεις, διαμορφώνοντας έτσι τις απόψεις τους για το επάγγελμά τους. Αυτή άλλωστε είναι και μια ακόμα διαφορά σε σχέση με άλλους εργασιακούς οργανισμούς όπου οι εργαζόμενοι εισέρχονται γνωστικά καταρτισμένοι, αλλά χρειάζονται αρκετό καιρό για να ενσωματώσουν τις νόρμες και τους κανόνες εσωτερικής λειτουργίας του οργανισμού που εργάζονται.

Στη συνέχεια θα δούμε εάν μέσα από τις συνεντεύξεις φαίνεται να υπάρχει μεταβολή στην οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού και εάν οι μεταβολές αυτές έχουν διαφοροποιήσει την εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα λοιπόν με τους αποκρινόμενους, υπάρχουν αρκετές αλλαγές στην οργανωσιακή ταυτότητα, με κυριότερη την κατεύθυνση από ένα θεσμικό σε ένα τεχνοκρατικό και ανθρωποκεντρικό μοντέλο διαχείρισης, έχοντας ως κυριότερο στόχο την εξειδίκευση. Όπως αναφέρουν οι ίδιοι:

«Από πλευράς ηγεσίας σίγουρα τα πράγματα έχουν βελτιωθεί. Δεν είναι όπως παλιά τα πράγματα έχουν βελτιωθεί. Εξελίσσεται ο στρατός δεν είναι όπως παλιά όπως ήταν το '50 και το '60. Δεν ισχύουν κάποιες θεσμικές τεχνικές, ούτε ο εξοπλισμός του παρελθόντος. Η ηγεσία θέλει ένα στρατό εξειδικευμένο αλλά επειδή δεν υπάρχουν οι πόροι είμαστε σε μια μέση κατάσταση. Όλοι θέλουμε να έχουμε έναν επαγγελματικό στρατό» (Εθελοντής)

«Στην εποχή μας ο στρατός έχει στραφεί προς το τεχνοκρατικό μοντέλο, σίγουρα και τα μέσα είναι διαφορετικά από ότι παλαιότερα, σίγουρα οι αποστάσεις έχουν μειωθεί σε σχέση με όταν πρωτοβγήκα από τη σχολή, αλλά νομίζω ότι είναι και καλό ο προϊστάμενος να κατεβαίνει στο επίπεδο του υφιστάμενου, να αντιμετωπίζει από κοντά τα προβλήματα και ας κυριαρχεί η άποψη ότι πρέπει να υπάρχει μεγάλη απόσταση. Νομίζω όσο κατεβαίνεις πιο κάτω και βλέπεις τα προβλήματα, μπορείς πιο εύκολα να τα αντιμετωπίσεις και να πάρεις τη σωστή απόφαση» (Απόφοιτος ΣΣΕ)

Όμως σύμφωνα με τους εργαζόμενους, λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων αλλά και προσωπικού, είναι δύσκολη η υλοποίηση του τεχνοκρατικού μοντέλου διαχείρισης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην έχει ολοκληρωθεί η αλλαγή του διαχειριστικού μοντέλου, παρά τα σημαντικά βήματα που έχουν γίνει, όπως η πρόσληψη προσωπικού με συγκεκριμένα καθήκοντα, ο εκσυγχρονισμός των οπλικών συστημάτων και η βαρύτητα στην εξειδικευμένη εκπαίδευση. Το δεδομένο αυτό έχει προκαλέσει σύγχυση στους εργαζόμενους,

οι οποίοι δε μπορούν να απαντήσουν με σιγουριά ποιο μοντέλο ακολουθούν και ποιο τελικά είναι το καταλληλότερο. Η διαφορά στις αντιλήψεις για το μοντέλο διαχείρισης που πρέπει να ακολουθηθεί γίνεται φανερό στην άποψη για την εξειδίκευση, όπου υπάρχουν αποκλίσεις που δείχνουν και τις διαφορές στην προσέγγιση του στρατιωτικού επαγγέλματος γενικότερα.

Μέσα λοιπόν από τις συνεντεύξεις φάνηκε ότι οι απόφοιτοι ΣΣΕ υποστηρίζουν τη σφαιρική γνώση του στρατιωτικού επαγγέλματος, σε αντίθεση με τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων που υποστηρίζουν την απόλυτη εξειδίκευση.

«Σε πραγματικές συνθήκες πολέμου καλύτερο μοντέλο θα ήταν το επαγγελματικό που θα προϋπέθετε κάποια εξειδίκευση. Πιστεύω και χαζός να είναι κάποιος αν κάνει για πολύ καιρό κάτι συγκεκριμένο θα το μάθει, ενώ αν ασχολείται με όλα, όπως λέει η παροιμία, αυτός που θέλει τα πολλά χάνει και τα λίγα»(Απόφοιτος ΣΜΥ)

«Να πω την αλήθεια χάρηκα τους άλλους στρατούς που είχαν την απόλυτη εξειδίκευση, αλλά όταν βρέθηκαν στη δύσκολη στιγμή, για παράδειγμα όταν χάλασε το αυτοκίνητο τους σε εχθρικό έδαφος, περιμένανε τους ειδικούς να έρθουν να το φτιάξουν γιατί δε μπορούσαν να το φτιάξουν μόνοι τους. Δεν είχαν την ειδικότητα. Κάτι αντίστοιχο συνέβη σε εμένα προσωπικά και ο οδηγός επιτόπου το έφτιαξε στο σημείο που χάλασε διότι είχε τις γνώσεις ο οδηγός. Γενικά η ελληνική πατέντα επιβιώνει. Χρειάζονται οι γενικές γνώσεις και πρέπει πάντα στο μυαλό μας να έχουμε ότι εκεί πέρα που βρισκόμαστε, αυτά που θα αντιμετωπίσουμε πρέπει να είμαστε σε θέση να τα αντιμετωπίσουμε. Άρα το σωστό είναι κάπου στη μέση, χρειάζεται την ειδικότητά του, και χρειάζεται την εξειδίκευση αλλά το προσωπικό πρέπει να είμαστε μαχητές και σε απρόβλεπτες συνθήκες πρέπει να γνωρίζουμε και κάποια πράγματα από την ειδικότητα του διπλανού του»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Οι παραπάνω διαφοροποιήσεις μπορούν να εξηγηθούν όταν γίνει κατανοητός ο ρόλος της κάθε κατηγορίας εργαζομένων μέσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Οι απόφοιτοι ΣΣΕ, με το πέρας της εκπαίδευσής τους και την είσοδό τους στο Στρατιωτικό Οργανισμό, στελεχώνουν διευθυντικές θέσεις με προοπτικές την ανέλιξή τους μέχρι τα υψηλότερα κλιμάκια της στρατιωτικής ιεραρχίας. Το γεγονός αυτό αφενός τους επιβάλλει μια νοοτροπία σφαιρικής γνώσης του επαγγέλματος, διότι αργότερα θα κληθούν να πάρουν αποφάσεις για πολλών ειδών διαφορετικά θέματα, επομένως θα πρέπει να τα γνωρίζουν,

και αφετέρου λόγω του υψηλού κύρους του επαγγέλματος αλλά και της φύσης του, η έννοια "επαγγελματίας", για τους εν λόγω εργαζόμενους, νοηματοδοτείται με την ολοκληρωτική γνώση του αντικειμένου και όχι ο κατακερματισμός του σε εξειδικευμένους τομείς.

Από την άλλη οι εργαζόμενοι των άλλων κατηγοριών (ΣΜΥ, Εθελοντές), με την αποφοίτησή τους καλούνται να στελεχώσουν συγκεκριμένες θέσεις χωρίς μεγάλες αποκλίσεις και ιδιαίτερη προοπτική ιεραρχικής εξέλιξης. Λαμβάνοντας επιπλέον υπόψη και τις αλλαγές που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια στην εξέλιξη της στρατιωτικής τεχνολογίας και των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για τον χειρισμό εξειδικευμένων θεμάτων, οι συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων θεωρούν ότι η απόλυτη εξειδίκευση είναι απαραίτητη για να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους.

Επίσης, ο Στρατιωτικός Οργανισμός, έχοντας έρθει πιο κοντά με την κοινωνία, έχει αποκτήσει έναν πιο ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, έχοντας ως πρωτεύοντα σκοπό τη σωστή εκπαίδευση και την ομαλή διαβίωση των εφέδρων οπλιτών αλλά και όλων των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Όπως αναφέρει ένας εργαζόμενος απόφοιτος ΣΜΥ:

«Πιστεύω ότι η αντιμετώπιση προς το στρατιώτη έχει αλλάξει. Και είναι η φυσιολογική εξέλιξη της κοινωνίας. Φαντάσου ότι πριν από 40 χρόνια είχαμε πόλεμο, μην περιμένεις λοιπόν τότε στα βουνά της Αλβανίας να λέει στο στρατιώτη σε παρακαλώ κάνε αυτό. Τώρα όμως τα πράγματα έχουν αλλάξει»

Αυτή η μεταβολή έχει μεταδοθεί και ενσωματωθεί στους εργαζόμενους, όπου σε κάθε ευκαιρία αναφέρουν ότι έχουν ευθύνη και υποχρέωση απέναντι στο προσωπικό που διοικούν τόσο για να το εκπαιδεύσουν σωστά, όσο και για να του μάθουν κάποια πράγματα που θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουν κατά τη διαβίωσή τους εντός του Οργανισμού.

Επομένως, βλέπουμε ότι υπάρχει μια ισχυρή αλληλεπίδραση ανάμεσα στην οργανωσιακή και την εργασιακή ταυτότητα, αλλά και από τους ρόλους και τις απαιτήσεις που έχει ο Οργανισμός από κάθε εργαζόμενο. Η αλληλεπίδραση αυτή από τη μια διαμορφώνει τις απόψεις των εργαζομένων για το επάγγελμά τους, μεταδίδοντας τους συγκεκριμένες αρχές και χαρακτηριστικά, αλλά λειτουργεί και αντίστροφα, δηλαδή ανάλογα με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εκτέλεση των καθηκόντων τους λόγω πρόσφατων εξελίξεων (για παράδειγμα στις γνώσεις για τις νέες τεχνολογίες),

προκαλεί ανακατατάξεις και αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας ολόκληρου του Οργανισμού (μεταστροφή σε ένα πιο τεχνοκρατικό μοντέλο διαχείρισης).

Σύμφωνα λοιπόν με τις επιρροές που δέχονται από το Στρατιωτικό Οργανισμό, αλλά και μέσα από τη διαλεκτική σχέση που δημιουργείται ανάμεσα στην Οργανωσιακή και την Εργασιακή ταυτότητα, αλλά και τη συμβολή της ατομικής ταυτότητας του εργαζόμενου, διαμορφώνονται οι απόψεις τους για το επάγγελμά τους. Πώς όμως περιγράφουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι τα στοιχεία της εργασιακής τους ταυτότητας;

Μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε ότι υπάρχει μια **γενική ταυτότητα ομπρέλα**, αυτή του **στρατιωτικού** και κάτω από αυτήν διαμορφώνονται επιμέρους ταυτότητες ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας αλλά και την εκπαίδευση που έχουν λάβει οι εργαζόμενοι. Η κύρια αυτή εργασιακή ταυτότητα είναι πολύ ισχυρή, χαρακτηρίζει όλους τους εργαζόμενους, και δε θέλουν σε καμία περίπτωση να την απεμπολήσουν, ακόμα και εάν το αντικείμενο εργασίας τους δεν ασχολείται με καθαρά στρατιωτικά αντικείμενα, αλλά με θέματα υποστηρίξεως.

«Εγώ δεν ασχολούμαι τόσο με εκπαίδευση αλλά με πράγματα λογιστικής φύσεως σε θέματα διοικητικής μέριμνας. Δε μπορώ να πω ότι τη σημερινή δουλειά δεν την κάνω γιατί θα μου βγει μπουμεραγκ την άλλη μέρα. Παράλληλα όμως δεν είμαι μόνο αυτό, έχω και κάποιες υποχρεώσεις είμαι και στρατιωτικός υπάρχει και κάποια πειθαρχία, δε σημαίνει δηλαδή ότι επειδή η δουλειά μου δεν είναι να παίρνω κάθε μέρα το όπλο και να ρίχνω ότι δεν πρέπει να τα ξέρω και αυτά και να τα εφαρμόζω» (Γυναίκα Απόφοιτη ΣΜΥ)

«Εγώ πιστεύω ότι είμαι καταρχάς στρατιωτικός. Η δουλειά μας είναι άμα χτύπα ξύλο γίνει το κακό να μπορούμε να υπερασπιστούμε την πατρίδα μας, ο καθένας από το πόστο του. Πρώτα από όλα είμαστε στρατιωτικοί, και μετά είμαστε τεχνίτες. Άμα γίνει κάτι όλοι θα βρεθούμε στην πρώτη γραμμή»(Εθελοντής).

Αυτό συμβαίνει διότι η διαφορετικότητα του επαγγέλματος που του δίνει και το υψηλό κύρος από την κοινωνία, συνίσταται στη γενική ταυτότητα του στρατιωτικού και όχι στις επιμέρους ταυτότητες όπως π.χ. του λογιστή ή του τεχνίτη. Σύμφωνα με τα παραπάνω, και σε συνδυασμό με την εκπαίδευση που έχουν λάβει οι εργαζόμενοι, η οποία επικεντρώνεται στη γενική ταυτότητα του στρατιωτικού, η ταυτότητα αυτή διαμορφώνεται ως πρώτιστη εργασιακή ταυτότητα.

Κάτω όμως από αυτήν την ταυτότητα ομπρέλα, υπάρχουν επιμέρους ταυτότητες ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας, που διαφοροποιούν την εργασιακή ταυτότητα από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Έτσι βλέπουμε τρεις διαφορετικές κατηγορίες επιμέρους ταυτοτήτων, αυτήν του **Στρατιωτικού – Διοικητικού** που ασχολείται με την εκπαίδευση, τη διοίκηση και τη διαχείριση του προσωπικού, του **Στρατιωτικού – Συμβούλου** που διαχειρίζεται θέματα οργάνωσης και λογιστικής φύσεως, και του **Στρατιωτικού – Τεχνίτη** που είναι υπεύθυνος για θέματα τεχνικής φύσεως. Αυτές οι ταυτότητες, λόγω της συχνής αλλαγής των καθηκόντων, μπορεί να υπάρχουν ταυτόχρονα ή να έχουν υπάρξει ανά περίοδο στον ίδιο εργαζόμενο.

«Εμείς λόγω της φύσης της δουλειάς είμαστε πολυπράγμονες. Μπορεί να είμαι σε ένα γραφείο να κάνω το γραφέα, την άλλη να έχω διοικητικά καθήκοντα, θα με συναντήσεις τμηματάρχη, θα με συναντήσεις υποδιοικητή ή και διοικητή. Αυτό απαιτεί να έχεις γνώσεις να υποστηρίζεις αυτό που γράφεις και από την άλλη όταν είσαι διοικητής να κοιμάσαι με το ένα μάτι κλειστό και με το άλλο ανοιχτό και με μια ψυχή πιασμένη, διότι έχεις να κάνεις με προσωπικό, με αυτοκίνητα που οδηγούν παιδιά που πρέπει να τα στείλεις στην οικογένειά τους, έχεις να κάνεις με ένα ηθικό που πρέπει να είναι υψηλό για να λειτουργήσει η μονάδα και θα πρέπει να είσαι μόνιμα εκεί» (Γυναίκα Εθελοντής).

Οι κατηγορίες αυτές έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως παρακάτω:

α. Στρατιωτικός – Διοικητικός

Ο Στρατιωτικός – Διοικητικός έχει πάντα στο μυαλό του την εκπαίδευση και γενικά τη μέριμνα για το προσωπικό του, ενώ νοιώθει συνεχώς υπεύθυνος γι' αυτούς που διοικεί. Μέσα από αυτό το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας του, ανάλογη είναι και η ικανοποίηση που νοιώθει, η οποία έχει να κάνει με την ανταπόκριση στο ρόλο που του έχει ανατεθεί, ο οποίος είναι απόλυτα συνδεδεμένος με το προσωπικό του.

«Το ενδιαφέρον στη δουλειά μου είναι το ότι έχω να κάνω με ανθρώπους και όχι μόνο με μηχανές και μηχανήματα. Αυτό σημαίνει ότι έρχεσαι σε επαφή με προσωπικότητες και έχεις επικοινωνία με άλλους ανθρώπους, για τους οποίους είσαι υπεύθυνος και πρέπει να τους μάθεις κάποια πράγματα. Αν ήταν να μπαίνω μέσα και να ασχολούμαι μόνο με μια μηχανή δεν ξέρω αν θα είχα το ίδιο ενδιαφέρον όπως έχω τώρα που κάνω εκπαίδευση σε ανθρώπους»

(Απόφοιτος ΣΜΥ)

β. Στρατιωτικός – Σύμβουλος

Ο Στρατιωτικός – Σύμβουλος ασχολείται με θέματα λογιστικής φύσεως και θέματα σχεδίασης και διαχείρισης διαφορετικών καταστάσεων. Αυτός έχει συνήθως καθήκοντα γραφείου και ασχολείται κυρίως με την ομαλή οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού. Για το Στρατιωτικό – Σύμβουλο το πιο σημαντικό σημείο είναι να πετυχαίνει τους στόχους που του έχουν ανατεθεί, καθώς και η συνολική διαδικασία ανταπόκρισης στις δύσκολες καταστάσεις.

«Η δουλειά μου, μου αρέσει γιατί είναι ποικιλόμορφη. Κάθε μέρα με κάνει να λειτουργεί το μυαλό μου 24 ώρες το 24ωρο. Αν δε λειτουργεί το μυαλό γερνάει και μαζί με αυτό και ολόκληρος ο εαυτός. Με κάνει να σκέφτομαι συνεχώς. Επίσης με κάνει να αντιμετωπίζω συνεχώς καινούργιες καταστάσεις και να αποκτώ καινούργιες εμπειρίες. Ναι κουράζομαι, ναι αγχώνομαι αλλά με κάνει να αποκτώ καινούργιες εμπειρίες»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

γ. Στρατιωτικός - Τεχνίτης

Ο Στρατιωτικός – Τεχνίτης δεν ασχολείται με προσωπικό αλλά με επισκευές και ελέγχους λειτουργικότητας του τεχνικού υλικού. Το σημαντικό γι' αυτόν είναι να δίνει προτεραιότητα στο τεχνικό υλικό και η ικανοποίησή του έγκειται στο γεγονός της καλής λειτουργικότητας του υλικού που είναι υπεύθυνος.

«Επειδή πριν μπω στο στρατό είχα τελειώσει μηχανικός αυτοκινήτων μου αρέσει η ειδικότητα μου. Μου αρέσει που είμαι τεχνίτης δε θα μου άρεσε να είμαι διοικητικός. Μου αρέσει να ασχολούμαι με τα ηλεκτρονικά, με τα αυτοκίνητα, να βοηθήσω και τους συνάδελφους και στο κλιμάκιο συντηρήσεως το κλίμα είναι πιο οικογενειακό. Έτσι συμβαίνει πάντα. Προτιμώ που είμαι τεχνίτης» (Εθελοντής).

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των πληροφορητών γίνεται κατανοητό ότι η εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό επηρεάζεται αρκετά, από το επιμέρους αντικείμενο εργασίας τους. Παρόλο που η κύρια εκπαίδευση δίνει μια προδιάθεση στους εργαζόμενους όσον αφορά στην εργασιακή τους ταυτότητα και κυρίως την ταυτότητα ομπρέλα που είναι ο στρατιωτικός, ουσιαστικά το αντικείμενο εργασίας είναι αυτό που διαμορφώνει την επιμέρους εργασιακή ταυτότητα του κάθε εργαζόμενου.

Η ταυτότητα ομπρέλα που είναι αυτή του στρατιωτικού, όπως και οι επιμέρους ταυτότητες, ανάλογα κάθε φορά με το αντικείμενο εργασίας, έχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά με τις συλλογικές ταυτότητες όπως τις περιγράφει ο Jenkins και είδαμε στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Υπάρχουν δηλαδή κάποια κοινά χαρακτηριστικά ως ενοποιητικά στοιχεία γι' αυτούς που απαρτίζουν τις εργασιακές ομάδες, αλλά και κάποια άλλα που τους κάνουν να διαφέρουν από αυτές. Έτσι βλέπουμε στην περίπτωση της ταυτότητας ομπρέλας, αυτής του Στρατιωτικού, τα κοινά χαρακτηριστικά είναι κυρίως τα άτυπα προσόντα, όπως η πειθαρχία, η υπομονή, η προσήλωση στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, στοιχεία που μαζί με το κύρος του στρατιωτικού επαγγέλματος και τις αξίες που πρεσβεύει γι' αυτούς, από τη μια λειτουργούν ως ενοποιητικά στοιχεία για όλους τους εργαζόμενους του Στρατιωτικού Οργανισμού («είμαστε όλοι Στρατιωτικοί»). Από την άλλη λειτουργούν ως διαφοροποιητικά στοιχεία σε σχέση με τις άλλες εργασιακές ομάδες, εκτός Στρατιωτικού Οργανισμού. («δεν είναι όπως τις άλλες δουλειές»).

Επιπροσθέτως, οι επιμέρους ταυτότητες έχουν και αυτές τον ίδιο χαρακτήρα. Αφενός τα στοιχεία που τις απαρτίζουν, δρουν ως ενοποιητικοί παράγοντες για τη συγκεκριμένη εργασιακή ομάδα εντός του Στρατιωτικού Οργανισμού («είμαι τεχνίτης»). Από την άλλη το αντικείμενο εργασίας και τα χαρακτηριστικά της επιμέρους ταυτότητας διαφοροποιεί τους εν λόγω εργαζόμενους από τους υπόλοιπους, δίνοντας νόημα στο συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας τους. («μου αρέσει που είμαι τεχνίτης, δε θα ήθελα να είμαι διοικητικός» ή «Αν ήταν να μπαίνω μέσα και να ασχολούμαι μόνο με μια μηχανή δεν ξέρω αν θα είχα το ίδιο ενδιαφέρον όπως έχω τώρα που κάνω εκπαίδευση σε ανθρώπους»)

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που συντελεί στη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας, από την πλευρά των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον, είναι η σχέση που δημιουργείται με τους έφεδρους οπλίτες⁴³, αλλά και τους νέους εργαζόμενους, όσον αφορά στην εκπαίδευση τους. Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται κυρίως με την εκπαίδευση και διοίκηση του προσωπικού, ή έχουν ασχοληθεί στο παρελθόν με το αντικείμενο αυτό,

⁴³ Έφεδροι Οπλίτες είναι πολίτες που εισέρχονται στις τάξεις του στρατού για να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις για κάποιο χρονικό διάστημα που μπορεί να είναι από 45 ημέρες έως 9 μήνες, διαβαθμισμένο με κοινωνικά κριτήρια, σύμφωνα με τους νόμους του ελληνικού κοινοβουλίου.

