



ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Τμήματος Ψυχολογίας

**«ΛΟΥΦΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΟΦΟΒΙΑ:
ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΙΜΟΥ
ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ.
ΜΕΛΕΤΗ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»**

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Γ. ΠΟΡΤΟΛΑΣ

ΑΘΗΝΑ 2009

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

***Τμήματος Ψυχολογίας
Παντείου Πανεπιστημίου***

***«ΛΟΥΦΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΟΦΟΒΙΑ:
ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΑ
ΣΤΡΑΤΕΥΣΙΜΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΤΙΣ
ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟΥ
ΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»***

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Γ. ΠΟΡΤΟΛΑΣ

ΑΘΗΝΑ 2009

«Εξ όλων των κατοικούντων επί του πλανήτου μας διπόδων, ο Έλλην στρατιώτης είναι το ολιγαρκέστερον και εν τούτοις το δαπανηρότατον. Αρκείται μεν εις άρτον και ελαίας, αλλά ίνα διοικηθή έχει φαίνεται ανάγκην, στρατηγών, ταγματαρχών, λοχαγών, ανθυπασπιστών, λοχιών και δεκανέων δεκαπλασίων των αλλαχού, η δε απαραίτητος αυτή ανάγκη καταδικάζει ημάς να μην έχομεν στρατόν...»

Εμμ. Ροΐδης, *Περί της Ελλάδος κατά τας παραμονάς της Ανατολικής κρίσεως*, έργα, τ. Β΄.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</u>	σ. 7
<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	σ. 10
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ- ΙΔΙΟΜΟΡΦΙΕΣ</u>	σ. 24
1.1. Περιγραφή του θεσμικού πλαισίου-Ένοπλες Δυνάμεις (Ε.Δ.)	σ. 24
1.1.1. Ρόλος και λειτουργία του στρατού (παρελθόν και παρόν)	σ. 24
1.1.2. Ο στρατός ως ομάδα	σ. 33
1.1.3. Ο στρατός ως θεσμός	σ. 36
1.1.4. Ο στρατός ως χώρος αναπαραστάσεων και ιδεολογικής ζύμωσης.....	σ. 39
1.1.5. Μόνιμα στελέχη (Αξιωματικοί και υπαξιωματικοί) των Ε.Δ.. Παιδεία, εκπαίδευση και ο τρόπος διοίκησης που εξασκούν....	σ. 40
1.1.6. Θητεία-εκπαίδευση των οπλιτών και των εφέδρων αξιωματικών (στρατευσίμων).....	σ. 46
1.1.7. Ο κόσμος του στρατευσίμου	σ. 50
1.1.8. Ο χώρος διεξαγωγής της έρευνας: το πολεμικό Ναυτικό	σ. 59
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ</u>	σ. 60
2.1. Κοινωνικές στάσεις.....	σ. 62
2.2. Στερεότυπα.....	σ. 63
2.3. Κοινωνικές αναπαραστάσεις.....	σ. 64
2.3.1. Η προέλευση των κοινωνικών αναπαραστάσεων	σ. 64
2.3.2. Τι είναι οι κοινωνικές αναπαραστάσεις.....	σ. 65
2.4. Γνωστική ασυμφωνία (Festinger, 1957).....	σ. 69
2.4.1. Αυστηρή μύηση (Aronson & Mills, 1959).....	σ. 70
2.4.2. Απειλή (Aronson & Carlsmith, 1974)	σ. 70
2.4.3. Αναγκαστική συμφωνία ή αναγκαστική υπακοή (Festinger, 1954)	σ. 71
2.4.4. Ελεύθερα αποδεχόμενη υποταγή	σ. 71
2.5. Θεωρία της αυτοαπόδοσης (Deci, 1975).....	σ. 72
2.6. Ψυχολογική αναδραστικότητα (Jack Brehm, 1966).....	σ. 72
2.7. Κοινωνική συμμόρφωση, υποταγή και διαδικασίες κοινωνικής επιρροής	σ. 73
2.8. Κοινωνικές θέσεις και ρόλοι	σ. 75
2.9. Θεωρία της κοινωνικής αλληλεξάρτησης (Thibaut & Kelley, 1967) - «Κοινωνικά Διλήμματα» (Dawes, 1980)	σ. 76

2.10.	Προσεγγίσεις περί ηγέτη και ηγεσίας	σ. 76
2.10.1.	Η γενετική θεωρία.....	σ. 80
2.10.2.	Η θεωρία των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων	σ. 81
2.10.3.	Οι προσεγγίσεις συμπεριφοράς.....	σ. 81
2.10.4.	Οι προσεγγίσεις εξάρτησης	σ. 84
2.11.	Θεωρίες κινήτρων	σ. 87
2.11.1.	Έννοια της «ικανοποίησης στο χώρο εργασίας». Τρόποι με τους οποίους είναι δυνατό να εκτιμηθεί αυτή	σ. 88
2.11.2.	Επιλογή και εφαρμογή θεωριών υποκίνησης προκειμένου να βελτιωθεί ο βαθμός «ικανοποίησης στο χώρο εργασίας»	σ. 91
2.11.3.	Υποβοηθητικοί παράγοντες απόδοσης προσωπικού.....	σ. 93
2.12.	Άρρητες θεωρίες	σ. 95
2.13.	Κοινωνικές ταυτότητες	σ. 96

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΕΥΝΑ σ. 98

3.1.	Στόχοι της έρευνας.....	σ. 98
3.2.	Ερευνητικά ερωτήματα.....	σ. 100
3.3.	Ερευνητική μεθοδολογία-Μέσα συλλογής δεδομένων.....	σ. 101
3.4.	Θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου.....	σ. 102
3.5.	Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	σ. 104
3.6.	Κριτήρια επιλογής του δείγματος	σ. 105
3.7.	Το δείγμα της έρευνας	σ. 105
3.7.1.	Πολιτική δημογραφία.....	σ. 105
3.7.1.1.	Τόπος γέννησης και τόπος διαμονής.....	σ. 105
3.7.1.2.	Η ηλικία των στρατευσίμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα	σ. 106
3.7.1.3.	Το μορφωτικό επίπεδο των στρατευσίμων της έρευνας	σ. 107
3.7.1.4.	Επαγγελματική κατάσταση γονέων στρατευσίμων	σ. 109
3.7.1.5.	Εισόδημα οικογένειας στρατευμένων	σ. 110
3.7.1.6.	Αριθμός παιδιών (αδέρφια) στην οικογένεια των στρατευσίμων.....	σ. 111
3.7.1.7.	Οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων.....	σ. 112
3.7.2.	Στρατιωτική Δημογραφία.....	σ. 113
3.7.2.1.	Τρόπος κατάταξης (αναβολή ή όχι)	σ. 113
3.7.2.2.	Ειδικότητα	σ. 114
3.7.2.3.	Καθήκοντα	σ. 115
3.7.2.4.	Απόσταση χώρου υπηρεσίας από σπίτι-οικογένεια	σ. 116

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ..... σ. 118

4.1.	Εισαγωγή.....	σ. 118
4.2.	Απόψεις Στρατευσίμων.....	σ. 120
4.2.1.	Μορφολογία θητείας	σ. 120
4.2.2.	Θέματα που απασχολούν το στρατεύσιμο	σ. 124
4.2.3.	Αναπαράσταση στρατευσίμων	σ. 126

4.2.4.	<i>Αναπαράσταση μονίμων στελεχών.....</i>	<i>σ. 129</i>
4.2.5.	<i>«Οριζόντιες» (συναδερφικές) σχέσεις.....</i>	<i>σ. 132</i>
4.2.6.	<i>«Κάθετες» (ιεραρχικές) σχέσεις.....</i>	<i>σ. 134</i>
4.2.7.	<i>Εμφανιζόμενες συμπεριφορές στη μονάδα.....</i>	<i>σ. 136</i>
4.2.8.	<i>Συχνές προσωπικές ενέργειες-πρακτικές.....</i>	<i>σ. 140</i>
4.2.9.	<i>Εντοπισμός λούφας στο στρατιωτικό πλαίσιο.....</i>	<i>σ. 142</i>
4.2.10.	<i>Πρόσληψη «στρατιωτικής» λούφας</i>	<i>σ. 143</i>
4.2.11.	<i>Εμφάνιση «στρατιωτικής» λούφας</i>	<i>σ. 146</i>
4.2.12.	<i>Σχέση σπουδών και προ της θητείας ενασχόλησης με εντός του Στρατού καθήκοντα.....</i>	<i>σ. 147</i>
4.2.13.	<i>Ικανοποίηση</i>	<i>σ. 147</i>
4.2.14.	<i>Συνθήκες Ικανοποίησης</i>	<i>σ. 148</i>
4.2.15.	<i>Ισχύοντα στην Υπηρεσία</i>	<i>σ. 150</i>
4.2.16.	<i>«Βύσματα»</i>	<i>σ. 152</i>
4.2.17.	<i>Σχέση «λούφας» και «βύσματος»</i>	<i>σ. 152</i>
4.2.18.	<i>Προτάσεις βελτίωσης της αποδοτικότητας</i>	<i>σ. 153</i>
4.2.19.	<i>Οπτικές περί Ατόμου και Εξουσίας</i>	<i>σ. 156</i>
	4.2.19.1. <i>Εξουσία/πρόσληψη Ηγεσίας.....</i>	<i>σ. 156</i>
	4.2.19.2. <i>Προσωπικές πρακτικές σε στρατιωτικό πλαίσιο</i>	<i>σ. 158</i>
4.2.20.	<i>1^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση πολλαπλών αντιστοιχιών (Πρόσληψη της θητείας / δημογραφικά).....</i>	<i>σ. 160</i>
4.2.21.	<i>2^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση πολλαπλών αντιστοιχιών (Πρόσληψη της θητείας / θέματα που απασχολούν / ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα / πολιτικά δημογραφικά / γενική ικανοποίηση / ισχύοντα στην υπηρεσία / σχέση αντικειμένου ενασχόλησης εντός στρατιωτικού πλαισίου με σπουδές)</i>	<i>σ. 162</i>
4.2.22.	<i>3^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση πολλαπλών αντιστοιχιών (Πρόσληψη της θητείας / θέματα που απασχολούν / ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα / στρατιωτικά δημογραφικά / ισχύοντα στην υπηρεσία / σχέση αντικειμένου ενασχόλησης εντός στρατιωτικού πλαισίου με σπουδές / γενική ικανοποίηση)</i>	<i>σ. 164</i>
4.2.23.	<i>4^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία (Πρόσληψη της θητείας ανάλογα με συμπεριφορές στη μονάδα, θέματα που απασχολούν, ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα και δημογραφικά)</i>	<i>σ. 165</i>
4.2.24.	<i>5^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (Πρόσληψη ηγεσίας / προσωπικές πρακτικές σε στρατιωτικό πλαίσιο / πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία)</i>	<i>σ. 167</i>
4.2.25.	<i>6^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση Πολλαπλών</i>	

	<i>Αντιστοιχιών (Πρόσληψη στρατιωτικής λούφας / προσωπικές πρακτικές σε στρατιωτικό πλαίσιο / πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία)</i>	<i>σ. 169</i>
4.2.26.	<i>7^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών (Αναπαράσταση στρατευσίμου / πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία)....</i>	<i>σ. 170</i>
4.2.27.	<i>8^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.): Ανάλυση Αντιστοιχιών (Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία / προτάσεις στρατευσίμων για βελτίωση αποδοτικότητας)</i>	<i>σ. 171</i>
	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....</u>	σ. 173
5.1.	Συμπεράσματα.....	σ. 173
5.2.	Δυνητική χρηστικότητα της έρευνας.....	σ. 198
5.3.	Περιορισμοί έρευνας.....	σ. 200
5.4.	Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	σ. 201
	<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....</u>	σ. 202
	Παράρτημα 1.....	σ. 202
	Παράρτημα 2.....	σ. 220
	Παράρτημα 3.....	σ. 245
	Παράρτημα 4.....	σ. 250
	Παράρτημα 5.....	σ. 258
	<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	σ. 263

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Είναι γνωστό ότι κάθε πόνημα, κάθε έρευνα ή αλλιώς, κάθε συγγραφική απόπειρα έχει να κάνει – είτε εμφανώς είτε συγκαλυμμένα – με τις προσωπικές εμπειρίες ή/και τα ενδιαφέροντα των ερευνητών, συγγραφέων ή έστω πρωτεργατών της. Έτσι κι εδώ. Η εμπλοκή των ερευνητών με τα φαινόμενα που αναδύονται εντός στρατιωτικού πλαισίου έχει αποτελέσει, γι' άλλους περισσότερο και γι' άλλους λιγότερο, αντικείμενο ενασχόλησης και στο παρελθόν. Επιπλέον, η μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, τόσο θεωρητικής όσο και ερευνητικής, επιβεβαίωσε την αναγκαιότητα διεξαγωγής της έρευνας λόγω ελλείψεως ελέγχου του υπό μελέτη φαινομένου (της «λούφας») εντός του χώρου των Ενόπλων Δυνάμεων (Ε.Δ.). Σκοπός της έρευνας είναι να συνεισφέρει (τουλάχιστον φιλοδοξεί να το πράξει) στην ερευνητική βιβλιογραφία της Κοινωνικής Ψυχολογίας χρησιμοποιώντας τις ήδη γνωστές θεωρίες της στην εξήγηση των εντός στρατιωτικού πλαισίου αναδυομένων φαινομένων. Με άλλα λόγια προτίθεται να χρησιμοποιήσει εργαλεία της Κοινωνικής Ψυχολογίας για να μελετήσει τα φαινόμενα σε αξιακό επίπεδο. Δε λησμονείται ότι καμιά έρευνα δεν εξαντλεί το θέμα της, ούτε φιλοδοξεί, όπως επισήμανε ο Cohen (1990, αναφέρεται στο Κορδούτης & Παυλόπουλος, 2006), στην οριστική επίλυση των προβλημάτων με τα οποία καταγίνεται. Αυτό που επιδιώκεται είναι η προέκταση σε κάποιο βαθμό, έστω και με την πιθανότητα σφάλματος, της επιστημονικής γνώσης ή τη δημιουργία κάποιων προϋποθέσεων ανανέωσης και επέκτασης της, αφού κάθε αγώνας δεν είναι παρά ένας σταθμός, κάθε κερδισμένη μάχη ανοίγει καινούργια μέτωπα, κάτι που επαναλαμβάνεται *ad infinitum*...

Κάθε έρευνα στο χώρο του στρατού δεν προσδιορίζεται από τεχνικά, μεθοδολογικά ή ιδεολογικά κριτήρια αλλά από το ίδιο το στρατιωτικό περιβάλλον (με την ιδιαιτερότητα του) και τις εφαρμογές που μπορούν να έχουν όσα συμπεράσματα εξαχθούν από τα αποτελέσματα που θα προκύψουν (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση).

Σε αυτή τη διατριβή το ερευνητικό ενδιαφέρον επικεντρώθηκε στη μελέτη ενός φαινομένου που όσο υπαρκτό και αν είναι, αντιτίθεται στις αποδεκτές νόρμες, αποτελεί «ταμπού», ίσως το μέγιστο, για τους ανθρώπους που διοικούν στους χώρους των Ε.Δ.. Έτσι, κύριος στόχος της έρευνας έγινε η ανάδειξη, μέσα από τον αναπααραστασιακό λόγο των στρατευσίμων, του φαινομένου της «λούφας», μιας έννοιας τόσο υπαρκτής και γνωστής όσο και κατακριτέας. Έγινε προσπάθεια να

παρουσιαστεί ο τρόπος με τον οποίο εμφανίζεται αλλά και με τον οποίο προσλαμβάνεται από τα κοινωνικά υποκείμενα, που βιώνουν με αμφιρέπεια μια κατάσταση σαν τη στρατιωτική θητεία, σε ένα από τους τρεις κλάδους του ελληνικού στρατιωτικού οικοδομήματος, το Πολεμικό Ναυτικό (Π.Ν.). Ο χώρος αυτός (Π.Ν.) αποτελεί έναν οργανισμό αφού είναι ένα σύνολο ανθρώπων με στόχο την παραγωγή προϊόντων (εθνική ασφάλεια) και υπηρεσιών (κοινωνικές διευκολύνσεις), σαφή όρια, ταυτότητα και επίσημη αναγνώριση της οντότητας του από την ευρύτερη κοινωνία μέσα στην οποία υφίσταται (Scott, 1995).

Οι Ε.Δ., όπως κάθε οργανισμός, σαν μια σχέση αλληλεξάρτησης πολλών ατόμων που εκτός των άλλων παράγει και συγκρούσεις (διλήμματα) μεταξύ του ατομικού και του συλλογικού ενδιαφέροντος αυτών, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και ως «Κοινωνικό Δίλημμα» (Dawes, 1980).

Η έρευνα αυτή λοιπόν, θα επιχειρήσει να προσεγγίσει το φαινόμενο της «λούφας», ως πιθανό αποτέλεσμα του «κοινωνικού διλήμματος», κινούμενη ανάμεσα στους δύο κλασικά αντιτιθέμενους πόλους, τον κοινωνικό και τον ψυχολογικό, η «διαπλοκή» και αλληλεπίδραση των οποίων δύναται να διερευνηθεί σε τέσσερα επίπεδα, διαφορετικά μεταξύ τους, το ενδοατομικό, το διατομικό, το διομαδικό και το ιδεολογικό ή αναπαραστασιακό (Doise, 1982).

Έτσι, θα διερευνηθεί το πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα το φαινόμενο της «λούφας» και οι απόψεις του ατόμου (στρατευσίμου) για το χώρο αυτό («αντιλαμβανόμενα χαρακτηριστικά κοινωνικού πλαισίου»), οι προσωπικές εμπειρίες εντός του πλαισίου, οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται, όπως η διερεύνηση «κοινωνικών κινήτρων» και ο ρόλος σημαντικών προσώπων στην απόφαση του κοινωνικού υποκειμένου για δράση, η προσωπική θέση του υποκειμένου πριν την είσοδό του στο στρατό, αλλά και η στάση του σαν εμπλεκόμενο σε ασύμμετρες σχέσεις εξουσίας, καθώς και το ιδεολογικό πλαίσιο των συνδιαλλαγών του.

Η έρευνα αυτή δεν ήταν κάτι που προέκυψε αβίαστα. Είναι το αποτέλεσμα μιας πορείας είκοσι δύο ετών σε ένα ιδιάζοντα χώρο, αυτόν του Π.Ν., παράλληλα με μια δωδεκαετή ενασχόληση με την επιστήμη της Ψυχολογίας. Τα τελευταία επτά από αυτά είχα την τύχη να έχω συνοδοιπόρους και καθοδηγητές τρεις καταξιωμένους επιστήμονες στο χώρο της Κοινωνικής Ψυχολογίας, το Στάμο Παπαστάμου, το Γεράσιμο Προδρομίτη και τον Ιωάννη Κατερέλο. Χωρίς να θέλω να γίνω γραφικός,

νοιώθω την ανάγκη να τους ευχαριστήσω θερμά και ταπεινά, και να τους διαβεβαιώσω ότι η αγαστή συνεργασία μας θα διαρκέσει. Τέλος, επιθυμώ να ευχαριστήσω τους γονείς μου καθώς και όλους εκείνους, γνωστούς και άγνωστους, καλοπροαίρετους ή όχι που με βοήθησαν να αποκτήσω μια «φιλοσοφία ζωής» που πολύ εύστοχα θα μπορούσε να περιγραφεί από τα λόγια του Τόμας Μαν:

«...Να συζητάς ελεύθερα και να ξετρυπώνεις το ταμπουρωμένο στα “Ταμπού” του κονφορμισμού και τον υποκριτή των κατεστημένων. Να μένεις κοντά στις πηγές της ζωής, να μπορείς να παιδεύεις και να παιδεύεσαι, ταρακουνώντας τις αλυσίδες ενός φθαρμένου πολιτιστικού κατεστημένου όπου ζεις. Να τολμάς εκείνο που άλλοι δεν έχουν το κουράγιο να επιχειρήσουν. Με μια λέξη να ξαναβουτάς στο στοιχειώδες...».

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα σπουδαίο γεγονός του εικοστού αιώνα, ο Δεύτερος Παγκόσμιος Πόλεμος, βοήθησε στην ανάδειξη μιας ειδικής κατηγορίας κοινωνιολογικών μελετών, αυτή που αφιερώθηκε στο στρατό. Όμως, όπως αναφέρει ο Morten G. Ender (2001), αν και η «Στρατιωτική Κοινωνιολογία» αποτελεί ένα αναπτυσσόμενο πεδίο, λίγα εισαγωγικά κοινωνιολογικά εγχειρίδια αναφέρονται αναλυτικά στο στρατό. Ο στρατός είναι ένας από τους πολλούς, και βασικούς, θεσμούς, όπως θεωρείται από αρκετούς κλασικούς κοινωνιολόγους, και τα χαρακτηριστικά του φαίνονται σαν ένα ευκρινές σύνολο από συμπεριφορές, κανονισμούς, νόρμες και αξίες συντονισμένες γύρω από ένα αμυντικό ή επιθετικό σκοπό (ή και τα δύο) καθορισμένο από μια συγκεκριμένη κοινωνία σε συνάρτηση με τις σχέσεις της με άλλες, εξωτερικές, κοινωνίες (Nuciari, 2003).

Οι έρευνες για το στρατό χρονολογούνται από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '60 διενεργήθηκαν κυρίως στις Η.Π.Α.. Περί το τέλος αυτής της δεκαετίας ένα ευρωπαϊκό ενδιαφέρον για μελέτες στις Ένοπλες Δυνάμεις (Ε.Δ.) άρχισε να αναδύεται, με αποτέλεσμα η επιστημονική παραγωγή να είναι ευρεία. Μια πρώτη προσπάθεια ώστε να οργανωθεί το σύνολο των μελετών στις Ε.Δ. έγινε από τον Janowitz (1979) ο οποίος προτείνει μια τριπλή θεματική διάκριση: μελέτες που πραγματεύονται το στρατιωτικό οργανισμό και το στρατιωτικό επάγγελμα, μελέτες που ασχολούνται με τις αναπτυσσόμενες σχέσεις Ε.Δ. και ευρύτερης κοινωνίας και τέλος μελέτες αναφερόμενες στις ένοπλες συγκρούσεις και στον πόλεμο.

Στην πρώτη ομάδα ερευνών – αυτή που μελετά τον στρατιωτικό οργανισμό και το στρατιωτικό επάγγελμα- θα μπορούσε να ταξινομηθεί και η παρούσα έρευνα. Σε αυτή, γίνεται μια προσπάθεια να διερευνηθεί το φαινόμενο της «λούφας» μέσα από μια επιστημονική «ματιά» ευρύτερη από αυτή της κοινωνιολογίας, τη ματιά της Κοινωνικής Ψυχολογίας, με την έννοια ότι όπως είναι γνωστό η Κοινωνική Ψυχολογία παρακολουθεί στενά την περιπέτεια της σχέσης του ατόμου με το κοινωνικό γίγνεσθαι (Jones 1998, Papastamou 2002). Ο στρατός, όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, αποτελεί μια ομάδα δεδομένου ότι *«όλες οι συγκεντρώσεις ατόμων, όπου το καθένα έχει συνείδηση της παρουσίας των άλλων, μπορούν να ονομαστούν ομάδες»* (βλ. Δέλγερης 1997, σελ.32). Αυτό και μόνο είναι αρκετό να καταστήσει το στρατό αντικείμενο της κοινωνικής ψυχολογίας, αφού η κοινωνική ψυχολογία είναι ένας από τους κυριότερους, αν όχι ο κυριότερος, μελετητής των κοινωνικών ομάδων

και των διεργασιών εντός αυτών. Άλλωστε, αν παραδοσιακά η κοινωνιολογία ασχολείται με τη δομή και τη λειτουργία ολόκληρων κοινωνιών και η ψυχολογία με τη μελέτη του ατόμου και των ψυχικών διεργασιών, τότε η κοινωνική ψυχολογία κινείται στην αλληλεπίδραση των δύο (Watson, 1988).

Για μια περαιτέρω δικαιολόγηση της απόφασης για την επιλογή της κοινωνικής ψυχολογίας στη μελέτη των φαινομένων που απασχολούν στη συγκεκριμένη έρευνα, θα ήταν αρκετό να παρατεθούν τα λόγια του Παπαστάμου: *«δεν νοούνται κοινωνικές επιστήμες χωρίς Κοινωνική Ψυχολογία: η ιδιαιτερότητα της θεώρησης της, το γεγονός ότι σκοπός και υπέρτατος στόχος της είναι η τομή των κοινωνιολογικών παραγόντων και των ψυχολογικών καταβολών της ανθρώπινης συμπεριφοράς, την καθιστούν αναπόσπαστο κομμάτι της διερεύνησης των κοινωνικών φαινομένων»* (βλ. Παπαστάμου 1989, σελ. 9). Επίσης εφόσον οι Ε.Δ. αποτελούν χώρο ιδεολογικό και πολυεπικοινωνιακό, η επισήμανση του Serge Moscovici (1970) ότι, το κεντρικό και αποκλειστικό αντικείμενο της κοινωνικής ψυχολογίας είναι όλα τα φαινόμενα που έχουν σχέση με την ιδεολογία και την επικοινωνία, αναφορικά με τη γένεση, τη δομή και τη λειτουργία τους ή η μεταγενέστερη (1984) ότι, η κοινωνική ψυχολογία είναι η επιστήμη των ιδεολογικών φαινομένων, και των φαινομένων της επικοινωνίας, συνηγορούν στην επιλογή της κοινωνικής ψυχολογίας σαν την επιστήμη επιλογής για τη μελέτη του ψυχοκοινωνιολογικού φαινομένου της «λούφας».

Όπως παρατηρεί ο Προδρομίτης (βλ. Προδρομίτης 1996, σελ. 68): *«η κοινωνική ψυχολογία μοιράζεται με άλλες κοινωνικές επιστήμες κάποιες έννοιες και το ενδιαφέρον για τις διαδικασίες αλληλεπίδρασης. Ωστόσο, ο ιδιαίτερος τρόπος, με τον οποίο θέτει τα πράγματα, ως σχέση υποκειμένων με αφετηρία την αναφορά τους σε αντικείμενα του κοινού τους περιβάλλοντος και η συνακόλουθη έμφαση που δίνει, στο συνεχές μεταξύ των ατομικών και συλλογικών εκφράσεων του κοινωνικού, αποτελεί την ειδοποιό διάσταση στον ορισμό του ερευνητικού της αντικειμένου, στην προσήλωση του ενδιαφέροντος της σε φαινόμενα, τα οποία είναι ταυτόχρονα κοινωνικά και ψυχολογικά»*.

«Ωστόσο, αυτό που κάνει την κοινωνική ψυχολογία να ξεχωρίζει από τις γειτονικές της επιστήμες δεν είναι τόσο το γνωστικό της αντικείμενο, όσο το βλέμμα που ρίχνει στην πραγματικότητα» επισημαίνει ο Παπαστάμου (βλ. Παπαστάμου 1989, σελ. 15).

Για κάθε ένα από τα κοινωνικά φαινόμενα, διατίθεται ένας μικρότερος ή μεγαλύτερος αριθμός γνώσεων, θεωριών και πειραμάτων (Doise, 1982). Όλα αυτά

επιτρέπουν να γίνουν κατανοητές οι ανώτερες πνευματικές δραστηριότητες του ανθρώπου καθώς και ορισμένες φυσικές όψεις της κοινωνικής ζωής των ομάδων. Μια από αυτές είναι αντικείμενο της μελέτης αυτής.

Για να γίνει σαφές το έναυσμα για την ερευνητική αυτή ενασχόληση είναι σημαντικό να καταστεί κατανοητό το γεγονός ότι στην περίπτωση της Ελλάδας, ένα μεγάλο μέρος του έμψυχου υλικού των Ε.Δ. είναι πολίτες της συγκεκριμένης χώρας που καλούνται να εκπληρώσουν, για κάποιο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και σύμφωνα με τις συνταγματικές επιταγές, τα στρατιωτικά τους καθήκοντα χωρίς να ερωτηθούν αν το θέλουν ή όχι, ή τι σημαίνει για αυτούς η στράτευση τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή, χωρίς, τέλος, να δύνανται να επιλέξουν το πού, πότε και πώς θα υπηρετήσουν. Ο εντοπισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κατά τη στράτευση και η μελέτη των κοινωνιοψυχολογικών χαρακτηριστικών τους, όπως της πιθανής αλλοίωσης της συμπεριφοράς τους ή/και της αλλαγής των κοινωνικών τους στάσεων και αντιλήψεων απέναντι στην στρατιωτική θητεία και τις ένοπλες δυνάμεις, την κοινωνία και την ομαδική ζωή, αποτελούν υποχρεώσεις τόσο της επιστημονικής κοινότητας όσο και της πολιτείας, ίσως μάλιστα περισσότερο αυτής.

Από την άλλη πλευρά, από τη στιγμή που γίνεται αποδεκτός ο λόγος ύπαρξης του στρατού, θα πρέπει να απασχολεί, κάθε αρμόδιο φορέα, η ορθολογική οργάνωση και η εργασιακή απόδοση εκείνων που καλούνται (καλώς ή κακώς) να τον «επανδρώσουν»¹ και να δώσουν το χρόνο και την ενέργειά τους για τους σκοπούς που υποτίθεται ότι εξυπηρετεί ο θεσμός αυτός.

Στην παρούσα εργασία η προσπάθεια, να καταγραφούν οι στάσεις και οι αναπαραστάσεις του Έλληνα στρατεύσιμου ως προς τη συμμετοχή του στις ένοπλες δυνάμεις, επικεντρώθηκε στα πλαίσια του Πολεμικού Ναυτικού.

Η μελέτη αυτή έχει πολλαπλούς στόχους. Πρώτος είναι η καταγραφή και η επιστημονική ερμηνεία της κοινωνικής αναπαράστασης της θητείας έτσι όπως αυτή συγκροτείται μέσα στις τάξεις του Πολεμικού Ναυτικού (Π.Ν.). Δεύτερος στόχος είναι η κατανόηση των λόγων που οδηγούν στην αποδοχή ή μη του θεσμού της στρατιωτικής θητείας από τους στρατεύσιμους. Επόμενος στόχος, η εξακρίβωση του βαθμού αποδοτικότητας των στρατευσίμων κατά την εκτέλεση του στρατιωτικού τους καθήκοντος. Τέλος, στόχο αποτελεί και η εξεύρεση κατάλληλων μέτρων ικανών να οδηγήσουν σε διορθωτικές ενέργειες ώστε να εξομαλυνθούν οι όποιες δυσχέρειες

¹ η θητεία αποτελεί «προνόμιο» μόνο των αρένων πολιτών της χώρας μας

θα έχουν εντοπιστεί στη σχέση του κοινωνικού υποκειμένου (στρατεύσιμου) με το πλαίσιο (Ε.Δ. στην Ελλάδα).

Χρησιμοποιώντας λοιπόν θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας (παρακάτω θα αναφερθούν οι κυριότερες από αυτές που έγιναν αρωγοί σε αυτή την προσπάθεια) θα επιδιωχθεί, αρχικά, μια καταγραφή της κοινωνικής αναπαράστασης της στρατιωτικής θητείας έτσι όπως αυτή προκύπτει από τις απαντήσεις του ερευνητικού μας δείγματος στα ερωτήματα που τους δίναμε και στη συνέχεια η μελέτη των κοινωνιογνωστικών επεξεργασιών, σημασιοδοτήσεων και πρακτικών της πραγματικότητας του στρατεύσιμου που συνδέονται στη συγκεκριμένη περίπτωση με φαινόμενα κοινωνικής οκνηρίας ή κατά το λαϊκότερο και πιο συχνά χρησιμοποιούμενο «λούφας». Έτσι, προς επίτευξη των ανωτέρω σκοπών, μελετήθηκε ο στρατεύσιμος νέος, που συμμετέχει ενεργά επιζητώντας να πετύχει στόχους μέσα στο φυσικό και κοινωνικό πλαίσιο (στην προκειμένη περίπτωση μέσα στο στρατό) το οποίο άλλοτε ενθαρρύνει και άλλοτε παρεμποδίζει τη σκοποθετημένη δράση του (Taylor, 1998).

Επιδίωξη λοιπόν, ήταν να οριστεί το πώς αντιλαμβάνεται ο στρατεύσιμος την έννοια της θητείας, ποιά είναι η άποψη του ως προς την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής του στον στρατό, ποιά κατά την άποψή του η έννοια της «λούφας» και ποιοί είναι οι κοινωνικοί και οι ψυχολογικοί παράγοντες που οδηγούν τους στρατεύσιμους στο να «λουφάρουν» ή όχι.

Το πότε πρωτοεμφανίστηκε ο όρος «Λούφα» σε παγκόσμιο επίπεδο δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί. Όμως είναι γνωστό ότι ο Γάλλος γεωργικός μηχανικός (agricultural engineer) Maximilien (Max) Ringelmann (1861-1931) ήταν ο πρώτος που ερεύνησε το φαινόμενο αυτό με μια σειρά από πειράματα που πραγματοποίησε μεταξύ του 1882 και 1887 αλλά δε δημοσίευσε τα αποτελέσματα μέχρι το 1913. Ο όρος «Κοινωνική Οκνηρία ή Κοινωνική Λούφα» (Social Loafing) εισήχθη από τον Αμερικανό ψυχολόγο Bibb Latane (γεννήθηκε το 1937) και συνεργάτες του, οι οποίοι διεξήγαγαν πείραμα το οποίο εκδόθηκε στην Journal of Personality and Social Psychology το 1979. Προς τιμήν του πρώτου που ασχολήθηκε επιστημονικά με το φαινόμενο του δόθηκε και ο χαρακτηρισμός «Ringelmann effect». Ο Latane (1979) όρισε την Κοινωνική οκνηρία (ή λούφα) ως την τάση να ασκεί κάποιος λιγότερη προσπάθεια σε ένα έργο όταν εργάζεται ως μέλος μιας συνεργαζόμενης ομάδας σε σύγκριση με το όταν εργάζεται μόνος του (Latane et al., 1979).

Μια συγγραφική προσέγγιση της έννοιας της λούφας και μάλιστα στα πλαίσια του στρατού συναντάται στο βιβλίο του Νίκου Σαραντάκου (1988) με τον τίτλο

«Μετά την αποπήλωση». Σύμφωνα με το συγγραφέα (σελ. 241-242) η «λούφα» είναι: «η έντεχνη ή απροσχημάτιστη προσπάθεια αποφυγής των στρατιωτικών υποχρεώσεων και ιδιαίτερα της αγγαρείας». Και συνεχίζει με διαφωτιστικές επεξηγήσεις που εισάγουν τον αδαή στην «στρατιωτική» έννοια της «λούφας»: «Χωρίς να επιχειρήσουμε ανάλυση της λούφας, σημειώνουμε ότι οι ίδιοι οι φαντάροι έχουν αλάνθαστο κριτήριο στο να ξεχωρίζουν ποια λούφα βλάπτει το σύνολο και άρα είναι μεμπτή και ποια όχι, άρα είναι δικαίωμα. Η λούφα πολύ συχνά συνδέεται με την παραλλαγή, εξ ου και η πασίγνωστη έκφραση “λούφα και παραλλαγή”. Παραλλαγή είναι η λέξη του επίσημου λεξιλογίου και σημαίνει το καμουφλάζ, αλλά στη γλώσσα των φαντάρων εννοεί οποιαδήποτε δραστηριότητα γίνεται για να συγκαλύψει τη λούφα. Π.χ. μια καλή παραλλαγή είναι, όταν πλησιάζει αξιωματικός για να μαζέψει κόσμο για αγγαρεία, να αρχίσεις να τρέχεις, δήθεν ότι ήδη εκτελείς αγγαρεία κάποιου άλλου. Λούφα δεν λέγεται, κανονικά, η επίσημη, έστω και χαριστική, απαλλαγή κάποιου από τις υποχρεώσεις, εκτός από τη φράση π.χ. “η θέση του σιτιστή είναι μεγάλη λούφα”. Κανονικά η λούφα εμπεριέχει πάντα “παρανομία” και ρίσκο. Το ρήμα της λούφας είναι “λουφάρω”. Αμετάβατο και μεταβατικό. Ως μεταβατικό σημαίνει ότι βοηθώ τον άλλο να λουφάρει (“λουφάρω τον κολλητό μου”) ή απλώς κρύβω κάτι (“λουφάρω μαλλί”), δηλαδή προσπαθώ να κρύψω ότι μεγάλωσα, για να μη το κουρέψω»).

Μία ακόμα συγγραφική προσέγγιση του όρου «λούφα» γίνεται από τον Γκινόπουλο (2007), σύμφωνα με τον οποίο (σελ. 56) «λούφα» (στη): έκφραση που προέρχεται από το στρατό. Δηλώνει την «κάτω από το τραπέζι» συμφωνία. Στη λούφα: κοινό νόημα με «τη μαύρη». Επίσης «λουφάρω», που σημαίνει ότι δεν κάνω κάτι που υποχρεούμαι να κάνω.

Ο ίδιος αναφέρεται (σελ. 19) και στο «βύσμα»: Ο πολιτικός ή ο γνωστός, άλλη λέξη για το μέσον. Χαρακτηρίζει και ανθρώπους όπως «αυτός είναι βύσμα», «είναι το βύσμα του τάδε», «έχει βύσμα». Ως λέξη δηλώνει την πρόσβαση σε κάποιον άνθρωπο ή σε κάποιον οργανισμό. Αυτός που είναι «βυσματίας», είναι «καλωδιωμένος» (συνδεδεμένος) με το σύστημα. Ανήκει σε μια οικογένεια λέξεων όπως «διασυνδέσεις», «καλωδίωση». «κονέ & κονέζια», «κύκλωμα» και άλλες που δηλώνουν πρόσβαση.

Στο Επίτομο Λεξικό της ελληνικής γλώσσας του Δ.Β. Δημητράτου (εκδ. 1969) αναφέρεται ότι «Λούφα» σημαίνει: «σιγή, σιωπή εκ φόβου ή αμηχανίας», ενώ το ρήμα «λουφάζω» σημαίνει: «μένω σιωπηλός και ακίνητος εκ φόβου ή αμηχανίας».

Σήμερα η σημασία που αποδίδεται στη λέξη «Λούφα» είναι διαφορετική και παραπέμπει ευθέως στην στρατιωτική σημασία που της αποδίδεται. Στο Λεξικό της

Νέας Ελληνικής Γλώσσας του Γ. Μπαμπινιώτη (εκδ. 1998) αναφέρεται ότι το λήμμα «λούφα» σημαίνει : *«το να μην εκτελεί κανείς την εργασία που του έχει ανατεθεί ή να κάνει λιγότερη εργασία, εξευρίσκοντας διάφορους (πονηρούς) τρόπους ώστε να μη γίνεται αντιληπτός»*. Επίσης σημαίνει *«την ξεκούραστη στρατιωτική θητεία»*, ενώ «λουφαδόρος» σημαίνει *«το πρόσωπο που λουφάρει συστηματικά»*.

Στο πόνημα αυτό ο όρος «Λούφα» εκλαμβάνεται με την παραπάνω έννοια. Στη συνέχεια αποτολμάται, κυρίως για το πλαίσιο του στρατού, μια διατύπωση ενός νέου ορισμού της «Λούφας», που αποτελεί ένα συνδυασμό αρκετών επίσημων ή/και ανεπίσημων ορισμών: *«Λούφα είναι η συνειδητή ή ασυνείδητη μειωμένη απόδοση που εμφανίζει ένα άτομο όταν εργάζεται υπό καθεστώς μοιρολατρικής αντιμετώπισης κανόνων, που αυτό (το άτομο) δεν ορίζει, αλλά και η επιβολή τους δεν του αποφέρει κανένα όφελος ή πλεονέκτημα»*.

Και επίσης: *«είναι η αδιαφορία που παρουσιάζει ένα άτομο, κατά τη διεκπεραίωση μιας εργασίας, η οποία προέρχεται από τις κοινωνικές διαφοροποιήσεις και τις κοινωνικές ταυτίσεις που χαρακτηρίζουν το πλαίσιο δράσης του. Η αδιαφορία πηγάζει επίσης από το γεγονός ότι δε γίνεται σεβαστή ή αποδεκτή η διαφορετικότητα του κάθε ατόμου καθώς και οι εκάστοτε ανάγκες του»*.

Ένα παρεμφερές και πολλές φορές ταυτόσημο φαινόμενο είναι αυτό της «Ευθυνοφοβίας», που σημαίνει την προσκόλληση στο τυπικό, κανονιστικό μέρος κατά τη διεκπεραίωση μιας υπόθεσης, δηλαδή τη στερεοτυπική απροθυμία να πάρει το άτομο οποιαδήποτε πρωτοβουλία. Μια στάση που μπορεί να φτάσει μέχρι και στην άρνηση να αναλάβει τις πιο απλές εργασίες, με αποτέλεσμα να κατηγορείται το σύστημα ως αναποτελεσματικό, ενώ όλοι οι μετέχοντες σε αυτό, ανεξαρτήτως θέσης και κύρους, μπορούν να καλυφθούν ή αλλιώς να δικαιολογήσουν την απραξία τους μέσα από τυπικούς κανόνες (Παναγιωτοπούλου, 1997).

Τα πλαίσια όπου αναδύονται τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι συνήθως κοινωνικές οντότητες όπως οι «εργαλειακές τυπικές οργανώσεις», συστήματα δηλαδή, τα οποία περιλαμβάνουν σκοπίμως συντονισμένες δραστηριότητες, σχεδιασμένες να παράγουν κάποια γενικώς ρητά σκοπούμενα, όπως για παράδειγμα υπηρεσίες. Τέτοιοι είναι και οι γραφειοκρατικοί οργανισμοί όπου συναντάται μια διττή κοινωνική σημασία ως τυπικότητα, τάξη, αυστηρότητα, επανάληψη, νομοτυπία και τυπολατρία, και συγχρόνως ως αταξία, αξιακή ευκαμψία, παρατυπία, διαφθορά... (Τσουκαλάς, 1996). Η αντίφαση αυτή ανάγεται στην αέναη σύγκρουση μεταξύ των αντιλήψεων που υποστηρίζουν τον εξορθολογισμό των κοινωνικών σχέσεων και της

πραγματικότητας που καθορίζεται από την κυριαρχία του συμβολικού. Κοινώς, η συνεχής αντίφαση των διαυγών σχέσεων μέσα σ' ένα ιδιάζων σύστημα όπως είναι και ο στρατός. Ίσως τούτο να είναι και το ενδιαφέρον αυτής της έρευνας, η ιδιομορφία του χώρου μέσα στον οποίο καλείται να επεξεργαστεί το ψυχοκοινωνικό φαινόμενο της «λούφας».

Ο γενικός κλάδος της ψυχολογίας έχει δείξει μεγάλο ενδιαφέρον για τα φαινόμενα που βρίσκουν ως πεδίο έκφρασης τις Ε.Δ.. Έχει μελετήσει θέματα που απασχολούν τα άτομα, κυρίως όμως μόνο σαν μονάδες και όχι σαν μέλη αυτού του ίδιου συνόλου. Το πρόβλημα το αντιμετωπίζει εκείνος ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με το άτομο ως κοινωνικό ον, και δεν είναι άλλος από την κοινωνική ψυχολογία. Τα αναχώματα, πέρα από την ιδιομορφία του χώρου που για τον κοινωνικό ψυχολόγο δεν είναι παρά μια «γοητευτική» πρόκληση, είναι η προσέγγιση και ανάδυση της εκεί κοινωνικής συνδιαλλαγής (ακόμα και όταν αυτό καθίσταται επιστημονικά εφικτό) λόγω των περιορισμών που επιβάλλονται στη δράση των ερευνητών και της «λογοκρισίας» στα όποια αποτελέσματα προκύπτουν από την έρευνα. Αυτά είναι τα στοιχεία που έχουν αποτελέσει τροχοπέδη σε τέτοιες κοινωνιοψυχολογικές έρευνες στο χώρο του στρατού, με αποτέλεσμα οι υπάρχουσες να είναι λίγες και πολλές φορές αμφισβητούμενης αντικειμενικότητας αλλά και εγκυρότητας.

Ελέγχοντας τη διεθνή βιβλιογραφία για έρευνες που έχουν διεξαχθεί, σχετικά με το φαινόμενο της «λούφας» στα πλαίσια του στρατού, διαπιστώθηκε μια πρωτοφανής και «κραυγαλέα» έλλειψη.

Όσον αφορά την «κοινωνική οκνηρία ή λούφα» γενικά, με την έννοια της εμφάνισής της ως φαινομένου σε διάφορους, εκτός στρατιωτικού πλαισίου, χώρους υπάρχουν κάποιες (όχι πολλές) έρευνες. Ενδεικτικές είναι οι κάτωθι:

■ Οι πρωτοπόρες έρευνες (1882-1887) του Γάλλου Max Ringelmann στα πλαίσια των οποίων ένα πείραμα συνέκρινε τη δύναμη που ασκούσαν κατά το τράβηγμα ενός σκοινιού μαθητές, είτε μόνοι, είτε σε ομάδες των δύο, τριών και οκτώ ατόμων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, κατά μέσο όρο, οι ομάδες των τριών ατόμων ασκούσαν μόνο δυόμιση φορές τη δύναμη ενός που τραβούσε μόνος του, ενώ οι ομάδες των οκτώ ασκούσαν λιγότερη από τέσσερις φορές τη δύναμη ενός μόνου ατόμου. Τα αποτελέσματα αυτά δημοσιεύτηκαν το 1913.

■ Ένα μεταγενέστερο πείραμα που καθόρισε το φαινόμενο της «κοινωνικής λούφας» (social loafing) ήταν αυτό των Latané, Williams και Harkins που δημοσιεύτηκε το

1979 με τον τίτλο «πολλά χέρια κάνουν λίγη τη δουλειά: οι λόγοι και οι επιπτώσεις της κοινωνικής οκνηρίας» και αφορούσε πόσο θόρυβο θα έκαναν χειροκροτώντας και φωνάζοντας οι συμμετέχοντες, είτε ο καθένας μόνος του είτε νομίζοντας ότι δουλεύουν σε ζευγάρια ή σε ομάδες των έξι ατόμων. Αποδείχθηκε ότι στη συνθήκη που τα υποκείμενα της μελέτης νόμιζαν ότι δουλεύουν σε ζευγάρια έκαναν μόνο το 82% του θορύβου που προκαλούσαν μόνοι τους, ενώ όταν νόμιζαν ότι ανήκαν σε εξαμελείς ομάδες παρήγαγαν το 74% του θορύβου που προκαλούσαν όταν ήταν μόνοι τους (Latané et al., 1979).

Τα αποτελέσματα επαληθεύτηκαν από πληθώρα άλλων πανομοιότυπων πειραμάτων και όλα αναδείκνυν την «κοινωνική λούφα» (social loafing) ή όπως αλλιώς ονομάστηκε από διάφορους ερευνητές που το μελέτησαν, «φαινόμενο Ringelmann» (Ringelmann effect) ή «φαινόμενο καταναγκασμού» (coaction effect) ή «διάχυση της ευθύνης» (diffusion of responsibility) ή «κοπάνα» (αργκό)/ «φυγοπονία» (shirking) κλπ, όπως ονομάστηκαν από διάφορους ερευνητές. Κάποιοι, εκτός των παραπάνω ερευνητών, που ασχολήθηκαν με το φαινόμενο είναι:

- Οι Jackson και Harkins (1985) με το «Μερίδιο στην προσπάθεια: Μια εξήγηση στο φαινόμενο της κοινωνικής λούφας».
- Οι Jackson και Williams (1985) με το «Κοινωνική λούφα σε δύσκολες εργασίες».
- Οι Karau και Williams (1993) με το «Κοινωνική λούφα: Μια μετα-αναλυτική αναθεώρηση και θεωρητική ολοκλήρωση».
- Ο Rothwell (2004) με το «Στην επιχείρηση των άλλων».
- Οι Sadava & McCreary (1997) για την αντιμετώπιση οργανωσιακών προβλημάτων, όπως οι μισθολογικές ανισότητες, οι συγκρούσεις και η έλλειψη συνεργασίας στο «Εφαρμοσμένη Κοινωνική Ψυχολογία».

Επισημαίνεται και πάλι, πως καμιά από τις ανωτέρω έρευνες δεν έγινε στο πλαίσιο των Ε.Δ.. Στο χώρο του στρατού έχει γίνει πληθώρα ερευνών αλλά για θέματα πολύ διαφορετικά. Μια πολλή μικρή ίσως σχέση έχουν κάποιες έρευνες σχετικά με επιλογή και κίνητρα για απόδοση προσωπικού στο χώρο του στρατού, όπως ενδεικτικά παρουσιάζεται ένα μικρό δείγμα:

- «Κατάταξη Προσωπικού και Διαδικασίες Ταξινόμησης στο Στρατό των Η.Π.Α.» (Waters, Laurence & Camara, 1987).
- «Ποιότητα Νεοσυλλέκτων, Απόδοση Στρατιωτών και Προσδιορισμός Έργων» (Schinnar, Wood & Durong Kaveroj, 1988).

- « Προ-κατάταξης Σύστημα Αντιπαραβολής Ατόμου – Εργασίας» (Hentrix, Ward, Pina & Haney, 1979).
- «Η Καταμέτρηση του 1982 για την Εισαγωγή Προσωπικού στο Στρατό» (Elig, Johnson, Gade & Hertzbach, 1984).
- «Σκοποί Στρατολόγησης, Εφοδιασμός Κατάταξης και Καταταγμένοι στον Στρατό των Ηνωμένων Πολιτειών» (Daula & Smith, 1986).
- «Σύστημα Προσχώρησης Προσωπικού Ναυτικού: Υπόβαθρο και Συνολική Αξιολόγηση της Αντιστοίχισης Ατόμου – Εργασίας και Υποσυστήματα Διοίκησης Υποστήριξης Στρατολόγησης» (Baker, 1983).
- «Παραγωγικότητα Στρατολόγων Ναυτικού και το Σχέδιο Φρίμαν» (Asch, 1990).
- «Επιλογή και Ταξινόμηση Προσωπικού» (Rumsey, Walker & Harris, 1994).
- «Εκτίμηση αποδοτικότητας για το χώρο εργασίας» (Wigdor & Green, 1991).
- «Ανθρώπινη παραγωγικότητα και επαύξηση: Τόμος 1: Εκπαίδευση και άνθρωποι παράγοντες στο σχεδιασμό συστημάτων» (Zeidner, 1986).
- «Ανθρώπινη παραγωγικότητα και επαύξηση: Τόμος 2: Οργάνωση, προσωπικό και λήψη αποφάσεων» (Zeidner, 1987).

Όσον αφορά τον ελλαδικό χώρο, το σύνολο των συγγραφικών έργων που αναφέρονται στις Ε.Δ. ή στο φαινόμενο της «λούφας» δεν είναι παρά απόπειρες αποτύπωσης στο χαρτί βιωμάτων από τη θητεία του συγγραφέα ή εγχειρίδια περί στρατού από πρώην στρατιωτικούς ή εισαγωγικά εγχειρίδια στην στρατιωτική κοινωνιολογία εκπορευόμενα (με ότι σημαίνει αυτό) από την στρατιωτική ιεραρχία και όχι από ανεξάρτητους επιστημονικούς φορείς. Ένα πρώτο έργο, είναι αυτό των Γρηγ. Φιλ. Κωτσαρά και Horst Schuh με τον τίτλο «Στρατιωτική Ψυχολογία». Ένα δεύτερο έργο, είναι αυτό του Δημ. Χονδροκούκη με τον τίτλο «Για μια σωστή παιδευτική και δημοκρατική αγωγή του ένστολου πολίτη». Άλλο «Η κοινωνική δυναμική του στρατού στην Ελλάδα» του Γιάννη Μυριζάκη. Επίσης, ο Γιώργιος Καφφές έχει παρουσιάσει το «Εισαγωγή στη στρατιωτική κοινωνιολογία», ο Μάριος Βερέττας το «Ο πολιτισμός των στρατοπέδων» κλπ.

Ελέγχοντας τον ελλαδικό επιστημονικό χώρο προκύπτει ότι ενώ υπάρχει μια εκτενής και εμπεριστατωμένη ερευνητική ενασχόληση όσον αφορά την κοινωνική ψυχολογία και ιδιαίτερα το κομμάτι των κοινωνικών αναπαραστάσεων, δεν έχει γίνει σχεδόν καμιά έρευνα, αυτού του είδους, στο χώρο του στρατού. Το «σχεδόν» σημαίνει ότι υπάρχει μία έρευνα, υπό έκδοση, που διεξήχθη από τους Στάμο Παπαστάμου και Ιωάννη Κατερέλο και στάθηκε οδηγός και αρωγός στην παρούσα

προσπάθειά. Η εν λόγω έρευνα αφορούσε την «Ψυχολογία του Έλληνα στρατιώτη», διεξήχθη από τον Απρίλιο του 1997 έως τον Οκτώβριο του ίδιου έτους, έγινε σε δείγμα 12.426 στρατευμένων από 290 μονάδες των τριών κλάδων των Ε.Δ. ολόκληρης της ελληνικής επικράτειας και έδωσε μοναδικά αποτελέσματα.

Ο Στρατής Μυριβήλης στη «ζωή εν τάφω» (εκδ. Εστία, Αθήνα 1986, σελ. 311) έγραψε: *«η στρατιωτική κοινωνία είναι ένας κόσμος αλλότριος, απίθανος κόσμος. Ζει κάτω από δικές του αξίες, κινιέται ανάμεσα σε αλλόκοτες φαντασιοπληξίες. Αυτές κυβερνούν εδώ πέρα τη ζωή με δύναμη βιολογικών νόμων».*

Αυτές οι γραμμές κρύβουν όλη την ουσία της ιδιαιτερότητας και «μυστικοπάθειας» του χώρου των Ε.Δ.. Αναφέρθηκε και πιο πάνω, ότι ο στρατός θεωρείται «θεσμός» και μάλιστα ως η πιο ακραία μορφή θεσμού (μαζί με τις φυλακές, τα κοινόβια και τα ψυχιατρικά ιδρύματα) με τον Erving Goffman (1961) να τον κατατάσσει σε αυτούς που αποκάλεσε «απόλυτους θεσμούς». Επειδή αυτοί οι οργανισμοί-θεσμοί ρυθμίζουν κυριολεκτικά κάθε πτυχή της ζωής των μελών τους και επιβάλλουν οι ίδιοι τη διαιώνισή τους στο πλαίσιο ενός «ισοζυγίου ομοιόστασης» (κατάσταση κατά την οποία όλα τα μέρη ενεργούν κατά τρόπο που θα επιτρέψει να διατηρηθεί η ισορροπία του συνόλου), κάθε έρευνα -έλεγχος όπως τη θεωρεί η ηγεσία (και όχι μόνο) των χώρων αυτών- αντιμετωπίζεται με καχυποψία και -όχι λίγες φορές- με εχθρότητα αφού φτάνουν στο σημείο να ταυτοποιούν την ακαδημαϊκή κοινότητα με το αντιμilitarιστικό κίνημα (Καφές, 2005). Οι Παπαστάμου και Κατερέλος (1999, σελ. 513) επισημαίνουν ότι ο στρατός *«αποτελεί ένα θεσμό που, αποκομμένος από τον υπόλοιπο κοινωνικό ιστό του κράτους του οποίου καλείται να διαφυλάξει την ανεξαρτησία, διεκδικεί μια δομική αυτοτέλεια και αυτοδυναμία οι οποίες εξασφαλίζουν (ή τουλάχιστον, επιχειρούν να το πράξουν) μια θεσμική αυθυπαρξία».*

Δεν αποτελεί έκπληξη συνεπώς, το γεγονός ότι οι Ε.Δ. προβάλουν σθεναρή αντίσταση και η Πολιτεία άρνηση σε οποιαδήποτε ψυχολογική ή κοινωνιολογική ή ψυχοκοινωνιολογική μελέτη της «στρατιωτικής πραγματικότητας». Αυτό γίνεται αισθητό είτε με την εξ αρχής αναδύομενη φοβική αντίσταση της Πολιτείας είτε, αν αυτή καμφθεί, από την προβολή από το στρατό επιχειρημάτων περί «στρατιωτικού απορρήτου», είτε τέλος παρακωλύοντας το έργο του επιστημονικού φορέα που επιχειρεί την έρευνα, υψώνοντας προσκόμματα ο ίδιος ο άμεσα εμπλεκόμενος ή ερευνώμενος στρατιωτικός φορέας. Δεν απουσιάζουν όμως και οι περιπτώσεις που η ίδια η επιστημονική κοινότητα εμφανίζει έντονες, ηθικού ή άλλου είδους, αναστολές

για την εμπλοκή της με το χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων και τη διερεύνηση των προβλημάτων, των σχέσεων, των αξιών που πριμοδοτούνται και της ιδεολογίας που παράγει και αναπαράγει ο χώρος αυτός. Ο λόγος; Ίσως γιατί θεωρεί ουσιαστικά αδιαπέραστα τα στεγανά που έχει υψώσει η στρατιωτική ηγεσία μεταξύ των «εντός» και των «εκτός» στρατιωτικού πλαισίου. Άλλωστε όπως αναφέρει και ο Καφφές (2005, σελ. 59) *«υπάρχει μια γενική αίσθηση για τους ερευνητές πως μια κατά κάποιο τρόπο καχυποψία προέρχεται από τους στρατιωτικούς κάθε φορά που ερευνάται ένα ζήτημα κρίσιμου κοινωνιολογικού ενδιαφέροντος. Μάλιστα αυτό είναι εμφανές όταν ο ερευνητής δεν είναι στρατιωτικός ή δεν εργάζεται για κάποιον επίσημο κρατικό φορέα. Αλλά και στην περίπτωση αυτή, αρκετοί ερευνητές παραπονούνται ότι υπάρχουν υπερβολικοί περιορισμοί από το δημόσιο φορέα για τον οποίο εργάζονται σε ότι αφορά την ευρύτητα της θεματικής του ερωτηματολογίου ή άλλων μεθόδων που χρησιμοποιούν. Εδώ καταγράφεται επίσης μια συχνή υποτίμηση των αποτελεσμάτων, μια σπουδή και μια προχειρότητα στην επεξεργασία των δεδομένων που τελικά ίσως και σε κάποιες περιπτώσεις να μην αξιολογήθηκαν ποτέ».*

Επίσης, η εμπειρία των ατόμων που διαβιούν σε χώρους-θεσμούς τα μετασχηματίζει και συνεχίζει να επηρεάζει τις σκέψεις και τα συναισθήματα τους πολλά χρόνια ύστερα από την αποχώρησή τους από αυτούς (Monaghan, 2000). Είναι κι αυτός ένας λόγος που τα μέλη, ή τα πρώην μέλη, τέτοιων χώρων επιθυμούν τη μη-έρευνα των φαινομένων που συναντιόνται εκεί και τα επηρέασαν τόσο.

Μια πληρέστατη τοποθέτηση των όρων με τους οποίους διεξάγονται ή όχι έρευνες στο χώρο, και για θέματα, των ενόπλων δυνάμεων παραθέτει ο Caforio (2003). Σύμφωνα με αυτόν κάποιοι περιορισμοί είναι οι κάτωθι:

- Ο στρατός προάγει έρευνες θεμάτων που τον απασχολούν και όχι ότι μπορεί να ενδιαφέρει άλλους φορείς, όπως π.χ. πανεπιστήμια.
- Η επιλογή του ή των ερευνητών είναι επιλογή που εξαρτάται από φιλίες, πολιτικούς λόγους, συνδρομή στο στρατό κλπ.
- Στους ερευνητές επιβάλλονται περιορισμοί κατά τη διεξαγωγή της έρευνας στο στρατιωτικό πλαίσιο, που είναι απόντες (ή εμφανίζονται σπάνια) σε έρευνες σε άλλους χώρους: περιορισμοί σε συγκεκριμένα αντικείμενα της έρευνας, στις στρατιωτικές μονάδες που θα διεξαχθεί η έρευνα, εκ των προτέρων έγκριση των ερωτηματολογίων ή άλλων εργαλείων της έρευνας, κλπ.
- Ένας από τους σοβαρότερους περιορισμούς είναι αυτός της διασποράς των αποτελεσμάτων, ο οποίος παρουσιάζεται πολύ συχνά. Αυτός κυμαίνεται από μια

απλή ανάγκη εξουσιοδότησης μέχρι μια πραγματική δέσμευση εγγύησης του απορρήτου και τις αυστηρές εσωτερικής διασποράς των δεδομένων.

- Τέλος, η έρευνα διεξάγεται για το συμφέρον του ιδρύματος και είναι συχνά καθαρά κάτι για επίδειξη (θέατρο) αλλά όχι για συγκεκριμένη χρήση. Σε αυτές τις περιπτώσεις ανατροφοδότηση δεν υπάρχει στα αποτελέσματα και ενδείξεις γι' αυτό συχνά αναδύονται από την εμπειρική διερεύνηση.

Στην παρούσα έρευνα επιδιώχθηκε να αποφευχθούν τα ανωτέρω αναφερόμενα εμπόδια ώστε να επιτευχθούν οι επιλεγέντες στόχοι της.

Στόχος της έρευνας ήταν να αναδυθούν οι κοινωνιογνωστικές επεξεργασίες, σημασιοδοτήσεις και πρακτικές της πραγματικότητας του στρατευσίμου που συνδέονται με φαινόμενα κοινωνικής οκνηρίας μέσω της καταγραφής της, κατά δήλωσης του, αναπαράστασης της στρατιωτικής θητείας.

Πιο απλά, έγινε προσπάθεια να γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας τα προβλήματα του Έλληνα στρατευσίμου που υπηρετεί τη θητεία του στο πλαίσιο του Π.Ν., μέσω των αναπαραστάσεων και στάσεων του απέναντι στο θεσμό του στρατού. Έμφαση δόθηκε στον έλεγχο μιας «κοινωνικής αταξίας», ενός «μιάσματος», της «λούφας», σε ένα χώρο που πρεσβεύει η «κανονικότητα» και απορρίπτεται η όποια «εκτροπή από τα προβλεπόμενα». Με άλλα λόγια, έμφαση δόθηκε στην εξερεύνηση της φύσης του φαινομένου της «στρατιωτικής λούφας» σαν αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε προσωπικούς παράγοντες και το κοινωνικό πλαίσιο, αφού το πλαίσιο επηρεάζει την προσωπική δράση του ατόμου, και όχι απλά στην επαλήθευση ερευνητικών υποθέσεων αναφορικά με αυτό, χωρίς κάτι τέτοιο να σημαίνει ότι δεν υπήρξαν άξονες που διερευνήθηκαν.

Αναλυτικότερα, σκοπός της έρευνας ήταν να περιγράψει την κατάσταση που επικρατεί σε ένα συγκεκριμένο κομμάτι των ελληνικών Ε.Δ., το Πολεμικό Ναυτικό (Π.Ν.), όχι μένοντας σε μια απλή καταγραφή στάσεων ή να αναλωθεί (η έρευνα) στην παρουσίαση ποσοστών συμφωνίας ή διαφωνίας με διάφορες απόψεις περί «λούφας», αλλά φιλοδοξώντας, αντίθετα, να διερευνηθούν και αναδειχθούν όσα υφέρπουν κάτω από «αυτονόητες» αντιδράσεις απέναντι σε ένα απαρχαιωμένο και εξουσιαστικό σύστημα, όπως επίσης, να υπογραμμιστούν οι ανακολουθίες μεταξύ των διακηρυγμένων αρχών και των πρακτικών όσων καλούνται να πάρουν θέση για το συγκεκριμένο φαινόμενο. Επίσης, να ερευνηθεί το φαινόμενο της «λούφας» και της ευθυνοφοβίας του στρατευσίμου και να επισημανθούν μια σειρά από θέματα, όχι για να κατασκευασθεί μια ακόμα γενική θεωρία αλλά για να προταθούν πρακτικές λύσεις

και να αναδειχθούν εναλλακτικές μέθοδοι διοίκησης, πιο ανθρωποκεντρικές και σύγχρονες και πάνω απ' όλα πιο αποτελεσματικές.

Στην έρευνα αυτή, έγινε προσπάθεια να μελετηθεί η άποψη του στρατευσίμου ως προς την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής του στο στρατό. Με αυτόν το τρόπο επιδιώχθηκε ο προσδιορισμός των κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων που οδηγούν τους στρατευσίμους στο να «λουφάρουν» ή όχι, αλλά και να προσδιοριστεί πώς αντιλαμβάνεται ο στρατεύσιμος το θεσμό των Ε.Δ. στον οποίο καλείται να προσφέρει τουλάχιστον ένα χρόνο από τη ζωή του.

Αν και δεν πρέπει να λησμονείται ότι η επιτυχία του στρατιωτικού συστήματος εξαρτάται κατά πολύ από τη στάση που έχει ο στρατεύσιμος απέναντι στο θεσμό του στρατού γενικότερα, σε αυτή την εργασία μελετήθηκε κατά πόσο ένα εναλλακτικό σύστημα διοίκησης, που δε θα στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στην τυφλή υπακοή των «κατωτέρων» στις διαταγές των «ανωτέρων» και στο μόνιμο φόβο του ποινολογίου (τιμωρίας), θα λειτουργούσε πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά. Στην προσπάθεια αυτή, προτάσεις-θέματα όπως «η χρήση μη εξαναγκαστικών τρόπων διοίκησης», «η επιλογή προσωπικού των μονάδων με βάση τις δεξιότητες των στρατευσίμων» ή ακόμα και «η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα στο στρατό», θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια σειρά από κατάλληλα μέτρα που θα αποσκοπούν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας, και γιατί όχι στη διευκόλυνση της προσαρμοστικότητας των νέων σε ένα σύστημα με προκαθορισμένη ιεραρχική δομή όπως είναι οι Ε.Δ..

Οι κυριότεροι ερευνητικοί άξονες είναι:

Πρώτος γενικός άξονας στον οποίο κινήθηκε η έρευνα είναι ο βαθμός απόρριψης, ανοχής ή αποδοχής της στρατιωτικής ιδεολογίας και πρακτικής συναρτήσεως των ερμηνευτικών κωδίκων που χρησιμοποιούν οι στρατεύσιμοι στην απόπειρά τους να την «κατανοήσουν» και να την «εξηγήσουν», τους οποίους έχουν αναπτύξει από την μέχρι τη στιγμή της έρευνας «τριβή» τους και την κοινωνικό-πολιτικό-οικονομικό-εκπαιδευτική τους ταυτότητα. Με άλλα λόγια διερευνάται η αναπαράσταση της στρατιωτικής θητείας, οι συμπεριφορές και πρακτικές που παρουσιάζουν οι στρατεύσιμοι, τα θέματα που δηλώνουν ότι τους απασχολούν, η κατά δήλωσή τους ικανοποίηση από τις συνθήκες που επικρατούν εντός στρατιωτικού πλαισίου, το εντός Ε.Δ. πόστο εργασίας τους, η πολιτική αλλά και

στρατιωτική δημογραφία και τέλος η πρόσληψη της έννοιας της ηγεσίας υπό την οποία δρουν.

Ένας δεύτερος γενικός άξονας συνδέει το φαινόμενο της «λούφας» με το γενικότερο πλαίσιο των διαδικασιών κοινωνικής ενσωμάτωσης σε μια ομάδα, της αποδοχής της κυρίαρχης ιδεολογίας και της τυπολογίας της ηγεσίας, και τέλος, των μεθόδων υποκίνησης των στρατευμένων. Πιο απλά, διερευνάται η εμφάνιση «λούφας» σε συνάρτηση των προσωπικών πρακτικών στο στρατιωτικό πλαίσιο, των αναπτυσσόμενων οριζοντίων και καθέτων σχέσεων, της τυπολογίας της στρατιωτικής θητείας, αλλά και των προτεινόμενων μεθόδων εργασιακής απόδοσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΙΔΙΟΜΟΡΦΙΕΣ

Σε ένα στρατόπεδο όλοι οι διοικητές έβαζαν φρουρά σε ένα παγκάκι χωρίς να ξέρουν το λόγο. Μετά από χρόνια και πολλούς διατελέσαντες διοικητές, ένας –ξεχωριστός από ότι φαίνεται- διοικητής θέλησε να μάθει το λόγο που τέσσερις στρατιώτες ταλαιπωρούνταν κάθε μέρα σε μια άχρηστη σκοπιά. Αφού κανείς από τους προκατόχους του δεν ήταν σε θέση να του απαντήσει ανέτρεξε στον πρώτο διοικητή του στρατοπέδου : «Γιατί, κύριε προκατόχε, βάζουμε τη σκοπιά στο παγκάκι;» τον ρώτησε. Και ο παλιός διοικητής, έκπληκτος, του είπε: «Καλά ρε παιδιά, ακόμη να στεγνώσει η μπογιά σε αυτό το παγκάκι;;;»

[Ευρέως διαδεδομένο ανέκδοτο που διηγήθηκε παλαιός αξιωματικός στο γράφοντα]

1.1. Περιγραφή του θεσμικού πλαισίου-Ένοπλες Δυνάμεις (Ε.Δ.)

1.1.1. Ρόλος και λειτουργία του στρατού (παρελθόν και παρόν)

Ο πόλεμος γεννήθηκε μαζί με τον άνθρωπο. Η «στρατιωτική» όψη της ομαδικής ζωής είναι τόσο παλιά όσο και ο *homo sapiens*, και όπως ανέφερε και ο Auguste Comte (1842), τα πρώτα εργαλεία του ανθρώπου ήταν τα όπλα και η πρώτη εξουσία που εγκαθιδρύθηκε σε μια ομάδα ήταν αυτή του στρατιωτικού αρχηγού. Η συνεργασία μεταξύ ανθρώπων επιβλήθηκε σαν ανάγκη και κοινωνική αξία, ιδιαίτερα από τις ανάγκες για πόλεμο. Η προστασία της οικογένειας, της ομάδας και κατόπιν της χώρας (πατρίδας) που δημιουργήσε ο συγκεκριασμός διαφόρων ομάδων, οδηγούσε πολλές φορές στη σύγκρουση με έτερες χώρες, συνήθως γειτονικές, και αποδείκνυε ότι είναι απόλυτα απαραίτητη η ύπαρξη μιας ισχυρής δύναμης για την προστασία της. Για να είναι πάντοτε έτοιμη η δύναμη αυτή, καθιερώθηκε ένα ειδικό όργανο που θα αναλάμβανε αυτό τον προστατευτικό (και όχι μόνο) ρόλο, που ονομάστηκε Στρατός ή Ένοπλες Δυνάμεις (Ε.Δ.). ΟΙ Ε.Δ., κατά τις διάφορες εποχές και στα διάφορα κράτη,

υπέστησαν πολλές μεταβολές μέχρι να φτάσουν στη σημερινή τους μορφή. Σε όλες σχεδόν της περιπτώσεις το προσωπικό τους προέρχεται από το λαό, φέρει όλα τα χαρακτηριστικά του και αποτελεί την «καρδιά» αυτού που αποκαλείτε Έθνος. Κατά φυσική συνέπεια, λαμβάνει από την λαϊκή ηθική τη δική του ηθική υπόσταση, η οποία τον χαρακτηρίζει σαν όργανο πολιτισμένου κράτους ή σαν ομάδα βαρβάρων και συμμορία ληστών (Φεσσόπουλος, 1949).