προσδίδουν στον εαυτό τους διττό ρόλο, από τη μια αυτή **του εκπαιδευτή** και από την άλλη αυτή **του παιδαγωγού**.

Η έννοια του εκπαιδευτή προσδιορίζεται ως η μετάδοση γνώσεων και εμπειριών στους έφεδρους οπλίτες καθώς και στους νέους εργαζόμενους, όσον αφορά στον οπλισμό, τη στρατιωτική τακτική στον πόλεμο, αλλά και στην εκμάθηση ειδικών θεμάτων που αφορούν το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας τους. Η εκπαίδευση αυτή, για κάποιους εργαζόμενους, έχει αμφίδρομο χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι είναι ταυτόχρονα και εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι, μαθαίνοντας συνεχώς από τα αποτελέσματα της εκπαίδευσής τους. Επιπλέον αισθάνονται ότι έχουν ευθύνη απέναντι στους εκπαιδευόμενους να τους διδάξουν τα αντικείμενα που θα χρειαστούν εφόσον κληθούν να εκτελέσουν την κύρια αποστολή τους, αλλά και να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντα που θα τους ανατεθούν εντός του Στρατιωτικού Οργανισμού κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της στρατιωτικής τους θητείας.

«Ο δικός μου ο ρόλος είναι ταυτόχρονα εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενος. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει εκπαιδεύω και εκπαιδεύομαι σαν εκπαιδευτής, μεταφέροντας τις γνώσεις και τις εμπειρίες μου στους εκπαιδευόμενους αλλά και βλέποντας την επιρροή της εκπαίδευσής μου στους εκπαιδευόμενους»
(Απόφοιτος ΣΣΕ).

«Έχω υπό την επίβλεψη κάποιους στρατιώτες και έχω την ευθύνη να τους εκπαιδεύσω και να τους μάθω αυτά που πρέπει να μάθουνε, ώστε να ενταχθούν στο στρατό πιο γρήγορα και με την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση»
(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Πέραν όμως από το **ρόλο του εκπαιδευτή**, μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε ότι, οι εργαζόμενοι νοιώθουν ότι έχουν ταυτόχρονα και **το ρόλο του παιδαγωγού**, είτε οι ίδιοι είτε ολόκληρος ο Στρατιωτικός Οργανισμός, ο οποίος γι' αυτούς είναι ένα στάδιο κοινωνικοποίησης, ιδιαίτερα των νεαρότερων σε ηλικία εφέδρων οπλιτών, πριν την ένταξή τους στην κοινωνία, ως ενεργοί πολίτες. Πιστεύουν δηλαδή ότι πρέπει να τους μεταδώσουν εκτός από τις αυστηρά στρατιωτικές γνώσεις και θέματα συμπεριφοράς και χαρακτήρα, όπως την υπομονή, την πειθαρχία, την υπευθυνότητα, τη λειτουργία μέσα σε ένα αυστηρό πρόγραμμα, τα οποία θα τους ωριμάσουν και θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν όχι μόνο στη δύσκολη ζωή του Στρατιωτικού Οργανισμού, αλλά και στην μετέπειτα ζωή τους, ως ενεργά μέλη της κοινωνίας.

«Εγώ το ρόλο μου τον βλέπω και ως παιδαγωγό, διότι τα πιο πολλά παιδιά μπαίνουν 18 χρονών, δεν έχουν σχηματίσει ούτε καν την προσωπικότητά τους σίγουρα και γι' αυτό χρειάζεται και να ακούς και να τους βοηθάς να σε παρακολουθήσουνε, όντως αυτό που λένε ότι μπαίνει αγόρι και βγαίνει άντρας ισχύει 100%. Παράδειγμα μπορώ να μιλήσω για τον εαυτό μου που μπήκα ένα κοριτσάκι, μπήκα ένα κορίτσι που είχα όλο ανησυχίες και προβληματισμούς και με διέφερε πότε θα πάω για καφέ και πότε θα βρω τις φίλες μου και βγήκα μια γυναίκα που ήξερα ότι είχα τη δουλειά μου, ήξερα τι πρέπει να κάνω και δεν είχα καμία σχέση μετά από τέσσερα χρόνια με όλες τις συμμαθήτρίες μου από το σχολείο, φαινόταν η διαφορά και από τρίτους. Το ίδιο νομίζω ότι συμβαίνει και με τους στρατιώτες. (Γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ).

«Με το δεδομένο ότι το σύνολο των στρατιωτών έρχεται στο στρατό 19 – 20 χρονών έχουν διαμορφώσει κάποιον χαρακτήρα όμως δεν έχουν ολοκληρωθεί σαν προσωπικότητες. Νομίζω ότι θα τους βοηθήσει πάρα πολύ, εάν γίνεται σωστά, να διαμορφώσουν και να ολοκληρώσουν την προσωπικότητά τους στο στρατό, να μάθουν ένα πρόγραμμα, ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής, να μάθουν ορισμένα πράγματα που θα τους δώσουν εφόδια για την μετέπειτα κοινωνική τους ζωή. Ότι δεν είναι όλα ανεξέλεγκτα, ότι πρέπει να υπάρχει πειθαρχία, ότι πρέπει να προσπαθεί και να μη διαμαρτύρεται χωρίς λόγο»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Η ανάγκη αυτή για εκπαίδευση διαπαιδαγωγικού χαρακτήρα προκύπτει σύμφωνα με τους εργαζόμενους, από τρεις διαφορετικούς παράγοντες. Ο ένας παράγοντας είναι **η ευθύνη που έχουν απέναντι στην κοινωνία** η οποία τους δίνει έναν κοινωνικοποιητικό ρόλο. Νοιώθουν δηλαδή την ανάγκη να δώσουν κάποια επιπλέον στοιχεία στους νέους, ώστε να μπορέσουν αργότερα να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της κοινωνίας.

«Είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του στρατιωτικού. Είναι το τρίτο σκαλοπάτι και σημαντικό πριν να βγει στην κοινωνία. Αν ο άλλος έχει πάρει αρχές από την οικογένειά του, αρχές από το σχολείο, δε μπορεί να έρχεται στο στρατό και να τον κάνεις σκουπίδι. Πρέπει και εσύ να βάλεις το λιθαράκι σου ώστε να τον παραδώσεις σωστό στην κοινωνία» (Απόφοιτος ΣΜΥ).

Ο δεύτερος παράγοντας είναι **η ευθύνη που νοιώθουν οι εργαζόμενοι απέναντι στο Στρατιωτικό Οργανισμό** τόσο για την διαπαιδαγώγηση των εφέδρων οπλιτών, όσο και για τους νέους εργαζόμενους. Μέσα από τη διαπαιδαγώγηση αυτή βλέπουν τη συνέχιση της ομαλής λειτουργίας του

Οργανισμού, η οποία είναι ευθύνη κυρίως των παλαιότερων εργαζομένων και ιδιαίτερα των υψηλόβαθμων.

«Νομίζω ότι οι μεγαλύτεροι αξιωματικοί έχουν χρέος να παιδαγωγούν όπως θα παιδαγωγούσαν τα παιδιά τους αλλά και να καθοδηγούν τα στελέχη τους να διαπαιδαγωγούν τους στρατιώτες τους»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Ο τρίτος παράγοντας ο οποίος δίνει στους εργαζόμενους το ρόλο του παιδαγωγού είναι **η ευθύνη που νοιώθουν απέναντι στους έφεδρους οπλίτες**, θεωρώντας ότι θα πρέπει να είναι συνεχώς δίπλα τους, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής αλλά και πέραν αυτής, η οποία προκύπτει είτε λόγω βαθμού και καθηκόντων, είτε λόγω ηλικίας.

«Πιστεύω ότι ο στρατιωτικός έχει και το ρόλο του παιδαγωγού. Εγώ π.χ. που είμαι 36 χρονών δε μπορώ να μιλάω στους στρατιώτες όπως μιλάει ένα 20χρονο. Οι στρατιώτες δε μπορεί να έρχονται εδώ και να ακούνε τον προϊστάμενο να λέει την κάθε βρισιά. Φυσικά έχει και το ρόλο του παιδαγωγού. Στους στρατιώτες πρέπει και να τους μιλήσεις και να τους συμβουλεύσεις και να δεις αν έχουν προβλήματα, αν για παράδειγμα δεις κάποιο στρατιώτη σκεφτικό πρέπει να τον ρωτήσεις αν έχει κάποιο πρόβλημα, δεν πρέπει να κάνεις τον αδιάφορο και να σηκωθείς και να φύγεις»(Εθελοντής).

«Θεωρώ ότι έχω το ρόλο του παιδαγωγού. Όσον αφορά τους στρατιώτες, μπορεί να έχεις κάποιον που να είναι μια ολοκληρωμένη προσωπικότητα ανεξαρτήτως της μόρφωσής του, μπορεί όμως να έχεις ένα παιδί που να ανήκει σε ένα μικρό κοινωνικό σύνολο, να μην έχει τόσες επαφές με την κοινωνία, να έχει ανθρωποφοβία, να μη μπορεί να συναναστραφεί με άλλους, να μην έχει μια ολοκληρωμένη άποψη σε σημαντικά θέματα για τη ζωή του, να θέλει ο ίδιος τη συμβουλή σου ή να θέλει τη στήριξη από κάποιον»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι στο Στρατιωτικό Οργανισμό, επειδή συναναστρέφονται συνεχώς, ανεξαρτήτως αντικείμενου εργασίας, με νέους ανθρώπους, είτε μικρότερους εργαζόμενους, είτε έφεδρους οπλίτες, νοιώθουν ότι έχουν ευθύνη να τους μεταδώσουν κάποιες αρχές οι οποίες θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν τόσο μέσα στο χώρο εργασίας τους όσο και στη μετέπειτα ζωή τους έξω από αυτόν. Για να μπορούμε όμως να ισχυριστούμε ότι όντως ο Στρατιωτικός Οργανισμός επιτελεί, εκτός από την εκπαίδευση, και έναν κοινωνικοποιητικό ρόλο με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, θα πρέπει η παρούσα έρευνα να επεκταθεί στους νέους που εκπληρώνουν τις

στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, ώστε να ερευνηθούν οι επιρροές που δέχονται από την παραπάνω διαπαιδαγωγική διαδικασία και ποια στοιχεία ενσωματώνουν και διατηρούν φεύγοντας από το Στρατιωτικό Οργανισμό.

Πέρα όμως από το αντικείμενο εργασίας και το ρόλο του σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους και τους έφεδρους οπλίτες, πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι συνολικά το επάγγελμά τους; Η απάντηση είναι ότι το βλέπουν κυρίως ως λειτούργημα και επάγγελμα, θεωρώντας ότι δεν μπορεί κανείς να ασχολείται με αυτό εάν το βλέπει μόνο ως εργασία⁴⁴.

«Ο στρατιωτικός είναι σίγουρα λειτούργημα γιατί δε μπορείς να πεις ότι γίνεται πόλεμος τώρα, ναι μεν θα σκεφτείς την οικογένειά σου, γιατί θα πρέπει να είναι κάποιος αναισθητος να μην το σκεφτεί. Πρώτα είναι λειτούργημα σίγουρα αλλά είναι και επάγγελμα. Εγώ είμαι μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης κατηγορίας (λειτούργημα, επάγγελμα) πιο πολύ προς την πρώτη, δηλαδή περικοπές μας κάνουν ναι όμως δε μπορώ να πω ότι επειδή δεν παίρνω τα χρήματα που έπαιρνα παλαιότερα δε θα κάνω καλά τη δουλειά μου. Εγώ δεν το βλέπω έτσι τουλάχιστον τώρα μπορεί να τρελαθώ κάποια στιγμή και να το δω αλλιώς. Όχι ότι δε νευριάζω και εγώ με καταστάσεις, αλλά δε με έχει αλλοτριώσει ακόμα. Οπότε θα πω ότι είμαι ανάμεσα στο πρώτο και το δεύτερο με 80% στο πρώτο και 20% στο δεύτερο και το 20 είναι κάποιες στιγμές που εκνευρίζομαι δεν είναι το καθημερινό»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΜΥ).

Ένα ενδιαφέρον στοιχείο που προέκυψε μέσα από τις συνεντεύξεις είναι ότι η εικόνα για το επάγγελμά τους δεν είναι σταθερή, αλλά αλλάζει ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες:

«Ο άνθρωπος γεννιέται και φιλόδοξος. Δε θα έλεγε όχι στην καριέρα, ασχέτως ότι λέει, θα ήθελε να κάνει καριέρα είναι εκ φύσεως φιλόδοξος. Το πόσο φιλόδοξος είναι εξαρτάται από τις εμπειρίες. Αν του έχουν τύχει περισσότερες άσχημες στιγμές θα βλέπει το επάγγελμα του ως μέσο επιβίωσης. Το αν του έχουν τύχει όλα σωστά ίσως και να το βλέπει και ως επάγγελμα που να μπορεί να ανελιχτεί στην ιεραρχία. Κάποιες εμπειρίες επηρεάζουν τις απόψεις σου αλλά πάντα υπάρχει ο παράγοντας φιλοδοξία»(Απόφοιτος ΣΣΕ)

⁴⁴ Όπως αναφέρθηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση οι εργαζόμενοι που βλέπουν την εργασία τους ως **λειτούργημα** τη θεωρούν ως μια δραστηριότητα που τους αποφέρει ικανοποίηση χωρίς να νοιάζονται για τις οικονομικές απολαβές ή την ιεραρχική εξέλιξη, όσοι τη βλέπουν ως **επάγγελμα** ενδιαφέρονται περισσότερο για την ιεραρχική εξέλιξη και τις οικονομικές απολαβές χωρίς να δίνουν μεγάλη σημασία στο αντικείμενο εργασίας, ενώ όσοι τη βλέπουν ως **εργασία** μένουν στη δουλειά τους μόνο για τις οικονομικές απολαβές βρίσκοντας την ευχαρίστηση μόνο εκτός αυτής.

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι οι απόψεις των εργαζομένων για το πώς βλέπουν το επάγγελμά τους, αλλάζουν ανάλογα με τις εμπειρίες και τα βιώματά τους. Αυτό φανερώνει για ακόμα μια φορά το ρευστό χαρακτήρα της εργασιακής ταυτότητας, η οποία αλληλεπιδρά με την ατομική ταυτότητα και είναι ιδιαίτερα ευαίσθητη στις εκάστοτε αλλαγές.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι με την είσοδο στο Στρατιωτικό Οργανισμό, οι εργαζόμενοι διαφοροποιούνται σε σχέση με την αρχική εκπαίδευση που λαμβάνουν, ανάλογα το αντικείμενο εργασίας, το ρόλο που αντιλαμβάνονται ότι έχουν μέσα στον Οργανισμό, καθώς και τις απόψεις που έχουν οι ίδιοι για το στρατιωτικό επάγγελμα γενικότερα. Το παραπάνω, σε συνδυασμό με τις επιρροές που ασκεί η οργανωσιακή ταυτότητα, η οποία δεν είναι σταθερή αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με τις επιδράσεις της κοινωνίας αλλά και τη μεταβολή του ρόλου του Οργανισμού, δίνει έναν ρευστό χαρακτήρα στην εργασιακή ταυτότητα και διαμορφώνεται ανάλογα με τις εκάστοτε περιστάσεις αλλά και τις εμπειρίες των εργαζομένων.

4.1.4 Η Συμβολή της Κοινωνίας στη Συγκρότηση της Εργασιακής Ταυτότητας των Εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό

Η κοινωνία ασκεί σημαντική επιρροή στους εργαζόμενους, διαμορφώνοντας τις απόψεις τους για το επάγγελμά τους. Στη συγκεκριμένη μελέτη, το σύνολο των αποκρινόμενων πιστεύει ότι η ελληνική κοινωνία, στην μεγάλη πλειοψηφία της, τρέφει θαυμασμό, εκτίμηση και εμπιστοσύνη στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Αυτό συμβαίνει διότι αφενός οι πολίτες, ιδιαίτερα στα σύνορα της χώρας, νοιώθουν ισχυρό το αίσθημα της ασφάλειας με την παρουσία του στρατού και αφετέρου η εκτίμηση απέναντί του ενισχύεται, λόγω της κοινωνικής προσφοράς του Οργανισμού, με τη βοήθεια που τους προσφέρει στην υγειονομική περίθαλψη, στις φυσικές καταστροφές και στην κάλυψη πρωτογενών αναγκών, όπως η μεταφορά τροφίμων και νερού.

«Πιστεύω ότι η κοινωνία μας βλέπει ως έναν μηχανισμό που προστατεύει ή θα προστατεύσει τη χώρα άμα χρειαστεί. Δε μπορεί να μην υπάρχει στρατός. Δεν υπάρχει κράτος μετά. Μας βλέπει ως ένας αποτρεπτικός μηχανισμός που εμποδίζουμε κάποιον να κάνει κακό στη χώρα. Σίγουρα η κοινωνία μας βλέπει με καλό μάτι»(Εθελοντής)

«Ο στρατιωτικός κατά τη γνώμη μου αντιμετωπίζεται με θετικό τρόπο από την κοινωνία ανεξάρτητα τι λένε. Απολαμβάνει σεβασμό από την κοινωνία ο στρατιωτικός. Τα τελευταία χρόνια μπορεί αυτό να έχει αλλάξει λίγο, αλλά γενικά σε ένα ποσοστό της τάξης του 80 % μας βλέπει θετικά. Αυτό συμβαίνει διότι στην επαρχία υπάρχει ο πιο πολύς στρατός και εκεί φαίνεται περισσότερο η προσφορά του, ενώ στα αστικά κέντρα δεν υπάρχει τόσο πολύς στρατός και ως εκ τούτου υπάρχει λιγότερη προσφορά»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Επίσης, κατά τους εργαζόμενους οι πολίτες αντιλαμβάνονται το Στρατιωτικό Οργανισμό ως ένα οργανωμένο σύνολο και ως μια καλή επαγγελματική ευκαιρία που προσφέρει σταθερή επαγγελματική αποκατάσταση. Ανάλογα με την οικονομική κατάσταση που βρίσκεται η κοινωνία, αντίστοιχα εκτιμάται και το στοιχείο αυτό που χαρακτηρίζει το στρατιωτικό επάγγελμα.

«Ο στρατός είναι πλέον σε μεγάλη εκτίμηση δεν είναι όπως παλαιότερα. Σε συζητήσεις που είχα κάνει παλαιότερα μου έλεγαν έλα τώρα στο στρατό θα πας, εδώ από τα χωράφια όσα βγάζεις σε ένα χρόνο τα βγάζουμε εμείς το μήνα. Πλέον έχουν αλλάξει οι ρόλοι, πιστεύω ότι ο στρατός αντιμετωπίζεται ως μια καλή επαγγελματική ευκαιρία και υπάρχει ένας σεβασμός στους στρατιωτικούς. Άμα ρωτήσεις 8 στους 10 το θεωρούν καλή δουλειά»(Εθελοντής).

Ένας επιπλέον παράγοντας που αυξάνει την εμπιστοσύνη και την εκτίμηση της κοινωνίας για το Στρατιωτικό Οργανισμό, είναι η σχέση και η άποψη που αναπτύσσουν, κυρίως οι άνδρες, λόγω υποχρεωτικής στρατιωτικής θητείας. Τις περισσότερες φορές η γνώμη που αποκομίζουν είναι θετική, ιδιαίτερα μετά την ολοκλήρωσή της, άποψη που τη μεταφέρουν και στον κοινωνικό τους περίγυρο σε κάθε ευκαιρία.

«Εγώ όπου και να πήγαινα όλη τη διάρκεια της καριέρας μου γνωρίζοντας οι άλλοι ότι είμαι αξιωματικός όλοι ήθελαν να μου πουν μια ιστορία τους για το στρατό. Και οι περισσότεροι είχαν τις καλύτερες των αναμνήσεων. Όχι όταν πρόσφατα απολυθούν αλλά όταν περάσουν κάποια χρόνια. Τότε καταλαβαίνουν τι γινόταν στο στρατό. Γιατί κατά τη διάρκεια της θητείας τους μπορεί να κουραστούν ή να δυσανασχετήσουν, όμως αργότερα βλέπουν ότι όλα αυτά αντιμετωπίστηκαν με τον καλύτερο τρόπο».(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η γνώμη της κοινωνίας για το Στρατιωτικό Οργανισμό δεν είναι σταθερή, αλλά συνεχώς μεταβάλλεται ανάλογα με τις υφιστάμενες συνθήκες που επικρατούν, τις σχέσεις ανάμεσα

στην ίδια και τον Οργανισμό, καθώς και με την επαφή των πολιτών με τους εργαζόμενους. Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι δεν υπάρχει αποκρυσταλλωμένη άποψη, αλλά μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα στην Κοινωνία και το Στρατιωτικό Οργανισμό, όπου η μία πλευρά τροφοδοτεί, ανατροφοδοτεί και επηρεάζει την άλλη, με τελικό αποδέκτη την εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων.

Για το λόγο αυτό τους εργαζόμενους, όταν πιστεύουν ότι η κοινωνία τους έχει σε υψηλή εκτίμηση, τους βοηθάει να ανταπεξέλθουν στο δύσκολο έργο τους, βλέποντας θετικά και με περισσότερο ενδιαφέρον το επάγγελμά τους. Ωστόσο, ακόμα και αν αντιληφθούν ότι συμβαίνει το αντίθετο, έχοντας υψηλό το αίσθημα ευθύνης που πηγάζει από την κύρια αποστολή του Στρατιωτικού Οργανισμού, που είναι η προστασία της εδαφικής επικράτειας της χώρας, θα συνεχίσουν να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους, έχοντας αυτοπεποίθηση για το έργο που επιτελούν.