Σύμφωνα με το Φεσσόπουλο, ο στρατός δεν αποτελεί μόνο το όργανο δύναμης του έθνους, το οποίο εξασφαλίζει την ανεξαρτησία και την ακεραιότητα της πατρίδας, με το να αντισταθεί στους επιδρομείς σε καιρό πολέμου αλλά θεωρείται ότι εκτελεί και πολύ σπουδαίο έργο σε περιόδους ειρήνης: *«Ο στρατός, σε εποχή ειρήνης, είναι το μεγαλύτερο σχολείο σωματικής, πνευματικής και ψυχικής διαπλάσεως της νεολαίας, η οποία όπως είναι γνωστό αποτελεί την ελπίδα και το μέλλον κάθε χώρας. Παραλαμβάνει από την οικογένεια, παιδιά σχεδόν ασχημάτιστα ακόμη. Παιδιά τα οποία σε αρκετό και σοβαρό αριθμό έχουν το πνεύμα και τη ψυχή κλονισμένα, κατά το πλείστον αυτά αποτελούνται από μικρούς εργάτες με μάγουλα βαθουλωτά και το στήθος προς τα μέσα, από υπαλλήλους και απόφοιτους γυμνασίων αναιμικούς, με στενούς ώμους και τα γόνατα όχι πολύ στερεά, από χωρικούς κάπως φοβισμένους. Με τον κανονικό και σκληραγωγημένο βίο που επιβάλλει, με τη σωματική άσκηση, την πνευματική ανάπτυξη και την ηθική αγωγή που παρέχει, με την καλλιέργεια του θάρρους που κάνει, συμπληρώνει το έργο της οικογένειας και του σχολείου, στερεώνει την υγεία, αναπτύσσει όλες τις ικανότητες του παιδιού και το δημιουργεί σαν άτομο. Δηλαδή ο στρατός, με το να κάνει τα σωματικά και ψυχικά ασχημάτιστα παιδιά στρατιώτες, τα κάνει ταυτόχρονα τέλειους άνδρες και καλούς πολίτες, με υγεία, με πλήρη σωματική διάπλαση, με πνευματική ανάπτυξη, με γενναία αισθήματα, με εγκράτεια, με ευσυνειδησία και με όλες εκείνες τις ηθικές αρετές που είναι απαραίτητες όχι μόνο για τον καλό στρατιώτη, αλλά και στον καλό πολίτη»* (βλ. Φεσσόπουλος 1949, σελ. 51).

Όλα αυτά γράφτηκαν το 1949 και αναφέρονταν σε ένα διαφορετικό κοινωνικό γίνεσθαι. Πάντα η στρατιωτική ζωή και κουλτούρα θεωρούνταν ξεπερασμένες και απόμακρες από την ευρύτερη κοινωνία και ανίκανες να προσαρμόζονται στις κοινωνικές εξελίξεις, πολιτιστικές επιδιώξεις και τρόπους ζωής που επέρχονταν. Αυτό έγινε ιδιαίτερα αισθητό μετά το Β΄ Π.Π.. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι όσον αφορά τη στρατιωτική κουλτούρα και τη διαμόρφωσή της, πρέπει να γίνουν αποδεκτά ως λειτουργικά προαπαιτούμενά της οι έννοιες της ιεραρχίας, πειθαρχίας

και του αυστηρού προσωπικού ελέγχου (Soeters, Winslow & Weibull, 2003). Φτάνοντας στη σημερινή πραγματικότητα παρατηρείται ότι και οι θεσμοί μετασχηματίζονται αν και πολύ αργότερα από την υπόλοιπη κοινωνία.

Ο Caforio (2003) επισημαίνει ότι, η σημερινή στρατιωτική κουλτούρα παρουσιάζεται να αλλάζει και να εξελίσσεται από κλειστού τύπου αυστηρή κοινωνική ομάδα σε ολοένα και πιο ανοικτή με αποτέλεσμα τη διαδοχική απώλεια των παραδοσιακών ρόλων, πειθαρχίας, ιεραρχίας, μια διαρκή σύγκλιση με την κοινωνία των πολιτών και τις αξίες της και μια επακόλουθη εγκατάλειψη της παραδοσιακής απομόνωσης των ένοπλων δυνάμεων. Οι νέες και ριζικές αλλαγές στις Ε.Δ. εμφανίζονται πιο χαρακτηριστικές σε δύο τουλάχιστον πεδία: πρώτο, αυτό της ηγεσίας, με τους επικεφαλής να χάνουν μέρος της δύναμής τους, και δεύτερο αυτό της εσωτερικού «οικοδομήματος» που μετασχηματίζεται. Σημαντικό ρόλο στη μετεξέλιξη του κοινωνικού ρόλου ενέχει η ανάγκη της υποχρεωτικής στρατιωτικής θητείας. Όμως, δεν είναι λίγοι αυτοί που πιστεύουν ότι όσο και αν έχουν αλλάξει τα πράγματα, τόσο για τη σημερινή κοινωνία όσο και για το στρατό, δεν παύει η κατάσταση στον στρατιωτικό χώρο να παραμένει ξεχωριστή και ιδιάζουσα. Εμμένουν δε ότι η στράτευση, για τα ελληνικά τουλάχιστον δεδομένα, ακόμα και σήμερα, εφοδιάζει το νέο με αρκετά κοινωνικά και άλλα εφόδια. Άλλωστε, ο στρατός αποτελεί έναν από τους φορείς κοινωνικοποίησης του ατόμου-μέλους της εκάστοτε κοινωνίας και αυτό δεν αλλάζει. Συγκεκριμένα ανήκει στους «θεσμοποιημένους φορείς κοινωνικοποίησης» (άλλοι τέτοιοι είναι η οικογένεια, η εκκλησία, το σχολείο, ΜΜΕ, κλπ) οι οποίοι έχουν και την κύρια ευθύνη της κοινωνικοποίησης των ατόμων. Γενικά, μεταβιβάζουν στα άτομα την κοινή κουλτούρα και τον κυρίαρχο πολιτισμό. Ειδικότερα, όμως, καθένας από αυτούς τους θεσμούς διδάσκει άμεσα και έμμεσα, συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς, αξίες και κανόνες και αναπτύσσει τις γνώσεις και τις ικανότητες των ατόμων (Γεωργούλας & συν., 1998).

Η δομή και η λειτουργία των ελληνικών Ε.Δ. είναι σε γενικές γραμμές παρόμοια ένας μεγάλου οργανισμού (του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα επιχειρηματικής δραστηριότητας) τουλάχιστον σε ότι αφορά θέματα οργανωτικά, ηγεσίας, σχεδιασμού, πρωτοβουλίας, κινήτρων, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π. Παρουσιάζει όμως και κάποιες ιδιαιτερότητες, μερικές φορές σημαντικές. Η οργάνωση και η γενικότερη πολιτική διαχείρισης του προσωπικού των ελληνικών Ε.Δ. είναι φανερά βασισμένη σε μια λογική «κλειστού συστήματος» [αν και κατά τον Philippe Manigart (2003) οι μοντέρνοι ευρωπαϊκοί στρατιωτικοί οργανισμοί είναι

ανοικτά κοινωνικά συστήματα, παρά την αυστηρότητα και την τυπικότητα των κοινωνικών κανόνων που παρουσιάζουν] ταυτόχρονα με την εξάρτησή του, σε υπερβολικό μάλιστα βαθμό, από την κατάταξη ανθρώπων χωρίς τις αναγκαίες δεξιότητες αφού μέχρι την εισαγωγή τους σε αυτό, το υποθετικά κλειστό σύστημα, ουδεμία σχέση είχαν με τα αντικείμενά του. Τα άτομα αυτά αποτελούν και το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού που τον στελεχώνει. Συνεπώς, είναι φανερό ότι ο θεσμός των Ε.Δ. υφίσταται υψηλότερη οργανωτική «ένταση» αφού, ουσιαστικά, επιδιώκεται η απεμπλοκή του πρώην πολίτη και νυν φαντάρου από ό,τι συνήθειες και δεξιότητες κατείχε από εξω-στρατιωτικούς θεσμούς, όπως για παράδειγμα την οικογένειά του ή το εκπαιδευτικό σύστημα, και του επιβάλλεται, με ελάχιστες εξαιρέσεις, η «εσωτερική» εκπαίδευση των Ε.Δ.. Η θέση που θέλει τις Ε.Δ. να είναι ένα κλειστό σύστημα και λόγω αυτού να επιδιώκουν τόσο την εκπαίδευση όσο και την αποκλειστική απασχόληση του ανθρώπινου δυναμικού του είναι ένα από τα κυριότερα προβλήματα που απασχολούν τη στρατιωτική ψυχολογία και στρατιωτική κοινωνιολογία υπό το σκεπτικό της διερεύνησης και εν συνεχεία της βελτιστοποίησης των συνθηκών στο χώρο αυτό.

Επειδή η δράση και η οργάνωση των Ε.Δ. σε περίοδο πολέμου είναι κάτι πολύ πέρα από τα ζητούμενα αυτής της έρευνας, η διερεύνηση θα εστιαστεί σε ότι αφορά στη δράση και οργάνωση τους κατά τη διάρκεια της ειρήνης. Ακόμα και τότε τα καθήκοντα που κατανέμουν οι Ε.Δ. στο προσωπικό τους είναι εξαιρετικά πολυποίκιλα. Έχει ήδη ειπωθεί ότι ο στρατός αναπαράγει σε πολύ μεγάλο βαθμό την πολυπλοκότητα της ίδιας της κοινωνίας που τον δημιουργεί: από θέματα σωματικής αντοχής, τεχνικές μάχης, γνώσης οπλικών και συστημάτων υψηλής τεχνολογίας έως και καθήκοντα οικονομικού, δικαστικού, διοικητικού και ερευνητικού περιεχομένου. Στα σημερινά πεδία μαχών τα μέχρι χθες στερεοτυπικά στρατιωτικά καθήκοντα χάνουν συνεχώς έδαφος και δίνουν την θέση τους σε υψηλής εξειδίκευσης τεχνικά επαγγέλματα. Δίπλα σε κάθε «μάχιμη» ειδικότητα αναπτύσσεται ένα διευρυμένο σύνολο βοηθητικών-υποστηρικτικών υπηρεσιών και ειδικοτήτων που στόχο έχουν να εξασφαλίζουν την απρόσκοπτη και επιτυχή έκβαση κάθε αποστολής των «μαχίμων».

Παρόλα αυτά, η «λογική» του στρατού παραμένει «εκ βάθρων» μια οπτική κρίσης, κινδύνου και άγχους εφόσον αποστολή του παραμένει να προετοιμάζεται για τέτοιες καταστάσεις και να ανταποκρίνεται επιτυχώς. Ακόμα και σε συνθήκες ειρήνης, οι αποστολές του στρατού –συνήθως υπό τη μορφή ασκήσεων ετοιμότητας- διεξάγονται σε αντίξοα περιβάλλοντα με τις ανάλογες καιρικές συνθήκες ενώ

εμπλέκουν μια ποικιλία από πολύπλοκο, εξαιρετικά ακριβό και τεχνολογικά αναπτυγμένο εξοπλισμό τον οποίο χειρίζονται, σε μεγάλο βαθμό τουλάχιστον, στρατεύσιμοι που βρίσκονται για σχετικά μικρό χρονικό διάστημα στους κόλπους του.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ο «υπαρξιακά» προσδιορισμένος χαρακτήρας των Ε.Δ., που είναι ταυτισμένος με την ύψιστη αποστολή τους, που δεν είναι άλλη από το να υπερασπίζονται τα σύνορα της χώρας τους, και αν χρειαστεί να δοκιμαστούν σε έναν πόλεμο για τον οποίο οφείλουν να είναι πανέτοιμες και ικανές να τον κερδίσουν. Οποιοσδήποτε και οτιδήποτε φαίνεται να μη συνεισφέρει προς αυτό το στόχο, μοιάζει, αν όχι άχρηστο, τουλάχιστον δευτερεύον και υποδεέστερο. Τα θέματα δε, που αφορούν σε αυτό το στόχο επιδρούν καταλυτικά στη δομή και οργάνωση των Ε.Δ., εμφανίζοντας το παράδοξο -για τους μη εξοικειωμένους με αυτές- φαινόμενο της παραμέρισης, σε πολλές περιπτώσεις, ορθολογικότερων πρακτικών που θα μπορούσαν να ισχύσουν σε κάθε άλλο οργανισμό.

Στο βαθμό που ο κόσμος συνεχώς αλλάζει ιδεολογικά, πολιτικά και οικονομικά, αλλάζουν μαζί του και οι Ε.Δ.. Αυτό που πρέπει να διατηρεί κατά νου ο καθένας που καλείται να ασχοληθεί με οποιοδήποτε τρόπο με το στρατό, είναι ότι όποιες και να είναι οι τεχνολογικές εξελίξεις σε αυτόν, πάντοτε βασιζόταν και θα βασίζεται πάνω στο ανθρώπινο δυναμικό, τα στελέχη του, είτε μόνιμα είτε στρατευμένης θητείας. Ακόμη και σήμερα την εποχή των βαλλιστικών πυραύλων και των σχεδόν πλήρως αυτοματοποιημένων πολεμικών πλοίων, οι πόλεμοι διεξάγονται από ανθρώπους και ο ρόλος της ανάπτυξης των εξοπλισμών θεωρείται περισσότερο μια προσπάθεια επέκτασης των δυνατοτήτων και ικανοτήτων αυτών (των ανθρώπων) παρά αυτοσκοπός.

Η «στρατιωτική ψυχολογία», ως ένας εφαρμοσμένος κλάδος της ψυχολογίας, επικεντρώνεται ακριβώς στο δεδομένο αυτό. Οι διαφορές απόδοσης που παρατηρούνται σε παρομοίως εξοπλισμένες ομάδες, συνήθως αποδίδονται στον «ανθρώπινο παράγοντα». Ακόμα και μια πρόχειρη μελέτη της στρατιωτικής ιστορίας πείθει εύκολα σχετικά με την σημασία εννοιών όπως οργάνωση, ηγεσία, ηθικό, κίνητρα, εκπαίδευση, πειθαρχία κ.λ.π. Τέτοιες έννοιες ανέδειξαν τον ψυχολογικό παράγοντα σε κύρια συνιστώσα ενός επιτυχημένου στρατού είτε σε περίοδο ειρήνης είτε σε καιρούς πολέμου.

Επιστρέφοντας στα εσωτερικά γνωρίσματα του στρατού φαίνεται ότι, παραδοσιακά, οι στρατοί όλου του κόσμου έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό μια

οργανωτική δομή, η οποία βασίζεται σε μια προκαθορισμένη ιεραρχία, επιβάλλει αυστηρή πειθαρχία και απαιτεί τυφλή υπακοή των κατωτέρων στους ανωτέρους τους. Υπό αυτή την έννοια ο στρατός είναι ένα κλειστό σύστημα, το οποίο αναπαράγει τις αδυναμίες του αλλά και στηρίζει την ισχύ του σ' αυτή του ακριβώς την ιδιότητα, στην προσπάθεια του δηλαδή, να διαφυλάξει την ανεξαρτησία και την θεσμική του αυθυπαρξία μέσα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό πλαίσιο.

Η κοινωνία του στρατού είναι ένα υποσύστημα, μέσα στη ευρύτερη κοινωνία, με όποιο δεδομένο κοινωνικό σύστημα (Janowitz & Little, 1974), αποκομμένη (τουλάχιστον προσπαθεί να μείνει) αλλά και τελείως εξαρτημένη από αυτή ως προς την επιβίωση της. Εκεί μέσα αναπτύσσονται ιεραρχίες, κανόνες, εμφανίζονται «προνομιούχοι» και «περιθωριακοί». Το προσωπικό αποκτά με τον καιρό ιδιότυπα χαρακτηριστικά, καθώς η ζωή του μοιράζεται ανάμεσα στη κοινωνία του στρατοπέδου και την «άλλη» κοινωνική ζωή, αυτή του πολίτη. Η ψυχική προσαρμογή στους κανόνες της ζωής στο στρατό, επιδρά καταλυτικά σε αυτό που ήταν η ψυχική ζωή και η ψυχοπαθολογία των ατόμων πριν μπουν στις Ένοπλες Δυνάμεις. Σαν υποσύστημα της κοινωνίας οι Ε.Δ. και τα μέλη τους, επηρεάζονται από τις κοινωνικές διαδικασίες, είτε αυτές είναι κοινωνικοοικονομικές, είτε κοινωνικοπολιτιστικές, είτε πολιτικές, είτε τεχνολογικές στο είδος. Να προστεθεί σε αυτό, και για την ακρίβεια πρέπει να λεχθεί, ότι αυτές (οι Ε.Δ.) πρέπει να είναι πιο ευαίσθητες στις περισσότερες από αυτές τις διαδικασίες (Janowitz, 1971), ενώ κατά άλλους, δυστυχώς, είναι (οι Ε.Δ.) ακόμα και τρωτές στις περισσότερες κοινωνικές διεργασίες (Huntington, 1957).

Ο στρατός θεωρείται από πολλούς ερευνητές μια δομή ιδρυματικού χαρακτήρα, όπως τον χαρακτήρισε άλλωστε και ο Goffman (1961), υπό την έννοια ότι επιδιώκει τη διαχείριση πολλών ανθρώπινων αναγκών μέσω της γραφειοκρατικής οργάνωσης ολοτήτων (blocks) ανθρώπων. Όπως κάθε τέτοια δομή, έτσι και ο στρατός, δεσμεύει κάτι από το χρόνο και το ενδιαφέρον των μελών του και ταυτόχρονα τους παρέχει ένα νέο είδος «κόσμου», με την έννοια μιας διαφορετικής μικροκοινωνίας από αυτή στην οποία είχαν συνηθίσει να κινούνται. Κάθε δομή ιδρυματικού χαρακτήρα έχει περιοριστικές τάσεις, κάτι που συμβολίζει το φραγμό των κοινωνικών επαφών με τον «έξω» κόσμο. Ο στρατός ανήκει σε μια κατηγορία δομών που λέγεται ότι είναι συγκροτημένα με τον καλύτερο τρόπο, ώστε να φέρουν εις πέρας κάποια αποστολή, δικαιολογώντας έτσι την ύπαρξή τους με εργαλειακά, σχεδόν αποκλειστικά, κριτήρια.

Μια βασική κοινωνική ρύθμιση στη σύγχρονη κοινωνία είναι ότι το άτομο τείνει να κοιμάται, να διασκεδάζει και να εργάζεται σε διαφορετικούς χώρους, με διαφορετικούς συμμετόχους, κάτω από διαφορετικές αυθεντίες και δίχως ένα συνολικό, ορθολογικό σχέδιο. Το κεντρικό χαρακτηριστικό των «ολοπαγών» ιδρυμάτων (Total Institutions, κλειστά-ολοκληρωτικά ιδρύματα) (Goffman, 1961), όπως είναι οι ένοπλες δυνάμεις, είναι ότι αυτοί οι φραγμοί καταρρέουν. Αυτά τα μέρη γίνονται ταυτόχρονα τόποι κατοικίας και εργασίας όπου ένας μεγάλος αριθμός ατόμων, ίδιας κατάστασης, αποκόπτεται από την ευρύτερη κοινωνία για ένα αισθητό χρονικό διάστημα και μαζί διάγουν έναν έγκλειστο, τυπικά διαχειριζόμενο τρόπο ζωής. Έτσι, στο στρατό όλες οι εκδηλώσεις διεξάγονται στον ίδιο χώρο και κάτω από την ίδια μοναδική αυθεντία. Κάθε φάση της καθημερινής δραστηριότητας του μέλους συντελείται σε άμεση συναναστροφή με ένα πλήθος άλλων (οι οποίοι τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης ή τουλάχιστον θα έπρεπε), όλες οι φάσεις των δραστηριοτήτων της ημέρας είναι αυστηρά προγραμματισμένες και οι ποικίλες (καταναγκαστικές) δραστηριότητες εντάσσονται σε ένα μοναδικό, ορθολογικό σχέδιο, καταρτισμένο για να εκπληρώσει τους επίσημους (ή όχι) σκοπούς του χώρου. Τα ανωτέρω έχουν αμβλυνθεί σήμερα, λόγω της όλο και πιο φιλελεύθερης και ανθρωποκεντρικής μορφής που προσπαθεί αλλά και αναγκάζεται να αποκτήσει ο στρατός, δεν έχουν εκλείψει όμως, και συνεπώς ο στρατός δεν έχει πάψει να λειτουργεί ως «ολοπαγές» ίδρυμα.

Η διαχείριση πολλών και διαφόρων ανθρωπίνων αναγκών μέσω της γραφειοκρατικής οργάνωσης όλων των ατόμων που την απαρτίζουν, ασχέτως επιτυχίας, αποτελεί το καίριο τρωτό σημείο αυτών των χώρων. Τα τυπικά γραφειοκρατικά εργαλεία όπως η πειθαρχία, η υπακοή σε τυπικούς κανόνες, η τυπική εξουσία, η ορθολογική τμηματοποίηση ρόλων και αρμοδιοτήτων και η νομιμοφροσύνη σε έναν απρόσωπο ηγέτη είναι όλα εργαλεία που χρησιμοποιούνται εντός στρατιωτικών πλαισίων. Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό του στρατού, είναι ότι εντός του υφίσταται ένα βασικό σχίσμα ανάμεσα σε μια μεγάλη χειραγωγούμενη, αμύητη ομάδα, τους στρατεύσιμους, κι ένα ολιγάριθμο μνημένο εποπτικό προσωπικό, τους μονίμους. Οι στρατευμένοι θα πρέπει να ζουν μέσα στο στρατόπεδο και να έχουν περιορισμένη επαφή με τον έξω κόσμο, ενώ το προσωπικό συχνά εργάζεται οχτώ ώρες την ημέρα και κοινωνικά είναι ενταγμένο στον έξω κόσμο. Κάθε μια από αυτές τις ομάδες τείνει να σχηματίζει αντίληψη για την άλλη, μέσα από στενά, παρωπιδικά και ενίοτε εχθρικά στερεότυπα. Η απόσταση τους είναι

τυπικά και αυστηρά θεσπισμένα και συχνά χαρακτηριστικά μεγάλη. Το ίδιο ισχύει για την επικοινωνία, αλλά και για την μετάδοση πληροφοριών που αφορούν τα σχέδια του προσωπικού για τους στρατεύσιμους. Όλοι αυτοί οι περιορισμοί στην επαφή, ενισχύουν τα ανταγωνιστικά στερεότυπα και έτσι αναπτύσσονται δυο κόσμοι διαφορετικοί από άποψη κοινωνικής κατάστασης και κουλτούρας, που συμπορεύονται ο ένας δίπλα στον άλλο με υπηρεσιακά σημεία επαφής και ελάχιστη αλληλοδιείσδυση. Το σχίσμα αυτό είναι μια πρωταρχική συνέπεια της γραφειοκρατικής χειραγώγησης μεγάλων αριθμών ατόμων που «πρέπει» να πάνε να αισθάνονται και να δρουν σαν τέτοια (σαν άτομα).

Μια δεύτερη συνέπεια αφορά στην εργασία. Σύμφωνα με τις συνηθισμένες ρυθμίσεις της διαβίωσης στην κοινωνία μας, η αυθεντία του χώρου εργασίας σταματά όταν ο εργαζόμενος εισπράττει την αμοιβή του. Η ανάλωση αυτής πραγματοποιείται μέσα σε ένα κλειστό οικιακό και ψυχαγωγικό περιβάλλον, αποτελεί ιδιωτική υπόθεση του εργαζόμενου και συνιστά ένα μηχανισμό μέσω του οποίου η αυθεντία του χώρου εργασίας διατηρείται περιορισμένη εκτός των ατομικών ορίων. Οι στρατευμένοι όμως έχουν άλλους να προγραμματίζουν ολόκληρη την ημέρα τους για λογαριασμό τους και έτσι όλες οι βασικές ανάγκες τους αλλά και οι όποιες αμοιβές τους πρέπει να ρυθμιστούν προκαταβολικά και συνήθως να αναλωθούν εντός στρατιωτικού πλαισίου με την εκεί αυθεντία να μπορεί να ελέγχει και πολλές φορές να παρεμβαίνει.

Στις Ένοπλες Δυνάμεις θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχει ένα είδος «δουλείας», εφόσον ολόκληρος ο χρόνος των στρατευσίμων βρίσκεται στη διάθεση του προσωπικού. Εδώ το αυτοσυναίσθημα του στρατεύσιμου καθώς και η αίσθηση της κατοχής του, μπορεί να τον αποξενώσουν από την όποια εργασία καλείται να κάνει. Με απλά λόγια, ο στρατεύσιμος μέσα από το σύστημα εργασίας του στρατού οδηγείται στο να αποφύγει το συνεχή έλεγχο, στο να «λουφάρει». Ο Lawrence (1955, σελ. 40) περιγράφοντας τη θητεία του στη R.A.F. (Royal Air Force) δίνει ένα παράδειγμα λέγοντας: *«Οι παλαιότεροι που συναντάμε στις αγγαρείες προσβάλλουν βάνανυσα το ηθικό μας με την ανεμελιά που δείχνουν : «χαζοί 'στε ρε στραβάδια που κάθεστε και ξεπατώνεστε» Λένε. Είναι μήπως ο ζήλος του νεοφώτιστου ή κάποια λείψανα των καλών μας τρόπων; Γιατί έτσι κι αλλιώς η R.A.F. μας πληρώνει τρία μισόπεννα την ώρα, 24 ώρες το 24ωρο. Η δουλειά πληρωμένη, το φαΐ πληρωμένο, ο ύπνος πληρωμένος και τα μισόπεννα όλο και μαζεύονται. Αδύνατον λοιπόν να προσδώσεις αξιοπρέπεια σε μια δουλειά με το να την κάνεις καλά. Πρέπει να πάρει όσο*

περισσότερο χρόνο γίνεται, γιατί μετά δεν σε περιμένει μια ζεστή γωνιά, αλλά κάποια άλλη δουλειά».

Είτε υπάρχει υπερβολική είτε ελάχιστη δουλειά, το άτομο που στον έξω κόσμο ήταν προσανατολισμένο προς την εργασία τείνει να εξαχρησθεί από το, σχετικό με θέματα διαχείρισης εργασίας και προσωπικού, σύστημα των Ενόπλων Δυνάμεων. Υπάρχει λοιπόν, μια ασυμβατότητα ανάμεσα στην απόδοση στην εργασία και τις όποιες αμοιβές στις Ένοπλες Δυνάμεις και στον άξονα εργασία-αμοιβή της κοινωνίας μας. Ο Στρατός είναι ένα κοινωνικό υβρίδιο, εν μέρει κοινότητα διαμονής και εν μέρει τυπική οργάνωση. Εδώ έγκειται το ιδιάζον κοινωνιοψυχολογικό ενδιαφέρον του. Ένας ακόμη λόγος που η εξέταση του συστήματος των ενόπλων δυνάμεων παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον είναι ότι αποτελεί ένα φυσικό πείραμα. Ο στρατός ανέκαθεν μας παρουσιάζεται ως ένα «θερμοκήπιο» μέσα στην κοινωνία μας, που έχει σαν σκοπό την μεταλλαγή ατόμων («το αγόρι» που με την καθοδήγηση του «πατέρα-ομαδάρχη» γίνεται «άντρας», αφού «ενηλικιωθεί» περνώντας μέσα από σειρά διαδικασιών-τελετών μύησης). Συναντώνται δηλαδή πρακτικές αυστηρής μύησης (Aronson & Mills, 1959) παρόμοιες με αυτές που καταγράφηκαν από εθνολόγους και κοινωνιολόγους σε μη-δυτικές φυλές νομάδων και αγροτών που αναπτυσσόμενου κόσμου. Κοινό σημείο όλων των τελετών μύησης αποδείχτηκε το γεγονός ότι, συχνά, περιλαμβάνουν δύσκολες και επίπονες δοκιμασίες. Η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας (Festinger, 1957) τις ερμηνεύει λέγοντας ότι αυτές ακριβώς οι δοκιμασίες έχουν αντικειμενικό σκοπό την ανύψωση της αίγλης που περιβάλλει το λειτούργημα ή τη θέση που καταλαμβάνει ο μυημένος, με την έννοια ότι το γεγονός πως κάποιος υπέφερε για να πετύχει κάτι, είναι ασυμβίβαστο με την ιδέα ότι αυτό που πέτυχε δεν έχει μεγάλη αξία. Η ένταση της υφιστάμενης δοκιμασίας οδηγεί, δηλαδή, το άτομο και το περιβάλλον του στο να θεωρούν ακόμα θετικότερη την καινούργια κοινωνική του θέση. Έτσι δικαιολογείται το ότι το τραχύ εισαγωγικό στρατιωτικό σύστημα επιβιώνει γιατί η σκληρότητα και η ταπείνωση συνεπάγεται μια ανταμοιβή (Soeters et al., 2003): «αν η πλήρης εισαγωγή στην ομάδα ήταν εύκολο να επιτευχθεί δεν θα άξιζε να την έχεις» (Heffron, 1989, σελ. 217).

Όποια κι αν είναι λοιπόν τα κίνητρα για εργασία, αυτά δεν έχουν την ίδια δομική σημασία που θα είχαν στον «έξω» κόσμο. Θα πρέπει λοιπόν να υπάρξουν διαφορετικά κίνητρα για απόδοση και διαφορετικές στάσεις απέναντι στα καθήκοντα εντός του στρατού. Αυτό είναι και το δεύτερο θέμα της εργασίας αυτής.

Όσο αφορά την αναγκαιότητα του θεσμού της θητείας, πολλά υποστηρίζονται αλλά θα επισημανθεί η άποψη των στρατευσίμων που πρεσβεύουν την κατάργηση της υποχρεωτικής στρατεύσεως και την μετατροπή του στρατού σε αποκλειστικά επαγγελματικό, πράγμα άλλωστε που έχει δρομολογηθεί αλλά δεν είναι γνωστό που θα καταλήξει. Αυτό που έχει γίνει πραγματικότητα –προς ανακούφιση του ανδρικού πληθυσμού της Ελλάδας- είναι μια αισθητή μείωση της θητείας. Οι νέοι υποστηρίζουν ότι η στράτευση δεν τους ωφελεί σε τίποτε, ανακόπτει την πορεία της ζωής τους, είναι μια κουραστική εμπειρία, και πάνω από όλα μια εμπειρία που τους υποβαθμίζει σαν άτομα. Προσθέτουν επίσης, ότι σαν θεσμός οι Ε.Δ. δεν λειτουργούν σωστά, οι δομές τους είναι απαρχαιωμένες («παλαιολιθικές», όπως συνηθίζουν να λένε), ενώ δεν δέχονται να εκτελούν διαταγές που αφενός εκπορεύονται από άτομα που δεν μπορούν να θεωρήσουν ανώτερά τους, και αφετέρου πολλές φορές είναι (ή έστω τους φαίνονται) εντελώς παράλογες.

1.1.2. Ο στρατός ως ομάδα

Η ομάδα ορίζεται από το Tajfel (1966) ως μια κατηγορία ανθρώπων, οι οποίοι πληρούν δύο προϋποθέσεις: η πρώτη προϋπόθεση είναι ότι το άτομο αναγνωρίζει τον εαυτό του ως μέλος αυτής της κατηγορίας και η δεύτερη ότι αυτή η αναγνώριση έχει γι' αυτόν κάποια συναισθηματική αξία. Υπό αυτή την έννοια ο στρατός αποτελεί μια ομάδα.

Οι Αμερικανοί, που υπήρξαν οι πρώτοι που ασχολήθηκαν με τα φαινόμενα που εμφανίζονται στις Ε.Δ. και συνεχίζουν να διερευνούν κάθε φαινόμενο που εμφανίζεται εντός του πλαισίου αυτού, θεωρούν το στρατό ως σύνθεση μιας ετερόκλητης ομάδας ατόμων με κοινούς σκοπούς και ίδιες συνθήκες ένταξης, ενώ τον προσεγγίζουν, με «εργαλεία μάνατζμεντ», σαν μια υποδειγματική επαγγελματική ομάδα που χαρακτηρίζεται από αυστηρές δομές, κλειστή κοινωνική οργάνωση, τυπικές κοινωνικές σχέσεις και επαφές μεταξύ των μελών και αυστηρή ιεραρχική διαστρωμάτωση.

Επειδή ο όρος «ομάδα» δεν παύει να είναι γενικός, θα γίνει προσπάθεια να περιγραφεί ο στρατός βάση διαφόρων ταξινομήσεων ομάδων ώστε να δύναται ο καθένας να διεισδύσει βαθύτερα στα χαρακτηριστικά που τον περιγράφουν (το στρατό).

Σύμφωνα με τους Anzieu & Martin (1968) οι ομάδες διακρίνονται σε πέντε είδη:

- ♦ Το *πλήθος*, που συνίσταται από ένα μεγάλο αριθμό ατόμων, με σχετικά χαμηλό βαθμό οργάνωσης, που βρίσκονται στον ίδιο χώρο με σκοπό την ικανοποίηση μιας προσωρινής τους ανάγκης (π.χ. άτομα που παρακολουθούν ένα ματς) και υπόκεινται σε μετάδοση συναισθημάτων.
- ♦ Τη *φατρία*, όπου κυριαρχεί η αναζήτηση της ομοιότητας μέσα σε μια ατμόσφαιρα συναισθηματικής υποστήριξης και ασφάλειας, και πρόκειται για ολιγομελή ομάδα με χαμηλό βαθμό οργάνωσης (π.χ. εφηβικές ομάδες).
- ♦ Τη *συσσωμάτωση*, όπου ο αριθμός των ατόμων ποικίλει, ο βαθμός οργάνωσης είναι μεσαίος, οι ανθρώπινες σχέσεις είναι επιφανειακές και οι στόχοι, είναι σταθεροί και επαφίενται σε αντιπροσώπους (π.χ. σύλλογοι).
- ♦ Τη *μικρή ή πρωτογενή ομάδα*, που χαρακτηρίζεται από μικρό σχετικά αριθμό συμμετεχόντων που παρουσιάζουν ενεργό αναζήτηση κοινών θετικά υπενδεδυμένων στόχων, συχνά πρωτοποριακών. Εδώ εμφανίζονται έντονες συναισθηματικές σχέσεις (συμπάθειες-αντιπάθειες), διαφοροποίηση ρόλων και δημιουργία κανόνων, γλώσσας και τελετουργικών που αναδεικνύουν υψηλό βαθμό οργάνωσης.
- ♦ Τέλος, τη *δευτερογενή ομάδα (ή οργανισμό)*, που χαρακτηρίζεται από τυπικές ορθολογικές σχέσεις, με μεγάλο βαθμό οργάνωσης και προσδιορισμένους (όμοιους ή συμπληρωματικούς) στόχους και αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα που λειτουργεί θεσμικά στο εσωτερικό κάποιου ιδιαίτερου τομέα της κοινωνικής πραγματικότητας. Ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι μεταβλητός.

Σε αυτό το τελευταίο είδος υπάγεται και ο στρατός. Είναι δηλαδή, μια τυπική δευτερογενής ομάδα.

Ο Maisonneuve (1990), για την καλύτερη συστηματοποίηση της ποικιλίας των ομάδων στο πλαίσιο έρευνας, προτείνει την ταξινόμησή τους σύμφωνα με τα ακόλουθα τέσσερα κριτήρια:

1) Σε σχέση με την *κοινωνική οργάνωση*: η ομάδα μπορεί να είναι θεσμική (όταν εξαρτάται άμεσα από την κοινωνική οργάνωση) ή αυθόρμητη (όταν προέρχεται από τη σύνοδο επιμέρους στόχων και επιθυμιών).

2) Σε σχέση με τους *αποδεκτούς (ρητούς ή μη) κανόνες*: η ομάδα μπορεί να είναι τυπική (οι κανόνες να προϋπάρχουν της ομάδας) ή άτυπη (οι κανόνες αναδύονται βαθμιαία καθώς εκτυλίσσεται η αλληλεπίδραση).

3) Σε σχέση με το *συλλογικό σχέδιο*: η ομάδα μπορεί να αποτελεί για τα μέλη της σκοπό (βασική ομάδα) όπου τα μέλη είναι «επικεντρωμένα στην ομάδα» και συνεπώς προέχουν οι συναισθηματικοί παράγοντες, δηλαδή, το να «ήμαστε μαζί», ή να αποτελεί μέσον (ομάδα εργασίας) όπου τα μέλη είναι «επικεντρωμένα στο έργο» και προέχει το έργο και οι λειτουργικοί παράγοντες.

4) Σε σχέση με το *επιστημονικό σχέδιο*: η ομάδα μπορεί να είναι φυσική (να υπάρχει ανεξάρτητα από το επιστημονικό σχέδιο) ή εργαστηριακή (η ομάδα έχει δημιουργηθεί με μοναδικό στόχο την επιστημονική έρευνα).

Συνεπώς σήμερα, βάση της ανωτέρω τυπολογίας, ο στρατός είναι: φυσική, θεσμική και τυπική ομάδα εργασίας, αφού υπάρχει ανεξάρτητα από το επιστημονικό σχέδιο, εξαρτάται άμεσα από την κοινωνική οργάνωση με κανόνες που προϋπάρχουν αυτής και αποτελεί μέσον για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου έργου (της εθνικής άμυνας).

Ο Douglas (1995) παρουσιάζει μια εκτενέστερη ταξινόμηση των ομάδων παραθέτοντας έντεκα (11) κριτήρια τα οποία είναι: η *φύση* (φυσική/τεχνητή), η *καταγωγή* (δημιουργημένη/αυθόρμητη), ο *ηγέτης* (κατευθυντική/μη κατευθυντική), ο *χώρος* (περιβαλλοντικές επιδράσεις, ήθος, δομή και διαχείριση), τα *μέλη* (βασικά χαρακτηριστικά και κριτήρια επιλογής των μελών), το *αποτέλεσμα* (σκοπός της ομάδας), ο *αριθμός* (μέγεθος), η *δίοδος* (ανοικτή/κλειστή), ο *προσανατολισμός* (επιλεγμένη θεωρητική βάση και προσέγγιση), το *πρόγραμμα* (επιλογή κυρίας δραστηριότητας) και η *διάρκεια* (χρονική διάρκεια ύπαρξης της).

Βάση αυτής της ταξινόμησης ο στρατός είναι:

- Με κριτήριο τη *φύση* είναι μια «*τεχνητή*» ομάδα, αν και το γεγονός ότι έχει κρίσιμη σημασία για την κοινωνική δομή, έχει αναπτυχθεί πριν πολλά χρόνια –άρα έχει «παράδοση»- καθώς και το ότι συχνά αποτελεί μέρος της καθημερινής εμπειρίας των μελών της κοινωνίας, θα μπορούσε να της δώσει και τον τίτλο της «φυσικής» ομάδας. Χαρακτηριστικά της η παράδοση και η καχυποψία.
- Με κριτήριο την *καταγωγή* είναι μια «*δημιουργημένη*» ομάδα, με κύριο χαρακτηριστικό τη γένεσή της υπό την πίεση των περιστάσεων (εξωτερικοί κίνδυνοι και ανάγκη προστασίας της εδαφικής ακεραιότητας της χώρας).
- Με κριτήριο την *ηγεσία* είναι μια «*κατευθυντική*» (ετεροκατευθυνόμενη σε κάποιες περιπτώσεις) ομάδα.
- Με κριτήριο το *χώρο* είναι συνήθως μια «*απομονωμένη*» ομάδα.

- Με κριτήριο τα μέλη είναι μια «κοινωνικής βάσης» ομάδα.
- Με κριτήριο το αποτέλεσμα είναι μια «ομάδα υποστήριξης της ισορροπίας».
- Με κριτήριο τον αριθμό είναι μια «μεγάλη» ομάδα.
- Με κριτήριο τη δίοδο είναι μια «ανοικτή υπό προϋποθέσεις» ομάδα.
- Με κριτήριο τον προσανατολισμό είναι μια «συλλογική ομάδα εργασίας».
- Με κριτήριο το πρόγραμμα είναι μια «ομάδα συνδυασμού δραστηριοτήτων».
- Με κριτήριο τη διάρκεια είναι μια «εκτεταμένης διάρκειας» ομάδα.

1.1.3. Ο στρατός ως θεσμός

Όταν τα πρότυπα συμπεριφοράς και ιδεολογίας αποκτούν μια σχετική διακριτότητα, σταθερότητα και αυτονομία, τα αποκαλούμε θεσμούς (Monaghan, 2000). Ο όρος «θεσμός» (institution) παραπέμπει σε οργανισμούς όπως οι φυλακές ή τα ψυχιατρικά νοσοκομεία, που περιλαμβάνουν ανθρώπους, συχνά χωρίς τη θέλησή τους (Watson, 1988). Επίσης, ονομάζουμε «θεσμό» οποιοδήποτε οργανωμένο στοιχείο της κοινωνίας που έχει συνέχεια και περιέχει επαναλαμβανόμενες και καθιερωμένες μορφές συμπεριφοράς (Watson, 1988).

Υπό αυτές τις έννοιες ο στρατός θεωρείται «θεσμός». Άλλωστε όπως αναφέρει η Nuciari (2003) (σελ. 69), *«ακόμα και ανάμεσα στις διαφορές που επισημαίνονται ανάμεσα σε διάφορα έθνη, όλα τα μοντέλα αναφέρονται στις Ε.Δ. σαν θεσμό (institution) όπου οι επαγγελματίες στρατιωτικοί εκτελούν τις δραστηριότητές τους, και ο κοινός σκοπός είναι η κατανόηση του βαθμού της σύγκλισης/διάστασης που υφίσταται μεταξύ στρατιωτικού οργανισμού και κοινωνίας πολιτών»*.

Σύμφωνα με τον Erving Goffman (1961) - ο οποίος εξέτασε τους τρόπους με τους οποίους η ταυτότητα ενός ατόμου μπορεί να μεταβληθεί και να αλλάξει σκοπίμως, όταν υπονομεύονται συνήθη και δεδομένα πλαίσια κοινωνικής στήριξης - είναι η πιο ακραία μορφή θεσμού (μαζί με τις φυλακές, τα κοινόβια και τα ψυχιατρικά ιδρύματα), αυτό που αποκάλεσε «απόλυτο θεσμό». Ο απόλυτος θεσμός εκλαμβάνεται σαν ένα αυτόνομο σύστημα στο οποίο συμμετέχουν, με την θέλησή τους ή όχι, όμοιοι που παράγουν ένα κλειστό πλέγμα σχέσεων που υπόκεινται σε αυστηρούς έως απόλυτους κανόνες, και (τα μέλη) είναι ξεκομμένοι από την υπόλοιπη κοινωνία για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Έχει παρατηρηθεί ότι η έννοια του θεσμού είναι αντίστοιχη, σε υψηλότερο επίπεδο, με την έννοια του «ρόλου» (Radley,

1996) και την έννοια των θεσμοποιημένων αμυντικών μηχανισμών. Οι ρόλοι, όπως και οι θεσμοί, συνεπάγονται επαναλαμβανόμενες και καθιερωμένες μορφές συμπεριφοράς, αλλά η έννοια του ρόλου χρησιμοποιείται σε πιο περιορισμένα και συγκεκριμένα πεδία από ότι η ευρύτερη έννοια του θεσμού. Οι θεσμοί, που συχνά αναφέρονται και ως «κοινωνικοί θεσμοί», περιλαμβάνουν μορφές δραστηριότητας υψηλότερου επιπέδου και ενσωματώνουν ποικίλους ρόλους. Επειδή οι χώροι που φιλοξενούν και διαφυλάσσουν τους ρόλους (ή κατ' επέκταση τους θεσμούς), ρυθμίζουν με τον πλέον απόλυτο τρόπο κάθε πτυχή της ζωής των μελών τους, επιβάλλουν οι ίδιοι τη διαιώνισή τους στο πλαίσιο ενός «ισοζυγίου ομοιόστασης» (κατάσταση κατά την οποία όλα τα μέρη ενεργούν κατά τρόπο που θα επιτρέψει να διατηρηθεί η ισορροπία του συνόλου), κάθε τι, αλλά και καθένας, που δύναται να διαταράξει τη ισορροπία των πιστεύω τους πρέπει να αποκρουσθεί και να απομακρυνθεί. Αντίθετα από ότι συμβαίνει στην ευρύτερη κοινωνία, όπου το άτομο επιλέγει την προσωπική του ζωή, δικαιούται να διαμένει μόνος ή με άλλους, να εργάζεται και να διασκεδάζει σε διαφορετικούς χώρους με άλλα άτομα της επιλογής του, στους απόλυτους θεσμούς κάθε ατομικότητα ισοπεδώνεται λόγω της ομαδικής υπαγωγής σε ένα αυστηρά τυπικό σύστημα λειτουργίας.

Οι οργανισμοί αυτοί (ένας από αυτούς είναι και οι Ε.Δ.) ρυθμίζουν κυριολεκτικά κάθε πτυχή της ζωής των μελών τους με στόχο την ταυτοποίηση σε έναν ομόσκοπο μηχανισμό με προκαθορισμένους θεσμικά στόχους: η είσοδος και η έξοδος ελέγχεται μέσω κλειστών θυρών και συγκεκριμένων ωραρίων, επιβάλλεται ομοιόμορφη εμφάνιση, αυτά οφείλουν να κουρεύουν τα μαλλιά τους με συγκεκριμένο τρόπο ή να ξυρίζουν το κεφάλι τους, ο συνήθης ρουχισμός αντικαθίσταται με στολή, η ομιλία διακατέχεται από νέες φράσεις και τρόπους εκφοράς, στερούνται πολλά (ή και όλα) τα προσωπικά τους αντικείμενα, η καθημερινή τους συμπεριφορά πρέπει να υπακούει σε αυστηρούς νόμους και κανόνες ενώ υπόκεινται στην απόλυτη αυθεντία των ανωτέρων τους (στην υφιστάμενη ιεραρχική κλίμακα). Στην εξαιρετικά πιεστική αυτή κατάσταση διδάσκονται τους ιδιαίτερους τρόπους, με τους οποίους ο θεσμός που υπηρετούν τους υποχρεώνει να πράττουν, να σκέπτονται και να αισθάνονται, τρόποι που δεν υιοθετούνται κατ' ανάγκη από την ευρύτερη κοινωνία από την οποία προέρχονται. Αυτός ο υπερβολικός βαθμός ελέγχου και αυστηρής προτυποποίησης της συμπεριφοράς, γνωρίσματα που συχνά διακρίνουν τους απόλυτους θεσμούς (Goffman, 1961), δημιουργεί ακραίες ηθικές καταστάσεις αλλά και αντιδράσεις.

Ένα θέμα που έχει τεράστια σημασία για την διαμόρφωση των θεσμών είναι αυτό της εξουσίας. Η κοινωνιολογία, συνήθως, ασχολείται με τα ζητήματα εξουσίας και έχει επισημάνει ότι ορισμένοι άνθρωποι έχουν μεγαλύτερο «διαμορφωτικό» ρόλο σε σχέση με άλλους στα θέματα καθιέρωσης θεσμών. Οι απλοί φαντάροι, για παράδειγμα, διαμορφώνονται από τους στρατιωτικούς θεσμούς, αλλά ταυτόχρονα παίζουν και κάποιο ρόλο στη διαμόρφωση αυτών των θεσμών. Οι αξιωματικοί και οι στρατηγοί επίσης διαμορφώνουν και διαμορφώνονται, αλλά παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην κατασκευή των στρατιωτικών θεσμών από ότι οι απλοί στρατιώτες (Watson, 1988). Γενικά οι θεσμοί εγείρουν ψυχολογικά ζητήματα που αφορούν το άτομο. Ένα ερώτημα που γεννάται σχετικά με τη στρατιωτική θητεία είναι εάν διαπλάθει την προσωπικότητα αναπτύσσοντας το αίσθημα υπακοής και ευθύνης ή προχωράει περισσότερο και δρα συνθλίβοντας την προσωπικότητα και δημιουργώντας άτομα που υποτάσσονται σε μια καταπιεστική ιεραρχία;

Σύμφωνα με τον Weber και τους «επιγόνους» του η πεμπτουσία των σύγχρονων θεσμών είναι η γραφειοκρατία (Gerth, 1958). Αυτή, όσον αφορά τη διοίκηση, οργανώνει ευρείες ομάδες ανθρώπων, θέτοντας απρόσωπους σκοπούς και ρυθμίζοντας τις ενέργειες των ατόμων που την υπηρετούν μέσω ενός ρητού συνόλου κανόνων, οι οποίοι αφορούν στην ορθή διαδικασία. Ο Weber (1968) υποστήριζε ότι η γραφειοκρατία αποτελεί από μόνη της βασικό θεσμό των σύγχρονων κοινωνιών. Εντόπισε χαρακτηριστικά της γραφειοκρατίας, όπως η χρήση μιας δομής ελέγχου που βασίζεται στην ιεραρχία των θέσεων, η τοποθέτηση και η προαγωγή ατόμων επί τη βάση συμβατικών συμφωνιών, η ύπαρξη εγγυημένων μισθών, η τεχνική εκπαίδευση και η προϋπάρχουσα εμπειρία ως προϋπόθεση εργασίας, η αυστηρή διάκριση του αξιώματος και του προνομίου, το ιδεολόγημα της αξιοκρατίας και άλλα. Η φράση «θα χαιρόμουν να σας βοηθήσω, αλλά το απαγορεύουν οι κανονισμοί» είναι χαρακτηριστική του γραφειοκράτη. Μέσα σε αυτό το πνεύμα αναπτύχθηκε και η σύγχρονη μορφή του στρατού, ο οποίος έλαβε και το χαρακτηριστικό του «ορθολογικοποιημένου θεσμού» αφού διακρίνεται από συμπεριφορές που στερούνται νοήματος και αποτελεσματικότητας και κανονισμούς που εφαρμόζονται χωρίς ελαστικότητα. Τα μέλη τέτοιων θεσμών προσλαμβάνονται και προάγονται για λόγους που μικρή μόνο σχέση έχουν με την αποτελεσματικότητα που επιδεικνύουν κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους στο χώρο αυτό. Επιπλέον κάθε άλλο παρά

θωρακισμένοι είναι απέναντι στο νεποτισμό², τη διαφθορά ή το δεσποτισμό (Monaghan, 2000).

1.1.4. Ο Στρατός ως χώρος αναπαραστάσεων και ιδεολογικής ζύμωσης

Η ιδεολογία είναι ένα σύστημα αναπαραστάσεων, έτοιμων ιδεών, σχετικής συνοχής, που ανακατεύει αξίες και δοξασίες, αλλά που προσλαμβάνεται από εκείνους που προσχωρούν σ' αυτήν ως μια αληθινή και παγκοσμιοποιούμενη γνώση (Lipiansky, 1991, σελ. 359). Η αναπαράσταση διαφοροποιείται από την ιδεολογία λόγω του συγκεκριμένου δύο παραγόντων τους οποίους συνοψίζει ο Παπαστάμου (2001): (α) η «ιδεολογία» εκφράζει τις θέσεις, απόψεις και αξίες της κυρίαρχης τάξης ή ομάδας τη συγκεκριμένη ιστορική στιγμή στο συγκεκριμένο κοινωνικο-πολιτικό χώρο, και πηγάζει από τα επίσημα ή/και «επώνυμα» κείμενα, σε αντίθεση με την «κοινωνική αναπαράσταση», η οποία, ασχολούμενη με τα «ανώνυμα» γεγονότα της καθημερινής ζωής, ενσαρκώνει τη συνισταμένη κοινή γνώμη επιμέρους κοινωνικών φορέων ή/και ομάδων, και (β) η «ιδεολογία» αποτελεί μια σοβαροφανή επένδυση του «κοινού νου», με την έννοια της «κοινωνιογνωστικής» μη διαψευσιμότητας των συστατικών της στοιχείων αλλά και της «κοινωνιοψυχολογικής» μεροληψίας των προτάσεων της, σε αντίθεση με την «κοινωνική αναπαράσταση», η οποία –εξαιτίας της διαδικασίας της «αγκίστρωσης» - αλλοιώνει μεν την υπό ερμηνεία «πραγματικότητα», αλλά αυτό γίνεται μέσα από την απόπειρα της να την προσαρμόσει στα ήδη υπάρχοντα κοινωνιογνωστικά σχήματα, καθιστώντας την κατ' αυτό τον τρόπο οικεία και κατ' επέκταση κατανοητή. (βλ. Παπαστάμου 2001, σελ. 210-211).

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω αλλά και τον ορισμό που έχει δώσει ο Παπαστάμου για την ιδεολογία: «*η ιδεολογία είναι ένα κλειστό, μη διαψεύσιμο σύστημα πρόσληψης, ερμηνείας και παραγωγής της πραγματικότητας*» (βλ. Παπαστάμου 2001, σελ. 203), είναι φανερό ότι η έννοια της ιδεολογίας χαρακτηρίζει το χώρο του στρατού. Δύο τουλάχιστον μηχανισμοί λειτουργίας της ιδεολογίας εμφανίζονται εντονότατοι στους λειτουργούς (μόνιμα στελέχοι) του χώρου του στρατού: ο ένας είναι ο μηχανισμός της εκλογίκευσης (Beauvois & Joule, 1981), μέσα από τον οποίο τα άτομα δικαιολογούν τις συμπεριφορές που τους επιβάλλονται

² τάση να τοποθετούνται σε θέσεις και αξιώματα φίλοι, συγγενείς και ευνοούμενοι των ισχυρών προσώπων της δημόσιας ζωής αντί των άξιων και κατάλληλων (Μπαμπινιώτης, 1998).

από την κοινωνική τους θέση (κι όχι μόνο). Ο άλλος είναι ο μηχανισμός της ανοσοποίησης (Deconchy, 1971, 1976, 1980, 1984), χάρη στον οποίο το άτομο απορρίπτει κάθε πληροφορία ικανή να διαψεύσει τις «αλήθειες» του ιδεολογικού συστήματος στο οποίο έχει προσχωρήσει.

1.1.5. Μόνιμα στελέχη (Αξιωματικοί και υπαξιωματικοί) των Ε.Δ.. Παιδεία, εκπαίδευση και ο τρόπος διοίκησης που εξασκούν

Μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο επερχόμενες αλλαγές επηρέασαν το «στρατιωτικό οικοδόμημα» και τις διαδικασίες εντός αυτού, δημιουργώντας ένα νέο μοντέλο Ε.Δ., που ο Janowitz (1960) ονόμασε «Αστυνομική δύναμη» (constabulary force): μια δύναμη που είναι συνεχώς έτοιμη να δράσει, υποχρεωμένη σε μια ελάχιστη χρήση δύναμης αναζητώντας βιώσιμες διεθνείς σχέσεις αντί για τη νίκη. Αυτό το είδος στρατού είναι μέρος ενός νέου τεχνολογικού πλαισίου όπου, στο ανώτερο επίπεδο των συγκρούσεων, η ανάπτυξη των πυρηνικών όπλων και των στρατηγικών σχεδίων επιβολής μέσω πειθούς, οδήγησαν στη «μεταμόρφωση» των επαγγελματιών των Ε.Δ. σε ελεγκτές μηχανών και όπλων σχεδιασμένων να παραμένουν ανενεργές (Nuciarì & Sertorio, 2000a). Μέσα σε αυτές τις αλλαγές μια πρόκληση για τις τυπικές αρχές του παραδοσιακού «πολεμιστή», και συγκεκριμένα του «ηρωικού» ηγέτη, είναι η ανάγκη για μια ισορροπία μεταξύ αυτού του ρόλου και ενός άλλου, που ορίζεται ως στρατιωτικός τεχνολόγος (military technologist). Σύμφωνα με το Janowitz (1960) (σελ. 424-425): *Οι στρατιωτικοί τεχνολόγοι τείνουν να αντικρούουν το αστυνομικό σχέδιο λόγω της ουσιώδους απασχόλησης τους με το ανώτερο επίπεδο των καταστρεπτικών αλληλουχιών και την πίεση να τελειοποιήσουν τα όπλα ανεξάρτητα από τις εκβάσεις των διεθνών πολιτικών. Σε τη σειρά τους, οι «ηρωικοί» ηγέτες τείνουν να αντικρούουν το «αστυνομικό σχέδιο» λόγω της επιθυμίας τους να διατηρήσουν το συμβατικό στρατιωτικό δόγμα και την αντίστασή τους να εκτιμούν τις πολιτικές συνέπειες των περιορισμένων στρατιωτικών δράσεων οι οποίες δεν παράγουν «νίκη».*

Με την έννοια αυτή μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα στελέχη των Ε.Δ., οι «μόνιμοι» για τα ελληνικά δεδομένα, είναι «ηρωικοί» ηγέτες και ταυτόχρονα τεχνοκράτες. Σήμερα, ο επαγγελματισμός των στελεχών καθορίζεται περισσότερο από την διαχειριστική ικανότητα και τον τρόπο που αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τις σύγχρονες κοινωνικοπολιτικές συνθήκες μέσα στις οποίες καλούνται να

αναλάβουν δράση, παρά από το προγενέστερο μοντέλο του γενναίου στρατιωτικού που απόλυτα άκαμπτος και πειθαρχημένος είναι έτοιμος να θυσιαστεί, ακόμα και άσκοπα, για τις ιδέες που του έχουν επιβάλλει (Janowitz, 1960). Άλλωστε ο τύπος του τεχνοκράτη και διαχειριστή πόρων (έμψυχων και υλικών) στρατιωτικού μειώνει την απόσταση του από τον πολίτη και τον επαναφέρει στην κοινωνική πραγματικότητα ως αναπόσπαστο κομμάτι αυτής με τα ίδια πρότυπα και αξίες που ισχύουν την εκάστοτε χρονική στιγμή. Εδώ πρέπει να τονιστεί η αέναη σύγκρουση του στρατιωτικού ανάμεσα στο συγκλίνον και αποκλίνον μοντέλο δηλαδή μεταξύ πολιτικής και στρατιωτικής ζωής (Moskos, 1973a).

Οι αξιωματικοί και υπαξιωματικοί αποτελούν τα μόνιμα στελέχη του στρατού (είτε πρόκειται για το Πολεμικό Ναυτικό, το Στρατό Ξηράς ή την Πολεμική Αεροπορία) και είναι αυτοί που καλούνται να εξασκήσουν Διοίκηση στο χώρο αυτό. Γενικά με τον όρο «Διοίκηση» περιγράφεται ο συντονισμός και η εναρμόνιση όλων των παραγωγικών πόρων (ανθρώπινων, υλικών, τεχνικών) για την επίτευξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων (Κανελλόπουλος, 1990).

Επίσης, Διοίκηση είναι η μεθοδική προσπάθεια προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου δραστηριοτήτων για την επιτυχία δεδομένων σκοπών (Σαΐτης, 1992).

Και ακόμα, Διοίκηση είναι η διαδικασία του συντονισμού ανθρώπων και άλλων πηγών, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού (Pride, Hughes & Kapoor, 1996).

Οι λειτουργίες της διοίκησης είναι πέντε: α) ο σχεδιασμός β) η οργάνωση γ) η διεύθυνση δ) ο έλεγχος και ε) η ανασκόπηση και η τροποποίηση.

Συνεπώς η διοίκηση είναι μια συνεχόμενη και διαρκής διαδικασία και υφίσταται (σε κάθε οργανισμό) σε τρία επίπεδα. Δηλαδή, υπάρχουν τρία επίπεδα διοίκησης: το *ανώτερο*, το *μεσαίο* και το *κατώτερο*. Οι ανωτέρω αναφερόμενες λειτουργίες της διοίκησης είναι οι ίδιες ανεξάρτητα από το επίπεδο στο οποίο εφαρμόζονται.

Ο αναγκαίος συνδυασμός ικανοτήτων που θα «παράγει» αυτόν που θα διοικήσει, τον στρατιωτικό ηγέτη, δίνεται μέσω της στρατιωτικής παιδείας και εκπαίδευσης των μονίμων στελεχών σε ειδικούς γι' αυτό το σκοπό χώρους. Η εκπαίδευση αυτή αρχίζει από την πρώτη στιγμή που ο υποψήφιος αξιωματικός (ή υπαξιωματικός) του Στρατού, του Πολεμικού Ναυτικού και της Πολεμικής Αεροπορίας εισέρχεται, κατόπιν εισαγωγικών εξετάσεων, στην αντίστοιχη παραγωγική (όπως συνηθίζεται να αποκαλούνται οι στρατιωτικές σχολή) ακαδημία.

Η ιδιάζουσα αγωγή και εκπαίδευση εντός των στρατιωτικών σχολών μελετήθηκε – όσο αυτό μπορούσε να γίνει επιτρεπτό και δυνατό- από πολύ νωρίς. Μια καταγραφή της ζωής των δοκίμων σε μια στρατιωτική σχολή από τον Dornbusch (1955) δίνει μια εικόνα της προσπάθειας που γίνεται (που είναι και ο κυρίαρχος σκοπός των στρατιωτικών σχολών) ώστε να αποκοπεί ο υποψήφιος αξιωματικός από την «πολιτική» ζωή και τα «εκεί έξω πιστεύω»: *«Αυτή η ολοκληρωτική ρήξη με το παρελθόν πρέπει να επιτευχθεί σε σχετικά σύντομη περίοδο. Για δυο μήνες λοιπόν ο νέος δεν επιτρέπεται να εγκαταλείψει τη βάση ούτε να έχει κοινωνικές σχέσεις με μη δοκίμους. Η πλήρης αυτή απομόνωση βοηθάει να παραχθεί μια ενοποιημένη ομάδα νεοσύλλεκτων, και όχι ένα ετερογενές συνάθροισμα προσώπων με ανώτερες και υποδεέστερες θέσεις. Στολές διανέμονται την πρώτη μέρα και οι συζητήσεις περί οικονομικής ευμάρειας και οικογενειακής προέλευσης αποτελούν ταμπού. Παρόλο που η αμοιβή του δοκίμου είναι πολύ χαμηλή, δεν επιτρέπεται να παίρνει λεφτά από τα το σπίτι. Ο ρόλος του δοκίμου πρέπει να εκτοπίσει τους άλλους ρόλους που το άτομο έχει συνηθίσει να διαδραματίζει. Ελάχιστα ίχνη απομένουν που θα μπορούσαν να φανερώσουν την κοινωνική θέση στον έξω κόσμο»* (βλ. Dornbusch 1955, σελ. 317).

Η βασική στρατιωτική εκπαίδευση διευκολύνει την μετάβαση του ατόμου σε νέους κοινωνικούς ρόλους και καταστάσεις. Ένα ιδιαίτερο στοιχείο σε αυτή την εκπαίδευση είναι μια διαδικασία η οποία στο West Point³ καλείται το «σύστημα του δοκίμου της κατωτάτης τάξεως» (plebe system) και η οποία είναι γνωστή σαν πρόγραμμα «ξεψαρώματος» [«degreening» (green = νέος, άπειρος)] στις ευρωπαϊκές στρατιωτικές ακαδημίες. Σύντομα μετά την είσοδό τους, οι νεοκατατασσόμενοι, περνούν μέσα από μια διαδικασία υποβιβασμού και εξευτελισμού, δηλαδή, μια διαδικασία ανακατασκευής του πολιτικού ρόλου τους. Ακολουθώντας, έχοντας γίνει κοινωνοί νέων αξιών, οι δόκιμοι-αξιωματικοί «ανακατασκευάζονται» και τους δίνεται μια νέα ταυτότητα (ως «αλλοιωμένα» κοινωνικά όντα). Αυτό σημαίνει ότι εκτέθηκαν έντονα στις νόρμες, τις ιεραρχικές σχέσεις και στους πειθαρχικούς κανόνες του οργανισμού, οι οποίοι επικοινωνήθηκαν σε αυτούς από τους «αρχαιότερους» (παλαιότερους και ανώτερους) δοκίμους (Soeters et al., 2003).

³ Στρατιωτική Ακαδημία των Η.Π.Α. από την οποία προέρχεται η «αφρόκρεμα» των αξιωματικών του ενός από τα τέσσερα σώματα των Ε.Δ. της Αμερικής, του Στρατού.

Μέσα στη στρατιωτική σχολή, παράλληλα με την ακαδημαϊκή παιδεία⁴ και τη στρατιωτική εκπαίδευση, συντελείται και ένα έργο «ηθικοπλαστικής» αγωγής του δοκίμου που σύμφωνα με τον Χονδροκούκη (1976) φτιάχνει «ρομπότ» κι ίσως να εκτρέπει και να παραμορφώνει επικίνδυνα τον ανθρώπινο χαρακτήρα.

Η πρώτη επαφή του αδιαμόρφωτου νέου με το στρατιωτικό περιβάλλον είναι απογοητευτική αλλά πλήρως εκλογικευμένη. Άλλωστε το αναμένει αφού έχει πολλές φορές ακούσει τη λαϊκή ρήση: «εκεί που τελειώνει η λογική, ξεκινάει ο στρατός». Από την πρώτη στιγμή αρχίζουν τα πολυποίκιλα «καψώνια», που σκοπό έχουν, αφενός τη δοκιμασία των ψυχικών αντοχών του υποψηφίου και να του δώσουν να καταλάβει τη δεινή του θέση, και αφετέρου, να «αποδομήσουν» τον χαρακτήρα του και να τον «αναδομήσουν» εκ νέου, με τελικό στόχο την «στρατικοποίηση» του. Στην πραγματικότητα όμως το ζητούμενο είναι η εμφύσηση του φόβου. Φόβου που θα κάνει τον νέο, αξιωματικό ή υπαξιωματικό ένα απολύτως ά-λογο και ά-βουλο πλάσμα που απλά θα εκτελεί εντολές, πολλές φορές παράλογες, χωρίς να τις σκεφτεί, πόσο μάλλον να τις κατακρίνει. Και αυτό στην καλύτερη περίπτωση. Γιατί δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου η «εκπαίδευση» των μονίμων παραμορφώνει επικίνδυνα τον ανθρώπινο χαρακτήρα τους, με ανυπολόγιστες συνέπειες γι' αυτούς τους ίδιους αλλά και τους άλλους (υφισταμένους, οικογένειες κλπ), εκείνους δηλαδή που γίνονται, με τον ένα ή άλλο τρόπο, αποδέκτες της δράσης τους. Όπως αναφέρεται από τον McCleery (1953) *«ο εκπαιδευόμενος δόκιμος γίνεται αξιωματικός όταν, μεταξύ άλλων, αναγνωρίζει ότι τα δικαιώματά του πάνω στους στρατευμένους τα 'κέρδισε με τον ιδρώτα του' στο στρατόπεδο εκπαίδευσης αξιωματικών. Οι ταλαιπωρίες του στρατοπέδου μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δικαίωση της 'ευχαρίστησης' που προσφέρει το να διοικείς»* (βλ. McCleery 1953, σελ. 24). Κάτι ανάλογο επιτελούν και οι «πρακτικές (αυστηρής) μύησης» (Festinger, 1957) που μετατρέπουν έναν απλό δημόσιο λειτουργό σε βασανιστή των συνανθρώπων του (Huggis, Haritos-Fatouros & Zimbardo, 2002). Σύμφωνα με τον Παπαστάμου (1989^a), *«οι τελετές μύησης παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην κατάληψη ορισμένων κοινωνικών θέσεων ή στο πέρασμα από ορισμένες ηλικιακές τάξεις. Και σήμερα ακόμα, υπάρχουν ορισμένα*

⁴ που είναι τόσο περιορισμένη ώστε ο Χονδροκούκης (1976) να υποστηρίζει ότι *«κάνει τον αξιωματικό επικίνδυνο ρομπότ και εφέσιμο σε πλύση εγκεφάλου. Του δίνει νοοτροπία αναχρονιστική και τον κάνει να σκέφτεται μονοδρομικά και μονοδιάστατα. Δεν είναι σε θέση να εμπνεύσει, αλλά να εμπνευστεί. Αντί για καθοδηγητής γίνεται καθοδηγούμενος μέσα σε μια, άγνωστη γι' αυτόν, ημιμάθεια. Αντί να προβληματίζεται στα γύρω του και στην καλπάζουσα ανέλιξη των κοινωνιών και των πολιτευμάτων, γίνεται φορέας οπισθοδρόμησης. Τελματώνεται σε μια απαράδεκτη στασιμότητα φοβούμενος να ατενίζει τα «κακώς κείμενα»* (βλ. Χονδροκούκης 1976, σελ.22).

κατάλοιπα στις κοινωνίες μας, όπως τα “καψόνια” που γίνονται στους νεοφερμένους στις στρατιωτικές σχολές. Το κοινό σημείο όλων των τελετών μύησης είναι το γεγονός ότι, συχνά, περιλαμβάνουν δύσκολες και επίπονες δοκιμασίες. Η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας τις ερμηνεύει λέγοντας ότι αυτές ακριβώς οι δοκιμασίες έχουν ως αντικειμενικό σκοπό την ανύψωση της αίγλης που περιβάλλει το λειτούργημα ή τη θέση που καταλαμβάνει ο μυημένος, με την έννοια ότι το γεγονός πως κάποιος υπέφερε για να πετύχει κάτι, είναι ασυμβίβαστο με την ιδέα ότι αυτό που πέτυχε δεν έχει μεγάλη αξία. Η ένταση της υφιστάμενης δοκιμασίας οδηγεί, δηλαδή, το άτομο και το περιβάλλον του στο να θεωρούν ακόμα θετικότερη την καινούργια κοινωνική του θέση» (βλ. Παπαστάμου 1989^α, σελ. 38-39).