«Νομίζω ότι η εμπιστοσύνη της κοινωνίας επηρεάζει. Όταν καταλάβεις ότι η κοινωνία σου έχει εμπιστοσύνη και εσύ θέλεις να είσαι ακόμα πιο σωστός στη δουλειά σου. Για εμένα ο καθένας ξέρει τι δουλειά κάνει, αλλά όταν μου δείξει η κοινωνία εμπιστοσύνη εννοείται ότι θα αποδίδω καλύτερα, αλλά από εκεί και πέρα και αρνητική να είναι η άποψη της κοινωνίας εγώ θα συνεχίσω να δουλεύω όπως δούλευα γιατί ξέρω ποια είναι η δουλειά μου και τι προσφέρω»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Μέσα όμως από αυτή τη σχέση Κοινωνίας – Στρατιωτικού Οργανισμού, έχουν δημιουργηθεί κάποια συγκεκριμένα στερεότυπα, ιδιαίτερα σε μικρές και απομονωμένες κοινωνίες, κυρίως στα σύνορα, τα οποία χαρακτηρίζουν τους εργαζόμενους εκτός της εργασίας τους στην κοινωνική τους ζωή. Αυτά τα στερεότυπα υπαγορεύουν στους τελευταίους να είναι σοβαροί, μετρημένοι να θέτουν συνεχώς όρια στις πράξεις τους και γενικά να βιώνουν έναν πολύ συντηρητικό τρόπο ζωής. Τα στερεότυπα αυτά άλλοτε γίνονται αποδεκτά και ενσωματώνονται τόσο στην επαγγελματική όσο και στην ατομική τους ταυτότητα, και άλλοτε δε γίνονται αποδεκτά, με τους εργαζόμενους να ζουν μια αντίφαση ανάμεσα στις δικιές τους αντιλήψεις και σε αυτές της κοινωνίας που ζουν.

«Η κοινωνία πιστεύω ότι έχει καλή γνώμη για το στρατιωτικό, δεν έχει κακή γνώμη παρόλα αυτά που καμία φορά ακούγονται. Ίσως όμως έχει κάποιες απαιτήσεις απέναντι στους στρατιωτικούς που δεν έπρεπε να έχει. Υπάρχει μια προκατάληψη ότι ο στρατιωτικός πρέπει να είναι σοβαρός, μετρημένος σε όλες

του τις υποχρεώσεις να είναι μετρημένος και να μην ξεφεύγει. Ειδικά αν είναι και υψηλόβαθμος και τον γνωρίζουν»(Απόφοιτος ΣΜΥ)

«Εφόσον επέλεξες αυτό το επάγγελμα για να μπορείς να σταθείς με κάποια αξιοπρέπεια και να μην έχεις προβλήματα πρέπει να βάλεις κάποια όρια. Δηλαδή δε μπορείς να ξενυχτάς κάθε βράδυ και το πρωί να πας στη δουλειά και να είσαι νηφάλιος ώστε να κάνεις καλά τη δουλειά σου. Θέλεις να ξενυχτάς πρέπει να ξενυχτάς το Σαββατοκύριακο που δε δουλεύεις. Όσον αφορά την οργάνωση πρέπει να έχεις μια τάξη στη ζωή σου»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Στο σημείο αυτό φαίνεται η διαφοροποίηση στον τρόπο που αποδέχονται οι εργαζόμενοι τα στερεότυπα που τους επιβάλλει η κοινωνία στην προσωπική τους ζωή εκτός Οργανισμού. Οι απόψεις των εργαζομένων είχαν πολλές αποκλίσεις όπως φαίνεται και στα παραπάνω αποσπάσματα, που κυρίως προέρχονται από τις προσωπικές εμπειρίες, βιώματα και πεποιθήσεις οι οποίες σχηματίζονται τόσο εντός όσο και εκτός του Στρατιωτικού Οργανισμού. Επομένως, η διαπίστωση αυτή δείχνει ότι οι απόψεις των εργαζομένων για το επάγγελμά τους αποκλίνουν αισθητά, δημιουργώντας ξεχωριστές και ατομικές εργασιακές ταυτότητες.

4.1.5 Το Κοινωνικό Κύρος του Στρατιωτικού Επαγγέλματος

Ένας ιδιαίτερος παράγοντας που χρειάζεται επιπλέον διερεύνηση, λόγω της φύσεως του στρατιωτικού επαγγέλματος και των αρχών που αντιπροσωπεύει, είναι το κοινωνικό κύρος που λαμβάνει από την κοινωνία και το πώς αυτό συντελεί στη διαμόρφωση της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων. Ήδη από τα προηγούμενα υποκεφάλαια έγινε αντιληπτό ότι, σύμφωνα με τους εργαζόμενους, η κοινωνία έχει σε μεγάλη εκτίμηση το Στρατιωτικό Οργανισμό και τους εργαζόμενους σε αυτόν. Πώς όμως νοηματοδοτούν οι εργαζόμενοι το κύρος του Οργανισμού; Υπάρχει απόκλιση με τη νοηματοδότηση που δίνει η κοινωνία στο κύρος αυτό;

Μέσα από τις συνεντεύξεις φαίνεται ότι υπάρχει διαφορά στις αντιλήψεις των εργαζομένων για το κοινωνικό κύρος της εργασίας τους, σε σχέση με τις πεποιθήσεις της κοινωνίας. Σύμφωνα με τους εργαζόμενους το επάγγελμά τους είναι επάγγελμα αρκετά υψηλού κύρους, κυρίως για ιδεολογικούς λόγους, διότι παράγει έργο εκπαιδεύοντας τους στρατιώτες και έχει μεγάλες ευθύνες για ολόκληρη την κοινωνία, προστατεύοντας την εδαφική ακεραιότητα της χώρας. Επίσης είναι κοινώς αποδεκτό από όλους τους αποκρινόμενους ότι η εργασία

τους έχει χάσει την αίγλη που είχε παλαιότερα, λόγω της κατάρρευσης των ηθικών αξιών και με την αποτίμηση από την κοινωνία, του κοινωνικού κύρους του επαγγέλματος, λαμβάνοντας υπόψη μόνο τις οικονομικές απολαβές.

Από την πλευρά της κοινωνίας, σύμφωνα με τους εργαζόμενους, ο Στρατιωτικός Οργανισμός απολαμβάνει υψηλό κύρος λόγω περισσότερο υλιστικών δεδομένων όπως η εργασιακή σταθερότητα, η καθημερινή προσφορά προς την τοπική κοινωνία και η ασφάλεια που παρέχει σε αυτήν. Λόγω ακριβώς αυτών των δεδομένων, το κοινωνικό κύρος του Στρατιωτικού Οργανισμού ενισχύεται στα σύνορα και στις μικρές κοινωνίες όπου η παρουσία του είναι πολύ εμφανής και μειώνεται στα μεγάλα αστικά κέντρα όπου η προσφορά του και η παρουσία του είναι ελάχιστη.

«Ο στρατός στην πραγματικότητα είναι κάτι πολύτιμο για μια χώρα οπότε αυτός που αντιπροσωπεύει το στρατό έχει κάποια ευθύνη για τη χώρα αυτή. Ο στρατός είναι ότι πιο πολύτιμο έχει μια χώρα χωρίς αυτόν θα μπορούσε να μην υπάρχει καν αυτή η χώρα δεν το σκέφτονται έτσι όμως και τώρα που έχουμε φτάσει σε μια φάση ακραία, όλα αμφισβητούνται. Εμένα μου δίνει την αίσθηση ότι η δουλειά μου είναι υψηλού κύρους, διότι στην ουσία παράγω έργο όπως η εκπαίδευση στα σχολεία έτσι και στο στρατό παράγεις έργο με τους στρατιώτες δηλαδή βρίσκεις ανταπόκριση σε αυτό που κάνεις»(Γυναίκα Απόφοιτη ΣΣΕ).

«Σίγουρα την εποχή αυτή δεν έχει τόσο μεγάλο κύρος, την εποχή της οικονομικής κρίσης, της κατάρρευσης κάποιων ιδεών, της ισοπέδωσης των πάντων, σίγουρα ο στρατός δεν έχει το κύρος που είχε τις παλαιότερες εποχές κυρίως γιατί το κύρος το κέρδιζε ο στρατός μετά από κάποιο πόλεμο και στην Ελλάδα δυστυχώς είχαμε πολλούς πολέμους. Οπότε και ο στρατός είχε υψηλό κύρος. Όσο περνούσε ο χρόνος όμως η υπόλοιπη κοινωνία ξεχνάει την προσφορά του στρατού και το κύρος είναι ανάλογο της μνήμης. Εγώ που το ζω το επάγγελμα θεωρώ ότι ο στρατός είναι επάγγελμα υψηλού κύρους ή θα έπρεπε να είναι επάγγελμα υψηλού κύρους διότι έχει μεγάλες ευθύνες, η κοινωνία όμως θεωρεί ότι υψηλού κύρους είναι άτομα με μεγάλη οικονομική επιφάνεια. Αυτοί δηλαδή που κερδίζουν πολλά χρήματα είναι και υψηλού κοινωνικού κύρους»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

«Σίγουρα δεν έχει την αίγλη που είχε παλιά. Παλιά τον στρατιωτικό τον είχαν τοποθετήσει κάπου ψηλά. Τώρα πλέον τον αντιμετωπίζουν διαφορετικά αλλά πάντα νομίζω ότι απολαμβάνει του σεβασμού από την κοινωνία»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Εδώ φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι νοηματοδοτούν το κύρος του επαγγέλματός τους με ισχυρά ιδεολογικά κριτήρια, αντιστεκόμενοι σθεναρά στα οικονομικά κριτήρια που θέτει η κοινωνία. Σύμφωνα με τους ίδιους, το κοινωνικό κύρος αντλείται κυρίως από τη φύση και την αποστολή του επαγγέλματος, που είναι η προστασία της εδαφικής επικράτειας και βάσει αυτής έχουν μεγάλες ευθύνες, τις οποίες ενστερνίζονται και αποδέχονται πλήρως, ενώ αντιδρούν στην αποτίμηση του ρόλου τους μόνο με υλιστικά κριτήρια. Θεωρούν δηλαδή ότι το επάγγελμά τους είναι επάγγελμα υψηλού κύρους όχι μόνο λόγω της καθημερινής κοινωνικής προσφοράς του ή της επαγγελματικής σταθερότητας αλλά κυρίως λόγω των αξιών και των αρχών που αντιπροσωπεύει.

Για το λόγο αυτό οι περισσότεροι εργαζόμενοι ισχυρίζονται ότι έχουν ανέβει κοινωνικό κύρος σε σχέση με τους γονείς τους, οι οποίοι δεν ήταν στρατιωτικοί, επιβεβαιώνοντας ότι διατηρούν την άποψη σύμφωνα με την οποία το επάγγελμά τους είναι επάγγελμα υψηλού κύρους ακόμα και σε σχέση με άλλα επαγγέλματα.

«Εγώ νομίζω ότι έχω ανέβει κοινωνικό κύρος σε σχέση με τους γονείς μου. Αυτό συμβαίνει γιατί παίρνεις έναν αξιοπρεπέστατο μισθό ακόμα, έχεις την οικογένειά σου, έχεις φτιάξει τη ζωή σου σε γερά θεμέλια και σε σχέση με το χωριό έχω ανέβει κοινωνικό στάτους»(Εθελοντής).

«Δε νομίζω ότι έχω ανέβει κοινωνικό στάτους σε σχέση με τους γονείς μου διότι ήταν και οι δύο δάσκαλοι και αργότερα διευθυντές σε σχολεία οπότε δε νομίζω ότι τους έχω ξεπεράσει. Όσον αφορά το επάγγελμα νομίζω ότι ίσως εγώ έχω λίγο πιο ψηλό κύρος σε σχέση με το δάσκαλο»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το επάγγελμά τους με έντονα ιδεολογικά κριτήρια, πιστεύοντας ότι αυτός είναι ο λόγος που πρέπει να απολαμβάνει υψηλό κύρος από την κοινωνία. Οστόσο συμφωνά με τους ίδιους, η κοινωνία αξιολογεί το στρατιωτικό επάγγελμα κυρίως με υλιστικά κριτήρια, προσδίδοντας το υψηλό κύρος λόγω της κοινωνικής προσφοράς του ή της εργασιακής σταθερότητας που προσδίδει. Η ασυμμετρία αυτή υπάρχει κυρίως λόγω της παρέμβασης της οργανωσιακής ταυτότητας του Στρατιωτικού Οργανισμού, η οποία ισορροπεί ανάμεσα στις απαιτήσεις της κοινωνίας και στις αξίες που πρεσβεύει ο Οργανισμός, μεταδίδοντάς την στην εργασιακή ταυτότητα των εργαζομένων της.

4.1.6 Οι Προσωπικοί Παράγοντες των Εργαζομένων

4.1.6.1 Η Επιρροή της Οικογένεια των Εργαζομένων στην Εργασία

Παραπάνω αναλύθηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων, με επίκεντρο το Στρατιωτικό Οργανισμό και την κοινωνία. Μέσα λοιπόν από αυτές τις επιρροές φάνηκε η αλληλεξάρτηση των τριών αυτών παραγόντων, δηλαδή **Κοινωνία – Στρατιωτικός Οργανισμός – Εργαζόμενοι** και πώς αλληλεπιδρούν με κύριο αποδέκτη την εργασιακή ταυτότητα των τελευταίων. Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναλυθούν οι προσωπικοί παράγοντες των εργαζομένων, οι παράγοντες δηλαδή αυτοί που δεν έχουν άμεση σχέση με το αντικείμενο εργασίας, αλλά συμβάλλουν σημαντικά στις απόψεις που διαμορφώνουν για το επάγγελμά τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι **η οικογένεια και οι κοινωνικές σχέσεις** που αναπτύσσονται τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας.

Ξεκινώντας από την **οικογένεια** των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, που όπως είδαμε και στη βιβλιογραφική επισκόπηση, αυτή χαρακτηρίζεται ως πυρηνική οικογένεια ειδικού τύπου, και διαμορφώνεται κυρίως από δύο στοιχεία τα οποία συνήθως εμφανίζονται ταυτόχρονα. Αυτά είναι **οι μεταθέσεις και οι πολλές ώρες εργασίας**. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του στρατιωτικού επαγγέλματος που καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων, είναι **οι συχνές μεταθέσεις**, οι αλλαγές δηλαδή του τόπου εργασίας σχεδόν κάθε τρία ή τέσσερα χρόνια. Αυτό έχει σοβαρές επιπτώσεις κυρίως στις συζύγους των εργαζομένων⁴⁵, οι οποίες ενδεχομένως να είναι αναγκασμένες να αφήσουν την εργασία τους, χωρίς να μπορούν να εργαστούν στον καινούργιο τόπο μεταθέσεως του συζύγου τους, ή να χάσουν τη βοήθεια που τους παρείχε το συγγενικό ή φιλικό τους περιβάλλον, τόσο στην ανατροφή των παιδιών όσο και στην ψυχολογική στήριξη. Επίσης δημιουργούνται μεγάλες δυσκολίες για τα παιδιά τους, κυρίως στην προσαρμογή τους στο νέο περιβάλλον, αλλά και στο σχεδιασμό της ζωής τους γενικότερα. Όπως τόνισαν στις συνεντεύξεις οι εργαζόμενοι:

⁴⁵ Παρόμοια προβλήματα αντιμετωπίζουν και οι σύζυγοι των γυναικών στρατιωτικών που δεν είναι οι ίδιοι στρατιωτικοί.

«Ο στρατός επηρεάζει πάρα πολύ την οικογένεια λόγω αλλαγής περιβάλλοντος και στη γυναίκα και στα παιδιά είναι δύσκολο. Για παντρεμένους, για ανύπαντρους εγώ προσωπικά έχω χαλάσει δύο σχέσεις βέβαια η αρραβωνιαστικιά μου τώρα είναι από εδώ τη γνώρισα λόγω μετάθεσης οπότε οι μεταθέσεις έχουν και τα κακά και τα καλά. Η γυναίκα έχει κάποιους περιορισμούς ακόμα και στην εργασία της. Είναι πιο δύσκολο γι αυτήν να αλλάξει περιβάλλον και το χειρότερο πιστεύω είναι η μετακόμιση. Εγώ σκέφτομαι ότι όταν φύγω από εδώ η πρώτη της μετακόμιση θα είναι δύσκολη πώς θα αποχωριστεί για πρώτη φορά το περιβάλλον που ζει, τις φίλες της κ.τ.λ.»(Εθελοντής)

«Πιστεύω ότι γενικά το θέμα οικογένεια στο στρατό είναι δύσκολη υπόθεση. Γιατί τα δικά μου παιδιά πήραν δύο μεταθέσεις Αθήνα – Ρόδο και Ρέθυμνο. Αλλά έχω ακούσει από άλλους που τα παιδιά τους έχουν πάρει 10 μεταθέσεις ότι είναι φοβερά δύσκολο. Υπάρχει δυσπροσαρμοστικότητα. Και λογικό δεν είναι; Άσε τις μικρές ηλικίες, αλλά όταν φτάσει το παιδί 15, 18 χρονών έφηβος δεν μπορεί να αλλάξεις κάθε τρεις και λίγο τόπο διαμονής»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

«Θεωρώ ότι μας επηρεάζει από την πλευρά των μετακινήσεων κατά βάση, είναι δύσκολο να βρεις ένα σύντροφο που να μπορεί να σε ακολουθήσει και να το γνωρίζει βέβαια, ο οποίος κάθε 3-4 χρόνια θα πρέπει να σε ακολουθεί στις μεταθέσεις σου οι οποίες στην πλειοψηφία τους είναι δύσκολες, γιατί το να πας στην παραμεθόριο, να πας σε ένα μικρό νησί, να πας σε ένα μεμακρυσμένο χωριό του Έβρου, όπου δε σου παρέχονται βασικά πράγματα, περίθαλψη, διασκέδαση και δεν μπορείς μια κοπέλα που έχει μεγαλώσει σε μια πόλη να την πάρεις και να την πας στον Έβρο»(Απόφοιτος ΣΣΕ)

Έτσι λοιπόν, μέσα από τις συνεντεύξεις, βλέπουμε ότι τα σημαντικότερα στοιχεία τα οποία επηρεάζουν την οικογένεια των εργαζόμενων λόγω των μεταθέσεων, είναι η εργασία της συζύγου, όπου εάν δεν εργάζεται σε συγκεκριμένο τομέα (π.χ. Δημόσιο Τομέα) δεν μπορεί να εξασκήσει την επαγγελματική της ιδιότητα σε όλα τα μέρη που μετατίθεται ο σύζυγός της. Επίσης, η συχνή αλλαγή περιβάλλοντος, επιδρά καταλυτικά στις κοινωνικές σχέσεις τόσο των γονιών όσο και των παιδιών με τα τελευταία να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες προσαρμογής. Τέλος, τα μέρη στα οποία καλούνται να εργαστούν είναι συχνά απομακρυσμένα, στα σύνορα, με

αποτέλεσμα να στερούνται βασικές δομές που βοηθούν στην καλή διαβίωση και λειτουργία της οικογένειάς τους.

Ο δεύτερος παράγοντας που επηρεάζει τη λειτουργία της οικογένειας των εργαζομένων είναι οι **πολλές ώρες εργασίας**, που αναγκάζουν τον εργαζόμενο να απουσιάζει αντίστοιχες ώρες μακριά από την οικογένειά του, και με το δεδομένο ότι η τελευταία βρίσκεται πολύ μακριά από το φιλικό ή το οικογενειακό περιβάλλον, οι οικογενειακές υποχρεώσεις μεταφέρονται στον ή στη σύζυγο. Εάν συνυπολογιστεί το άγχος και η διαρκής πίεση που ασκείται στον εργαζόμενο, λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων που προκύπτουν από τα απαιτητικά καθήκοντά του, δημιουργείται μια ιδιαίτερα δύσκολη και αγχωτική κατάσταση, που λειτουργεί ως τροχοπέδη, τόσο στη δημιουργία όσο και στην καθημερινότητα της οικογένειας. Αυτή η κατάσταση λειτουργεί πάντα αμφίδρομα με τα προβλήματα της οικογένειας να ακολουθούν τον εργαζόμενο στο περιβάλλον εργασίας του και αντίστροφα.

«Το θέμα είναι ότι λόγω του επαγγέλματος ο άντρας απουσιάζει πολλές ώρες από το σπίτι, για εμένα εκεί επηρεάζει πάρα πολύ και πώς την επηρεάζει, ότι κάποιο προσωπικό πρόβλημα ή του παιδιού του ή της γυναίκας του ο άντρας να απουσιάζει είτε σε μια άσκηση είτε σε μια εκπαίδευση μακριά και να μη μπορεί να βοηθήσει ή να δυσκολευτεί να έρθει. Εκεί υπάρχουν τριγμοί στη σχέση εκεί την επηρεάζει (την οικογένεια)»(Εθελοντής)

«Ένας στρατιωτικός περνάει πολλές ώρες μακριά από το σπίτι του είτε λόγω ασκήσεων είτε λόγω υπηρεσίας είτε λόγω εκπαίδευσής κτλ. και θα πρέπει η σύντροφος του πολλές φορές να λειτουργεί μόνη της και αυτό ιδιαίτερα εάν έχει παιδιά είναι κάτι που για κάποιους αποτελεί φρένο στο να δημιουργήσουν οικογένεια» (Εθελοντής)

«Όσο και να λέμε ότι τα προβλήματα της υπηρεσίας πρέπει να τα αφήνουμε στην πύλη του στρατοπέδου και τα προβλήματα του σπιτιού μας πάλι στην πύλη του στρατοπέδου, δεν παύει να είμαστε άνθρωποι. Σίγουρα το ένα επηρεάζει το άλλο, επηρεάζει το χαρακτήρα, επηρεάζει τη διάθεση, επηρεάζονται πολλά. Όταν δεν έχεις το κατάλληλο οικογενειακό περιβάλλον και καθημερινά αντιμετωπίζεις οικογενειακά προβλήματα, δε νομίζω ότι ,όχι μόνο στο στρατιωτικό αλλά σε κανένα επάγγελμα, θα μπορέσεις να ανταποκριθείς στα καθήκοντά του. Πόσο μάλλον του στρατιωτικού ο οποίος ζει σε ένα ξένο μέρος και δεν έχει την πρόσβαση σε άλλους οικείους, ώστε να αμβλυνθούν τα

προβλήματα. Μοιραία λοιπόν νομίζω ότι ναι το ένα περιβάλλον επηρεάζει το άλλο»(Απόφοιτος ΣΣΕ)

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι η οικογένεια με τη στενή έννοια του όρου (σύζυγος και παιδιά) κατέχουν εξέχουσα θέση στον εσωτερικό κόσμο του εργαζόμενου. Αυτό συμβαίνει διότι, λόγω των μεταθέσεων αναγκάζεται να ζει μακριά από τους φίλους και συγγενείς του, ενώ μοναδικά κοντινά συγγενικά του πρόσωπα που είναι δίπλα του είναι η σύζυγος και τα παιδιά του. Επίσης ο εργαζόμενος νοιώθει μεγάλη ευθύνη απέναντί τους, διότι, λόγω της εργασίας του, η οικογένειά του καλείται να ανταπεξέλθει στις ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργούνται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα **οικογένεια** και **εργασιακή ταυτότητα** να βρίσκονται συνεχώς σε διαπραγμάτευση. Τα πράγματα δυσκολεύουν ακόμα περισσότερο όταν ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ζήσει μακριά από αυτήν:

«Το χαρακτηριστικό παράδειγμα είμαι εγώ γιατί είμαι μόνη μου μακριά από τον άντρα μου που είναι πάρα πολύ δύσκολο. Παρόλο που μου αρέσει η δουλειά μου, έχω καταντήσει να τη βλέπω σαν πάρεργο και φταίει που είμαι μακριά από το σύζυγό μου. Αν δεν είχα τη δυνατότητα να πηγαινοέρχομαι με τα εισιτήρια και τα λοιπά θα ήταν υπερβολικά δύσκολο, θα μπορούσαμε να είχαμε χωρίσει. Αλλά εντάξει είναι δικιά μου επιλογή αυτό. Πώς το αντιμετωπίζω; Σκέφτομαι πολύ σοβαρά ότι αν δεν τραβήξει το θέμα δουλειά, να βάλω πάνω από όλα την οικογένειά μου και να φύγω κάποια στιγμή από το στρατό»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ).

Πώς όμως διαχειρίζονται οι εργαζόμενοι τις δυσκολίες που παρουσιάζονται όπως αναλύθηκαν παραπάνω; Σύμφωνα με τους αποκρινόμενους, ο κάθε εργαζόμενος αλλά και η οικογένειά του, βιώνει διαφορετικά τις δυσκολίες και αναζητά διαφορετικούς τρόπους διαχείρισης των καταστάσεων αυτών. Όσον αφορά στις μεταθέσεις, ένας από τους τρόπους αυτούς, όπως αναφέρουν οι εργαζόμενοι, είναι η ακολουθία ενός συντηρητικού τρόπου ζωής, ώστε να είναι εύκολη η προσαρμογή ακόμα και στα πιο απομονωμένα μέρη της ελληνικής επικράτειας.

«Εγώ ήμουν από φτωχή οικογένεια δεν έχω μάθει να ζητάω πολλά και η γυναίκα μου το ίδιο. Δηλαδή η γυναίκα μου δεν έχει πρόβλημα να μείνει σε ένα κατσικοχώρι, κάποιες άλλες γυναίκες συναδέλφων δε θα το δεχόντουσαν αυτό. Είμαστε λίγο συντηρητικοί δεν είμαστε άνθρωποι των λούσων και έχω αποδεχτεί και τη δουλειά μου ότι θα έχει μεταθέσεις»(Εθελοντής)

Ένας άλλος τρόπος είναι η προετοιμασία της ή του συζύγου και τον παιδιών για τον τρόπο ζωής των στρατιωτικών, από μικρή ηλικία ώστε να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που θα προκύψουν. Παρόλ' αυτά φαίνεται να υπάρχει ιδιαίτερο άγχος και σκεπτικισμός για το πώς θα βοηθήσουν κυρίως τα παιδιά τους, να προσαρμοστούν σε αυτό το συγκεκριμένο και επίπονο τρόπο ζωής.

«Πρώτα από όλα οι μετακινήσεις είναι ένας περιορισμός. Για την οικογένεια ας πούμε ότι η σύζυγος έχει αποφασίσει και έχει κατασταλάξει ότι το έτερον ήμισυ είναι στρατιωτικός, το παιδί που θα γεννηθεί δεν είχε αποφασίσει γι' αυτή τη ζωή και αυτό το πράγμα είναι δύσκολο να του το εξηγήσεις γιατί αλλάζει συνέχεια μέρος. Είναι δύσκολο να του το εξηγήσεις. Θα προσπαθώ σιγά σιγά να του εξηγή τις ιδιαιτερότητες της δουλειάς μου ήσυχα, όσο μπορώ να το νουθετώ και να του εκφράζω τη γνώμη μου, εγώ βέβαια δεν έχω ζήσει αυτό που θα ζήσει το παιδί μου και αυτό είναι δύσκολο για μένα, αλλά όσο μπορώ να είμαι απολογούμενος στο παιδί μου και βρίσκομαι σε άσχημη θέση γιατί δεν αποφάσισε αυτό για τη ζωή του. Όσον αφορά τον περιορισμό στην οικογένειά μου και κυρίως στο παιδί μου δεν έχω σκεφτεί πώς θα το αντιμετωπίσω και σε όσα σκέφτομαι βρίσκω κενά. Δεν ξέρω πώς θα το αντιμετωπίσω»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Στο παραπάνω απόσπασμα φαίνεται το άγχος που διακατέχει τους εργαζόμενους, κυρίως για το πώς θα διαχειριστούν τις δυσκολίες που θα προκύψουν στην προσαρμογή των παιδιών τους, λόγω της συχνής αλλαγής περιβάλλοντος. Από ότι λοιπόν φαίνεται, το συγκεκριμένο γεγονός είναι πολύ σημαντικό στο σχεδιασμό της συνολικής ζωής των εργαζομένων, εργασιακής και προσωπικής, και συμβάλλει όπως θα δούμε παρακάτω στα προσωπικά σχέδια ζωής τους.

Επιπροσθέτως, ένας άλλος τρόπος αντιμετώπισης των δυσκολιών των μεταθέσεων, είναι αφενός η ορθή επιλογή του/της συζύγου, και σε αυτό δίνουν μεγάλη σημασία, και αφετέρου να μεταδώσουν στα παιδιά τους το αίσθημα της κοινωνικότητας, ώστε να μπορούν εύκολα να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες.

«Όσο είναι μόνο παντρεμένος ο άνθρωπος δε νομίζω ότι έχει ιδιαίτερα προβλήματα σίγουρα θα πρέπει να έχει διαλέξει την κατάλληλη σύζυγο, ώστε να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις του στρατιωτικού. Όταν έρθουν τα παιδιά πάλι όσο είναι προσχολικής ηλικίας δεν υπάρχουν σοβαρά προβλήματα. Τα

προβλήματα με τις μεταθέσεις αρχίζουν με τα σχολεία. Το παιδί αποκτά δεσμούς με συμμαθητές, φίλους, φίλες, ξαφνικά το παίρνεις και το πας σε ένα άλλο σχολείο, σε ένα άλλο ξένο περιβάλλον. Νομίζω όμως ότι εξαρτάται και από το χαρακτήρα του παιδιού ώστε να ανταπεξέρχεται. Εγώ προσωπικά δεν αντιμετώπισα ιδιαίτερο πρόβλημα με τα παιδιά και τα σχολεία που άλλαξαν δεν τα επηρέασαν στις γνώσεις τους, είχαν πάει πάρα πολύ καλά και ίσα ίσα απέκτησαν φίλους και από άλλα μέρη και φίλες οι οποίες βρίσκονται ακόμα σήμερα στα πανεπιστήμια όπου φοιτούν»(Απόφοιτος ΣΣΕ)

Παράλληλα με τη διαχείριση των μεταθέσεων, υπήρχαν αποκλίσεις και στους τρόπους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι τις δυσκολίες της εργασίας τους, αναφορικά με το ωράριο και τη διαχείριση του άγχους που τους προσδίδει και τις επιπτώσεις που έχει στην ανταπόκριση των οικογενειακών υποχρεώσεων. Ένας από τους τρόπους διαχείρισης είναι η προετοιμασία της οικογένειας και κυρίως της συζύγου για τον ρόλο που θα έχει με τις αυξημένες αρμοδιότητες και την διεκπεραίωση πολλών υποχρεώσεων χωρίς βοήθεια. Αυτό μπορεί να γίνει είτε με την παρουσίαση της συγκεκριμένης κατάστασης από τα πρώτα στάδια της σχέσης τους, είτε με την εκμάθηση συγκεκριμένων πραγμάτων, αναγκαίων για την αντιμετώπιση των δυσκολιών όπως για παράδειγμα η απόκτηση διπλώματος οδήγησης ή ο προσανατολισμός σε εργασίες της συζύγου, ώστε να μπορεί να ακολουθήσει επαγγελματικά την οικογένεια.

«Εγώ το αντιμετωπίζω δύσκολα και εγώ θέλω να προετοιμάσω τη σύζυγό μου σε αυτές τις καταστάσεις να είναι έτοιμη μόνο έτσι. Αυτό μπορεί να γίνει με συζητήσεις, με διάφορα γεγονότα στο περιβάλλον που ζω ώστε να είναι υποψιασμένη ότι μπορεί να τύχει και σε μας. Όταν είσαι για κάτι έτοιμος μπορείς να το αντιμετωπίσεις πιο ψύχραιμα. Και αν είσαι και οργανωτικός, μπορείς να προλάβεις και κάποια πράγματα για παράδειγμα η αρραβωνιαστικιά μου δεν οδηγεί την προετοιμάζω να βγάλει δίπλωμα αν χρειαστεί κάτι να μπορεί να πάρει το αμάξι είναι και αυτό μέσα στο στάδιο της προετοιμασίας»(Εθελοντης).⁴⁶

Ένας άλλος τρόπος αντιμετώπισης είναι η αφιέρωση αρκετού χρόνου με το πέρας της εργασίας στην οικογένεια, ώστε να αμβλυνθεί το κενό που

⁴⁶ Στο απόσπασμα αυτό φαίνεται πόσο έχουν παρεισφρήσει τα χαρακτηριστικά της εργασιακής ταυτότητας στην προσωπική ζωή των εργαζομένων και κυρίως στην αντιμετώπιση ουσιαστικών προσωπικών προβλημάτων, με την οργάνωση να διακατέχει εξέχουσα θέση στην προσπάθεια επίλυσής τους.

υπάρχει λόγω της απουσίας του εργαζομένου από την οικογενειακή εστία. Είναι χαρακτηριστικό, όπως θα δούμε στην αφήγηση ενός εργαζομένου, ότι νοιώθει υποχρεωμένος να το κάνει αυτό, αναγνωρίζοντας ότι ο ίδιος επέλεξε το επάγγελμά του, σε αντίθεση με την οικογένειά του και κυρίως για τα παιδιά του, που δεν είχαν το ίδιο περιθώριο επιλογής για τον τρόπο ζωής που θα ακολουθήσουν.

«Να δίνεις πάντα εκτός εργασίας χρόνο στην οικογένειά σου. Όσοι έχουμε οικογένεια παρεξηγούμε ορισμένα πράγματα, δηλαδή δεν καταλαβαίνουμε ότι η εργασία μας είναι ένα ξεχωριστό κομμάτι δεν είναι για μας είναι μόνο για την επιβίωση μας μόνο, και εκτός ωραρίου εργασίας θα ασχοληθώ μόνο με τον εαυτό μου. Αυτό το θεωρώ πολύ εγωιστικό. Ο χρόνος εκτός εργασίας δεν ανήκει μόνο σε σένα ανήκει σε όλη την οικογένεια από τη στιγμή που αποφάσισες να κάνεις οικογένεια. Θα κάτσεις να παίξεις και με τα παιδιά σου θα μιλήσεις και με τη σύζυγό σου, θα βοηθήσεις μερικές φορές στις εργασίες του σπιτιού, να κάθεσαι να συζητάς για πράγματα που συμβαίνουν στην κοινωνία. Αυτό είναι πολύ σημαντικό πράγμα. Μερικοί θεωρούν ότι έκαναν την οικογένεια μόνο και μόνο επειδή έπρεπε να κάνουν μια οικογένεια και δε διαθέτουν χρόνο για την οικογένειά τους και τα παιδιά τους αλλά αφιερώνουν χρόνο μόνο για τον εαυτό τους. Αυτό είναι καθαρά εγωιστικό αφού και η δουλειά τους είναι ένα μέρος του εαυτού τους αφού αυτοί τη διάλεξαν»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Τέλος, ένας τρίτος τρόπος διαχείρισης, τόσο των μεταθέσεων όσο και των ωρών εργασίας, είναι η διαμόρφωση συγκεκριμένων σχεδίων ζωής όσον αφορά τη δημιουργία οικογένειας και να τα ακολουθούν εφόσον οι καταστάσεις και τα δεδομένα ευνοούν. Τα σχέδια αυτά κινούνται σε δύο άξονες. Ο πρώτος, αναφέρεται στα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει η σύζυγος κυρίως στην επαγγελματική της διαδρομή, ώστε να μπορεί να ακολουθήσει το σύζυγο. Δηλαδή, έχοντας ως δεδομένο ότι πρέπει να δουλεύουν και οι δύο γονείς, η σύζυγος θα πρέπει να είναι δημόσιος υπάλληλος ή συνάδελφος, ώστε να μπορεί να ακολουθήσει επαγγελματικά την οικογένεια στις μεταθέσεις.

«Όσον αφορά το επάγγελμα του ή της συζύγου το ιδανικό θα είναι να έχουν ένα επάγγελμα που θα μπορούν να ακολουθούν τους ή τις συζύγους. Πιστεύω ότι όλοι έτσι θα το σκεφτόντουσαν. Όμως δε νομίζω ότι το υπολογίζουν στην τελική τους επιλογή. Γνωρίζω πολλούς συναδέλφους που υπηρετούσαμε μαζί και η γυναίκα τους δε δούλευε. Από μέσα τους μπορεί να σκεφτούν ότι

μακάρι η ή ο σύζυγος να έχει μια εργασία αλλά δε θα παντρευτούν γι' αυτό το λόγο»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

«Η κοινωνία σε έχει κάνει έτσι με τους νόμους της ώστε να σε κάνει να ψάχνεις να βρεις σύντροφο από το περιβάλλον τους από το χώρο της δουλειάς σου. Στο στρατό σε κάνει να ψάχνεις να βρεις σύντροφο από το ίδιο εργασιακό περιβάλλον ώστε να είστε μαζί στις μεταθέσεις και να έχετε και οι δύο πάντα δουλειά είτε από το δημόσιο τομέα για τον ίδιο λόγο. Γιατί η κοινωνία μας έχει κάνει ώστε ένας μισθός, σε μια οικογένεια να μη φτάνει παλιά έφτανε, και ίσως μικρότερος μισθός τώρα δε φτάνει πλέον είτε γιατί θέλουμε περισσότερα πράγματα είτε γιατί έχουν ανέβει τα έξοδα, στην ελληνική οικογένεια πρέπει να δουλεύουν και οι δύο. Άλλο είναι να έχεις μια σύζυγο που να δουλεύει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και να μπορεί να σε ακολουθήσει και να έχει δουλειά και άλλο να μη δουλεύει γιατί οι οικονομικές δυσχέρειες φέρνουν και την γκρίνια. Οι στρατιωτικοί έχουν στο μυαλό τους να πάρουν γυναίκα που να δουλεύει στο δημόσιο. Εγώ προσωπικά προσπάθησα να το αποφύγω. Και ούτε το μετάνιωσα, ίσως σε οικονομικό επίπεδο ίσως το μετάνιωσα αλλά σε προσωπικό επίπεδο όχι»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Ο άλλος άξονας είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να παντρεύονται λίγο πιο αργά, ώστε να έχουν αποκτήσει κάποιες εμπειρίες, να κάνουν προσεκτική επιλογή της συζύγου και να αποφύγουν κάποιες μετακινήσεις ως οικογένεια που έχουν ήδη γίνει.

«Δεν υπάρχουν στεγανά σε αυτό το θέμα (στα σχέδια ζωής). Σίγουρα επηρεάζεται η κοινωνική ζωή του στρατιωτικού, σίγουρα η δημιουργία οικογένειας είναι ένα πάρα πολύ σημαντικό πράγμα στη ζωή του στρατιωτικού, αλλά νομίζω ότι κάθε ένας το αντιμετωπίζει διαφορετικά. Καλό θα είναι για μένα να αποκτήσει κάποιες εμπειρίες και μετά να παντρευτεί, ώστε να ξέρει τι θα αντιμετωπίσει η οικογένειά του, να έχει προετοιμάσει κατάλληλα τη σύντροφό του, γιατί όσο πιο μικρός είσαι, τόσο πιο πολλά λάθη μπορεί να κάνεις»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Επιπλέον οι εργαζόμενοι ψάχνουν να βρουν συζύγους που θα είναι διατεθειμένες να τους ακολουθήσουν και να έχουν τέτοιο χαρακτήρα, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που προκύπτουν λόγω του στρατιωτικού επαγγέλματος του συζύγου. Εκτός δηλαδή από τα χαρακτηριστικά της συμβατής εργασίας, η σύζυγος πρέπει να διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, δηλαδή να συμβιβάζεται με

έναν λιτό τρόπο ζωής, να είναι διατεθειμένη να αναλαμβάνει τα οικογενειακά καθήκοντα όσο ο εργαζόμενος θα λείπει από την οικογενειακή εστία, καθώς και να μπορεί να ανταπεξέρχεται στις δυσκολίες μακριά από τους οικείους της. Όλα τα παραπάνω επηρεάζουν την επιλογή της συζύγου ή του συζύγου και επομένως τη δημιουργία οικογένειας, καθώς και την προσωπική ζωή του εργαζόμενου διαμορφώνοντας τη συνολική ατομική ταυτότητα του.

Από την πλευρά του, ο Στρατιωτικός Οργανισμός έχοντας συναίσθηση της επιρροής των οικογενειών των εργαζομένων στη γενική συγκρότηση της εργασιακής τους ταυτότητας και στον τρόπο που αντιλαμβάνονται το επάγγελμά τους, έχει κάνει σημαντικά βήματα βελτίωσης των συνθηκών στις οποίες ζουν όπως είδαμε στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Αυτό φαίνεται να αποτυπώνεται και στις απόψεις των εργαζομένων, βλέποντας μια θετική αντιμετώπιση απέναντι στις οικογένειές τους, από τον Οργανισμό.

«Η οικογένεια στο Στρατό είναι δύσκολο κομμάτι. Εγώ επειδή είχα την ιδιαιτερότητα να έχω γυναίκα στο στρατό, τρία παιδιά τρίδυμα, εμένα στον τομέα αυτό με αντιμετώπισαν καλά, είχα διευκολύνσεις σε οικογενειακά θέματα, γενικά έμεινα ευχαριστημένος από την αντιμετώπιση του Οργανισμού. Πιστεύω ότι τα τελευταία χρόνια με τις διαταγές που έχουν βγάλει ναι δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα. Στην κατεύθυνση που έδωσε η πολιτεία αρχικά, ακολούθησε και ο στρατός»(Απόφοιτος ΣΜΥ έγγαμος).

«Εγώ πιστεύω ότι ο στρατός έχει κάνει σημαντικά βήματα στη μέριμνα υπέρ των οικογενειών των στρατιωτικών. Αν κάποιος είναι παντρεμένος και έχει οικογένεια τον σκέφτονται πάντα. Και σωστά για μένα»(Απόφοιτος ΣΜΥ άγαμος).

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύθηκε ο ρόλος της οικογένειας στην συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των ερευνητικών υποκειμένων. Μέσα από την ανάλυση, έγινε κατανοητό ότι η οικογένεια διακατέχει έναν εξέχοντα ρόλο στις αντιλήψεις τους, διαμορφώνοντας τόσο την εργασιακή όσο και την ατομική ταυτότητα. Επιπλέον φάνηκε ότι μέσα από τα προσωπικά ενδιαφέροντα αλλά και τις επιδράσεις που δέχονται από τις εργασιακές συνθήκες, αναδεικνύεται μια συνεχής αλληλεπίδραση μεταξύ **εργασιακής – ατομικής ταυτότητας**, όπου η μια ανατροφοδοτεί την άλλη μεταβάλλοντάς την συνεχώς μέσα από αυτή τη διαδικασία.

4.1.6.2 Οι Διαπροσωπικές Σχέσεις των Εργαζομένων

Αναλύοντας τους προσωπικούς παράγοντες που συντελούν στη διαμόρφωση της εργασιακής ταυτότητας, πρέπει να συμπεριλάβουμε τις **κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων, τις συναναστροφές τους εκτός εργασίας** αλλά και **με τους συναδέλφους τους**. Ο κυριότερος παράγοντας που διαφοροποιεί τις σχέσεις των εργαζομένων με την υπόλοιπη κοινωνία είναι οι συχνές αλλαγές κοινωνικού περιβάλλοντος που επιβάλλουν τη συχνή μεταβολή του φιλικού περιβάλλοντος των εργαζομένων. Το δεδομένο αυτό, σε συνδυασμό με το διαφορετικό βαθμό προσαρμοστικότητας του κάθε εργαζόμενου, αλλά και τις κοινές εμπειρίες και βιώματα με τους συναδέλφους, λόγω του παρόμοιου τρόπου ζωής τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας, κατευθύνει την πλειοψηφία των εργαζομένων να συναναστρέφονται κυρίως με συναδέλφους και στην προσωπική τους ζωή.

«Οι στρατιωτικοί συνηθίζεται να συναναστρέφονται με στρατιωτικούς γιατί έχουν ίδιες απόψεις, είναι αυτό που λέω ότι αλλάζει ο χαρακτήρας των στρατιωτικών και βλέπουν διαφορετικά τα πράγματα και πιο πολύ ενισχύεται η όλη αυτή κατάσταση από τις μεταθέσεις που πάνε όλοι μαζί και αναγκαστικά είναι ένας δεσμός που τους ενώνει»(Γυναίκα Απόφοιτη ΣΣΕ).