Αυτή η μορφή «εκπαίδευσης» ευνοεί την ομαλή είσοδο των νέων στελεχών (αξιωματικών και υπαξιωματικών) στο συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης του στρατού, σύστημα που συναντάται κατά κόρον στην Δημόσια Διοίκηση. Όπως υποστηρίζει ο Αλεξιάδης (1999) «ο συγκεντρωτικός τρόπος διοίκησης εκκινεί από την παραδοχή ότι το προσωπικό είναι ανίκανο για αυτοκαθοδήγηση και επομένως ανάξιο εμπιστοσύνης» (βλ. Αλεξιάδης 1999, σελ. 162). Η αναμένουσα κατάληξη της νοοτροπίας αυτής είναι η αντίσταση στη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τα προϊστάμενα κλιμάκια στα κατώτερα και στη συσσώρευση περιοριστικών κανόνων, τόσο λεπτομερειακών που καταντούν ασφυκτικοί, και ηθελημένα ή αθέλητα αποτελούν τροχοπέδη της δημιουργικότητας και αποθαρρύνουν την ανάληψη πρωτοβουλιών (Αλεξιάδης, 1999). Πιο συγκεκριμένα, η δυσπιστία των προϊσταμένων προς τους υφισταμένους τους (αφού πιστεύουν ότι είναι ακατάλληλοι για ανάληψη ευθυνών), και η αμφιθυμία των υφισταμένων προς τα πρόσωπα των προϊσταμένων τους (αφού στα πρόσωπά τους αναγνωρίζουν αυταρχικούς ηγέτες), επιφέρει μια ακολουθία από αρνητικές εξελίξεις όπως: μετατόπιση των κέντρων λήψης αποφάσεων από το πεδίο δράσης, αύξηση των προληπτικών ελέγχων, παγιοποίηση του θεσμού της προαγωγής όχι ανάλογα με αξιοκρατικά αντικειμενικά κριτήρια και προσόντα αλλά κατά «αρχαιότητα», ιεράρχηση της εξουσίας κατά τρόπο που εμποδίζει την επικοινωνία, τόσο την οριζόντια όσο και την κάθετη, αποθάρρυνση λήψης πρωτοβουλιών κ.ά. (Αλεξιάδης, 1999).

Ο Κονταράκος (1990) παραθέτει ένα συγκριτικό πίνακα των δύο ακραίων τρόπων διοίκησης, του συγκεντρωτικού και του αντιθέτου του, του αποκεντρωτικού όπως φαίνεται πιο κάτω (Πίνακας 1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΑΚΡΑΙΩΝ ΤΡΟΠΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ (στηρίζεται στην παραδοχή ότι το προσωπικό είναι άξιο εμπιστοσύνης)	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ (στηρίζεται στην παραδοχή ότι το προσωπικό δεν είναι άξιο εμπιστοσύνης)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ (τι, γιατί, πώς, πότε, πού, πόσο, ποιος)	• ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟΣ (ενοποίηση σκέψης και δράσης -προϊστάμενοι και υφιστάμενοι Σκέφτονται και εκτελούν μαζί) • ΟΡΑΜΑΤΙΚΟΣ	• ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ (διαχωρισμός σκέψης και δράσης -οι προϊστάμενοι σκέφτονται και οι υφιστάμενοι εκτελούν) • ΥΛΙΣΤΙΚΟΣ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ (άνθρωποι, δομές, μέσα έργο)	ΕΞΟΥΣΙΑ : • ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΓΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ (ΤΙ) • ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ (ΠΩΣ) ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ : • ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΠΡΟΣ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ : • ΑΜΦΙΔΡΟΜΗ/ΔΙΑΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ : • ΠΥΡΑΜΙΔΙΚΗ ΜΕ ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΕΙΣ • ΕΛΑΣΤΙΚΗ(ενθαρρύνει τη δημιουργία άτυπων ομάδων έργου για την επίλυση προβλημάτων)	ΕΞΟΥΣΙΑ : • ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΓΙΑ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ : • ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΗ/ΚΑΘΕΤΗ ΜΟΝΟ (εντολές από πάνω, αναφορές προόδου από κάτω) ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ : • ΜΟΝΟΔΡΟΜΗ/ΜΗ ΔΙΑΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ : • ΠΥΡΑΜΙΔΙΚΗ • ΜΟΝΟΛΙΘΙΚΗ • ΑΝΕΛΑΣΤΙΚΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ (ανάθεση, παρακίνηση, υποστήριξη, καθοδήγηση)	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΑ : • ΟΜΑΔΑ • ΙΔΕΕΣ/ΣΚΕΨΗ • ΑΞΙΕΣ • ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ • ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ • ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΑ : • ΑΤΟΜΟ • ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ/ΔΡΑΣΗ • ΚΑΝΟΝΕΣ • ΥΠΑΚΟΗ • ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ • ΣΤΑΣΙΜΟΤΗΤΑ
ΕΛΕΓΧΟΣ (παρακολούθηση, μέτρηση, σύγκριση με πρότυπα, διόρθωση)	• ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ (αξιολόγηση των αποτελεσμάτων μετά την ολοκλήρωση των ενεργειών-εξέλιξη του προσωπικού βάσει επιτευγμάτων) • ΘΕΤΙΚΟΣ-ΕΝΙΣΧΥΤΙΚΟΣ (υποβοηθεί την αυτοπραγμάτωση ως μέσο ενεργοποίησης του προσωπικού)	• ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΟΣ (προκαταβολική παρέμβαση στις σχεδιασμένες ενέργειες –αμοιβή του προσωπικού βάσει του χρόνου απασχόλησης) • ΑΡΝΗΤΙΚΟ-ΕΝΙΣΧΥΤΙΚΟΣ (απειλεί και τιμωρεί ως μέσο ενεργοποίησης του προσωπικού)

Συνέπεια της συγκεντρωτικής νοοτροπίας διοίκησης ενός οργανισμού είναι η υπαρξη αξιόλογων εργαζομένων σε όλα τα κλιμάκια της ιεραρχικής πυραμίδας των οποίων η απόδοση θα ήταν ασύγκριτα μεγαλύτερη εάν τους δίδονταν περισσότερες αρμοδιότητες και υπευθυνότητες. Παράλληλα αποδιοργανώνεται κυριολεκτικά η διοίκηση, εφόσον μια κεντρική εξουσία φορτωμένη με άπειρες ευθύνες δε μπορεί παρά να είναι αναποτελεσματική. Όσον αφορά τους υφισταμένους, αξιοσημείωτο είναι ότι η υπόνοια της ακαταλληλότητας έχει την ιδιότητα να αυτοεπιβεβαιώνεται συνεχώς αφού αφενός ο προϊστάμενος αρνείται να δώσει ευκαιρίες στους υφισταμένους του να δείξουν τι γνωρίζουν και τι αξίζουν, και αφετέρου αυτοί απογοητεύονται και ακόμα κι αν κάποια στιγμή τους δοθούν αυξημένες αρμοδιότητες δυσπιστούν και αρνούνται να τις αναλάβουν.

Το ερώτημα που τίθεται εύλογα είναι γιατί, αφού στην ουσία ένα συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης πιέζει και μειώνει την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, εξακολουθεί να υπάρχει και να πριμοδοτείται; Η απάντηση είναι απλή: διότι για να εφαρμοστεί στην πράξη ένας αποκεντρωτικός τρόπος διοίκησης πρέπει τόσο η ευρύτερη κοινωνική ομάδα, ο στρατός στην προκειμένη περίπτωση, και ιδιαίτερα οι διοικούντες του, όσο και οι υφιστάμενοί τους, οι στρατεύσιμοι, να είναι ψυχολογικά έτοιμοι για αυτή την συνδιαλλαγή, πράγμα που, όπως προκύπτει από την έρευνα μας, δε φαίνεται να ισχύει.

1.1.6. Θητεία - εκπαίδευση των οπλιτών και των εφέδρων αξιωματικών (στρατευσίμων)

Η Θητεία με την έννοια που έχει σήμερα στην Ελλάδα, «συνταγματική υποχρέωση κατάταξης των νέων ορισμένης ηλικίας στις τάξεις των Ε.Δ. για καθορισμένο χρονικό διάστημα», εμφανίστηκε για πρώτη φορά μετά τη Γαλλική Επανάσταση, όχι βέβαια ταυτόχρονα σε όλα τα κράτη (Καφές, 2005). Ο πολίτης κατατάσσεται πεπεισμένος ότι έχει καθήκον να προστατεύσει τα κεκτημένα αγαθά της ελευθερίας και της εδαφικής ακεραιότητας. Έτσι ο στρατιωτικός θεσμός από αριστοκρατικός και απευθυνόμενος σε μια κοινωνικοοικονομική ελίτ μετατρέπεται σε καθολικό, άρα εθνικό πρόταγμα αφού η κοινωνική σύνθεσή του στηρίζεται, και θεσμικά, στην κατάταξη ομοεθνών πολιτών, ταυτοποιώντας έτσι τον στρατιώτη με τον πολίτη-υπερασπιστή της Πατρίδας, της Ελευθερίας και της Δημοκρατίας και

δημιουργώντας έτσι τους πρώτους μαζικούς στρατούς της Ευρώπης (Καφφές, 2005). Έχει όμως και έναν άλλο σκοπό, ενδεχομένως όχι τόσο εμφανή, ωστόσο εξίσου αναγκαίο: την κοινωνικοποίηση και προετοιμασία του πολίτη, μέσα από διαδικασίες πειθαρχίας και υπακοής, ώστε να γίνει ένας αποδοτικός και φιλότιμος εργαζόμενος μέσα στις νέες συνθήκες εκβιομηχάνισης των δυτικών κοινωνιών.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να υπενθυμίσουμε ότι υπήρξαν όμως και αντιδράσεις που θεώρησαν ότι η υποχρεωτική στράτευση αποτελεί εμπόδιο στην ελεύθερη βούληση του πολίτη. Οι αντιδράσεις αυτές κορυφώθηκαν μετά τον πόλεμο του Βιετνάμ λόγω των σοβαρών παρενεργειών που επέφερε στην Αμερικανική κοινωνία. Όμως ταυτόχρονα οι ρητορικές περί μείωσης της διάρκειας της θητείας έγιναν μέσο προσέλκυσης των νέων ψηφοφόρων και έκτοτε εμφανίζονται να επικυρώνουν ή/και να τροφοδοτούν την αρνητική στάση που έχουν οι νέοι απέναντι στη στράτευση (Κρανιδιώτης 1967, Χονδροκούκης 1976, Βερέττας 1984).

Αναφορικά με την εκπαίδευση των οπλιτών και των εφέδρων αξιωματικών, θα αρκούσε να ειπωθεί ότι σε γενικές γραμμές βασίζεται στις ίδιες αρχές και βασικά δόγματα με την εκπαίδευση των μονίμων. Εδώ, τονίζεται η «εθνική ηθική διαπαιδαγώγηση» μέσα από απαρχαιωμένα γραφειοκρατικά και συνεπώς αρτηριοσκληρωτικά εκπαιδευτικά συστήματα, που εκπορεύεται από μια δύσκαμπτη αντίληψη, κατάλληλη ίσως για αγράμματο έμψυχο υλικό, ώστε να διαμορφώνουν χαρακτήρες «που υπακούουν προθύμως και άνευ αντιλογίας». Όπως αναφέρει ο Χονδροκούκης (1976) *«Ο στρατιώτης, από τη στιγμή που θα καταταγεί στο στρατό, μηδενίζεται σαν ανθρώπινο σκεπτόμενο όν. Μέσα σε αυτή την κατάσταση τυφλής υπακοής εκπαιδεύεται ο νεοσύλλεκτος και ένας οδοστρωτήρας ισοπεδώνει ομοιόμορφα των αγράμματο, εγγράμματο και τον επιστήμονα»*. (βλ. Χονδροκούκης 1976, σελ. 55)

Η αποδοχή των οποιοδήποτε διαταγών, λογικών ή παράλογων, χωρίς την ύπαρξη δυνατότητας ανυπακοής ή διαπραγματεύσεως αφού κάτι τέτοιο θα έχει άμεσες επιπτώσεις και θα επιφέρει επίπληξη και τιμωρία, διαμορφώνει ένα είδος μηχανικής αλληλεγγύης μεταξύ των στρατευσίμων και λειτουργεί ως άμεσος έλεγχος της προσωπικής συμπεριφοράς (Καφφές, 2005).

Αυτήν ακριβώς την άποψη -και πρακτική- η κοινωνική ψυχολογία προσπάθησε να εξηγήσει περιγράφοντας γιατί και πώς τα άτομα συμμορφώνονται. Το συμμορφωμένο άτομο παρουσιάζεται σαν ένα άτομο γνωστικά (Festinger, 1950) και συναισθηματικά εξαρτημένο από την ομάδα και τους ομοίους του. Ένα άτομο που

υποτάσσεται στην αυθεντία (Milgram, 1974) και ευθυγραμμίζεται ακόμα και με τις πλέον παράλογες και προφανώς λανθασμένες θέσεις της πλειοψηφίας (Asch, 1956). Επίσης, το συμμορφωμένο άτομο παρουσιάζεται σαν ένα άτομο που αποποιείται των απόψεών του για να μειώσει τη διαφωνία με τους άλλους (Sherif, 1935) και το οποίο προσπαθεί να ξανακερδίσει τη θέση του στην ομάδα μόλις αντιληφθεί ότι στα μάτια των άλλων εμφανίζεται ότι παρεκκλίνει από τους κυρίαρχους κανόνες και αξίες της ομάδας υπαγωγής του (Freedman & Doob, 1968). Με άλλα λόγια, το άτομο συνεχώς αναζητάει την συμμόρφωση και αυτό το φαινόμενο είναι τόσο έντονο και συχνό στην κοινωνία (Jahoda, 1956), που ο Moscovici το χαρακτήρισε ως «στρέβλωση της συμμόρφωσης».

Όπως αναφέρει ο Βερέττας (1984) *«ο άπειρος νέος, από τη στιγμή που θα βάλει τη στολή, γίνεται αντικείμενο κάθε λογής εξευτελισμών»* (βλ. Βερέττας 1984, σελ. 19). Το κλίμα που επικρατεί στο στρατό συντελεί στη δημιουργία από την αρχή μιας αίσθησης απέχθειας και αποστροφής για τη θητεία, ενώ φέρνει στην επιφάνεια αισθήματα άρνησης και απείθειας. Στα Κέντρα Βασικής Εκπαίδευσης (ή Προπαίδευσης) υποτίθεται ότι ο στρατιώτης παίρνει τη βασική στρατιωτική του αγωγή. Το πρόβλημα είναι ότι όλα τα διδασκόμενα καθήκοντα, εξαιτίας του τρόπου διδασκαλίας τους, δε θεωρούνται από τον στρατεύσιμο ως μέσα για την καλύτερη λειτουργία μιας ομάδας, αλλά ως προσπάθειες ταπείνωσης του με αποτέλεσμα να αντιδρά κάνοντας κάθε προσπάθεια να τα αποφύγει. Στις συνηθισμένες (εξαίρεση αποτελούν κάποιες «ειδικές μονάδες» όπου κατατάσσονται εθελοντικά και μόνο τα μέλη τους) στρατιωτικές μονάδες, ποτέ δεν δρα κάποιος εθελοντικά και δεν αναφέρεται για περισσότερη εργασία όταν η δουλειά που του έχουν αναθέσει περατωθεί, αλλά παριστάνει ότι υπάρχουν κι άλλα καθήκοντα που οφείλει να εκτελέσει, ενώ κάποιες φορές προσποιούνται συμπτώματα ασθενείας (Hockey, 1986).

Μετά τη βασική εκπαίδευση, ακολουθεί πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση ανάλογα με την ειδικότητα και το όπλο του καθενός, σε Ειδικά Κέντρα Εκπαίδευσης Όπλων και Σωμάτων, ενώ οι επιλεγέντες για έφεδροι αξιωματικοί, πηγαίνουν κι αυτοί στις αντίστοιχες στρατιωτικές σχολές εφέδρων του όπλου στο οποίο ανήκουν (Στρατού Ξηράς, Πολεμικού Ναυτικού, Πολεμικής Αεροπορίας). Εκεί, θα συνεχιστεί η «στρατιωτική αγωγή» και εκπαίδευση...

Υπενθυμίζεται ότι βασικός σκοπός του στρατού είναι να πάρει τον κάθε πολίτη και να τον κάνει ικανό να πολεμήσει για την πατρίδα του. Βέβαια επειδή όλοι, ακόμα και τα μόνιμα στελέχη (αξιωματικοί, υπαξιωματικοί) αναγνωρίζουν ότι αυτό είναι, αν

όχι ουτοπικό, πολύ δύσκολο πλέον -λόγω κυρίως της μεγάλης ηλικίας κατάταξης των στρατευσίμων που είναι κατά μέσο όρο άνω του 24^ο έτους, αλλά και της μικρής διάρκειας της θητείας, μικρότερης των 12 μηνών-, η προσέγγιση της εκπαίδευσης έχει, αλλάζει μερικώς, αλλά δεν έχει πάψει να στηρίζεται στην αποδόμηση της προσωπικότητας και την επαναδόμησή της σύμφωνα με τα αυταρχικά και συγκεντρωτικά πρότυπα του στρατού. Τα «μόνιμα στελέχη» είναι οι μνημένοι ενώ στον αντίποδα στέκουν φοβισμένοι οι «στρατεύσιμοι», οι αμήτοι, οι κατηχούμενοι που πατερναλιστικά κατευθύνονται από τους πρώτους μέσω μιας αέναης προσφοράς συμβουλών και κατευθύνσεων (Κρανιδιώτης, 1967). Αυτή η υπερπροσφορά φαντάζει στα μάτια των νέων, ειδικά των λίγο μεγαλύτερων σε ηλικία και πιο μορφωμένων, σαν παρωδία πατρικού ενδιαφέροντος που επιθυμεί να τους εισαγάγει στην φιλοσοφία (ή παραφιλοσοφία) του «προβλεπόμενου» και του αντιθέτου του, του μη «προβλεπόμενου», ώστε να τους παγιδεύσει σ' έναν ολότελα νέο και ακατανόητο κόσμο τύπων και διαταγών.

Όσον αφορά την εκπαίδευση, από την αρχή το σύνολο των νεοσυλλέκτων είναι αρνητικό και μάλιστα αντιδρά με έντονα σχόλια σε αυτή. Η αντίδραση τους γίνεται εύκολα αντιληπτή από όλο το μόνιμο προσωπικό που συμμετέχει, άμεσα ή έμμεσα, στην εκπαίδευσή τους. Έχει παρατηρηθεί ότι από την πρώτη στιγμή της άφιξής τους οι νεοσύλλεκτοι αντιμετωπίζουν αρνητικά κάτι με το οποίο μόλις έρχονται σε επαφή, άρα δεν δύνανται να εκφέρουν προσωπική άποψη αφού δεν έχουν εμπειρίες επ' αυτού, αλλά μάλλον αναπαραγάγουν απόψεις φίλων και συγγενών που υπηρέτησαν πριν από αυτούς. Ουσιαστικά ίσως να πρόκειται για αντίδραση στο θεσμό και το χώρο παρά στα αντικείμενα της εκπαίδευσης. Η αντίδραση αυτή είναι πιθανό να εδράζεται σε μια στάση που προϋδεάζει το άτομο να σκέπτεται και να δρα με συγκεκριμένο τρόπο, υιοθετώντας μian άκαμπτη και πολλές φορές λανθασμένα γενικευμένη άποψη, κάτι που ίσως να υπήρχε πριν ο νεοσύλλεκτος εισέλθει στο κέντρο εκπαίδευσης, δηλαδή πρόκειται για μια προκατάληψη⁵ για το θεσμό και το

⁵ Η γνώμη που διαμορφώνεται εκ των προτέρων, χωρίς επισταμένη μελέτη και εξέταση των πραγμάτων, οπότε είναι συνήθως εσφαλμένη και μεροληπτική (Μπαμπινιώτης, 1998). *Προκατάληψη* είναι η στάση που προδιαθέτει ένα άτομο να σκεφτεί ή να δράσει με όρους ευνοϊκούς ή δυσμενείς έναντι μιας ομάδας ή έναντι των μεμονωμένων μελών της (Secord & Backman, 1964). Βασίζεται σε μια λανθασμένη και άκαμπτη γενίκευση (G. W. Allport, 1954). Είναι μια προκατειλημμένη κρίση (McDonagh & Richards, 1953), η οποία διαμορφώνεται πριν, αντί ή παρά τα αντικειμενικά στοιχεία (Cooper & McGaugh, 1963). Επίσης, *προκατάληψη* είναι μια συναισθηματική, άκαμπτη στάση (Simpson & Yinger, 1965) την οποία δεν αλλάζουν εύκολα οι αντίθετες πληροφορίες (Krech et al., 1962).

χώρο, καθόσον η εικόνα του στρατού διαδίδεται περισσότερο με τη μορφή φήμης και είναι ισχυρότατη (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση).

Το μεγάλο ερώτημα που τίθεται όσον αφορά το σύγχρονο ελληνικό στρατό, είναι αν καταφέρνει να διαφυλάξει τη δομική του αυτοτέλεια ή αν τελικά αποτελεί κι αυτός ένα υποσύστημα του κράτους (στο οποίο ανήκει άλλωστε και καλείται να προστατεύσει) δημοσιο-υπαλληλικής μορφής. Παράλληλα υπάρχει κάτι που να συνηγορεί υπέρ της άποψης ότι ο Έλληνας στρατεύσιμος και ο μόνιμος στρατιωτικός έχουν κάποιες κοινές αντιδράσεις /στάσεις με αυτές ενός οποιουδήποτε άλλου δημόσιου ή/και ιδιωτικού υπαλλήλου; Μήπως και εδώ συναντάμε κλασσικές περιπτώσεις «επαγγελματικής εξουθένωσης» (το γνωστό «burn out» που, σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986), πρόκειται για σύνδρομο το οποίο αποτελείται από τρεις επιμέρους διαστάσεις: *συναισθηματική εξάντληση* (emotional exhaustion), *αποπροσωποποίηση* (depersonalization) και *μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης* ή της «κοινωνικής λούφας» (social loafing) (Latane et al., 1979) και «κοινωνικής οκνηρίας» ή όπως λέγεται στο χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, «incentive to shirk» δηλαδή «το κίνητρο για λούφα»;

1.1.7. Ο κόσμος του στρατευσίμου

Σε θεσμούς (Goffman, 1961) όπως ο στρατός, η ιδιότητα του μέλους επιφέρει επίσχεση της χρονορύθμισης των ρόλων, εφόσον η αποσύνδεση του στρατευσίμου από τον ευρύτερο κοινωνικό κόσμο μπορεί να διαρκέσει ολόκληρο το 24ωρό και μπορεί να συνεχισθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα. Μια καταγραφή της ζωής των δοκίμων σε μια στρατιωτική σχολή (Dornbusch, 1955) μας δίνει μια εικόνα που σήμερα συναντάται κατά τις πρώτες εβδομάδες μετά την είσοδο του στρατευσίμου στα κέντρα εκπαίδευσης νεοσυλλέκτων («προ-παίδευσης» όπως χαρακτηριστικά καλούνται) και έχει παρουσιαστεί νωρίτερα στην σελίδα 42 του παρόντος πονήματος.

Κάτι ανάλογο, σε μικρότερη κλίμακα, ειδικά στις μέρες μας, συμβαίνει και με τους στρατευσίμους. Αυτοί πλέον, παραμένουν για λιγότερο από ένα μήνα έγκλειστοι, ενώ υπάρχει μια σχετική χαλαρότητα όσον αφορά τον χρόνο που τους διατίθεται για ξεκούραση. Όμως και πάλι το αρχικό σκεπτικό, όπως παρουσιάστηκε πιο πάνω, παραμένει το ίδιο.

Ο στρατεύσιμος ανακαλύπτει ότι ορισμένοι ρόλοι είναι προς το παρόν χαμένοι γι' αυτόν, λόγω του φράγματος που τον χωρίζει από τον έξω (εκτός μονάδας) κόσμο. Η διαδικασία της εισδοχής φέρνει επιπλέον άλλου είδους απώλειες καθώς και ευτελισμούς. Έτσι, το προσωπικό εφαρμόζει τις αποκαλούμενες εισαγωγικές διατυπώσεις, όπως τη λήψη βιογραφικού, τη φωτογράφιση, το ζύγισμα, την ιατρική εξέταση, τον καθορισμό ενός αριθμού μητρώου (που πολλές φορές χρησιμοποιείται αντί ονόματος) για το καθένα, την καταγραφή των προσωπικών ειδών προς αποθήκευση, τη γύμνωση, το λουτρό, την απολύμανση, το κούρεμα, τη συνέντευξη, την ενημέρωση σχετικά με τους κανονισμούς και την κατανομή στα καταλύματα. Οι εισαγωγικές αυτές διατυπώσεις, θα μπορούσαν να ονομαστούν καλύτερα «τακτοποίηση» ή «προγραμματισμός», διότι ο νεοφερμένος, έχοντας ταξιθετηθεί με αυτό το τρόπο, μετασχηματίζεται σε κωδικοποιημένο αντικείμενο ικανό να τροφοδοτήσει τον διοικητικό μηχανισμό και να υποστεί απρόσκοπτα τη διεργασία στερεότυπων πράξεων που εσκεμμένα αγνοούν τις περισσότερες προγενέστερες βάσεις της αυτό-αναγνώρισης του αφού αντιμετωπίζεται ως «μη-πρόσωπο» (Hassler, 1954).

Ακόμα και η τελετή όπου τα μέλη του προσωπικού μιλάνε για πρώτη φορά στον στρατεύσιμο για τις υποχρεώσεις του να δείχνει σεβασμό, μπορεί να είναι δομημένη με τέτοιον τρόπο, ώστε να θέτει τον στρατεύσιμο μπροστά στην πρόκληση είτε να αντιδράσει (προς την αντίθετη κατεύθυνση) είτε να κρατήσει για πάντα το στόμα του κλειστό εμφανίζοντας μια μορφή αναγκαστικής υπακοής ή αναγκαστικής συμφωνίας (Festinger, 1954)⁶. Μηχανισμός με παρόμοια στόχευση, αλλά αντίστροφος, είναι αυτός της ψυχολογικής ενίσχυσης (Gerard et al., 1974)⁷. Σύμφωνα με τον Παπαστάμου «οι θεωρίες της γνωστικής ασυμφωνίας και της ψυχολογικής ενίσχυσης δεν είναι ασυμβίβαστες αλλά βλέπουμε ότι παρεμβαίνουν σε διαφορετικά επίπεδα στην αλλαγή των κοινωνικών στάσεων, και ειδικότερα, στις ερμηνείες που παρέχονται σε μια κοινωνική συνθήκη» (βλ. Παπαστάμου 1989^a, σελ. 52-53). Κάτι τέτοιο συναντάται κατά κόρον στο στρατό όπου εναλλακτικά χρησιμοποιούνται και οι δύο μηχανισμοί,

⁶ Υπενθυμίζουμε εδώ ότι η θεωρία του Festinger (1954) υποστηρίζει ότι αναφορικά με τις αναγκαστικές συμφωνίες τα υποκείμενα θα αλλάξουν τις κοινωνικές τους στάσεις έτσι ώστε να τις καταστήσουν σύμφωνες με τη νέα τους συμπεριφορά. Η αλλαγή αυτή θα είναι, πρεσβεύει η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας, αντιστρόφως ανάλογη προς τη σπουδαιότητα των εξηγήσεων που προσφέρονται σε κάποιον όταν του ζητάνε να κάνει κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τις πεποιθήσεις ή τις συνήθειές του.

⁷ Σύμφωνα με το μηχανισμό της ψυχολογικής ενίσχυσης (Gerard et al., 1974) όσο μεγαλύτερη η ψυχική ενίσχυση, τόσο μεγαλύτερη και η αλλαγή γνώμης.

της γνωστικής ασυμφωνίας και της θετικής ή αρνητικής ενίσχυσης, ανάλογα με την περίπτωση. Όσον αφορά τη γνωστική ασυμφωνία συναντάται σε περιπτώσεις τελετών αυστηρής μύησης και περιπτώσεις αναγκαστικής υπακοής ενώ η θετική ή αρνητική ψυχολογική ενίσχυση σε κάθε περίπτωση ανταμοιβών/προνομίων ή τιμωριών προσπαθώντας να κατευθύνει τη δράση του στρατευσίμου προς το επιθυμητό, από το σύστημα, αποτέλεσμα (Nadel, 1953).

Οι εισαγωγικές διατυπώσεις και οι δοκιμασίες υπακοής, είναι δυνατό να γίνουν αντικείμενα επεξεργασίας και να πάρουν μορφή αυστηρής μύησης που έχει ονομασθεί «το καλωσόρισμα», όπου οι μόνιμοι ή /και οι παλαιότεροι στρατεύσιμοι δίνουν στο νέο μέλος να καταλάβει με έμφαση τη δεινή του θέση. Μέρος της «διαβατήριας» αυτής τελετής μπορεί να είναι η προσφώνηση του με χαρακτηρισμούς όπως «ψάρι», «στραβάδι» ή «μουλάρι» που του δηλώνουν ότι είναι απλώς και μόνο ένα «ζώο», μια οντότητα αποστερημένη από τις θεμελιώδεις ιδιότητες, που θα το κατέτασσαν στο ανθρώπινο είδος (Perez, Moscovici & Chulvi, 2007). Κατά την εισαγωγή, η απώλεια της ταυτότητας μπορεί να εμποδίσει το άτομο να παρουσιάσει τη συνηθισμένη εικόνα του εαυτού του στους άλλους (Tajfel, 1979). Μετά την εισαγωγή, η εικόνα του εαυτού του προσβάλλεται και με άλλους τρόπους. Ο στρατεύσιμος στη συνέχεια, αναγκάζεται να υιοθετήσει κινήσεις ή/και θέσεις που τον μειώνουν αν όχι τον εξευτελίζουν. Τέτοιες είναι το να σηκώνεται και να κάθεται προσοχή κάθε φορά που ένας αξιωματικός ή άλλος «ανώτερος» πλησιάζει, ενέργεια που την συναντάμε και στις υποχρεώσεις των φυλακισμένων σε στρατιωτικές φυλακές τις δεκαετίες του '50 (Hankoff, 1959), το να εκλιπαρεί και να γίνεται φορτικός για τα πιο ασήμαντα πράγματα που κάποτε (πριν καταταγεί) τα θεωρούσε δεδομένα, όπως το να του επιτραπεί να πάει στην τουαλέτα κατά τη διάρκεια μιας αγγαρείας, το να χρησιμοποιήσει το τηλέφωνο κ.ά., για την πραγματοποίηση των οποίων πλέον αναγκάζεται να ζητήσει την άδεια κάποιου «ανωτέρου» του. Αντίστοιχη με τους εξευτελισμούς της ομιλίας και της δράσης που απαιτούνται από τον στρατιώτη-τρόφιμο, είναι η εξευτελιστική μεταχείριση του από τους άλλους. Έτσι, το μόνιμο προσωπικό και οι παλαιότεροι, αποκαλούν το «νέο» με αισχρά ονόματα, τον βρίζουν, υπογραμμίζουν τα αρνητικά του γνωρίσματα και μιλούν γι' αυτόν σαν να μην είναι παρόν. Επίσης, η ολοφάνερα, πολλές φορές άχρηστη, φτιαχτή εργασία που επιβάλλεται κατά την διάρκεια των έργων που του ανατίθενται (αγγαρείες) μπορεί να κάνει το νέο στο χώρο άνθρωπο να αισθάνεται ότι ο χρόνος και η προσπάθεια του, δεν έχει καμία απολύτως αξία (Lawrence, 1955). Αργότερα, κατά τη

διαμονή του, αναγκάζεται να υποβάλλεται ο ίδιος και το κατάλυμά του σε έρευνα, με τον ανώτερο να παραβιάζει κατάφωρα το ιδιωτικό καταφύγιο του στρατεύσιμου και συνεπώς και τις επικράτειες του εαυτού του.

Στο χώρο του στρατού μια διαρκής κυρωτική αλληλενέργεια διεισδύει εκ των άνω στη ζωή του στρατιώτη. Εκεί δεν υπάρχει άτομο-μονάδα, αλλά όλοι υπάγονται στο φάσμα ενός καθεστώτος συλλογικής πειθαρχίας, με τους στρατεύσιμους να ζουν διαρκώς με την αγωνία της παράβασης των κανόνων και των συνεπειών (άμεσων ή έμμεσων) αυτής της παράβασης.

Στο στρατό οι εξευτελισμοί εκλογικεύονται επίσημα με βάση άλλες αιτίες, όπως η υγιεινή (όσον αφορά τις δουλειές στα αφοδευτήρια), η ευθύνη για τη ζωή των στρατευσίμων (όσον αφορά την καταναγκαστική σίτιση), η μαχητική ικανότητα (όσον αφορά τους στρατιωτικούς κανόνες ως προς την εμφάνιση και ευταξία των καταλυμάτων, εξαρτήσεων κλπ), η ασφάλεια (όσον αφορά τους περιοριστικούς και ανελαστικούς κανονισμούς) (Stouffer, 1949). Βέβαια, αυτές οι αιτιολογίες τις περισσότερες φορές δεν είναι τίποτα άλλο από εκλογικεύσεις, που απορρέουν από τις προσπάθειες να χειραγωγηθεί η καθημερινή ρουτίνα αλλά και η κάθε μεμονωμένη δραστηριότητα ενός μεγάλου αριθμού προσώπων, σ' ένα περιορισμένο χώρο, με χαμηλή δαπάνη πόρων.

Ενώ η διαδικασία «εξευτελισμού» συνεχίζεται, ο στρατεύσιμος αρχίζει να διδάσκεται, τυπικά ή άτυπα, αυτό που ονομάζουμε «σύστημα προνομιών» το οποίο θεωρητικά στηρίζεται κυρίως στο μηχανισμό της ψυχολογικής ενίσχυσης (Gerard et al., 1974) και αποσκοπεί στην άσκηση εξουσίας στην συμπεριφορά του. Όπως επισημαίνει ο Μέλλον (2007, σελ.566) *«στην καθημερινή γλώσσα, “ο έλεγχος της συμπεριφοράς” ταυτίζεται κοινότοπα με τη χρήση της τιμωρίας για την άσκηση εξουσίας στη συμπεριφορά των άλλων. Στη γλώσσα της ανάλυσης της συμπεριφοράς όμως, “έλεγχος της συμπεριφοράς” θεωρείται οποιαδήποτε αιτιώδης σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς και άλλων υλικών γεγονότων».*

Όπως είναι εύκολα κατανοητό στην κοινωνική ζωή του ατόμου, ειδικά όταν αυτό εντάσσεται σε ομάδες όπως ο στρατός, ο έλεγχος της συμπεριφοράς του μέσω της αλληλεπίδρασης του με τα γεγονότα του κοινωνικού αλλά και γενικότερου φυσικού περιβάλλοντος είναι συνεχής και αναπόφευκτος. Συνήθως για τον έλεγχο του στρατευσίμου χρησιμοποιείται ο *εξαναγκαστικός έλεγχος* μέσω των παραπόνων, των επιπλήξεων, των τιμωριών, των κυρώσεων, των απειλών, των πιέσεων και των περιοριστικών εγκλεισμών. Οι μέθοδοι αυτές αν και είναι γνωστό ότι εμπεριέχουν τον

κίνδυνο των σοβαρών παρενεργειών παραμένουν οι πιο συνηθισμένες μορφές ελέγχου της κοινωνικής συμπεριφοράς (Skinner, 1953). Αν και δεν έχει λογική μια τοποθέτηση υπέρ της παύσης του κοινωνικού ελέγχου, έχει νόημα η αντικατάσταση ενός είδους ελέγχου (π.χ. των απειλών και της τιμωρίας) από ένα διαφορετικό είδος καθορισμού της συμπεριφοράς όπως είναι αυτό της *θετικής ενίσχυσης* (Μέλλον, 2007).

Είναι γνωστό από την επιστήμη της *συντελεστικής συμπεριφοράς* ότι όταν ένα ερέθισμα ακολουθεί μια δράση και την κάνει να εμφανίζεται συχνότερα, τότε ονομάζουμε την συνέπεια αυτή *ενισχυτικό ερέθισμα* ή πιο απλά *ενισχυτή* (Μέλλον, 2007). Όπως επισημαίνει ο ίδιος (σελ. 186) «για να πούμε ότι έχει τη λειτουργία της ενίσχυσης, ένα ερέθισμα πρέπει να παρουσιάζει τα δύο ακόλουθα χαρακτηριστικά: (α) πρέπει να παράγεται από μια δράση (δηλαδή να είναι συνέπειά της), και (β) πρέπει να αυξάνει τη συχνότητα των μορφών δράσης που έχουν αυτή τη συνέπεια».

Έτσι, κάποιες δράσεις ενισχύονται όταν παράγουν ένα ερέθισμα που σε άλλη περίπτωση θα έλειπε (η επιδοκμασία ενεργοποιεί τον στρατεύσιμο και τον κινητοποιεί προς εργασία), ενώ κάποιες άλλες ενισχύονται όταν τερματίζουν κάποιο ερέθισμα που ήδη υπήρχε (π.χ. η τιμωρία τερματίζει τη «λούφα»). Στην πρώτη περίπτωση μιλάμε για ερέθισμα που δρα σαν *θετικός ενισχυτής* (ή *θετικά ενισχυτικό*), ενώ στη δεύτερη αναφερόμαστε σε ερέθισμα *αρνητικά ενισχυτικό* (ή *αρνητικό ενισχυτή*). Όπως εξηγεί ο Μέλλον (2007, σελ.569) «όσον αφορά την ενίσχυση, νοησιολογικά τα επίθετα “θετική” και “αρνητική” είναι ποσοδείκτες, με άλλα λόγια είναι σημασιολογικοί ποσοτικοί προσδιορισμοί –μας λένε εάν μια μορφή δράσης ενισχύεται επειδή προσθέτει (+) ή επειδή αφαιρεί (-) το ερέθισμα. Δεν αναφέρονται στην εκτίμηση, στη δημοτικότητα ή στην ωφελιμότητα ούτε του ερεθίσματος ούτε της συμπεριφοράς. Μη επιθυμητές συμπεριφορές μπορεί να ενισχύονται θετικά (π.χ. η χρήση «βύσματος» που ενεργοποιεί την «λούφα») και επιθυμητές συμπεριφορές μπορεί να ενισχύονται αρνητικά» (η τάση προς εργασία ανακόπτεται από την εμφάνιση συναδέλφων που τεμπελιάζουν).

Επίσης, για ένα άτομο το ίδιο ακριβώς ερέθισμα είναι πιθανό άλλοτε να έχει τη λειτουργία του *θετικού* και άλλοτε του *αρνητικού ενισχυτή* (π.χ. οι τιμωρίες μπορούν να ενεργοποιήσουν τη «λούφα» αν το άτομο εισέλθει σε μια κατάσταση *ψυχολογικής αναδραστικότητας* ή να αποτρέψουν τη «λούφα» εάν το άτομο θεωρήσει προτιμητέα την αποφυγή τους). Είναι εύκολα κατανοητό ότι αυτό εξαρτάται από το επίπεδο

στέρησης ή κορεσμού του ερεθίσματος ή έχει να κάνει με άλλες συνθήκες που μεταβάλλουν την ενισχυτική αποτελεσματικότητά του.

Ένα σύστημα προνομίων, παρόμοιο με αυτό που ισχύει στις Ε.Δ., παρουσιάζεται από τον Herman Melville (χ.χ.) για το Αμερικάνικο Ναυτικό και τον Edgar H. Schein (1959) για τα στρατόπεδα αιχμαλώτων πολέμου. Τα τρία βασικά στοιχεία του συστήματος αυτού είναι τα εξής :

α) Υπάρχουν οι «εσωτερικοί κανόνες», ένα σύνολο σχετικά ρητών και τυπικών υπαγορεύσεων και απαγορεύσεων, που εκθέτουν τις βασικές απαιτήσεις σε σχέση με τη διαγωγή του στρατεύσιμου. Οι κανόνες αυτοί διατυπώνουν με σαφήνεια και λεπτομέρειες την ασκητική καθημερινή ρουτίνα του.

β) Σε αντίθεση με αυτό το άτεγκτο κλίμα, προσφέρονται λιγοστές, σαφώς προσδιορισμένες ανταμοιβές ή προνόμια, σε αντάλλαγμα για την υπακοή στο μόνιμο προσωπικό. Είναι σημαντικό να καταλάβουμε ότι αυτές τις ικανοποιήσεις, ο στρατεύσιμος πριν μπει στο στρατό, τις θεωρούσε αυτονόητες. Προσφερόμενες ως δυνατότητες, οι λίγες αυτές ανακτήσεις φαίνεται πως έχουν σαν αποτέλεσμα την επανενσωμάτωση, εγκαθιδρύοντας ξανά σχέσεις με ολόκληρο το χαμένο κόσμο και κατευνάζοντας τα συμπτώματα απόσυρσης απ' αυτόν, καθώς και το χαμένο εαυτό του. Η προσοχή του στρατεύσιμου, ιδιαίτερα στην αρχή, προσηλώνεται σ' αυτές τις ανακτήσεις και διακατέχεται από αυτές. Έτσι, μπορεί να περνάει όλη την ημέρα του, με τις σκέψεις του αφιερωμένες στη δυνατότητα να αποκτήσει τις ικανοποιήσεις αυτές ή αναλογιζόμενος πότε θα φθάσει η ώρα που θα του παραχωρηθούν. Η οικοδόμηση ενός κόσμου γύρω από αυτά τα ελάχιστα προνόμια είναι ίσως το σπουδαιότερο χαρακτηριστικό της κουλτούρας του στρατεύσιμου, κι ωστόσο είναι κάτι που ένας που βρίσκεται απ' έξω, στην πολιτική ζωή, δε μπορεί να εκτιμήσει, ακόμη κι αν ο ίδιος έχει ζήσει (προηγουμένως) την εμπειρία αυτή. Εύλογα προκύπτει από τα παραπάνω ότι και οι συζητήσεις τους περιστρέφονται γύρω από φαντασιώσεις «απολυτήριας κραιπάλης» σε περίπτωση άδειας ή ακόμα καλύτερα οριστικής εξόδου... Οι φαντασιώσεις αυτές σχετίζονται με το αίσθημα ότι οι πολίτες δεν εκτιμούν το πόσο θαυμάσια είναι η ζωή τους. Έτσι, στο σημερινό στρατό αυτά που μπορείς να αποστερήσεις από τον στρατεύσιμο είναι η ελεύθερη ώρα, βάζοντας τον να εκτελέσει πρόσθετη εργασία, έως την μέγιστη αποστέρηση, αυτή της εξόδου από το «στρατόπεδο-φυλακή».

γ) Το τρίτο στοιχείο του συστήματος προνομίων, είναι οι τιμωρίες, που χαρακτηρίζονται ως συνέπειες της μη τήρησης των κανόνων. Ένα σύνολο αυτών των τιμωριών συνίσταται στην προσωρινή ή οριστική αφαίρεση προνομίων ή την κατάργηση του δικαιώματος να προσπαθείς να τα κερδίσεις.

Οι τιμωρίες και τα προνόμια είναι αυτά καθ' αυτά τρόποι οργάνωσης του στρατού. Στον οικείο, και πριν τη στράτευση, κόσμο του στρατευσίμου, ήταν γνωστό πως οι τιμωρίες, όποια κι αν είναι η αυστηρότητα τους, είναι κάτι που εφαρμόζεται στα ζώα και στα παιδιά. Αυτό το συμπεριφορικό-εξαρτοποιητικό μοντέλο (Watson, 1924), δεν εφαρμόζεται ευρέως στους ενήλικους. Θα πρέπει να τονιστεί ότι και τα προνόμια στο στρατό, δε ταυτίζονται με δώρα, εύνοιες ή αξίες, αλλά απλά σημαίνουν την απουσία στερήσεων που δεν περίμενε να υποστεί κανείς στην καθημερινή του ζωή ως πολίτης. Επίσης, το ζήτημα της απόλυσης από το στρατό, συναιρείται με το σύστημα προνομίων. Γίνεται γνωστό ότι ορισμένες ενέργειες σημαίνουν αύξηση ή μη μείωση της διάρκειας παραμονής σε καθεστώς τιμωρίας, ενώ άλλες αποτελούν μέσα συντόμευσης αυτής. Τέλος, τιμωρίες και προνόμια εναρμονίζονται σ' ένα σύστημα που αφορά την εργασία και τη διαμονή. Χώροι εργασίας και χώροι για ύπνο ορίζονται σαφώς ως χώροι όπου ισχύουν ορισμένα είδη και επίπεδα προνομίων με τους στρατεύσιμους να μετατίθενται από τον ένα χώρο στον άλλο συχνά και εμφανώς ως διοικητικό στρατήγημα ανταμοιβής ή τιμωρίας, ανάλογα με το πνεύμα συνεργασίας (μάλλον υπακοής) που επιδεικνύουν. Οι στρατεύσιμοι μετακινούνται, το σύστημα όχι. Είναι αναμενόμενη συνεπώς κάποια εξειδίκευση του χώρου, σύμφωνα με την οποία κάποιος θάλαμος ή ένα παράπηγμα αποκτά τη φήμη τόπου τιμωρίας ιδιαίτερα απείθαρχων στρατευσίμων, ενώ ορισμένα καθήκοντα αναγνωρίζονται ως τιμωρία για το προσωπικό. Τέτοια είναι οι σκοπιές στα απομακρυσμένα φυλάκια, οι φρουρές σε χώρους όπου ο στρατεύσιμος είναι εκτεθειμένος στις καιρικές συνθήκες, οι βάρδιες σε δύσκολες ώρες («γερμανικά νούμερα»), τα καθήκοντα σε ρυπαρά και βρώμικα περιβάλλοντα όπως είναι οι τουαλέτες, μαγειρεία κ.λ.π.

Στο στρατό υπάρχει επίσης ένα σύστημα, τα στοιχεία του οποίου θα μπορούσαν να ονομασθούν «δευτερογενείς εναρμονίσεις», δηλαδή πρακτικές που δεν προκαλούν ευθέως το μόνιμο προσωπικό των μνημένων, αλλά που επιτρέπουν στους στρατιώτες-τροφίμους να πετυχαίνουν απαγορευμένες ικανοποιήσεις ή επιτρεπτές με απαγορευμένα μέσα. Τέτοια παραδείγματα αναφέρονται από τον Melville (όπ.π.) για το Αμερικανικό Ναυτικό και τους Hayner & Ash (1939) και Caldwell (1956) για τα σωφρονιστικά ιδρύματα. Αυτή η πρακτική δίνει την εντύπωση στον στρατεύσιμο ότι

ανήκει ακόμη στον εαυτό του έχοντας κάποιον έλεγχο πάνω στο περιβάλλον του. Έτσι, η ομάδα των στρατευσίμων αναπτύσσει κάποιον κώδικα, καθώς και «μέσα άτυπου κοινωνικού ελέγχου» για να εμποδίσει κάποιον από αυτούς να δίνει πληροφορίες στο προσωπικό για τις δευτερογενείς εναρμονίσεις του άλλου. Το ζήτημα αυτό της ασφάλειας, έχει σαν αποτέλεσμα να χαρακτηριστούν κάποια πρόσωπα «ρουφιάνοι», «καρφιά», «σπιούννοι» από τη μια μεριά και «εντάξει παιδιά» από την άλλη.

Ταυτόχρονα σπουδαιότατη αναδιοργανωτική επίδραση αποτελεί η διαδικασία συναδέλφωσης, μέσω της οποίας κοινωνικώς απομακρυσμένα άτομα έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν συνθήκες αλληλοϋποστήριξης και κοινά αντί-ήθη απέναντι σε ένα ισοπεδωτικό σύστημα που τους έχει αναγκαστικά επιβάλει ένα στενό συγχρωτισμό και μια μοναδική, κοινή, αθέλητη μοίρα. Ένα τέτοιο παράδειγμα αλληλεγγύης των δοκίμων στρατιωτικών ακαδημιών παραθέτει ο Dornbusch (1955).

Βέβαια, στο στρατό, οι περισσότεροι στρατεύσιμοι ακολουθούν την τακτική που αποκαλούν «να τη βγάζεις καθαρή». Αυτό περιλαμβάνει ένα κάπως οπορτουνιστικό συνδυασμό δευτερογενών εναρμονίσεων, μεταστροφής, εποίκησης και νομιμοφροσύνης, έτσι ώστε να έχουν τη μεγαλύτερη πιθανότητα να βγουν σωματικά και ψυχολογικά αλώβητοι κάτω από τις συγκεκριμένες περιστάσεις. Είναι τυπική η περίπτωση του στρατεύσιμου που όταν βρίσκεται με τους συντρόφους του συμπεριφέρεται αντιδραστικά ως προς το σύστημα, ενώ ενεργεί πολύ διαφορετικά όταν βρίσκεται μόνος με το μόνιμο προσωπικό (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς).

Μέσα στο στρατό, αναπτύσσεται ένα ιδιάζον είδος και επίπεδο αυτό-μέριμνας. Η χαμηλή θέση των στρατευσίμων, σε σχέση με τη όποια κοινωνική τους κατάσταση στον εκτός στρατού κόσμο, δημιουργεί ένα κλίμα προσωπικής αποτυχίας μέσα στο οποίο η απώλεια γοήτρου είναι διαρκώς παρούσα. Επίσης, υπάρχει έντονο το συναίσθημα ότι ο χρόνος που περνάει κανείς στο στρατόπεδο, είναι χρόνος χαμένος, χαραμισμένος ή νεκρός, χρόνος που κλέβουν από τη ζωή του (Goffman, 1961). Μόνο μέσα σ' αυτό το πλαίσιο μπορεί να εκτιμηθεί πόσο άσχημα επιδρά στο ηθικό, μια μακρόχρονη θητεία που καλείται να υπηρετήσει κάποιος νέος, ειδικά όταν αυτός δεν βρίσκεται στην μετά-εφηβική ηλικία (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση). Η αίσθηση αυτού του «νεκρού και ασήκωτου» χρόνου, που καλείται να αντιμετωπίσει στην πιο παραγωγική και ίσως κρίσιμη φάση της ζωής του, ίσως να εξηγεί τη μεγάλη αξία που δίνεται σ' αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «δραστηριότητες περισπασμού» (Goffman, 1961), δηλαδή αυτόβουλες, σοβαρές ή όχι, ενασχολήσεις

που μπορούν να απορροφήσουν και να συνεπάρουν αρκετά τον στρατεύσιμο, ώστε να τον αποσπάσουν από την κατάσταση που βιώνει, κάνοντας τον να την ξεχάσει έστω και για λίγο. Μερικές δραστηριότητες περισπασμού είναι συλλογικές, όπως οι αθλοπαιδιές, οι αυτοσχέδιες μουσικές μπάντες, οι φιλοσοφικές ή μη συζητήσεις, ενώ άλλες είναι περισσότερο ατομικές, όπως η ανάγνωση και η μοναχική παρακολούθηση τηλεόρασης, οι συνεχείς τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, τα βιντεοπαιχνίδια κ.λ.π.

Τέλος πρέπει να γίνει κατανοητό ότι ο χρόνος εργασίας του στρατευσίμου, έχει ελάχιστη αξία για τους ίδιους και βρίσκεται στη διάθεση του μόνιμου προσωπικού. Ο στρατός καλεί τους στρατεύσιμους να υπηρετήσουν χωρίς να εξετάζεται η βούληση τους, αλλά πιστεύοντας ότι τους δίνονται πολλές ευκαιρίες να αισθανθούν ότι η θητεία είναι δικαιολογημένη και απαιτείται τελικά από το δικό τους αλλά και το συλλογικό συμφέρον. Όμως, αρκετοί είναι οι στρατεύσιμοι (ανάλογα με την ηλικία και τη μόρφωση) που δε δέχονται αυτή την άποψη (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση).

Στους παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοχή ή όχι της έννοιας της θητείας, περιλαμβάνονται το χρονικό πλαίσιο της στράτευσης, υπό την έννοια των πιστεύω κάθε εποχής αλλά και την προσωπική σημασία της χρονικής περιόδου που στρατεύεται ο νέος, ο χώρος από τον οποίο προέρχεται ο στρατευμένος (επαρχία ή αστικό κέντρο), η φυσική γειτνίαση του χώρου που θα υπηρετήσει τη θητεία του με τον τόπο διαμονής του, το κοινωνικό στρώμα από το οποίο προέρχεται, τα πολιτικά του πιστεύω, τα πιστεύω του κοντινού του περίγυρου για το στρατό, το μορφωτικό και βέβαια το οικονομικό του επίπεδο με ότι αυτά μπορούν να συνεπάγονται (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση). Τονίζεται η σημασία που έχει η χρονική στιγμή της στράτευσης για το καθένα, με την έννοια του αν τον βρήκε σε μια στιγμή κρίσιμη για τη ζωή ή την καριέρα του ή ήρθε σε μια στιγμή που δεν είχε κάτι στη ζωή του που διεκόπει. Σημασία τέλος, έχει το στρατιωτικό σώμα (στρατός ξηράς, αεροπορία ή ναυτικό) στο οποίο θα υπηρετήσει τη θητεία του, οι συγκεκριμένες κοινωνικοπολιτικές συνθήκες που επικρατούν, το ή τα διάφορα στρατόπεδα που θα αποτελέσουν τους χώρους εκπαίδευσης και διαμονής του το διάστημα αυτό, οι προϊστάμενοι του, οι υπόλοιποι συνάδερφοι του, η ύπαρξη ή όχι ερωτικής συντρόφου στη ζωή του, τυχόν οικογενειακά προβλήματα, προβλήματα υγείας ή άλλου είδους προβλήματα που πιθανώς επιδεινώνονται με την στράτευση (Κρανιδιώτης, 1967). Πάνω απ' όλα όμως σημασία έχει το πώς αντιλαμβάνεται ο νέος τη στρατιωτική θητεία, κι αυτό γιατί όπως υποστηρίζει ο Masserman (1955) κάθε οργανισμός

αντιδρά, όχι προς την απόλυτη πραγματικότητα, αλλά προς τις ερμηνείες, τις οποίες δίνει αυτός στο περιβάλλον.

Μερικοί θα σκέπτονται σαν το Βερέττα (1984) και θα υποστηρίξουν τη θέση του *«Ο στρατός ήταν απλά ένα εμπόδιο για τις προσωπικές μου φιλοδοξίες. Ένα εμπόδιο που έπρεπε να περάσω, για να ορίζω στο εξής ελεύθερα τον εαυτό μου»*. (βλ. Βερέττας 1984, σελ. 24)

Και κάποιες επιστημονικές μελέτες επιβεβαιώνουν ότι ο στρατός αποτελεί ένα εμπόδιο στην καριέρα του νέου. Συγκεκριμένα κάποιοι οικονομολόγοι αναφέρουν ότι η στρατιωτική θητεία έχει μια αρνητική επίπτωση στα κέρδη του πολίτη επειδή (η στρατιωτική θητεία) καθυστερεί ή διακόπτει την καριέρα της πολιτικής ζωής (Hansen & Weisbrod, 1967).

1.1.8. Ο χώρος διεξαγωγής της έρευνας: το Πολεμικό Ναυτικό

Η παρούσα έρευνα εγγράφεται σ' ένα άγνωστο για πολλούς πεδίο του κοινωνικού και πολιτικού γίνεσθαι : τις Ένοπλες Δυνάμεις. Το να περιγραφεί ένας κλάδος του στρατού, το Πολεμικό Ναυτικό στην προκειμένη περίπτωση, ως οργάνωση και να αναφερθεί η δομή του υπεκφεύγει από τους σκοπούς αυτού του πονήματος. Κρίνεται όμως δέον να υπάρξει μια σύντομη αναφορά, στο Παράρτημα 5, ώστε να εισαγάγει τον «αδαή» στον ιδιάζοντα αυτό χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Είναι γνωστό ότι ο άνθρωπος είναι κοινωνικό όν αφού η ζωή του χαρακτηρίζεται από τη συμμετοχή του σε διάφορες κοινωνικές ομάδες. Η παραδοσιακή ψυχολογία πραγματεύεται, συνήθως, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως είναι η προσωπικότητα, νοημοσύνη, αντίληψη, μάθηση, κλπ. Αντίθετα, η επιστήμη της κοινωνικής ψυχολογίας έχει ως πεδίο ενασχόλησης τη δράση του ανθρώπου και το γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο βρίσκεται και δρα το άτομο (Γεώργας, 1995). Πιο συγκεκριμένα, όπως εξηγεί ο Moscovici (1976), η επιστήμη της Κοινωνικής Ψυχολογίας ασχολείται με τις διαδικασίες διαμέσου των οποίων μέσα σε μια δεδομένη κοινωνία (ή κοινωνική ομάδα): α) οργανώνονται οι γνώσεις, β) εγκαθιδρύονται οι σχέσεις των ατόμων προς το περιβάλλον, γ) οριοθετούνται οι δομές μέσα στις οποίες τα κοινωνικά υποκείμενα εκδηλώνουν τη συμπεριφορά τους, δ) κωδικοποιούνται οι διατομικές και διομαδικές σχέσεις και ε) συγκροτείται μια κοινωνική πραγματικότητα, κοινή, η οποία παράγεται τόσο μέσα από τις σχέσεις με τους άλλους όσο και στις σχέσεις με το περιβάλλον και γύρω από την οποία δημιουργούνται κανόνες και επενδύονται αξίες.

Ως εκ τούτου, στην παρούσα διατριβή για να μελετηθούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες αναδύεται ένα κοινωνικοψυχολογικό φαινόμενο, αυτό της «λούφας», χρησιμοποιήθηκε η Κοινωνική Ψυχολογία. Επισημαίνεται ότι η παρούσα έρευνα δεν αποσκοπεί στην παραγωγή πρωτογενούς γνώσης Κοινωνικής Ψυχολογίας αλλά μέσω αυτής της επιστήμης έγινε προσπάθεια να αναλυθούν οι παράγοντες που καθορίζουν τη γέννησή του και ανάπτυξη του υπό εξέταση φαινομένου. Επίσης, μέσω και πάλι θεωριών της Κοινωνικής Ψυχολογίας επιχειρήθηκε ο εντοπισμός των μηχανισμών που ενεργοποιούνται πριν και κατά τη διάρκεια της εμφάνισης του υπό μελέτη φαινομένου, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην απομυθοποίησή του και καθιστώντας εφικτή μια πληρέστερη και, όσο το δυνατό, «αντικειμενικότερη» κατανόησή του.

Οι κυριότερες από τις χρησιμοποιηθείσες θεωρίες της Κοινωνικής Ψυχολογίας πάνω στις οποίες στηρίχθηκαν και μέσω των οποίων εξηγήθηκαν τα αναδυόμενα φαινόμενα, παρατίθενται στη συνέχεια. Κρίνεται απολύτως αναγκαίο να διευκρινιστεί ότι πρόθεση μας δεν είναι η συγγραφή ενός εγχειριδίου Κοινωνικής Ψυχολογίας αλλά η συνοπτική παρουσίαση ορισμένων θεωριών της Κοινωνικής Ψυχολογίας, που κατά

τη διάρκεια της παρούσας έρευνας χρειάστηκε να επικαλεστούμε για να γίνουν κατανοητά τα ευρήματά μας, ώστε ο ενδυνάμει αναγνώστης μη Κοινωνικός Ψυχολόγος να μπορέσει να παρακολουθήσει το σκεπτικό των ερευνητών.

Τέλος, πιθανά ερωτήματα που ίσως να γεννηθούν σε πολλούς, κι όχι άδικα, είναι αυτό της χρηστικότητας της παρούσας έρευνας και της πιθανής προσφοράς της στην επιστήμη της Κοινωνικής Ψυχολογίας καθώς και αν πρόκειται για *βασική ή εφαρμοσμένη έρευνα*⁸. Ξεκινώντας από το τέλος, αφού ο συγκεκριμένος προβληματισμός (περί βασικής ή εφαρμοσμένης έρευνας) όπως επισημαίνει ο Παπαστάμου (Κατερέλος 1999, σελ. 11) «...*τίθεται με μεγαλύτερη συνήθως οξύτητα κάθε φορά που έχουμε να κάνουμε με έρευνες που ασχολούνται με τις κοινωνικές αναπαραστάσεις*» θα λέγαμε ότι πρόκειται για μια *εφαρμοσμένη έρευνα* που επιδιώκει τη μελέτη συγκεκριμένων προβλημάτων και αναζητά πρακτικούς τρόπους επίλυσης αυτών.

Στο ερωτήματα περί προσφοράς στην επιστήμη της Κοινωνικής Ψυχολογίας θα δανειστούμε την τοποθέτηση των Κορδούτη και Παυλόπουλου (2006, σελ. 17) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι «*οι περισσότερες έρευνες που επικεντρώνονται σε κάποιο συγκεκριμένο κοινωνικό πεδίο έχουν στόχο τόσο να κατανοήσουν τις κοινωνιοψυχολογικές διεργασίες και τα φαινόμενα που υπεισέρχονται στο πεδίο, όσο και να εμπλουτίσουν, όπως συνιστούσε ο Lewin, τη θεωρία τους. Ο εμπλουτισμός της θεωρίας από τα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά κάθε πεδίου τη μετατρέπει σε ισχυρό ερμηνευτικό, προβλεπτικό και ενίοτε ελεγκτικό εργαλείο, για ολοένα περισσότερα φαινόμενα που εμπίπτουν στο ίδιο ή συγγενές πεδίο*». Με άλλα λόγια η εφαρμογή και ο έλεγχος της ισχύς γνωστών θεωριών της Κοινωνικής Ψυχολογίας στο πλαίσιο των Ενόπλων Δυνάμεων προσθέτει ένα, έστω μικρό, λιθαράκι στο μεγάλο οικοδόμημα της επιστήμης μας.

⁸ Υπενθυμίζουμε ότι η *βασική έρευνα* επιχειρεί να αντιμετωπίσει θεμελιώδη ζητήματα που αφορούν τη φύση της ανθρώπινης συμπεριφοράς και λειτουργεί πάντα εντός των παραμέτρων ενός θεωρητικού πλαισίου. Αντίθετα, η *εφαρμοσμένη έρευνα* ασχολείται περισσότερο με πρακτικές εφαρμογές ή με τρόπους επίλυσης πρακτικών προβλημάτων (Σταλίκας, 1999).

2.1. Κοινωνικές Στάσεις

Λέγοντας *στάση* εννοούμε μια σύνθετη κατάσταση, που σχετίζεται με τη νόηση, το συναίσθημα και τη γενική ψυχική ετοιμότητα αντίδρασης ή δράσης με κάποια συγκεκριμένη εκδήλωση ή ενέργεια του ατόμου. Η σύγχρονη Κοινωνική Ψυχολογία έχει καταλήξει ότι μιλώντας για *στάση* προς κάποιο αντικείμενο, κάποια ιδέα ή κάποιο πρόσωπο, εννοείται ένα διαρκές σύστημα με γνωστικό στοιχείο, συναισθηματικό στοιχείο και τέλος, με κάποια τάση προς έκφραση συμπεριφοράς (Γεώργας, 1995).

Επίσης, *κοινωνική στάση* είναι ο τρόπος τοποθέτησης των κοινωνικών υποκειμένων απέναντι στο περιβάλλον τους, έννοια που περιλαμβάνει τόσο την κατανόηση και την αξιολόγηση όσο και τη δράση του ως προς αυτό (Χρηστάκης, 2006). Η *κοινωνική στάση* μαθαίνεται και επηρεάζει την περαιτέρω ικανότητα μάθησης. Επίσης υπεισέρχεται στα αντιληπτικά φαινόμενα σαν επιλεκτικός και επανορθωτικός ρυθμιστής των σχέσεων μεταξύ οργανισμού και ερεθίσματος (Χρηστάκης, 2006).

Οι *κοινωνικές στάσεις* έχουν τρεις συνιστώσες σύμφωνα με το McGuire (1969): τη *γνωστική* που αφορά στον τρόπο με τον οποίο το αντικείμενο της *στάσης* γίνεται αντιληπτό από το κοινωνικό υποκείμενο, τη *συναισθηματική* ή *συγκινησιακή* που έχει να κάνει με τα συναισθήματα που γεννά το αντικείμενο της *στάσης* στο υποκείμενο, όπως για παράδειγμα αν του αρέσει ή όχι, και τέλος, τη *συμπεριφορική* η οποία είναι συνάρτηση των συμπεριφορικών στάσεων του υποκειμένου έναντι του αντικειμένου της *στάσης* του.

Εκτός των άλλων παραγόντων που συμβάλλουν στην αλλαγή των *κοινωνικών στάσεων*, σημαντικό ρόλο στην αλλαγή μιας *στάσης* παίζει η δύναμη που τη συνδέει με το σχετικό σύστημα αξιών (το οποίο με τη σειρά του μπορεί να σχετίζεται λιγότερο ή περισσότερο στενά με την προσωπικότητα του υποκειμένου και να συμμετέχει λιγότερο ή περισσότερο έντονα στον αυτοορισμό του) (Χρηστάκης, 2006, σελ. 136).

Οι *στάσεις* αναφέρονται και αντιπροσωπεύουν συλλήψεις που δεν είναι τόσο βαθιά ριζωμένες στα άτομα, όσο το αξιοκρατικό σύστημα μιας κοινωνίας. Οι *στάσεις* εκδηλώνονται με ποικίλους τρόπους στην εξωτερική συμπεριφορά των ατόμων. Έτσι διαπιστώνεται την *στάση* κάποιου ατόμου απέναντι σε μια σειρά ερεθισμάτων και με αυτό το τρόπο είναι δυνατόν να προβλεφθεί η συμπεριφορά του σε όμοια ή παρόμοια ερεθίσματα. Η *στάση* λοιπόν, είναι μια «συνολική ψυχική τοποθέτηση», απέναντι σε

ένα πρόσωπο, σε ένα αντικείμενο, σε ένα γεγονός ή θέμα, μια συνήθεια, μια θεωρία. Περιλαμβάνει τόσο τη νοητική όσο και τη συναισθηματική πλευρά του ατόμου, αλλά και την εσωτερική ετοιμότητα (αντίδρασης) αυτού. Με τη *στάση* το κοινωνικό υποκείμενο δείχνει συμφωνία ή διαφωνία, συμπάθεια ή αντιπάθεια, ενδιαφέρον ή αδιαφορία, δηλαδή με κάποιο τρόπο η στάση είναι μια θετική ή αρνητική τοποθέτηση του απέναντι στις κοινωνικές συνδιαλλαγές.

2.2. Στερεότυπα

Εάν μια στάση είναι έντονα θετική ή αρνητική προς κάποιο πρόσωπο, γεγονός ή θέμα, χωρίς να συνοδεύεται από επαρκή και αντικειμενική πληροφόρηση, τότε αναφερόμαστε σε «προκατάληψη», θετική ή αρνητική. Όταν αποδίδουμε χαρακτηριστικά και γνώρισμα κατά γενικό τρόπο, σε άτομα μιας ομάδας, χωρίς να λαμβάνουμε υπόψη τις πραγματικές διαφορές και ιδιαιτερότητες, τότε η στάση οδηγείται σε υπεργενίκευση και «ισοπέδωση» και αποτελεί «στερεότυπο». Το στερεότυπο είναι μια άκαμπτη και συχνά λανθασμένη κρίση και γνώμη για κάποιο πρόσωπο, πράγμα, γεγονός, ομάδα ή θέμα γενικότερα. Ο όρος στερεότυπο είναι ελληνικής προέλευσης και προέρχεται από τη σύνθεση των λέξεων «στερεός» και «τύπος». Στην Κοινωνιολογία αναφέρεται ως μια απλουστευτική εικόνα μιας κατηγορίας προσώπων ή κοινωνικών ομάδων. Η τάση για γνωστική απλοποίηση είναι ένα χαρακτηριστικό στοιχείο της ανθρώπινης νόησης. Η ανθρώπινη νόηση έχει την έμφυτη δυνατότητα να κατηγοριοποιεί. Έτσι, μιλάμε για «Γάλλους», «Τούρκους», «παιδιά», «γυναίκες», «στρατιωτικούς» και πολλές φορές οδηγούμαστε σε συμπεράσματα για τις ομάδες αυτές των ανθρώπων, που είναι απόλυτα και ακραία. Αυτή η γνωστική τάση να υπεραπλουστεύουμε και να τοποθετούμε στην ίδια κατηγορία άτομα που διαφέρουν ουσιαστικά μεταξύ τους, γίνεται συχνότατα αντικείμενο εκμετάλλευσης από τα κράτη, τα πολιτικά κόμματα, τα Μ.Μ.Ε, το στρατό, τα θρησκευτικά δόγματα και πολλών άλλων που πρωτίστως εξυπηρετούν με αυτή την πρακτική τους δικούς τους σκοπούς. Έτσι η ομαδοποίηση που επέρχεται από αυτή την κατάταξη, ενώνει αλλά και χωρίζει τους ανθρώπους.

2.3. Κοινωνικές αναπαραστάσεις

2.3.1. Η προέλευση των κοινωνικών αναπαραστάσεων

Οι «αναπαραστάσεις» έκαναν την εμφάνισή τους πρώτα στον επιστημονικό χώρο που θεράπευε η κοινωνιολογία. Εκεί εμφανιστήκαν το 1898 από το Durkheim με τον όρο «συλλογική αναπαράσταση», ο οποίος έκανε τη διάκριση μεταξύ των συλλογικών και των ατομικών αναπαραστάσεων, θέλοντας να επισημάνει την ιδιομορφία της συλλογικής σκέψης σε σχέση με την ατομική. Κατά την άποψή του, η ατομική αναπαράσταση είναι ένα καθαρά ψυχικό φαινόμενο, που ανάγεται στην εγκεφαλική δραστηριότητα η οποία του επιτρέπει να εκδηλωθεί (Παπαστάμου, 2001).

Όσον αφορά τη συλλογική αναπαράσταση, αυτή δεν ανάγεται στο άθροισμα των αναπαραστάσεων των ατόμων που αποτελούν μια κοινωνία, αλλά είναι στην πραγματικότητα ένα από τα σημάδια που δείχνουν ότι το κοινωνικό υποτάσσεται στο ατομικό, ότι το πρώτο υπερκαλύπτει το δεύτερο.

Το 1960 ο Bohannan φαίνεται να χρησιμοποιεί ακόμα τους όρους της κοινωνικής και συλλογικής αναπαράστασης με τον ίδιο τρόπο, υποστηρίζοντας ότι εάν η αναπαράσταση είναι κοινή για πολλά άτομα, εάν δηλαδή τα τελευταία μπορούν να επικοινωνούν για την πρώτη και να δρουν με ένα λογικό βαθμό αμοιβαίας προσδοκίας σχετικά με τις βάσεις αυτής της επικοινωνίας, αυτή λοιπόν η αναπαράσταση ονομάζεται συλλογική ή κοινωνική με όρους του Durkheim.

Η πρώτη κοινωνιοψυχολογική θεωρητική προσέγγιση των κοινωνικών αναπαραστάσεων έγινε από το Moscovici (1961, 1976). Είναι ο πρώτος που έθεσε τις βάσεις της θεωρίας των κοινωνικών αναπαραστάσεων. Ο Moscovici προτείνει τον όρο «κοινωνικές» αντί «συλλογικές» για τις αναπαραστάσεις ώστε να δηλώσει αφενός την πολυπλοκότητα των ατόμων και των ομάδων και αφετέρου να δώσει έμφαση στην επικοινωνία, η οποία επιτρέπει στα συναισθήματα και στα άτομα να συγκλίνουν, με τρόπο ώστε κάτι που είναι ατομικό να γίνεται συλλογικό και το αντίστροφο.

Οι κοινωνικές επιστήμες, ιδιαίτερα στο γαλλόφωνο χώρο, αποδέχτηκαν την έννοια της κοινωνικής αναπαράστασης ως σύνδεσης μεταξύ των πολιτιστικών συλλογικών μορφών ερμηνείας και των ιδιοσυγκρασιακών ατομικών επιδόσεων πρόσληψης (Farr & Moscovici, 1984 και Doise & Palmonari, 1986).

2.3.2. Τι είναι οι κοινωνικές αναπαραστάσεις

Η έννοια της *κοινωνικής αναπαράστασης* εισήχθη στο χώρο της κοινωνικής ψυχολογίας κυρίως λόγω της αδυναμίας των κλασσικών μοντέλων, και πιο συγκεκριμένα του μπηχεϊβιοριστικού μοντέλου, να κατανοήσουν τις σημαντικές αλληλεπιδράσεις μας μέσα στον κόσμο, όπως παρατηρεί ο Franks (1974).

Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων σαν θεωρητική προοπτική και ως τομέας έρευνας έχει τη δυνατότητα να εκφράζει την ιδιαιτερότητα και μοναδικότητα της κοινωνικής ψυχολογίας.

Η θεωρητική και μεθοδολογική τεκμηρίωση της κοινωνικής ψυχολογίας αποτελεί από την αρχή μια προσπάθεια να ανοιχτούν νέοι ορίζοντες στη μελέτη της γνώσης και της συμπεριφοράς που διαμορφώνουν και εκφράζουν τα υποκείμενα για τον εαυτό τους, τον «άλλο» και τον κόσμο που τα περιβάλλει.

Η έννοια αυτή έρχεται να καλύψει την ανεπάρκεια και τους περιορισμούς των κλασσικών εννοιών, όπως η γνώμη και η εικόνα, οι οποίες βασιζόμενες ακριβώς στη «δυσαιδική» αντίληψη της πραγματικότητας αδυνατούν να αποδώσουν τη δυναμική διάσταση της ενεργού συμμετοχής των υποκειμένων κατά την αλληλεπίδραση τους και κατά την συγκρότηση και αναπαραγωγή της κοινωνικής πραγματικότητας.

Η αναφορά του υποκειμένου στο αντικείμενο, στο εξωτερικό ερέθισμα δεν αποτελεί μια επιλογή που καταλήγει σε απλή επανάληψη και αναπαραγωγή του ερεθίσματος. Αντίθετα, υποκείμενο και αντικείμενο συγκροτούνται αμοιβαία. Η δημιουργική ικανότητα του υποκειμένου αναδιαμορφώνει και μετασχηματίζει ποιοτικά τα χαρακτηριστικά του αντικειμένου-ερεθίσματος, έτσι ώστε η αναπαράσταση του να αποτελεί εμπλουτισμό και ανασυγκρότηση της ύπαρξης και της λειτουργίας του.

Ο κοινωνικός ψυχολόγος αναζητά μέσα στην προφανή αντίθεση της επιστημονικής αλήθειας έναντι της απλοϊκής αλήθειας, αυτής δηλαδή που πιστεύει ο μέσος κοινός άνθρωπος, ένα στοιχείο που να εμφανίζεται με περιοδικότητα και να μην αλλάζει. Ένα στοιχείο δηλαδή, που δε βασίζεται στη δομή των αντικειμένων, όπως κάνει η επιστήμη, αλλά ταυτόχρονα δε βρίσκεται στη σφαίρα των επιθυμιών, αλλά τοποθετείται στην πρακτική των κοινωνικών σχέσεων ή διαπροσωπικών ή και των δια-ομαδικών σχέσεων, όπου η ορθολογιστική αντίληψη είναι, κάποιες φορές, περισσότερο περιοριστική παρά περιορισμένη, όπως επισημαίνει η Breakwell (1995).

Αυτό το στοιχείο είναι οι *κοινωνικές αναπαραστάσεις*. Μόνο αυτές (οι *κοινωνικές αναπαραστάσεις*) μπορούν να διοχετεύσουν τις ανταλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν τα κοινωνικά υποκείμενα, σημειώνει ο Moscovici (1981b), και εξηγεί ότι τις *κοινωνικές αναπαραστάσεις* τις διαμοιράζεται ένας μεγάλος αριθμός προσώπων, μεταδίδονται από τη μια γενιά στην άλλη και επιβάλλονται στον καθένα μας χωρίς τη δική μας, συνειδητή, συγκατάβαση. Στη θεωρία της *κοινωνικής νόησης* οι *κοινωνικές αναπαραστάσεις* χρησιμοποιούνται κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, για την εξήγηση των προκαταλήψεων και των σφαλμάτων που παρατηρούνται.

Όταν αναφερόμαστε στις *κοινωνικές αναπαραστάσεις* ξεκινάμε από διαφορετικές αφετηρίες. Καταρχήν, θεωρούμε ότι δεν υπάρχει δεδομένη τομή ανάμεσα στον εξωτερικό κόσμο και στον κόσμο του ατόμου (ή της ομάδας), ότι το υποκείμενο και το αντικείμενο δεν είναι απόλυτα ετερογενή μέσα στο κοινό τους πεδίο, όπως υποστηρίζει και ο Moscovici (1976). Το αντικείμενο εγγράφεται μέσα σε ένα πλαίσιο ενεργό, κινούμενο, καθώς αναγνωρίζεται κατά τρόπο μερικό από το άτομο ή την ομάδα ως προέκταση της συμπεριφοράς τους και δεν υπάρχει για αυτούς παρά μόνο σαν λειτουργία των μέσων και των μεθόδων που επιτρέπουν τη γνωστική του προσέγγιση.

Οι *κοινωνικές αναπαραστάσεις* δεν αποτελούν ένα ξεχωριστό κοινωνικοψυχολογικό φαινόμενο, εξηγεί ο Moscovici (1961), οι *κοινωνικές αναπαραστάσεις* είναι οντότητες σχεδόν απτές. Κυκλοφορούν, διασταυρώνονται και αποκρυσταλλώνονται ασταμάτητα στον καθημερινό μας κόσμο, μέσα από κουβέντες, χειρονομίες και συναντήσεις. Διαποτίζουν τις περισσότερες από τις κοινωνικές σχέσεις που δημιουργούμε, τα αντικείμενα που παράγουμε ή καταναλώνουμε, τα μηνύματα που ανταλλάσσουμε. Ξέρουμε ότι αντιστοιχούν από τη μια στη συμβολική ουσία που εμπλέκεται στην επεξεργασία τους και από την άλλη στην πρακτική που παράγει την εν λόγω ουσία, όπως ακριβώς η επιστήμη ή οι μύθοι αντιστοιχούν σε μια πρακτική επιστημονική και μυθική.

Όλες οι ανθρώπινες σχέσεις, διατομικές ή διομαδικές, έχουν σαν βασική προϋπόθεση την ύπαρξη *κοινωνικών αναπαραστάσεων*. Αυτό κάνει κατανοητό ότι βασικό επίπεδο εμφάνισης των *κοινωνικών αναπαραστάσεων* είναι αυτό της καθημερινής ζωής. Τις ασπάζονται, τις δημιουργούν και τις αναπαραγάγουν πολλά άτομα στη διάρκεια της συλλογικής τους ζωής ενώ ταυτόχρονα οι *κοινωνικές*

αναπαραστάσεις αποτελούν ένα αξιόλογο τμήμα της ατομικότητας (Παπαστάμου, 1989^α).

Αν δεχθούμε τις *κοινωνικές αναπαραστάσεις* σαν βασικά δεδομένα, σαν φαινόμενα προς ανάλυση, δε θα μπορούσαμε να τις κατανοήσουμε παρά μόνο στο δικό τους περιβάλλον, επισημαίνουν οι Von Cranach, Kalbermatten, Indermuelhe, Gugler (1980, όπως αναφέρεται στο Παπαστάμου & Μαντόγλου, 1995). Εάν τις απομονώσουμε και τις χωρίσουμε και από τους θεσμούς δε θα μας μείνουν παρά μόνο άψυχα κομμάτια μιας πραγματικότητας περιορισμένης στην απλούστερη μορφή της. Το να τις εξετάζουμε στο εργαστήριο ως μη-κοινωνικά δεδομένα, είναι σαν να μελετάμε συλλαβές χωρίς νόημα: τα φυσικά σημεία αντικαθιστούν τέλεια και απλά την ανθρώπινη σημασία.

Η μελέτη των *κοινωνικών αναπαραστάσεων* πρέπει να είναι εξ ορισμού συγκριτική, όπως επισημαίνει ο Moscovici (1981, όπως αναφέρεται στο Παπαστάμου & Μαντόγλου, 1995), και να επιδιώκει τη σύγκριση ανάμεσα σε ομάδες, την πολιτισμική σύγκριση και τη σύγκριση ανάμεσα σε νοοτροπίες και ιδεολογίες.

Σύμφωνα με τον Abric (1987, όπως αναφέρεται στο Παπαστάμου & Μαντόγλου, 1995), αν η αναπαράσταση υπάρχει, δε μπορεί παρά να αναδύεται από τις κοινωνικές πρακτικές, από τις κοινωνικές σχέσεις: υποσύνολο ή μέρος της ιδεολογίας, δεν είναι παρά η αντανάκλαση της διαδικασίας παραγωγής στην οποία εισάγονται τα άτομα.

Η αναπαράσταση γεννιέται λοιπόν μέσα από μια διαδικασία εκλογίκευσης που δεν επηρεάζεται ούτε από γνώσεις ούτε από πεποιθήσεις, αλλά προκύπτει από αντικειμενικές συνθήκες (ποσό αμοιβής, τύποι απειλής, συνέπειες της πράξης...) της παραγωγής συμπεριφοράς. Ο Abric (1987, ό.π.π.) υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά του άλλου δεν είναι ποτέ το πρώτο στοιχείο που παρεμβαίνει στη εγκαθίδρυση της σχέσης αφού πριν ακόμα δράσει, εκφρασθεί ή εκδηλωθεί το άλλο κοινωνικό υποκείμενο, έχει ήδη (τουλάχιστον εν μέρει) ορισθεί και ταξινομηθεί σε συνάρτηση με την αναπαράσταση που ενεργοποιήθηκε στο άλλο κοινωνικό υποκείμενο με το οποίο αλληλεπιδρά. Η πρώτη στιγμή αλληλεπίδρασης δεν συνίσταται στην πρώτη πραγματική επικοινωνία μεταξύ των συναλλασσόμενων, αλλά είναι προγενέστερος αυτής: είναι αυτός της συμβολικής σχέσης, είτε ασυνείδητης είτε όχι, της αναπαράστασης. Η ύπαρξη της αναπαράστασης καταδικάζει οποιαδήποτε αλληλεπίδραση, οποιαδήποτε κοινωνική σχέση να μυείται από τα «*a priori*».

Τα υποκείμενα λοιπόν, δεν είναι αυθόρμητα και ουδέτερα κατά τη διάρκεια της αλληλεπίδρασης. Διαθέτουν άρρητες θεωρίες και είναι αυτές που προκαθορίζουν τις κοινωνικές αναπαραστάσεις και τη συμπεριφορά που θα υιοθετήσουν.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι η κοινωνική συμπεριφορά, είναι το αποτέλεσμα των συστημάτων αναπαράστασης των ατόμων που βρίσκονται σε αλληλεπίδραση. Η συμπεριφορά ενός ατόμου, δεν είναι συνάρτηση των αντικειμενικών χαρακτηριστικών της κατάστασης, αλλά της αναπαράστασης που έχει για το καθένα από τα στοιχεία: εαυτός, σύντροφος, έργο. Και δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το καθένα από αυτά τα τρία στοιχεία βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση με τα άλλα. Εάν έχουμε κάποια ιδέα ή κάποια αναπαράσταση γι' αυτό που κάποιο άλλο πρόσωπο πρέπει να είναι, προσπαθούμε με όλα τα μέσα που διαθέτουμε να την επαληθεύσουμε. Ειδικότερα, διαμορφώνουμε τις σχέσεις, χειριζόμαστε την κατάσταση κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλέσουμε εκ μέρους του άλλου προσώπου, τις συμπεριφορές που ανταποκρίνονται στην πίστη μας γι' αυτό. Όλα τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει μια κάποια «αδιαβλητότητα» στην πληροφορία. Είναι πολύ διαδεδομένη και εκδηλώνεται σε διαφορετικές περιστάσεις. Οι άνθρωποι, σαν «απλοϊκοί σοφοί», έχουν μια τάση να ανθίστανται στα γεγονότα και στις γνώσεις που δεν συμβαδίζουν στις *άρρητες θεωρίες* τους. Τείνουν να αποκλείουν τέτοιες πληροφορίες ενώ ταυτόχρονα, τους δίνουν ελάχιστη σημασία. Σαν να υπάρχει μια γενική που ενεργοποιείται : κάθε πεποίθηση πίστη ή θεωρία κατακρατεί όλες τις πληροφορίες που την επαληθεύουν και ξεφορτώνεται όλες τις πληροφορίες που την ακυρώνουν.

Η ύπαρξη μιας σχέσης ανάμεσα στις αναπαραστάσεις και στις κοινωνικές πρακτικές είναι αδιαμφισβήτητη, όπως αναφέρει ο Κατερέλος (1996). Η ανάλυση μιας οποιασδήποτε κοινωνικής πρακτικής υποθέτει λοιπόν ότι θα ληφθούν υπόψη τουλάχιστον δύο ουσιώδεις παράγοντες: οι κοινωνικές, ιστορικές και υλικές συνθήκες στις οποίες εγγράφεται από τη μια πλευρά και από την άλλη ο τρόπος εσωτερικεύσής της από το άτομο ή από την ομάδα που αφορά, τρόπος εσωτερικεύσης όπου οι γνωστικοί, συμβολικοί, αναπαραστασιακοί παράγοντες παίζουν επίσης καθοριστικό ρόλο. Γιατί, για να διατηρηθεί μια κοινωνική πρακτική, ακόμη και όταν επιβάλλεται, πρέπει επίσης να μπορεί, τελικά, να εσωτερικευτεί, δηλαδή να μπορεί να αφομοιωθεί από το σύστημα αξιών, πεποιθήσεων, κανόνων είτε με την προσαρμογή είτε με το μετασχηματισμό. Κάθε αντίθεση ανάμεσα στις κοινωνικές αναπαραστάσεις και στις

πρακτικές οδηγεί αναγκαστικά στο μετασχηματισμό των μεν ή των δε (Κατερέλος, 1996).

Η γνώση του περιεχομένου και της οργάνωσης των κοινωνικών αναπαραστάσεων χρειάζεται την κατανόηση των κοινωνικών πρακτικών. Η ανάλυση μιας κοινωνικής αναπαράστασης καθιστά αναγκαία την ανακάλυψη των αρχών της πραγματοποίησής της. Όπως τονίζει η Jodelt (1984, όπως αναφέρεται στο Παπαστάμου & Μαντόγλου, 1995), πρέπει να γνωρίζουμε το χώρο εφαρμογής της αναπαραστασιακής δραστηριότητας για να εξειδικεύσουμε τη φύση (γνωστική, ιδεολογική, συμβολική, επιτακτική κ.λ.π.).

Η κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των αναπαραστάσεων και των κοινωνικών πρακτικών προϋποθέτει πάντα, λοιπόν, μια διττή διεργασία ανάλυσης και γνώσης του καθενός από τους δύο όρους που είναι παρόντες, συμπεραίνει ο Κατερέλος (1996).

2.4. Γνωστική ασυμφωνία (*Festinger, 1957*)

Η θεωρία της *γνωστικής ασυμφωνίας* υποστηρίζει ότι το άτομο έχει την τάση να μειώνει την ασυμφωνία που μπορεί να δημιουργηθεί μεταξύ δύο γνωστικών στοιχείων αντιφατικών το ένα με το άλλο.

Ο Παπαστάμου (1989^α, σελ. 37-38) συνοψίζει την παραπάνω θεωρία στα κάτωθι:

1. Η γνωστική ασυμφωνία είναι μια δυσάρεστη κατάσταση.
2. Το άτομο προσπαθεί να μειώσει ή να εξαλείψει τη γνωστική ασυμφωνία, και να αποφεύγει καθετί που μπορεί να την αυξήσει.
3. Όταν βρίσκεται σε κατάσταση γνωστικής συμφωνίας, το άτομο αποφεύγει οτιδήποτε είναι σε θέση να δημιουργήσει ασυμφωνία.
4. Η ένταση της γνωστικής ασυμφωνίας είναι συνάρτηση:
 - της σπουδαιότητας των γνωστικών στοιχείων
 - της αναλογίας των ασύμφωνων στοιχείων.
5. Η ένταση των τάσεων που αναφέρονται στα σημεία 2 και 3 έχουν άμεση σχέση με την ένταση της γνωστικής ασυμφωνίας.
6. Η γνωστική ασυμφωνία μπορεί να ελαττωθεί ή να εξαλειφθεί:
 - προσθέτοντας νέα στοιχεία
 - μετατρέποντας τα ήδη υπάρχοντα γνωστικά

στοιχεία.

7. Η προσθήκη νέων γνωστικών στοιχείων μειώνει τη γνωστική ασυμφωνία όταν:

- τα νέα στοιχεία ενισχύουν τα γνωστικά σύμφωνα στοιχεία και αποδυναμώνουν τα γνωστικά ασύμφωνα στοιχεία
- τα νέα στοιχεία μειώνουν τη σπουδαιότητα των γνωστικών στοιχείων που εμπλέκονται στη γνωστική ασυμφωνία.

8. Η μετατροπή των ήδη υπαρχόντων γνωστικών στοιχείων μειώνει τη γνωστική ασυμφωνία όταν:

- το νέο τους περιεχόμενο τα καθιστά λιγότερο αντιφατικά
- μειώνεται η σπουδαιότητά τους.

9. Αυτή η αυξομείωση των γνωστικών στοιχείων γίνεται εφικτή με την ενεργό μετατροπή των γνωστικών πλευρών του περιβάλλοντος.

Κάποια από τα φαινόμενα που απορρέουν από τη θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας είναι η *αυστηρή μύηση*, η *απειλή*, η *αναγκαστική συμφωνία* ή *αναγκαστική υπακοή* και η *ελεύθερα αποδεχόμενη υπακοή*.

2.4.1. Αυστηρή μύηση (Aronson & Mills, 1959)

Κοινό σημείο όλων των τελετών μύησης είναι το γεγονός ότι, συχνά, περιλαμβάνουν δύσκολες και επίπονες δοκιμασίες. Η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας τις ερμηνεύει λέγοντας ότι αυτές ακριβώς οι δοκιμασίες έχουν αντικειμενικό σκοπό την ανύψωση της αίγλης που περιβάλλει το λειτούργημα ή τη θέση που καταλαμβάνει ο μνημένος, με την έννοια ότι το γεγονός πως κάποιος υπέφερε για να πετύχει κάτι, είναι ασυμβίβαστο με την ιδέα ότι αυτό που πέτυχε δεν έχει μεγάλη αξία. Η ένταση της υφιστάμενης δοκιμασίας οδηγεί, δηλαδή, το άτομο και το περιβάλλον του στο να θεωρούν ακόμα θετικότερη την καινούργια κοινωνική του θέση.

2.4.2. Απειλή (Aronson & Carlsmith, 1974)

Όταν κάποιος, κάτω από την επήρεια μιας απειλής, δεν κάνει αυτό που θέλει, τότε, όσο μικρότερη είναι αυτή η απειλή, τόσο περισσότερο θα πείσει τον εαυτό του ότι αυτό που του απαγόρευαν να κάνει, του ήταν στην πραγματικότητα ανεπιθύμητο.

2.4.3. Αναγκαστική συμφωνία ή αναγκαστική υπακοή (Festinger, 1954)

Το άτομο ορισμένες φορές αναγκάζεται να κάνει κάτι με βαριά καρδιά: είτε επειδή είναι δυσάρεστο είτε επειδή δεν ταιριάζει στις απόψεις ή το χαρακτήρα του είτε, τέλος, επειδή το θεωρεί κοινωνικά μη επιθυμητό. Για τον ένα ή τον άλλο λόγο το κάνει, στη συνέχεια όμως πρέπει να ζήσει με αυτό αφού δε δύναται να αλλάξει τα γεγονότα. Έτσι βρίσκεται σε δυσάρεστη θέση (γνωστική ασυμφωνία) και ο μόνος τρόπος να βγει από την κατάσταση αυτή, σύμφωνα με το Festinger, είναι να αλλάξει άποψη και να πιστέψει ότι αυτό που αναγκάστηκε να κάνει δεν ήταν τελικά και τόσο αντίθετο με τις απόψεις και τις επιθυμίες του. Συνεπώς, το υποκείμενο θα αλλάξει τις κοινωνικές του στάσεις έτσι ώστε να τις καταστήσει σύμφωνες με τη νέα του συμπεριφορά. Η αλλαγή αυτή θα είναι, πρεσβεύει η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας, αντιστρόφως ανάλογη προς τη σπουδαιότητα των εξηγήσεων που προσφέρονται σε κάποιον όταν του ζητάνε να κάνει κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τις πεποιθήσεις ή τις συνήθειές του.

Επίσης, παρόμοια αποτελέσματα επιφέρει η θεωρία της **ψυχολογικής ενίσχυσης** (Gerard et al., 1974).

2.4.4. Ελεύθερα αποδεχόμενη υποταγή

Βασίζεται στο **μηχανισμό της δέσμευσης (Kiesler, 1971)** και υποστηρίζει ότι εάν ένα άτομο αρχικά οδηγηθεί, χωρίς να πιεστεί γι' αυτό, να εκτελέσει κάτι φαινομενικά ασήμαντο και στη συνέχεια του ζητηθεί κάτι προς την ίδια κατεύθυνση, τότε υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες να υποκύψει στην νέα απαίτηση, ακόμα και αν δεν του αρέσει αυτό που καλείται να κάνει στη δεύτερη περίπτωση, αρκεί το ζητούμενο να εμφανίζεται σαν συνέπεια της προηγούμενης συμπεριφοράς του. Ο **μηχανισμός της δέσμευσης** προκύπτει από την **έννοια της γνωστικής συνεκτικότητας**.

Ο πρώτος ορισμός της δέσμευσης δόθηκε από τους Kiesler και Sakumura (1966): «η δέσμευση είναι ο δεσμός που ενώνει το άτομο με τις συμπεριφορές του».

Οι Joule και Beauvois (1998, σελ. 60) ορίζουν τη δέσμευση : «η δέσμευση αντιστοιχεί, σε μια δεδομένη περίπτωση, στις συνθήκες κάτω από τις οποίες η υλοποίηση μιας πράξης δεν μπορεί παρά να αποδοθεί σε αυτόν που τη διέπραξε»

Οι παράγοντες που αξιοποιούνται για να προκαλέσουν τη δέσμευση σύμφωνα με το Joule (1999, σελ. 235) ομαδοποιούνται σε δύο άξονες: α) την «ορατότητα» και σπουδαιότητα της πράξης και β) τους λόγους υλοποίησης και το πλαίσιο ελευθερίας.

Έχει καταδειχτεί πειραματικά ότι: α) η δέσμευση αυξάνεται μαζί με την ορατότητα και τη σπουδαιότητα της πράξης και β) η δέσμευση αυξάνεται όταν οι λόγοι υλοποίησης της πράξης είναι εσωτερικοί, καθώς και όταν υλοποιείται χωρίς να έχει ασκήσει πίεση γι' αυτό (Παπαστάμου, 2001).

2.5. Θεωρία της αυτοαπόδοσης (Deci, 1975)

Σύμφωνα με την αυτή τη θεωρία μια θετική στάση είναι πιθανό να αντιστραφεί αν το κοινωνικό υποκείμενο αντιληφθεί ότι οι συμπεριφορές που στηρίζονται στη στάση αυτή οφείλονται σε εξωγενείς παράγοντες όπως είναι οι τιμωρίες ή οι ανταμοιβές που λαμβάνει. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται *υπεραιτιολόγηση*. Αν όμως οι ίδιες τιμωρίες ή ανταμοιβές, αντί για ελεγκτικό χαρακτήρα, έχουν πληροφοριακό σκοπό, τότε η επιδεικνυόμενη στάση εντείνεται και είναι δυνατό να παγιωθεί.

2.6. Ψυχολογική αναδραστικότητα (Jack Brehm, 1966)

«Κάθε φορά που μια προσιτή συμπεριφορά αποσύρεται (ή υπάρχει κίνδυνος να αποσυρθεί) από το πεδίο των δυνατοτήτων ενός ατόμου, το άτομο αυτό νοιώθει ότι περιορίζεται η ελευθερία του, συναίσθημα που του προκαλεί μια κατάσταση ψυχολογικής αναδραστικότητας και η οποία εκφράζεται με την τάση ανάκτησης της χαμένης ελευθερίας».

Επίλυση της ψυχολογικής αναδραστικότητας:

- ♦ με την υπερεκτίμηση της επιλογής που αποτέλεσε το αντικείμενο της απειλής
- ♦ με την έκφραση μιας επιλογής που διαφέρει από αυτήν που προτάθηκε στο άτομο
- ♦ με την αλλαγή της κοινωνικής στάσης προς την αντίθετη κατεύθυνση από την προτεινόμενη, κ.λ.π.

Γενικά:

Η ψυχολογική αναδραστικότητα οδηγεί το υποκείμενο σε μια συμπεριφορά αντίθετη από αυτήν που ο κοινωνικός φορέας ή η κοινωνική περίσταση απαιτεί από αυτό.

Η ευρύτητα και η σπουδαιότητα της ψυχολογικής αναδραστικότητας είναι η συνάρτηση τριών κυρίως παραγόντων:

- ♦ της σπουδαιότητας που προσλαμβάνει η αποσυρόμενη συμπεριφορά (η ψυχολογική αναδραστικότητα είναι τόσο εντονότερη, όσο σπουδαιότερη είναι, για το υποκείμενο, η συμπεριφορά που αποσύρεται από το πεδίο των προσιτών του συμπεριφορών)
- ♦ της αναλογίας που υπάρχει ανάμεσα στις συμπεριφορές που αποσύρονται (ή που κινδυνεύουν να αποσυρθούν) και τις συμπεριφορές που παραμένουν προσιτές ή εφικτές [η ψυχολογική αναδραστικότητα είναι τόσο πιο έντονη, όσο μεγαλύτερη είναι η αναλογία των αποσυρόμενων (ή απειλούμενων) συμπεριφορών]
- ♦ της απειλής που ασκείται πάνω στο άτομο (η ψυχολογική αναδραστικότητα είναι τόσο πιο έντονη όσο μεγαλύτερη είναι η απειλή δηλαδή, όταν η πιθανότητα να πραγματοποιηθεί η απειλή είναι μεγάλη). Όταν η απειλή προέρχεται από κάποιον ανθρώπινο φορέα, η πίεση που ασκείται στο υποκείμενο είναι ανάλογη της κοινωνικής θέσης αυτού του φορέα.

Τέλος, μια απειλή γίνεται αντιληπτή όχι μόνο όταν απευθύνεται προσωπικά σ' ένα άτομο: το γεγονός και μόνο ότι το άτομο αυτό αντιλαμβάνεται πως κάποιος άλλος υφίσταται μια τέτοια απειλή, αρκεί για να του δημιουργήσει μια αίσθηση ψυχολογικής αναδραστικότητας.

Αντίθετα, η ψυχολογική αναδραστικότητα μπορεί να μειωθεί «δια αντιπροσώπου»: όταν, δηλαδή, ορισμένα «άτομα-άλλοθι» έχουν μια συμπεριφορά που το υποκείμενο δεν έχει δικαίωμα να επιτελέσει.

2.7. Κοινωνική συμμόρφωση, υποταγή και διαδικασίες κοινωνικής επιρροής

Ο **Kelman (1958)** διακρίνει τρεις διαφορετικές διαδικασίες κοινωνικής επιρροής που αναδύονται από τις διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες, κι αυτές είναι:

α) η *ενδοτικότητα* που εμφανίζεται όταν οι συνθήκες επιτρέπουν στα υποκείμενα να κερδίσουν την επιδοκιμασία της ομάδας και να αποφύγουν τις δυσάρεστες συνέπειες του αντικομφορμισμού τους. Η διαδικασία της ενδοτικότητας κάνει την εμφάνισή της όταν η επιρροή στηρίζεται σε σχέσεις εξουσίας και μόνο όταν η δράση των

υποκειμένων είναι ορατή από την πηγή της εξουσίας που τα ελέγχει. Στην περίπτωση της ενδοτικότητας οι πεποιθήσεις των υποκειμένων δε θίγονται ούτε αλλάζουν. β) *Η ταύτιση* είναι η διαδικασία που χαρακτηρίζει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τα κοινωνικά υποκείμενα επιθυμούν να εγκαθιδρύσουν και στη συνέχεια να διατηρήσουν θετικές σχέσεις με την ομάδα που τους είναι ελκυστική, τέλος, γ) η διαδικασία της *εσωτερίκευσης* όπου τα υποκείμενα αφομοιώνουν τις καινούργιες πληροφορίες διότι θεωρούν ότι έχουν αξία άρα η συναίνεση τους έχει να κάνει με το περιεχόμενο του μηνύματος και όχι με την άσκηση ελέγχου ή την ορατότητα της δράσης τους (Παπαστάμου, 1989^α).

Deutsch και Gerard (1955): «η κοινωνική συμμόρφωση εντείνεται όταν τα άτομα εργάζονται αποσκοπώντας σε μια συλλογική επιβράβευση, ενώ αντίθετα μειώνεται όταν η επιβράβευση είναι ατομική».

Lott και Lott (1961): «τα άτομα συμμορφώνονται περισσότερο όταν μια ομάδα είναι ελκυστική»

Dittes και Kelley (1956), Walker και Heyns (1962): «ένα άτομο θα συμμορφωθεί με τις υποδείξεις της «ελκυστικής» ομάδας, μόνο όταν τρέφει ορισμένες αμφιβολίες για το αν θα γίνει αποδεκτό, και πιστεύει ότι η συμμόρφωση του μπορεί να αυξήσει τις πιθανότητες αποδοχής».

Αρχή της Κοινωνικής Επικύρωσης: τα κοινωνικά υποκείμενα, προκειμένου να αποφασίσουν τη δράση που θα ακολουθήσουν σε κάποιες περιπτώσεις, κοιτάζουν πως δρουν σε ανάλογες περιπτώσεις οι άλλοι (Latane & Darley, 1970. Schachter & Singer, 1962).

Υποταγή στην αυθεντία (Milgram, 1974): Κάθε άτομο για να ενταχθεί σε μια νέα κοινωνική δομή, πρέπει προηγουμένως να υποστεί ορισμένες αλλοιώσεις ή μεταβολές. Ενώ το υποκείμενο θεωρεί ότι, σε πολλές περιπτώσεις, είναι αυτόνομο, ότι αποφασίζει δηλαδή μόνο του για τις ενέργειες και τις πράξεις του, μόλις ενταχθεί σε μια ιεραρχημένη κοινωνική δομή, παύει να σκέφτεται έτσι. Η «πρακτορική κατάσταση» στην οποία βρίσκεται το υποκείμενο χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι θεωρεί τον εαυτό του ως πράκτορα, σαν εκτελεστικό όργανο μιας υπέρτατης αρχής την οποία αποδέχεται και στην οποία υπακούει. Με άλλα λόγια το υποκείμενο αρνείται την ευθύνη των πράξεών του, μετατοπίζοντας τη στην ανώτατη αρχή της κοινωνικής δομής, αν όχι στη λειτουργία αυτή καθεαυτή του κοινωνικού φορέα στον οποίο ανήκει.

2.8. Κοινωνικές θέσεις και ρόλοι

Γενικά, *ρόλος* ενός κοινωνικού υποκειμένου είναι οι συμπεριφορές που «επιβάλλονται» να εμφανίσει ανάλογα με την κοινωνική θέση του και το πλαίσιο μέσα στο οποίο βρίσκεται. Η *θέση* είναι αυτό που σε γενικές γραμμές επιτρέπει την κατανόηση και την ερμηνεία μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Με άλλα λόγια, η *κοινωνική θέση* ενός ατόμου παραπέμπει στην τοποθέτησή του σε ένα δεδομένο σύστημα κάποια δεδομένη στιγμή (Χρηστάκης, 2006).

Το κάθε άτομο κατέχει πολλές ειδικές κοινωνικές θέσεις. Μία όμως είναι η «συνολική» μέσα στην οποία συνοψίζεται, κατά κάποιον τρόπο, η κοινωνική του υπόσταση. Οι κοινωνικές θέσεις μπορούν να ταξινομηθούν στις *προδιαγεγραμμένες* (τόπος γέννησης, φυλή, ηλικία, φύλο κλπ), οι οποίες συνήθως δεν αλλάζουν, και στις *επίκτητες* στις οποίες κάποιο άτομο μπορεί να βρεθεί ή να καταλήξει είτε τυχαία είτε εσκεμμένα. Βασικός σκοπός της κοινωνικής θέσης που καταλαμβάνει το κοινωνικό υποκείμενο, είναι να συμβάλλει στο αίσθημα προσωπικής ασφάλειας και εκτίμησης του εαυτού του. Ο ρόλος λοιπόν, μπορεί να θεωρηθεί ως το σύνολο των προτύπων που συνδέονται με μια δεδομένη κοινωνική θέση, συμπεριλαμβανομένων και των αξιών, των στάσεων και των συμπεριφορών που το κοινωνικό σύνολο αποδίδει και αναμένει στο ή στα άτομα που κατέχουν τη θέση αυτή (Χρηστάκης, 2006). Συνεπώς, οι ρόλοι συνδέονται με κανόνες και πρότυπα και διακρίνονται σε *θεσμικούς ρόλους* και *λειτουργικούς ρόλους*. Οι *θεσμικοί* σχετίζονται με θέσεις και πρότυπα που ισχύουν και απαντώνται σε όλη την κοινωνία, ενώ οι *λειτουργικοί* εξαρτώνται από τη συγκεκριμένη θέση του κοινωνικού υποκειμένου εντός του εσωτερικού των ομάδων και οργανισμών που αυτό ανήκει.

Είναι αυτονόητο ότι στο θεσμικό επίπεδο και ιδιαίτερα σε χώρους και οργανώσεις, όπως οι Ε.Δ., που έχουν σχετικά αυστηρή ιεραρχία και οργανόγραμμα, οι ρόλοι είναι απόλυτα προσδιορισμένοι τόσο ως προς το τι πρέπει να κάνει ο καθένας (λειτουργικό επίπεδο) όσο και ως προς τις σχέσεις που δημιουργούνται (ιεραρχία). Στους αυστηρά ιεραρχημένους χώρους (ή οργανισμούς) μεγάλη σημασία έχει και η εκφραστική λειτουργία του ρόλου. Όπως αναφέρει ο Χρηστάκης (2006, σελ. 203) *αυτή πρέπει να γίνει κατανοητή ως η πιστότητα «εκτέλεσης» του ρόλου σε σχέση με το ισχύον πρότυπο*. Και συνεχίζει: *γενικά μπορούμε να πούμε ότι ως προς ένα τέτοιο πρότυπο μπορεί κανείς να είναι «συμμορφωμένος», να ταυτίζεται δηλαδή σε σχετικά μεγάλο βαθμό με τις προδιαγραφές του, ή, αντίθετα, μπορεί να είναι*

«καινοτόμος», εμπλουτίζοντας το με νέες συμπεριφορές. Όλα αυτά εξαρτώνται τόσο από την προσωπικότητά του όσο και από ορισμένες σημαίνουσες στάσεις του: Πως βιώνει την κατάσταση στην οποία είναι μπλεγμένος; Πως αντιλαμβάνεται τη σχέση του με το πρότυπο; Έχει τη διάθεση και τη δυνατότητα να εμπλακεί δημιουργικά ή αισθάνεται ότι απλώς υφίσταται τους κανόνες και τις καταστάσεις; Καταλήγουμε έτσι σε ένα κλασικό δίλημμα των επιστημών του ανθρώπου: Είναι το ανθρώπινο υποκείμενο αυτό που εκφράζεται και πραγματώνεται μέσω των ρόλων ή είναι η κοινωνία που διαιώνίζεται μέσω ατόμων τα οποία υφίστανται τις επιταγές της;

2.9. Θεωρία της κοινωνικής αλληλεξάρτησης (Thibaut & Kelley, 1967) - «Κοινωνικά Διλήμματα» (Dawes, 1980)

Κοινωνική σχέση αλληλεξάρτησης ή απλώς κοινωνική αλληλεξάρτηση εμφανίζεται κάθε φορά που η πιθανότητα εξασφάλισης από ένα κοινωνικό υποκείμενο ενός αγαθού εξαρτάται από τις συμπεριφορές και των υπολοίπων κοινωνικών δρώντων στη σχέση αυτή (Thibaut & Kelley, 1967).

Σαν «κοινωνικά διλήμματα» χαρακτηρίζονται οι συγκρούσεις μεταξύ ατομικού και συλλογικού συμφέροντος, που παράγονται σε πολυπρόσωπες σχέσεις αλληλεξάρτησης όπως είναι οι οργανισμοί, και οφείλονται στο ότι η πιθανότητα χρήσης, παραγωγής ή εξασφάλισης από ένα οποιοδήποτε μέλος ενός αγαθού εξαρτάται από τις συμπεριφορές των λοιπών μελών του οργανισμού αυτού.

Ένα από τα αποτελέσματα των «κοινωνικών διλημάτων» είναι η αυξανόμενη πιθανότητα εξασθένησης της δομής από τη στιγμή που στη σχέση αλληλεξάρτησης εμπλέκονται πάνω από δύο κοινωνικά υποκείμενα. Η ασθενέστερη δομή εγκυμονεί σύγκρουση μεταξύ των συμφερόντων των εμπλεκομένων ατόμων αφού πάντα υπαγορεύει δίλημμα επιλογής μεταξύ ατομικού και συλλογικού συμφέροντος (Dawes, 1980).

2.10. Προσεγγίσεις περί ηγέτη και ηγεσίας

Όταν γίνεται λόγος για ηγεσία μιας ομάδας είναι αναγκαίος ο διαχωρισμός των εννοιών *αρχηγία* (leadership) και *διεύθυνση* (management). Η εξουσία του

διευθύνοντα (manager) (επικεφαλής ομάδας, επιχείρησης κλπ) απορρέει από παραμέτρους εξωτερικές ως προς την ομάδα που διευθύνει, ενώ η εξουσία του αρχηγού (leader) δίνεται από τα ίδια τα μέλη της ομάδας. Για το λόγο αυτό ο διευθύνοντας, αν και παρουσιάζεται ως επικεφαλής μιας ομάδας, δεν είναι υποχρεωτικά και αρχηγός της. Ειδικά στις περιπτώσεις που ο ρόλος του επικεφαλής είναι θεσμοθετημένος και τυποποιημένος μιλάμε για διευθύνοντες. Μια τέτοια είναι και η περίπτωση των προϊσταμένων (Αξιωματικών και Υπαξιωματικών) στο χώρο του Ναυτικού που αναλαμβάνουν την λειτουργία της ηγεσίας επαγγελματικά, επιβάλλονται στην ομάδα και νομιμοποιούνται εκ των υστέρων (a posteriori) από αυτήν εάν και εφόσον τους αποδεχθούν σαν αρχηγούς τα μέλη της.

Ο Hollander (1964) υποστηρίζει ότι δεν είναι δυνατή η σφαιρική μελέτη του ηγέτη εάν δε συμπεριλαμβάνει και τη διερεύνηση των κοινωνικών συνθηκών του έργου τους αλλά και τα γνωρίσματα των οπαδών του. Άρα δε πρέπει να γίνεται αναφορά για μελέτη ηγέτη αλλά για μελέτη ηγετικού ρόλου. Έτσι στη θεωρία του ηγετικού ρόλου ο Hollander αναφέρεται στην αλληλεξάρτηση των ρόλων του ηγέτη και των οπαδών του.

Η θεωρία του Hollander⁹ υποθέτει ότι ο ηγετικός ρόλος αντιπροσωπεύει μια κοινωνική σχέση ανάμεσα στον ηγέτη και τους οπαδούς του, στην οποία υπάρχει αμοιβαία επιρροή και χαρακτηρίζεται από την αμοιβαία ικανοποίηση αναγκών. Συγκεκριμένα ο ηγέτης κατευθύνει τα μέλη της ομάδας προς την επίτευξη των στόχων, διευθετεί τις μεταξύ τους συγκρούσεις, μειώνει την αβεβαιότητά και ανταμείβει τις ενέργειες των μελών. Ταυτόχρονα τα μέλη του προσφέρουν προσωπική ικανοποίηση, υπόληψη και μεγαλύτερο κύρος. Ο Hollander υποθέτει ότι η αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας εξαρτάται από τη δίκαιη συναλλαγή των δύο μερών (ηγέτη και μελών ομάδας) όσον αφορά τις ανάγκες τους. Έτσι φτάνει (1980) να αποδείξει ότι το επίκεντρο της ηγεσίας¹⁰ (με την έννοια της αρχηγίας) είναι συνάρτηση των τριών παραγόντων της αλληλεπίδρασης που είναι:

α) τα χαρακτηριστικά του ηγέτη (νομιμότητα, ικανότητα, κινητήριοι δυνάμεις, γνωρίσματα της προσωπικότητας, πώς προσδιορίζει το έργο κ.ά.).

β) τα χαρακτηριστικά των οπαδών-μελών της ομάδας (προσδοκίες, γνωρίσματα της προσωπικότητας, ικανότητες, κινητήριοι δυνάμεις κ.ά.).

⁹ the transactional approach

¹⁰ locus of leadership

γ) οι συνθήκες κάτω από τις οποίες υφίσταται η ομάδα (το έργο, τα μέσα, η επάρκεια των πόρων, η κοινωνική ιεραρχία της ομάδας, οι οικολογικές συνθήκες, οι παραδοσιακοί θεσμοί κ.ά.).

Είναι φανερό ότι η θεωρία του Hollander υιοθετεί πολλά στοιχεία της θεωρίας του Bales, των Lewin και Lippitt, των γνωρισμάτων της προσωπικότητας κλπ.

Όσον αφορά το ύφος (style) του αρχηγού, από τους Lippitt και White (1972) εξετάστηκαν τρεις τύποι ηγεσίας: ο *αυταρχικός ηγέτης* (αποφασίζει για τους σκοπούς, τα μέσα και την κατανομή του έργου μεταξύ των μελών της ομάδας, χωρίς να λαμβάνει υπ' όψη του τι μπορεί να σκέπτονται αυτά), ο *δημοκρατικός ηγέτης* (προτείνει τους σκοπούς και τα μέσα για την επίτευξή τους, διαπραγματεύεται την κατανομή των ρόλων και των έργων με τα μέλη της ομάδας που ηγείται), ο *επιτρεπτικός ηγέτης* («*laissez faire*») (αντιλαμβάνεται τη θέση που κατέχει μόνο σαν ένα «σύστημα ανατροφοδότησης» της ομάδας, χωρίς να παρεμβαίνει σε οτιδήποτε έχει σχέση με την εξέλιξη αυτής ή/και του έργου της).

Από τις παρατηρήσεις που έγιναν, κατά την διάρκεια επιτέλεσης όμοιου έργου, από ομάδες με διαφορετικούς τύπους ηγετών, προέκυψαν τα κάτωθι αποτελέσματα στα επίπεδα της κοινωνικό-συναισθηματικής ατμόσφαιρας (κλίμα) της ομάδας, τις επιδόσεις και τη συνοχή:

- Η *αυταρχική ηγεσία* δημιουργεί κλίμα απάθειας προς το ανατεθέν έργο και εκτόνωση, της καταδυνάστευσης, με επιθετικότητα προς ορισμένα μέλη της εσω-ομάδας ή της εξω-ομάδας. Οι επιδόσεις εμφανίζονται ενιαίες και ικανοποιητικές, όταν ο ηγέτης είναι παρών και ελέγχει, αλλά παρουσιάζουν κατάρρευση όταν αυτός απουσιάζει. Η δε ομάδα έχει μικρή έως ανύπαρκτη συνοχή.
- Η *δημοκρατική ηγεσία* δημιουργεί ένα καλό κοινωνικό-συναισθηματικό κλίμα και εξασφαλίζει την ποικιλία και εναλλαγή των δραστηριοτήτων ενώ εξασφαλίζει την ικανοποίηση των μελών. Επίσης, εμφανίζει υψηλές και σταθερές επιδόσεις ακόμα και στην περίπτωση που απουσιάζει ο ηγέτης, ενώ η ομάδα παρουσιάζει αυξημένη συνοχή. Η συμπεριφορά του *δημοκρατικού ηγέτη* είχε το ακόλουθο ύφος (White & Lippitt, 1968): α) οι αποφάσεις παίρνονται μετά από συζήτηση μεταξύ των μελών, κάτω από την καθοδήγηση του ηγέτη, β) κατά τη συζήτηση, το κάθε μέλος σχημάτιζε μια γενική εικόνα του σχεδίου του έργου και του δικού του ρόλου. Ο ηγέτης έδινε πληροφορίες για τις διάφορες πιθανές λύσεις, γ) ο καταμερισμός της εργασίας και η επιλογή των συνεργατών αποτελούσαν αποφάσεις των μελών, δ) ο ηγέτης ενθάρρυνε

ή κατέκρινε την εργασία και όχι το πρόσωπο και ε) άμεση συμμετοχή του ηγέτη στο έργο.

- Η *επιτρεπτική ηγεσία* (laissez faire) δημιουργεί κλίμα ανάλογο της αυταρχικής με μη ικανοποίηση των μελών ενώ οι επιδόσεις και η συνοχή εμφανίζονται ακόμα πιο χαμηλές.

Από μελέτες, όπως του Drechsek (1984), καταδείχθηκε ότι το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα του ηγέτη (αρχηγού) είναι η προσαρμογή. Σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα, μόνον οι αρχηγοί που μεταβάλλουν τη συμπεριφορά τους, ανάλογα με τις εκάστοτε καταστάσεις τις οποίες αντιμετωπίζει η ομάδα, είναι ενδεχομένως σε θέση να βοηθήσουν στην επίλυση των προβλημάτων και έτσι να εδραιώσουν την περαιτέρω παραμονή τους στον αρχηγικό ρόλο. Κοινώς, οι αρχηγοί οφείλουν τη θέση τους στην ικανότητά τους να αντιδρούν με πολύπλοκο τρόπο και να εκπληρώνουν λειτουργίες που αναδεικνύουν αυτή την πολυπλοκότητα. Οι αρχηγοί συμπεριφέρονται διαφορετικά, αναλόγως των ανθρώπων, του έργου και των διαφορετικών σταδίων της δραστηριότητας μιας ομάδας.

Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, οι Αξιωματικοί και Υπαξιωματικοί λειτουργούν (τουλάχιστον αρχικά) ως «εξ επαγγέλματος» αρχηγοί ή αλλιώς διευθύνοντες της υπό αυτούς ομάδας. Έργο τους είναι να διαδραματίζουν το ρόλο του εγγυητή του πλαισίου της ενότητας, διατηρώντας σταθερούς τους προσανατολισμούς της ομάδας προς τους αντικειμενικούς σκοπούς της και ευνοώντας τις συναλλαγές, οι οποίες συμβάλλουν στην πραγματοποίηση των προκαθορισμένων υποχρεωτικών καθηκόντων. Δύο θεμελιώδεις λειτουργίες προκύπτουν από τη δραστηριότητα μιας ομάδας και του αρχηγού της: η λειτουργία της παραγωγής και η λειτουργία της ρύθμισης.

- Η *λειτουργία της παραγωγής* συνίσταται στην παροχή βοήθειας στην ομάδα για τη διεκπεραίωση του έργου της και την πραγμάτωση των σκοπών της (για παράδειγμα: προσδιορισμός στόχων, προτάσεις σχετικά με τα μέσα, πληροφόρηση κοκ).
- Η *λειτουργία της ρύθμισης* συνίσταται στην παροχή βοήθειας στην ομάδα για την κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της και των συνακόλουθων επιπτώσεων (για παράδειγμα: διευκόλυνση της επικοινωνίας, αναδιαμόρφωση των συναισθημάτων, ερμηνεία μιας κατάστασης κοκ).

Η ομάδα και ο διευθύνων (εμφανίζεται στην διεθνή βιβλιογραφία και ως «εμψυχωτής») είναι δυνατό να επιφορτιστούν με τις δύο αυτές λειτουργίες. Άρα, το έργο του «εξ επαγγέλματος» αρχηγού συνίσταται:

- στον έλεγχο της εξέλιξης των δύο ανωτέρω λειτουργιών
- σε παρεμβάσεις, εάν κρίνεται αναγκαίο
- στο να γίνονται αποδεκτές από την ομάδα αυτές οι παρεμβάσεις.

Η *Ηγεσία* αποτελεί ένα από τα πέντε στάδια της Διοίκησης. *Ηγεσία* (ή *καθοδήγηση*) είναι η διαδικασία κατά την οποία ένα άτομο επηρεάζει τη συμπεριφορά ή/και τις πράξεις άλλων ανθρώπων με σκοπό την επίτευξη κάποιων επιθυμητών στόχων. Αντίστοιχα, ο ηγέτης μιας ομάδας είναι εκείνος που επιχειρεί να καθοδηγήσει την ομάδα (Κουτουζής, 1999). Συνεπώς *ηγεσία* και *διοίκηση* δεν ταυτίζονται. Από την άλλη ένας αποτελεσματικός διοικητής οφείλει να έχει ορισμένες ηγετικές ικανότητες.

Μια προσπάθεια ηγεσίας θεωρείται λιγότερο ή περισσότερο επιτυχημένη, και χαρακτηρίζεται, σύμφωνα με το Bass (1960) όπως παρακάτω:

- I. *Επιχειρούμενη ηγεσία*: ο Α επιθυμεί να αλλάξει την συμπεριφορά του Β και η προσπάθειά του είναι εμφανής.
- II. *Επιτυχής ηγεσία*: η συμπεριφορά του Β αλλάζει εξαιτίας της προσπάθειας του Α.
- III. *Αποτελεσματική ηγεσία*: η προσπάθεια του Α να αλλάξει τη συμπεριφορά του Β έχει επιτυχία και επιπλέον επιφέρει ικανοποίηση, ανταμοιβή ή/και την επίτευξη ενός σημαντικού στόχου για τον Β.

Ο παραπάνω διαχωρισμός είναι πολύ σημαντικός διότι πολλοί διοικούντες επιχειρούν να καθοδηγήσουν το προσωπικό τους προς ένα συγκεκριμένο σκοπό, ενώ άλλοι απλά το κατορθώνουν χωρίς όμως να έχουν πείσει τους υφισταμένους για την αξία της προσπάθειας τους. Στην ιδανική περίπτωση, ο διοικητής πετυχαίνει το στόχο του, ενώ οι υφιστάμενοι αισθάνονται ικανοποίηση με αυτή την εξέλιξη.

2.10.1. Η γενετική θεωρία

Βασίζεται στην πεποίθηση ότι οι ικανότητες του ηγέτη είναι κληρονομικές και οφείλονται στην ύπαρξη συγκεκριμένων χαρακτηριστικών γονιδίων σε κάποιες οικογένειες. Προσέγγιση που μπορεί να αποδειχθεί πολιτικά αποτελεσματική σε

ορισμένες ιστορικές περιόδους και σε κάποιες κοινωνίες αλλά αποδεδειγμένα ανεπαρκής και μη επιστημονική.

2.10.2. Η θεωρία των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων

Προσέγγιση που έκανε την εμφάνισή της στις αρχές του εικοστού αιώνα με βασική υπόθεση ότι υπάρχουν καθορισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα (ηλικία, ύψος, κοινωνική θέση, ικανότητα στον προφορικό λόγο, μεγάλη αυτοπεποίθηση, φιλοδοξία, διαπροσωπικές ικανότητες, εμφάνιση κ.ά.), τα οποία διαχωρίζουν τους ηγέτες από τους «κοινούς» ανθρώπους και τους επιτυχημένους από τους αποτυχημένους ηγέτες. Με απλά λόγια, «ο ηγέτης έχει χάρισμα».

Στην ουσία της κι αυτή μπορεί να θεωρηθεί μια γενετική θεωρία καθώς η βασική θέση της είναι ότι οι ηγέτες γεννιούνται έχοντας κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά του ηγέτη, και δε δημιουργούνται. Διαφέρει βέβαια από την προηγούμενη προσέγγιση εφόσον δε δέχεται την κληρονομική μεταφορά αυτών των χαρακτηριστικών και συνεπώς ένας «απλός» άνθρωπος μπορεί να γίνει και αποτελεσματικός ηγέτης, αρκεί να έχει γεννηθεί με τα κατάλληλα χαρακτηριστικά.

Αν και αρκετά δημοφιλής αυτή η προσέγγιση οδήγησε σε πολλές αντιφάσεις και προβλήματα με αποτέλεσμα να περιοριστεί αρκετά η δημοτικότητά της.

2.10.3. Οι προσεγγίσεις συμπεριφοράς

Οι προσεγγίσεις συμπεριφοράς (μελέτες των πανεπιστημίων Ohio State & Michigan) προσπάθησαν να εντοπίσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές που χαρακτήριζαν τους αποτελεσματικούς ηγέτες.

Οι μελέτες του Ohio State University οδήγησαν στον εντοπισμό δύο διαστάσεων της αποτελεσματικής ηγεσίας και συγκεκριμένα στο πλαίσιο *κατευθύνσεων* (initiating structure) και στην *ευαισθητοποίηση ή ενδιαφέρον* (consideration). Αυτές οι δύο διαστάσεις δεν είναι ασύμβατες μεταξύ τους, αλλά μπορεί να συνυπάρχουν στη συμπεριφορά ενός αποτελεσματικού ηγέτη.

Με τον όρο *πλαίσιο κατευθύνσεων* (initiating structure) εννοούμε την ικανότητα του ηγέτη να ορίζει και να οργανώνει τις δραστηριότητες των υφισταμένων με τρόπο που να επιτυγχάνονται οι στόχοι του οργανισμού. Δηλαδή, αυτή η ικανότητα προσανατολίζει τον ηγέτη προς την *εργασία* και το *παραγόμενο προϊόν*.

Ο όρος *ευαισθητοποίηση ή ενδιαφέρον* (consideration) αναφέρεται στην προσπάθεια του ηγέτη να αναπτύξει την αμοιβαία εμπιστοσύνη με τους εργαζόμενους. Αυτή η ικανότητα προσανατολίζει τον ηγέτη προς τους *ανθρώπους* που απασχολούνται στον οργανισμό και τις *ανάγκες τους*.

Οι έρευνες του Ohio State University (Stodgill, 1974) έδειξαν ότι η μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων αλλά και η ικανοποίηση τους ήταν συνδεδεμένες με ηγέτες που έδειχναν μεγάλη ευαισθητοποίηση για το προσωπικό και ταυτόχρονα ανέπτυσαν με επιτυχία πλαίσια κατευθύνσεων. Δηλαδή, οι επιτυχημένοι ηγέτες ήταν πολύ συχνά προσανατολισμένοι εξίσου στην εργασία και στις ανάγκες των υφισταμένων τους. Οι έρευνες που ακολούθησαν διαφοροποίησαν την αρχική άποψη και οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει ένας μοναδικός αποτελεσματικός τύπος ηγέτη (και ηγεσίας), αλλά διαφορετικοί τύποι για διαφορετικές περιπτώσεις. Ο ιδανικός ηγέτης, όπως εμφανίστηκε στις έρευνες του Ohio State University, ίσως είναι μοναδικός μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Σχεδόν παράλληλα γίνονται έρευνες και στο Michigan University, με στόχο να απομονωθούν και να εξεταστούν τα χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών ηγετών. Έτσι προέκυψαν δύο κυρίαρχες ηγετικές «στάσεις», η «στάση προσανατολισμού στην παραγωγή» και η «ανθρωποκεντρική» (Kahn, Katz, 1968). Η *ανθρωποκεντρική στάση* χαρακτηρίζεται από το ενδιαφέρον για τους εργαζομένους, τις διαφορές και τις ανάγκες τους, ενώ η *στάση προσανατολισμού στην παραγωγή* έδινε έμφαση στις τεχνικές απαιτήσεις και επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται για την περάτωση μιας εργασίας. Εδώ οι εργαζόμενοι δεν είναι παρά τα μέσα για την επίτευξη των στόχων. Τα αποτελέσματα εδώ εμφάνισαν μια σαφέστατη υπεροχή των ομάδων που ηγούνταν από «ανθρωποκεντρικούς» ηγέτες, αφού επεδείκνυαν καλύτερα αποτελέσματα ταυτόχρονα με υψηλότερη ικανοποίηση των εργαζομένων.

Προσπαθώντας να αναλύσουν τις διαφορές, τα μειονεκτήματα και τις ελλείψεις των δύο παραπάνω προσεγγίσεων οι Blake και Mouton (1981) πραγματοποίησαν σειρά ερευνών που οδήγησαν στη δημιουργία του **διευθυντικού πλέγματος** δίνοντας παρεμφερή ονόματα στις δύο διαστάσεις της ηγεσίας (φροντίδα για τους ανθρώπους,

φροντίδα για την παραγωγή). Το διευθυντικό πλέγμα περιλαμβάνει 81 « τύπους » ηγεσίας, με πέντε να παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον.

Το διευθυντικό πλέγμα

E	1	■							■
P	2								
Γ	3								
A	4								
Z	5				■				
O	6								
M	7								
E	8								
N	9	■							■
O		1	2	3	4	5	6	7	8
Σ		9							

Α Π Ο Τ Ε Λ Ε Σ Μ Α

- Η θέση 9,9 χαρακτηρίζει την *ομαδική ή δημοκρατική διοίκηση*, όπου ο ηγέτης ενδιαφέρεται τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την παραγωγή. Εδώ η επιχειρούμενη ηγεσία πιθανότατα θα είναι αποτελεσματική αλλά στην πραγματικότητα είναι σπάνια η επίτευξη μιας τέτοιας ισορροπίας.
- Η θέση 1,9 αντιστοιχεί *συναδερφική διοίκηση*, όπου ο ηγέτης είναι προσιτός και γίνεται εύκολα αγαπητός από τους υφισταμένους του, αφού δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες εργασίας με το να ενδιαφέρεται αρκετά για τους εργαζόμενους και θέτοντας σε «δεύτερη μοίρα» το αποτέλεσμα.
- Η θέση 5,5 περιγράφει τη *διοίκηση της μετριότητας* με τον προϊστάμενο να δείχνει μέτριο ενδιαφέρον και για τις δύο διαστάσεις της ηγεσίας (προσωπικό και αποτέλεσμα). Σύμφωνα με τους Blake και Mouton (1981) χαρακτηρίζει, δυστυχώς, το μεγαλύτερο αριθμό των στελεχών κάθε οργανισμού.
- Η θέση 9,1 εκφράζει την *αυταρχική διοίκηση*, η οποία ευνοεί την παραγωγή θετικών αποτελεσμάτων αλλά καθιστά τον ηγέτη ελάχιστα έως καθόλου δημοφιλή, αφού αδιαφορεί για τις ανάγκες του προσωπικού και επικεντρώνεται στο αποτέλεσμα. Εδώ η καθοδήγηση μπορεί να είναι πετυχημένη όμως δεν είναι αποτελεσματική.

- Η θέση 1,1 περιγράφει την *αδιάφορη διοίκηση*, όπου ουσιαστικά δεν υφίσταται ενδιαφέρον για διοίκηση και προαγωγή είτε αποτελεσμάτων είτε ευημερίας του προσωπικού.

2.10.4. Οι προσεγγίσεις εξάρτησης

α) Η κλιμάκωση από την αυταρχική στη δημοκρατική ηγεσία. Το μοντέλο Tannenbaum-Schmidt

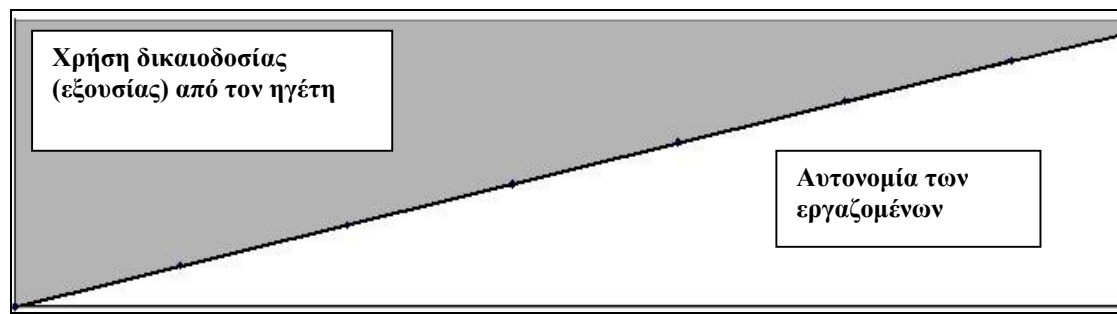
Στο μοντέλο της κλιμακούμενης μετάβασης περιγράφεται πως ο τρόπος της ηγεσίας επηρεάζεται από τη χρήση ή μη της δικαιοδοσίας που έχει ο διοικών-προϊστάμενος, ανάλογα με τη θέση που κατέχει στον οργανισμό, απέναντι στους υφισταμένους του. Όσο μετακινείται ο προϊστάμενος από την αυταρχική προς τη δημοκρατική εξουσία, τόσο μειώνεται η εξουσία που ασκεί και αυξάνεται η αυτονομία των υφισταμένων.

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό οι ηγέτες θα πρέπει να χρησιμοποιούν τη εξουσία τους και να λαμβάνουν τις αποφάσεις τους με τρόπο που να συμφωνεί με:

- α) την προσωπικότητα των υφισταμένων τους
- β) τις προσδοκίες των υφισταμένων τους
- γ) την ικανότητα των διάφορων ομάδων υφισταμένων να αντιμετωπίζουν και να λύνουν προβλήματα και
- δ) τη διάθεση των υφισταμένων να αποδέχονται κάποια υπευθυνότητα (Tannenbaum, Schmidt, 1958).

Παρακάτω δίνεται μια σχηματική αναπαράσταση του μοντέλου των Tannenbaum και Schmidt (1958).

Το μοντέλο Tannenbaum, Schmidt



Ο προϊστάμενος παίρνει την απόφαση και την ανακοινώνει.	Ο προϊστάμενος <<προωθεί>> την απόφασή του	Ο προϊστάμενος παρουσιάζει ιδέες και δέχεται ερωτήσεις	Ο προϊστάμενος παρουσιάζει μια εναλλακτική απόφαση η οποία μπορεί να αλλάξει.	Ο προϊστάμενος παρουσιάζει ένα πρόβλημα δέχεται εισηγήσεις και λαμβάνει την απόφασή του.	Ο προϊστάμενος θέτει τα όρια και ζητά από τα μέλη της ομάδας να πάρουν την απόφαση του.	Ο προϊστάμενος θέτει το πρόβλημα και η ομάδα των εργαζομένων αποφασίζει.
---	--	--	---	--	---	--

Η κριτική που ασκήθηκε σε αυτό το μοντέλο έγκειται στον περιορισμένο ορίζοντά του, αφού η ηγεσία περιλαμβάνει και άλλες παραμέτρους εκτός της λήψη αποφάσεων.

β) Το μοντέλο Fiedler

Ίσως η πιο ολοκληρωμένη πρόταση γύρω από την ηγεσία. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η απόδοση και η παραγωγικότητα των εργαζομένων σε ορισμένες συνθήκες εξαρτάται από την αλληλεπίδραση αυτών των συνθηκών με τον τρόπο καθοδήγησής τους (Fiedler, 1967).

Ο Fiedler όρισε τρεις μεταβλητές οι οποίες μπορούν να μεταβάλλονται ώστε να ταιριάζουν στον προσανατολισμό του ηγέτη (προσανατολισμός προς τον εργαζόμενο ή προσανατολισμός προς την εργασία). Αυτές είναι:

- *οι σχέσεις του ηγέτη με το μέλος του οργανισμού* (αναφέρεται στο βαθμό εμπιστοσύνης και σεβασμού που έχουν οι υφιστάμενοι προς τον ηγέτη ή την αποδοχή που αισθάνεται ο ηγέτης μέσα στο πλαίσιο της ομάδας),
- *η δομή των καθηκόντων των εργαζομένων* (αναφέρεται στην ύπαρξη σαφών οδηγιών, διαδικασιών και στόχων για τα καθήκοντα των εργαζομένων. Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό, μια εργασία μπορεί να θεωρηθεί *δομημένη* ή *μη δομημένη*),
- *η εξουσία ή η δικαιοδοσία που έχει ο ηγέτης* (αναφέρεται στην δυνατότητα που έχει ο ηγέτης για επιπλήξεις, τιμωρίες, ανταμοιβές, προαγωγές κλπ).

Ο Fiedler διατύπωσε την άποψη ότι όσο πιο θετικές είναι οι σχέσεις του ηγέτη με τα μέλη της ομάδας, όσο περισσότερο δομημένη είναι η εργασία που θα εκτελεστεί και όσο μεγαλύτερη εξουσία έχει ο ηγέτης, τόσο μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα θα έχει η προσπάθεια ηγεσίας.

γ) Η θεωρία της διαδρομής-στόχου

Σύμφωνα με τη θεωρία διαδρομής-στόχου (path-goal theory) η παρατηρήσιμη συμπεριφορά του ηγέτη, η οποία μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με την περίπτωση, είναι αυτή που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας. Με άλλα λόγια, ο ρόλος του ηγέτη-προϊσταμένου είναι να επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και να εξασφαλίζει τον καλύτερο δυνατό τρόπο (διαδρομή) ώστε να πετύχουν τον επιθυμητό στόχο, χωρίς να υπάρχει ένας αμετάβλητος αρχικός προσανατολισμός προς το αποτέλεσμα ή τους εργαζόμενους. Η θεωρία αυτή συνδέει την ηγεσία με την παρακίνηση.

Η λειτουργία της παρακίνησης για έναν προϊστάμενο συνίσταται στην αύξηση των προσωπικών ανταμοιβών που παρέχονται στους υφισταμένους του ώστε να επιτευχθούν οι εκάστοτε στόχοι του οργανισμού, όπως επίσης και στη «χάραξη των διαδρομών» ή διαμόρφωση των συνθηκών επίτευξης αυτών των στόχων (House, 1971). Συνεπώς, σύμφωνα με τη θεωρία της διαδρομής-στόχου, ο αποτελεσματικός προϊστάμενος (ηγέτης) πρέπει να παρέχει ανταμοιβές, όπως αναγνώριση της προσπάθειας, αύξηση αποδοχών, προαγωγή κ.ά., να εφοδιάζει τους υφισταμένους με σαφείς οδηγίες, υποστήριξη (τόσο ηθική όσο και πρακτική), εκπαίδευση, να απομακρύνει τα πιθανά εμπόδια και να τους δίνει ότι άλλο κρίνει αυτός ή του ζητήσουν ώστε να οδηγηθούν (οι εργαζόμενοι) στην επιτυχία των στόχων που έχουν τεθεί από τον οργανισμό.

Έτσι ένας προϊστάμενος μπορεί να εφαρμόσει, ανάλογα με την περίπτωση, έναν από τους τέσσερις τρόπους με τους οποίους επιτυγχάνεται η παρακίνηση των εργαζομένων, και είναι οι κάτωθι:

- *Ο συμβουλευτικός τρόπος*: όπου ο προϊστάμενος επικοινωνεί στους υφισταμένους του ποιο είναι το αναμενόμενο αποτέλεσμα από την εργασία τους και τους δίνει συγκεκριμένες οδηγίες και κατευθύνσεις για την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος.
- *Η υποστήριξη*: χαρακτηρίζει το φιλικό και προσιτό ηγέτη, ο οποίος ενδιαφέρεται για τις ανάγκες των υφισταμένων του.

- *Ο συμμετοχικός τρόπος*: παρατηρείται όταν ο προϊστάμενος συμβουλευεται τους υφισταμένους του, υπολογίζει και εκτιμά τις απόψεις τους και τις λαμβάνει υπόψη του πριν λάβει κάποια απόφαση.
- *Μέσω της επίτευξης των στόχων*: όταν ο προϊστάμενος θέτει «προκλητικούς» στόχους για τους υφισταμένους τους, επιδιώκει τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια από αυτούς, ενώ δείχνει την εμπιστοσύνη του θεωρώντας τους ικανούς να πετυχαίνουν όλο και πιο δύσκολους στόχους.

Ο σωστός τρόπος παρακίνησης και η τελική επιλογή τρόπου ηγεσίας που θα εφαρμοστεί για την κάθε περίπτωση εξαρτάται από:

- α. τα χαρακτηριστικά των υφισταμένων (ικανότητες και πιθανή αντίδραση τους σε κάποια ανταμοιβή)
- β. τη φύση και τις ανάγκες της εκτελούμενης εργασίας.

2.11. Θεωρίες Κινήτρων

Για πολλά χρόνια και υπό την επίδραση της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων (Mayo, 1927), μέσα από την προοπτική του «ανθρωποκεντρικού» management, η επαγγελματική ικανοποίηση μονοπωλούσε το ενδιαφέρον των ειδικών. Από το 1980 και μετά, η σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με άλλες στάσεις και συμπεριφορές στην εργασία, οδήγησαν στην αποδυνάμωση της κυριαρχίας της έννοιας και στην όλο και μειούμενη παρουσία της στις δημοσιεύσεις και τις μελέτες της οργανωτικής ψυχολογίας και της διοίκησης επιχειρήσεων.

Η αλλαγή αυτής της «πλεύσης» φαίνεται να σχετίζεται, εκτός των γενικότερων εξελίξεων στον ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό χώρο, με πολιτισμικές αλλαγές στο επίπεδο της εργασιακής κουλτούρας, σε ζητήματα όπως για παράδειγμα ο διαχωρισμός εργασιακού και ελεύθερου χρόνου, δημόσιου και ιδιωτικού βίου. Οι κοινωνικές εξελίξεις οδήγησαν σε μια επανεκτίμηση της αξίας και του ρόλου της εργασίας, η οποία επαναπροσδιορίστηκε αναφορικά με την αξία και το ρόλο του ελεύθερου χρόνου στη ζωή του σύγχρονου εργαζομένου.

Επίσης, το πέρασμα από την αντίληψη για την εργασία ως αυτοσκοπό στην άποψη της εργασίας ως δημιουργική ενασχόληση, σύμφωνα με την άποψη του Rifkin (2001), η εμφάνιση της «εργασιομανίας» και η ανάγκη επίλυσης του προβλήματος συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είχαν σαν αποτέλεσμα να τεθεί

το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης σε νέες βάσεις, χωρίς όμως να χάσει εντελώς τις σχέσεις του με τις θεωρίες κινήτρων για την εργασία.