«Έκανα και κάνω παρέα κυρίως με συναδέλφους. Με τους συναδέλφους είσαι κάθε μέρα μέσα, με κάποιους ταιριάζουν τα χνώτα σου το διαπιστώνεις και επειδή μπορείς κάποιον να τον τσεκάρεις αν μπορείς να τον κάνεις φίλο μέσα από τη δουλειά, εκεί φαίνεται ο άλλος λόγω δυσκολιών δε μπορεί να κρυφτεί. Εκ των πραγμάτων και επειδή στη δουλειά απασχολείσαι πολλές ώρες, αναγκαστικά με αυτούς δένεσαι. Εγώ βέβαια έχω και τη γυναίκα μου που είναι στρατιωτικός και αυτή οπότε κάνω περισσότερο παρέα με συναδέλφους»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Εδώ γίνεται αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι δείχνουν περισσότερη εμπιστοσύνη στη σύναψη προσωπικών σχέσεων εκτός εργασίας στους συναδέλφους τους ακόμα και εάν δεν τους γνωρίζουν προσωπικά, σε σχέση με τους ντόπιους κατοίκους. Αυτό συμβαίνει διότι οι συνάδελφοί τους, έχοντας παράλληλες συνθήκες εργασίας και σχεδόν ίδια εργασιακά βιώματα, θεωρούνται πιο «οικείοι», ιδιαίτερα στις πρώτες περιόδους προσαρμογής στο νέο περιβάλλον.

Όσον αφορά στις συναναστροφές και γενικά το δέσιμο των εργαζομένων με τον τόπο προσωρινής διαμονής τους, υπάρχουν διαφορετικές στρατηγικές προσέγγισης που έχουν να κάνουν πιθανόν με το χαρακτήρα του καθενός από αυτούς, όπως παρακάτω:

α. Επιδίωξη συναναστροφής με ντόπιους με τη δημιουργία ισχυρών δεσμών φιλίας

Η πρώτη στρατηγική προσέγγισης είναι η επιδίωξη συναναστροφής με τους ντόπιους, η δημιουργία ισχυρών δεσμών με αυτούς που μπορεί να ισχυροποιηθούν περισσότερο με τη σύναψη μιας ιδιαίτερης σχέσης, όπως η βάφτιση κάποιου παιδιού, ώστε να υπάρχει δυνατότητα διατήρησης των επαφών αυτών και στο μέλλον. Το παραπάνω προέρχεται κυρίως από την εσωτερική ανάγκη του εργαζόμενου να γνωρίσει άλλες κουλτούρες και άλλες νοοτροπίες, ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει καλύτερα τόσο στην εργασία του όσο και στις κοινωνικές του συναναστροφές.

«Με τους ντόπιους έκανα παρέα, σε τρεις πόλεις υπηρέτησα στη μια έχω φιλαράκι στρατιωτικό και όταν έρχεται στην Αθήνα φέρνει και την οικογένεια και βγαίνουμε παρέα, στη δεύτερη μετάθεση έχω βαφτίσει ένα κοριτσάκι και στην τρίτη μετάθεση ένα αγοράκι. Τα πήγαινα πολύ καλά με τους ντόπιους και έχω πολλούς και αγαπημένους φίλους εκεί»(Γυναίκα Εθελοντής).

«Δε νομίζω ότι έχει ιδιαίτερους περιορισμούς, σίγουρα ο στρατιωτικός λόγω φύσεως εργασίας, πολλές ώρες εργασίας σε ξένο μέρος, έχει μια δυσκολία αλλά νομίζω ότι μπορεί να αποκτήσει κοινωνική ζωή σε οποιοδήποτε μέρος και να υπηρετήσει, με οποιαδήποτε κατηγορία κοινωνική δε νομίζω ότι υπάρχουν ιδιαίτεροι περιορισμοί και είναι και χρήσιμο, διότι θα πάρει και κάποια καινούργια στοιχεία από εκεί που θα τον βοηθήσουν. Πρέπει να γνωρίζει τον τόπο που υπηρετεί και τους ανθρώπους που υπάρχουν στον τόπο αυτό, την αντίληψη του κόσμου αυτού και τον τρόπο σκέψης του, γιατί από τον κόσμο αυτόν παίρνεις στρατιώτες και πρέπει να γνωρίζεις πώς σκέφτονται για να τους διοικήσεις. Εξαρτάται κυρίως από τους συναδέλφους αν κάνουν παρέα με τους ντόπιους, και παρόλο που όπως προείπα γενικά κάνουν πιο πολύ παρέα με τους συναδέλφους, αυτό δεν τους εμποδίζει να κάνουν παρέα με τους ντόπιους και να αποκτούν δεσμούς πάρα πολύ ισχυρούς με αυτούς και παρέες πάρα πολύ καλές που τον βοηθούν αργότερα. Εγώ έχω κρατήσει φιλίες από όλα τα μέρη που έχω υπηρετήσει και με συναδέλφους αλλά και με κατοίκους ντόπιους της

περιοχής ή άλλους υπαλλήλους που βρέθηκαν εκείνη την εποχή να υπηρετούν στην περιοχή αυτή».

«Εγώ έκανα παρέα με την ντόπια κοινωνία και έχω κρατήσει επαφές ακόμη και τώρα παρόλο που έχω πάρει μετάθεση. Πρωτίστως βέβαια από το εργασιακό περιβάλλον μας είναι οι πρώτες μας φιλίες, ό,τι δουλειά και να κάνεις βέβαια. Ναι αλλά έτσι δε θα μάθουμε ποτέ ποια είναι η συνεισφορά της δουλειάς μας εάν κάνουμε μόνο με αυτούς, θα πρέπει να κάνουμε και με την ντόπια κοινωνία, να ξέρουμε τη συνεισφορά μας στην ντόπια κοινωνία, αυτό ισχύει σε όλα τα επαγγέλματα και ιδιαίτερα στο στρατό, που η προσφορά μας είναι πολύ μεγάλη, τα οποία δε φαίνονται»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Βέβαια από τα παραπάνω φαίνεται ότι κύριο μέλημα είναι η εργασία των αποκρινόμενων, θεωρώντας ως σημαντικούς λόγους για τη συναναστροφή με τους ντόπιους τη διευκόλυνση στη διεξαγωγή των καθηκόντων τους ή την ανάδειξη της προσφοράς της εργασίας τους στο στενό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Αυτό δείχνει πόσο στενά συνδεδεμένη είναι η **εργασιακή με την ατομική ταυτότητα** και πόσο επηρεάζει η μια την άλλη σε καθημερινό επίπεδο.

β. Επιδίωξη συναναστροφής με ντόπιους χωρίς τη δημιουργία ισχυρών δεσμών φιλίας

Η δεύτερη στρατηγική προσέγγισης είναι η επιλογή της συναναστροφής τόσο με συναδέλφους όσο και με ντόπιους, χωρίς όμως να δημιουργούνται ιδιαίτεροι δεσμοί, έχοντας ως στόχο σε κάθε αλλαγή περιβάλλοντος να δημιουργούνται καινούργιοι και διαφορετικοί κύκλοι συναναστροφών.

«Οι παρέες αλλάζουνε γυρίζεις από μέρος σε μέρος γνωρίζεις καινούργιους ανθρώπους, με κάποιους κρατάς επαφή πάντα με κάποιους χάνεσαι. Εξαρτάται πόσο έχεις συνεργαστεί και πόσο έχεις κάνει παρέα. Αυτό συμβαίνει σε όσα επαγγέλματα υπάρχουν μεταθέσεις, γιατί οι μεταθέσεις προκαλούν αυτού του είδους τις φιλίες. Εδώ κάνω παρέα με ντόπιους διότι τυχαίνει να έχω κάποιους φίλους που σπουδάζουν και από αυτούς έχω γνωρίσει και άλλους. Έτσι έχει τύχει εδώ πέρα, τώρα σε άλλο μέρος δεν ξέρω νομίζω ότι θα είχα και πάλι φίλους ντόπιους»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Η στρατηγική αυτή από τη μια εξασφαλίζει ότι θα υπάρχουν παρέες και εκτός Στρατιωτικού Οργανισμού, ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν ευκολότερα στο καινούργιο περιβάλλον και από την άλλη ότι δε θα υπάρχει μεγάλη συναισθηματική φόρτιση κατά την αλλαγή περιβάλλοντος λόγω των

μεταθέσεων. Δηλαδή οι φιλίες αυτές υπάρχουν όσο διαρκεί η παραμονή στο μέρος της εργασίας και στη συνέχεια ατονούν με την αποχώρησή τους από αυτό, με την υλοποίηση των μεταθέσεων.

γ. Επιδίωξη συναναστροφών κυρίως με συναδέλφους

Η τρίτη στρατηγική προσέγγισης είναι η επιδίωξη συναναστροφών κυρίως με συναδέλφους, ενώ αυτές με τους ντόπιους κατοίκους είναι ελάχιστες. Η στρατηγική αυτή λειτουργεί και ως ένας αμυντικός μηχανισμός, υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι δε δένονται με το προσωρινό μέρος διαμονής τους, ώστε να είναι πιο εύκολος ο αποχωρισμός.

«Εκ των πραγμάτων λόγω και των μεταθέσεων και η προσωπική ζωή έρχεται σε δεύτερη μοίρα. Και το ζούμε έντονα όταν αναγκάζεσαι να μετατίθεσαι κάθε 2,3, 4 άντε και 5 χρόνια και αναγκάζεσαι να πας σε ένα εντελώς καινούργιο μέρος χωρίς να έχεις φίλους, χωρίς να έχεις γνωστούς με τα παιδιά σου να μην έχουν φίλους. Όσο κοινωνικός και να είσαι κάποια στιγμή θα έχεις πρόβλημα. Εγώ προσπαθούσα να προσαρμοστώ έχοντας μια αυτοάμυνα, προσπαθούσα να μη δένομαι εκεί που πήγαινα για να μην αφήσω πίσω μου συντρίμια φεύγοντας. Δηλαδή τα τυπικά, δε χωνόμουν για να είμαι μέσα σε όλα και να μου στοιχίσει φεύγοντας»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

Τέλος, εκτός των παραπάνω στρατηγικών υπήρχε και μια ακραία περίπτωση κατά τις αφηγήσεις όπου ανέφερε ότι δεν έχει συναναστροφές με κανέναν. Η εν λόγω εργαζόμενη ήταν γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ και εργαζόταν σε μέρος διαφορετικό από αυτό του συζύγου της, ενώ είχαν πρόσφατα παντρευτεί. Ένοιωθε λοιπόν το βάρος της κοινωνίας πάνω της, πιστεύοντας ότι, εάν έκανε παρέες με άντρες συναδέλφους, θα σχολιαζόταν αρνητικά τόσο από τους υπόλοιπους συναδέλφους όσο και από την τοπική κοινωνία που ζούσε. Όσον αφορά στις γυναίκες συναδέλφους δεν ήθελε να έχει φιλικές σχέσεις διότι κατά τη γνώμη της θα δυσκόλευε τις ιεραρχικές σχέσεις που είχαν εντός της εργασίας της. Επιπροσθέτως με την ντόπια κοινωνία δεν είχε αναπτύξει ακόμα φιλικές σχέσεις διότι όποτε είχε χρόνο μετέβαινε στον τόπο κατοικίας του συζύγου της. Επομένως, τις ώρες εκτός εργασίας τις περνούσε μόνη της στο σπίτι, γεγονός που δυσκόλευε ακόμα περισσότερο την ήδη επιβαρυσμένη κατάσταση που δημιουργούσε η απόσταση ανάμεσα στους δύο συζύγους.

«Εγώ επειδή ο σύζυγος μου είναι μακριά έχω κάποιο θέμα γιατί είμαι η μόνη κοπέλα αξιωματικός στο μέρος που ζω και σε ξένο τόπο και δε θέλω να

βγαίνω και να λένε α! η παντρεμένη που βγαίνει έξω, κοίτα τι κάνει αυτή, αρχίζουν τα κουτσομπολιά οπότε αποφεύγω την αντρική παρέα. Τώρα με τις γυναίκες, δεν θέλω να συναναστρέφομαι με γυναίκες που είναι μέσα στη δουλειά μου οπότε αναγκαστικά είναι δύσκολη η κατάσταση. Δεν κάνω παρέα με κανέναν έξω. Είμαι όλη μέρα μέσα στο σπίτι. Για παράδειγμα την περασμένη παραμονή Πρωτοχρονιάς είχα ζητήσει εγώ η ίδια να μπω υπηρεσία γιατί μόλις είχα γυρίσει από την άδεια Χριστουγέννων και θα έκανα μόνη μου Πρωτοχρονιά, αφού ο σύζυγος ήταν μακριά και παρέες δεν είχα. Αντίθετα ο συμμαθητής μου θα βρει και άλλους συναδέλφους, θα βρει και μεγαλύτερους κατά μια τάξη θα βγούνε θα βρει μικρότερους, έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει μέσω του στρατεύματος αρχικά παρέες».

Έχοντας αναλύσει τις κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων εκτός εργασίας και διαπιστώνοντας ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι συναναστρέφονται εκτός εργασίας με συναδέλφους, κρίνεται σκόπιμο να εξετάσουμε το πώς διαχειρίζονται αυτές τις συναναστροφές εντός του εργασιακού χώρου και πώς αυτοί οι δύο πόλοι, από τη μία η εργασία και από την άλλη οι φιλικές σχέσεις, συνυπάρχουν. Η ιδιαιτερότητα που υπάρχει μέσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό είναι η κάθετη ιεραρχική διάρθρωση που τον χαρακτηρίζει τόσο στη λειτουργία όσο και στην καθημερινότητά του. Αυτή η αυστηρή κάθετη ιεράρχηση, που βασίζεται στην πειθαρχία των εργαζομένων και διδάσκεται από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης, όπως είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, υπαγορεύει μια τυπική σχέση όπου οι ιεραρχικά υφιστάμενοι πρέπει να εκτελούν τις διαταγές των ιεραρχικά προϊσταμένων τους. Πώς όμως αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αυτή τη σχέση που τους υπαγορεύει ο Οργανισμός;

Σύμφωνα με τις αφηγήσεις των αποκρινόμενων, υπάρχουν διάφορες απόψεις για τις σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, όπως παρακάτω:

α. Τυπική Ιεραρχική σχέση

Η πρώτη άποψη είναι να διατηρείται μια τυπική σχέση με τους εργαζόμενους άλλων ιεραρχικών βαθμίδων ή με αυτούς που εργάζονται στον ίδιο εργασιακό χώρο. Αυτό συμβαίνει σκεπτόμενοι ότι, λόγω της φιλικής σχέσης που πιθανόν να αναπτυχθεί, θα είναι δύσκολο να διατηρηθεί η ιεραρχική σχέση που πρέπει να υπάρχει σύμφωνα με τον Οργανισμό, οπότε δυσχεραίνεται ολόκληρο το έργο του εργαζόμενου. Επίσης παρά την τυπική σχέση,

διαφαίνεται μια τάση να υπάρχει μεγαλύτερη εκτίμηση ανάμεσα στους απόφοιτους των Στρατιωτικών Ακαδημιών λόγω της εκπαίδευσης που έχουν λάβει και η οποία είναι παρόμοια.

«Δεν αφήνω πολλά περιθώρια να αποκτήσω φιλική σχέση γιατί δε με βολεύει να κάνω τη δουλειά μου έτσι. Σίγουρα έχω σε πιο μεγάλο επίπεδο τους μόνιμους υπαξιωματικούς που είναι από άλλη σχολή οι οποίοι ξέρουν εφόσον έχουν περάσει από σχολή πώς λειτουργεί το σύστημα και έτσι έχουν παραπάνω γνώσεις από τους στρατιώτες ή τους ΕΠΟΠ»(Γυναίκα Απόφοιτος ΣΣΕ).

«Καταλαβαίνω απολύτως το βαθμό μου και το ρόλο μου εδώ μέσα. Δυστυχώς είτε σου αρέσει είτε όχι ας είναι 24 ή 22 χρονών είναι ανθυπολοχαγός ανώτερός σου, τον έχει τοποθετήσει το κράτος και είσαι υποχρεωμένος να υπακούς στις διαταγές του. Αν δε σου αρέσει αυτό να φύγεις από το στρατό. Το ίδιο ισχύει και για τους Επιλοχίες από ΣΜΥ που μπορεί να είναι 25 χρονών αλλά είναι ανώτεροί σου. Σε κάποιους μπορεί να μην τους αρέσει αλλά αν δεν ίσχυε αυτό ο στρατός θα ήταν ένα μπάχαλο. Φυσικά και ξέρω τη θέση τους»(Εθελοντής).

«Εγώ πάντα προσπαθούσα να κρατάω ισορροπίες. Ούτε με τους κατώτερους δεν ήθελα να έχω σχέσεις εξάρτησης ούτε με τους ανώτερους, αλλά στα πλαίσια πάντα των κανονισμών»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

β. Τυπική αλλά όχι ιεραρχική σχέση

Η δεύτερη άποψη είναι ότι πρέπει να υπάρχει μια τυπική σχέση αλλά όχι αυστηρά ιεραρχική με τους εργαζόμενους, δηλαδή να μπορούν να απευθύνονται στους ανώτερους τους ακόμα και για προσωπικά προβλήματα που τους απασχολούν και να βρίσκουν ανταπόκριση. Αυτό συνήθως γίνεται από ανώτερους μεγαλύτερων ηλικιών που μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τα προβλήματα εκτός του Στρατιωτικού Οργανισμού, όπως αυτά της οικογένειας ή των κοινωνικών συναναστροφών.

«Πιστεύω ότι υπάρχει κατανόηση και από τις δύο πλευρές. Δηλαδή εάν εγώ έχω κάποιο πρόβλημα και το πω σε κάποιον ανώτερό μου, θα με καταλάβει. Δεν υπάρχει αυστηρά ιεραρχική σχέση αλλά υπάρχει μια τυπική σχέση με τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων»(Απόφοιτος ΣΜΥ).

γ. Φιλική Σχέση

Η τρίτη άποψη αναφέρεται στους εργαζόμενους οι οποίοι πιστεύουν ότι μπορούν να έχουν φιλικές σχέσεις με όλες τις κατηγορίες εργαζομένων ακόμα και εκτός στρατοπέδου, αλλά θα πρέπει κατά τη διάρκεια της εργασίας τους να γνωρίζει ο καθένας τη θέση του και τις υποχρεώσεις του, ώστε να μη δυσχεραίνεται η εκτέλεση των καθηκόντων τους.

«Εγώ έχω άριστες σχέσεις με όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων. Εγώ για παράδειγμα έχω πολύ καλό φίλο λοχαγό, αλλά ποτέ στη δουλειά δεν τον αποκάλεσα με το μικρό του όνομα. Εγώ νομίζω ότι θα πρέπει να υπάρχει φιλία μεταξύ των στελεχών, αλλά οι σχέσεις μέσα στη δουλειά θα πρέπει να είναι πολύ πιο διακριτικές. Καλό είναι και ο κατώτερος να ξέρει τον ανώτερο πολύ καλά και ο ανώτερος τον κατώτερο και εκτός δουλειάς, αλλά πάντα να υπάρχει μια απόσταση»(Εθελοντής).

«Επειδή γενικότερα η φιλοσοφία μου μέσα στο στρατό είναι να κοιτάζω τον καθένα σαν προσωπικότητα και όχι ανάλογα με το βαθμό που φέρει, ανάλογα συμπεριφέρομαι. Υπάρχουν συνάδελφοι που έχουν τελειώσει την ίδια σχολή με έμένα και τους συμπεριφέρομαι απλά τυπικά, και αυτό έχει να κάνει και με το βαθμό τους και αν είναι προϊστάμενοι ή υφιστάμενοί μου, υπάρχουν συνάδελφοι που είναι από τη ΣΜΥ και έχω φιλική σχέση μαζί τους, μπορεί να έχω τυπική αλλά άριστη σχέση μαζί τους και μπορεί να μην έχω καθόλου σχέση μαζί τους. Και αντίστοιχα με τους ΕΜΘ όπως και με τους απόφοιτους ΣΜΥ»(Απόφοιτος ΣΣΕ).

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι φιλικές σχέσεις, ακόμα και εντός εργασίας, βοηθούν τους εργαζόμενους να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες της εργασίας τους.

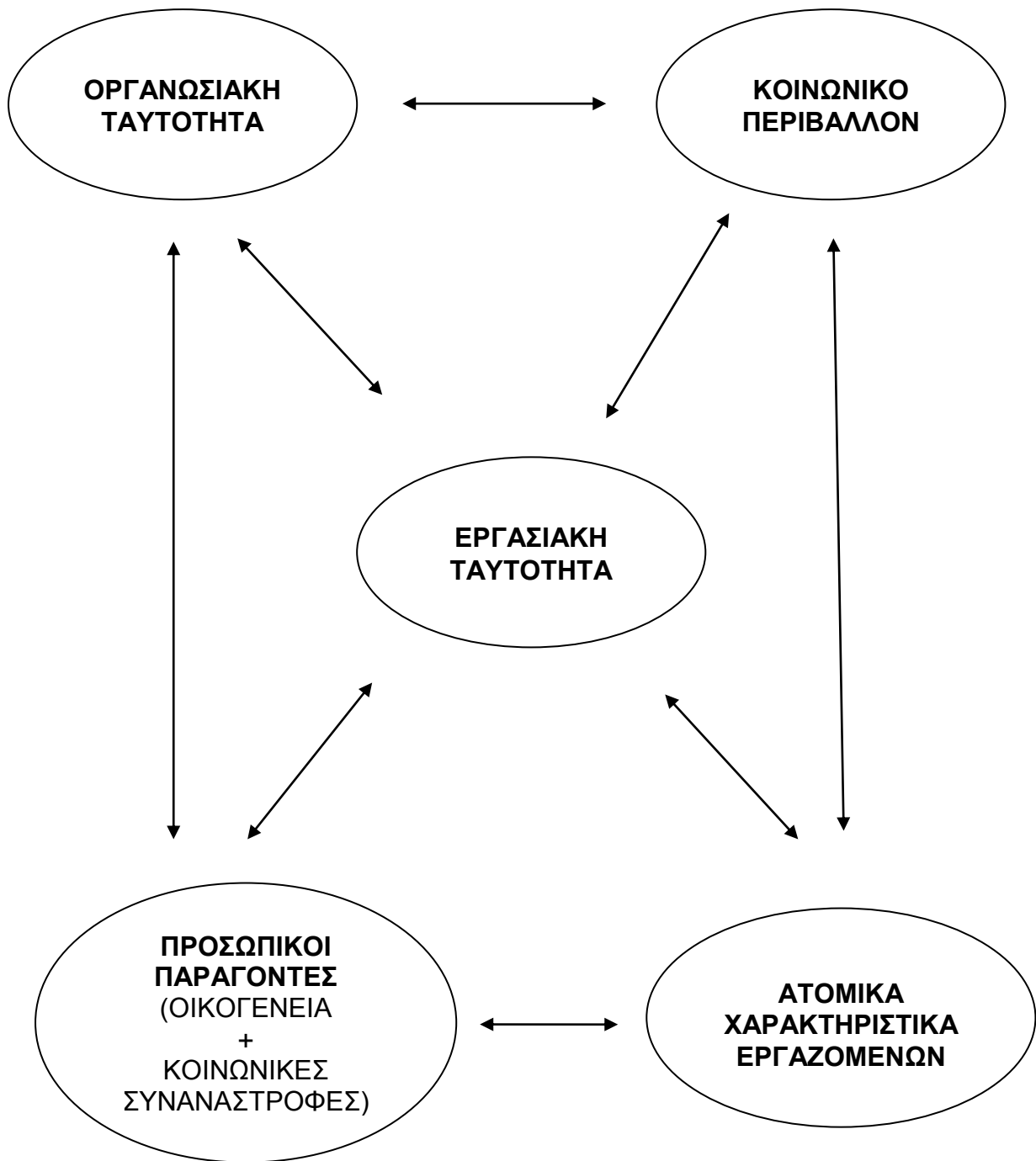
«Για παράδειγμα κάποιες φορές μπορεί να έχει κάποιος ένα πρόβλημα, μπορεί να είναι χαρούμενος, μπορεί να κάνει κάποια πλάκα, μπορεί να δει κάποιον στεναχωρημένο και να τον ρωτήσει τι έχει. Αυτές οι ανθρώπινες στιγμές δίνουν αντοχές στους εργαζόμενους και τους βοηθάνε να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες της δουλειάς τους.»(Εθελοντής).