Η σταδιακή απαγκίστρωση της εργασίας από τη σφαίρα της οικονομικής αναγκαιότητας και η μετουσίωση της σε ένα μέσο ατομικής και κοινωνικής αυτοπραγμάτωσης ξαναέφερε το θέμα της ικανοποίησης στο χώρο της εργασίας στο προσκήνιο. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί πλέον ένα από τα βασικότερα θέματα ενασχόλησης της οργανωτικής ψυχολογίας, κυρίως γιατί θεωρείται ότι έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του εργαζόμενου, όσο και με το στόχο της επιχείρησης για υψηλή απόδοση από το προσωπικό της.

Τα αίτια ή αλλιώς οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση ενός ατόμου μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- ♦ τους *περιβαλλοντικούς* παράγοντες, δηλαδή τις «εξωτερικές επιδράσεις» που το άτομο δέχεται από το περιβάλλον εργασίας του και
- ♦ τους *ατομικούς* παράγοντες, δηλαδή τα «εσωτερικά» κίνητρα και τα προσωπικά βιώματα που το άτομο φέρνει μαζί του στην εργασία.

«Από θεωρητική άποψη, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες» (Κάντας, 1998).

2.11.1. Έννοια της «ικανοποίησης στο χώρο εργασίας». Τρόποι με τους οποίους είναι δυνατό να εκτιμηθεί αυτή.

Η αναφορά στην «ικανοποίηση στο χώρο εργασίας» ή στην «επαγγελματική ικανοποίηση» υποδηλώνει την ευχαρίστηση που πηγάζει από το αίσθημα της επιτυχίας, της πραγμάτωσης, της εκπλήρωσης, της υλοποίησης ενός στόχου ή της επαρκούς κάλυψης των αναγκών κάποιου ή της ψυχικής πλήρωσης μέσω ή λόγω της εργασίας του.

Ο Spector (1997) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως: «μια συναισθηματική αντίδραση στην εργασία ή σε διάφορες όψεις της εργασίας».

Άλλες πηγές αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνίσταται στις: «θετικές ή αρνητικές αντιδράσεις που έχουν οι άνθρωποι στις εργασίες τους».

Γίνεται έτσι κατανοητό, πως η ικανοποίηση που αντλεί το άτομο από την εργασία του, αποτελεί στην ουσία μια συμπεριφορά ή στάση η οποία συνδέεται με άλλες σημαντικές συμπεριφορές ή στάσεις στο χώρο της εργασίας.

Η ικανοποίηση στο χώρο εργασίας είναι, γενικά, δύσκολο να εκτιμηθεί λόγω της υποκειμενικής πρόσληψής της. Όμως, σύμφωνα με κάποιους επιστήμονες, μπορεί να προσεγγιστεί μέσω των τριών διαστάσεων της, η κάθε μία εκ των οποίων έχει έναν αρνητικό και έναν θετικό πόλο, και των έξι παραγόντων με τους οποίους σχετίζεται. Οι διαστάσεις είναι τα δίπολα: άγχος-ήρεμία, θλίψη-ενθουσιασμός, δυσφορία-ευχαρίστηση.

Όσο για τους παράγοντες αυτοί είναι: ο *ρόλος*, η *αυτονομία*, οι *απαιτήσεις*, η *υποστήριξη*, οι *σχέσεις* και οι *αλλαγές*. Πιο συγκεκριμένα:

Ρόλος: η πλήρης κατανόηση του ρόλου που έχει ο εργαζόμενος μέσα στο χώρο εργασίας και η διασφάλιση ότι δε θα κλιθεί να υποστηρίξει αντικρουόμενους ή ασαφείς ρόλους.

Αυτονομία: ο λόγος που ο εργαζόμενος έχει πάνω στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζει το έργο που του έχει ανατεθεί.

Απαιτήσεις: ο φόρτος εργασίας, οι μέθοδοι, ο τρόπος εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.

Υποστήριξη: η ενθάρρυνση και η παροχή πόρων από την επιχείρηση, τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους.

Σχέσεις: η προώθηση θετικού εργασιακού κλίματος για η αποφυγή συγκρούσεων και ανεπιθύμητων συμπεριφορών.

Αλλαγές: η διαχείριση και η επικοινωνία μικρών και μεγάλων αλλαγών μέσα στο χώρο εργασίας.

Με πιο απλά λόγια η επαγγελματική ικανοποίηση βιώνεται όταν ένας εργαζόμενος είναι ήρεμος (έχει δημιουργικό άγχος και όχι υπερβολικό), έχει κίνητρα (εργάζεται με όρεξη και νόημα) και νιώθει ψυχικά ικανοποιημένος (εισπράττει ευχαρίστηση από αυτό που κάνει). Στην αντίθετη περίπτωση, που ο εργαζόμενος νιώθει δυσφορία, άγχος και θλίψη, δεν υπάρχει ικανοποίηση. Έχει μετρηθεί η θετική συνάφεια που υπάρχει ανάμεσα στην ικανοποίηση στο χώρο εργασίας και την υψηλή απόδοση. Δεν είναι ξεκάθαρο ποιο προκαλεί το άλλο: συνήθως βρίσκεται η επαγγελματική ικανοποίηση να προκαλεί υψηλή απόδοση, αλλά συμβαίνει συχνά και το αντίστροφο.

Άλλοι παράγοντες, όπως ο *σχεδιασμός της εργασίας* και το *στυλ διοίκησης* παρεμβαίνουν και καθορίζουν τη σχέση ικανοποίησης και απόδοσης. Η διαχείριση της απόδοσης και ότι αυτή αφορά (ανατροφοδότηση, στοχοθέτηση, συνεργασία, προσωπική και επιχειρησιακή σκοπιά, διοικητική υποστήριξη, συστηματική προσέγγιση)

ενισχύεται από την επαγγελματική ικανοποίηση. Όταν δεν υπάρχει αυτή, εμφανίζονται δυσκολίες στη διαχείριση της απόδοσης προς την επιθυμητή κατεύθυνση.

Για πολλούς η ποιότητα ζωής στην εργασία είναι εστιασμένη στο χώρο δραστηριοποίησης του εργαζόμενου και στο χρόνο που αυτός αφιερώνει. Μερικοί πιστεύουν ότι ποιότητα είναι ένα καλό γραφείο (ευρύχωρο, ευήλιο, με ακριβά έπιπλα κ.λ.π.), σε χώρο που υπάρχουν και τηρούνται στοιχειώδεις κανονισμοί ασφάλειας και υγιεινής. Άλλοι πιστεύουν ότι οι λίγες και παραγωγικές ώρες, το ελαστικό ωράριο, η μερική απασχόληση ή οποιαδήποτε ευέλικτη από πλευράς χρόνου απασχόληση είναι η ποθητή σχέση εργασίας. Επικεντρώνονται δηλαδή στο χρόνο που καταναλώνουν στην εργασία τους ως ποσοστό του συνολικού διαθέσιμου χρόνου τους σε ημερήσια, μηνιαία και ετήσια βάση.

Συνοπτικά, η ικανοποίηση στο χώρο της εργασίας φαίνεται να συνδέεται με:

- το μισθό και τις γενικότερες παροχές στην εργασία
- το προφίλ των συνεργατών
- το είδος της εποπτείας που ασκείται στον/ην εργαζόμενο/η
- τις προοπτικές εξέλιξης και
- το αντικείμενο της θέσης εργασίας.

Η μη ικανοποίηση από την εργασία συχνά αποτελεί ένδειξη προβλημάτων στην ατομική ή επαγγελματική ζωή που εμφανίζεται μέσω αρνητικών δεικτών όπως παρατεταμένες περίοδοι στρες, χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα, χαμηλή δέσμευση του εργαζομένου που εκδηλώνεται με συχνές απουσίες, «λευκή απεργία», υποπαραγωγικότητα, ατυχήματα, σαμποτάζ, έξαρση βίας εντός του χώρου εργασίας, κακή επιχειρησιακή εικόνα και φήμη, δικαστικές προσφυγές των εργαζόμενων, χαμηλό ηθικό. Η αποχώρηση από την εργασία με παραίτηση είναι η απόλυτη ένδειξη ανικανοποίητου εργαζομένου. Άλλη ακραία εκδήλωση μη ικανοποίησης είναι η εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (αίσθημα εξάντλησης και απώλειας του ενδιαφέροντος που εκδηλώνεται από τους επαγγελματίες κατά την άσκηση της εργασίας τους).

Ένας τρόπος εκτίμησης της ικανοποίησης στο χώρο εργασίας είναι η εφαρμογή ελέγχου στο προσωπικό με τις κάτωθι ενέργειες:

1. Προσωπική συνέντευξη.
2. Χορήγηση ερωτηματολογίου [πχ το Job Descriptive Index (JDI) ή το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)] στους εργαζόμενους.

3. Χορήγηση λίστας κριτηρίων επαγγελματικής ικανοποίησης εργαζομένων στη διοίκηση.
4. Συγκέντρωση, καταχώρηση σε ειδικό στατιστικό πρόγραμμα και ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου που επιδόθηκε στους εργαζόμενους.
5. Παραγωγή αναφοράς/έκθεσης αποτελεσμάτων.

Τα ανωτέρω μαζί με άλλες ενέργειες προωθούνται από οργανισμούς και επιχειρήσεις που εκτιμούν, σέβονται και ενδιαφέρονται για την ευημερία των εργαζομένων τους.

2.11.2. Επιλογή και εφαρμογή θεωριών υποκίνησης προκειμένου να βελτιωθεί ο βαθμός «ικανοποίησης στο χώρο εργασίας».

Υποκίνηση είναι η αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων για μεγιστοποίηση της ποσότητας και της ποιότητας της εργασίας που προσφέρουν.

Όπως κάθε ενέργεια εντός ενός οργανισμού, έτσι και το θέμα της υποκίνησης πρέπει να αντιμετωπισθεί μέσα από την διαδικασία του προγραμματισμού με καθορισμό σκοπών, ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων, διερεύνηση συνθηκών, αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων, επιλογή της πιο κατάλληλης λύσης, εφαρμογή σχεδίων και τέλος, έλεγχος και ανατροφοδότηση.

Η διοίκηση οφείλει να δρα κατανοώντας ότι: *δεν μπορεί να τροποποιήσει την ευφυΐα και το επίπεδο ικανοτήτων των εργαζομένων, αλλά μπορεί να βελτιώσει τις γνώσεις τους, να εξασφαλίσει τις θετικά προσανατολισμένες προς την εργασία προθέσεις τους και να αυξήσει τις προσπάθειές τους. Επίσης μπορεί να ορίσει τον κατάλληλο βαθμό δυσκολίας του έργου που καλείται να αναλάβει κάθε εργαζόμενος, ώστε να αποδοθούν τα βέλτιστα αποτελέσματα.*

Προκειμένου να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των εργαζομένων αυτοί πρέπει να εργάζονται σε κατάσταση ισορροπίας και να βιώνουν την «ικανοποίηση στο χώρο εργασίας τους».

Συνοπτική παρουσίαση θεωριών υποκίνησης:

Οι θεωρίες υποκίνησης αποσκοπούν στην ανάλυση μεθόδων αντιμετώπισης των εργαζομένων ώστε αυτοί να είναι ποιοτικά και ποσοτικά παραγωγικοί, δίνοντας σημασία:

- στην υλική και μη υλική ανταμοιβή τους και
- στην αποφυγή μη επιθυμητών επιβαρύνσεων (ψυχικών και άλλων) στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τον Maslow (1954) οι άνθρωποι εργάζονται με σκοπό να ικανοποιήσουν ορισμένες ανάγκες τους (φυσιολογικές, ασφάλειας, κοινωνικές, αυτοεκτίμησης, αυτοπραγμάτωσης). Η ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη σύνδεση των προσωπικών τους στόχων με αυτούς του οργανισμού.

Άλλος θεωρητικός, ο Hertzberg (1966) υποστηρίζει ότι ορισμένοι παράγοντες όπως η αμοιβή, η ασφάλεια, οι συνθήκες εργασίας κλπ. είναι απαραίτητοι για να παραμείνει κάποιος στην εργασία του, χωρίς όμως να αποτελούν παράγοντες υποκίνησης, ενώ ορισμένοι άλλοι παράγοντες όπως η επιτυχία, η αναγνώριση της απόδοσης και η εξέλιξη του, λειτουργούν κυρίως σαν κίνητρα για βελτίωση της αποδοτικότητάς του.

Η θεωρία της κάλυψης επίκτητων αναγκών του McClelland (1975) υποστηρίζει ότι κάθε εργαζόμενος έχει την επιθυμία να καλύψει μία ή περισσότερες από τις επίκτητες ανθρώπινες ανάγκες: α) της επίτευξης στόχων β) της δημιουργίας δεσμών και γ) της εξουσίας.

Σύμφωνα με τον Vroom (1964) η δύναμη της υποκίνησης είναι συνάρτηση όσων το άτομο πιστεύει ότι αποκομίζει από την εργασία του και του βαθμού που τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά (ή ανεπιθύμητα) για το άτομο. Ως αμοιβές ο Vroom ορίζει τις *εσωτερικές* (αίσθημα επιτυχίας, ανάπτυξης, ολοκλήρωσης) και τις *εξωτερικές* που συνδέονται με τη χρηματική αμοιβή, τις παροχές και την προαγωγή. Στο ίδιο μήκος, αλλά πιο πλήρης, είναι η θεωρία των Porter και Lawler (1968).

Άλλη θεωρία είναι «της ισοτιμίας» του Adams (1963) η οποία υποστηρίζει ότι η αίσθηση δικαιοσύνης μεταξύ της προσπάθειας και του αποτελέσματος που απολαμβάνει ο εργαζόμενος τον υποκινεί ή όχι.

Ο Locke (1976,1984) συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια που αντλεί το άτομο από την εργασία του με το σύστημα αξιών του.

Ενδιαφέρον έχουν και οι απόψεις των Landy (1989) και Warr (1987) που πρεσβεύουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί κάτι σταθερό.

«Η πλέον επικρατούσα άποψη είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να θεωρηθεί ως συνολική στάση απέναντι στην εργασία» (Κάντας, 1998). Σύμφωνα με τον Allport (1954) «στάση» είναι μια κατάσταση νοητικής και νευρικής ετοιμότητας,

οργανωμένα μέσα από τις εμπειρίες, που ασκεί δυναμική και κατευθυντική επίδραση στην απόκριση του ατόμου προς τις καταστάσεις που αυτή αναφέρεται.

2.11.3. Υποβοηθητικοί παράγοντες απόδοσης προσωπικού

α) *Χαρακτηριστικά των υποστηρικτικών εργασιακών χώρων*: Το μοντέλο των Kristensen και Jorgensen (1999) για την κοινωνική και ψυχολογική ευημερία συνδυάζει έξι παράγοντες άγχους, τους οποίους συσχετίζει τόσο με το άτομο όσο και με τον οργανισμό. Για την βέλτιστη κοινωνική και ψυχολογική ευημερία απαιτούνται, μεταξύ άλλων:

- Στοιχεία που ταιριάζουν στα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες του ατόμου.
- Κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τη διοίκηση, πρόσβαση στην εκπαίδευση και στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης.
- Αυτονομία και έλεγχος στον προγραμματισμό και
- Ισορροπία μεταξύ παρεχομένων υπηρεσιών και αμοιβής.

β) *Ομαδική εργασία*: Η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων είναι σημαντική. Υπάρχει πληθώρα ερευνών που έχουν διενεργηθεί σχετικά με την επιβλαβή και ανταγωνιστική σχέση η οποία συχνά υπάρχει ανάμεσα σε εργαζόμενους στον ίδιο οργανισμό. Σε ένα εχθρικό ή αυστηρά ιεραρχικό περιβάλλον, οι ανήκοντες σε κατώτερα εργασιακά επίπεδα μπορεί να φαίνονται φοβισμένοι να αμφισβητήσουν γραπτές ή προφορικές οδηγίες, που αποτελούν λάθη ή δείγματα κακής επικοινωνίας.

γ) *Φόρτος εργασίας*: Ο μεγάλος φόρτος εργασίας συμβάλει στην εργασιακή ένταση και σε αύξηση, σε βάθος χρόνου, των δαπανών του οργανισμού λόγω απουσιών ή αναρρωτικών αδειών.

Μεγάλο τμήμα της εργασίας δεν προσδιορίζεται από τα σύγχρονα εργαλεία μέτρησης του φόρτου εργασίας και, δυστυχώς, η προσπάθεια των εργαζομένων και η ανάγκες της εξειδίκευσης δεν αναγνωρίζονται, δεν μετρούνται και δεν ανταμείβονται επαρκώς.

δ) *Βία στον εργασιακό χώρο*: Μελέτες επιβεβαιώνουν ότι η βία στο χώρο εργασίας, αποτελεί έναν παγκόσμιο επαγγελματικό παράγοντα κινδύνου που αυξάνει την ανησυχία για τη δημόσια υγεία και τη καταπάτηση των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων.

ε) *Χαρακτηριστικά του οργανωτικού κλίματος*: Πολλά χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας μπορούν να συσχετιστούν με το οργανωτικό κλίμα. Συναφή προς το Υποστηρικτικό Περιβάλλον Εργασίας είναι:

- Κλίμα ασφάλειας για τους εργαζομένους,
- Κλίμα οργανωτικής υποστήριξης για τη δια βίου μάθηση και
- Κλίμα ηγεσίας (Al – Shammari, 1992).

στ) *Κλίμα Ασφάλειας*: Το ασφαλές περιβάλλον εργασίας αποτελεί έναν παγκοσμίως αποδεκτό όρο, ο οποίος συχνά χρησιμοποιείται σε συνάρτηση με την κουλτούρα ως προς την ασφάλεια, με μικρή ή και καθόλου διαφοροποίηση (Cox & Flin 1998, Mearns & Flin 1999). Παρά την πληθώρα των ορισμών, μια ανασκόπηση διάφορων αναφορών καταδεικνύει τουλάχιστον πέντε καθολικώς αποδεκτές συνιστώσες ή δείκτες σε θέματα ασφάλειας: η δέσμευση του οργανισμού απέναντι στον εργαζόμενο, η συμμετοχή της διοίκησης, η ενδυνάμωση των εργαζομένων, τα συστήματα αμοιβής και τα συστήματα αναφοράς.

ζ) *Κλίμα εκπαίδευσης*: Το κλίμα εκπαίδευσης θέτει τη βάση για ένα θετικό και ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Όταν οι οργανισμοί ενθαρρύνουν τη δια βίου μάθηση, υποστηρίζοντας την επαγγελματική ανάπτυξη και την αμοιβαία ανταλλαγή γνώσης, τότε καθίστανται εκπαιδευτικοί οργανισμοί. Σε ένα κλίμα συνεχούς μάθησης, οι εργοδότες κατανοούν τη σπουδαιότητα της επένδυσης χρόνου, προσπάθειας και πόρων, ώστε να ενισχύσουν την πρακτική και να βελτιώσουν τη γνώση, τις ικανότητες και την κρίση των εργαζομένων.

η) *Κλίμα Ηγεσίας*: Η ηγεσία είναι σημαντική και θέτει το στίγμα ενός οργανισμού (Al Shammari, 1992). Οι ηγέτες παρέχουν το όραμα για τους αντικειμενικούς στόχους του οργανισμού και το διάγραμμα δράσης προς επίτευξη τους.

Μελέτες δείχνουν ότι οι καλοί ηγέτες μπορούν να αυξήσουν την ομαδική συνοχή και να εξουδετερώσουν το επαγγελματικό άγχος (Leveck & Jones, 1996). Η καλή ηγεσία, στο σύνολο της οργάνωσης, απαιτεί την κατανομή των πόρων, έτσι ώστε να παρέχεται στους διοικούντες η εκπαίδευση, ο χρόνος, τα κίνητρα και οι λοιπές διευκολύνσεις που είναι απαραίτητες για την έναρξη και την υποστήριξη των βελτιώσεων σε όλους τους τομείς (Lowe, 2004).

2.12. Άρρητες θεωρίες

Ο χαρακτηρισμός «Άρρητες θεωρίες» πρωτοεμφανίζονται στον επιστημονικό χώρο με την εισαγωγή του όρου «Άρρητες θεωρίες της προσωπικότητας» που υιοθέτησαν ο Bruner και ο Taguini (1954) υπονοώντας τις θεωρίες που εκπονούν οι κοινοί άνθρωποι για να κατανοήσουν, να εξηγήσουν και να ερμηνεύσουν την ανθρώπινη προσωπικότητα (Παπαστάμου, 1989 σελ. 372).

Οι άρρητες θεωρίες προσωπικότητας αντιστοιχούν σε γενικές πεποιθήσεις που καλλιεργούμε για το ανθρώπινο γένος, και ειδικότερα, αναφορικά με τη συχνότητα και τη μεταβλητότητα ενός γνωρίσματος του χαρακτήρα στο γενικό πληθυσμό (Παπαστάμου, 1989 σελ. 375).

Γενικά, όπως επισημαίνεται από τον Παπαστάμου, «πρόκειται για θεωρίες στις οποίες προσφεύγει όλος ο κόσμος όταν θέλει να κρίνει τον ίδιο του τον εαυτό ή τους άλλους, για να εξηγήσει και να προβλέψει τόσο τη δική του συμπεριφορά, όσο και τη συμπεριφορά των άλλων».

Πάνω στο θέμα αυτό οι Wegner και Vallacher (1981) κάνουν μια διάκριση μεταξύ των άρρητων και των ρητών θεωριών της «απλοϊκής» ψυχολογίας υποστηρίζοντας ότι οι πρώτες είναι αυτές που εφαρμόζει ο «κοινός άνθρωπος» στην περιγραφή που κάνει ενός ατόμου, χωρίς να συνειδητοποιεί ούτε την ύπαρξή τους, κι ακόμα λιγότερο τις επιπτώσεις τους, ενώ οι δεύτερες, ως ένα βαθμό εξίσου «άρρητες» με τις προηγούμενες επειδή κι αυτές δε βασίζονται σε «επιστημονικά» δεδομένα ή στοιχεία (άρα δεν είναι «επιστημονικές»), είναι ρητές υπό την έννοια ότι ο απλοϊκός ψυχολόγος, τη στιγμή που τις εφαρμόζει έχει άμεση συνείδηση της ύπαρξής τους, εμπνέεται από αυτές και επιχειρεί να τις επιβεβαιώσει με τη γνωστική και κοινωνιοψυχολογική διεργασία του.

Από τα παραπάνω γίνεται εμφανές οι άρρητες θεωρίες προσωπικότητας αποτελούν τμήμα της γενικότερης διαδικασίας της *κατηγοριοποίησης* αφού το κοινωνικό υποκείμενο, μέσω των διαδικασιών της κατηγοριοποίησης, κατασκευάζει μια σειρά από ψυχολογικές κατηγορίες που θα του επιτρέψουν να κατατάξει ή να ταξινομήσει γρήγορα και ορθά (όπως έχει την ψευδαίσθηση) τα άτομα που αποτελούν αντικείμενα «ψυχογραφικής» του απόπειρας.

Ο λόγος ύπαρξης των άρρητων θεωριών προσωπικότητας και η σκοπιμότητα της ψυχολογικής κατηγοριοποίησης είναι εμφανείς: για να μπορεί το άτομο να αλληλεπιδρά με τους γύρω του κατά τρόπο ικανό και αποτελεσματικό πρέπει να μπορεί να προσλαμβάνει το περιβάλλον του, όσους συναναστρέφεται και αυτούς για τους οποίους γίνεται λόγος, σαν μια απλή δομή που τη χαρακτηρίζει σταθερότητα και η οποία έχει στα μάτια του κάποια σημασία (βλ. Schneider, 1973). Φαίνεται πως οφείλει, όπως επεξηγεί ο Παπαστάμου (1989), να απλοποιήσει (το κοινωνικό υποκείμενο) τις διαθέσιμες πληροφορίες και να αποκτήσει προκατασκευασμένες κρίσεις, εκτιμήσεις και ενέργειες.

Οι άρρητες θεωρίες εξαρτώνται από τις προσωπικές εμπειρίες, τη γνωστική λειτουργία και είναι συνάρτηση των κινήτρων που διακατέχουν το άτομο την συγκεκριμένη στιγμή που εκδηλώνονται.

2.13. Κοινωνικές ταυτότητες

Αποτελεί κοινή παρατήρηση ότι αν ζητηθεί από ένα άτομο να δώσει μια περιγραφή του εαυτού του, μεγάλο μέρος αυτής αναφέρεται άμεσα ή έμμεσα στις κοινωνικές ομάδες ή κατηγορίες στις οποίες ανήκει αυτό το άτομο. Το ίδιο γίνεται και κατά την προσπάθεια περιγραφής τρίτων.

Οι Tajfel & Turner (1979) ανέπτυξαν τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας σύμφωνα με την οποία η κοινωνική ταυτότητα αποτελείται «από εκείνες τις όψεις της αυτό-εικόνας ενός ατόμου που προέρχονται από τις κοινωνικές κατηγορίες στις οποίες το άτομο θεωρεί ότι ανήκει» (σελ. 40). Πιο συγκεκριμένα, η κοινωνική ταυτότητα ορίζεται ως «η γνώση του ατόμου ότι ανήκει σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες σε συνδυασμό με κάποια συναισθηματική και αξιολογική σημασία που έχει για το άτομο το γεγονός ότι ανήκει σε αυτές τις ομάδες» (Tajfel, 1972, σελ. 31). Η

Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (βλέπε Tajfel & Turner, 1979, σελ.40) στηρίζεται σε τρεις βασικές αρχές:

- 1) Το άτομο επιδιώκει να αποκτήσει ή να διατηρήσει μια θετική κοινωνική ταυτότητα γιατί αυτό το βοηθά να εξυψώσει ή/και να διατηρήσει την αυτοεκτίμησή του.
- 2) Η κοινωνική ταυτότητα στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στις συγκρίσεις που μπορούν να γίνουν μεταξύ της ομάδας που ανήκει το άτομο (δηλαδή της ενδο-ομάδας) και των άλλων σχετικών ομάδων στις οποίες δεν ανήκει το άτομο (δηλαδή των εξω-ομάδων). Η κοινωνική ταυτότητα μπορεί να είναι είτε θετική είτε αρνητική ανάλογα με το αποτέλεσμα της σύγκρισης μεταξύ της ενδο-ομάδας και της εξω-ομάδας. Αν αυτό το αποτέλεσμα είναι ευνοϊκό για την ενδο-ομάδα τότε τα μέλη της βιώνουν μια θετική κοινωνική ταυτότητα, ενώ εάν το αποτέλεσμα είναι δυσμενές τα μέλη της ομάδας βιώνουν μια αρνητική κοινωνική ταυτότητα.
- 3) Στην περίπτωση της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας, το άτομο υπεισέρχεται σε μια έντονα μη ικανοποιητική κατάσταση που το ωθεί είτε να εγκαταλείψει την ομάδα αυτή και να γίνει μέλος μιας άλλης ομάδας που θα του προσδώσει μια θετική ταυτοτική επένδυση είτε θα επιδιώξει να επιτύχει μια θετική διάκριση για την ομάδα του σε βάθος της εξω-ομάδας σύγκρισης.

Οι βασικοί τρόποι που υπάρχουν, πάντα σύμφωνα με τους Tajfel & Turner (1979), για την αντιμετώπιση της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας είναι τρεις: Η *ατομική κινητικότητα* (ατομική στρατηγική), η *κοινωνική δημιουργικότητα* (συλλογική στρατηγική) και ο *κοινωνικός ανταγωνισμός* (συλλογική στρατηγική).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΕΥΝΑ

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι στις έρευνες (κοινής) γνώμης οι απόψεις των ατόμων που καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις των ερευνητών, δεν παρουσιάζονται σταθερές αλλά μεταβάλλονται μέσα στο χρόνο. Όπως επισημαίνει ο Μπεχράκης (1999), οι περισσότερες έρευνες κοινής γνώμης επιδιώκουν να αποτυπώσουν τις απόψεις των ερωτηθέντων για το συγκεκριμένο διάστημα κατά το οποίο διενεργούνται. Είναι πολύ πιθανό η ίδια έρευνα εφόσον διεξαχθεί σε ένα άλλο χρονικό διάστημα να δώσει διαφορετικά αποτελέσματα. Αυτά ισχύουν φυσικά σε ότι αφορά το καθαρά περιγραφικό επίπεδο. Σε ότι αφορά τη «δομή» σκέψης των κοινωνικών υποκειμένων τα πράγματα προφανώς είναι πιο περίπλοκα, ενδεχομένως και λιγότερο ευμετάβλητα...

Όπως και να έχει το πράγμα η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε από το Νοέμβριο του 2002 έως και τον Ιούνιο του 2006. Από τότε μέχρι σήμερα κάποια πράγματα μπορεί να άλλαξαν, κάποια άλλα να παρέμειναν τα ίδια. Το ενδιαφέρον πάντως, κατά τη γνώμη μας, είναι ο τρόπος σκέψης των «στρατευμένων» κοινωνικών υποκειμένων πάνω στα θέματα της στρατιωτικής θητείας και ειδικότερα στο «παιχνίδι» που διεξάγεται ανάμεσα στην πολιτική ορθότητα της συνταγματικής επιταγής της στρατευμένης θητείας και της εξατομικευμένης απόπειρας διαφυγής ή υπεκφυγής της μέσω της «λούφας». Αυτά, νομίζουμε είναι σταθερά και αναλλοίωτα. Όπως σταθερός και αναλλοίωτος είναι και ο θεσμός που τα τροφοδοτεί: οι Ένοπλες Δυνάμεις.

3.1. Στόχοι της έρευνας

Πρωταρχικός στόχος της έρευνας είναι να αναδυθούν οι κοινωνιογνωστικές επεξεργασίες, σημασιοδοτήσεις και πρακτικές της πραγματικότητας του στρατευσίμου που συνδέονται με φαινόμενα κοινωνικής οκνηρίας μέσω της καταγραφής της, κατά δήλωσης του, αναπαράστασης της στρατιωτικής θητείας.

Πιο απλά, επιδιώκεται να γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας τα προβλήματα του Έλληνα στρατευσίμου που υπηρετεί τη θητεία του στο πλαίσιο του Π.Ν., μέσω των αναπαραστάσεων και στάσεων του απέναντι στο θεσμό του στρατού. Έμφαση δίνεται στον έλεγχο μιας «κοινωνικής αταξίας», ενός «μιάσματος», της *λούφας*, σε ένα χώρο

που πρυτανεύει η «κανονικότητα» και απορρίπτεται βίαια η όποια εκτροπή από τα «προβλεπόμενα». Με άλλα λόγια, έμφαση δίνεται στην εξερεύνηση της φύσης του φαινομένου της «στρατιωτικής λούφας» σαν αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε προσωπικούς παράγοντες και το κοινωνικό πλαίσιο, αφού το πλαίσιο επηρεάζει την προσωπική δράση του ατόμου, και όχι απλά στην επαλήθευση ερευνητικών υποθέσεων αναφορικά με αυτό, χωρίς κάτι τέτοιο να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα που διερευνήθηκαν.

Αναλυτικότερα, σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί η κατάσταση που επικρατεί σε ένα συγκεκριμένο κομμάτι των ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων (Ε.Δ.), το Πολεμικό Ναυτικό, όχι με μια απλή καταγραφή στάσεων ή αναλώνοντας την έρευνα στην παρουσίαση ποσοστών συμφωνίας ή διαφωνίας με διάφορες απόψεις περί «λούφας», αλλά αντίθετα, φιλοδοξώντας να αναδείξει όσα υφέρπουν κάτω από «αυτονόητες» αντιδράσεις απέναντι σε ένα απαρχαιωμένο και εξουσιαστικό σύστημα, όπως επίσης, να υπογραμμίσει τις ανακολουθίες μεταξύ διακηρυγμένων αρχών και των πρακτικών όσων καλούνται να πάρουν θέση για το συγκεκριμένο φαινόμενο. Επίσης, στόχος είναι να ερευνηθεί το φαινόμενο της «λούφας» και της ευθυνοφοβίας του στρατευσίμου και να συζητηθούν μια σειρά από προτάσεις/θέματα, όχι προφανώς για να κατασκευασθεί μια ακόμα γενική θεωρία (κάτι τέτοιο θα ξέφευγε από το θεσμικό, πρακτικό, ακόμα και ιδεατό πλαίσιο της ερευνητικής και παιδευτικής διαδικασίας εκπόνησης μιας διδακτορικής διατριβής) αλλά για να προταθούν πρακτικές και εφαρμόσιμες λύσεις και να εξευρεθούν εναλλακτικές μέθοδοι διοίκησης, πιο ανθρωποκεντρικές και σύγχρονες ώστε να αξιοποιηθεί καλύτερα το έμπυχο υλικό των Ε.Δ..

Στην έρευνα αυτή, θα γίνει προσπάθεια να μελετηθεί η άποψη του στρατευσίμου ως προς την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής του στο στρατό. Με αυτόν το τρόπο γίνεται προσπάθεια να προσδιοριστούν οι κοινωνικοί και οι ψυχολογικοί παράγοντες που οδηγούν τους στρατευσίμους στο να «λουφάρουν» ή όχι, αλλά και να προσδιοριστεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται ο στρατεύσιμος το θεσμό των Ενόπλων Δυνάμεων στον οποίο καλείται να προσφέρει τουλάχιστον ένα χρόνο από τη ζωή του.

Αν και δεν πρέπει να λησμονείται ότι η επιτυχία του συστήματος των Ε.Δ. εξαρτάται κατά πολύ από τη στάση που έχει ο στρατεύσιμος απέναντι στο θεσμό του στρατού γενικότερα, σε αυτή την εργασία θα μελετηθεί κατά πόσο ένα εναλλακτικό σύστημα διοίκησης, που δε θα στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στην τυφλή υπακοή

των «κατωτέρων» στις διαταγές των «ανωτέρων» και στο μόνιμο φόβο του ποινολογίου (τιμωρίας), θα λειτουργούσε πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά. Στην προσπάθεια αυτή, θεματικές προτάσεις όπως «η χρήση μη εξαναγκαστικών τρόπων διοίκησης», «η επιλογή προσωπικού των μονάδων με βάση τις δεξιότητες των στρατευσίμων» ή ακόμα και «η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα στο στρατό», θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια σειρά από κατάλληλα μέτρα που θα αποσκοπούν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των στρατευσίμων, και - γιατί όχι;- στη διευκόλυνση της προσαρμογής τους σε ένα σύστημα με προκαθορισμένη και αυστηρή ιεραρχική δομή όπως είναι ο στρατός.

3.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Το κύριο ερευνητικό ερώτημά μας αφορά στον εντοπισμό παραμέτρων της δομής και λειτουργίας του χώρου του στρατού ως κοινωνιοψυχολογικού πεδίου, οι οποίοι ευθύνονται για την εμφάνιση ή/και ένταση του φαινομένου της λούφας. Βέβαια, προκύπτουν και επιμέρους ερωτήματα, όπως αν δημιουργεί εκ του μηδενός ή εντείνει μια ήδη υπάρχουσα τάση (αυτή για «λούφα») κάθε ένα από τα παρακάτω:

α. Η αρνητική στάση απέναντι στο θεσμό (άσχετα εάν ο νέος εισέρχεται με αυτή στις Ε.Δ. ή την αποκτάει κατά τη διάρκεια της θητείας του)

β. Το αποστερητικό πλαίσιο του στρατού

γ. Η ύπαρξη «βύσματος»

Επίσης, άλλα επιμέρους ερωτήματα είναι:

δ. Είναι το ανορθολογικό μάνατζμεντ ένας από τους παράγοντες που οδηγεί στην εμφάνιση δυσaréσκειας για το θεσμό της θητείας και στην εμφάνιση αντιδράσεων όπως πιθανόν να είναι και η «λούφα»;

ε. Ποιοι από τους στρατεύσιμους, βάσει κριτηρίων ηλικίας, μορφωτικού επιπέδου και κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, εκλαμβάνουν θετικότερα τη στρατιωτική θητεία και ποιοι είναι περισσότερο αρνητικοί;

στ. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ θέσης απασχόλησης εντός στρατιωτικού πλαισίου και εμφάνισης «λούφας»;

ζ. Ποιας μορφής ηγεσία είναι αυτή που αυξάνει την παραγωγικότητα και μειώνει το φαινόμενο της «λούφας» στο πλαίσιο των Ε.Δ.;

η. Ποια είναι η αναπαραστασιακή πρόσληψη των μονίμων στελεχών (Αξιωματικών και Υπαξιωματικών) του Π.Ν. από τον στρατεύσιμο νέο;

3.3. Ερευνητική μεθοδολογία - Μέσα συλλογής δεδομένων

Η έρευνα, στην πρώτη φάση της, στηρίχτηκε στην παρατήρηση των αντιδράσεων των στρατευσίμων κατά την εμπλοκή τους στη στρατιωτική ρουτίνα (άτυπη συμμετοχική παρατήρηση¹¹). Εδώ οφείλουμε να αναφέρουμε ότι ο ερευνητής είναι Αξιωματικός του Π.Ν. και επί σειρά ετών είχε την ευκαιρία να συναναστρέφεται, να αλληλεπιδρά και να παρατηρεί τους στρατεύσιμους (ναύτες) κατά τα διάφορα στάδια της στρατιωτικής τους θητείας. Πολλές από αυτές τις παρατηρήσεις είχαν καταγραφεί και οδήγησαν στην προετοιμασία του πλαισίου των διερευνητικών συνεντεύξεων.

Έτσι στη συνέχεια διενεργήθηκαν ημι-κατευθυνόμενες (πληροφοριακές) συνεντεύξεις. Έγινε δηλαδή, μια προκαταρκτική έρευνα-πλότος. Επειδή η συνέντευξη δεν αποτελούσε το (κύριο) μέσο της έρευνας, η διαδικασία συμπίεστηκε. Συγκεκριμένα:

- Ελήφθη μικρός αριθμός συνεντεύξεων (περίπου είκοσι), από διαφορετικό όμως δείγμα στρατευσίμων (πάντα ναυτών, αλλά διαφορετικών ειδικοτήτων, χώρων που υπηρετούν τη θητεία τους, μορφωτικού και κοινωνικο-πολιτικο-οικονομικού επιπέδου καθώς και ηλικίας και τόπου προέλευσης).
- Οι συνεντεύξεις ήταν «πληροφοριακές» (ημι-κατευθυντικές) και ο αριθμός των ερωτήσεων που τέθηκαν ήταν αρκετά περιορισμένος (συνήθως τρεις έως πέντε).
- Τέλος, δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στη συλλογή λεξιλογικού υλικού ώστε να διαμορφωθεί σωστά το ερωτηματολόγιο.

Στη συνέχεια διαμορφώθηκε το ερωτηματολόγιο. Επειδή η βιβλιογραφία η σχετική με το αντικείμενο είναι περιορισμένη έως ανύπαρκτη στάθηκε αδύνατο να

¹¹ Η «συμμετοχική παρατήρηση» βασίζεται στην ιδέα ότι για να κατανοηθούν οι άνθρωποι ο καλύτερος τρόπος είναι να παρατηρηθούν από κάποιον που αλληλεπιδρά στενά μαζί τους για μεγάλο χρονικό διάστημα, που ζει στις υπό μελέτη ομάδες ή κοινωνίες και μοιράζεται τη ζωή και δράση τους στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Από αυτή, την αρχική συμμετοχική παρατήρηση, αντλούνται πολλές φορές τα ερεθίσματα για τη λήψη διερευνητικών συνεντεύξεων με σκοπό να συγκεντρωθούν τα απαραίτητα στοιχεία για την δημιουργία του κατάλληλου ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τον Monaghan (2000) οι συνεντεύξεις ως προς την τυπολογία τους μπορούν να καλύπτουν το φάσμα από τις άριστα δομημένες συζητήσεις που στηρίζονται στις ερωτοαποκρίσεις με τα υπό μελέτη υποκείμενα, έως την καταγραφή των γεγονότων της ζωής και τους φιλικούς διαλόγους.

εξευρεθεί κάποιο ερωτηματολόγιο, το οποίο θα μελετούσε το πρώτο μέρος της έρευνας (Λούφα και Ευθυνοφοβία), που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί αυτούσιο ή μέρος του. Έτσι αποφασίστηκε να κατασκευαστεί ένα εξ αρχής. Για τα υπόλοιπα μέρη της έρευνας υπήρχε ένα εκτενέστατο και ολοκληρωμένο ερωτηματολόγιο, του Στάμου Παπαστάμου, που επέτρεψε να χρησιμοποιηθεί, πράγμα και το οποίο έγινε, με τις σχετικές τροποποιήσεις βέβαια.

Το ερωτηματολόγιο πέρασε από διάφορα στάδια δόμησης και λίγο πριν πάρει την τελική μορφή του χορηγήθηκε σε μικρό δείγμα στρατευσίμων (23 άτομα) ώστε να αποκαλυφθούν τυχόν ασάφειες ή ανεπάρκειές του και να διορθωθούν.

3.4. Θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου

Τα υποκείμενα κλήθηκαν να απαντήσουν σε 443 ερωτήματα. Αυτό γινόταν είτε δηλώνοντας το βαθμό της συμφωνίας ή διαφωνίας τους χρησιμοποιώντας μια κλίμακα τύπου Likert με πέντε διαβαθμίσεις [«Διαφωνώ απόλυτα» (1), «διαφωνώ αρκετά» (2), «ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ» (3), «συμφωνώ αρκετά» (4), «συμφωνώ απόλυτα» (5)] είτε επιλέγοντας μία ή περισσότερες απαντήσεις από συστάδα απαντήσεων.

Το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 1) περιλαμβάνει επτά (7) θεματικές ενότητες:

α. Δημογραφικά

1. Πολιτικά (αναφέρεται σε αυτά με τα οποία εισέρχεται ο νέος στο στρατό και είναι: η ηλικία, ο τόπος γέννησης, ο τόπος διαμονής, η εκπαίδευση, το μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα, η ύπαρξη ή όχι αδερφιών, τα επαγγέλματα των γονέων, η οικογενειακή κατάσταση και η ύπαρξη ή όχι παιδιών)
2. Στρατιωτικά (αναφέρεται σε αυτά που αποκτάει ο νέος εντός ή λόγω του στρατιωτικού πλαισίου όπως είναι: η αναβολή, η ειδικότητα, η θέση που υπηρετεί, τα καθήκοντα του και η εγγύτητα με την οικία του)

β. Μορφολογία θητείας

1. Κοινωνική Αναπαράσταση της θητείας
2. Παρουσιαζόμενες συμπεριφορές στη μονάδα
3. Σημαντικά θέματα που απασχολούν το στρατεύσιμο κατά τη θητεία του
4. Βαθμός ικανοποίησης από τις συνθήκες που επικρατούν στη μονάδα (γενικά)
5. Βαθμός ικανοποίησης από συγκεκριμένες διαστάσεις της ζωής εντός της μονάδας
6. Κλίμακα συσχέτισης καθηκόντων εντός στρατιωτικού πλαισίου με τις σπουδές του νέου
7. Ισχύοντα στην υπηρεσία

γ. Κοινωνική Αναπαράσταση (στερεοτυπική πρόσληψη) εμπλεκομένων (μονίμων-στρατευσίμων) και μεταξύ τους πρακτικές σχέσεις

1. Αναπαράσταση στρατευσίμων (ποια η γνώμη του στρατευσίμου για τους άλλους στρατευσίμους)
2. Αναπαράσταση μονίμων [Ποια η γνώμη του στρατευσίμου για τα μόνιμα στελέχη του Π.Ν. (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς)]
3. «Οριζόντιες» σχέσεις (σχέσεις με τους συναδέλφους του, δηλαδή, τους άλλους στρατεύσιμους)
4. «Κάθετες» σχέσεις, δηλαδή, σχέσεις με τους ανωτέρους του (μόνιμα στελέχη)

δ. Λούφα στο στρατιωτικό πλαίσιο

1. Πρόσληψη στρατιωτικής «λούφας»
2. Εντοπισμός «λούφας»
3. Εμφάνιση «λούφας» στην στρατιωτική ζωή από το στρατεύσιμο (προσωπικά)
4. Συμπεριφορές και συχνές πρακτικές στη μονάδα
5. Πρόσληψη κατηγοριών «λουφαδόρων»
6. Πρόσληψη κατηγοριών «βυσμάτων»
7. Συσχέτιση «λούφα-βύσμα»

ε. Λούφα στο πολιτικό πλαίσιο

1. Πρόσληψη πολιτικής «λούφας»
2. Εμφάνιση «λούφας» στην πολιτική ζωή

στ. Οπτικές περί ατόμου και εξουσίας

1. Ενδοατομικός αυτοπροσδιορισμός
2. Άρρητες θεωρίες κοινωνικής επιρροής και εξουσίας
3. Ατομικές συμπεριφορές στο στρατιωτικό πλαίσιο

ζ. Προτάσεις

1. Προτεινόμενες λύσεις- για τη βελτίωση της αποδοτικότητας- από τους στρατευσίμους

3.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συμπλήρωση του δομημένου ερωτηματολογίου (το οποίο σχεδιάστηκε ειδικά για τους σκοπούς αυτής της έρευνας, με κλειστές – στο σύνολό τους- απαντήσεις) έγινε σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο του Ναυστάθμου Σαλαμίνας κατά την ώρα πρωινής ρουτίνας. Το διατιθέμενο χρονικό διάστημα ήταν διάρκειας 1 ώρας και 30 λεπτών, διάστημα αρκετό για την χωρίς πίεση απάντηση όλων των ερωτημάτων του ερωτηματολογίου.

Η χορήγηση και η επίβλεψη γινόταν από κατάλληλα εκπαιδευμένους στρατευσίμους ναύτες (ώστε να αποφευχθεί η εμπλοκή «μονίμων», άρα εκπροσώπων της εκεί εξουσίας) με την επισημάνση ότι πρόκειται για έρευνα πανεπιστημίου και όχι στρατιωτικών φορέων, ότι οι απαντήσεις τους θα παραμείνουν ανώνυμες, θα αποτελούσαν αντικείμενο επεξεργασίας αποκλειστικά και μόνο από τους υπευθύνους της έρευνας και όχι από εκπροσώπους των Ενόπλων Δυνάμεων ή άλλου κρατικού φορέα, καθώς και ότι καλούνταν να εκφράσουν την αποκλειστικά προσωπική τους άποψη με βάση τις μέχρι τότε εμπειρίες τους στο Πολεμικό Ναυτικό.

Η συλλογή των δεδομένων διήρκησε από το Φεβρουάριο του 2004 έως και το Ιούνιο του 2006, κυρίως λόγω του σχετικά μικρού αριθμού εισερχομένων

νεοσυλλέκτων στο Ναύσταθμο Σαλαμίνας, αλλά και της προσπάθειάς μας το δείγμα να είναι -όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω- αντιπροσωπευτικό. Επιδόθηκαν, απαντήθηκαν και συλλέχθηκαν 402 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

3.6. Κριτήρια επιλογής του δείγματος

Στην τελική φάση της έρευνας, τη χορήγηση και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, συμμετείχαν στρατευμένοι ναύτες, οι οποίοι κατά τη στιγμή της διεξαγωγής της έρευνας είχαν διανύσει από 2 έως 11 μήνες των στρατιωτικών τους υποχρεώσεων και υπηρετούσαν την θητεία τους σε υπηρεσίες (πλοία ή υπηρεσίες ξηράς) του Ναυστάθμου Σαλαμίνας που θεωρείται «παραμεθόριος περιοχή» αν και βρίσκεται εντός λεκανοπεδίου Αττικής. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν τυχαία, από λίστα τοποθετημένων στο Ναύσταθμο Σαλαμίνας (Ν.Σ.), επιδιώχθηκε δηλαδή να λάβουν μέρος στην έρευνα στρατεύσιμοι από διαφορετικές κληρουχίες, να υπάρξει ικανοποιητική αντιπροσώπευση υπηρεσιών, εύρος ειδικοτήτων, ηλικιών, κ.λ.π. Για τους λόγους αυτούς χρησιμοποιήθηκε σχετικά μικρός αριθμός ναυτών (μέχρι 50) από κάθε σειρά κατάταξης (κληρουχία).

3.7. Το δείγμα της έρευνας

3.7.1. Πολιτική δημογραφία

3.7.1.1. Τόπος γέννησης και τόπος διαμονής

Τόσο ο τόπος γέννησης όσο και ο τόπος διαμονής των συμμετεχόντων σε μια έρευνα αποτελεί, αρκετές φορές, καθοριστικό παράγοντα για την εξαγωγή κοινωνιοψυχολογικών συμπερασμάτων.

Όπως ήταν αναμενόμενο το μεγαλύτερο ποσοστό (61,20 %) των ερωτώμενων έχουν γεννηθεί σε μεγάλα αστικά κέντρα (άνω των 100.000 κατοίκων). Σε περίπου ισόποσα ποσοστά κατανέμονται οι υπόλοιπες κατηγορίες.

Η ίδια περίπου κατανομή επαναλαμβάνεται και στο τόπο διαμονής. Όπως ήταν αναμενόμενο το μεγαλύτερο ποσοστό (64,70 %) των ερωτώμενων διαμένουν σε μεγάλα αστικά κέντρα (άνω των 100.000 κατοίκων). Σε περίπου ισόποσα ποσοστά κατανέμονται οι υπόλοιπες κατηγορίες.

Στον πίνακα 2, που παρατίθεται στη συνέχεια, εμφανίζονται οι κατανομές του δείγματος.

Πίνακας 2

Πληθυσμός του τόπου γέννησης και διαμονής των στρατευμένων

Κάτοικοι		Τόπος γέννησης		Τόπος διαμονής	
		συχνότητα	% συνόλου	συχνότητα	% συνόλου
ΑΠΑ- ΝΤΗ- ΣΕΙΣ	Μέχρι 2.000	48	11,9	36	9,0
	2.001-20.000	37	9,2	43	10,7
	20.001-50.000	41	10,2	32	8,0
	50.001-100.000	28	7,0	29	7,2
	Πάνω από 100.000	243	60,4	257	63,9
	Σύνολο	397	98,8	397	98,8
	Χωρίς απάντηση	5	1,2	5	1,2
Γενικό σύνολο		402	100,0	402	100,0

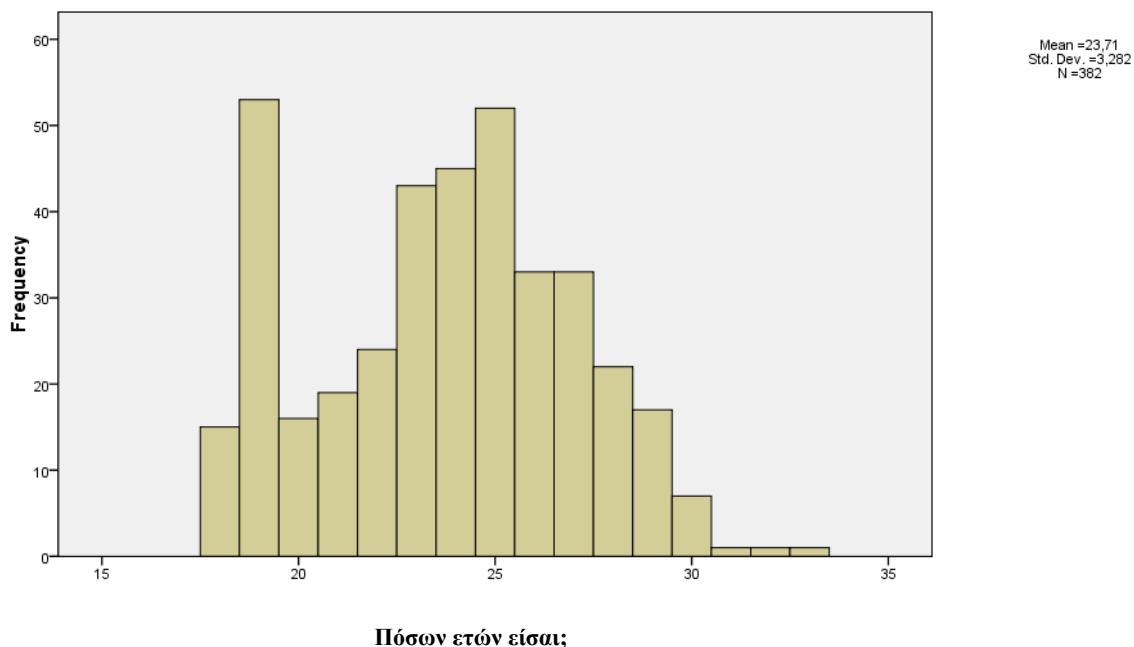
3.7.1.2. Η ηλικία των στρατευσίμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα

Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν περίπου τα 23,7 (Μ.Ο.=23,7) έτη. Η τυπική απόκλιση της ηλικίας είναι ίση με 3,3 (SD=3,3) περίπου χρόνια (Σύνολο =382, χωρίς απάντηση= 20) και η δεσπόζουσα τιμή το 19 (Μο=19).

Πίνακας 3

Ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων

Η ηλικία των στρατευσίμων	Μικρότεροι από 20 ετών	Από 21 έως και 25 ετών	Από 26 έως και 30	Άνω των 30 ετών
Απαντήσεις	87 (22,7 %)	181(47,2%)	112(29,1%)	3 (0,9%)
Σύνολο : 383				
Χωρίς Απάντηση: 19				
Γεν. Σύνολο:402				



Στην ανωτέρω σχηματική παράσταση φαίνεται ότι οι ηλικίες που κυριαρχούν είναι το 19ο και 25^ο έτος της ηλικίας. Ποιο αναλυτικά εμφανίζονται:

- 87 στρατεύσιμοι με ηλικία κάτω των 20 ετών (συμπεριλαμβανομένου κι αυτού) που αποτελούν ποσοστό 22,7 %
- 181 με ηλικία μεταξύ 21 και 25 ετών (ποσοστό 47,2 %)
- 112 ηλικίας από 26 έως και 30 (ποσοστό 29,1 %)
- 3 με ηλικία άνω των 30 ετών (ποσοστό 0,9 %)

Από τα παραπάνω διαφαίνεται ότι πιθανόν ένα μεγάλο ποσοστό κάνει χρήση του δικαιώματος αναβολής στράτευσης και κάποιοι να είναι ανυπότακτοι.

3.7.1.3. Το μορφωτικό επίπεδο των στρατευσίμων της έρευνας

Όπως προκύπτει από την επεξεργασία των δεδομένων μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό (συνολικά 6,6 %) έχει τελειώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση (δημοτικό και γυμνάσιο), ενώ ένα πολύ υψηλό ποσοστό (συνολικά 66.7 %) έχουν ακολουθήσει τριτοβάθμιες σπουδές. Αυτή η καταγραφή πιστοποιεί ένα γνωστό πλέον γεγονός ότι ο

θεσμός του στρατού, και συγκεκριμένα το Πολεμικό Ναυτικό, υποδέχεται στις τάξεις του νέους με σημαντική μόρφωση (κατά τα δύο τρίτα τουλάχιστον), η οποία είναι ισότιμη ή και ανώτερη των μονίμων στελεχών (υπαξιωματικών και αξιωματικών). Από τη μία πλευρά η ποικιλία γνώσεων που υποδέχεται το ναυτικό αποτελεί «δώρο» γιατί χωρίς ουσιαστικό κόστος δύναται να στελεχώσει θέσεις που απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και από την άλλη το γεγονός αυτό επιτάσσει μια μορφή συνύπαρξης περισσότερο βασισμένη στην συνεργασία παρά στην ιεραρχία. Από μόνο του, το γεγονός αυτό ανατρέπει τη δομή των Ε.Δ. και αποτελεί μια εξαιρετικά δύσκολη οργανωτική πρόκληση από την άποψη του τρόπου διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού. Ταυτόχρονα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα οποιαδήποτε οργανωτικά και εκπαιδευτικά λάθη, στο συγκεκριμένο χώρο, γίνονται αντιληπτά και επιδέχονται άμεση και σκληρή κριτική. Σημερινή πραγματικότητα, σε αντίθεση με τον αφελή και υπάκουο φαντάρο των περασμένων δεκαετιών, αποτελεί ο σκεπτόμενος στρατεύσιμος που κρίνει και ενίοτε κατακρίνει τα «κακώς κείμενα» του χώρου που υπηρετεί τη θητεία του.

Πίνακας 4

Το μορφωτικό επίπεδο των στρατευσίμων της έρευνας

	Μορφωτικό επίπεδο	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ι Σ	Απολυτήριο Δημοτικού	3	0,7	0,8	0,8
	Απολυτήριο Γυμνασίου	23	5,7	5,8	6,6
	Απολυτήριο Λυκείου	45	11,2	11,4	17,9
	Δίπλωμα Τεχνικής Σχολής ή ΟΑΕΔ	28	7,0	7,1	25,0
	Δίπλωμα ΙΕΚ	33	8,2	8,3	33,3
	Πτυχίο ΤΕΙ	47	11,7	11,9	45,2
	Πτυχίο ΑΕΙ	112	27,9	28,3	73,5
	Μεταπτυχιακές σπουδές	105	26,1	26,5	100,0
	Σύνολο	396	98,5	100,0	
	Χωρίς απάντηση	6	1,5		
	Γενικό σύνολο	402	100,0		

3.7.1.4. Επαγγελματική κατάσταση γονέων στρατευσίων

Στον πίνακα 5 που ακολουθεί παρατηρείται ότι ο πατέρας του στρατευμένου (στην ζώνη ηλικιών που μπορεί να έχει κάποιος παιδί τουλάχιστον 18 ετών δηλαδή είναι 40 ετών και πάνω) είναι σπάνια άνεργος (μόλις το 1,1 % ή το 2,4 % εάν θεωρήσουμε και τους –κατά δήλωση- ασχολούμενους με τα οικιακά ως ανέργους). Αντίθετα, ένα ποσοστό 18,1 % (σχεδόν ο ένας στους πέντε) δηλώνει ότι ο πατέρας του είναι ήδη συνταξιούχος. Από τους επαγγελματικά ενεργούς, κυριαρχούν τα υπαλληλικά επαγγέλματα (δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι με 41,2 %), ακολουθούν τα ελεύθερα επαγγέλματα (έμποροι και βιοτέχνες με 26,9 %) και οι αγρότες (7.4 %), ενώ ένα 4 % είναι παιδιά στρατιωτικών.

Πίνακας 5

Το επάγγελμα του πατέρα των ερωτηθέντων

	Επάγγελμα πατέρα	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ι Σ	Αγρότης	28	7,0	7,4	7,4
	Έμπορος	68	16,9	18,1	25,5
	Βιοτέχνης/βιομήχανος	33	8,2	8,8	34,3
	Δημόσιος υπάλληλος	77	19,2	20,5	54,8
	Ιδιωτικός υπάλληλος	78	19,4	20,7	75,5
	Στρατιωτικός	15	3,7	4,0	79,5
	Συνταξιούχος	68	16,9	18,1	97,6
	Άνεργος	4	1,0	1,1	98,7
	Οικιακά	5	1,2	1,3	100,0
	Σύνολο	376	93,5	100,0	
	Χωρίς απάντηση	26	6,5		
	Γενικό σύνολο	402	100,0		

Όσον αφορά την μητέρα του στρατευμένου το ποσοστό ανεργίας είναι το ίδιο με των πατεράδων (1,1 %) εκτός αν στις άνεργες συμπεριληφθούν και οι απασχολούμενες με τα οικιακά, οπότε το συνολικό ποσοστό ανέρχεται στο 37,2 % (έναντι 2,4 % για τους πατεράδες) δεδομένου ότι η ενασχόληση με τα οικιακά καταλαμβάνει την μερίδα του λέοντος με 36,1 % (περίπου μια στις τρεις μητέρες). Εάν προσθέσουμε τέλος και το 8,9 % που αφορά τις μητέρες που έχουν πάρει

σύνταξη τότε προκύπτει ότι περίπου μια στις δύο γυναίκες είναι εκτός του επαγγελματικού στίβου (46,1 %).

Πίνακας 6

Το επάγγελμα της μητέρας των ερωτηθέντων

	Επάγγελμα μητέρας	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ι Σ	Αγρότισσα	32	8,0	8,4	8,4
	Έμπορος	37	9,2	9,7	18,2
	Βιοτέχνης/βιομήχανος	8	2,0	2,1	20,3
	Δημόσιος υπάλληλος	61	15,2	16,1	36,3
	Ιδιωτικός υπάλληλος	67	16,7	17,6	53,9
	Συνταξιούχος	34	8,5	8,9	62,9
	Άνεργη	4	1,0	1,1	63,9
	οικιακά	137	34,1	36,1	100,0
	Σύνολο	380	94,5	100,0	
	Χωρίς απάντηση	22	5,5		
	Γενικό σύνολο	402	100,0		

3.7.1.5. Εισόδημα οικογένειας στρατευμένων

Αντίθετα από το αναμενόμενο, κατά κόρον εμφανιζόμενο σε πολλές έρευνες, οι συμμετέχοντες δεν αρνήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση για το οικογενειακό τους εισόδημα. Γνωρίζοντας ότι οι ερωτήσεις που αφορούν στα οικονομικά μεγέθη προκαλούν κάποιο φόβο στους συμμετέχοντες, καθώς το εισόδημα αποτελεί ένα από τα πιο «απόρρητα» προσωπικά δεδομένα, αποτέλεσε έκπληξη το μικρό ποσοστό (περίπου όσο και σε άλλες ερωτήσεις) μη απαντήσεως.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 7 μόνο ένα μικρό ποσοστό (4,1 %) προέρχεται από οικογένειες που κινούνται στα «όρια της φτώχειας» (κάτω των 500 ευρώ μηνιαίως), το 14,1 % με χαμηλό εισόδημα από 501 έως 1000 ευρώ, ενώ ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό, το 42,4 % (το μεγαλύτερο που εμφανίζεται στην ερώτηση αυτή),

δηλώνει εισόδημα άνω των 2001 ευρώ μηνιαίως, ανήκοντας προφανώς σε μια «οικονομική ελίτ».

Πίνακας 7

Μηνιαίο εισόδημα των οικογενειών των ερωτηθέντων

	Μηνιαίο Οικογενειακό Εισόδημα	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ-ΝΤΗ-ΣΕΙΣ	Μέχρι 500	15	3,7	4,1	4,1
	501-1.000	52	12,9	14,1	18,1
	1.001-1.500	65	16,2	17,6	35,7
	1.501-2.000	81	20,1	21,9	57,6
	2.001 και πάνω	157	39,1	42,4	100,0
	Σύνολο	370	92,0	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	32	8,0		
	Γενικό Σύνολο	402	100,0		

3.7.1.6. Αριθμός παιδιών (αδέρφια) στην οικογένεια των στρατευσίμων

Δεν προκύπτει κανένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον συμπέρασμα δεδομένου ότι τα αποτελέσματα που ελήφθησαν εδώ αφορούν μόνο τις οικογένειες που έχουν τουλάχιστον ένα παιδί αρσενικού φύλλου και δεν αντιπροσωπεύουν οικογένειες που έχουν μόνο κορίτσια αφού αυτά δεν υπηρετούν και έτσι δεν υπάρχει πιθανότητα να υπάρχουν στο δείγμα. Αυτό που φαίνεται όμως, είναι ότι πάνω από τις μισές οικογένειες των στρατευμένων (ποσοστό 57 %) έχουν δύο παιδιά, ένα μόνο παιδί δηλώνει το 12,5 %, τρία συνολικά παιδιά το 19,1 % ενώ πολύτεκνες οικογένειες εμφανίζονται 11,5 % των οικογενειών των στρατευσίμων ποσοστό που ξεπερνάει κατά πολύ το ποσοστό που καταγράφει η εθνική στατιστική υπηρεσία (< 2 %).

Πίνακας 8

Αριθμός αδερφιών των στρατευμένων

	Αδέρφια	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ-ΝΤΗ-ΣΕΙΣ	Κανένα	49	12,2	12,5	12,5
	Ένα	224	55,7	57,0	69,5
	Δύο	75	18,7	19,1	88,5
	Τρία και πάνω	45	11,2	11,5	100,0
	Σύνολο	393	97,8	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	9	2,2		
Γενικό Σύνολο		402	100,0		

3.7.1.7. Οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων

Όπως ήταν αναμενόμενο, η συντριπτική πλειοψηφία των στρατευμένων είναι άγαμοι (95,4 %). Ένα ποσοστό 2,8 % δηλώνει έγγαμο, το 1,5 % είναι ήδη διαζευγμένο και μόνο το 0,3 % ανήκει στους χήρους.

Πίνακας 9

Οικογενειακή κατάσταση των στρατευμένων

	Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ-ΝΤΗ-ΣΕΙΣ	Άγαμος	377	93,8	95,4	95,4
	Έγγαμος	11	2,7	2,8	98,2
	Διαζευγμένος	6	1,5	1,5	99,7
	Χήρος	1	,2	,3	100,0
	Σύνολο	395	98,3	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	7	1,7		
Γενικό Σύνολο		402	100,0		

Όπως προκύπτει το 0,8 % των ερωτηθέντων έχει ένα παιδί, το 0,5 % δύο ενώ το 0,3 % πάνω από δύο παιδιά.

Πίνακας 10

Αριθμός παιδιών των στρατευμένων

	Παιδιά	Συχνότητα	% Συνόλου	% Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ- ΝΤΗ- ΣΕΙΣ	Κανένα	376	93,5	98,4	98,4
	Ένα	3	,7	,8	99,2
	Δύο	2	,5	,5	99,7
	Πάνω από δύο	1	,2	,3	100,0
	Σύνολο	382	95,0	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	20	5,0		
	Γενικό Σύνολο	402	100,0		

3.7.2. Στρατιωτική Δημογραφία

Η εισαγωγή του νέου στο στρατιωτικό πλαίσιο ακολουθεί μια γραφειοκρατική διαδικασία που οφείλει να τον κατατάξει σε διάφορες υποδιαιρέσεις. Χωρίς να δοθούν πολλές λεπτομέρειες για το στρατιωτικό σύστημα – και πιο συγκεκριμένα το σύστημα του Πολεμικού Ναυτικού- θα παρατεθούν τα κύρια σημεία της «στρατιωτικής δημογραφίας» του δείγματός ώστε να καταστεί δυνατή η αποσαφήνιση του.

3.7.2.1. Τρόπος κατάταξης (αναβολή ή όχι)

Από τα αποτελέσματα γίνεται άμεσα κατανοητό ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος κατατάχτηκε στο ναυτικό μετά από αναβολή που έλαβε για σπουδές ή άλλους λόγους (ψυχολογικούς ή άλλους υγείας). Έτσι παρουσιάζεται ένα ποσοστό 76,9 % (πάνω από τα τρία τέταρτα) που είναι «εξ αναβολής» και μόνο ένα 23,1 % που εντάχθηκαν με «άμεση κατάταξη». Δεν αποτέλεσε έκπληξη το αποτέλεσμα αφού είναι γνωστό ότι το μεγαλύτερο μέρος του άρρενα πληθυσμού στην ηλικία των δέκα οκτώ ετών εκμεταλλεύεται το γεγονός ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει την νομική

κάλυψη κάποιου εκπαιδευτικού φορέα (είτε δημόσιου είτε ιδιωτικού) για να καθυστερήσει την στράτευσή του.

Πίνακας 11
Αναβολή ή όχι

	Αναβολή	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ- ΝΤΗ- ΣΕΙΣ	Ναι	297	73,9	76,9	76,9
	Όχι	89	22,1	23,1	100,0
	Σύνολο	386	96,0	100,0	
Γενικό Σύνολο		402	100,0		

3.7.2.2. Ειδικότητα

Από τον πίνακα 12 προκύπτει ότι υπάρχει μια αρκετά μεγάλη διασπορά ειδικοτήτων με επικρατέστερη ειδικότητα (21,1 %) αυτή των Τ/ΠΒ (τεχνίτες πυροβόλων) που αποτελεί μια ειδικότητα «μπαλαντέρ» στο ναυτικό του σήμερα με την έννοια ότι η υποδιαίρεση σε ειδικότητες είχε νόημα την εποχή που οι ναύτες υπηρετούσαν σε πολεμικά πλοία και λοιπές «μάχιμες» μονάδες. Από την εποχή όμως όπου η υπηρεσία σε πλοία ή «μάχιμες» μονάδες καταργήθηκε, οι ειδικότητες έχουν πολύ μικρή σχέση με το έργο ή αντικείμενο ενασχόλησης των ναυτών και απλά αποτελούν μια τυπική κατηγοριοποίηση που σχεδόν ουδεμία σχέση έχει με τη τοποθέτηση σε συγκεκριμένη υπηρεσία και τα καθήκοντα που ανατίθενται στο στρατεύσιμο.

Πίνακας 12
Ειδικότητες ερωτηθέντων

	Ειδικότητα	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
Α Π Α Ν Τ Η Σ Ε Ι Σ	ΔΙΑΧ	38	9,5	10,3	10,3
	P/E	6	1,5	1,6	11,9
	HN/PE	18	4,5	4,9	16,8
	APM	35	8,7	9,5	26,3
	MHX	38	9,5	10,3	36,6
	T/ΠΒ	78	19,4	21,1	57,7
	ΤΠΒ/ΝΑ	40	10,0	10,8	68,6
	Ο/Α	17	4,2	4,6	73,2
	ΕΣΧ	11	2,7	3,0	76,2
	ΝΟΣ	11	2,7	3,0	79,1
	ΣΗΜ	4	1,0	1,1	80,2
	ΗΛ/ΗΤ	8	2,0	2,2	82,4
	ΘΑΛ	9	2,2	2,4	84,8
	Η/Τ	2	,5	,5	85,4
	ΤΗΛ	7	1,7	1,9	87,3
	ΗΝ	2	,5	,5	87,8
	ΗΝ/ΣΝ	3	,7	,8	88,6
	T/T	2	,5	,5	89,2
	T/ΜΕΚ	1	,2	,3	89,4
	N/A	35	8,7	9,5	98,9
	ΙΑΤΡ	2	,5	,5	99,5
	ΟΔΟΝΤ	2	,5	,5	100,0
	Σύνολο	369	91,8	100,0	
	Χωρίς απάντηση	33	8,2		
	Γενικό Σύνολο	402	100,0		

3.7.2.3. Καθήκοντα

Σε ότι αφορά τα καθήκοντα των στρατευσίμων τα αποτελέσματα είναι αποκαλυπτικά. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 13 ένα μεγάλο ποσοστό (41,1 %) ναυτών απασχολείται σε θέσεις γραφείου και υπηρεσία διοικητού τη στιγμή που αυτές οι θέσεις (βάση του οργανογράμματος της διεύθυνσης που ανήκουν) δεν θα έπρεπε να απασχολεί πάνω από το 7 % του συνόλου των διατεθειμένων ναυτών. Το ποσοστό αυτό μεγαλώνει εάν υπολογιστεί και ο αριθμός αυτών που δηλώνουν υπηρεσία σε φρουρά αλλά τα καθήκοντά τους είναι γραφείου. Αυτό σημαίνει ένα απλό πράγμα: όλοι έχουν επιδιώξει να «βολεψτούν» σε ένα χώρο και μια υπηρεσία που τους παρέχει προνόμια και ξεκούραστη θητεία ενώ πολλές φορές λειτουργούν σαν αντικαταστάτες των μονίμων (κυρίως υπαξιωματικών και πολιτικών υπαλλήλων)

που φροντίζουν και αυτοί να «λουφάρουν» εφόσον κάποιος άλλος κάνει τη δουλειά τους.

Πίνακας 13

Καθήκοντα

	Καθήκοντα	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ-ΝΤΗ-ΣΕΙΣ	Σε γραφείο	107	26,6	28,2	28,2
	Σε φρουρά (π.χ. ναυτονομία)	106	26,4	27,9	56,1
	Σε πολεμικό πλοίο	42	10,4	11,1	67,1
	Σε υπηρεσία διοικητού (π.χ. οδηγός, καμαρώτος)	49	12,2	12,9	80,0
	Σε υπηρεσία εκτός γραφείου	76	18,9	20,0	100,0
	Σύνολο	380	94,5	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	22	5,5		
	Γενικό Σύνολο	402	100,0		

3.7.2.4. Απόσταση χώρου υπηρεσίας από σπίτι-οικογένεια

Όπως θα γίνει κατανοητό και στη συνέχεια της έρευνας, ένα από τα «φλέγοντα» θέματα για τους στρατευμένους είναι οι μεταθέσεις. Αυτές κυρίως αποτελούν το λόγο επιλογής (όσο αυτό είναι δυνατό) του κλάδου στον οποίο επιδιώκει να υπηρετήσει ένας νέος. Το ναυτικό τα τελευταία χρόνια, κυρίως λόγω της κατάργησης της υπηρεσίας στρατευσίμων σε πολεμικά πλοία, αποτελεί πόλο έλξης ατόμων που διαμένουν σε περιοχές με ναυτικές υπηρεσίες (Αθήνα, Κρήτη, Θεσσαλονίκη, Πάτρα και νησιά). Το παράδοξο που εμφανίζεται με την μεγάλη αποφυγή απάντησης (84 μη απαντημένα σε αυτό το σημείο ερωτηματολόγια) ίσως να έχει να κάνει με το υποκειμενικό της έννοιας «μακριά» αφού ήδη από την προ-έρευνα και τις συνεντεύξεις που ελήφθησαν τότε, φάνηκε ότι κάποια άτομα θεωρούσαν ότι υπηρετούν μακριά από το σπίτι τους αφού έμεναν στον Πειραιά και υποχρεώνονταν να μετακινούνται μέχρι τη Σαλαμίνα όπου βρίσκεται ο Ναύσταθμος. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι τα ποσοστά είναι σχεδόν μοιρασμένα, με 47,8 % να θεωρούν ότι υπηρετούν πλησίον του σπιτιού τους και 52,2 % μακριά από αυτό. Υπόψη πρέπει να ληφθεί το γεγονός ότι ο Ναύσταθμος Σαλαμίνας θεωρείται

«παραμεθόριος περιοχή» (!!!) για τους στρατευσίμους αλλά όχι για τους εργαζόμενους σε αυτόν (είτε ως πολιτικό προσωπικό είτε ως μόνιμα στελέχη).

Πίνακας 14

Απόσταση από σπίτι-οικογένεια

	Απόσταση από σπίτι-οικογένεια	Συχνότητα	% Συνόλου	% Έγκυρες Απαντήσεις	Αθροιστικό %
ΑΠΑ-ΝΤΗ-ΣΕΙΣ	Πλησίον του σπιτιού	152	37,8	47,8	47,8
	Μακριά από το σπίτι	166	41,3	52,2	100,0
	Σύνολο	318	79,1	100,0	
	Χωρίς Απάντηση	84	20,9		
	Γενικό Σύνολο	402	100,0		

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1. Εισαγωγή

Σε ένα πρώτο, περιγραφικό στάδιο, παρουσιάζεται μια ανάλυση των τοποθετήσεων του δείγματος απέναντι στα θέματα που του τέθηκαν με τη χρήση μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων¹² ή συχνοτήτων¹³.

Στη συνέχεια θα παρατεθούν τα αποτελέσματα ακολουθώντας τα εξής βασικά στάδια, αφού όπως αναφέρει ο Μπεχράκης (1999) έχει πλέον καθιερωθεί η Πολυδιάστατη Ανάλυση Δεδομένων, σε έρευνες με ερωτηματολόγιο κλειστών ερωτήσεων, να περιλαμβάνει:

1. Επιλογή των κυρίων ερωτήσεων με βάση τους στόχους που έχουν τεθεί για την εξέταση του αντικειμένου έρευνας.
2. Παραγοντική Ανάλυση Αντιστοιχιών ή Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών, ανάλογα με τη φύση των δεδομένων.
3. Αυτόματη Ταξινόμηση του συνόλου των ατόμων σε ομοιογενείς ομάδες.
4. Τοποθέτηση στα παραγοντικά διαγράμματα των κέντρων των βασικών ομάδων που προκύπτουν από την Αυτόματη Ταξινόμηση.
5. Αυτόματη περιγραφή των ομάδων της Αυτόματης Ταξινόμησης με βάση τις πλέον χαρακτηριστικές απαντήσεις.

Σε ένα δεύτερο, διερευνητικό στάδιο, μετά το πρώτο στάδιο των περιγραφικών αναλύσεων, γίνεται προσπάθεια να συνοψιστούν, κατά κάποιον τρόπο, οι πολυάριθμες απαντήσεις του ερευνητικού δείγματος και, κυρίως, να ανασυρθεί η δομή της σκέψης του, αφενός γύρω από το θεσμό του στρατού (θητείας) και του φαινομένου της «λούφας» και αφετέρου γύρω από τα άλλα θέματα στα οποία κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι. Για το λόγο αυτό, τα ερωτήματα που

¹² Ως γνωστό οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις είναι οι ποσοτικές ή συνεχείς μεταβλητές. Ο μέσος όρος αποτελεί τον πιο συνηθισμένο δείκτη της κεντρικής τάσης. Η τυπική απόκλιση από την άλλη, αποτελεί ένα δείκτη διασποράς γύρω από το μέσο όρο: η μεγάλη τυπική απόκλιση σημαίνει ότι ο μέσος όρος των αποστάσεων από το μέσο όρο είναι μεγάλος. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως αποδυνάμωση του μέσου όρου ως δείκτη κεντρικής τάσης εφόσον σημαίνει ότι, πρακτικά, ο μέσος όρος δεν εκφράζει σημαντικό ποσοστό του δείγματος. Αντίθετα, μια χαμηλή τυπική απόκλιση ενισχύει την ερμηνευτική ισχύ του μέσου όρου εφόσον σημαίνει ότι ο αυτός εκφράζει ένα σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων (υπάρχει υψηλή συγκέντρωση γύρω από το μέσο όρο).

¹³ Η συχνότητα δείχνει πόσες φορές συνέβη κάτι ή πόσα άτομα από το δείγμα απάντησαν με τον ίδιο τρόπο. Θεωρείται από τους πιο εύληπτους χειρισμούς των δεδομένων αφενός διότι είναι εύκολα κατανοητός από το ευρύ κοινό και αφετέρου διότι είναι πολύ κοντινός στα πραγματικά δεδομένα και έχει το χαμηλότερο βαθμό πολυπλοκότητας καθιστώντας έτσι εύκολη μια συμπερασματική λογική.

απαρτίζουν τις θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου, υποβλήθηκαν σε παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες¹⁴.

Πρέπει να επισημανθεί ότι η παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες δεν αποδίδει στατιστική σημαντικότητα αφού πρόκειται περισσότερο για μοντελοποίηση των δεδομένων παρά για καταγραφή τους. Ωστόσο, όπως αναφέρουν και οι Παπαστάμου και Προδρομίτης στο «Τρομοκρατία και Εξουσία» (2003, σ. 94) *είθισται (και στην ουσία επιβάλλεται) ο ερευνητής να αναζητά το νοηματικό κοινό τόπο μεταξύ των συγκεκριμένων ομαδοποιημένων ερωτημάτων...* Συνεπώς, προκειμένου να καταγραφούν οι γενικές τάσεις του δείγματος, όσον αφορά την πρόσληψη της μορφολογίας του θεσμού του στρατού, της αναπαράστασης των δρώντων υποκειμένων σε αυτό (μόνιμα στελέχη και στρατεύσιμοι) και άλλων επιμέρους φαινομένων, όπως οι συμπεριφορές στο στρατιωτικό πλαίσιο, και να ταξινομηθούν σε «ομάδες» που χαρακτηρίζονται από παρόμοιο σκεπτικό ή δράση, δημιουργήθηκαν ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της παραγοντικής ανάλυσης αντιστοιχιών αφού η μέθοδος αυτή επιτρέπει τη μελέτη ενός συνόλου ατόμων ή παρατηρήσεων ως προς ένα σύνολο κατηγορικών μεταβλητών (Μπεχράκης, 1999).

Έτσι, σε ένα τρίτο και τελευταίο, επεξηγηματικό στάδιο (Παραγοντικές Αναλύσεις Πολλαπλών Αντιστοιχιών), έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο συνδέονται οι βασικοί άξονες της σκέψης του «κοινωνικού υποκειμένου» μεταξύ τους, καθώς και πώς συνδέονται οι άξονες αυτοί με τις κεντρικές διαστάσεις της μορφολογίας του φαινομένου της «λούφας» αλλά και με τους άξονες γύρω από τους οποίους οικοδομούνται τα διάφορα πιστεύω του κοινωνικού υποκειμένου -του στρατεύσιμου- για τη θητεία και την εμφανιζόμενη «λούφα» και «ευθυνοφοβία» κατά τη διάρκεια της υποχρεωτικής στράτευσής του.

¹⁴ Στόχος είναι η αντικατάσταση των πολυάριθμων αρχικών και πραγματικών μεταβλητών με άλλες (τεχνητές) που θα τους μοιάζουν αλλά, ταυτόχρονα, θα «συμπιέζουν» τα δεδομένα, που ελήφθησαν αρχικά, με όσο το δυνατόν λιγότερο νοηματικό κόστος. Το σκεπτικό είναι ότι στα δεδομένα υπάρχει μια «υφέρπουσα δομή» που πρέπει να αποκαλυφθεί. Έτσι, προκύπτουν ομαδοποιήσεις ερωτημάτων οι οποίες αποκαλούνται «παράγοντες». Αυτοί οι παράγοντες συγκροτούν αυτόνομες νοηματικές ενότητες αφού οι ομαδοποιήσεις γίνονται με βάση τη συνάφεια των ερωτήσεων μεταξύ τους (Thorndike & Hagen, 1977· Tukey, 1977) και αντιστοιχούν σε βασικούς άξονες της σκέψης που διαμορφώνει το κοινωνικό υποκείμενο, στην προκειμένη περίπτωση ο στρατεύσιμος νέος.

4.2. Απόψεις Στρατευσίμων

Παρουσιάζουμε κατ' αρχάς το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων στρατευσίμων με τα θέματα που τους παρουσιάστηκαν μέσω του ερωτηματολογίου. Για το λόγο αυτό υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι συχνότητες (καθώς και άλλα περιγραφικά στοιχεία) των ερωτήσεων. Έτσι είναι εφικτό να εξακριβωθεί πόσο «δημοφιλής» είναι κάθε μία από τις απόψεις που παρατέθηκαν στην κρίση του ερευνητικού δείγματος. Η παρουσίαση γίνεται με πίνακες, ανά θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου ενώ στη συνέχεια παρατίθενται οι παραγοντικές ή άλλες αναλύσεις.

4.2.1. Μορφολογία Θητείας

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει χρησιμοποιώντας μια πενταβάθμια κλίμακα (1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ αρκετά, 3= Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4= Συμφωνώ αρκετά, 5= Συμφωνώ απόλυτα) και να δώσει την προσωπική του άποψη στο ερώτημα: «*τι σημαίνει για σένα προσωπικά η θητεία*».

Τα αποτελέσματα είναι εύγλωττα δεδομένου ότι, όπως φαίνεται και στον πίνακα 15, η θητεία χαρακτηρίζεται (με τα αρνητικά προσδιοριστικά) ως «*Ρουτίνα, Χαμένος χρόνος, Ρουσφέτι, Αγγαρείες, Λούφα, Στερήσεις, Διαταγές, Αντιπαραγωγικότητα κλπ*».

Ο μόνος προσδιορισμός που θεωρείται θετικός και παρουσιάζει Μ.Ο. πάνω από 3,5 είναι το «*πνεύμα συναδερφικότητας*».

Τελευταία στη λίστα εμφανίζεται η «*αξιοκρατία*» με Μ.Ο. 1,95 πράγμα που πιστοποιεί ότι ο χώρος του στρατού θεωρείται αναξιοκρατικός.

Πίνακας 15
Μορφολογία θητείας

Ερωτήματα-θέματα	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Ρουτίνα	4,21	5	1,052
Χαμένος χρόνος	4,15	5	1,170
Ρουσφέτι	4,04	5	1,144
Αγγραφείες	4,03	5	1,130
Λούφα	3,80	5	1,256
Στερήσεις	3,73	4	1,148
Διαταγές	3,65	4	1,105
Αντιπαραγωγικότητα	3,64	4	1,163
Οικονομικά προβλήματα	3,62	4	1,178
Πνεύμα συναδελφικότητας	3,61	4	1,042
Τυπολατρία	3,59	5	1,288
Ιεραρχία	3,54	4	1,086
Οκνηρία	3,54	5	1,216
Παρελάσεις	3,49	4	1,046
Πειθαρχία	3,49	4	,985
Πολιτική εξάρτηση	3,47	4	1,220
Εθνική υποχρέωση	3,44	4	1,258
Συγκεντρωτισμός	3,43	4	1,045
Υπακοή	3,43	4	,981
Εξουσία	3,37	4	1,156
Αυταρχισμός	3,37	3	1,211
Αυθαιρεσία	3,35	3	1,256
Άγχος	3,34	4	1,185
Εθνική υπερηφάνεια	3,34	5	1,121
Συντεχνία	3,22	3	1,046
Ωριμότητα	3,20	3	1,156
Ευθύνες	3,19	3	1,054
Εθνική αναγκαιότητα	3,15	2	1,309
Ανασφάλεια	3,15	3	1,174
Υποταγή	3,14	3	1,148
Πατριωτισμός	3,08	3	1,156
Προσωπική υπερηφάνεια	3,07	3	1,200
Κίνδυνος	3,04	3	1,123
Κοινωνική απομόνωση	3,00	3	1,180
Ευθυνοφοβία	2,95	3	1,277
Οικογενειακά προβλήματα	2,91	3	1,302
Κοινωνική υποβάθμιση	2,88	3	1,188
Τρόπος ζωής	2,80	4	1,253
Αυτοθυσία	2,78	3	1,095
Υψηλό ηθικό	2,76	3	1,091
Κοινωνική προσφορά	2,76	3	1,093
Γενναιότητα	2,72	3	1,097
Ηθική αναγνώριση	2,59	2	1,105
Συνεχής εκπαίδευση	2,56	3	1,125
Ηρωισμός	2,48	3	1,159
Κοινωνική καταξίωση	2,48	2	1,155
Εξασφαλισμένη σταδιοδρομία	1,96	1	1,132
Αξιοκρατία	1,95	1	1,138

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου με το ερώτημα: «τι σημαίνει για σένα προσωπικά η θητεία», δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία¹⁵. Έτσι, ως προς την **Πρόσληψη της Θητείας** η επεξεργασία των πρωτογενών δεδομένων μας έδωσε τέσσερις (4) ομάδες ατόμων¹⁶:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει την **Αρνητική Ταυτοτική Επένδυση** (30,35 %)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει την **Δυσλειτουργική Σχέση Υποκειμένου-Δομής** (14,9%)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει το **Θετικό Ομαδικό Κλίμα** (36,07 %)
- Η 4^η ομάδα εκφράζει τη **Γενικά Θετική Στάση** (18,65 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Αρνητική Ταυτοτική Επένδυση**, αφού υποστηρίζουν ότι η Στρατιωτική θητεία σημαίνει για αυτούς: τυπολατρία, ανασφάλεια, αυταρχισμός, αυθαιρεσία, λούφα, διαταγές, οκνηρία, ρουσφέτι, στερήσεις, αντιπαραγωγικότητα κλπ, και ταυτόχρονα **δεν** σημαίνει: εθνική αναγκαιότητα, ηρωϊσμό, εθνική υποχρέωση, προσωπική υπερηφάνεια κλπ (βλ. Πίνακα 1 Παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Δυσλειτουργική Σχέση Υποκειμένου-Δομής**, αφού υποστηρίζουν ότι η Στρατιωτική θητεία σημαίνει για αυτούς: ρουσφέτι, αντιπαραγωγικότητα, χαμένο χρόνο, οκνηρία, λούφα, αυθαιρεσία και κοινωνική υποβάθμιση, και **δεν** σημαίνει: υπακοή, αξιοκρατία, εξουσία, εξασφαλισμένη σταδιοδρομία, κοινωνική καταξίωση, ιεραρχία, εθνική υποχρέωση, ωριμότητα κλπ (βλ. Πίνακα 1 Παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Θετικό Ομαδικό Κλίμα**, αφού υποστηρίζουν ότι η Στρατιωτική θητεία σημαίνει για αυτούς: αξιοκρατία, προσωπική υπερηφάνεια και πνεύμα συναδελφικότητας. Ενώ **δεν** σημαίνει: τυπολατρία, συγκεντρωτισμό, αυθαιρεσία, στερήσεις, οκνηρία, ρουσφέτι κλπ (βλ. Πίνακα 1 Παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Γενικά Θετική Στάση**, αφού υποστηρίζουν ότι η Στρατιωτική θητεία σημαίνει για αυτούς: τυπολατρία, ανασφάλεια, αυταρχισμός, αυθαιρεσία, λούφα, διαταγές, οκνηρία, ρουσφέτι, στερήσεις,

¹⁵ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

¹⁶ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

αντιπαραγωγικότητα κλπ και **δεν** σημαίνει: στερήσεις, αυταρχισμό, λούφα, χαμένο χρόνο κλπ (βλ. Πίνακα 1 Παραρτήματος 2).

Επιπρόσθετα, η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων, ως προς την **αναπαράσταση της θητείας με εμφανιζόμενες συμπεριφορές και πρακτικές** (απαντήσεις στα ερωτήματα «πόσο συχνά έχεις κάθε μία από τις παρακάτω συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας σου στη μονάδα όπου υπηρετείς τη θητεία σου» και «εσύ προσωπικά από τις παρακάτω ενέργειες-πρακτικές ποιες τέσσερις (4) έχεις εμφανίσει συχνότερα;»), οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τέσσερις (4) ομάδες:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει την **Αρνητική Ταυτοτική Επένδυση** (30,3 %)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει τη **Δυσλειτουργική Σχέση Υποκειμένου-Δομής** (14,9 %)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει το **Θετικό Ομαδικό Κλίμα** (36,1 %)
- Η 4^η ομάδα εκφράζει τη **Γενικά Θετική Στάση** (18,7 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εκφράζουν το 30,3 % του συνόλου και εμφανίζουν **Αρνητική Ταυτοτική Επένδυση** αφού: θεωρούν ότι άδικα χάνουν χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμοι, θεωρούν πως ό,τι κάνουν στο στρατό είναι για αυτούς χαμένος κόπος, νοιώθουν ότι οι άλλοι προσπαθούν να τους «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών κλπ ενώ δεν αισθάνονται προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελούν κατά τη θητεία τους και κατηγορούν το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά τους (βλ. πίνακα 11 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εκφράζουν το 14,9 % του συνόλου και εμφανίζουν **Δυσλειτουργική Σχέση Υποκειμένου-Δομής** αφού: θεωρούν ότι δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία, άδικα χάνουν χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμοι, θεωρούν πως ό,τι κάνουν στο στρατό είναι για αυτούς χαμένος κόπος κλπ ενώ δεν αισθάνονται ότι η καθημερινή τους εργασία στη Μονάδα τους βελτιώνει τις σωματικές ικανότητες, δεν νοιώθουν ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, δεν νοιώθουν ότι η προσφορά τους στη διάρκεια της θητείας τους χρησιμεύει σε κάτι κλπ (βλ. πίνακα 11 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν τα υποκείμενα που εκφράζουν το 36,1 % του συνόλου και εμφανίζουν **Θετικό Ομαδικό Κλίμα** αφού: ασυνείδητα μειώνουν τη απόδοσή τους, νοιώθουν ότι έχουν στερέψει από ιδέες σε ότι καλούνται να εκτελέσουν και κατηγορούν το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά τους. Ταυτόχρονα δεν νοιώθουν

ότι οι άλλοι προσπαθούν να τους «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών, η ημέρα δεν τους φαίνεται ατελείωτη, δεν περνούν τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενοι το σπίτι τους και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού κλπ (βλ. πίνακα 11 παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν τα υποκείμενα που εκφράζουν το 18,7 % του συνόλου και εμφανίζουν **Γενικά Θετική Στάση** αφού: αισθάνονται προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελούν κατά τη θητεία τους, νοιώθουν ότι η προσφορά τους στη διάρκεια της θητείας τους χρησιμεύει σε κάτι, αισθάνονται ότι η καθημερινή τους εργασία στη Μονάδα τους βελτιώνει τις σωματικές ικανότητες κλπ. Ταυτόχρονα δεν νοιώθουν ότι οι άλλοι προσπαθούν να τους «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών, δεν προσπαθούν να παίρνουν όλο και περισσότερες άδειες και να απουσιάζουν από το χώρο της θητείας τους, δεν εκτελούν λιγότερη εργασία από αυτή που τους έχει ανατεθεί κλπ (βλ. πίνακα 11 παραρτήματος 2).

4.2.2. Θέματα που απασχολούν το στρατεύσιμο

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να σημειώσουν τα τέσσερα (4) πιο σημαντικά θέματα που τους απασχολούν σαν στρατευμένους. Η συχνότερη απάντηση ήταν «οι μεταθέσεις» (73,9 %) και ακολουθούσε «η διαφορετική αντιμετώπιση λόγω βύσματος» (50%). Στη τρίτη θέση εμφανίζονται (με ποσοστό 37,8 %) «οι συνθήκες διαβίωσης» και στην τέταρτη (36,1 %) «η συμπεριφορά των ανωτέρων». Στον αντίποδα, φαίνεται ότι ελάχιστα τους απασχολεί (4,7%) «η εξήγηση καθηκόντων/απαιτήσεων από προϊστάμενο».

Είναι φανερό ότι κύριο μέλημα του νέου που καλείται να υπηρετήσει τη θητεία του είναι πως θα περάσει καλά και σχεδόν καθόλου δεν τον απασχολεί εάν θα προσφέρει έργο στο χώρο αυτό ή να αποκομήσει κάποιες εμπειρίες από τη θητεία του.

Ο πίνακας 16 που ακολουθεί δίνει τη συχνότητα της θετικής απάντησης (αν το θεωρεί θέμα που τον απασχολεί) για κάθε θέμα που παρουσιάζεται στον ερωτώμενο.

Πίνακας 16

**Θέματα που απασχολούν το στρατεύσιμο κατά τη διάρκεια της θητείας
του (επιλογή 4 από λίστα 17 θεμάτων)**

Ερωτήματα-θέματα	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό % θετικής απάντησης «ΝΑΙ»
Μεταθέσεις	297	73,9
Διαφορετική διοικητική αντιμετώπιση λόγω «βύσματος»	201	50
Συνθήκες διαβίωσης	152	37,8
Συμπεριφορά ανωτέρων	145	36,1
Αξιοκρατία	116	28,9
Αξιοποίηση από υπηρεσία βάση προσόντων	113	28,1
Αγγασίες	103	25,6
Κίνητρα όταν υπάρχουν αυξημένες απαιτήσεις από την υπηρεσία	88	21,9
Συνθήκες εργασίας	70	17,4
Σκοπιές	63	15,7
Φυσική καταπόνηση στο στρατό	55	13,7
Ποινές	48	11,9
Ηθικές αμοιβές-ενθάρρυνση	46	11,4
Απαιτήσεις υπηρεσίας άσχετες με γνώσεις του στρατεύσιμου	44	10,9
Ειδικότητα	41	10,2
Έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές κλπ	33	8,2
Εξήγηση καθηκόντων/απαιτήσεων από προϊστάμενο	19	4,7

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου που ζητούσε «βάλει ένα «ν» στα τέσσερα (4) πιο σημαντικά θέματα που σε απασχολούν ως στρατεύσιμο», δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία¹⁷. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς τα **Θέματα που απασχολούν το στρατεύσιμο** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τρεις (3) ομάδες¹⁸:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει την **Αξιοκρατία** (54,5 %)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει την **Προβλεπτικότητα** (18,7 %)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει το **Ρόλο/Καθημερινότητα** (26,9 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που σημασία δίνουν στην **Αξιοκρατία**, αφού υποστηρίζουν ότι τα σημαντικότερα θέματα που τους απασχολούν ως

¹⁷ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

¹⁸ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

στρατεύσιμους είναι: η αξιοκρατία, τα κίνητρα, η αξιοποίηση βάσει προσόντων κλπ, ενώ **δεν** τους απασχολούν: οι σκοπιές, οι απαιτήσεις της υπηρεσίας, οι ποινές κλπ (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που σημασία δίνουν στην **Προβλεπτικότητα**, αφού υποστηρίζουν ότι τα σημαντικότερα θέματα που τους απασχολούν ως στρατεύσιμους είναι: οι απαιτήσεις της υπηρεσίας που είναι άσχετες με τις γνώσεις του στρατευσίμου, η έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές και η εξήγηση των καθηκόντων και των απαιτήσεων από τον προϊστάμενο. **Δεν** τους απασχολούν: οι μεταθέσεις, οι συνθήκες διαβίωσης και οι αγγαρείες (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που σημασία δίνουν στο **Ρόλο και στην Καθημερινότητα**, αφού υποστηρίζουν ότι τα σημαντικότερα θέματα που τους απασχολούν ως στρατεύσιμους είναι: οι σκοπιές, οι αγγαρείες, οι ποινές και η ειδικότητα. Αυτούς **δεν** τους απασχολούν: η αξιοκρατία, η αξιοποίηση βάσει προσόντων, η διαφορετική διοικητική αντιμετώπιση, η εξήγηση των καθηκόντων κλπ (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 2).

4.2.3. Αναπαράσταση στρατευσίμου

Στη συνέχεια ζητήθηκε να επιλέξουν, από μια λίστα είκοσι δυο (22) επιθέτων, τα τέσσερα (4) που κατά τη γνώμη τους χαρακτηρίζαν περισσότερο τους συναδέλφους τους (άλλους στρατευμένους). Όπως προέκυψε, τα επικρατέστερα επίθετα είναι: «λουφατζίδες» (76,9 %), «ανεύθυνοι» (38,6 %), «κακομαθημένοι» (36,1 %), «ανοργάνωτοι» (35,1 %) και «φοβισμένοι» (27,6 %). Όλα αρνητικά. Στο τέλος εμφανίζεται, με ποσοστό (valid percent) μόλις 2,5 %, το επίθετο «οργανωμένοι», συμπληρώνοντας την εικόνα που έχουν οι στρατευμένοι για τους συναδέλφους τους.

Πίνακας 18

Αναπαράσταση στρατευσίμων (χαρακτηρισμοί που δίνουν οι ερωτώντες για τους άλλους στρατευσίμους)

Χαρακτηρισμοί που οι στρατεύσιμοι προσάπτουν στους άλλους στρατεύσιμους	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό % θετικής απάντησης «ΝΑΙ»
Λουφατζίδες	309	76,9
Ανεύθυνοι	155	38,6
Κακομαθημένοι	145	36,1
Ανοργάνωτοι	141	35,1
Φοβισμένοι	111	27,6
Ανώριμοι	99	24,6
Αγχώδεις	90	22,4
Ήρεμοι	84	20,9
Εξαρτημένοι	76	18,9
Έξυπνοι	76	18,9
Ύπουλοι	68	16,9
Παρορμητικοί	56	13,9
Ωριμοί	42	10,4
Ανεξάρτητοι	36	9
Υπεύθυνοι	36	9
Εργατικοί	26	6,5
Ντόμπροι	23	5,7
Αντιπαθητικοί	20	5
Ψυχροί	19	4,7
Δραστήριοι	19	4,7
Βίαιοι	12	3
Οργανωμένοι	10	2,5

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου (με το ερώτημα «*πως βλέπεις εσύ, από την μέχρι τώρα θητεία σου, τους άλλους στρατευσίμους; Απάντησε επιλέγοντας τέσσερα (4) από τα χαρακτηριστικά που ταιριάζουν καλύτερα στη γνώμη που έχεις σχηματίσει για τους άλλους στρατευμένους θητείας*»), δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία¹⁹. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς την **Αναπαράσταση του Στρατευσίμου** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τέσσερις (4) ομάδες απόμων²⁰:

¹⁹ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

²⁰ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

- Η 1^η ομάδα δίνει έμφαση στις διαστάσεις **Ετερονομία/Ιδιοκεντρισμός** (66,79 %)
- Η 2^η ομάδα περιγράφει τους στρατεύσιμους ως **Αρνητικούς Διαπροσωπικά** (3,09 %)
- Η 3^η ομάδα τους περιγράφει ως **Θετικούς Διαπροσωπικά** (13,25 %)
- Η 4^η ομάδα τους θεωρεί **Παραγωγικούς** (17,72 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τους άλλους στρατεύσιμους να χαρακτηρίζονται από **Ετερονομία και Ιδιοκεντρισμό**, αφού υποστηρίζουν ότι τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα είναι τα: *κακομαθημένοι, ανεύθυνοι, ανώριμοι, φοβισμένοι* κλπ ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *ανεξάρτητους, υπεύθυνους, ώριμους, ντόμπρους, εργατικούς* κλπ (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τους άλλους στρατεύσιμους να είναι **Αρνητικοί διαπροσωπικά**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα είναι τα: *αντιπαθητικοί, βίαιοι και ψυχροί*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *έξυπνους και ήρεμους* (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τους άλλους στρατεύσιμους να είναι **Θετικοί διαπροσωπικά**, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα είναι τα: *ανεξάρτητοι, ντόμπροι, ήρεμοι και έξυπνοι*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *κακομαθημένους, ύπουλους, φοβισμένους και ανεύθυνους* (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τους άλλους στρατεύσιμους να είναι **Παραγωγικοί**: υποστηρίζουν πράγματι ότι τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα είναι τα: *υπεύθυνοι, ώριμοι, εργατικοί, ήρεμοι, οργανωμένοι, δραστήριοι και έξυπνοι*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *ύπουλους, εξαρτημένους, φοβισμένους, ανώριμους, κακομαθημένους και ανεύθυνους* (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 2).

Συγκεντρωτικά έχουμε την παρακάτω κατανομή των στρατευσίμων (Πίνακας 19):

Πίνακας 19

Αναπαράσταση του Στρατευσίμου (Ομάδες 4) (χαρακτηριστικές απαντήσεις ανά ομάδα)	
Ετερονομία/ Ιδιοκεντρισμός (66,79 %)	Κακομαθημένοι, Ανεύθυνοι, Ανόρμοι, Φοβισμένοι, Εξαρτημένοι, Λουφατζήδες, Ανοργάνωτοι, Ύπουλοι
Αρνητικοί Διαπροσωπικά (3,09 %)	Αντιπαθητικοί, Βίαιοι, Ψυχροί
Θετικοί Διαπροσωπικά (13,25 %)	Ανεξάρτητοι, Ντόμπροι, Ήρεμοι, Έξυπνοι
Παραγωγικοί (17,72 %)	Υπεύθυνοι, Ωρμιοι, Εργατικοί, Ήρεμοι, Οργανωμένοι, Δραστήριοι, Έξυπνοι

4.2.4. Αναπαράσταση μόνιμων στελεχών

Η ίδια διαδικασία επαναλήφθηκε, με επιλογή από τη λίστα των 22 επιθέτων, και για τους ανωτέρους τους, τα μόνιμα στελέχη του Π.Ν. (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς). Και εδώ την πρωτιά μονοπώλησαν τα αρνητικά χαρακτηριστικά, με πρώτο το «λουφατζίδες» (55,4 %) και να ακολουθούν: «εξαρτημένοι» (43,1 %), «ανοργάνωτοι» (40,1 %), «αγχώδεις» (34,2 %) κλπ. Στο τέλος εμφανίζεται, με ποσοστό (valid percent) μόλις 3,2 %, το επίθετο «εργατικοί», συμπληρώνοντας την αρνητικότερη εικόνα που έχουν οι στρατευμένοι για τα μόνιμα στελέχη που θεωρούν ότι είναι κάθε άλλο παρά εργατικοί και άξιοι να τους παροτρύνουν για εργασία και απόδοση.

Πίνακας 20

Αναπαράσταση μονίμων στελεχών (χαρακτηρισμοί που δίνουν οι ερωτώντες για τα μόνιμα στελέχη)

Χαρακτηρισμοί που οι στρατεύσιμοι προσάπτουν στα μόνιμα στελέχη	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό % θετικής απάντησης «ΝΑΙ»
Λουφατζίδες	222	55,4
Εξαρτημένοι	173	43,1
Ανοργάνωτοι	161	40,1
Αγχώδεις	137	34,2
Ύπουλοι	125	31,2
Ψυχροί	122	30,4
Αντιπαθητικοί	108	26,9
Ανεύθυνοι	80	20
Φοβισμένοι	73	18,2
Ήρεμοι	51	12,7
Υπεύθυνοι	42	10,5
Βίαιοι	38	9,5
Ανώριμοι	35	8,7
Έξυπνοι	32	8
Ντόμπροι	32	8
Κακομαθημένοι	30	7,5
Ωριμοί	29	7,2
Παρορμητικοί	29	7,2
Δραστήριοι	27	6,7
Ανεξάρτητοι	27	6,7
Οργανωμένοι	22	5,5
Εργατικοί	13	3,2

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία ²¹. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς την **Αναπαράσταση του Στελέχους** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τέσσερις (4) ομάδες ατόμων ²²:

- Η 1^η ομάδα επικεντρώνεται στη διάσταση **Ετερονομία/Αρνητικοί Διαπροσωπικά** (54,50 %)
- Η 2^η ομάδα δίνει έμφαση στην **Συναισθηματική Αστάθεια** (20,82 %)
- Η 3^η ομάδα τονίζει την **Παραγωγικότητα** (6,47 %)
- Η 4^η ομάδα επισημαίνει την **Ευσυνειδησία/Αυτεπάρκεια** (18,07 %)

²¹ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

²² Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τα μόνιμα στελέχη να χαρακτηρίζονται από **Ετερονομία και να είναι Αρνητικοί Διαπροσωπικά**, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα (στους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς) είναι τα: *αγχώδεις, εξαρτημένοι, ύπουλοι, βίαιοι, αντιπαθητικοί, φοβισμένοι και λουφατζίδες*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *ήρεμοι, έξυπνοι, οργανωμένους, εργατικούς* κλπ (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τα μόνιμα στελέχη να χαρακτηρίζονται από **Συναισθηματική Αστάθεια**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα (στους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς) είναι τα: *ανεύθυνοι, ανώριμοι, κακομαθημένοι, ανοργάνωτοι και παρορμητικοί*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *ύπουλους, ανεξάρτητους, έξυπνους, οργανωμένους, εργατικούς* κλπ (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τα μόνιμα στελέχη να χαρακτηρίζονται από **Παραγωγικότητα**, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα (στους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς) είναι τα: *εργατικοί, υπεύθυνοι, οργανωμένοι και δραστήριοι*, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *λουφατζίδες* (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν τα μόνιμα στελέχη να χαρακτηρίζονται από **Ευσυνειδησία/Αυτεπάρκεια**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά που τους ταιριάζουν καλύτερα (στους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς) είναι τα: *έξυπνοι, ανεξάρτητοι, ήρεμοι, ώριμοι, υπεύθυνοι, δραστήριοι* κλπ, ενώ **δεν** τους χαρακτηρίζουν ως: *λουφατζίδες, φοβισμένους, αγχώδεις* κλπ (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 2).

Συγκεντρωτικά έχουμε την παρακάτω κατανομή των μονίμων:

ΠΙΝΑΚΑΣ 20

Αναπαράσταση του Στελέχους (Αξιωματικών και Υπαξιωματικών του ΠΝ/ Ομάδες 4) (χαρακτηριστικές απαντήσεις για κάθε ομάδα)	
Ετερονομία/Αρνητικοί Διαπροσωπικά (54,50 %)	Αγχώδεις, Εξαρτημένοι, Ύπουλοι, Βίαιοι, Αντιπαθητικοί, Φοβισμένοι, Λουφατζίδες
Συναισθηματική Αστάθεια (20,82 %)	Ανεύθυνοι, Ανώριμοι, Κακομαθημένοι, Ανοργάνωτοι, Παρορμητικοί
Παραγωγικότητα (6,47 %)	Εργατικοί, Υπεύθυνοι, οργανωμένοι, δραστήριοι
Ευσυνειδησία/Αυτεπάρκεια (18,09 %)	Έξυπνοι, Ανεξάρτητοι, Ήρεμοι, Ωριμοί, Υπεύθυνοι, Δραστήριοι, Ντόμπροι, Οργανωμένοι, Παρορμητικοί

4.2.5. «Οριζόντιες» (συναδερφικές) σχέσεις

Στο ερώτημα «ποιες οι σχέσεις τους με τους άλλους στρατευσίμους» οι απαντήσεις είναι ανάμεικτες. Σημασία έχει ότι φαίνεται καθαρά η τάση για «βόλεμα» αφού σε ποσοστό 34,3 % «έρχονται σε αντιπαράθεση λόγω άνισης κατανομής εργασιών», σε 28,4 % «ρίχνουν τους άλλους γιατί κι αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά», ενώ μόνο σε ποσοστό 9,7 % «αφήνουν στην τύχη που θα μετατεθούν ή τοποθετηθούν γιατί δεν θέλουν να αδικήσουν κανέναν».

Πίνακας 21

Αναπαράσταση «οριζόντιων» (με τους άλλους στρατευμένους) σχέσεων

Σχέσεις με τους άλλους συναδέλφους -στρατευμένους, στο χώρο που υπηρετούν τη θητεία τους	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό θετικής απάντησης «ΝΑΙ» %
Οι σχέσεις και οι συνεργασίες κινούνται σε τυπικά πλαίσια αλλά είναι καλές	165	41
Έχουμε το κοινό σημείο ότι είμαστε περαστικοί από το χώρο αυτό και μάλιστα χωρίς τη θέληση μας. Αυτό μας κάνει καλούς συνεργάτες και φίλους	151	37,6
Συνήθως έρχομαι σε αντιπαράθεση λόγω της άνισης κατανομής εργασιών	138	34,3
Θέλω να μοιράζομαι δίκαια τα καθήκοντα και τα οφέλη με τους άλλους	134	33,3
Συνεργάζομαι με όλους χωρίς προβλήματα	130	32,3
«Ρίχνω» όσο μπορώ τους άλλους γιατί και αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά	114	28,4
Είμαι τόσο απορροφημένος με τα προβλήματά μου που δεν ενδιαφέρομαι για το τι γίνεται εκεί μέσα. Θέλω μόνο να περνάω καλά	109	27,1
Δεν νοιώθω άνετα να εκφράσω την άποψή μου γιατί καθένας στο στρατό θέλει να γίνεται το δικό του...	75	18,7
Δίνεται σημασία στη συνοχή μεταξύ μας για να ανταπεξέλθουμε στις αντιξοότητες	68	16,9
Δεν θέλω να βλέπω κανέναν! Με εκνευρίζει ότι πρέπει να ανέχομαι τόσους αγνώστους...	55	13,7
Κάποια άτομα απασχολούν την ομάδα με τα μικροπροβλήματά τους κατά το μεγαλύτερο ποσοστό του χρόνου, έτσι που δεν αφήνουν τους άλλους να εργαστούν	42	10,4
Αφήνω στην τύχη το που θα μετατεθώ ή τοποθετηθώ γιατί δεν θέλω να αδικήσω κανένα	39	9,7

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία²³. Η στατιστική

²³ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς την **Αναπαράσταση Στρατευσίμου με Οριζόντιες Σχέσεις** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τρεις (3) ομάδες ατόμων ²⁴:

- **Ετερονομία/ Ιδιοκεντρισμός** (60,94 %)
- **Αρνητικοί Διαπροσωπικά** (8,95 %)
- **Παραγωγικοί** (16,9 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζονται, σε σχέση με τους συναδέλφους τους να διακατέχονται από **Ετερονομία/Ιδιοκεντρισμό**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως: *«ρίχνουν» όσο μπορούν τους άλλους γιατί κι αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά, συνήθως έρχονται σε αντιπαράθεση λόγω άνισης κατανομής εργασιών, ενώ αντίθετα, δεν δίνεται σημασία στη συνοχή μεταξύ τους για να ανταπεξέλθουν στις αντιξοότητες* (βλ. πίνακα 5 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζονται, σε σχέση με τους συναδέλφους τους να είναι **Αρνητικοί Διαπροσωπικά**: υποστηρίζουν παράγματι ότι *«δεν θέλουν να βλέπουν κανέναν και τους εκνευρίζει που πρέπει να ανέχονται τόσους αγνώστους, δε νοιώθουν άνετα να εκφράσουν την άποψη τους γιατί ο καθένας θέλει στο στρατό να γίνεται το δικό του ενώ ταυτόχρονα θεωρούν ότι δεν έχουν κοινό σημείο παρόλο που είναι περαστικοί από αυτό το χώρο χωρίς τη θέλησή τους και συνεπώς δεν είναι συνεργάτες ή φίλοι και δεν συνεργάζονται με τους άλλους χωρίς προβλήματα»* (βλ. πίνακα 5 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζονται, σε σχέση με τους συναδέλφους τους να είναι **Παραγωγικοί**, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως: *δίνουν σημασία στη συνοχή μεταξύ τους για να ανταπεξέλθουν στις αντιξοότητες, συνεργάζονται με όλους χωρίς προβλήματα και έχουν το κοινό σημείο ότι είναι περαστικοί από το χώρο και μάλιστα χωρίς τη θέλησή τους και αυτό τους κάνει καλούς συνεργάτες και φίλους. Ταυτόχρονα δεν έρχονται σε αντιπαράθεση λόγω της άνισης κατανομής εργασιών, ούτε «ρίχνουν» τους άλλους προκειμένου να περνάνε καλά* (βλ. πίνακα 5 παραρτήματος 2).

²⁴ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

4.2.6. «Κάθετες» (ιεραρχικές) σχέσεις

Η αρνητική στάση των ερωτώμενων απέναντι στους μονίμους είναι εμφανέστατη, δεδομένου ότι στις απαντήσεις τους κυριαρχεί ότι «συμμορφώνονται στις διαταγές των ανωτέρων τους, όχι γιατί θέλουν ή το πιστεύουν, αλλά γιατί εξαρτώνται από αυτούς» με το υψηλό 65,9 % και ότι «βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά τους κι αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια» με το επίσης υψηλό ποσοστό 48,5 %. Οι θετικές απαντήσεις εμφανίζονται στο χαμηλότερο σημείο της φθίνουσας λίστας με ποσοστά που μόλις ξεπερνούν το 17 % όπως φαίνεται στον πίνακα 22.

Πίνακας 22

Αναπαράσταση «κάθετων» (με τους ανώτερους δηλ. τα μόνιμα στελέχη του ναυτικού) σχέσεων

Σχέσεις με τους ανώτερους-μόνιμα στελέχη, στο χώρο που υπηρετούν τη θητεία τους	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό % θετικής απάντησης «ΝΑΙ»
Συμμορφώνομαι στις διαταγές των ανωτέρων μου, όχι γιατί θέλω ή το πιστεύω, αλλά γιατί εξαρτώμαι από αυτούς	265	65,9
Βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά τους κι αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια	195	48,5
«Λουφάρουμε» μαζί. Κι αυτοί δεν έχουν ιδιαίτερα κίνητρα για να αποδώσουν	113	28,1
Δεν τους εμπιστεύομαι γιατί νοιώθω ότι μας θεωρούν «ξένο σώμα» στο χώρο	108	26,9
Μου αναθέτουν εργασίες που, συνήθως, δεν ελέγχουν την περάτωσή τους και έτσι κάνω ότι θέλω χωρίς πρόβλημα	103	25,6
Αν δεν εκτελέσω ότι με διατάζουν με τιμωρούν χωρίς να ερευνούν το λόγο της μη εκτέλεσης	102	25,4
Ότι και να κάνω ποτέ δεν είναι ικανοποιημένοι	86	21,4
Συνεργαζόμαστε υπό το πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης	72	17,9
Εμπιστεύομαι τους ανωτέρους μου γιατί με εμπιστεύονται κι αυτοί	69	17,2
Όταν εργάζομαι με ανταμείβουν	68	16,9

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία²⁵. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς την **Αναπαράσταση Στελέχους σε συνάρτηση με τις «Κάθετες Σχέσεις»** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τέσσερις (4) ομάδες ατόμων²⁶:

- **Ετερονομία/Αρνητικοί Διαπροσωπικά** (46,02 %)
- **Συναισθηματική Αστάθεια** (31,84 %)
- **Παραγωγικότητα** (3,23 %)
- **Ευσυνειδησία/Αυτεπάρκεια** (18,66 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που, βάσει των σχέσεων που έχουν αναπτύξει με τα μόνιμα στελέχη (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς), τους χαρακτηρίζουν ως άτομα **Ετερόνομα και Αρνητικά Διαπροσωπικά**. Υποστηρίζουν πράγματι ότι: *δεν τους εμπιστεύονται γιατί νοιώθουν ότι τους θεωρούν (τους στρατεύσιμους) «ξένο σώμα» στο χώρο, αν δεν εκτελέσουν (οι στρατεύσιμοι) ότι τους διατάζουν (οι ανώτεροι) τους τιμωρούν χωρίς να ερευνούν το λόγο της μη εκτέλεσης ενώ πιστεύουν ότι δεν συνεργάζονται υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης, δεν τους ανταμείβουν (οι ανώτεροι) όταν εργάζονται και δεν εμπιστεύονται τους ανωτέρους τους γιατί κι αυτοί δεν τους εμπιστεύονται (τους στρατεύσιμους)* (βλ. πίνακα 6 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που, βάσει των σχέσεων που έχουν αναπτύξει με τα μόνιμα στελέχη (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς), τους χαρακτηρίζουν ως **Συναισθηματικά Ασταθή** άτομα, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως: *οι μόνιμοι βάζουν τους στρατευσίμους να κάνουν τη δουλειά τους (των μονίμων) και αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια, τους αναθέτουν εργασίες που συνήθως δεν ελέγχουν την περάτωσή τους κι έτσι (οι στρατεύσιμοι) κάνουν ότι θέλουν ενώ αν δεν εκτελέσει ο στρατεύσιμος ότι των διατάζουν δεν τον τιμωρούν* (βλ. πίνακα 6 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που, βάσει των σχέσεων που έχουν αναπτύξει με τα μόνιμα στελέχη (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς), πιστεύουν ότι τα χαρακτηρίζει η **Παραγωγικότητα**, αφού υποστηρίζουν ότι: *εμπιστεύονται τους*

²⁵ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

²⁶ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

ανωτέρους τους γιατί τους εμπιστεύονται κι αυτοί, συνεργάζονται υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης και όταν εργάζονται τους ανταμείβουν (βλ. πίνακα 6 παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που, βάσει των σχέσεων που έχουν αναπτύξει με τα μόνιμα στελέχη (αξιωματικούς και υπαξιωματικούς), τους χαρακτηρίζουν ως άτομα με *Ευσυνειδησία/Αυτεπάρκεια*, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως: *εμπιστεύονται τους ανωτέρους τους γιατί τους εμπιστεύονται κι αυτοί, όταν εργάζονται τους ανταμείβουν, και συνεργάζονται υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης* ενώ δεν πιστεύουν ότι τους θεωρούν «ξένο» σώμα και δεν πιστεύουν ότι βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά των μονίμων και αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια (βλ. πίνακα 6 παραρτήματος 2).

4.2.7. Εμφανιζόμενες συμπεριφορές στη μονάδα

Στο σημείο αυτό δόθηκε μια κατάσταση με δέκα εννέα (19) πιθανές συμπεριφορές (ή σκέψεις) από τις οποίες ο ερωτώμενος κλήθηκε να σημειώσει ποιές από αυτές παρουσιάζει και πόσο συχνά (1= ποτέ, 2= σπάνια, 3= μερικές φορές, 4= συχνά, 5= πάντοτε). Κι εδώ η αρνητική στάση, ως προς το θεσμό της θητείας, είναι διάχυτη αφού η απάντηση *«άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος»* παρουσιάζει Μ.Ο.=4,11. Ακολουθεί η απάντηση *«δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία»* με Μ.Ο.=3,98 και η *«θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος»* με Μ.Ο.=3,85. Στο τέλος της λίστας, με Μ.Ο.=2,11 εμφανίζεται η θετική τοποθέτηση *«αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου»*.

Τα περιγραφικά στατιστικά (Μ.Ο. κατά φθίνουσα σειρά) του ανωτέρω πεδίου παρουσιάζονται στον πίνακα 23 που ακολουθεί:

Πίνακας 23

Εμφανιζόμενες συμπεριφορές στη μονάδα

Εμφανιζόμενες Συμπεριφορές στη μονάδα	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	4,11	5	1,060
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	3,98	5	1,091
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	3,85	5	1,246
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	3,67	4	1,002
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	3,53	3	1,137
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	3,49	3	1,240
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	3,47	5	1,311
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	3,47	4	1,235
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	3,32	5	1,422
Θα δούλευα εάν ήξερα τι πρέπει να κάνω και γιατί	3,20	3	1,103
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	3,11	3	1,383
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	2,88	2	1,361
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμών ωρών	2,65	1	1,415
Κοιμάμαι στη σκοπιά	2,47	1	1,327
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	2,36	1	1,430
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	2,26	1	1,051
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	2,19	2	1,064
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη Μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	2,18	2	1,057
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	2,11	2	1,037

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία²⁷. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς τις **Εμφανιζόμενες Συμπεριφορές στη Μονάδα** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τρεις (3) ομάδες²⁸:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει την **Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού** (31,8 %)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει τη **Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα** (35,6 %)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει την **Επίδειξη Οκνηρίας** (32,6 %)

²⁷ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

²⁸ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εκφράζουν την **Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού**, υπό την έννοια πως υποστηρίζουν ότι αισθάνονται /εμφανίζουν συχνά, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους στη μονάδα που υπηρετούν τη θητεία τους, μια από τις παρακάτω συμπεριφορές: πιστεύουν ότι άδικα χάνουν το χρόνο τους, ότι δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία, θεωρούν πως ότι κάνουν στο στρατό είναι για αυτούς χαμένος κόπος, ενώ: δε νοιώθουν ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, δεν αισθάνονται προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελούν, προσπαθούν να αφήνουν τους άλλους να κάνουν τα πάντα, χρησιμοποιούν το «βύσμα» τους για να περνάνε καλά, κοιμούνται στη σκοπιά κλπ (βλ. πίνακα 7 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως αισθάνονται /εμφανίζουν συχνά, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους στη μονάδα που υπηρετούν τη θητεία τους, μια από τις παρακάτω συμπεριφορές: αισθάνονται ευχαρίστηση από το έργο που επιτελούν, νοιώθουν ότι η προσφορά τους χρησιμεύει σε κάτι, νοιώθουν ότι με τις εργασίες στη μονάδα βελτιώνουν τις σωματικές τους ικανότητες και εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, ενώ: δε νοιώθουν να χάνουν άδικα χρόνο και ενέργεια, δεν θεωρούν το στρατό χαμένο κόπο, δεν προσπαθούν να αφήνουν τους άλλους να κάνουν τα πάντα, δε χρησιμοποιούν το «βύσμα» τους για να περνάνε καλά, δε κοιμούνται στη σκοπιά κλπ (βλ. πίνακα 7 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που **Επιδεικνύουν Κοινωνική Οκνηρία**: υποστηρίζουν πράγματι ότι αισθάνονται /εμφανίζουν συχνά, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους στη μονάδα που υπηρετούν τη θητεία τους, μια από τις παρακάτω συμπεριφορές: προσπαθούν να αφήνουν τους άλλους να κάνουν τα πάντα, όταν καλούνται να συμμετάσχουν σε άγημα ή αντιπροσωπεία επικαλούνται αδυναμία λόγω ασθένειας, χρησιμοποιούν το «βύσμα» τους για να περνάνε καλά, κοιμούνται στη σκοπιά κλπ, ενώ: δεν αισθάνονται ευχαρίστηση από το έργο που επιτελούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους (βλ. πίνακα 7 παραρτήματος 2).

Επίσης, ως προς τις **Εμφανιζόμενες Συμπεριφορές στη Μονάδα** έγινε παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή από την οποία προέκυψαν 4 παράγοντες (ιδιοτιμή > 1,00, βλ. Πίνακα 1 του Παραρτήματος 3). Οι παράγοντες αυτοί εκφράζουν:

- Ο 1^{ος} παράγοντας (21,09 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την ***Επίδειξη Οκνηρίας***
- Ο 2^{ος} παράγοντας (17,739 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την ***Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού***
- Ο 3^{ος} παράγοντας (13,640 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη ***Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα***
- Ο 4^{ος} παράγοντας (6,505 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την ***Αντίδραση στο Άγνωστο/Ιεραρχία***

Ο 1^{ος} παράγοντας, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 10, 14, 15, 13, 6 και 12 (βλ. πίνακα 1, παράρτημα 3) , εκφράζει την ***Επίδειξη Οκνηρίας***. Συγκεκριμένα, εδώ οι συνηθισμένες συμπεριφορές του στρατεύσιμου είναι: *προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα, παίζω παιχνίδια στον Η/Υ κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών, κοιμάμαι στη σκοπιά, χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά κλπ.*

Ο 2^{ος} παράγοντας, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 9, 3, 19, 4, 18, 1 και 11 (βλ. πίνακα 1, παράρτημα 3), εκφράζει την ***Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού***. Συγκεκριμένα, εδώ οι συνηθισμένες συμπεριφορές του στρατεύσιμου είναι: *θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος, άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος, θέλω να πέσω να κοιμηθώ κι όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης κλπ.*

Ο 3^{ος} παράγοντας, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 5, 8, 7, 2 και 3 (αρνητική φόρτιση) (βλ. πίνακα 1, παράρτημα 3), εκφράζει τη ***Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα***. Συγκεκριμένα, εδώ οι συνηθισμένες συμπεριφορές του στρατεύσιμου είναι: *νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου, η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι, δεν χάνω άδικα χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος κλπ.*

Ο 4^{ος} παράγοντας, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 17 και 16 (βλ. πίνακα 1, παράρτημα 3), εκφράζει την ***Αντίδραση στο Άγνωστο/Ιεραρχία***. Συγκεκριμένα, εδώ οι συνηθισμένες συμπεριφορές του στρατεύσιμου είναι: *θα δούλευα εάν ήξερα τι πρέπει να κάνω και γιατί και όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μη κάνω τίποτα.*

4.2.8. Συχνές προσωπικές ενέργειες-πρακτικές

Στον πίνακα 24 εμφανίζονται οι απαντήσεις στο ερώτημα «εσύ προσωπικά ποιες τέσσερις ενέργειες-πρακτικές έχεις εμφανίσει συχνότερα» (από δέκα οκτώ που τους παρατίθενται). Βέβαια όλες οι καταστάσεις που τους δίνονται είναι αρνητικές και σκοπό έχουν να επισημάνουν τους συνηθέστερους τρόπους «λούφας».

Από τις απαντήσεις είναι ολοφάνερη η προσπάθεια των ναυτών να περνάνε μια ξεκούραστη θητεία, με αποφυγή κάθε καταπόνησης και εργασίας.

Πίνακας 24

Συχνές προσωπικές Ενέργειες και πρακτικές που εμφανίζουν οι στρατεύσιμοι στο χώρο που υπηρετούν (κατά φθίνουσα σειρά)

Ενέργειες και πρακτικές που εμφανίζουν στο χώρο που υπηρετούν τη θητεία τους οι στρατεύσιμοι	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό θετικής απάντησης «ΝΑΙ» %
Προσπαθώ να έχω μια εύκολη και ξεκούραστη στρατιωτική θητεία	251	62,9
Όταν μου αναθέτουν μια εργασία προσπαθώ να επιμηκύνω το χρόνο ενασχολήσεως με αυτή ώστε να αποφύγω περαιτέρω διατεταγμένη υπηρεσία	194	48,6
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	138	34,6
Προσπαθώ να παίρνω όλο και περισσότερες άδειες και να απουσιάζω από το χώρο της θητείας μου	132	33,1
Είμαι απρόθυμος να πάρω οποιαδήποτε πρωτοβουλία ακόμα και αν είμαι σίγουρος για το θετικό αποτέλεσμα	110	27,6
Περατώνω «φαινομενικά» μια εργασία και όχι «ουσιαστικά»	92	23,1
Συνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	90	22,6
Δεν έχω διάθεση για τίποτα στο χώρο της εργασίας μου, ούτε για πράγματα που με ευχαριστούσαν πριν τη θητεία	85	21,3
Ασυνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	76	19
Αναλώνω πολλές ώρες για την εκτέλεση των απλούστερων εργασιών	75	18,8
Για να δικαιολογήσω την απραξία μου χρησιμοποιώ τυπικούς κανόνες, δηλ. υποστηρίζω ότι ένα έργο που καλούμαι να εκτελέσω δεν είναι αρμοδιότητα δική μου αλλά άλλων κ.λ.π.	71	17,8
Νοιώθω ότι έχω στερέψει από ιδέες σε ότι καλούμαι να εκτελέσω	60	15
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητα μου	58	14,5
Αδιαφορώ κατά την εκτέλεση μιας εργασίας που μου αναθέτουν	38	9,5
Προφασίζομαι αδυναμία εκτέλεσης ακόμα και εργασιών που είναι, αποδεδειγμένα, εντός των δυνατοτήτων μου	30	7,5
Όταν εργάζομαι από κοινού με άλλους τους αφήνω να κάνουν τα πάντα	24	6
Δεν εκτελώ την εργασία μου	24	6
Αρνούμαι να αναλάβω και τις πιο απλές εργασίες	23	5,8

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου (στο ερώτημα «εσύ προσωπικά ποιες τέσσερις ενέργειες-πρακτικές έχεις εμφανίσει συχνότερα»), δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού

δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία²⁹. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς τις **Συχνές προσωπικές ενέργειες και πρακτικές** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τρεις (3) ομάδες³⁰:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει την **Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού** (31,84 %)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει τη **Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα** (35,57 %)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει την **Επίδειξη Οκνηρίας** (32,58 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εκφράζουν την **Αίσθηση Αντιπαραγωγικού Εγκλωβισμού**: υποστηρίζουν πράγματι ότι συχνές προσωπικές τους ενέργειες και πρακτικές είναι: να περατώνουν «φαινομενικά» μια εργασία και όχι «ουσιαστικά», αλλά **δεν δικαιολογούν την απραξία τους χρησιμοποιώντας τυπικούς κανόνες, δεν προφασίζονται αδυναμία εκτέλεσης εργασιών που είναι αποδεδειγμένα εντός των δυνατοτήτων τους και δεν εκτελούν λιγότερη εργασία από αυτή που τους έχει ανατεθεί** (βλ. πίνακα 8 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **Δημιουργική Ωφέλιμη Δραστηριότητα**, υπό την έννοια ότι υποστηρίζουν πως συχνές προσωπικές τους ενέργειες και πρακτικές είναι: **η ασυνείδητη μείωση της απόδοσης, η κατηγορία ότι το σύστημα φταίει για την αναποτελεσματικότητά τους και η δικαιολογία της απραξίας τους με τη χρήση τυπικών κανόνων, ενώ δεν μειώνουν συνειδητά την απόδοσή τους και δεν εκτελούν λιγότερη εργασία από αυτή που τους έχει ανατεθεί** (βλ. πίνακα 8 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που **Επιδεικνύουν Κοινωνική Οκνηρία**, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως συχνές προσωπικές τους ενέργειες και πρακτικές είναι: **να εκτελούν λιγότερη εργασία από αυτή που τους έχει ανατεθεί, συνειδητά μειώνουν την απόδοσή τους, δεν εκτελούν την εργασία τους, αρνούνται να αναλάβουν και τις πιο απλές εργασίες και προφασίζονται αδυναμία εκτέλεσης ακόμα και εργασιών που είναι, αποδεδειγμένα, εντός των δυνατοτήτων τους, ενώ δεν μειώνουν ασυνείδητα την απόδοσή τους, δεν κατηγορούν το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά τους, δεν νοιώθουν ότι έχουν στερήσει από ιδέες σε ότι καλούνται να εκτελέσουν, κλπ** (βλ. πίνακα 8 παραρτήματος 2).

²⁹ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

³⁰ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

4.2.9. Εντοπισμός λούφας στο στρατιωτικό πλαίσιο

Εδώ διαφαίνεται η σπουδαιότητα της «μετάθεσης» αφού σε ποσοστό 64,2 % γίνεται χρήση πλαγίων μέσων («βύσματα») για τη λήψη κάποιας της επιλογής του στρατευσίμου. Στη δεύτερη θέση ακολουθεί «η αποφυγή αγγαρειών» (51,5 %) και στην τρίτη εμφανίζεται, πάλι, η χρήση «βύσματος» για «την τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα καλό πόστο» (49,5 %). Τέλος, η μικρότερη εμφάνιση «λούφας» (3 %) συναντάται όταν πρόκειται για «εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί». Αρα, ίσως ο έλεγχος να αποτελεί ένα τρόπο συρρίκνωσης του φαινομένου της «λούφας».

Πίνακας 25

Εντοπισμός λούφας στο στρατιωτικό πλαίσιο

Στο στρατιωτικό πλαίσιο η λούφα θεωρώ ότι εντοπίζεται:	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό % θετικής απάντησης «ΝΑΙ»
Στην επιλογή με πλάγια μέσα μιας «καλής» μετάθεσης	258	64,2
Στην αποφυγή αγγαρειών	207	51,5
Στην τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο	199	49,5
Στην αποφυγή βαρδιών-υπηρεσιών	159	39,6
Στην επιλογή ειδικότητας (επιδίωξη με πλάγια μέσα απόκτησης συγκεκριμένης «καλής» ειδικότητας)	150	37,3
Στη λήψη όσο το δυνατό περισσότερης άδειας	128	31,8
Στην επιλογή με πλάγια μέσα δεύτερης «καλής» μετάθεσης	106	26,4
Στην αποφυγή περιστασιακών εργασιών («μπαλάκια»)	76	18,9
Στην αποφυγή τελετών και αγημάτων	70	17,4
Στην αρχική εκπαίδευση (προπαιδευση)	60	14,9
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση δεν θα ελεγχθεί	59	14,7
Στην ανάλωση του χρόνου απασχόλησης χωρίς άγχος και καταπόνηση	43	10,7
Σε εργασία που θα αποφέρει ανταμοιβή (τιμητική άδεια)	30	7,5
Στην αποφυγή περαιτέρω στρατιωτικής εκπαίδευσης	25	6,2
Σε εργασία ελκυστική στο στρατεύσιμο	19	4,7
Σε εργασία αποφυγή της οποίας θα επιφέρει τιμωρία	12	3
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί	12	3

4.2.10. Πρόσληψη «Στρατιωτικής Λούφας»

Εδώ γίνεται κατανοητό ότι η λούφα είναι κυρίως «αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων» (Μ.Ο.=3,93) ενώ οφείλεται και στη «μη ύπαρξη αξιοκρατίας» (Μ.Ο.=3,91). Άλλοι λόγοι «στρατιωτικής λούφας» είναι η χρήση της σαν «τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται κανείς να διεκπεραιώσει» (Μ.Ο.=3,91). Η λούφα σαν «αντίδραση στην ευνοιοκρατία» (Μ.Ο.=3,90) εμφανίζεται στην τέταρτη θέση, ενώ σαν «αντίδραση στη λούφα των ανωτέρων» (Μ.Ο.=3,89) στην πέμπτη.

Πίνακας 26

Αναπαράσταση της λούφας στη στρατιωτική ζωή

Η λούφα στο στρατιωτικό πλαίσιο είναι:	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων	3,93	5	1,132
Απόρροια της μη ύπαρξης αξιοκρατίας	3,91	5	1,083
Τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται κανείς να διεκπεραιώσει	3,91	5	1,156
Αντίδραση στην ευνοιοκρατία που κυριαρχεί	3,90	4	1,078
Αντίδραση στη «λούφα» των ανωτέρων του	3,89	5	1,181
Αντίδραση στην ανυπαρξία προσωπικού μέλλοντος στο συγκεκριμένο χώρο	3,89	5	1,216
Αντίδραση στη «λούφα» των συναδέλφων του	3,85	4	1,091
Αντίδραση σε αποκοπή από επαγγελματικές σχέσεις και σταδιοδρομία	3,76	5	1,188
Αντίδραση σε συγκρούσεις με προϊστάμενους	3,68	4	1,037
Αντίδραση στις απογοητεύσεις και αποστερήσεις που το συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργεί στο στρατεύσιμο	3,66	4	1,159
Αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο διότι είναι καθιερωμένη πλέον ως πρακτική στο χώρο του στρατού	3,64	4	1,124
Τρόπος αντιμετώπισης στην ανάθεση ασύμβατων προς το άτομο ευθυνών	3,64	4	1,070
Επιβεβλημένη ως τρόπος σκέψης και δράσεις που το σύστημα υπαγορεύει με τον τρόπο διοίκησης που έχει υιοθετήσει	3,64	4	1,103
Απόρροια της μη ελκυστικότητας της ομάδας	3,57	4	1,137
Αφού το κάνουν οι παλαιοί κάτι θα ξέρουν	3,56	4	1,249
Αντίδραση στις συνθήκες διαβίωσης που συναντάει το άτομο	3,50	4	1,105
Μέθοδος διατήρησης της αυτοεκτίμησης του ατόμου που καλείται να εκτελέσει έργα που θεωρεί ότι δε του αρμόζουν	3,50	4	1,210
Αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους	3,49	4	1,071
Αντίδραση που απορρέει από τη σωματική κούραση του στρατευσίμου	3,46	4	1,141
Καλή για το άτομο διότι η αποφυγή της εργασίας το αφήνει ξεκούραστο για πιο ευχάριστες δραστηριότητες	3,45	4	1,312
Αντίδραση στην ασάφεια ρόλων	3,45	4	1,072
Αντίδραση στην απόσπαση από συναισθηματικές εξαρτήσεις (δεσμός, οικογένεια κ.α)	3,42	3	1,221
Καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβίει το άτομο	3,37	4	1,011
Τρόπος αντιμετώπισης στην άμεση παρουσία του προτύπου της εξουσίας	3,33	4	1,201
Αποτέλεσμα της αυστηρότητας του περιβάλλοντος	3,32	4	1,080
Πρακτική η οποία έχει λειτουργήσει θετικά για το άτομο, δηλ. μαθημένη από προηγούμενες εμπειρίες	3,18	3	1,097
Ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό του ατόμου, δηλ. κάτι που το χαρακτηρίζει ανεξάρτητα του πλαισίου της εργασίας του	3,17	3	1,124
Αντίδραση στη διακοπή σεξουαλικών συνδέσεων	3,12	3	1,197
Αντίδραση στο άγνωστο	3,04	3	1,102

Ως προς την **Πρόσληψη της Στρατιωτικής Λούφας**, έγινε παραγοντική ανάλυση, σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή από την οποία προέκυψαν 7 παράγοντες (ιδιοτιμή > 1,00, βλ. Πίνακα 2 του Παραρτήματος 3). Οι παράγοντες αυτοί εκφράζουν:

- Ο 1^{ος} παράγοντας (14,426 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Αντίδραση σε Αρνητικές Ενισχύσεις**
- Ο 2^{ος} παράγοντας (10,242 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη **Θεσμοποιημένη Πρακτική Αυτοεξυπηρέτησης**
- Ο 3^{ος} παράγοντας (9,581 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Αντίδραση σε Προσωπική Αποπλαισίωση**
- Ο 4^{ος} παράγοντας (9,004 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Αντίδραση σε Αυστηρότητα/Αποστέρηση**
- Ο 5^{ος} παράγοντας (6,596 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Προσαρμογή σε Οριζόντιες/Κάθετες Σχέσεις**
- Ο 6^{ος} παράγοντας (6,436 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη **Διεκδίκηση Προβλεπτικότητας**
- Ο 7^{ος} παράγοντας (5,788 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Εσωτερικευμένη Κοινωνική Τάξη**

Ο 1^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Αντίδραση σε Αρνητικές Ενισχύσεις** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 19, 29, 20, 16, 7, 28, 18, 15 και 21 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: *αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων, απόρροια της μη ύπαρξης αξιοκρατίας, αντίδραση στην ευνοιοκρατία που κυριαρχεί, τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος κλπ.*

Ο 2^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Θεσμοποιημένη Πρακτική Αυτοεξυπηρέτησης** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 2, 1, 3 και 5 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: *αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο διότι είναι καθιερωμένη πλέον ως πρακτική στο χώρο του στρατού, καλή για το άτομο διότι η αποφυγή της εργασίας το αφήνει ξεκούραστο για πιο ευχάριστες δραστηριότητες, επιβεβλημένη ως τρόπος σκέψης και δράσης που το σύστημα υπαγορεύει με τον τρόπο διοίκησης που έχει υιοθετήσει και*

μέθοδος διατήρησης της αυτοεκτίμησης του ατόμου που καλείται να εκτελέσει έργα που θεωρεί ότι δε του αρμόζουν.

Ο 3^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Αντίδραση σε Προσωπική Αποπλαιοποίηση** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 11, 12, 10 και 9 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: αντίδραση στην απόσπαση από συναισθηματικές εξαρτήσεις (δεσμός, οικογένεια κ.ά.), αντίδραση στη διακοπή σεξουαλικών συνδέσεων, αντίδραση σε αποκοπή από επαγγελματικές σχέσεις και σταδιοδρομία και αντίδραση στο άγνωστο.