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν μέσα από αυτές τις τρεις τάσεις είναι ότι οι εργαζόμενοι έχουν στο μυαλό τους, πρωτίστως να μη δυσχεραίνεται η εκτέλεση των καθηκόντων τους, και πάνω σε αυτή τη βάση χτίζουν τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους. Από εκεί και πέρα είναι μάλλον θέμα χαρακτήρα και εμπειριών για το ποια τάση θα ακολουθήσουν ή εάν θα έχουν

και άλλο τρόπο προσέγγισης, ο οποίος πιθανόν να μη φάνηκε μέσα από αυτές τις αφηγήσεις.

Όπως έγινε αντιληπτό, οι κοινωνικές σχέσεις είναι ένας σημαντικός παράγοντας ο οποίος φέρνει σε επαφή τους εργαζόμενους αφενός με τους συναδέλφους τους και αφετέρου με την τοπική αλλά και την ευρύτερη κοινωνία, διαμορφώνοντας τάσεις και αντιλήψεις τόσο για τις απόψεις της κοινωνίας απέναντι στο επάγγελμά τους, όσο και για τα άλλα επαγγέλματα και γενικά για τους διαφορετικούς τρόπους ζωής. Αυτό, σε συνδυασμό με την ψυχολογική στήριξη που μπορεί να προσφέρουν οι συναναστροφές, διαπλάθουν τόσο την **εργασιακή** όσο και την **ατομική ταυτότητα** των εργαζομένων, δίνοντάς τους από τη μια αντοχές και από την άλλη ικανοποίηση για την περαιτέρω παραμονή στην εργασία τους.

Συνοψίζοντας, μέσα από την ανάλυση, έγινε κατανοητό ότι η εργασιακή ταυτότητα συγκροτείται μέσα από ένα δίκτυο σχέσεων οι οποίες ανάλογα τις υπάρχουσες συνθήκες, αλληλεπιδρούν ταυτόχρονα, μορφοποιούνται και μετασχηματίζονται, με ένα ρευστό και δυναμικό τρόπο. Η βασική διαφορά με το **σχήμα 7** του προηγούμενου κεφαλαίου είναι ότι η συγκρότηση της εργασιακής ταυτότητας των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό δε γίνεται κατά στάδια και παρατακτικά, αλλά παράλληλα και με ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο τρόπο. Προσεγγίζοντας λοιπόν τη διαδικασία αυτή, θέλοντας να την αναπαραστήσουμε σχηματικά, παραθέτοντας μια φωτογραφική απεικόνιση, χωρίς να επιδιώκουμε μια στατική και αμετάβλητη προσέγγιση, προέκυψε το παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 8 Παράγοντες Συγκρότησης Εργασιακής Ταυτότητας στο Στρατό Ξηράς

4.2 Εργασιακή Ταυτότητα Γυναικών Εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό

Λόγω της ανδροκρατούμενης φύσης του στρατιωτικού επαγγέλματος, αλλά και της καθυστερημένης πρόσληψης των γυναικών σε μάχιμες ειδικότητες⁴⁷, κρίθηκε σκόπιμο στην παρούσα μελέτη να εξεταστούν ξεχωριστά οι γυναίκες εργαζόμενες, να συγκριθούν οι παράγοντες συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας και να δοθεί έμφαση στην ενσωμάτωση των γυναικών και στο πώς αντιλαμβάνονται τη διαδικασία αυτή οι ίδιες οι εργαζόμενες από την πλευρά τους.

Όσον αφορά στην επιλογή του στρατιωτικού επαγγέλματος, οι παράγοντες που συνυπάρχουν είναι **η επαγγελματική αποκατάσταση και το ελάχιστο κόστος σπουδών που προσφέρει, το κοινωνικό κύρος, και οι αξίες και η Οργάνωση του Στρατιωτικού Οργανισμού**, ενώ ενισχυτικό παράγοντα αποτελεί η επίδραση των γονιών και των σημαντικών άλλων στην επιλογή τους, όπως ακριβώς συμβαίνει και με τους άνδρες υποψηφίους.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν κάποιες διαφοροποιήσεις κατά την επιλογή του στρατιωτικού επαγγέλματος, τόσο με το πέρασμα των χρόνων όσο και ανάλογα το φύλο των εργαζομένων. Έτσι, κατά τη διαχρονική μελέτη των συνεντεύξεων, φαίνεται ότι οι αντιδράσεις για το γυναικείο προσωπικό από το στενό οικογενειακό περιβάλλον ήταν πολύ μεγαλύτερες σε σχέση με το αντρικό, κυρίως τα χρόνια εισόδου των πρώτων γυναικών στο Στρατιωτικό Οργανισμό (στη δεκαετία του '80). Οι αντιδράσεις αυτές εστιάζονταν αφενός στο ότι οι γυναίκες επέλεγαν να εργαστούν και αφετέρου στο ότι θα εργάζονταν σε έναν αμιγώς ανδροκρατούμενο περιβάλλον. Πρέπει όμως να τονιστεί ότι οι αντιδράσεις τα τελευταία χρόνια έχουν ελαχιστοποιηθεί, λόγω της σταθερότητας και της άμεσης επαγγελματικής αποκατάστασης που προσφέρει το στρατιωτικό επάγγελμα, καθώς και λόγω της βελτίωσης της θέσης της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία. Στα παρακάτω αποσπάσματα φαίνεται η άποψη του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος των γυναικών εργαζομένων κατά την επιλογή του επαγγέλματός τους, σε διαφορετικές χρονικές περιόδους:

«Η γυναίκα στο στρατό τότε ήταν πάρα πολύ δύσκολο, είχα αντιδράσεις από τους δικούς μου ανθρώπους και για το ότι θα δούλευα από τη μία και ότι θα δούλευα στο στρατό από την άλλη οι δικοί μου δε δεχτήκανε μου είπαν ότι

⁴⁷ Αυτό ξεκίνησε μόλις το 2004 όπως αναφέρθηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση.

καταλαβαίνεις ότι ένα κορίτσι μέσα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα είναι τρομακτικό και είναι τρομακτικό έλεγε ο μπαμπάς μου για μένα που είμαι άντρας που πέρασα από στρατόπεδα λόγω θητείας, εσύ πώς θα επιβιώσεις ένα παιδί καλομαθημένο που δεν του λείπει τίποτα και στην τελική δεν έχεις ανάγκη να πας να δουλέψεις, για να μας φέρεις λεφτά». (γυναίκα Εθελοντής που εισήχθη στο Στρατιωτικό Οργανισμό το 1980).

«Οι γονείς μου δε με πίεσαν ποτέ, του πατέρα μου ίσως του άρεσε που εγώ θα πήγαινα σε στρατιωτική σχολή γιατί θαύμαζε τον αδερφό του (που ήταν στρατιωτικός). Ο θεός μου χάρηκε πολύ που θα πήγαινα στο στρατό, το είχε καμάρι. (γυναίκα απόφοιτη ΣΜΥ 2000)

«Αντιρρήσεις δεν υπήρχαν από το οικογενειακό περιβάλλον . Ο Πατέρας μου κυρίως ήθελε να πάω στις στρατιωτικές σχολές» (γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ 2008)

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι με το πέρασμα των χρόνων οι αντιρρήσεις μειώνονται, και φτάνουν να γίνονται παροτρύνσεις. Επιπλέον όπως φαίνεται, παλαιότερα οι αντιδράσεις εστιάζονταν όχι μόνο λόγω της θέσεως της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία, όπου η εργασία ήταν ανδρικό προνόμιο, αλλά και λόγω της θέσεως της γυναίκας στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Ιδιαίτερα τα πρώτα χρόνια όπου η γυναίκα εργαζόμενη ήταν κάτι το ασυνήθιστο, υπήρχαν σοβαρές επιφυλάξεις από το συγγενικό περιβάλλον. Αυτές οι αντιδράσεις κάμφθηκαν αργότερα, όταν προσλήφθηκαν γυναίκες σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, εξοικειώνοντας την ελληνική κοινωνία με την εικόνα της γυναίκας – στρατιωτικού.

Εξετάζοντας, μετά την επιλογή του στρατιωτικού επαγγέλματος, την εκπαίδευση των γυναικών εργαζομένων, διαπιστώνεται ότι με την είσοδό τους στο Στρατιωτικό Οργανισμό, ως εκπαιδευόμενες, καλούνται να ανταπεξέλθουν σε ένα επίπονο σωματικά και πιεστικό ψυχολογικά, πρόγραμμα εκπαίδευσης, καθ' όλη τη διάρκεια του 24ώρου, ίδιο με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους. Παρόλο όμως που από τον Οργανισμό, υπάρχει η αρχή της ενιαίας αντιμετώπισης των εκπαιδευομένων, λόγω του ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος και των δύσκολων συνθηκών διαβίωσης, οι γυναίκες νοιώθουν ότι διαρκώς πρέπει να αποδείξουν την ισοτιμία με τους άνδρες εκπαιδευόμενους. Για το λόγο αυτό καλούνται τόσο από τον εαυτό τους όσο και

από τις σπουδάστριες μεγαλύτερων ετών, να προσπαθήσουν περισσότερο από αυτούς, να είναι πιο τυπικές και συνεχώς να έχουν στο μυαλό τους την τελειότητα, ώστε με τον τρόπο αυτό να αντικρούουν την αμφισβήτηση.

«Δεν υπήρχε διαφορετική εκπαίδευση ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, απλά εγώ είχα εκπαιδευτρια γυναίκα που αυτό και μόνο το κάνει διαφορετικό. Γιατί μια γυναίκα θέλοντας να δείξει ότι είναι ίση με τον άνδρα, δίνει όλο και περισσότερα από τον άνδρα, είναι πιο λεπτομερέστατη, ζητάει παραπάνω πράγματα...» (απόφοιτη ΣΣΕ)

«Δεν υπήρχε καμία διαφορά στην εκπαίδευση. Για δυο χρόνια κάναμε ότι έκαναν και οι άνδρες, δεν υπήρχε καλύτερη αντιμετώπιση ίσα ίσα εμείς περάσαμε χειρότερα στο λόχο μας μέσα που ήταν λόχος γυναικών, περάσαμε χειρότερα από τους συμμαθητές μας σε άλλους λόχους. Αυτό έγινε γιατί λένε και ίσως να έχουν και δίκιο ότι οι γυναίκες είναι λίγο πιο σκληρές όσον αφορά γυναίκα προς γυναίκα, γιατί κατά βάθος οι γυναίκες θέλουν να αποδείξουν ότι μπορούν το ίδιο με τους άντρες»(Απόφοιτη ΣΜΥ).

Επομένως, ήδη από την εκπαίδευση στις Στρατιωτικές Ακαδημίες φαίνεται να υπάρχει μια διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο κυρίως από τις ίδιες τις εργαζόμενες, θέλοντας να δείξουν ότι μπορούν να σταθούν σε έναν ανδροκρατούμενο οργανισμό όπως είναι ο Στρατός Ξηράς. Αυτό τις κάνει πιο τυπικές και πιο πιεστικές, ιδιαίτερα σε γυναίκες συναδέλφους, έχοντας συνεχώς το άγχος της αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους, κυρίως από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.

Με το πέρας της εκπαιδευσεως και κατά την έναρξη της εργασίας τους, η αμφισβήτηση αυτή οξύνεται. Παρόλο που ο Στρατιωτικός Οργανισμός, κυρίως τα τελευταία χρόνια με την αύξηση των γυναικών εργαζομένων, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ισότιμη αντιμετώπισή τους, οι ίδιες πιστεύουν ότι οι άνδρες συναδέλφοί τους δεν τους έχουν την ίδια εμπιστοσύνη, με αποτέλεσμα να χρειάζεται συνεχώς να αποδεικνύουν ότι έχουν τις ίδιες δυνατότητες με αυτούς. Από την πλευρά τους, οι άνδρες εργαζόμενοι πιστεύουν ότι γυναίκες συναδέλφοί τους αναλαμβάνουν συνήθως καθήκοντα γραφείου, έχουν καλύτερη αντιμετώπιση από τους προϊσταμένους τους, ενώ όσον αφορά στην προσφορά τους, πιστεύουν ότι μπορούν και πρέπει να αποδίδουν το ίδιο με αυτούς. Τέλος, οι πιο πολλοί πιστεύουν ότι τα πράγματα τείνουν να αλλάξουν τα τελευταία χρόνια με τη αύξηση των γυναικών στον Οργανισμό, με τους άνδρες εργαζόμενους να έχουν μια μεγαλύτερη διάθεση αποδοχής τους, ως ισότιμες.

«Εγώ μόνο σε μια μονάδα έχω συνεργαστεί με γυναίκες στην προηγούμενη πιστεύω ήταν θέμα προϊσταμένων η διάκριση του φύλου. Από την υπηρεσία δεν υπήρχε καμία διάκριση. Στην πραγματικότητα υπήρχαν προϊστάμενοι που τις πρόσεχαν, να είναι σε γραφεία, να κάνουν καλές υπηρεσίες, και μόλις άλλαξαν και ήρθαν άλλοι προϊστάμενοι, λένε να κάνουν τα ίδια. Να αλλάζουν λάδια σε ερπυστριοφόρα, να κάνουν χίλια δυο. Πιστεύω είναι θέμα ατόμου όχι θέμα υπηρεσίας. Το σύστημα δούλευε κανονικά όταν έκαναν όλες οι γυναίκες τα ίδια και μάλιστα οι πιο πολλές συμμορφώθηκαν και τις έβλεπες με γάντια, με παλιά στολή, με φόρμα εργασίας, ώστε να ανταπεξέλθουν γιατί υπήρχαν οι κρίσεις των ΕΠΟΠ που συμπλήρωναν 7ετία και εάν ήθελαν να παραμείνουν στη δουλειά, έπρεπε να συμμορφωθούν. Εγώ πιστεύω είναι θέμα τήρησης των υποχρεώσεών τους»(Άνδρας Εθελοντής)

«Υπάρχει διάκριση σε σχέση με το φύλο. Εάν θεωρήσουμε ότι στο στρατό πηγαίνουμε όλοι είτε άντρες είτε γυναίκες για ένα κοινό σκοπό υπάρχει τεράστια διάκριση. Οι προϊστάμενοι λένε: εγώ δε μπορώ να βάλω τη γυναίκα να σηκώσει ένα κιβώτιο, αυτή είναι αδύναμη, θέλει να κάνει τη δουλειά του. Και σε μια μονάδα οι προϊστάμενοι αν έχουν να επιλέξουν για τις δύσκολες δουλειές έναν άντρα και μια γυναίκα πάντα θα επιλέξουν τον άντρα. Εκτός και εάν αποδείξει η γυναίκα ότι μπορεί να το κάνει αλλά εκ των πραγμάτων πάντα επιλέγεται ο άντρας. Θεωρούμε ότι είναι αντρικό προνόμιο. Τα τελευταία χρόνια με τις πιο πολλές γυναίκες στο στρατό αυτό πάει να αλλάξει. Τώρα τελευταία, στην προηγούμενη μονάδα, είχα δει γυναίκες τεχνικούς να κάνουν συντήρηση στα οχήματα. Δηλαδή αυτό τελευταία πάει να αλλάξει. Και με τις πολλές ΕΠ.ΟΠ. που πήραν πάει να αλλάξει αλλά θέλει δουλειά ακόμα»(Άνδρας Απόφοιτος ΣΜΥ).

«Έχω αισθανθεί διάκριση λόγω του φύλου μου, από συναδέλφους μου συμμαθητές μου δηλαδή, διότι πάντα σου λέει μια γυναίκα δεν μπορεί να κάνει αυτό που κάνω εγώ εντάξει στη σχολή κάναμε και μεν όλοι τα ίδια αλλά υπήρχαν ξέρω εγώ... γυναίκες που χρησιμοποιούσαν το φύλο τους για να αποφύγουν καταστάσεις και έτσι οι εξαιρέσεις ομαδοποιούνται και δε φαίνονται, οπότε πάντα υπάρχει ένα αρνητικό κλίμα απέναντι στις γυναίκες»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ)

«Εγώ δεν έχω αισθανθεί τέτοια διάκριση, δεν μου έτυχαν ούτε μισογύνηδες ούτε υπερπροστατευτικοί μέχρι τώρα. Εγώ ξεχνάω ότι είμαι γυναίκα όταν μπαίνω στο στρατόπεδο, μπορεί κάποιος άλλος να με αντιμετωπίζει λίγο διαφορετικά σε σχέση με έναν άνδρα. Η δυσκολία είναι στην αντιμετώπιση από τους άντρες, είτε ομοιόβαθμοι, είτε ανώτεροι, είτε κατώτεροι.

Η δυσκολία είναι στο πώς μας βλέπουν οι άνδρες, εάν θα μπορέσουμε να τους πείσουμε να μας δουν ότι είμαστε ισότιμες με αυτούς όχι πιθανόν σωματικά ή βιολογικά αλλά γενικά ισότιμες, ότι μπορούμε να κάνουμε εκπαίδευση ανάλογα με την ειδικότητά μας, ότι μπορούμε να ανταπεξέλθουμε στη νυχτερινή εκπαίδευση, στην άσκηση, ότι μπορούμε να δώσουμε μια διαταγή και να εκτελεστεί, να μπορούμε να ανταπεξέλθουμε στην ειδικότητα και στα καθήκοντα μας, να διοικήσουμε το κομμάτι στα πλαίσια του βαθμού μας και γενικά να μπορούμε να ανταπεξέλθουμε στην καθημερινότητά μας»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΜΥ)

Επιπλέον, μέσα από τις αφηγήσεις διαφαίνεται ότι, οι γυναίκες απόφοιτες ΣΣΕ έχουν αισθανθεί τη διαφορετική αντιμετώπιση σε σχέση με το φύλο σε μικρότερο βαθμό, ενώ πιστεύουν ότι για τέτοιου είδους αντιμετώπιση έχουν ευθύνες και οι ίδιες οι γυναίκες που δεν προσπαθούν όσο πρέπει, δημιουργώντας κακή εντύπωση στους άνδρες, καθώς επίσης ότι θα πρέπει να μην υπάρχει καμία διάκριση στα καθήκοντα και στις υποχρεώσεις σε σχέση με αυτούς. Οι άλλες κατηγορίες γυναικών εργαζομένων έχουν αισθανθεί τη διάκριση σε μεγαλύτερο βαθμό, ενώ πιστεύουν ότι ίσως υπάρχει μια πιο ευνοϊκή μεταχείριση απέναντί τους.

«Εγώ προσωπικά δεν έχω φτάσει σε τέτοια διάκριση, ότι κάνουν και οι άντρες ομοιόβαθμοί μου αντιμετώπιζω και εγώ. Η γνώμη που υπερισχύει είναι ότι, ότι μπορεί να κάνει ένας άντρας μπορώ να κάνω και εγώ. Δεν έχω νοιώσει καμία ευνοϊκή μεταχείριση ούτε διαφορετική αντιμετώπιση»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΣΕ).

«Έχω αισθανθεί αμφισβήτηση λόγω του φύλου μου αλλά είτε στα πλαίσια του χαβαλέ, του αστείου, είτε σε ψιθύρους που ακούγονται στο στρατόπεδο. Αλλά δεν μπορώ να πω ότι το αισθάνομαι και συνέχεια. Αν το ακούσω και μπορώ να μιλήσω, να είναι κάτι που με πρόσβαλλε και να ειπωθεί μπροστά μου, θα κοιτάξω να το αντικρούσω, θα προσπαθήσω με τον τρόπο μου να του πω ότι κάνεις λάθος. Εμένα προσωπικά δεν έχω δει τίποτα ακραίο που να κάνει μπάμ να μου λύσει κάποιος όλα μου τα προβλήματα ή να με κυνηγήσει. Θα έλεγα όμως ότι μια καλύτερη αντιμετώπιση υπάρχει στη γυναίκα. Ίσως να υπάρχει λίγο καλύτερη αντιμετώπιση προς τις γυναίκες»(Γυναίκα Απόφοιτη ΣΜΥ).

Η εξήγηση στο παραπάνω είναι από τη μια η εκπαίδευση που έχουν λάβει οι απόφοιτες ΣΣΕ, η οποία είναι πολύ μεγαλύτερη σε διάρκεια, εντατικότερη και με ελάχιστες διακρίσεις σε σχέση με τους άνδρες

εκπαιδευόμενους, οπότε ενσωματώνουν αυτή τη νοοτροπία και τη διατηρούν και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Επίσης, η ανέλιξη στην ιεραρχία είναι η ίδια με τους άνδρες ομοιόβαθμους τους, χωρίς περιορισμούς σε σχέση με το φύλο, έχοντας τη δυνατότητα να φτάσουν μέχρι και τα ανώτατα αξιώματα, σε αντίθεση με τις γυναίκες των άλλων κατηγοριών, οι οποίες όπως και οι άντρες ομοιόβαθμοί τους έχουν κάποιο ανώτατο όριο στις φιλοδοξίες τους σε σχέση με την εξέλιξη. Οι δύο αυτοί παράγοντες, σε συνδυασμό με την επιβεβαίωση της ισότητας που καλούνται συνεχώς να επικυρώνουν, κάνει κυρίως τις γυναίκες απόφοιτες ΣΣΕ να είναι πιο αυστηρές απέναντι σε άλλες γυναίκες εργαζόμενες. Επίσης η συνεχής αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους λόγω του φύλου, πιθανόν από τη μια να τις γεμίζει με άγχος, κάνοντάς τες πιο τυπικές και προσεκτικές από τους άνδρες κατά την εργασία τους, και από την άλλη να τις καθλώνει σε μια κατάσταση που να μη μπορούν να εξελιχθούν ούτε επαγγελματικά ούτε ιεραρχικά.