Ο 4^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Αντίδραση σε Αυστηρότητα/Αποστέρηση** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 4, 26, 8 και 6 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: αντίδραση που απορρέει από την σωματική κούραση του στρατευσίμου, αποτέλεσμα της αυστηρότητας του περιβάλλοντος, αντίδραση στις συνθήκες διαβίωσης που συναντάει το άτομο και αντίδραση στις απογοητεύσεις και αποστερήσεις που το συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργεί στον στρατεύσιμο.

Ο 5^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Προσαρμογή σε Οριζόντιες/Κάθετες Σχέσεις** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 22, 21 και 14 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: αντίδραση στη «λούφα» των ανωτέρων του, αντίδραση στη «λούφα» των συναδέλφων του, αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους.

Ο 6^{ος} παράγοντας εκφράζει τη **Διεκδίκηση Προβλεπτικότητας** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 17, 14, 9 και 25 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: αντίδραση στην ασάφεια ρόλων, αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους, αντίδραση στο άγνωστο και καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβιεί το άτομο.

Ο 7^{ος} παράγοντας εκφράζει την **Εσωτερικευμένη Κοινωνική Τάξη** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 24, 23 και 25 (βλ. πίνακα 2 παραρτήματος 3). Συγκεκριμένα, εδώ η Στρατιωτική Λούφα προσλαμβάνεται σαν: ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό του ατόμου, δηλ. κάτι που το χαρακτηρίζει ανεξάρτητα του πλαισίου της εργασίας του, πρακτική η οποία έχει λειτουργήσει θετικά για το άτομο δηλ. μαθημένη από προηγούμενες εμπειρίες και καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβιεί το άτομο.

4.2.11. Εμφάνιση «Στρατιωτικής» λούφας

Η λούφα στη στρατιωτική ζωή εντοπίζεται «στην αποφυγή αγγαρειών, δηλ. εργασιών που εμφανίζονται περιστασιακά και είναι πέρα των καθηκόντων» (69,4 %) και στην «τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο» (58,6 %) . Υψηλό ποσοστό (47,4 %) λαμβάνει και σε «εργασία που δεν είναι ελκυστική». Αντίθετα σε «εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί» η λούφα εντοπίζεται στο μικρότερο ποσοστό 6 %. Εδώ διαφαίνεται η σπουδαιότητα του ελέγχου διεκπεραίωσης της ανατιθέμενης εργασίας.

Πίνακας 27

Εντοπισμός λούφας στη στρατιωτική ζωή

Εσύ προσωπικά στη στρατιωτική σου ζωή «λουφάρεις» ή «λούφαρες»:	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό θετικής απάντησης «ΝΑΙ» %
Στην αποφυγή αγγαρειών, δηλ. εργασιών που εμφανίζονται περιστασιακά και είναι πέρα των καθηκόντων σου	277	69,4
Στην τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο	234	58,6
Σε εργασία μη ελκυστική	189	47,4
Στην αποφυγή βαρδιών-υπηρεσιών	172	43,1
Στην αποφυγή περαιτέρω εκπαίδευσης, εφόσον αυτή δε θα βοηθήσει τη διευκόλυνση της ζωής σου κατά τη διάρκεια της θητείας	172	43,1
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση δε θα ελεγχθεί	152	38,1
Στην αποφυγή τελετών, αγημάτων και αντιπροσωπειών	146	36,6
Στην αρχική εκπαίδευση (προπαιίδευση)	110	27,6
Σε εργασία αποφυγή της οποίας θα επιφέρει τιμωρία	49	12,3
Σε εργασία ελκυστική	30	7,5
Σε εργασία που θα αποφέρει ανταμοιβή	27	6,8
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί	24	6

4.2.12. Σχέση σπουδών και προ της θητείας ενασχόλησης με εντός του στρατού καθήκοντα

Στο σημείο αυτό τα υποκείμενα της έρευνας κλίθηκαν να απαντήσουν μέσω μιας πενταβάθμιας κλίμακας (1= καμία σχέση, 2= ελάχιστη σχέση, 3= ούτε σχετικό ούτε άσχετο, 4= αρκετή σχέση, 5= απόλυτη σχέση) κατά πόσο στη μονάδα που υπηρετούν το αντικείμενο της εργασίας τους έχει σχέση με την εκτός στρατού ενασχόληση ή τις σπουδές τους. Οι απαντήσεις είναι αποκαλυπτικές (Μ.Ο.=1,79 και $M_o=1$) δείχνοντας ότι δεν υπάρχει ή υπάρχει πολύ μικρή σχέση, πράγμα που σημαίνει την μη αξιοποίηση των γνώσεων ή επαγγελματικών επιδεξιοτήτων των στρατευσίμων κατά τη διάρκεια της θητείας τους.

Πίνακας 28

Σχέση αντικειμένου εργασίας εντός στρατού με σπουδές

	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Στη μονάδα που υπηρετείς το αντικείμενο της εργασίας σου έχει σχέση με την εκτός στρατού ενασχόληση ή σπουδές σου;	1,79	1	1,145

4.2.13. Ικανοποίηση

Στο σημείο αυτό τα υποκείμενα της έρευνας κλίθηκαν να απαντήσουν μέσω μιας πενταβάθμιας κλίμακας (1= καθόλου ικανοποιημένος, 2= ελάχιστα ικανοποιημένος, 3= ούτε ικανοποιημένος ούτε ανικανοποίητος, 4= ικανοποιημένος αρκετά, 5= απόλυτα ικανοποιημένος) σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένα, σε γενικές γραμμές, από τις συνθήκες που επικρατούν στη μονάδα όπου υπηρετούν. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι σε γενικές γραμμές οι στρατεύσιμοι είναι ικανοποιημένοι (Μ.Ο.=2,84 και $M_o=3$). Τα περιγραφικά στατιστικά (Μέση τιμή, επικρατούσα τιμή και τυπική απόκλιση) εμφανίζονται στον πίνακα 29 που παρατίθεται πιο κάτω:

Πίνακας 29

Γενική Ικανοποίηση στη μονάδα

	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Σε ποιο βαθμό είσαι ικανοποιημένος, σε γενικές γραμμές, από τις συνθήκες που επικρατούν στη μονάδα όπου υπηρετείς;	2,84	3	1,018

4.2.14. Συνθήκες Ικανοποίησης

Στη συνέχεια δόθηκαν στα υποκείμενα 16 συγκεκριμένες διαστάσεις και τους ζητήθηκε να απαντήσουν, μέσω μιας πενταβάθμιας κλίμακας (1= καθόλου ικανοποιημένος, 2= ελάχιστα ικανοποιημένος, 3= ούτε ικανοποιημένος ούτε ανικανοποίητος, 4= ικανοποιημένος αρκετά, 5= απόλυτα ικανοποιημένος), σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένα (σχετικά με την κάθε μία από τις 16 αυτές διαστάσεις) στη μονάδα που υπηρετούν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι πρώτη στην ικανοποίηση έρχεται η «*συμπεριφορά των συναδέλφων*» με Μ.Ο.=3,45. Ακολουθούν το «*σύστημα ποινών*» (Μ.Ο.=3,39), η «*συμπεριφορά των αξιωματικών*» (Μ.Ο.=3,06) και οι «*μεταθέσεις*» (Μ.Ο.=3,03). Τη μικρότερη βαθμολογία λαμβάνουν τα «*αποχωρητήρια*» με Μ.Ο.=2,18 πράγμα αναμενόμενο παρόλες τις προσπάθειες που γίνονται στον τομέα αυτό.

Στον πίνακα 30 που ακολουθεί εμφανίζονται τα αποτελέσματα με τους μέσους όρους κατά φθίνουσα σειρά.

Πίνακας 30

Συνθήκες ικανοποίησης από τη στρατιωτική ζωή

Σε ποιο βαθμό είσαι ικανοποιημένος, στη μονάδα όπου υπηρετείς, όσον αφορά καθεμία από τις παρακάτω διαστάσεις;	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Συμπεριφορά συναδέλφων	3,45	4	1,033
Σύστημα ποινών	3,39	4	1,105
Συμπεριφορά Αξιωματικών	3,06	3	1,114
Μεταθέσεις	3,03	3	1,119
Συμπεριφορά υπαξιωματικών	2,87	2	1,230
Εγγύτητα με το σπίτι μας	2,82	3	1,299
Άδειες	2,82	3	1,138
Περιβάλλον εργασίας	2,82	3	1,114
Συχνότητα υπηρεσιών	2,77	3	1,043
Ενδιαιτήσεις	2,56	3	1,026
Στρατιωτική εκπαίδευση	2,53	3	1,085
Οργάνωση και καταμερισμός εργασιών	2,53	2	1,051
Κτιριακές εγκαταστάσεις	2,52	2	1,124
Αντικείμενο εργασίας	2,45	3	1,086
Καθαριότητα	2,43	1	1,199
Αποχωρητήρια	2,18	1	1,166

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου (στο ερώτημα «σε ποιο βαθμό είσαι ικανοποιημένος, στη μονάδα όπου υπηρετείς, όσον αφορά καθεμία από τις παρακάτω διαστάσεις»), όπου παρατίθεται μια κατάσταση με δέκα έξη (16) διαστάσεις της στρατιωτικής ζωής, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία³¹. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς την **Ικανοποίηση από τις Συνθήκες στη Μονάδα** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τρεις (3) ομάδες³²:

- Η 1^η ομάδα εκφράζει τη **Θετική Υλικοτεχνική Υποδομή/Αρνητική αξιοποίηση ανθρωπίνων πόρων** (33,6%)
- Η 2^η ομάδα εκφράζει τη **Γενική Ικανοποίηση** (24,6%)
- Η 3^η ομάδα εκφράζει τη **Γενική Δυσανεμία** (41,8%)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που κατά τη διάρκεια της θητείας τους έχουν αποκτήσει την αίσθηση ύπαρξης **Θετικής Υλικοτεχνικής Υποδομής** και

³¹ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

³² Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

Αρνητικής αξιολόγησης ανθρωπίνων πόρων, δεδομένου ότι υποστηρίζουν πως στη μονάδα που υπηρετούν είναι ικανοποιημένοι από: τα αποχωρητήρια, τις κτιριακές εγκαταστάσεις, την καθαριότητα, τις ενδιαίτησεις, το περιβάλλον και το αντικείμενο εργασίας, ενώ **δεν** είναι ικανοποιημένοι από: τις άδειες, τις μεταθέσεις και το σύστημα ποινών (βλ. πίνακας 9 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που κατά τη διάρκεια της θητείας τους εκφράζουν *Γενική Ικανοποίηση*, με την έννοια πως υποστηρίζουν ότι στη μονάδα που υπηρετούν είναι ικανοποιημένοι (λιγότερο ή περισσότερο) από τις περισσότερες συνθήκες που τους δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο (βλ. πίνακα 9 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που κατά τη διάρκεια της θητείας τους εκφράζουν *Γενική Δυσανεμία*: υποστηρίζουν πράγματι πως στη μονάδα που υπηρετούν *δεν είναι ικανοποιημένοι από τις περισσότερες συνθήκες που τους δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο, με τη μέγιστη δυσανεμία να εμφανίζεται στην υλικοτεχνική υποδομή* (καθαριότητα, κτιριακές εγκαταστάσεις, αποχωρητήρια κλπ) (βλ. πίνακα 9 παραρτήματος 2).

4.2.15. Ισχύοντα στην Υπηρεσία

Στη ερώτηση «πόσο ισχύει για σένα προσωπικά κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις στο χώρο που υπηρετείς» τα υποκείμενα κλίθηκαν να απαντήσουν σε πέντε προτάσεις χρησιμοποιώντας μια πενταβάθμια κλίμακα (1= δεν ισχύει καθόλου, 2= ισχύει λίγο, 3= ούτε ισχύει ούτε δεν ισχύει, 4= ισχύει αρκετά, 5= ισχύει απόλυτα). Η πρόταση «μια συνηθισμένη μέρα στη Μονάδα χαρακτηρίζεται από εργασίες ρουτίνας» είναι αυτή που εκφράζει τους πιο πολλούς στρατεύσιμους με M.O.=4 και Mo=5. Ακολουθεί η πρόταση «όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου σκέφτομαι άλλα πράγματα» (M.O.=3,71 και Mo=4) ενώ οι υπόλοιπες προτάσεις φανερώνουν για μια ακόμα φορά την μη ορθή αξιολόγηση των στρατευσίμων στο χώρο που υπηρετούν τη θητεία τους.

Πίνακας 31

Τι ισχύει στο χώρο που υπηρετεί ο στρατεύσιμος

Πόσο ισχύει για σένα προσωπικά κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις στο χώρο που υπηρετείς;	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Μια συνηθισμένη μέρα στη Μονάδα χαρακτηρίζεται από εργασίες ρουτίνας	4,00	5	1,050
Όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου σκέφτομαι άλλα πράγματα	3,71	4	1,184
Στα καθήκοντα μου στην υπηρεσία αξιοποιούνται οι σωματικές μου ικανότητες	2,10	1	1,054
Τα καθήκοντα μου επιτρέπουν να αναπτύξω πρωτοβουλίες	2,09	1	1,046
Στα καθήκοντα μου αξιοποιούνται οι επαγγελματικές μου γνώσεις	2,03	1	1,182

Επίσης, ως προς τα **ισχύοντα στην υπηρεσία** έγινε παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή από την οποία προέκυψαν 2 παράγοντες (ιδιοτιμή>1,00). Ο πρώτος παράγοντας είναι υπεύθυνος για το 33,349 % της διακύμανσης και ο δεύτερος για το 27,977 %. Οι παράγοντες εκφράζουν:

- Ο 1^{ος} παράγοντας εκφράζει την **παραγωγική αξιοποίηση**
- Ο 2^{ος} παράγοντας εκφράζει την **αντιπαραγωγική ρουτίνα**

Στον 1^ο παράγοντα που εκφράζει την **παραγωγική αξιοποίηση** οι συνηθισμένες απαντήσεις του στρατεύσιμου είναι οι τρεις πρώτες του σχετικού χωρίου του ερωτηματολογίου, δηλαδή οι κάτωθι: *στα καθήκοντά μου στην Υπηρεσία αξιοποιούνται οι σωματικές μου ικανότητες, τα καθήκοντά μου επιτρέπουν να αναπτύξω πρωτοβουλίες και στα καθήκοντά μου αξιοποιούνται οι επαγγελματικές μου γνώσεις.*

Στο 2^ο παράγοντα που εκφράζει την **αντιπαραγωγική ρουτίνα** οι συνηθισμένες απαντήσεις του στρατεύσιμου είναι οι δύο τελευταίες του σχετικού χωρίου του ερωτηματολογίου, δηλαδή οι κάτωθι: *όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου σκέφτομαι άλλα πράγματα και μια συνηθισμένη μέρα στη Μονάδα χαρακτηρίζεται από εργασίες ρουτίνας.*

4.2.16. «Βύσματα»

Στη προσπάθεια να αξιολογηθούν τα «βύσματα» τέθηκε το ερώτημα «ποιο «βύσμα» θεωρείς καλύτερο, δηλ. πιο ικανό να σου εξασφαλίσει ευημερία (καλοπέραση) κατά τη διάρκεια της θητείας σου» και ζητήθηκε να επιλεγούν 5 από μια λίστα 17 «βυσμάτων». Εκ των αποτελεσμάτων καλύτερο «βύσμα» αναδεικνύεται «ο Πολιτικός (Υπουργός, Υφυπουργός)» με ποσοστό 90,7 % και ακολουθεί ο «Ανώτατος Αξιωματικός του όπλου στο οποίο υπηρετείς (Ναύαρχος)» (87,2 %).

Πίνακας 32

Αξιολόγηση βυσμάτων

Ποιο «βύσμα» θεωρείς καλύτερο, δηλ. πιο ικανό να σου εξασφαλίσει ευημερία (καλοπέραση) κατά τη διάρκεια της θητείας σου;	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό θετικής απάντησης «ΝΑΙ» %
Πολιτικός (Υπουργός, Υφυπουργός)	362	90,7
Ανώτατος Αξιωματικός του όπλου στο οποίο υπηρετείς (Ναύαρχος)	348	87,2
Αξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	246	61,7
Πολιτικός (Βουλευτής, Νομάρχης, Δήμαρχος)	202	50,6
Ο Διοικητής της μονάδας που υπηρετείς	181	45,4
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στο Γενικό Επιτελείο Ναυτικού	112	28,1
Ανώτατος Αξιωματικός άλλου όπλου (Στρατηγός, Πτέραρχος)	101	25,3
Ο άμεσα προϊστάμενος του γραφείου όπου υπηρετείς	95	23,8
Ο υπεύθυνος προσωπικού (Αξιωματικός Γ/Ε, Οπλονόμος) της υπηρεσίας σου	92	23,1
Υπαξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	72	18
Αξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που δεν υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	48	12
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	29	7,3
Υπαξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που δεν υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	27	6,8
Αξιωματικός άλλου όπλου (Στρατού, Αεροπορίας)	15	3,8
Υπαξιωματικός άλλου όπλου (Στρατού, Αεροπορίας)	14	3,5
«Παλιός» ναύτης με τον οποίο είσαστε φίλοι	10	2,5
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στον ίδιο χώρο που υπηρετείς	5	1,3

4.2.17. Σχέση «λούφας» και «βύσματος»

Στην άμεση ερώτηση αν «κατά τι γνώμη σου σχετίζεται η εμφάνιση «λούφας» με την ύπαρξη «βύσματος» τα υποκείμενα απάντησαν χρησιμοποιώντας μια πενταβάθμια κλίμακα (1= δε σχετίζεται καθόλου, 2= σχετίζεται ελάχιστα, 3= ούτε

σχετίζεται ούτε δεν σχετίζεται, 4= σχετίζεται αρκετά, 5= σχετίζεται απόλυτα). Τα αποτελέσματα φανέρωσαν ότι κατά Μ.Ο.=4,32 οι στρατεύσιμοι πιστεύουν στη σχέση «λούφας» και «βύσματος».

Πίνακας 33

Σχέση εμφάνισης «λούφας» με το αν υπάρχει ή όχι «βύσμα»

	Μέση τιμή	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση
Κατά τι γνώμη σου σχετίζεται η εμφάνιση «λούφας» με την ύπαρξη «βύσματος»;	4,32	5	0,959

4.2.18. Προτάσεις βελτίωσης της αποδοτικότητας

Στο ερώτημα «που πιστεύεις ότι θα έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση για να βελτιωθεί όσο το δυνατό περισσότερο η αποδοτικότητα των στρατευσίμων κατά την εκτέλεση των στρατιωτικών τους καθηκόντων» (επιλογή 4 από 15 ενέργειες) ένα μεγάλο ποσοστό (51,6 %) απάντησε «στην επιλογή πόστου βάση σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων», ενώ το 47,4 % «στη χρήση αξιοκρατικών μέτρων στις μεταθέσεις». Ακολουθεί ένα 43,5 % που θεωρεί αναγκαία τη «χρήση αξιοκρατίας στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας» και ένα 38,5 % «τη χρήση αξιοκρατίας στην κατανομή ειδικοτήτων». Είναι λοιπόν σαφές ότι η αναξιοκρατία είναι αυτή που καταβαρυνώνει την αποδοτικότητα των στρατευσίμων.

Μια συνοπτική εικόνα των προτάσεων βελτίωσης παρατίθενται (κατά φθίνουσα σειρά) στον πίνακα 34 που ακολουθεί.

Πίνακας 34

Προτάσεις στρατευσίμων για βελτίωση της αποδοτικότητας

Που πιστεύεις ότι θα έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση για να βελτιωθεί όσο το δυνατό περισσότερο η αποδοτικότητα των στρατευσίμων κατά την εκτέλεση των στρατιωτικών τους καθηκόντων;	Συχνότητα θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	Ποσοστό θετικής απάντησης «ΝΑΙ»	%
Στην επιλογή πόστου βάση σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων, κλπ	207	51,6	
Στη χρήση αξιολογικών μέτρων για τις μεταθέσεις	190	47,4	
Στη χρήση αξιολογικής στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας	174	43,5	
Στη χρήση αξιολογικής στην κατανομή ειδικοτήτων	154	38,5	
Στην εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	146	36,4	
Στη σύναψη φιλικών σχέσεων μεταξύ βαθμοφόρων και στρατευσίμων	145	36,2	
Στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης	117	29,2	
Στην εξάλειψη ευνοϊκής μεταχείρισης σε θέματα υπηρεσιών	95	23,8	
Στην αύξηση των οικονομικών διευκολύνσεων στους στρατευσίμους	83	20,8	
Στα σχολεία ειδικότητας	76	19	
Στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών	72	18	
Στη σωματική άσκηση	55	13,8	
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	38	9,5	
Στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους	32	8	
Στην ενημέρωση των στρατευσίμων πριν την κατάταξή τους	31	7,8	

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, στην αντίστοιχη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου (στο ερώτημα «*που πιστεύεις ότι θα έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση για να βελτιωθεί όσο το δυνατό περισσότερο η αποδοτικότητα των στρατευσίμων κατά την εκτέλεση των στρατιωτικών τους καθηκόντων*»), όπου παρατίθεται μια κατάσταση με δέκα πέντε (15) διαστάσεις της στρατιωτικής ζωής, δημιουργήσαμε ομαδοποιήσεις του συνολικού δείγματος χρησιμοποιώντας την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία³³. Η στατιστική επεξεργασία των σχετικών πρωτογενών δεδομένων μας, ως προς τις **Προτάσεις Αποδοτικότητας** οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε επτά (7) ομάδες³⁴ που πιστεύουν ότι το ναυτικό έχει ανάγκη από:

- **Ορθολογικό Management** (53,92 %) η 1^η ομάδα
- **Οικονομικά Κίνητρα** (5,15 %) η 2^η ομάδα
- **Κατάργηση Άτυπης Οριζόντιας Ιεραρχίας** (4,46 %) η 3^η ομάδα
- **Εκπαίδευση** (8,11 %) η 4^η ομάδα
- **Ενημέρωση** (1,92 %) η 5^η ομάδα
- **Πειθαρχία** (2,36 %) η 6^η ομάδα
- **Τυπολατρία** (4,34 %) η 7^η ομάδα

³³ Ιεραρχική ανάλυση συστάδων (μέθοδος του Ward).

³⁴ Ανά ομάδα εμφανίζονται «χαρακτηριστικές» απαντήσεις-προτάσεις.

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (53,92 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Ορθολογικού Management** δεδομένου ότι πιστεύουν πως πρέπει να δοθεί έμφαση: *στη χρήση αξιοκρατίας στις μεταθέσεις, στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας, στην κατανομή ειδικοτήτων κλπ*, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: *τις οικονομικές διευκολύνσεις στους στρατευσίμους, την κατάργηση «προνομίων» των «παλαιών ναυτών», την πιστή εφαρμογή των κανονισμών κλπ* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (5,15 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Οικονομικών Κινήτρων**: πιστεύουν πράγματι πως πρέπει να δοθεί έμφαση: *στην αύξηση των οικονομικών διευκολύνσεων στους στρατευσίμους*, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: *την κατάργηση «προνομίων» των «παλαιών ναυτών», την πιστή εφαρμογή των κανονισμών κλπ* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (4,46 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Κατάργησης της Άτυπης Οριζόντιας Ιεραρχίας** με την έννοια ότι πιστεύουν πως πρέπει να δοθεί έμφαση: *στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών*, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: *την πιστή εφαρμογή των κανονισμών, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και τη σωματική άσκηση* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (8,11 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Εκπαίδευσης** με την έννοια ότι πιστεύουν πως πρέπει να δοθεί έμφαση: *στη σωματική άσκηση και στα σχολεία ειδικότητας*, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: *τη χρήση αξιοκρατίας στις μεταθέσεις και στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας, την εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης κλπ* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 5^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (1,92 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Ενημέρωσης** δεδομένου ότι πιστεύουν πως πρέπει να δοθεί έμφαση: *την ενημέρωση των στρατευσίμων πριν την κατάταξή τους* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 6^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι (2,36 % του δείγματος) που υποστηρίζουν την ανάγκη **Πειθαρχίας**: πιστεύουν πράγματι ότι πρέπει να δοθεί έμφαση: *στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών*, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: *την εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης και στην επιλογή πόστου βάση σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων κλπ* (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

Στην 7^η ομάδα ανήκουν τα υποκείμενα (4,34 % του δείγματος) που υποστηρίζουν τη **Τυπολατρία** δεδομένου ότι πιστεύουν πως πρέπει να δοθεί έμφαση: στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους και στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών, ενώ δε θεωρούν αναγκαία: την εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης και στη χρήση αξιοκρατίας στις μεταθέσεις (βλ. πίνακα 10 παραρτήματος 2).

4.2.19. Οπτικές περί Ατόμου και Εξουσίας

Στη συνέχεια έγινε στατιστική επεξεργασία δύο **Αξόνων Ευρύτερης Ιδεολογικής Επεξεργασίας** που είχαν να κάνουν με:

- Εξουσία/πρόσληψη Ηγεσίας
- Προσωπικές Πρακτικές σε Στρατιωτικό Πλαίσιο

4.2.19.1. Εξουσία/πρόσληψη Ηγεσίας

Ως προς την **Εξουσία/πρόσληψη Ηγεσίας**, έγινε παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή από την οποία προέκυψαν 6 παράγοντες (ιδιοτιμή > 1,00, βλ. Πίνακα 3 του Παραρτήματος 3). Οι παράγοντες αυτοί εκφράζουν:

- Ο 1^{ος} παράγοντας (11,764 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την έννοια του **Δημοκρατικού Ηγέτη**
- Ο 2^{ος} παράγοντας (11,699 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη ρήση «**Ο σκοπός αγιάζει τα μέσα**»
- Ο 3^{ος} παράγοντας (8,377 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη **Νομιμοφροσύνη/Ολισμό**
- Ο 4^{ος} παράγοντας (7,955 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τον **Αυταρχισμό/Εξουσιαστική Ηγέτη**
- Ο 5^{ος} παράγοντας (7,830 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την έννοια του **Ανώτερου/Πραγματογνώμονα Ηγέτη**

- Ο 6^{ος} παράγοντας (6,036 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την αντιπαράθεση **Δημοκρατικής Ομάδας vs Ομάδας με Απόμακρο Ηγέτη**

Ο 1^{ος} παράγοντας εκφράζει την έννοια του **Δημοκρατικού Ηγέτη** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 7, 2, 28 και 3 (βλ. πίνακα 3, παράρτημα 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: *ένας ηγέτης πρέπει να επιδιώκει να κερδίσει το σεβασμό των μελών της ομάδας, καλός ηγέτης είναι αυτός που αφουγκράζεται τις επιθυμίες των μελών της ομάδας και αποφασίζει ανάλογα και καλός ηγέτης είναι αυτός που κατορθώνει να κερδίσει την αγάπη των μελών της ομάδας του.*

Ο 2^{ος} παράγοντας εκφράζει τη ρήση «**Ο σκοπός αγιάζει τα μέσα**» στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 47, 23, 27, 42, 40 και 29 (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: *από τη στιγμή που καταφέρνει κάποιος να «τη γλυτώσει», καλό είναι να κάνει ό,τι του αρέσει, αν κάποιος μπορεί να παραβιάσει το νόμο χωρίς συνέπειες κάνει πολύ καλά, καλός ηγέτης είναι αυτός που δε διστάζει να χρησιμοποιήσει ακόμα και παράνομα μέσα για να εξασφαλίσει την επιτυχία στην ομάδα του, κλπ.*

Ο 3^{ος} παράγοντας εκφράζει τη **Νομιμοφροσύνη/Ολισμό**³⁵ στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 46, 30, 41 και 8 (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: *η ανυπακοή στις αποφάσεις του ηγέτη πρέπει να τιμωρείται παραδειγματικά, υποχρέωση κάθε ηγέτη είναι να επιβάλει τις απόψεις του ακόμα κι αν η πλειοψηφία των μελών της ομάδας διαφωνεί με αυτές, κλπ.*

Ο 4^{ος} παράγοντας εκφράζει τον **Αυταρχισμό και τον Εξουσιαστικό Ηγέτη**, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 9, 17, 12 και 20 (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: *πρέπει να υπακούσουμε σε όλους τους νόμους ακόμα και σε αυτούς που θεωρούμε άδικους, κλπ.*

Ο 5^{ος} παράγοντας εκφράζει τον **Ανώτερο/Πραγματογνώμονα Ηγέτη**, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 5, 50, 49, 8 και 29 (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: *καλός ηγέτης είναι αυτός που είναι εξυπνότερος από τους άλλους, καλός ηγέτης είναι αυτός που έχει περισσότερες γνώσεις από τους άλλους, κλπ.*

³⁵ Ολισμός είναι η φιλοσοφική θεωρία που εμφανίστηκε στις αρχές του 20ού αιώνα με κυριότερους εκπροσώπους τον Γ.Κ. Σματς, τον Α. Μάγερ και τον Ε. Ντακ και επιχείρησε να επιλύσει φιλοσοφικά το πρόβλημα της σχέσης μέρους-όλου απολυτοποιώντας το όλον (Μπαμπινιώτης, 1998)

Ο 6^{ος} παράγοντας εκφράζει τη **Δημοκρατική Ομάδα vs Ομάδας με Απόμακρο Ηγέτη** στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 3, 43 και 4 (βλ. πίνακα 3 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ για την Εξουσία/Ηγεσία πιστεύεται ότι: η αποτελεσματικότητα μιας ομάδας δεν εξαρτάται από το αν έχει κάποιον αρχηγό ή όχι αλλά από το αν παίρνει τις αποφάσεις της δημοκρατικά σε αντίθεση με την άποψη ότι μια ομάδα για να είναι αποτελεσματική χρειάζεται οπωσδήποτε κάποιον αρχηγό και ότι κάθε ηγέτης οφείλει να κρατάει τις αποστάσεις του από όλα τα μέλη της ομάδας.

4.2.19.2. Προσωπικές Πρακτικές σε Στρατιωτικό Πλαίσιο

Ως προς τις **Προσωπικές Πρακτικές σε Στρατιωτικό Πλαίσιο**, έγινε ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή από την οποία προέκυψαν 6 παράγοντες (ιδιοτιμή > 1,00, βλ. Πίνακα 4 του Παραρτήματος 3). Οι παράγοντες αυτοί εκφράζουν:

- Ο 1^{ος} παράγοντας (10,950 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τον **Anti-Milgram**
- Ο 2^{ος} παράγοντας (10,736 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τον **Κολεκτιβισμό**
- Ο 3^{ος} παράγοντας (9,158 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τον **Ατομικιστικό/ Αντιομαδικό Πνεύμα**
- Ο 4^{ος} παράγοντας (8,597 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Πριμοδότηση Ανοπακοής**
- Ο 5^{ος} παράγοντας (8,325 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει τη **Συνεργατική Διάθεση/Κοινωνική Διευκόλυνση**
- Ο 6^{ος} παράγοντας (7,170 % εξηγούμενης διακύμανσης) εκφράζει την **Ισχυρογνωμοσύνη**

Ο 1^{ος} παράγοντας εκφράζει μια στάση **Anti-Milgram**³⁶ δηλαδή, μια **μη υποταγή στην αυθεντία** και στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 21, 15, 10, 9 και 20 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ ως συχνότερες Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζονται: *υπακοή εάν δε*

³⁶ αντίθετη των αποτελεσμάτων του πειράματος του Milgram (1974)

διαφωνεί με τις διαταγές, άρνηση υπακοής διαταγών που θεωρεί άδικες ή λανθασμένες κλπ.

Ο 2^{ος} παράγοντας εκφράζει τον **Κολεκτιβισμό**³⁷ (συνεργατική, συλλογική διάθεση) στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 1, 2, 8, 18 και 17 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ σαν συχνότερες Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζονται: *η αποδοχή των συνεπειών εάν παραβεί τους κανονισμούς, η αποδοχή της γνώμης των άλλων, η υπακοή στις αποφάσεις της ομάδας ακόμα και αν διαφωνεί μαζί της κλπ.*

Ο 3^{ος} παράγοντας, εκφράζει μια στάση **Ατομικιστική/Αντιομαδική**³⁸, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 13, 11, 20 και 7 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ σαν συχνότερες Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζονται: *καταβολή της μικρότερης δυνατής προσπάθειας σε κοινή εργασία, προσπάθεια αποφυγής τιμωριών κλπ.*

Ο 4^{ος} παράγοντας, εκφράζει την **Πριμοδότηση της Ανυπακοής**, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 4, 6 και 19 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ σαν συχνότερη Προσωπική Πρακτική στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζεται *η κάλυψη των παραπτώματιών προκειμένου να αποφύγουν την τιμωρία.*

Ο 5^{ος} παράγοντας, εκφράζει την **Συνεργατική Διάθεση/Κοινωνική Διευκόλυνση**, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 12, 16, και 17 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ σαν συχνότερες Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζονται: *η προτίμηση να εργάζεται μαζί με άλλα άτομα και η επιδίωξη για ομαδική δουλειά και η συνεισφορά με όλες του τις δυνάμεις στην κοινή προσπάθεια.*

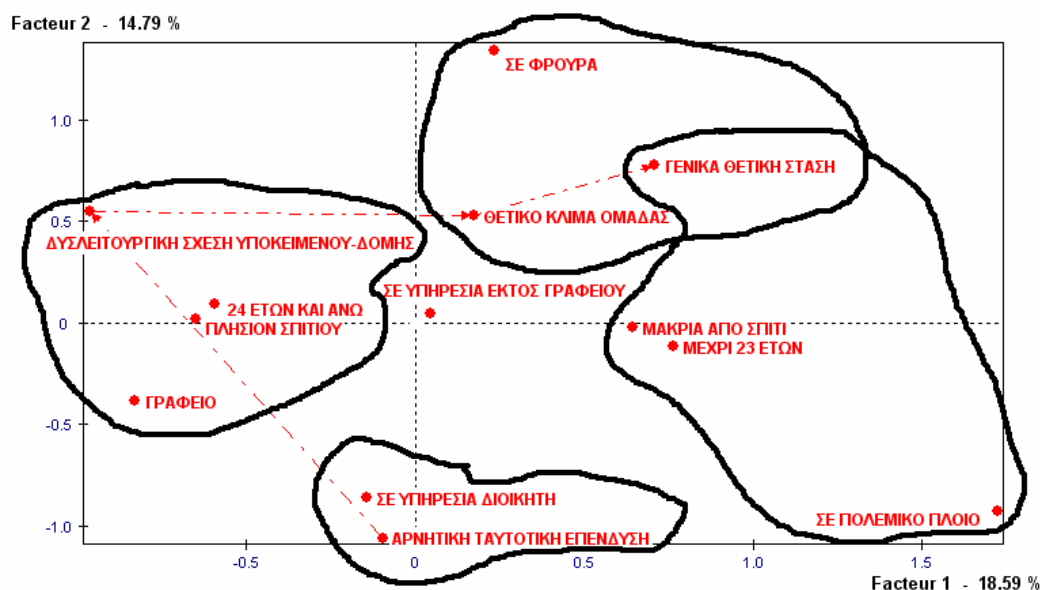
Ο 6^{ος} παράγοντας, εκφράζει την **Ισχυρογνωμοσύνη**, στον οποίο παρουσιάζουν υψηλή φόρτιση οι ερωτήσεις 5 και 3 (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος 3). Με άλλα λόγια, εδώ σαν συχνότερες Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο εμφανίζονται *η προσπάθεια επιβολής της άποψής του για κοινές εργασίες και η προσπάθεια αλλαγής μιας εντολής με την οποία διαφωνεί.*

³⁷ Οικονομικό και κοινωνικό σύστημα, κατά το οποίο τα μέσα παραγωγής, κυκλοφορίας και ανταλλαγής των αγαθών που είναι απαραίτητα σε μια κοινωνία πρέπει να είναι ιδιοκτησία του κοινωνικού συνόλου, είτε του κράτους είτε αυτόνομων κοινοτήτων, πάντως όχι ιδιοκτησία ατομική (Λεξικό Ελευθερουδάκη, 1972)

³⁸ *Ατομικισμός (ή ατομοκρατία)* είναι η θεωρία κατά την οποία η πρόοδος βασίζεται πάνω στη τάση του ατόμου να κάνει ότι νομίζει πιο συμφέρον για τον εαυτό του και η οποία βάζει σα σκοπό της κοινωνικής δράσεως την ευημερία του ατόμου. (Λεξικό Ελευθερουδάκη, 1972)

4.2.20. 1^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 1: Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών. Πρόσληψη της θητείας / Δημογραφικά



Το παραγοντικό διάγραμμα που προκύπτει από την Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών δίνει τη δυνατότητα να αποτυπωθεί ο τρόπος με τον οποίο συνδέονται οι βασικοί άξονες της «κοινωνικής σκέψης» αλλά και άλλες διαστάσεις που χαρακτηρίζουν το κοινωνικό υποκείμενο -το στρατεύσιμο- όσον αφορά τη θητεία κατά τη διάρκεια της υποχρεωτικής στράτευσής του.

Έτσι διαπιστώνεται ότι, **Αρνητική ταυτοτική επένδυση** εμφανίζουν οι τοποθετημένοι σε υπηρεσία διοικητού.

Δυσλειτουργική σχέση υποκειμένου-δομής αποδεικνύεται ότι αναπτύσσουν τα υποκείμενα που είναι άνω των 24 ετών, υπηρετούν πλησίον του σπιτιού τους και είναι τοποθετημένοι σε γραφείο.

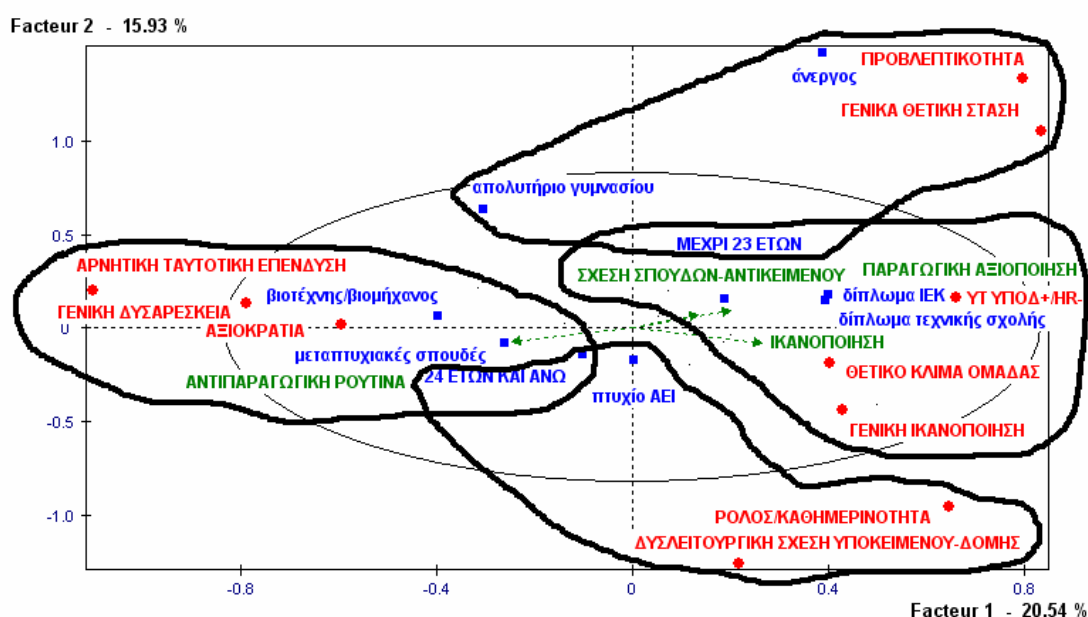
Θετικό κλίμα ομάδας παρουσιάζουν όσοι ανήκουν σε φρουρά (π.χ. ναυτονομία).

Τέλος, **γενικά θετική στάση** απέναντι στη θητεία επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι *κάτω των 23 ετών*, υπηρετούν *μακριά από το σπίτι τους* και είναι τοποθετημένοι είτε σε *πολεμικά πλοία* είτε σε *φρουρά (π.χ. Ναυτονομία)*.

Υπόψη πρέπει να ληφθεί ότι οι θέσεις γραφείου και ιδιαίτερα οι υπηρεσίες διοικητού θεωρούνται (και είναι) οι καλύτερες τοποθετήσεις και το σύνηθες κριτήριο για την κατάληψή τους είναι η ύπαρξη ή όχι βύσματος. Τα αποτελέσματα μιλούν από μόνα τους: *οι πλέον ευεργετημένοι από το ανορθολογικό σύστημα τοποθετήσεων εμφανίζονται και ως οι πιο δυσανεσχημένοι*. Μια πιθανή εξήγηση του θετικού κλίματος ομάδας που εμφανίζεται σε όσους ανήκουν σε φρουρές (πόστα και υπηρεσίες με απαιτήσεις και συχνές δυσκολίες) ίσως να οφείλεται στην εκεί υπάρχουσα διοίκηση.

4.2.21. 2^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 2: Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών: Πρόσληψη της θητείας
 /Θέματα που απασχολούν / Ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα / Πολιτικά
 δημογραφικά / Γενική ικανοποίηση / Ισχύοντα στην υπηρεσία / Σχέση
 αντικειμένου ενασχόλησης εντός στρατιωτικού πλαισίου με σπουδές



Ο πρώτος παραγοντικός άξονας διακρίνει δύο ομάδες μεταβλητών. Η μία περιλαμβάνει την κατηγορία «μέχρι 23 ετών» και η άλλη ομάδα περιλαμβάνει την κατηγορία «24 ετών και άνω» δημιουργώντας έναν εμφανή ηλικιακό διαχωρισμό και αρνητική συσχέτιση των υποκειμένων που ανήκουν σε αυτές τις ηλικιακές κατηγορίες. Και ο δεύτερος παραγοντικός άξονας διακρίνει δύο ομάδες μεταβλητών. Η μία περιλαμβάνει τις κατηγορίες «απολυτήριο γυμνασίου», «δίπλωμα ΙΕΚ» και «δίπλωμα τεχνικής σχολής» που σχετίζονται θετικά μεταξύ τους και σχετίζονται αρνητικά με τις κατηγορίες «πτυχίο ΑΕΙ» και «μεταπτυχιακές σπουδές» που εκφράζουν μια άλλη ομάδα υποκειμένων με ανώτατο μορφωτικό επίπεδο, ίσο ή ανώτερο των μονίμων στελεχών που τους διοικούν.

Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι, **γενικά θετική στάση** απέναντι στη θητεία επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι *κάτω των 23 ετών*, είναι *απόφοιτοι γυμνασίου*, ο πατέρας τους είναι *άνεργος* και το κύριο θέμα που τους απασχολεί είναι η *προβλεπτικότητα*.

Θετικό κλίμα ομάδας επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι *κάτω των 23 ετών*, κάτοχοι *διπλώματος ΙΕΚ ή τεχνικής σχολής*, σχετικά με τις συνθήκες στη μονάδα παρουσιάζουν *θετική υλικοτεχνική υποδομή-αρνητική αξιοποίηση ανθρωπίνων πόρων ή γενική ικανοποίηση*, το αντικείμενο ενασχόλησης τους εντός στρατιωτικού πλαισίου έχει σχέση με τις σπουδές τους, είναι *γενικά ικανοποιημένοι* και βάση των ισχυόντων στη μονάδα εμφανίζουν *παραγωγική αξιοποίηση*.

Δυσλειτουργική σχέση υποκειμένου-δομής επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι *άνω των 24 ετών*, κάτοχοι *πτυχίου ΑΕΙ*, και στα θέματα που τους απασχολούν ξεχωρίζει ο *ρόλος και η καθημερινότητα*.

Τέλος, **αρνητική ταυτοτική επένδυση** επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι *άνω των 24 ετών*, κάτοχοι *μεταπτυχιακού τίτλου*, με πατέρα *βιοτέχνη ή βιομήχανο*, τους απασχολεί η *αξιοκρατία*, σχετικά με τις συνθήκες στη μονάδα παρουσιάζουν *γενική δυσανεξία* και βάση των ισχυόντων στη μονάδα εμφανίζουν *αντιπαραγωγική ρουτίνα*.

Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση αφορά στο ότι οι πιο φτωχοί, λιγότερο μορφωμένοι και μικρότεροι σε ηλικία αντιμετωπίζουν τη θητεία πιο θετικά, ενώ στον αντίποδα βρίσκονται οι εύποροι, κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων και μεγαλύτεροι που εμφανίζουν αντιπαραγωγική ρουτίνα, είναι γενικά *δυσανεστημένοι* και επιζητούν την αξιοκρατία τη στιγμή που αυτοί χρησιμοποιούν γνωριμίες και μέσα πίεσης για να περνούν όσο καλύτερα γίνεται.

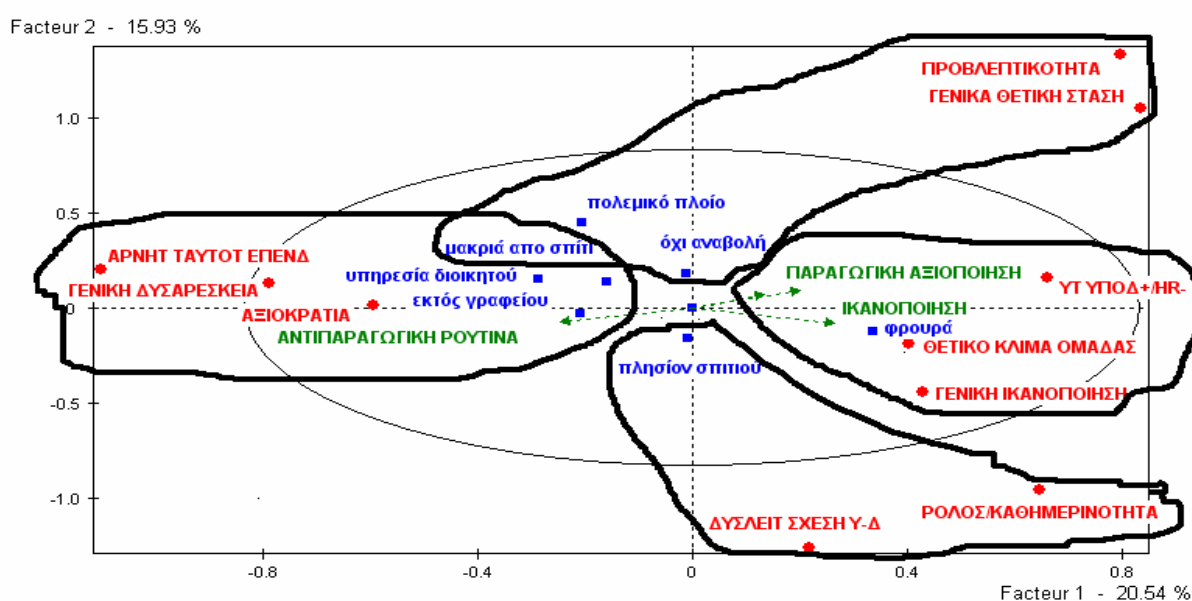
4.2.22. 3^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 3: Ανάλυση Πολλαπλών Αντιστοιχιών: Πρόσληψη της θητείας

/Θέματα που απασχολούν / Ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα /

Στρατιωτικά δημογραφικά / Ισχύοντα στην υπηρεσία / Σχέση αντικειμένου

ενασχόλησης εντός στρατιωτικού πλαισίου με σπουδές / Γενική ικανοποίηση



Από το γράφημα διαπιστώνεται ότι, **γενικά θετική στάση** απέναντι στη θητεία επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που υπηρετούν **μακριά από το σπίτι τους**, είναι τοποθετημένοι σε **πολεμικό πλοίο** και δεν έχουν πάρει **αναβολή** για οποιοδήποτε λόγο, ενώ το κύριο θέμα που τους απασχολεί είναι η **προβλεπτικότητα**.

Θετικό κλίμα ομάδας επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που είναι τοποθετημένοι σε **φρουρά**, σχετικά με τις συνθήκες στη μονάδα παρουσιάζουν **θετική υλικοτεχνική υποδομή-αρνητική αξιοποίηση ανθρωπίνων πόρων** ή **γενική ικανοποίηση**, βάση των ισχυόντων στη μονάδα εμφανίζουν **παραγωγική αξιοποίηση** και είναι **γενικά ικανοποιημένοι**.

Δυσλειτουργική σχέση υποκειμένου-δομής επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που υπηρετούν **πλησίον του σπιτιού τους**, και στα θέματα που τους απασχολούν ξεχωρίζει ο **ρόλος** και η **καθημερινότητα**.

Τέλος, **αρνητική ταυτοτική επένδυση** επιδεικνύουν οι στρατεύσιμοι που υπηρετούν μακριά από το σπίτι τους, είναι τοποθετημένοι σε υπηρεσία διοικητού ή εκτός γραφείου, τους απασχολεί η αξιοκρατία, σχετικά με τις συνθήκες στη μονάδα παρουσιάζουν γενική δυσaréσκεια και βάση των ισχυόντων στη μονάδα εμφανίζουν αντιπαραγωγική ρουτίνα.

4.2.23. 4^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.) (Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία)

Η ιεραρχική ανάλυση συστάδων³⁹ των δεδομένων μας [πρόσληψη της θητείας (γράφημα 1), συμπεριφορές στη μονάδα, θέματα που απασχολούν, ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα, δημογραφικά] οδήγησε στην ομαδοποίηση των ερωτώμενων σε τέσσερις (4) ομάδες:

- Στη 1^η ομάδα ανήκουν οι **κοντινοί σε εξουσία/αρνητικοί** (30,3 %)
- Στη 2^η ομάδα ανήκουν όσοι εκφράζουν **σχετική αποστέρηση** (14,9 %)
- Στη 3^η ομάδα ανήκουν όσοι εκφράζουν **θετικό κλίμα ομάδας** (36,1 %)
- Στη 4^η ομάδα ανήκουν όσοι εκφράζουν **Γενικά Θετική Στάση** και **είναι μικρότεροι των 23 ετών** (18,7 %)

Στην 1^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζονται ως **κοντινοί σε εξουσία/αρνητικοί** (το 30,3 % του συνολικού δείγματος): παρουσιάζουν πράγματι **αρνητική ταυτοτική επένδυση** ως προς την αναπαραστασιακή πρόσληψη της θητείας, **επίδειξη οκνηρίας** σαν συνήθη συμπεριφορά στη μονάδα που υπηρετούν, **γενική δυσaréσκεια** ως προς την ικανοποίηση από τις συνθήκες που επικρατούν στη μονάδα, ως προς τα θέματα που τους απασχολούν επικρατεί η **αξιοκρατία**, είναι τοποθετημένοι σε **υπηρεσία διοικητού** και είναι **απόφοιτοι γυμνασίου ή κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου**.

Στην 2^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν **σχετική αποστέρηση** (το 14,9 % του συνολικού δείγματος) δεδομένου ότι παρουσιάζουν **δυσλειτουργική σχέση υποκειμένου-δομής** ως προς την αναπαραστασιακή πρόσληψη της θητείας, **αίσθηση αντιπαραγωγικού εγκλωβισμού** σαν συνήθη συμπεριφορά στη μονάδα που υπηρετούν, είναι **κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ** και σε ηλικία είναι **24 ετών και άνω**.

³⁹ Υπενθυμίζεται πως πρόκειται για ανάλυση που βασίζεται σε προηγούμενη ανάλυση πολλαπλών αντιστοιχιών.

Στην 3^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν *θετικό κλίμα ομάδας* (το 31,6 % του συνολικού δείγματος) με την έννοια ότι παρουσιάζουν *θετικό κλίμα ομάδας* ως προς την αναπαραστασιακή πρόσληψη της θητείας, η συνήθης συμπεριφορά τους στη μονάδα που υπηρετούν φανερώνει ότι βλέπουν τη θητεία είτε σαν *δημιουργική και ωφέλιμη δραστηριότητα* είτε ότι έχουν την *αίσθηση αντιπαραγωγικού εγκλωβισμού* και είναι τοποθετημένοι σε *φρουρά* (π.χ. ναυτονομία).

Τέλος, στην 4^η ομάδα ανήκουν οι ερωτώμενοι που εμφανίζουν *γενικά Θετική Στάση* (το 18,7 % του συνολικού δείγματος) δεδομένου ότι παρουσιάζουν *γενικά θετική στάση* ως προς την αναπαραστασιακή πρόσληψη της θητείας, η συνήθης συμπεριφορά τους στη μονάδα που υπηρετούν φανερώνει *δημιουργική και ωφέλιμη δραστηριότητα*, ως προς τα θέματα που τους απασχολούν επικρατεί η *προβλεπτικότητα* και είναι μέχρι 23 ετών.

Συνοπτικά, όπως φαίνεται στον πίνακα 35, έχουμε:

Πίνακας 35

ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΗ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ & ΕΜΠΛΟΚΗΣ ΣΤΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗ ΘΗΤΕΙΑ (Χαρακτηριστικές κατηγορίες ανά συστάδα)

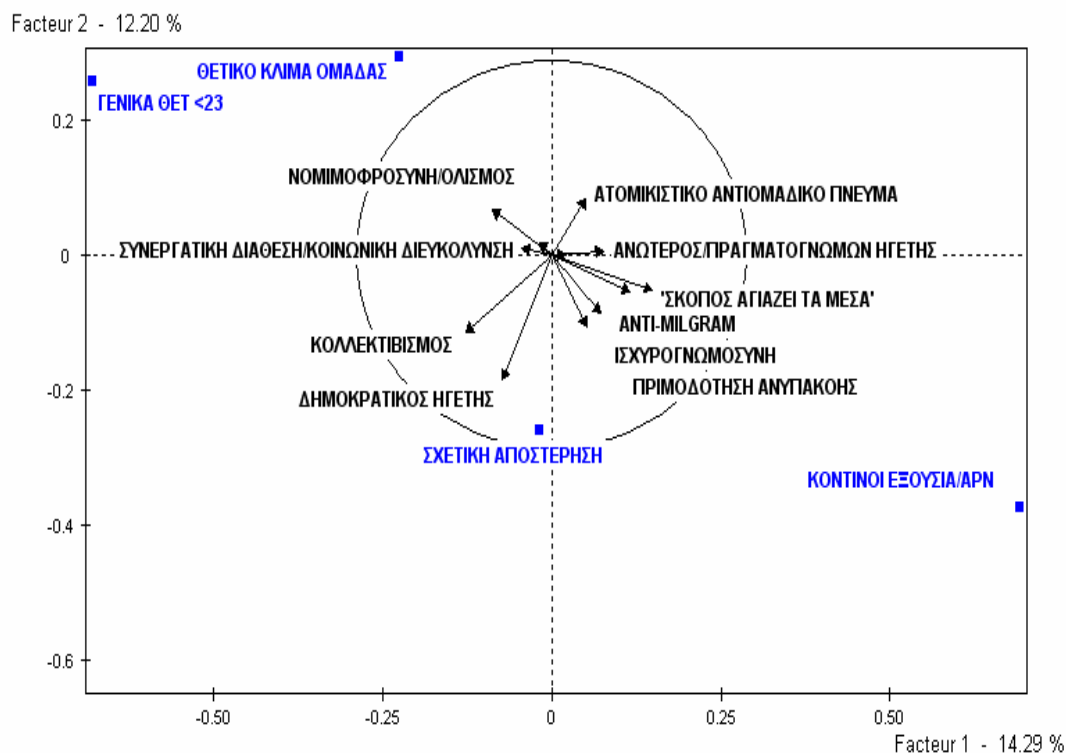
	«ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/ ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ» (30,3%)	ΣΕ	«ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ» (14,9%)	«ΘΕΤΙΚΟ ΟΜΑΔΑΣ» (36,1%)	ΚΛΙΜΑ	«ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΑΣΗ <23 ΕΤΩΝ» (18,7%)	ΘΕΤΙΚΗ
<u>ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ</u>	<i>ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ</i>		<i>ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ- ΔΟΜΗΣ</i>	<i>ΘΕΤΙΚΟ ΟΜΑΔΑΣ</i>	<i>ΚΛΙΜΑ</i>	<i>ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΑΣΗ</i>	<i>ΘΕΤΙΚΗ</i>
<u>ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ</u>	<i>ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ</i>					<i>ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ</i>	
<u>ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ</u>	<i>ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ</i>						
<u>ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ</u>	<i>ΕΠΙΔΕΙΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΚΝΗΡΙΑΣ</i>		<i>ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΥ</i>	<i>ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙ- ΚΟΥ ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΥ</i>		<i>ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ</i>	
	<i>Απολυτήριο γυμνασίου/ Μεταπτυχιακό Υπηρεσία διοικητού</i>		<i>Πτυχίο ΑΕΙ 24 ετών και άνω</i>	<i>Υπηρεσία Φρουράς</i>		<i>Μέχρι 23 ετών</i>	

4.2.24. 5^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 4: Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες.

Πρόσληψη ηγεσίας / προσωπικές πρακτικές σε στρατιωτικό πλαίσιο /

Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία



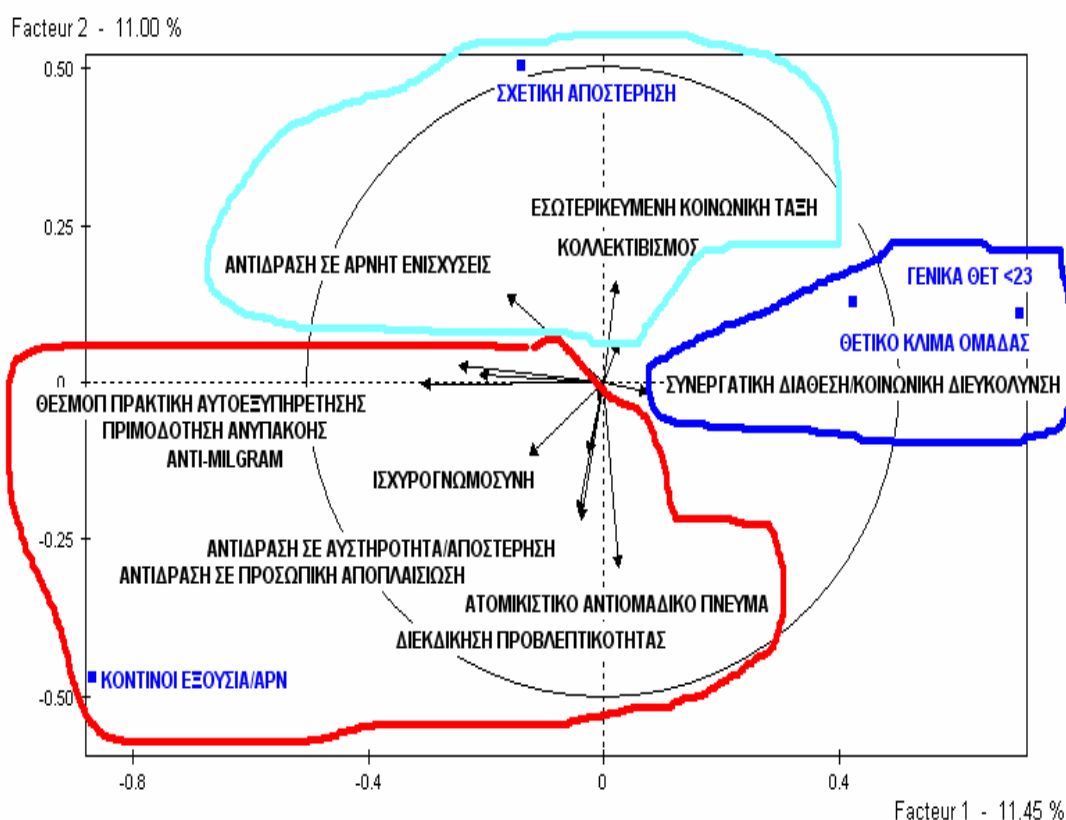
Η συγκεκριμένη ανάλυση (βλ. διάγραμμα 4) αποτυπώνει τις διασυνδέσεις ανάμεσα στους σύνθετους τύπους πρόσληψης και εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία, που προέκυψαν από την προηγούμενη ανάλυση, αφενός, και αφετέρου στους άξονες πρόσληψης της ηγεσίας και τις προσωπικές πρακτικές, που δηλώνουν οι στρατεύσιμοι. Μέσω της ανάλυσης ακτινογραφούνται τα σκεπτικά, που διέπουν επιμέρους τμήματα του υπό έρευνα (ένστολου) κοινωνικού υποκειμένου, τα οποία σε κάποιες των περιπτώσεων εμφανίζονται ιδιαιζόντος εκλογικευτικά. Αυτή ακριβώς είναι η περίπτωση των «κοντινών σε εξουσία/αρνητικών», οι οποίοι αν και είναι το πιο ωφελημένο τμήμα των στρατευσίμων (ή ενδεχομένως εξαιτίας αυτού ακριβώς του λόγου) επιδεικνύουν μια αμφίσημη και αμφίθυμη στάση απέναντι στην ανώτατη εξουσία, που υπηρετούν. Όπως προκύπτει (βλ. και πίνακα αριθμητικών δεδομένων

της ανάλυσης στο παράρτημα), η συγκεκριμένη ομάδα εκφράζει προτίμηση για έναν ανώτερο-πραγματογνώμονα ηγέτη και ταυτόχρονα μια κυνική πραγματιστική στάση («ο σκοπός αγιάζει τα μέσα») όσον αφορά τις ατομικές πρακτικές τόσο του εξουσιαστή όσο και εξουσιαζόμενου. Επιπροσθέτως, η εν λόγω ομάδα, επιδεικνύοντας ισχυρογνωμοσύνη (ενδεχομένως ως στρεβλή έκφραση «προσωπικής αυτονομίας και ακεραιότητας»), πριμοδοτεί την ανυπακοή και προκρίνει (διακηρυκτικά τουλάχιστον) πρακτικές αντίστασης στη συμμόρφωση. Στον αντίποδα, εντοπίζονται οι ομάδες των *γενικά θετικών* προς τη στρατιωτική θητεία, που είναι και οι νεαρότεροι στρατεύσιμοι (κάτω των 23 ετών) και όσοι αναδεικνύουν το *θετικό κλίμα ομάδας* ως κύρια διάσταση της λειτουργίας του στρατιωτικού πλαισίου. Οι συγκεκριμένες ομάδες έλκονται από το στερεότυπο του δημοκρατικού ηγέτη, εκφράζουν προσήλωση στην ομάδα (νομιμοφροσύνη/ολισμός) και δηλώνουν πρακτικές, οι οποίες ενσαρκώνουν μια θετική εκδοχή του κολλεκτιβισμού και εξειδικεύονται, θα μπορούσε να πει κανείς, ως επίδειξη συνεργατικής διάθεσης και κοινωνικής διευκόλυνσης. Όσον αφορά τέλος την ομάδα της *σχετικής αποστέρησης*, τα ευρήματα σκιαγραφούν μια τάση, που δικαιολογεί το όνομά της και φωτίζει σε κάποιο βάθος το σκεπτικό της: η προτίμηση για το δημοκρατικό ηγέτη και το κολλεκτιβιστικό πνεύμα προσήλωσης στην ομάδα συμβαδίζει με πρακτικές ανυπακοής και επίδειξη ισχυρογνωμοσύνης.

4.2.25. 6^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 5: Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες.

Πρόσληψη στρατιωτικής λούφας / προσωπικές πρακτικές σε στρατιωτικό πλαίσιο / πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία



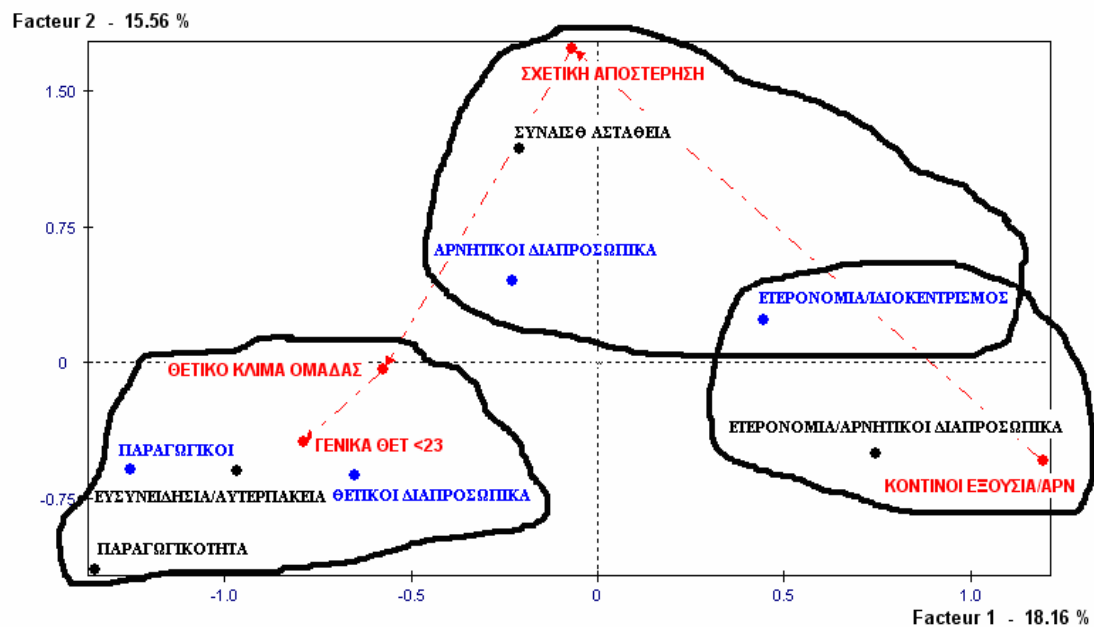
Η συγκεκριμένη ανάλυση (βλ. διάγραμμα 5) στοχεύει στο να φωτίσει περαιτέρω το ιδεολογικό υπόστρωμα της συνολικής εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία και της σημασιοδότησης της λούφας. Εκτός από τις δυο περισσότερο «θετικά διακείμενες» ομάδες της συνεργατικής διάθεσης/κοινωνικής διευκόλυνσης, όσοι προσλαμβάνουν τη θητεία ως *σχετική αποστέρηση*, και εκφράζουν κολλεκτιβιστικές πρακτικές προσλαμβάνουν τη λούφα είτε ως *αντίδραση σε αρνητικές ενισχύσεις* είτε ως *εσωτερικευμένη κοινωνική τάξη*. Τέλος, οι *κοντινοί σε εξουσία/αρνητικοί*, επεκτείνουν

την ενεργό εκλογικευτική τους δραστηριότητα, εκτός από την ενδοτικότητα (όπως είδαμε στην προηγούμενη ανάλυση) και στη σημασιοδότηση της λούφας και των λειτουργιών της, δεδομένου ότι δείχνουν να την προσλαμβάνουν πολυδιάστατα ως θεσμοθετημένη πρακτική αυτοεξυπηρέτησης, αντίδραση σε προσωπική αποπλαιοσύνη, αντίδραση σε αυστηρότητα/αποστέρηση και διεκδίκηση προβλεπτικότητας.

4.2.26. 7^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 6: Ανάλυση πολλαπλών αντιστοιχιών.

Αναπαράσταση στρατευσίμου / αναπαράσταση στελέχους / πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία



Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τους στρατεύσιμους που εμφανίζουν σχετική αποστέρηση, χαρακτηρίζουν τους άλλους στρατεύσιμους αρνητικούς διαπροσωπικά

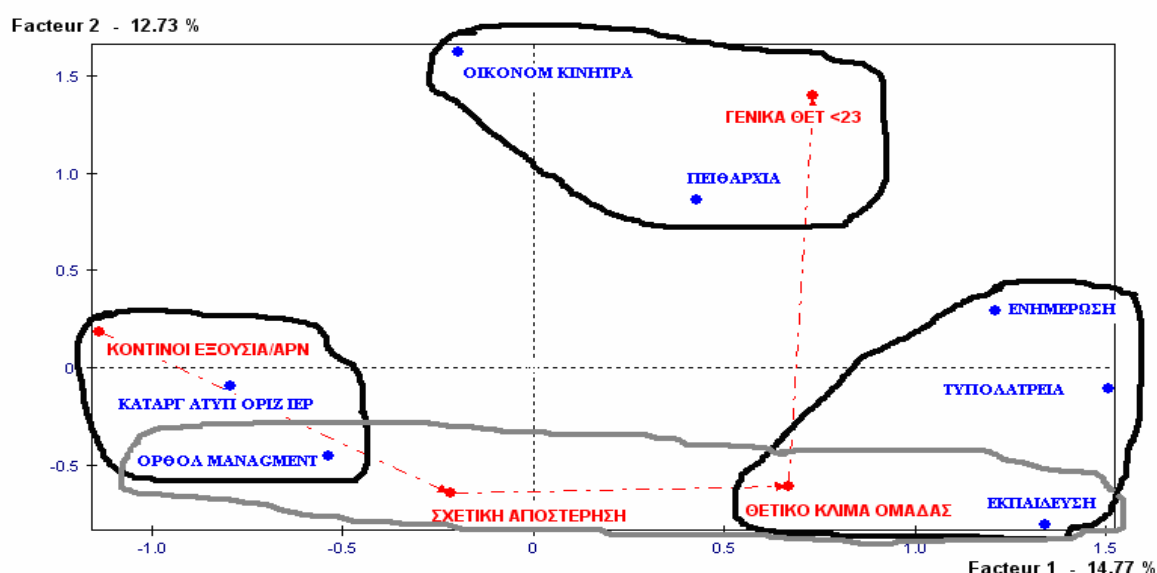
και ετερόνομους/ιδιοκεντρικούς, ενώ τα στελέχη θεωρούν ότι τα χαρακτηρίζει η συναισθηματική αστάθεια.

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τους κοντινούς στην εξουσία/αρνητικούς οι οποίοι χαρακτηρίζουν τους στρατεύσιμους αρνητικούς διαπροσωπικά και ετερόνομους/ιδιοκεντρικούς, ενώ τα στελέχη θεωρούν ότι τα χαρακτηρίζει η ετερονομία και είναι αρνητικοί διαπροσωπικά.

Η τρίτη και τελευταία ομάδα εμφανίζει θετικό κλίμα ομάδας και γενικά θετική στάση <23 και περιλαμβάνει όσους χαρακτηρίζουν τους στρατεύσιμους παραγωγικούς και θετικούς διαπροσωπικά ενώ θεωρούν ότι τα στελέχη τα χαρακτηρίζει η ευσυνειδησία/αυτεπάρκεια και η παραγωγικότητα.

4.2.27. 8^η επεξεργασία σχέσης στρατευσίμου με πλαίσιο κοινωνικής δράσης (Ε.Δ.)