Τα παραπάνω φωτίζουν μια άλλη διάσταση της συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας, που είναι οι επιδράσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι ή εργαζόμενες, από το στενό εργασιακό τους περιβάλλον τόσο κατά την εκπαίδευση όσο και κατά την εργασία τους. Οι επιρροές αυτές μπορεί να είναι τόσο ισχυρές που να διαμορφώνουν ακόμα και τις απόψεις τους για το ρόλο που έχουν μέσα στον εργασιακό οργανισμό που εργάζονται.

Οι επιδράσεις που δέχονται οι γυναίκες εργαζόμενες από την οικογένειά τους είναι ένας παράγοντας συγκρότησης της εργασιακής ταυτότητας που διαφέρει σε σχέση με αυτές που δέχονται οι άνδρες συνάδελφοί τους. Λόγω των συνθηκών εργασίας⁴⁸, είναι υποχρεωμένες να επιλέξουν σύζυγο είτε συνάδελφο, είτε δημόσιο υπάλληλο, είτε με επάγγελμα το οποίο θα τους επιτρέψει να τις ακολουθήσουν στις μεταθέσεις που θα λαμβάνουν. Διότι είναι εξαιρετικά δύσκολο, ακόμα και στις μέρες μας που η ελληνική κοινωνία έχει κάνει αρκετά βήματα προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων, να δεχτεί τον άνδρα σύζυγο να μην εργάζεται και να ακολουθεί τη σύζυγό του στις μεταθέσεις, στο βαθμό που το δέχεται για τη γυναίκα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα είτε οι δύο σύζυγοι να ζουν χωριστά για κάποιο χρονικό διάστημα, με τις δυσκολίες που συνεπάγονται από την απόφαση αυτή, είτε να ζουν συνεχώς την

⁴⁸ Μεταθέσεις και πολλές ώρες εργασίας όπως αναφέρθηκε στο υποκεφάλαιο **3.5.4.1 Οικογένεια**

εργασιακή ανασφάλεια του συζύγου και να δημιουργούνται εξ' αυτού τριγμοί στην οικογενειακή γαλήνη.

«Είναι πολύ πιο δύσκολο για τη γυναίκα από ότι για τον άντρα στρατιωτικό γιατί για παράδειγμα εγώ με το σύζυγό μου, δεν μπορεί να με ακολουθήσει ο σύζυγος μου διότι είναι ελεύθερος επαγγελματίας, και δυσκολεύομαι, ενώ ένας άντρας αν παντρευότανε μια γυναίκα με το ίδιο επάγγελμα θα αντιμετωπιζόταν αλλιώς από την κοινωνία, θα τον ακολουθούσε η γυναίκα στις μεταθέσεις και ας μην είχε δουλειά»(Γυναίκα Απόφοιτη ΣΣΕ).

Ακόμα όμως και όσες γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν το παραπάνω πρόβλημα, είναι δύσκολο να ανταποκριθούν στους απαιτητικούς ρόλους που τους έχει αναθέσει η κοινωνία, αυτούς δηλαδή της εργαζόμενης, της συζύγου, της μητέρας και της νοικοκυράς. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει μια γυναίκα εθελοντής:

«Στην αρχή ήταν εύκολα διότι είσαι μόνος σου, δεν έχεις οικογένεια, είναι πιο εύκολο γιατί δεν έχεις να δώσεις λογαριασμό σε κανέναν, οι γονείς σου έχουν αποφασίσει ότι αυτή είναι η δουλειά σου. Τα πράγματα λίγο περιπλέκονται όταν πρέπει παράλληλα με την ιδιότητα του στρατιωτικού να γίνεις σύζυγος και μετά να γίνεις νοικοκυρά και μετά να γίνεις και μαμά. 4 στα 4. Υπάρχουν κάποια χρόνια που μπορεί να τα έλεγε κάποιος δυσβάσταχτα. Διότι συνήθως παίρνουμε συζύγους εκτός στρατού οι οποίοι, είτε έχουν ξεχάσει το στρατιωτικό που περάσανε είτε στη δική τους τη δουλειά τα πράγματα είναι πιο άνετα, είτε είναι οι ώρες πάρα πολλές που μένουν στη δουλειά τους και υπάρχουν και σύζυγοι που λες ότι θα ήθελε και αυτός μια βοήθεια είτε στη δουλειά του είτε οπουδήποτε. Στη συνέχεια είναι και τα παιδιά. Τα αβάσταχτα χρόνια είναι από όταν θα γεννηθεί το πρώτο μωρό μέχρι και το τελευταίο παιδί να φτάσει 6 χρονών, ώστε να μπορείς να συνεννοηθείς».

Έτσι βλέπουμε οι γυναίκες να προσπαθούν να ανταπεξέλθουν σε πολλούς και απαιτητικούς ρόλους ταυτόχρονα, αλλά και με τα στερεότυπα της κοινωνίας να τους επιβάλλουν να είναι σε όλους τους ρόλους αυτούς πάντα παρούσες.

«Όταν κάνεις οικογένεια και έχεις κάποιες υποχρεώσεις διαφοροποιείται η κατάσταση βέβαια είναι ανάλογα τα χρόνια που έχεις και το βαθμό που αποκτάς. Νομίζω ότι είναι λίγο πιο δύσκολο για τη γυναίκα που έχει οικογένεια σε σχέση με τον άντρα που έχει οικογένεια. Γιατί μια γυναίκα που θέλει να κάνει καλά τη δουλειά της και θέλει να είναι καλή στη Μονάδα δεν μπορεί κανείς να

είναι τέλεια ποτέ αλλά θέλει να κάνει καλά τη δουλειά της και να μη σχολιάζεται. Για τη γυναίκα είναι πιο δύσκολο όταν αποκτά παιδιά γιατί έχει υποχρεώσεις και στο σπίτι που όση ισότητα και να έχουμε, όσο και να βοηθάει ο άντρας που πλέον τώρα οι άντρες βοηθάνε περισσότερο, ο άντρας δεν είναι το ίδιο όπως μια γυναίκα. Δηλαδή μετά από υπηρεσία θα γυρίσει η γυναίκα στο σπίτι, θα πρέπει να ασχοληθεί και λίγο με το σπίτι, με τα παιδιά, με το νοικοκυριό, ένας άντρας είναι δικαιολογημένος, και να μην το κάνει αυτό θα πάει να κοιμηθεί, θα ασχοληθεί με τα παιδιά του αλλά δε θα τον καταδικάσει και κανένας εάν δε μαγειρέψει για τα παιδιά του πρέπει να είναι πολύ φιλότιμος και πολύ προοδευτικός για να το κάνει. Επειδή η δουλειά μας, μας καταπονεί και σωματικά και ψυχολογικά αυτό είναι αλήθεια. Και πρέπει να είμαστε εντάξει δεν μπορούμε να πάμε π.χ. στο σπίτι μας και να κοιμόμαστε γιατί το παιδί μας μας θέλει εκείνη την ώρα ,υπάρχουν κάποιες δουλειές να το πάμε σχολείο, να το πάμε στο φροντιστήριο, να το πάμε στο γιατρό, δε μπορούμε να πέσουμε για ύπνο και να μη μας νοιάζει»(Γυναίκα απόφοιτη ΣΜΥ).

Αυτό έχει επιπτώσεις στις αντιλήψεις που σχηματίζουν για την **επαγγελματική** αλλά και για την **ατομική τους ταυτότητα**, όπου, ανάλογα με τις συνθήκες και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν, αυτές οι πεποιθήσεις μεταβάλλονται τόσο για το επάγγελμα όσο και για τον εαυτό τους γενικότερα.

Το παραπάνω επιβεβαιώνεται μέσα από τις αφηγήσεις δύο γυναικών για το πώς βλέπουν το επάγγελμά τους, μιας Εθελόντριας με 30 χρόνια εργασίας με δύο παιδιά πάνω από 20 χρονών, και μιας απόφοιτης ΣΣΕ που ζει μακριά από το σύζυγό της λόγω ασυμβατότητας των επαγγελματών τους, η οποία θέλει να δημιουργήσει οικογένεια:

«Παρόλο που μου αρέσει η δουλειά μου, έχω καταντήσει να τη βλέπω σαν πάρεργο και φταίει που είμαι μακριά από την οικογένειά μου. Σκέφτομαι πολύ σοβαρά ότι αν δεν τραβήξει το θέμα δουλειά να βάλω πάνω από όλα την οικογένειά μου και να φύγω κάποια στιγμή από το στρατό»(Απόφοιτη ΣΣΕ).

«Ο στρατός από φύση είναι στάση ζωής. Εγώ θέλω να κάτσω στο στρατό όσο έχω το δικαίωμα να κάτσω. Πιστεύω ότι μπορώ να δώσω ακόμα πράγματα. Μένω για ό,τι λέγεται ελληνικός στρατός. Σοβαρά, αξιοκρατικά, λεβέντικα αυτό που έχω μάθει μια ζωή»(Εθελόντρια).

Από τις συνεντεύξεις έγινε φανερό ότι ένα μεγάλο μέρος της ζωής, της προσωπικότητας και των ανησυχιών των εργαζομένων στο Στρατιωτικό Οργανισμό, σχετίζεται με την τωρινή ή μελλοντική οικογένειά τους, λόγω των

συνθηκών που προκύπτουν από τη φύση του στρατιωτικού επαγγέλματος. Αυτές οι συνθήκες, αλλά και ο τρόπος διαχείρισής τους, διαμορφώνουν χαρακτήρες, αντιλήψεις και πεποιθήσεις τόσο για το στρατιωτικό επάγγελμα όσο και για τον εαυτό τους γενικότερα. Όπως λοιπόν είδαμε, η οικογένεια των γυναικών εργαζομένων, παρόλο που δεν έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο εργασίας τους ούτε και με τον τρόπο που οι άλλοι το ετεροκαθορίζουν, είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στη διαμόρφωση της εργασιακής τους ταυτότητας και συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στον αυτοκαθορισμό της από τις ίδιες τις εργαζόμενες.

Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα

Από την έναρξη της ερευνητικής διαδικασίας ήταν δεδομένο ότι το παρόν εγχείρημα ήταν εξαιρετικά δύσκολο. Από τη μια η ταυτότητα, μέσα από μια νεωτεριστική προσέγγιση, επιβαλλόταν να εξεταστεί με όρους ρευστότητας και μεταβλητότητας, όπως προσεγγίζεται τα τελευταία χρόνια από τη διεθνή βιβλιογραφία. Αυτό είχε τη δυσκολία και την ανησυχία εάν τέτοιου είδους προσέγγιση θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε έναν δυσμετάβλητο και πολύ συγκεκριμένο Οργανισμό, όπως είναι ο Στρατιωτικός. Επίσης στο συγκεκριμένο Οργανισμό, λόγω της έλλειψης κοινωνιολογικών ερευνών μεγάλης έκτασης, ήταν άγνωστος τόσο ο τρόπος προσέγγισης, όσο και τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν, οπότε αρχικά ο σχεδιασμός της μελέτης βάδιζε σε άγνωστα μονοπάτια. Επιπροσθέτως έπρεπε να υπερκεραστεί και μια ακόμα δυσκολία, που ήταν η διπλή ταυτότητα του ερευνητή, ο οποίος ήταν ταυτόχρονα και εργαζόμενος στο ίδιο το πεδίο της έρευνας. Αυτό έδινε μια επιπλέον αβεβαιότητα, που αφορούσε την ανταπόκριση των συμμετεχόντων αλλά και την επίδραση του ερευνητή στην όλη διαδικασία της έρευνας.

Όμως κατά τη διεξαγωγή της, προέκυψαν αρκετά ενδιαφέροντα συμπεράσματα που δεν αφορούσαν μόνο το κύριο θέμα της έρευνας αλλά και τη μεθοδολογική διαδικασία της ποιοτικής έρευνας, καθώς επίσης και το ρόλο του επαγγελματία ερευνητή. Μέσα λοιπόν από αυτά τα συμπεράσματα που θα αναλυθούν παρακάτω, φαίνεται ότι μια κοινωνιολογική έρευνα μπορεί να προσφέρει ποικιλοτρόπως και όχι μόνο στο κύριο αντικείμενο μελέτης της, δίνοντάς της έναν πλουραλιστικό χαρακτήρα, χωρίς περιορισμούς.

Σύμφωνα λοιπόν με την ανάλυση, διαφάνηκε η δυναμική διάσταση της **εργασιακής ταυτότητας**, δηλαδή ο ρευστός χαρακτήρας της και η αλληλεπίδραση τόσο με το κοινωνικό περιβάλλον, όσο και με τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου. Επομένως, η **εργασιακή ταυτότητα** έχει και αυτή τα χαρακτηριστικά της **ατομικής ταυτότητας**, όπως περιγράφονται από το Giddens και αναφέρονται όπως είδαμε και στο πρώτο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης για την έννοια της ταυτότητας, ότι δηλαδή η ατομική ταυτότητα δεν είναι σαν κάτι δοσμένο ως συνέχεια του αξιακού συστήματος του ατόμου αλλά ως κάτι που πρέπει συνήθως να δημιουργηθεί.

Στην περίπτωση των εργαζομένων στο Στρατό ξηράς, η συγκεκριμένη ταυτότητα έχει την ιδιαιτερότητα να συγκροτείται με τη συνεχή αλληλεπίδραση πολλών παραγόντων όπως αποτυπώθηκε στο **Σχήμα 8** του προηγούμενου κεφαλαίου. Η αλληλεπίδραση αυτή σχηματίζει πολλαπλές σχέσεις αλληλεξάρτησης, δημιουργώντας ένα δίκτυο σχέσεων, όπου συνεχώς αναδιαμορφώνουν τον τελικό χαρακτήρα της, ο οποίος είναι διαρκώς ρευστός και μεταβαλλόμενος. Η ιδιαιτερότητα αυτή εμφανίζεται λόγω της εξέχουσας θέσης που κατέχει ο Στρατιωτικός Οργανισμός στην ελληνική κοινωνία, αλλά και του ρόλου του, που είναι η προστασία της εδαφικής επικράτειας, με αποτέλεσμα να επηρεάζει και να επηρεάζεται συνεχώς από κοινωνικούς παράγοντες καθώς και από εσωτερικές μεταβολές του Οργανισμού ή των εργαζομένων του.

Ένα ενδιαφέρον ερώτημα που τέθηκε εξαρχής είναι το πώς δημιουργείται η εργασιακή ταυτότητα στους εργαζομένους στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Η δημιουργία των δικτύων σχέσεων, όπως περιγράφηκαν παραπάνω, ξεκινούν από την είσοδο των εργαζομένων στις Στρατιωτικές Ακαδημίες και τα κέντρα Εκπαιδεύσεως. Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής, σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής ταυτότητας διαδραματίζουν οι επιρροές που ασκούνται από την Οργανωσιακή ταυτότητα, τα στοιχεία της οποίας μεταδίδονται δια μέσου των εκπαιδευτών στους εκπαιδευόμενους.

Ωστόσο, η Οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού δεν είναι σταθερή αλλά μεταβάλλεται συνεχώς ανάλογα τις επιρροές που δέχεται αφενός από την κοινωνία, οι οποίες μπορεί να αφορούν τις σχέσεις Οργανισμού και Κοινωνίας, την αποστολή που του έχει ανατεθεί, το παγκόσμιο πολιτικό – στρατιωτικό περιβάλλον, τις απόψεις των πολιτών για τον Οργανισμό καθώς και πολλές άλλες, και οι οποίες συνεχώς μεταβάλλονται ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν και τις αλλαγές που συμβαίνουν. Αφετέρου μεγάλη συμβολή στη συγκρότηση της Οργανωσιακής ταυτότητας του Στρατιωτικού Οργανισμού έχουν οι εσωτερικές ανάγκες που προκύπτουν, λόγω για παράδειγμα των τεχνολογικών εξελίξεων ή των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων, οι οποίες, διαρκώς και με δυναμικό τρόπο, διαμορφώνουν τη συγκεκριμένη ταυτότητα.

Βέβαια θα πρέπει να τονιστεί ότι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως η πειθαρχία, η οργάνωση και η υπευθυνότητα συνεχώς χαρακτηρίζουν την Οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού, τα οποία μεταδίδονται στους εργαζόμενους κυρίως μέσω της εκπαίδευσής, επηρεάζοντας τη

συγκρότηση της εργασιακής τους ταυτότητας. Όμως, ενώ θα περίμενε κανείς τα χαρακτηριστικά αυτά να ενσωματώνονται και να αποδίδονται από τους εργαζόμενους με τον ίδιο τρόπο, στην πραγματικότητα αυτό δε συμβαίνει.

Η ασυμμετρία αυτή οφείλεται ακριβώς στη φύση της ταυτότητας όπως αναλύθηκε από τον Castels και παρατέθηκε στην αρχή της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Δηλαδή τα συστατικά της εργασιακής ταυτότητας μπορεί να προέρχονται από τις εκάστοτε δομές, όπως είναι στην δική μας περίπτωση η Οργανωσιακή ταυτότητα του Στρατιωτικού Οργανισμού, αλλά γίνεται **εργασιακή ταυτότητα** μόνο όταν οι εργαζόμενοι εσωτερικεύσουν αυτά τα συστατικά, κατασκευάσουν το νόημά τους σύμφωνα με τα δικά τους βιώματα, και το εξωτερικεύσουν ως στάσεις και πεποιθήσεις για την εργασία τους.

Το παραπάνω συνεχίζεται και κατά την είσοδο στην εργασία, όπου ο κάθε εργαζόμενος νοηματοδοτεί τα ερεθίσματα που δέχεται τόσο από τις υφιστάμενες δομές, όσο και από αρκετούς άλλους προσωπικούς παράγοντες, όπως στην περίπτωση μας η **οικογένεια** και **οι κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων εντός και εκτός εργασίας**, κατασκευάζοντας και ανακατασκευάζοντας συνεχώς τη δικιά του εργασιακή ταυτότητα, δίνοντάς της ένα εξατομικευμένο και ξεχωριστό χαρακτήρα, ευαίσθητο στις υπάρχουσες αλλαγές. Συμπερασματικά, μέσα από τη διεξαγωγή της μελέτης, φάνηκε ότι ο παράγοντας που διαφοροποιεί και δίνει το μοναδικό και ξεχωριστό χαρακτήρα στην εργασιακή ταυτότητα είναι ο ίδιος ο εργαζόμενος ο οποίος, μέσα από τις δικές του εμπειρίες και αντιλήψεις, νοηματοδοτεί και διαμορφώνει συνεχώς την ατομική εργασιακή του ταυτότητα.

Το δεύτερο συμπέρασμα που προέκυψε από την παρούσα μελέτη αφορά στη μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας. Η ποιοτική έρευνα, όπως αναφέρθηκε στο **υποκεφάλαιο 3.1** (επιλογή της ερευνητικής μεθόδου), είναι μια σπειροειδής διαδικασία, όπου η θεωρία προσαρμόζεται και αναθεωρείται συνεχώς, ανάλογα τα υφιστάμενα δεδομένα της έρευνας.

Λόγω των ελάχιστων κοινωνιολογικών ερευνών στο συγκεκριμένο πεδίο, καθώς και τη δέσμευση από το Στρατιωτικό Οργανισμό για διερεύνηση συγκεκριμένων θεματικών, ο σχεδιασμός της έρευνας στηρίχτηκε πάνω σε ένα ευέλικτο σχέδιο, με τη διεξαγωγή ποιοτικών ημιδομημένων συνεντεύξεων. Σημαντική βοήθεια στον εν λόγω σχεδιασμό θα έδινε το **σχήμα 5** (σελ. 75) που θα χρησίμευε ως ευρετικό πλαίσιο, το οποίο προέκυψε μέσα από επισταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση, χρησιμοποιώντας στοιχεία από την κοινωνιολογία

της εργασίας αλλά και από άλλους επιστημονικούς χώρους, όπως η διοίκηση επιχειρήσεων ή η κοινωνική ψυχολογία, σε συνδυασμό με την στρατιωτική κοινωνιολογία αλλά και διάφορα άλλα στοιχεία του ελληνικού Στρατιωτικού Οργανισμού.

Κατά τη διάρκεια της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, γρήγορα έγινε αντιληπτό ότι το σχήμα αυτό δεν έδινε επαρκείς εξηγήσεις στο σκοπό της έρευνας. Έτσι συνδυάζοντας τα δεδομένα της έρευνας με τη βιβλιογραφική επισκόπηση καταλήξαμε εκ νέου στο **Σχήμα 8**, όπου προσεγγίζει περισσότερο το σκοπό της έρευνας, αποδεικνύοντας ότι η ποιοτική έρευνα είναι μια ρευστή και αναστοχαστική διαδικασία που καθοδηγείται κυρίως από τα ερευνητικά ευρήματα.

Το τρίτο συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα μελέτη είναι ότι ο ρόλος του επαγγελματία ερευνητή έχει αρκετές ιδιαιτερότητες, οι οποίες πρέπει πάντοτε να λαμβάνονται υπόψη σε τέτοιου είδους έρευνες. Ο εν λόγω ερευνητής, έχοντας τα μειονεκτήματα και τα πλεονεκτήματα που αναλύθηκαν στο **υποκεφάλαιο 3.4**, θα πρέπει να εκμεταλλευτεί τα πρώτα και να εστιάσει στα δεύτερα ώστε να μετριαστεί η επίδρασή του στη διεξαχθείσα έρευνα. Η μεθοδική προσέγγιση του θέματος και η ακριβής χρησιμοποίηση των εργαλείων που προσφέρει η ποιοτική έρευνα, δίνουν στα αποτελέσματα επιστημονική αξία και θεωρητική υπόσταση.

Για την επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας και την ορθή εξαγωγή των συμπερασμάτων ήταν αναγκαία η αποστασιοποίηση του ερευνητή από το πεδίο της έρευνας, μεταβάλλοντας το ρόλο του ως έναν ουδέτερο παρατηρητή. Οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν ήταν αρχικά η επιλογή των συμμετεχόντων με κύριο κριτήριο να μην έχουν καμία εργασιακή σχέση με τον ερευνητή. Επιπροσθέτως, για την νοερή εξαγωγή του ερευνητή από το ρόλο του ως εργαζόμενος στο ίδιο το πεδίο της έρευνας, κρίθηκε απαραίτητη η απομάκρυνση των προσωπικών εμπειριών τόσο κατά τη σχεδίαση όσο και κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. Αυτό επιτεύχθηκε αφενός με την ακριβή μεταφορά των αφηγήσεων και τη χρήση τους ως δεδομένα μέσω απομαγνητοφώνησης των συνεντεύξεων.

Αφετέρου η ορολογία που χρησιμοποιήθηκε, τόσο κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων όσο και κατά τη συγγραφή όλης της μελέτης, δανείστηκε από τη χρησιμοποιούμενη βιβλιογραφία και όχι από την ιδιαίτερη εργασιακή ορολογία που κυριαρχεί μέσα στο Στρατιωτικό Οργανισμό. Μέσα από αυτές τις τεχνικές

δημιουργήθηκαν οι κατάλληλες συνθήκες ώστε οι εργαζόμενοι να μπορέσουν να αφηγηθούν τις εμπειρίες τους, μετριάζοντας την επιρροή του ερευνητή.

Κλείνοντας πρέπει να επισημανθεί, ότι τα παραπάνω συμπεράσματα ενισχύουν την άποψη της προσέγγισης του Στρατιωτικού Οργανισμού ως έναν ιδιαίτερο αυτοτελή οργανισμό, ο οποίος έχει αρκετά διαφορετικά στοιχεία από ένα συνηθισμένο εργασιακό οργανισμό. Επομένως, η διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών στο συγκεκριμένο οργανισμό αναμένεται να δώσουν σημαντικά στοιχεία, τα οποία μπορούν να προσφέρουν στη μελέτη ευρύτερων και διαφορετικών οργανισμών. Όμως τα εν λόγω συμπεράσματα σε καμία περίπτωση δε μπορούν να γενικευτούν λόγω του μικρού αριθμού των συμμετεχόντων, και θα πρέπει να διεξαχθούν εκτεταμένες μελέτες για την επιβεβαίωση ή απόρριψή τους. Μπορούν όμως κάλλιστα να αποτελέσουν έναν πολύ καλό οδηγό για τη μελέτη στοχοποιημένων ή ευρύτερων ερωτημάτων που ανακύπτουν μέσα από τη συγκρότηση και τη λειτουργία του Στρατιωτικού Οργανισμού, προάγοντας με τον τρόπο αυτό την ανάδειξη συγκεκριμένων θεμάτων που απασχολούν τόσο τον εν λόγω Οργανισμό όσο και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Επίλογος

Η παρούσα μελέτη είχε ως σκοπό να εξετάσει το χαρακτήρα της εργασιακής ταυτότητας και τους παράγοντες που επιδρούν στη συγκρότησή της. Έχοντας ως δεδομένο τις ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται τα τελευταία χρόνια στο χώρο της εργασίας, εξετάστηκε ο τρόπος που οι μεταβολές εντός και εκτός του περιβάλλοντος εργασίας επιδρούν και διαμορφώνουν τις απόψεις των εργαζομένων γι' αυτήν.

Το εν λόγω εγχείρημα έγινε ακόμα πιο ενδιαφέρον όταν επιχειρήθηκε να μελετηθεί η εργασιακή ταυτότητα μέσα σε έναν εργασιακό οργανισμό όπως είναι ο Στρατιωτικός, με αυστηρές και καθορισμένες δομές, που μέσα από την εκπαίδευση μεταδίδουν συγκεκριμένες νόρμες και αρχές στους εργαζόμενους, απαραίτητες για τη συνέχεια της λειτουργίας του. Από τα συμπεράσματα της μελέτης φάνηκε ότι η εργασιακή ταυτότητα έχει ένα ρευστό και ευμετάβλητο χαρακτήρα, μοναδικό για κάθε εργαζόμενο. Αυτός ο χαρακτήρας προσδίδεται μέσα από την αλληλεπίδραση των αρχών του οργανισμού και τα στερεότυπα της κοινωνίας, με την ατομική ταυτότητα των εργαζομένων, η οποία επηρεάζεται τόσο από εσωτερικούς παράγοντες εντός εργασίας όσο και από εξωτερικούς παράγοντες εκτός αυτής.

Αναλύοντας το λόγο των υποκειμένων, έγινε κατανοητό ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι βλέπουν την εργασία τους ως κάτι παραπάνω από επάγγελμα, κυρίως ως λειτούργημα, καθώς και ως εργασία υψηλού κύρους. Επίσης η κοινωνία έχει αποκρυσταλώσει συγκεκριμένα στερεότυπα για τους εν λόγω εργαζόμενους, τα οποία κάποιες φορές γίνονται αποδεκτά και κάποιες άλλες όχι. Σε κάθε περίπτωση όμως, η συγκεκριμένη εργασία είναι συνδεδεμένη με την κοινωνία μέσα από την οποία τροφοδοτεί και ανατροφοδοτείται, κατασκευάζοντας την τελική εργασιακή ταυτότητα του κάθε εργαζόμενου.

Εν κατακλείδι, ο Στρατιωτικός Οργανισμός είναι ένα οργανισμός ο οποίος προσδίδει μεγάλο ενδιαφέρον στην ελληνική κοινωνία αφενός λόγω της καθολικής επαφής των υγείων αντρών, εκπληρώνοντας τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις σύμφωνα με τους νόμους του ελληνικού κοινοβουλίου και αφετέρου λόγω του προστατευτικού χαρακτήρα του, απέναντι στις εχθρικές προθέσεις άλλων κρατών. Για το λόγο αυτό, η μελέτη του εν λόγω Οργανισμού κρίνεται αναγκαία τόσο στο μικρο-επίπεδο για την εσωτερική λειτουργία και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σε αυτόν, όσο και στο μακρο-επίπεδο και

την αλληλεπίδρασή του με την κοινωνία. Μόνο μέσα από τέτοιου είδους μελέτες, στις οποίες θα συμπεριλαμβάνονται και οι έφεδροι οπλίτες που υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία, θα μπορούν να εξαχθούν σημαντικά συμπεράσματα και θα αναδειχθούν θέματα τα οποία αφορούν τις σχέσεις και τις αντιλήψεις τόσο των εργαζομένων και των έφεδρων οπλιτών, όσο και της κοινωνίας γενικότερα, σχετικά με το Στρατιωτικό Οργανισμό, και τη συνύπαρξή του με όλες τις άλλες δομές της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Cuche, D. (2001) «*Η Έννοια της Κουλτούρας στις Κοινωνικές Επιστήμες*», Λεοντίτση, Μ. (Επιμ.), Τυπωθήτω, Αθήνα
2. Giddens, A. (2001) «*Οι Συνέπειες της Νεωτερικότητας*» Λυκιαρδόπουλος, Γ. (Επιμ.) Κριτική, Αθήνα.
3. Giddens, A. (2002) «*Ο Κόσμος των Ραγδαίων Αλλαγών*» Καζάζης, Ν. (Επιμ.) Μεταίχμιο, Αθήνα.
4. Goffman, E. (1994) «*Άσυλα*» Κομνηνός, Ξ. (μετάφραση), Ευρύαλος, Αθήνα
5. Jenkins, R. (2007) «*Κοινωνική Ταυτότητα*» Γεωργοπούλου, Κ. (μετάφραση), Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα.
6. Ιωσιφίδης, Θ. (2008) «*Ποιοτικές Έρευνες στις Κοινωνικές Επιστήμες*», Κριτική Α.Ε., Αθήνα
7. Καραμπελιάς, Γ. (2009) «*Κοινωνιολογία και Ένοπλες Δυνάμεις. Μια Παρεξηγημένη Σχέση*», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
8. Καφφές, Γ.(2005) «*Εισαγωγή στη Στρατιωτική Κοινωνιολογία*», Παπαζήση, Αθήνα
9. Λυδάκη, Α. (2007) «*Η Ποιοτική Προσέγγιση των Κοινωνικών Φαινομένων. Θεωρία και Πράξη (ή Πράξη και Θεωρία)*», Ζητήματα Θεωρίας και Μεθόδου (συλλογικός τόμος) σελ. 85 – 104, Κριτική, Αθήνα
10. Κυριαζή, Ν. (1999) «*Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
11. Mason, J. (2011) «*Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας*» Κυριαζή, Ν. (επιμ.), Πεδίο, Αθήνα
12. Moskos, C. (1996) «*Στρατιωτική Κοινωνιολογία στην Αμερική*», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
13. Πούρκος, Μ., Δαφέρμος, Μ. (2010) «*Ποιοτική Έρευνα στις Κοινωνικές Επιστήμες*», Εκδόσεις Τόπος, Αθήνα.
14. Παπανικολάου, Ι. Αντισυνταγματάρχης Έρευνας και Πληροφορικής (2010) «*Προετοιμάζοντας τους Αξιωματικούς για έναν Κόσμο που Αλλάζει*», Εκδόσεις Τουρική Αθήνα.
15. Robson, C. (2007) «*Η Έρευνα του Πραγματικού Κόσμου*» Μιχαλόπουλος, Κ. (επιμ), Gutenberg, Αθήνα

16. Σμοκοβίτης, Δ. (2011) «Στρατιωτική Κοινωνιολογία στην Ελλάδα: Ειδικά Θέματα», Βεργίνα, Αθήνα
17. Stuart, H., Held, D., McGrew, A. (2003) «Η Νεωτερικότητα του Σήμερα» (Συλλογικός Τόμος) Τσακίρης, Θ., Τσακίρης, Β. (Μετάφραση) Σαββάλα, Αθήνα.
18. Τσιώλης, Γ. (2005) «Προς μια Νέα Ηθική της Εργασίας», Μελέτες, Αθήνα
19. Τσιώλης, Γ. (2006) «Ιστορίες Ζωής και Βιογραφικές Αφηγήσεις», Κριτική Α.Ε. Αθήνα
20. Τσιώλης, Γ., Σερντεδάκης, Ν. Κάλλας, Γ. (2011) «Ερευνητικές Υποδομές και Δεδομένα στην Εμπειρική Κοινωνική Έρευνα», (Συλλογικός Τόμος), Νήσος, Αθήνα.
21. Χαραλαμπίης, Δ. (1985) «Στρατός και Πολιτική Εξουσία» Εξάντας, Αθήνα
22. Φωτόπουλος, Χ. Αντιστράτηγος ε.α (1998) «1928 – 1998 Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων», Γ' Τόμος Εκδόσεις 7^{ου} ΕΓ/ΓΕΣ, Αθήνα.
23. Watson, T. (2005) «Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία» Τρίτη Έκδοση, Καστανάρα, Μ. (Μετάφραση) Αλεξάνδρεια, Αθήνα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- 1 Brian, R. (2002) «*Biographical Research*», Open University Press, Philadelphia.
- 2 Caforio, G. (2006) «*Handbook of Sociology of The Military*», Printed on acid-free paper, United State of America.
- 3 Castells, M. (1997) «*The Power of Identity*» Blackwell, Oxford
- 4 Castells, M. (2000) «*End of Millennium*» (second edition), Blackwell Publishing, Oxford.
- 5 Corbin, J. (1990) «*Basic of Qualitative Research*», Sage Publication, California.
- 6 Craib, I. (1998) «*Experiencing the Identity*» SAGE, London
- 7 Domazos, E. Lieutenant Commander, Hellenic Navy (2008) «*The Choice: Social Representation and the Formation of the Hellenic Armed Forces*», Naval Postgraduate School.
- 8 Giddens, A. (1991) «*Self and Society in the Late Modern Age*», Polity Press, Cambridge.

- 9 Huntington, S. (1957) «*The Soldier and the State*», Vintage Books, London.
- 10 Jenkins, R. (1997) «*Social Identity*» Routledge, London
- 11 Janowitz, M. (1960) «*Professional Soldier: a Social and Political Portrait*» Free Press, Glencoe.
- 12 Roberts, B., (2002) «*Biographical Research*», Open University Press, Philadelphia.
- 13 Wiles, R., Heath, S., Crow, G. Charles, V. (2004), «*Informed Consent in Social Research: A Literature Review*», ESRC National Centre for Research Methods.
- 14 Krabi, K. (2007) «*Academic Narratives Voice of Professional Identity in the Horizon of Potentialities and Rejections*», Muud Electroonilised Publikatsioonid.
- 15 Harrell, M., Miller, L. (1997) «*New Opportunities for Military Women*» , Rand, Washington.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Albert, S., Ashforth, B., Dutton, J. (2000) «*Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges*» Academic of Management Review, Vol.1, pp 13 – 17.
2. Alvesson, M., Ashcraft Lee, K., Thomas, R. (2008) «*Identity Matters: Reflection on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies*» Organization, Vol. 15(1), pp. 5 – 28.
3. Allsop, J., Mulcahy, L. (1998) «*Maintaining Professional Identity: Doctors' Responses to Complaints*», Sociology of Health and Illness Vol. 20 No 6 pp. 802 – 824
4. Ashforth, B., Kreiner, G. (2000) «*How can you do it? Dirty Work and the Challenge of Construction a Positive Identity*» The Academy of Management Review, Vol. 24, No.3, pp. 413 – 434.
5. Backer, H., Carper, J. (1956) «*The Elements of Identification with an Occupation*» American Sociology Review, Vol. 21, No 3, pp. 341 – 348.
6. Beijard, D., Meijer, P., Verloop, N. (2004) «*Reconsider researching on Teachers' Professional Identity*», Teaching and Teacher Education, Vol. 20, pp. 107 – 128.

7. Bidwell, C. (1961) «*The Young Professional in the Army: A Study of Occupational Identity*», *American Sociology Review*, Vol. 26, No.3, pp 360 – 372.
8. Boydell, K., Goering, P., Mprrell – Bellai, T., (2000) «*Narratives of Identity: Re-presentation of Self in People Who Are Homeless*», *Qualitative Health Research*, Vol.10, pp. 26 – 38.
9. Brown, A. (2001) «*Organizational Studies and Identity: Towards a Research Agenda*», *Human Relation Vol 54 pp113 – 121*.
10. Crawford, P., Brown, B., Majomi, P., (2008) «*Professional Identity in Community Mental Health Nursing: A Thematic Analysis*» *International Journal of Nursing Studies Vol. 45*, pp. 1055 – 1063.
11. Cerulo, K. (1997) «*Identity Construction: New Directions*» *Annual Review of Sociology Vol. 23*, pp. 385 – 409, Annual Reviews.
12. Cornelissen, J., Haslam, A., Balmer, J. (2007) «*Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patterning and Products*», *British Journal of Management*, Vol.18 pp. S1 – S16.
13. Crawford, P. Brown B. Majomi, P. (2008) «*Professional Identity in Community Mental Health Nursing: A Thematic Analysis*» *Nursing Studies Vol 45*, pp. 1055 – 1063, ScienceDirect
14. Cherrington – Hughes, E. (1928) «*Personal Types and The Division of Labor*», *American Journal of Sociology*, Vol. 33, No. 5, pp 754 – 768.
15. Chew – Graham, C., May, C., Perry, M. (2002) «*Qualitative Research and the Problem of Judgement: Lessons From Interviewing Fellow Professionals*», *Family Practice*, Vol. 19, No 3, Oxford University Press, Great Britain.
16. Dandeker, C.(1994) «*New Time for Military : Some Sociological Remarks on the Changing Role and Structure of the Armed Forces of the Advanced Societies*», , The London School of Economic and Politic Science, Vol 45, No 4, pp. 637 – 654
17. Day, C., Kington, A., Gordon, S., Sammon, P. (2006) «*The Personal and Professional Selves of Teachers: Stable and Unstable Identities*», *British Education Research Journal*, Vol. 32, No. 4, pp. 601-616.

18. Evetts, J. (2003) «*Explain the Construction of Professionalism in the Military: History, Concepts and Theories*», *Ophrys/Revue française de sociologie*, Vol.44, pp. 759 – 776.
19. Evetts, J. (2003) «*The Sociology Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern Work*» *International Sociology*, Vol.18, pp. 395 - 422, SAGE
20. Evetts, J. (2006) «*The Sociology of Professional Groups: New Directions*» *Current Sociology*, SAGE
21. Gioia, D. Scultz, M. Corley, K. (2000) «*Organizational Identity, Image and Adaptive Instability*», *The Academic of Management Review*, Vol 25, pp. 63- 81.
22. Hutching, M., Vickers, M., Jackson, D., Wikes, L. (2006) «*Workplace Bulling in Nursing: Towards a more critical Organizational Perspective*», *Nursing Inquiry*, Vol. 13, Issue 2, pp. 118 – 126.
23. Homans, G. (1946) «*The Small Warship*», *American Sociological Review*, Vol. 11, pp. 294 – 300.
24. Hotho, S.(2008) «*Professional Identity – Product of Structure, Product of Choice*» *Journal of Organizational Change Management*, Vol 21, No 6, pp. 721 – 742.
25. Huebner, A. Manchini, J. Bowen, G. Orthner, D. (2009) «*Shadowed by War: Building Community Capacity to Support Military Families*» *Family Relation* Vol 58, pp. 216 – 228, National Council of Family Relation.
26. Mael, F., Ashforth, B. (1992) «*Alumni and their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organization Identification*» *Journal of Organizational Behavior*, Vol 56(4), pp 389 – 405.
27. Miewald, R. (1970) «*Weberian Bureaucracy and the Military Model*», *Public Administrator Review*, Vol. 30, No 2, pp. 129 – 133.
28. Μουζέλης, Ν. (2007) «Από την Πρώιμη στην Ύστερη Νεωτερικότητα» *Βήμα των Ιδεών*, σελ. 8.
29. Muzio, D., Kirkpatrick, I. (2011) «*Introduction: Professions and Organizations – a Conceptual Framework*», *Current Sociology*, Vol. 39, pp

30. Sachs, J. (1999) «*Teacher Professional Identity: Competing Discourses, Competing Outcomes*» (Paper presented at AARE Conference Melbourne).
31. Sasson – Levy, O. (2002) «*Constructing Identities at the Margins: Masculinities and Citizenship in the Israeli Army*», *The Sociology Quarterly*, Vol. 43, No.3, pp. 357 – 383.
32. Schultz, M., Hatch, Jo M. (2002) «*The Dynamics of Organizational Identity*», *Human Relations*, Vol. 55, pp. 989 - 1018
33. Somer, M. (1994) «*The Narrative Constitution of Identity: A Relative and Network Approach*»,
34. Sommerland, H. (2007) «*Researching and Theorizing the Processes of Professional Identity Formation*», *Journal of Law and Society*, Vol. 34, pp. 190 – 217.
35. Walsh, K. Gordon, J. (2008) «*Creating an Individual Work Identity*» *Human Research Management Review* Vol 18 pp. 46 – 61,
36. Wetten, D. (2006) «*Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity*», *Journal of Management Inquiry*, Vol. 15, pp. 219 – 234.
37. Watson, T. (2008) «*Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances*», *Organization*, Vol. 15(1), pp. 121 – 143.
38. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997) «*Jobs, Careers, and Calling : People's Relations to Their Work*» *Journal of Research in Personality*, Vol. 31, pp. 21 – 33.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑ – ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ

1. Δεμέστιχας, Γ. Αντιναύαρχος ε.α., (2007) «Παρούσα Γεωστρατηγική Κατάσταση στο Εγγύς Περιβάλλον της Ελλάδος», 5^ο Διεθνές Συνέδριο της ΕΛΕΣΜΕ (Ελληνική Εταιρία Στρατηγικών Μελετών) « Strategy 2007» Αθήνα.
2. Mockler, N., Sachs, J. (2006) «More Than “ Identity”: Tools for the Teaching Profession in Trouble Times», Australia Association for Research in Education Annual Conference, University of Australia.
3. Sachs, J. (1999) «Teacher Professional Identity: Competing Discourses, Competing Outcomes» AARE Conference Melbourne, University of Sydney.
4. Χαραλαμπίδης, Δ. (1989) «Στρατός και Πολιτική – Οι Αντιρρησίες Συνείδησης», Πολιτικός Στοχασμός και Πολιτικές Πρακτικές στην Ελλάδα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Εκδόσεις Εξάντας.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- 1 <http://www.greenpeace.org/international/en/about/history/Victories/timeline/Brent-Spar/> (τελευταία επίσκεψη 12 Σεπτεμβρίου 2012)
- 2 <http://www.artemis-equal.gr/artemis/el/pdferevna/ARTEMIS-Meleti-Drasi05.pdf> (τελευταία επίσκεψη 12 Σεπτεμβρίου 2012)
- 3 <http://edu.klimaka.gr/> (τελευταία επίσκεψη 02 Οκτωβρίου 2012)
- 4 http://www.sse.gr/page_gr.php?id=8 (τελευταία επίσκεψη 03 Οκτωβρίου 2012)
- 5 http://www.smy.gr/content/?page_id=51 (τελευταία επίσκεψη 03 Οκτωβρίου 2012)
- 6 <http://www.metronanalysis.gr/gr/polls/ziped/pub16100FORUM.pdf> (τελευταία επίσκεψη 12 Φεβρουαρίου 2013)
- 7 <http://www.vimaideon.gr/Index.aspx?sn=%CE%A0%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%95%CE%A7%CE%9F%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91&d=20070907> (τελευταία επίσκεψη 12 Φεβρουαρίου 2013)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1 Οδηγός Ερωτήσεων

1. ΠΩΣ ΑΠΟΦΑΣΙΣΑΤΕ ΝΑ ΕΠΙΛΕΞΕΤΕ ΤΟ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

2. ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ ΝΑ ΑΣΚΕΙΤΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ

3. ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΑΣ

4. ΤΙ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΑΣ

5. ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΣΤΡΑΤΟ (ΣΧΟΛΗ ΕΥΕΛΠΙΔΩΝ, ΣΧΟΛΗ ΜΟΝΙΜΩΝ ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ, ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ ΕΠ.ΟΠ. ΕΜΘ)

6. ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΕΞΕΛΙΞΗ

7. ΠΩΣ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΠΕΤΥΧΕΤΕ ΤΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥΣ ΣΑΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

8. ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΣΑΣ ΖΩΗ