Διάγραμμα 7: Ανάλυση αντιστοιχιών. Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία / προτάσεις στρατευσίμων για βελτίωση αποδοτικότητας



Στο ανωτέρω παραγοντικό διάγραμμα εμφανίζονται ομάδες στρατευσίμων. Η

πρώτη αποτελείται από τα άτομα που είναι *μικρότερα των 23 ετών* και παρουσιάζουν γενικά *θετική στάση* ως προς την πρόσληψη και τυπολογία της θητείας και προτείνουν ως μέτρα βελτίωσης της αποδοτικότητας στις Ε.Δ. *την πειθαρχία και την υιοθέτηση οικονομικών κινήτρων*.

Στη δεύτερη ομάδα επικρατεί το *θετικό κλίμα ομάδας* και το πιστεύω ότι η βελτίωση της αποδοτικότητας θα έρθει μέσω της *εκπαίδευσης, της τυπολατρίας και της ενημέρωσης*.

Στην επόμενη ομάδα συγκαταλέγονται τα υποκείμενα που εμφανίζονται ως *κοντινά σε εξουσία/αρνητικά* και υποστηρίζουν την ανάγκη *κατάργησης της άτυπης οριζόντιας ιεραρχίας και την επικράτηση ορθολογικού management*.

Τέλος, εμφανίζεται και μια ευρύτερη ομάδα που παρουσιάζει *θετικό κλίμα ομάδας ή σχετική αποστέρηση* και υποστηρίζει ότι η βελτίωση στην αποδοτικότητα θα επέλθει από *την εκπαίδευση και το ορθολογικό management*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

5.1. Συμπεράσματα

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν, συντίθεται μια εικόνα που αποτυπώνει με περιεκτικό τρόπο κάποια συμπεράσματα που αφορούν στους στρατευσίμους εντός του χώρου του Π.Ν.. Συγκεκριμένα:

Η **θητεία** προσλαμβάνεται -για διαφορετικούς λόγους- αρνητικά από το μεγαλύτερο αριθμό των στρατευσίμων με ποσοστό μικρότερο του 1/5 του δείγματος να εμφανίζει γενικά θετική στάση. Οι στρατεύσιμοι που εμφανίζουν *γενικά θετική στάση* είναι τοποθετημένοι σε *πολεμικό πλοίο* (από τις χειρότερες, κατά γενική ομολογία, τοποθετήσεις), βρίσκονται *μακριά από το σπίτι τους* κατά τη διάρκεια της θητείας και είναι *μικρότεροι των 23 ετών*. Οι κάτω των 23 ετών, *απόφοιτοι γυμνασίου, διπλωματούχοι ΙΕΚ ή τεχνικής σχολής* που προέρχονται από *κατώτερα οικονομικά στρώματα* επιζητούν την *προβλεπτικότητα*, είναι *ικανοποιημένοι από τις υλικοτεχνικές υποδομές αλλά όχι από την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων*, θεωρούν ότι η *εντός στρατού απασχόλησή τους έχει (έστω και μικρή) σχέση με τις σπουδές ή την πριν τη θητεία ενασχόλησή τους*, θεωρούν ότι *αξιοποιούνται παραγωγικά* και εμφανίζουν *γενική ικανοποίηση*. Αυτοί είναι που παρουσιάζονται ως *νομιμόφρονες/ολιστές*, πιστεύουν στην *κοινωνική διευκόλυνση* και εμφανίζουν *συνεργατική διάθεση*. Θεωρούν τους ανωτέρους τους *ευσυνείδητους και αυτεπαρκείς* και θεωρούν ότι οι έτεροι υπηρετούντες είναι *διαπροσωπικά θετικοί και παραγωγικοί*. Για αύξηση της αποδοτικότητας των στρατευσίμων προτείνουν την *πειθαρχία* και την *παροχή οικονομικών κινήτρων*. Τα συμπεράσματα αυτά έρχονται να επιβεβαιώσουν τα συμπεράσματα των Παπαστάμου & Κατερέλου (υπό έκδοση) και ειδικότερα τη διαπίστωση ότι είναι προτιμότερη η στράτευση σε μικρή (αμέσως μετά το λύκειο) ηλικία ή η πλήρης κατάργηση της θητείας και η λειτουργία των Ε.Δ. σε επαγγελματική βάση.

Εντελώς αντίθετη στάση εμφανίζουν οι *πλουσιότεροι, μεγαλύτεροι ηλικιακά (>24), κάτοχοι ανώτατης και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης*, οι *«βυσματίες»* και γενικά όλοι οι *«βουλευμένοι»* που με τη στάση τους κάνουν εμφανή τον κυνισμό που τους χαρακτηρίζει.

Το θέμα που απασχολεί ένα μεγάλο ποσοστό (συγκεκριμένα το 54,5 %) των στρατευσίμων είναι η *αξιοκρατία*, πράγμα που φανερώνει το μέγεθος της έλλειψης αντικειμενικών κριτηρίων μεταθέσεων, τοποθετήσεων, διαιρέσεων σε εργασίες και γενικά τη διάβρωση των Ε.Δ. από φαινόμενα νεποτισμού.

Το σύνολο των στρατευσίμων χαρακτηρίζει αρνητικά τους υπολοίπους συνυπηρετούντες του θεωρώντας ότι τους χαρακτηρίζει η *ετερονομία* και ο *ιδεοκεντρισμός*, ενώ παραγωγικούς τους θεωρεί ένα πολύ μικρό ποσοστό (κάτω του 1/5 του δείγματος).

Επίσης, αρνητικά χαρακτηρίζει και τα μόνιμα στελέχη του Π.Ν. (ιδίως τους υπαξιωματικούς) τα οποία θεωρούνται *παραγωγικά* από ένα πολύ μικρό αριθμό ερωτηθέντων (κάτω του 1/10 του δείγματος).

Οι οριζόντιες σχέσεις, δηλαδή αυτές που αναπτύσσονται μεταξύ στρατευσίμων αντιμετωπίζονται κυρίως με *ετερονομία* και *ιδεοκεντρισμό*, ενώ οι κάθετες (μεταξύ στρατευσίμων και μονίμων στελεχών) φαίνεται να είναι πιο αρνητικές αφού τις διέπει η *ετερονομία*, η *αρνητική διαπροσωπική συνδιαλλαγή* και η *συναισθηματική αστάθεια*.

Οι εμφανιζόμενες συμπεριφορές στη μονάδα καθώς και οι συχνότερες προσωπικές ενέργειες και πρακτικές φανερώνουν *αίσθηση αντιπαραγωγικού εγκλωβισμού* και *επίδειξη οκνηρίας* σε περισσότερους από τα 3/5 του δείγματος των στρατευσίμων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των στρατευσίμων, σχετικά με τα ισχύοντα στο χώρο που υπηρετούν, προκύπτει ότι οι απόψεις τους οδηγούν σε δύο επικρατέστερους παράγοντες: *την παραγωγική αξιοποίηση (33,35 %)* και *την αντιπαραγωγική ρουτίνα (περίπου το 28 %)*. Οι συνηθέστερες απαντήσεις τους είναι ότι «*μια συνηθισμένη μέρα στη μονάδα χαρακτηρίζεται από εργασίες ρουτίνας*» και ότι «*όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου σκέφτομαι άλλα πράγματα*». Από τα ανωτέρω εξάγεται το συμπέρασμα ότι, κατά τη γνώμη τους, οι στρατεύσιμοι δεν αξιοποιούνται ορθά κατά τη θητεία τους.

Σε γενικές γραμμές οι στρατεύσιμοι του δείγματος φαίνονται να είναι *ικανοποιημένοι*. Η ικανοποίηση τους προέρχεται κυρίως από *τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους*, από *το σύστημα ποινών* (που στο σημερινό Π.Ν. είναι ιδιαίτερα ελαστικό, κυρίως λόγω «πιέσεων» και παρεμβάσεων τρίτων), από *τη συμπεριφορά των αξιωματικών* και από *τις μεταθέσεις* (γεγονός αναμενόμενο αφού είναι μετατιθέμενοι στο «παραμεθόριο» νησί της Σαλαμίνας).

Όσον αφορά τη «λούφα», γενικά εντοπίζεται κυρίως στην χρήση πλαγίων μέσων («βυσμάτων») για τη λήψη μιας καλής μετάθεσης, στην αποφυγή αγγαρειών και στη χρήση πλαγίων μέσων για την τοποθέτηση σε πόστο της αρεσκείας του στρατεύσιμου. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαπίστωση ότι η μικρότερη εμφάνιση λούφας εντοπίζεται σε εργασίες των οποίων η διεκπεραίωση θα αποτελέσει αντικείμενο ελέγχου.

Η «λούφα» εντός στρατιωτικού πλαισίου θεωρείται, κατά κύριο λόγο, ότι είναι αντίδραση σε αρνητικές ενισχύσεις, θεσμοποιημένη πρακτική αυτοεξυπηρέτησης, αντίδραση σε προσωπική αποπλαισίωση και τέλος, αντίδραση στην αυστηρότητα και την αποστέρηση που δημιουργεί το στρατιωτικό πλαίσιο.

Σε προσωπικό επίπεδο, οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι έχουν «λουφάρει» αποφεύγοντας τις αγγαρείες, δηλ. εργασίες που εμφανίζονται περιστασιακά και είναι πέρα των καθηκόντων τους, χρησιμοποιώντας πλάγια μέσα για να τοποθετηθούν σε ένα «καλό» πόστο και σε εργασία που δεν είναι ελκυστική. Αντίθετα, ελάχιστο ποσοστό εμφανίζεται να «λουφάρει» σε εργασίες η διεκπεραίωση των οποίων μπορεί να ελεγχθεί.

Τα αποτελέσματα έδειξαν (έτσι πιστεύουν οι άλλοι στρατεύσιμοι δηλαδή) ότι πρώτοι στη «λούφα» έρχονται οι «βυσματίες», ακολουθούν τα «άτομα υψηλού οικονομικού επιπέδου» και οι «αντιμilitarιστές», ενώ λιγότερο «λουφαδόρου» φαίνεται να είναι τα «άτομα προερχόμενα από χωριά» και οι «militarιστές».

Στην άμεση ερώτηση αν σχετίζεται η «λούφα» με την ύπαρξη «βύσματος» η απάντηση είναι σχεδόν απόλυτη: «ναι».

Καλύτερο βύσμα θεωρείται ότι είναι ο πολιτικός και τη δεύτερη θέση καταλαμβάνει ο ανώτατος αξιωματικός του όπλου στο οποίο υπηρετεί ο στρατεύσιμος (στην προκειμένη περίπτωση ανώτατος αξιωματικός του Π.Ν.).

Αυτοί που -από τις απαντήσεις- φαίνεται να «λουφάρουν» περισσότερο είναι οι άνω των 24 ετών, παιδιά βιομηχάνων/βιοτεχνών, κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων, κοντινοί στην εξουσία (έχουν τοποθετηθεί σε υπηρεσίες διοικητών), όσοι παρουσιάζουν αρνητική ταυτοτική επένδυση ως προς τη θητεία, τους απασχολεί η αξιοκρατία (!!!)⁴⁰, θεωρούν ότι η καθημερινή τους ενασχόληση είναι αντιπαραγωγική ρουτίνα και εμφανίζουν γενική δυσάρεσκειά από όλες τις συνθήκες εντός του χώρου της θητείας. Γενικά, διακατέχονται από ατομικιστικό και αντιομαδικό πνεύμα, πιστεύουν ότι ο ιδανικός ηγέτης είναι ο ανώτερος/πραγματογνώμων ηγέτης, είναι ισχυρογνώμονες, πριμοδοτούν την ανυπακοή, ακολουθούν πρακτικές αντί-Milgram και

⁴⁰ αν και αυτοί είναι βολεμένοι από τα «βύσματά» τους

πρεσβεύουν ότι ο σκοπός αγιάζει τα μέσα. Επίσης, διεκδικούν την προβλεπτικότητα ενώ εκλογικεύουν τη «λούφα» παρουσιάζοντας τη σαν θεσμοθετημένη πρακτική αυτοεξυπηρέτησης, αντίδραση σε προσωπική αποπλαισίωση και αντίδραση σε αυστηρότητα/αποστέρηση που προκαλεί το στρατιωτικό πλαίσιο. Ακόμα, θεωρούν τους άλλους στρατευσίμους ετερόνομους και ιδιοκεντρικούς, πιστεύουν ότι τα μόνιμα στελέχη τα χαρακτηρίζει η ετερονομία και είναι διαπροσωπικά αρνητικοί, ενώ για να αυξηθεί η αποδοτικότητα προτείνουν την κατάργηση της άτυπης οριζόντιας ιεραρχίας⁴¹ και την υιοθέτηση ορθολογικού management.

Είναι αποκαλυπτικό το γεγονός ότι δεν υπάρχει ή υπάρχει πολύ μικρή σχέση αντικειμένου εργασίας εντός στρατού με τις σπουδές του στρατευσίμου ή/και την απασχόληση του προτού καταταγεί, πράγμα που υποδηλώνει την αντιπαραγωγική και μη ορθολογική αξιοποίηση των γνώσεων ή των επαγγελματικών δεξιοτήτων των στρατευσίμων κατά τη διάρκεια της θητείας τους.

Οι προτεινόμενες για την αποδοτικότητα λύσεις είναι επτά, αλλά το ορθολογικό management είναι η προτεινόμενη λύση από το 1/2 (και πάνω) των ερωτηθέντων. Εδώ εκφράζεται η ανάγκη ύπαρξης αξιοκρατίας στις μεταθέσεις, στη διανομή ειδικοτήτων και στις τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας και όλα αυτά, από άτομα που βρίσκονται (στο σύνολό τους) στο συγκεκριμένο χώρο εξαιτίας της εμπλοκής κάποιου «βύσματος».

Είναι ολοφάνερο ότι ο νέος θεωρεί τη στρατιωτική θητεία «αναγκαίο κακό», ένα ορόσημο στη ζωή του, μια εμπειρία μοναδική, που όμως θα ήθελε να αποφύγει. Ο στρατευμένος γνωρίζει ότι αυτό που ζει είναι μια περιπέτεια με αρχή και τέλος, τέλος που έρχεται όλο και πιο κοντά, ειδικά μετά τις αλλεπάλληλες μειώσεις της διάρκειας της στράτευσης. Με το πέρας της στρατιωτικής του θητείας θα επιστρέψει στην πολιτική ζωή και σε αυτή θα παραμείνει, σε αντίθεση με τα μόνιμα στελέχη. Η γνώση και μόνο του γεγονότος αυτού, τον εντάσσει σε ένα τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς που τον οδηγεί στην αντιμετώπιση του στρατού από τη σκοπιά του «πελάτη» ενός οργανισμού τεραστίων διαστάσεων του οποίου χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες, αλλά και χρησιμοποιείται από αυτόν, χωρίς να το έχει επιλέξει. Έτσι, προσπαθεί να προσαρμόσει την συμπεριφορά του κρίνοντας, αλλά κυρίως κατακρίνοντας, το χώρο

⁴¹ δεν είναι εύκολο το «βύσμα» τους να επηρεάσει τους συναδέλφους τους όπως επηρεάζει τα μόνιμα στελέχη

αυτό, είτε όσον αφορά στις δομές υποδοχής και εκπαίδευσής του, είτε στη συμπεριφορά των στελεχών του, είτε τέλος, την πληρότητα και καταλληλότητα των υλικοτεχνικών υποδομών που τον «φιλοξενούν» (Παπαστάμου & Κατερέλος, υπό έκδοση). Το τι σημαίνει στρατός και θητεία τα έχει μάθει από άλλους που υπηρέτησαν πριν από αυτόν, αλλά και από φήμες που διαδίδονται από τον τύπο, το κινηματογράφο, κλπ. Αποτέλεσμα αυτού είναι να εισέρχεται στο πλαίσιο του στρατού προκατειλημμένος και συνήθως αρνητικά διακείμενος ενώ είναι πεπεισμένος ότι στο χώρο αυτό ευδοκιμούν πρακτικές κοινωνικής οκνηρίας και νεποτισμού. Στη συνέχεια, η απασχόληση των στρατευσίμων ως δωρεάν εργατικού δυναμικού, σε βάρος της ουσιαστικής και δυνητικά ελκυστικής εκπαίδευσης, μοιραίο είναι να του δημιουργεί την αίσθηση ότι ζει σε ένα κενό χαμένου χρόνου, όπου κυριαρχούν συναισθήματα ανίας και προσωπικής τελμάτωσης.

Αυτή η αρνητική στάση είναι εντονότερη στους άνω των 24 ετών, στους κατόχους ανώτατης και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, στους οικονομικά ευκατάστατους και σε αυτούς που διαθέτουν «βύσμα», το οποίο τους «έχει βολέψει» σε υπηρεσίες κοντά στο σπίτι τους αλλά και σε θέσεις κοντά στην εξουσία (γραμματείς και οδηγοί διοικητών, γραφεία υπουργών, κ.ά.). Αντίθετα, οι στρατεύσιμοι κάτω των 23 ετών, οι λιγότερο μορφωμένοι, όσοι υπηρετούν μακριά από το σπίτι τους ή/και ανήκουν σε χαμηλά κοινωνικό-οικονομικά στρώματα εμφανίζονται πιο θετικοί απέναντι στο θεσμό της θητείας αν και, συνήθως, δεν είναι ευνοημένοι από το σύστημα μεταθέσεων και τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας.

Μια πιθανή εξήγηση του «παράδοξου» αυτού φαινομένου είναι η «αρνητική ταυτοτική επένδυση» που υφίστανται τόσο τα μεγαλύτερα ηλικιακά άτομα όσο και τα πιο μορφωμένα, η σχετική αποστέρηση που είναι πιο έντονη στους οικονομικά ευκατάστατους άρα και πιθανώς πιο «καλομαθημένους», η χρονική στιγμή που αναγκάζονται να υπηρετήσουν να είναι η πιο ακατάλληλη για την σταδιοδρομία των ηλικιακά μεγαλύτερων ή/και όσον έχουν περατώσει τις σπουδές τους, η μεγαλύτερη εκλογίκευση της «λούφας» όσων έχουν την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν κάποιο μέσο για να περάσουν καλύτερα και τέλος ο κυνισμός που αναδύεται στους ανθρώπους όταν βρίσκονται σε συνθήκες διαφορετικές, σκληρές και ανταγωνιστικές. Ακόμα, αυτός που βρίσκεται πλησίον του σπιτιού του και των αγαπημένων προσώπων πιθανό να θεωρεί χρέος του να προσπαθήσει να βρίσκεται κοντά τους ή να αισθάνεται πιο έντονη την ανάγκη αυτή. Με άλλα λόγια, ίσως στα άτομα αυτά η εκλογικευτική εξισορρόπηση ανάμεσα στην ασφάλεια-αυτοσυντήρηση και στη

διεκδίκηση ενός δυναμικού αυτοπροσδιορισμού και αυτοπραγμάτωσης, καθώς και η τάση απάθειας αλλά και σε κάποιο βαθμό κυνικής υιοθέτησης ατομοκεντρικών πρακτικών να σηματοδοτεί τη σκέψη και συμπεριφορά τους.

Ο μικρότερος ηλικιακά ίσως μέσα από την εμπειρία της στράτευσης να βρίσκει μια ευκαιρία ανεξαρτητοποίησης, να αισθάνεται ότι του δίνεται η ευκαιρία να βιώσει μια μοναδική εμπειρία, μια περιπέτεια, να αναζητά πρότυπα μέσα σε αυτό το χώρο, η απλά να βρίσκει μια ευκαιρία να σκεφτεί την μελλοντική του πορεία στη ζωή. Ο λιγότερο μορφωμένος ή ο κοινωνικο-οικονομικά υποδεέστερος να αναζητά μια ευκαιρία απόκτησης γνώσεων ή ευκαιριών που θα γίνουν αρωγοί στην κοινωνικο-οικονομική του ανέλιξη. Ο στρατεύσιμος του οποίου ο τρόπος διαμονής απέχει αρκετά από τον τόπο που υπηρετεί τη θητεία του ίσως να είναι πιο προετοιμασμένος ή πιο αποφασισμένος για τον αποχωρισμό από τα αγαπημένα του πρόσωπά ή να θεωρεί ότι δε μπορεί να κάνει και πολλά για να αλλάξει την κατάσταση.

Οι λόγοι που οδηγούν τους νέους να συμπαθούν ή να αντιπαθούν το θεσμό του στρατού, μπορούμε να πούμε πως είναι τόσο ψυχολογικής όσο και κοινωνικής υφής. Πράγματι, η έννοια της στράτευσης είναι τελείως υποκειμενική, κυρίως λόγω της συναισθηματικής, θετικής ή αρνητικής, τοποθέτησης του ατόμου, όπως αυτή καθορίζεται από τις ήδη υπάρχουσες αναπαραστάσεις, ταυτοποιήσεις, προσδοκίες και φόβους του για τα αρχέτυπα της εξουσίας. Επίσης, η στάση του ατόμου απέναντι στη στράτευση καθορίζεται και από την αξιολόγηση που κάνει για τη θητεία που καλείται να εκτελέσει. Κάθε άτομο όμως, για να πλάσει την έννοια της στράτευσης, επιλέγει και δίνει μεγαλύτερη έμφαση σε εκείνα τα χαρακτηριστικά και ιδιότητες της θητείας, τα οποία είναι πιο θετικά ή πιο αρνητικά για αυτόν κάνοντας κάθε αξιολόγηση ιδεοκεντρική (Solomon, 1954).

Ένα εύλογο ερώτημα που ανακύπτει είναι εάν υπάρχουν θετικά στοιχεία για τον στρατεύσιμο στην θητεία; Κι όμως, υπήρξαν εποχές κατά τις οποίες η έννοια του στρατού εμπεριείχε αρκετές θετικές έννοιες (ίσως περισσότερες θετικές από αρνητικές) και αυτό τόσο λόγω της ηλικίας στράτευσης (που ήταν κατά μέσο όρο πολύ μικρή), όσο και λόγω της αντιμετώπισης του στρατού από την κοινωνία που ήταν θετικότερη από την επικρατούσα σήμερα.

Έτσι, πιστευόταν ότι αν και το περιβάλλον του στρατού ήταν δυσχερές, είχε να παρουσιάσει αρκετά θετικά χαρακτηριστικά τα οποία βέβαια θα ασκούσαν έλξη μόνο σε άτομα με ολοκληρωμένη προσωπικότητα και με υψηλό κοινωνικό επίπεδο (από

αυτή την κατηγορία προέρχονταν τα μόνιμα στελέχη του Π.Ν.) ενώ θα ήταν απόλυτα αναγκαία για κάθε άλλη περίπτωση ατόμου λιγότερο κοινωνικού, αμόρφωτου, άπειρου και μικρού σε ηλικία. Συγκεκριμένα, η γενικότερη κοινωνική χρησιμότητα του στρατού στηριζόταν στην συντελούμενη από αυτόν τυποποίηση και εδραίωση των ηθικών τάσεων που «όφειλαν» να εμφανίζουν τα άτομα. Γενικά πιστευόταν ότι εάν ο νέος δεν αποδεχόταν το στρατό ως φορέα κοινωνικών πίστευων δεν θα μπορούσε να ωριμάσει, θα δυσκολευόταν να αποδεχθεί τις κοινωνικές του ευθύνες και δε θα εμφάνιζε κοινωνική προσαρμογή ευθυγραμμισμένη με τις κρατούσες κοινωνικές αξίες (Solomon, 1954).

Επίσης πιστευόταν ότι κατά την στρατιωτική θητεία δίνεται μια μοναδική ευκαιρία αποκατάστασης της κοινωνικής και ηθικής συνέχειας των γενεών. Θεωρείτο ότι η στράτευση αναχαιτίζει τη νεανική ορμή και την εφηβική επαναστατικότητα, δίνει στους νέους την ευκαιρία ωρίμανσης, ενώ, ταυτόχρονα, δίνει στους πρεσβυτέρους το χρόνο και την ευκαιρία να γνωρίσουν τη νεότερη γενεά και να την κατανοήσουν αμβλύνοντας το χάσμα των γενεών (Solomon, ό.π.π.).

Ακόμα, πιστευόταν ότι η θητεία παρέχει πολιτιστική υποστήριξη. Ο ίδιος ο στρατός είναι ένα πολιτιστικό σύνολο που έχει όλη τη δύναμη ώστε να χαρακτηρίζει ανεξίτηλα τα άτομα, αναλόγως με το αν αυτά αποδέχθηκαν και υπέστησαν ή όχι τη στράτευση. Παραδοσιακά οι Ε.Δ. στηρίζουν τα καθεστώτα και πρεσβεύουν τη σταθερότητα και την ομοιογένεια μέσω άκρατου συντηρητισμού και ενός γραφειοκρατικού συστήματος. Επί πλέον έχουν σκοπό σαφέστατα καθορισμένο και γνωστό, ενώ κατέχουν, για την επίτευξη αυτού του στόχου, μέσα πολύ υψηλά, τόσο ιδεολογικά (την ηθική συνείδηση, την συναίσθηση του χρέους, την αγάπη προς τους συναδέλφους, την αυτοθυσία κ.λ.π.) όσο και υλικά, τα οποία και θέτουν ως απαραίτητους όρους για τη συμμετοχή και ομαλή διεκπεραίωση των μελών τους. Οι αρχές αυτές, τις οποίες καθορίζει η εσωτερική τάξη και ιεραρχία, καθορίζουν περαιτέρω τις Ε.Δ., αλλά διαχωρίζουν αυτές από τα υπόλοιπα ομαδικά πολιτιστικά μορφώματα. Είναι ευνόητο ότι εφόσον ο στρατός αποτελεί τόσο ισχυρό πολιτιστικό μόρφωμα (ίσως το ισχυρότερο), θα πρέπει να παρέχει ισχυρή πολιτιστική στήριξη σε όσους εισέρχονται σε αυτόν. Η σημασία του γεγονότος αυτού δηλώνεται στις περιπτώσεις που το άτομο δεν επιζητεί την στήριξη είτε την αποποιείται ή τέλος στις περιπτώσεις που το άτομο αυτό δεν γίνεται αποδεκτό από το στρατό. Παράδειγμα ο Έλληνας μέχρι πριν λίγα χρόνια θεωρούσε ύβρη τον χαρακτηρισμό «ανίκανος» (γνωστό και ως Ι5) και μέγιστη προσβολή τη μη αποδοχή του στο στρατό ακόμα και

για λόγους υγείας. Το στίγμα αυτό (του «γιωτά») τον ακολουθούσε παντού και για πάντα, ενώ τον απέκλειε και επίσημα από κάποιες δυνατότητες όπως για παράδειγμα το διορισμό του στο δημόσιο τομέα.

Στη σημερινή εποχή έχει επέλθει μια κυριαρχία των αρνητικών χαρακτηριστικών της στράτευσης. Μεταξύ αυτών είναι δυνατό να υπαχθεί το σύνολο των συνθηκών του στρατιωτικού περιβάλλοντος, οι οποίες είναι δυσχερείς για τον νέο. Η όποια δυσχέρεια μεγαλοποιείται από την ασάφεια την οποία δημιουργούν οι πληροφορίες για το στρατό αφού τα γεγονότα βιώνονται διαφορετικά από κάθε άτομο, ενώ οι πληροφορίες προέρχονται από υποκειμενικές εμπειρίες ή από μυθεύματα και ανέκδοτα φίλων, από εφημερίδες, περιοδικά, τον κινηματογράφο, τη τηλεόραση κ.ά., όπου η ωραιοποίηση και η δραματοποίηση αντιμάχονται η μία την άλλη δημιουργώντας μια μόνο βέβαιη εντύπωση, την αβεβαιότητα περί του τι είναι στρατός και θητεία.

Τα παραπάνω, κάποιες φορές, συνιστούν δυσοίωνα προοπτική. Πλην όμως υφίστανται σπουδαιότεροι λόγοι για την αρνητική τοποθέτηση του νέου έναντι του στρατού. Σαν τέτοιοι λόγοι θα μπορούσαν να θεωρηθούν, όπως προκύπτουν από την έρευνα μας, η περιχαράκωση και η στεγανότητα του στρατιωτικού πλαισίου, μαζί με τη σχεδόν μοναδική του ιδιότητα να αποστερεί ορισμένα συνηθισμένα καθημερινά αγαθά και να προεικάζει την απώλεια του προσωπικού κύρους του στρατευσίμου. Ίσως αυτή να είναι η εξήγηση γιατί οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, οι ανήκοντες σε υψηλά κοινωνικό-οικονομικό-μορφωτικά επίπεδα δυσανασχετούν και τίθενται τόσο έντονα ενάντια στη θητεία. Άλλος λόγος ίσως είναι η υποτιμημένη θέση που κατέχει ο ίδιος ο θεσμός, αυτός καθεαυτός, του στρατού στη σημερινή πραγματικότητα. Το γεγονός δηλαδή, ότι ο στρατός συνιστά ομάδα περιχαρακωμένη από ανελαστικούς νόμους, διατάξεις για το κάθετι, και πιστεύω ιδιάζοντα, μέσα σε ένα ευρύτερο σύνολο, την κοινωνία. Η έντονη διαφοροποίησή του τον καθιστά εξω-ομάδα και δημιουργεί ένα είδος φόβου και αποξένωσης σε όσους δεν ανήκουν σε αυτόν. Τα συναισθήματα αυτά προκύπτουν από τη σημερινή πραγματικότητα η οποία επιτάσσει ο σύγχρονος άνθρωπος να αναπτύσσεται και να ζει σε περιβάλλοντα δημοκρατικά και ελεύθερα και όχι δεσποτικά και διεπόμενα, όπως ο στρατός, από ακλόνητη τάξη και επιθετικότητα. Πόσο μάλλον όταν η τάξη και επιθετικότητα δεν έχουν λογικό υπόβαθρο και δημιουργούν αισθήματα φόβου και αποξένωσης. Επιπρόσθετα, η επιτέλεση του στρατιωτικού καθήκοντος, παρά τις βαρύγδουπες δηλώσεις και την προσπάθεια της Πολιτείας να την εξιδανικεύσει, θεωρείται συνήθως σαν ποινή από

τα άτομα που την υφίστανται. Κάτι σαν τιμωρία και μάλιστα τόσο μεγαλύτερη όσο πιο σοβαρά είναι τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, όπως η φύλαξη συνόρων, η υπηρεσία σε πολεμικά πλοία, κ.λ.π.

Από τα παραπάνω, προκύπτει ότι οι στάσεις που αναπτύσσονται κατά της έννοιας της στράτευσης είναι περισσότερες αρνητικές παρά θετικές. Γενικά, οι νέοι αντιμετωπίζουν τη στράτευση με άγχος το οποίο κορυφώνεται, όσο πλησιάζει η στιγμή που θα φανεί η πύλη του στρατοπέδου, το πέραςμα της οποίας επιφέρει αιφνίδια ρήξη στην ιστορική συνέχεια του ατόμου διότι θεωρείται το σημείο πέραν του οποίου ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο που αρχίζει όμως με την απόλυτη παραδοξότητα. Η αιφνίδια μεταβολή προς το νέο αυτό τρόπο ζωής είναι ιδιαίτερα τραυματική και οι νέοι ενήλικες χωρίς ενδιάμεσο σταθμό βρίσκουν τον εαυτό τους κάτω από την τάξη ενός αυτοκυβερνόμενου καθεστώτος, όπου πρέπει να μάθουν να πράττουν νέα πράγματα, μέσα σε ένα περιβάλλον χωρίς μυστικότητα και χωρίς παρουσία του θηλυκού στοιχείου (Perl, 1953). Άλλωστε τα αποτελέσματα της έρευνας συνηγορούν υπέρ των ανωτέρω απόψεων.

Όπως αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος πονήματος, «λούφα» σημαίνει ότι αποφεύγω ευθύνες, δεν δίνω σημασία σε λεπτομέρειες, μειώνω την προσπάθεια που κάνω σε μια δουλειά για να εξοικονομήσω περισσότερο ελεύθερο χρόνο, ξεκούραση, κ.λ.π. Αυτή η στάση των μελών καθίσταται μεγάλο πρόβλημα σε μια ομαδική εργασία αφού αναιρούν τα οφέλη που βρίσκονται ακριβώς στο γεγονός ότι κάποια άτομα συνεργάζονται, ενώνουν τις δυνάμεις τους, για να πετύχουν ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Σε μια ομαδική εργασία, είναι πολύ δύσκολο να απομονώσει κανείς και να επιβραβεύσει την συμμετοχή του κάθε μέλους ξεχωριστά (αυτό βέβαια εξαρτάται και από το μέγεθος της ομάδας αλλά και από την εργασία που καλούνται να φέρουν εις πέρας). Έτσι, όταν ο στρατεύσιμος προσπαθεί να «λουφάρει» σε μια ομαδική εργασία, πρώτον η στάση αυτή δίνει το κίνητρο ή το αντί-κίνητρο στους υπόλοιπους να την ακολουθήσουν και δεύτερον η εργασία δεν γίνεται αν δεν υπάρχει κάποιος να επιβλέπει συνεχώς τους ενασχολούμενους με το διαταχθέν έργο.

Γεγονός πάντως είναι ότι επειδή σε μια ομαδική εργασία υπάρχει μικρότερη σχέση μεταξύ της προσφοράς ενός στρατεύσιμου και της επιβράβευσης, της αναγνώρισης ή της αποφυγής τιμωρίας, ο στρατεύσιμος θα χάσει πολύ λιγότερο εάν λουφάρει σε μια τέτοια εργασία, παρά εάν εκτελούσε κάποιο ατομικό καθήκον. Όσο αυξάνεται ο αριθμός των εμπλεκόμενων σε μια εργασία, τόσο μειώνεται το κόστος

που θα έχει για κάθε μέλος η αύξηση της «λούφας» του στη δουλειά. Αυτή η τακτική κάθε μέλους, μειώνει τη συνολική παραγωγή της ομάδας. Σε μια ακραία περίπτωση (όχι τόσο ακραία για το στρατό), η λούφα μπορεί να ακυρώσει όλα τα πλεονεκτήματα που θα είχε η ομαδική εργασία. Η πιο συνηθισμένη λύση που συναντάμε στο στρατό (και όχι μόνο) είναι η προσθήκη ενός κατώτερου μόνιμου στελέχους στην ομάδα, με σκοπό να επιβλέπει την απόδοση των στρατευσίμων. Εδώ όμως εμφανίζεται το ίδιο πρόβλημα. Ποιος θα εμποδίσει τον υπαξιωματικό στο να λουφάρει; Ποιος θα επιβλέπει λοιπόν τον υπαξιωματικό; Αν συνεχίσουμε αυτόν τον απλό συλλογισμό, συνειδητοποιούμε το λόγο της χαμηλής παραγωγικότητας του στρατού (όπως και κάθε δημόσιου ή ιδιωτικού οργανισμού που εμπεριέχει ομαδική εργασία) αλλά και την αναγκαιότητα εναλλακτικών τρόπων διοίκησης που θα στηρίζονται σε παρεχόμενα κίνητρα.

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που οδηγούν το στρατεύσιμο στη λούφα. Αυτοί είναι είτε εσωτερικοί (προσωπικά πιστεύω, τρόπος αντιμετώπισης καταστάσεων, άλυτα προσωπικά προβλήματα, κ.λ.π.), είτε εξωτερικοί (γενικότερο κλίμα που επικρατεί, παρέες, τρόπος διοίκησης, συμπεριφορά συν-στρατευμένων, κ.λ.π.). Γενικά, θα μπορούσαμε να ταυτίσουμε τους εσωτερικούς λόγους με τους ψυχολογικούς και τους εξωτερικούς με τους κοινωνικούς.

Οι εσωτερικοί μπορούν να συμπεριληφθούν στον όρο προσωπικότητα, που με απλά λόγια είναι το σύνολο των ψυχοπνευματικών δυνατοτήτων μέσω των οποίων το άτομο συναλλάσσεται με τον εαυτό του και το περιβάλλον. Εδώ θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και τα σωματικά (βιολογικά) και τα διανοητικό-συναισθηματικά (ψυχικά) χαρακτηριστικά του ατόμου, οι τρόποι που ενεργεί, οι στάσεις του έναντι της πραγματικότητας (επιθυμίες, πεποιθήσεις) κι ακόμα αυτό που αποκαλείται χαρακτήρας, που είναι η δύναμη και η ευστοχία με την οποία εκφράζονται τα ανωτέρω. Η προσωπικότητα χαρακτηρίζεται από τη μοναδικότητα, την πλαστικότητα, την προσαρμοστικότητα, την αυτοκριτική ικανότητα και την απαρτιωτική ή ολοκληρωτική ικανότητα (βαθμός δυναμικής συνθέσεως των ροπών του ατόμου υπό την επίδραση του περιβάλλοντος).

Στους εξωτερικούς παράγοντες περιλαμβάνονται τα πιστεύω της εποχής, ο χώρος από τον οποίο προέρχεται ο στρατευμένος (επαρχία ή αστικό κέντρο), η φυσική γειτνίαση του χώρου που θα υπηρετήσει τη θητεία του με τον τόπο διαμονής του, το κοινωνικό στρώμα από το οποίο προέρχεται, τα πολιτικά του πιστεύω, τα πιστεύω του κοντινού του περίγυρου για το στρατό, το μορφωτικό, το οικονομικό του

επίπεδο, η ύπαρξη ή όχι «βύσματος» κ.ά.. Επίσης σημασία έχει η χρονική συγκυρία της στράτευσης για το καθένα, με την έννοια του αν τον βρήκε σε μια κρίσιμη στιγμή για τη ζωή ή την καριέρα του ή ήρθε σε μια στιγμή που δεν είχε κάτι στη ζωή του που αναγκαστικά θα διακοπεί. Επίσης, σημασία έχει το σώμα των Ε.Δ. (στρατός ξηράς, αεροπορία ή ναυτικό) στο οποίο θα υπηρετήσει τη θητεία του, οι κοινωνικοπολιτικές συνθήκες που επικρατούν, το συγκεκριμένο ή διάφορα στρατόπεδα που θα αποτελέσουν τους χώρους κοινωνικής δράσης του το διάστημα της θητείας, οι προϊστάμενοι του, οι υπόλοιποι συνάδερφοι του, η ύπαρξη ή όχι ερωτικού συντρόφου στη ζωή του, τυχόν οικογενειακά προβλήματα, προβλήματα υγείας ή άλλου είδους θέματα που τον επηρεάζουν.

Οι στρατεύσιμοι παραθέσουν σωρεία λόγων για να εξηγήσουν τη «λούφα» τους: Η *κούραση* είναι μια συχνή δικαιολογία. Είναι αλήθεια ότι οι στρατιωτικές απαιτήσεις αποτελούν, σε μικρό ή μεγάλο βαθμό, για όλους τους στρατευσίμους μια νέα σωματική συνθήκη, δυσχερή ιδιαίτερα για τους μη εθισμένους στη παρατεταμένη σωματική καταπόνηση. Σε αντίθεση με αγρότες και εργάτες, οι πνευματικά απασχολούμενοι δέχονται την σωματική καταπόνηση, κυρίως κατά την εκπαίδευση, σαν ιδιαίτερα πιεστική συνθήκη. Από την άλλη πλευρά, η άσκηση κατά την εκπαίδευση των νεοσύλλεκτων προάγει μεν τη σωματική ικανότητα των επιστημόνων και τεχνικών, αλλά όχι των χειρωνακτών. Σε αυτούς είναι δυνατόν η κόπωση να μη συνιστά καταπόνηση σαν φυσικό επακόλουθο του μυϊκού έργου, αλλά σαν προσλαμβάνουσα πιεστικών ψυχολογικών συντελεστών λόγω των ειδικών απαιτήσεων της εκπαίδευσης, κατά την οποία ζητείται από το άτομο να ενεργοποιήσει τη μνήμη, την προσοχή, την κρίση, την πρωτοβουλία και κάθε νοητική ικανότητά του. Με τις σημερινές απαιτήσεις του στρατού για εξειδικευμένη εκπαίδευση μέσα σε ελάχιστο χρονικό διάστημα, ο στρατευμένος πρέπει να μάθει και να αυτοματοποιήσει συνδυασμούς νέων δραστηριοτήτων, σε σημείο που η μυϊκή κόπωση, ως ποσοτική καταπόνηση, να έχει ελάχιστη σημασία. Επίσης, η συνεχής ετοιμότητα του νέου σε οτιδήποτε κάνει (χαιρετάει, αναφέρεται, τρώει, ντύνεται, κ.λ.π.) και η υποχρέωση να το κάνει με συγκεκριμένο τρόπο, σε συγκεκριμένο χρόνο και εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος είναι ένας σοβαρός παράγοντας έκλυσης άγχους και κόπωσης.

Οι *μεταβολές των συνθηκών διαβίωσης* είναι ένα μεγάλο κεφάλαιο στο θέμα στρατός. Παρόλο που οι συνθήκες γίνονται ολοένα και καλύτερες δεν παύουν να αποτελούν κάτι καινούργιο και καθόλου ευχάριστο για το νεοσύλλεκτο. Οι βασικές

μεταβολές που υφίσταται είναι στα θέματα διατροφής, ενδύσεως/υποδήσεως, και τέλος, στις συνθήκες ύπνου.

Η μεταβολή της διατροφής συνίσταται στην παροχή περιορισμένης ποικιλίας και στο μη ενδεδειγμένο τρόπο παρασκευής και παροχής του φαγητού στο στρατεύσιμο.

Ο στρατεύσιμος καλείται να φάει σε αυστηρά προκαθορισμένη και περιορισμένη ώρα και πάντοτε ομαδικά. Το φαγητό παρέχεται χωρίς την επιθυμητή θερμοκρασία, χωρίς ποικιλία (γιατί ακόμα και αν αυτή υφίσταται εξαφανίζεται από την μίξη των εδεσμάτων μέσα σε ένα και μόνο σκεύος που, θα είναι είτε η γνωστή «καραβάνα» είτε ένας δίσκος) και χωρίς την παροχή άλλων μέσων εστίασης. Από αυτά και μόνο καταλαβαίνουμε πόσο διαφορετικός είναι ο τρόπος εστίασεως από αυτόν που είχε συνηθίσει στον προσωπικό του βίο το νέο άτομο. Γενικά, η αλλαγή του διαιτολογίου προσφέρει το υλικό για την λίαν εύγλωττη ψυχολογική στάση του ατόμου απέναντι στο νέο περιβάλλον, η κατά του οποίου εχθρότητα σπάνια εκφράζεται ανοιχτά, αλλά μόνο (τουλάχιστον στην αρχή) συγκαλυμμένα, όπως στην περίπτωση όπου το στρατιωτικό συσσίτιο σχολιάζεται περιφρονητικά. Πιο συχνά η περιφρονητική στάση δηλώνεται πλαγίως, με τη μορφή αποφυγής λήψεως του συσσιτίου και τη συντήρηση μέσω αγοράς γλυκισμάτων και άλλων εδεσμάτων από το κυλικείο του στρατοπέδου ή μέσω τροφίμων που αποστέλλονται από τους οικείους τους είτε ταχυδρομικώς είτε φτάνουν σε αυτούς με άλλους τρόπους. Σε αυτή την τελευταία περίπτωση είναι προφανής η εξάρτηση του ατόμου από το οικογενειακό περιβάλλον ή η προσπάθεια να κρατήσει κάποιους δεσμούς με αυτή και τον «έξω κόσμο».

Η μεταβολή της ένδυσης και υποδήσης είναι συνθήκη κάθε άλλο παρά αμελητέα. Καταρχήν, το άκομψο ντύσιμο των πρώτων ημερών της κατάταξης έχει συγκεντρώσει την εχθρότητα ποικίλων πηγών, τόσο εκτός στρατού, όπως από γελοιογράφους, όσο και από τους ίδιους τους στρατευσίμους. Από τη μεριά τους συχνά παρατηρείται σκωπτική διάθεση έναντι της άκομψης στολής, κατευθυνόμενη, όχι μόνο έναντι των άλλων, αλλά και έναντι του ίδιου του εαυτού τους, όπως στις περιπτώσεις που το άτομο παραποιεί και οδηγεί τη στολή του, σκόπιμα, προς τη γελοιότητα. Το ουσιαστικό πρόβλημα με την ένδυση είναι η έλλειψη επιλογής που εξαλείφει το προσωπικό γούστο και τη διαφορετικότητα (αυτός άλλωστε είναι ο σκοπός της στολής) κάτι που το άτομο δε μπορεί να το αποδεχθεί εύκολα. Δευτερεύον θέμα είναι οι δυσκολίες που προκύπτουν από την καθυστέρηση της

αλλαγής των στολών κατά τις περιόδους χειμώνα και θέρους (για παράδειγμα, πολλή «βαριά» ενδυμασία με ζεστές συνθήκες κ.λ.π.), όπου τότε είναι δυνατό η εχθρότητα να εκφραστεί ανοιχτά και μάλιστα δικαιολογημένα.

Το πρόβλημα της ένδυσης ήταν πολύ εντονότερο στο παρελθόν, όπου ο στρατεύσιμος έπρεπε να φοράει τη στολή και εκτός στρατοπέδου. Ανεξάρτητα από το βαθμό προσήλωσης στο στρατιωτικό καθήκον, η επιθυμία να αφαιρέσει, έστω και προσωρινά, τα «φανταρίστικα» και να φορέσει «πολιτικά», υφίσταται στο σύνολο. Η επιθυμία αυτή είναι τόσο εντονότερη όσο μεγαλύτερη είναι η κοινωνική προβολή του ατόμου. Θεωρείται μάλιστα ατύχημα να μην έχει κανείς το σπίτι του κοντά ώστε να πάει να «αλλάξει» όταν εξέρχεται του στρατοπέδου. Ένας λόγος είναι ότι με τη στολή αισθάνεται κανείς τον έλεγχο του στρατοπέδου έστω και αν είναι εκτός αυτού. Με τη στολή «σταμπάρεται», ενώ με τα πολιτικά αισθάνεται ελεύθερος και χαμένος, αλλά ασφαλής, μέσα στο πλήθος.

Οι μεταβολές των συνθηκών ύπνου έχουν, κυρίως, να κάνουν με την κατάκλιση σε μεγάλους θαλάμους, με πλήθος άλλων ατόμων, που έχουν διάφορες συνήθειες και παρεμβαίνουν, πολλές φορές με δυσάρεστο τρόπο, στις ζωές των άλλων. Επίσης η ώρα κατακλίσεως και εγέρσεως είναι αυστηρά καθορισμένες από το ημερήσιο πρόγραμμα, χωρίς να επιτρέπονται ατομικές διακυμάνσεις. Η εμφάνιση των παραπάνω, η μεγάλη κόπωση και ο πιθανός ψυχικός ερεθισμός προκαλούν κατά μεγάλο ποσοστό αϋπνία, ιδίως σε άτομα τα οποία θεωρούν απαράδεκτο να κοιμηθούν με άλλους στον ίδιο χώρο.

Άλλη εξήγηση της λούφας είναι οι *απογοητεύσεις και αποστερήσεις* που εισπράττει ο στρατεύσιμος σχεδόν από την αρχή της θητείας του. Η πρώτη αίσθηση του νεοσύλλεκτου είναι το ξένο, απρόσωπο και ψυχρό κλίμα στο οποίο έχει βρεθεί ανυποψίαστος. Την αίσθηση αυτή, βασικά, τη δημιουργεί η παντελής απουσία ψυχολογικών στηριγμάτων. Οι ψυχολογικές ανάγκες του νέου βρίσκονται αιφνιδίως αποκομμένες από τις πηγές ικανοποίησης τους, τις οποίες παρείχαν τα πρόσωπα, τα πράγματα και οι σκοποί, με τους οποίους αυτός ήταν συνδεδεμένος, και στους οποίους στήριζε την ύπαρξή του. Από την πρώτη στιγμή της κατάταξης όλες οι διαδικασίες κοινωνικής ανάδειξης αναστέλλονται και το άτομο παύει να έχει προσανατολισμούς και δραστηριότητες για ατομικά σχέδια, ενώ βλέπει τη ψυχική και σωματική του ενέργεια να διαχέεται στο περιβάλλον χωρίς να γνωρίζει το γιατί. Βλέπει τις επιθυμίες του για τα αγαπημένα του πρόσωπα να μην προσεγγίζονται, ενώ γύρω του να συνωστίζεται μια αγέλη συγκεχυμένων και ξένων ανθρώπων.

Αισθάνεται την εικόνα του εαυτού του να χάνει τα χαρακτηριστικά της, η ροή και η αλληλουχία των πράξεων του έχουν εξαφανιστεί καθώς δεν είναι πλέον αυτός που θα επιβάλλει το δικό του ρυθμό, αφού δεν γνωρίζει τι θα πράξει μετά από λίγο, αλλά ούτε και τι σχεδιάζουν οι άλλοι γι' αυτόν. Συλλαμβάνει τον εαυτό του να τρέχει, να πηγαίνει από τη μια θέση στην άλλη και εκεί να στέκεται και να περιμένει για πολύ, σχεδόν έπ' αόριστο, και πάλι να τρέχει, αιώνια αγόμενος, χωρίς κανείς να του εξηγήσει το γιατί. Κι όμως λίγες μέρες πριν γνώριζε και έλεγχε όλες τις πράξεις, μετακινήσεις και υποχρεώσεις, τόσο προς τον εαυτό του, όσο και προς τους γύρω του. Μπροστά στις συνθήκες αυτές πραγματοποιούν την εμφάνιση τους αντιδραστικές εκδηλώσεις που έχουν σαν έρεισμα την αβεβαιότητα για το μέλλον στο στρατό, την αποκοπή από τα αντικείμενα επικράτησης, την απόσπαση από τις συναισθηματικές εξαρτήσεις και την αλλαγή που νοιώθει να επιτελείται στην εικόνα του εαυτού του.

Εδώ πρέπει να τονιστεί η σημασία του χρονικού διαστήματος παραμονής στο στρατό που ενώ παλαιότερα έφτανε τους τριάντα έξη μήνες (!!), πλέον έχει μειωθεί και δεν ξεπερνά τους δώδεκα, που μετά την χορήγηση διαφόρων αδειών κυμαίνεται στους δέκα, ίσως και λιγότερους μήνες.

Παράγοντες που οδηγούν σε αποστερήσεις και πιθανώς βυθίζουν το νέο στην απογοήτευση κατά τη διάρκεια της στράτευσης του είναι:

■ Η *ανυπαρξία προσωπικού μέλλοντος και το άγνωστο*. Την είσοδο του ατόμου στο στρατόπεδο την υποδέχεται η αβεβαιότητα. Από τη στιγμή που ο νέος γίνεται στρατιώτης, όχι μόνο παύει να έχει προσωπικές επιδιώξεις, αλλά νιώθει ότι δεν μπορεί με κανένα τρόπο να ορίσει το μέλλον του, δεν διανοείται να αποπειραθεί σχεδίαση ενεργειών αφού αγνοεί πλέον τις δυνατότητες του βλέποντας ότι εκείνες που διέθετε στο ιδιωτικό βίο του δε φαίνονται να χρησιμεύουν στο στρατό. Αντιλαμβάνεται ότι αλλιώς τα κατάφερνε έξω από το στρατό, στην πολιτική ζωή. Επί πλέον όμως αγνοεί τις δυνατότητες που του παρέχονται από το νέο αυτό περιβάλλον που θα μπορούσαν να του φανούν χρήσιμες για την ανάπτυξη των ατομικών του ικανοτήτων. Αγνοεί τις συνήθειες και τα ισχύοντα στο στρατό, πολλά εκ των οποίων δε μπορεί να κατανοήσει, και αυτό διότι δε μπορεί να συνταυτίσει τα νοήματα που σχημάτισε κατά την διαβίωση του στην ανοιχτή κοινωνία, με τη γλώσσα που σμιλεύεται στον κλειστό αυτό κοινωνικό χώρο, για τον οποίο λέγεται ότι «εκεί που τελειώνει η λογική αρχίζει ο στρατός» και όπου οι έννοιες και οι σχέσεις, η φιλία, το χρέος, το παιχνίδι, η ενδυμασία, ο ουρανός, τα πάντα έχουν άλλη σημασία και άλλες συνέπειες, που δεν εμπίπτουν στην ικανότητα του ανθρώπου να προβλέπει. Δηλαδή,

ο νέος κόσμος στον οποίο καλείται να ζήσει εμφανίζεται ασαφής, αβέβαιος και ασύλληπτος.

Οι προκαλούμενες αντιδράσεις από το άγνωστο που αντιμετωπίζει ο στρατεύσιμος και τον συναισθηματικό μετεωρισμό που ακολουθεί συνίστανται από άγχος και αίσθημα ανασφάλειας και δηλώνονται με πλήθος ερωτηματικών και εικασιών. Οι ερωτήσεις και οι εικασίες αυτές απευθύνονται περισσότερο προς τους ετέρους στρατευσίμους παρά προς τους αρμοδίους κι αυτό γιατί οι πληροφορίες και οι απαντήσεις των τελευταίων δεν ικανοποιούν απολύτως το νεοσύλλεκτο. Αυτές περιέχουν επίσημους όρους, ίσως λεπτομέρειες που σημαίνουν πολλά και σαφή για αυτούς, αλλά λίγα και ακατανόητα για τους στρατιώτες, τους οποίους περιπλέκουν σε πλήθος ενδεχομένων. Αντίθετα, οι πληροφορίες που λαμβάνονται από συνάδερφο είναι οι μόνες που προσδιορίζουν τη σημασία των γεγονότων και τις συνέπειες που θα επιφέρουν σε αυτούς αν και πολλές φορές εμπεριέχουν το στοιχείο της μεγαλοποιήσεως και του μύθου και δημιουργούν το γνωστό «ράδιο αρβύλα», που όχι μόνο πληροφορεί εσφαλμένα αλλά και αποπροσανατολίζει εντελώς.

Για να έρθει πιο κοντά στο νέο του ρόλο και να κάνει πιο οικείο το μέχρι τώρα άγνωστο στρατό, ώστε να πάψει να νιώθει ανασφαλής, αρχίζει να χρησιμοποιεί στις συζητήσεις του στρατιωτική ορολογία και τρόπο εκφοράς του λόγου. Με τον τρόπο αυτό προσπαθεί να επιτύχει, πλασματική έστω, επιτηδευμένη γνώση των συνηθειών των Ε.Δ. και προπάντων του στρατιωτικού γλωσσάριου που αρχίζει να το χρησιμοποιεί και στην πολιτική του ζωή (εκτός στρατοπέδου) κατά τη διάρκεια, πάντα, της θητείας του. Έτσι, πολύ γρήγορα υιοθετεί τρέχουσες εκφράσεις και με ύφος παλαιμάχου μιλάει περί «μάνας του πληρώματος» (ύπαρχος του πλοίου), για το «τροχαδάκι» (τροχάδην, γνωστή ανεπίσημη τιμωρία ή νίλα), αναφέρεται στο «μεγάλο» (εννοώντας το διοικητή της μονάδος), κ.λ.π.

Ο Marlowe (1959) λέει ότι, ο νεοσύλλεκτος χρησιμοποιεί την ορολογία του στρατού και επιθυμεί να γίνει αυτή κατανοητή, διότι ακριβώς αναγνωρίζει ότι, οι όροι αυτοί κομίζουν τις σημασίες οι οποίες θα επηρεάσουν την μελλοντική κατάσταση του. Οι σημασίες αυτές θα χρησιμεύσουν σαν εστίες πείρας για τη συρραφή ορισμένων υποθέσεων για το μέλλον του ατόμου και για την οργάνωση και τον προσανατολισμό του ίδιου στον καινούργιο αυτό κόσμο που τον περιβάλλει ασφυκτικά.

■ *Η αποκοπή από τα αντικείμενα επικράτησης.* Με την ένταξη του νέου στο στρατό σημειώνεται ανακοπή των επαγγελματικών σχέσεων και της σταδιοδρομίας που είχε επιλέξει, και σε αντιστάθμισμα αυτού –πράγμα αποθαρρυντικό για αυτόν- θα

πρέπει να σπαταλήσει την ζωτικότητα του σε δράσεις στερούμενες άμεσου και προσωπικού ενδιαφέροντος. Από το γεγονός αυτό πολλές φορές ο στρατεύσιμος πλήττεται σοβαρά, μέχρι σημείου να μη θεωρεί την περίοδο της θητείας σαν αξία των κόπων αλλά σαν κατάφορη αδικία, και γι' αυτό παρουσιάζει τελεία έλλειψη κατανόησης του κοινωνικού χαρακτήρα της στρατιωτικής θητείας (Perl, 1953).

Όπως είναι ευνόητο, η στράτευση ανακόπτει τα σχέδια απάντων, ακόμη και εκείνων που συνεχίζουν το επάγγελμά τους στο στρατό, όπως για παράδειγμα, οι μηχανικοί οχημάτων, οι οποίοι υπηρετούν και πάλι (όχι πάντα) ως τεχνικοί οχημάτων στο στρατό γιατί αυτό βολεύει, όχι το στρατεύσιμο, αλλά το «σύστημα». Φυσικά, η κατάσταση είναι χειρότερη, όταν η επαγγελματική πορεία ανακόπτεται και συγχρόνως επιβάλλεται η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων που απαιτούν εντατική εκπαίδευση και συγχρόνως δεν έχουν καμία σχέση με το επάγγελμα που διακόπηκε, ούτε δίνουν ουσιαστικές γνώσεις και δυνατότητες για κάποια επαγγελματική ενασχόληση μετά τη θητεία. Βασικά όμως, ο στρατεύσιμος αποστερείται από τη δυνατότητα να κερδίζει χρήματα σε μια περίοδο που τα θεωρεί αναγκαία και ικανή συνθήκη για μια καλύτερη ζωή.

Σε αντίθεση με τα ανωτέρω, υπάρχουν περιπτώσεις ατόμων (αν και στις ημέρες μας ελάχιστες), για τα οποία η συνθήκη αυτή δεν έχει δυσμενή χαρακτήρα, κι αυτό διότι έρχονται στο στρατό έχοντας στο νου τους ότι θα βρουν ευκαιρία για να μάθουν μια τέχνη ή επάγγελμα. Με άλλα λόγια η σημασία της ανακοπής του επαγγέλματος είναι σχετική, αποδεικνυόμενη μηδαμινή για τον αγρότη, αλλά τεράστια για τον ελεύθερο επαγγελματία ή τον φοιτητή. Η αντίδραση προς τη ματαίωση των επαγγελματικών σχεδίων θεωρείται ότι είναι αντιστρόφως ανάλογη του βαθμού υπάρξεως ηθικών και κοινωνικών κινήτρων προς τη στράτευση. Εφόσον αυτά τα κίνητρα δεν υφίστανται σε ικανοποιητικό βαθμό, τότε η αντίδραση στην ανακοπή των ιδιωτικών σχεδίων θα καθορισθεί από την συμπεριφορά που απορρέει από την ήδη διαμορφωμένη προσωπικότητα του στρατευσίμου και θα δηλωθεί μέσω στερεοτυπικών αντιδραστικών εκδηλώσεων επιθετικότητας, που στις πλέον καλοήθεις περιπτώσεις είναι έμμεση και εκφράζεται όχι εναντίον του στρατού στο σύνολο του, αλλά εναντίον του ανατεθέντος ειδικού έργου, υποστηριζόμενη από εμφανώς σοφιστική επιχειρηματολογία.

■ *Απόσπαση από τις συναισθηματικές εξαρτήσεις.* Με την είσοδο του στο στρατό, ο νέος αιφνιδιάζεται από την μεγάλη αλλαγή του συναισθηματικού ρεύματος γύρω από αυτόν. Διαπιστώνει ότι, απέναντι του, η εν γένει στάση του στρατιωτικού

περιβάλλοντος είναι διαμετρικά αντίθετη από εκείνη την οποία αυτός είχε συνηθίσει στην κοινωνική του εμπλοκή. Ο αποχωρισμός από το συναισθηματικό χώρο της προσωπικής ζωής, η απόσπαση και η μεταφύτευση του νέου από το «ζεστό» κλίμα του ιδιωτικού περιβάλλοντος στο άγνωστο, ψυχρό, απόλυτο περιβάλλον του στρατού, το οποίο δεν αποτελεί επιλογή του και παρόλα αυτά θα πρέπει, για να το αντέξει να προσποιηθεί, έστω, ότι το αγαπάει, είναι μια συγκλονιστική εμπειρία. Μεταξύ δε, όπως υποστηρίζει ο Glass (1952), των πολλών περιβαλλοντικών και ψυχολογικών απογοητεύσεων, οι οποίες αναπόφευκτα λαμβάνουν χώρα κατά τη δίοδο από την πολιτική στη στρατιωτική ζωή, περισσότερο σημαντικός ίσως είναι ο απότομος αποχωρισμός από τη συναισθηματική υποστήριξη που του παρείχε η οικογένεια και οι φίλοι. Οι συναισθηματικοί αυτοί δεσμοί φαίνονται πράγματι να διαρρηγνύονται τη στιγμή του αποχαιρετισμού. Αλλά τις πραγματικές διαστάσεις της συναισθηματικής αποστέρησης δεν δίνουν μόνο οι αποχωρισμοί αυτοί. Το πρόβλημα γίνεται πιο περίπλοκο όταν ο στρατεύσιμος είναι έγγαμος ή/και γονέας.

Ασχέτως από το είδος της συναισθηματικής αποσπάσεως, τα περισσότερα άτομα που υπηρετούν τη θητεία τους καταλαμβάνονται από ακατάσχετη ανάγκη επικοινωνίας. Αν εξαιρέσουμε την δυνατότητα, που υπάρχει πλέον, μέσω κινητών τηλεφώνων και με την προϋπόθεση ότι η διοίκηση του στρατοπέδου είναι αρκετά ελαστική ώστε να επιτρέπει τη χρήση τους, η τάση αυτή βρίσκει αρχικά αντικείμενο στους συμπατριώτες που συναντάει ο νέος στο χώρο που υπηρετεί. Αν δεν βρει κάποιον με κοινό τόπο καταγωγής, τότε η ανάγκη του αυτή θα πληρωθεί μέσω της ανεύρεσης κάποιου συναδέρφου με τον οποίο θα έχουν κοινά σημεία αναφοράς, όπως κοινό τόπο σπουδών ή ίδιο αντικείμενο σπουδών ή κοινούς γνωστούς, ενδιαφέροντα, αυτοκίνητο, κ.ά., κάτι, τέλος πάντων, που να λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος και να τους ενώνει. Η εύρεση ενός τέτοιου ατόμου δεν είναι καθόλου δύσκολη από τη στιγμή που όλοι είναι άγνωστοι και όλοι επιθυμούν να πάνε να είναι ξένοι. Άπαντες είναι ολιγαρκείς. Το θέμα είναι να αναπτυχθεί η σχέση η οποία θα μετριάσει την ανησυχία, το φόβο και προπαντός το μυστήριο του αγνώστου. Σε αυτές τις περιπτώσεις η εντός του στρατιωτικού περιβάλλοντος προσπάθεια εξευρέσεως υποκατάστατων των συναισθηματικών επενδύσεων είναι εξαιρετικά έντονη.

■ *Η απόσταση από τις σεξουαλικές συνδέσεις.* Αυτή ως νέα ψυχολογική συνθήκη χρίζει ιδιαίτερης μνείας. Ο αποχωρισμός από το έτερο φύλο –σύζυγο, μνηστή, ερωμένη- είναι ένα ουσιαστικό γεγονός που έχει πολλαπλές συναισθηματικές συνέπειες. Εκτός της ρομαντικής επιθυμίας για συνάντηση του ερωτικού

αντικειμένου, θα πρέπει να προστεθεί η αμφιβολία για την πίστη και την αφοσίωση αυτού, η σκέψη για τις ηθικές και συναισθηματικές επιπτώσεις τυχούσας παρεκτροπής κάποιου εκ των δύο κατά το διάστημα του αποχωρισμού τους, η ανησυχία για τις δυσκολίες που πιθανόν να συναντά το αγαπημένο πρόσωπο χωρίς αυτόν πλάι του, κ.λ.π. Ουσιαστικά όμως, η αποκοπή από τις σεξουαλικές συνδέσεις έχει σημασία κι αυτό είναι εμφανές, κι ως βιολογική αποστέρηση. Το πρόβλημα αυτό, αν και είναι καθολικό, υφίσταται σε μεγαλύτερη ένταση στις απομονωμένες φρουρές, όπου η μονοτονία και η μοναξιά διευκολύνουν την περιπλάνηση της φαντασίας σε «παραδεισένιους» σεξουαλικούς χώρους.

■ *Η διακίνηση της εικόνας του εαυτού.* Η αίσθηση που το άτομο έχει για τον εαυτό του, τόσο αυτόν που εκφράζεται σωματικά όσο και ψυχολογικά, υφίσταται, με την είσοδο του στο στρατό, μια τεράστια διακίνηση που φτάνει για μερικά άτομα μέχρι την αποδόμηση –ενός βαθμού τουλάχιστον- του Εγώ. Η διακίνηση αυτή μεταξύ άλλων προκαλείται και μέσω της ένδυσης με την ομοιόμορφη στολή και προπάντων με την κουρά. Η τελευταία τυγχάνει εξόχως τραυματική εμπειρία, και αυτό γιατί συμβολίζει αφενός προσβολή, αφού κατά καιρούς έχει χρησιμοποιηθεί σαν τιμωρία σε άτομα που διέπραξαν ατιμωτικά κυρίως παραπτώματα, όπως γυναίκες (μοιχεία, πορνεία), και αφετέρου καθυπόταξη, καθώς συχνά την επέβαλαν προς απόδειξη της υποταγής σε κάποιον ισχυρότερο (κουρά μοναχών, φυλακισμένων, εγκλείστων σε ψυχιατρικά ιδρύματα). Βλέποντας το από ψυχαναλυτική σκοπιά μπορεί να εκληφθεί είτε σαν ναρκισσιστικό τραύμα είτε σαν διακίνηση φόβων ευνουχισμού. Πράγματι η κόμμωση, για την ανεύρεση του τύπου και της προσαρμογής της οποίας πολύς χρόνος καταναλώνεται, θεωρείται εξωτερικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας και εξωτερική συνιστώσα του ρόλου που το άτομο έχει επιζητήσει και αναλάβει να παίξει στην κοινωνική του ζωή. Έτσι η κουρά πραγματοποιεί παραμόρφωση του ρόλου αυτού και συνιστά κίνδυνο για την προσωπικότητα. Τέλος, ο ψυχοτραυματικός χαρακτήρας της κουράς καθορίζεται και από τον τελεσίδικο χαρακτήρα της επιβαλλόμενης μεταβολής, διότι αφαιρούνται για αρκετό διάστημα χωρίς το άτομο να μπορεί να τροποποιήσει την οδυνηρή αυτή κατάσταση, ενώ το ίδιο δεν συμβαίνει με τη στολή, την οποία μπορεί να απενδύεται όταν βρίσκεται εκτός στρατιωτικού πλαισίου.

Αυτή ακριβώς η στέρηση της ελευθερίας να δρα κατά βούληση και με τον δικό του προσωπικό τρόπο συνιστά την τραυματική εμπειρία που αντιμετωπίζει ο στρατεύσιμος. Η εισαγωγή στο στρατό για το άτομο σημαίνει εγκατάλειψη των

προσωπικών κατακτήσεων και των αμυντικών τεχνασμάτων, τα οποία έχει εφεύρει για να βιώνει σαν μονάδα συντονισμένη στο μέχρι χθες περιβάλλον του. Έτσι ο νέος βλέπει την ανεξαρτησία την οποία αγωνίστηκε να αποκτήσει καθόλη την πορεία του ως νέος ενήλικας να εξαφανίζεται και τις προσωπικές του ανάγκες και πηγές επιθετικής εκφράσεως και ικανοποιήσεως να θυσιάζονται, σε μια περίοδο που είχε αρχίσει να ικανοποιεί τα θέλω του. Σε αντάλλαγμα για τις ολοκληρωτικές αυτές απώλειες, προσφέρονται από τη νέα οργάνωση (το στρατό) παροχές, τις οποίες το άτομο πρέπει να μοιραστεί με πλήθος άλλα άτομα. Έτσι, ξαφνικά ανακαλύπτει ότι είναι τμήμα και όχι αρτιότητα, κλάσμα και όχι μονάδα, όργανο και όχι προσωπικότητα.

Όμως το πρόβλημα του ακρωτηριασμού της ατομικότητας δεν βρίσκεται απλά και μόνο στον περιορισμό της βούλησης και της ελευθερίας του ατόμου, αλλά και στο γεγονός ότι δεν υπάρχει ποικιλία ρόλων να αναλάβει ο στρατεύσιμος. Ο μόνος ρόλος του μέσα στο στρατιωτικό περιβάλλον είναι αυτός του εξαρτημένου παιδιού. Σύμφωνα με το κοινωνικοπολιτιστικό κλίμα που επικρατεί στο στρατό, το άτομο πρέπει να συρθεί μέσω μιας σειράς ταπεινώσεων, εκπτώσεων, καταπονήσεων του σώματος και βεβηλώσεων του αισθήματος και του πνεύματος, και να σωθεί από τις αρνητικές συνέπειες αυτών μόνο εάν αναλάβει τον ρόλο του εξαρτημένου παιδιού. Αυτό όμως σημαίνει ότι πρέπει να εγκαταλείψει όλους τους άλλους ρόλους που είχε επεξεργαστεί και τους οποίους κατά την εξέλιξη του είχε κατακτήσει και υιοθετήσει ως αναγκαίους για τη σύνθεση της εικόνας του εαυτού του. Άρα πλέον εξαλείφονται διαστάσεις του εαυτού του, δεν διαθέτει την δυνατότητα αυτοεπιβεβαίωσης και συνεπώς απειλείται η ύπαρξη του.

Αφού για ένα διάστημα ο νεοσύλλεκτος αναλαμβάνει το ρόλο του εξαρτημένου, βαθμιαία, χωρίς ποτέ να έχει υιοθετήσει πλήρως το ρόλο «της βίδας στη μηχανή», προβαίνει σε απόπειρες «προσωπικής ανάδυσης» μέσω ανάληψης ρόλων, που στερούνται τελείως την ποιότητα αφού είναι πολλές φορές πρωτόγονοι, αρκεί στον κόσμο τούτο της θεοποιημένης δύναμης να επικαλύπτονται από επίφαση ισχύος. Έτσι, από αυτούς που στον ιδιωτικό βίο διέθεταν ενδεχομένως περισσότερο κύρος, ο πλησίον γίνεται, συχνότατα, μέσον αποδείξεως υπεροχής, η δε διαδικασία αυτή στηρίζεται στην αύξηση της εχθρότητας εντός της ίδιας τους της ομάδας. Ως εκ τούτου, μερικοί μετά μανίας αναζητούν «κορόιδα», άλλοι αναλαμβάνουν εξυπηρετήσεις συναδέλφων τους, οι μορφωμένοι γελούν ειρωνικά με τις ελλείψεις γνώσεων κάποιων και άλλοι προσπαθούν να γίνουν δορυφόροι των διοικούντων,

ακόμη και ασήμαντων (λόγω θέσεως, προς αποφυγή παρεξηγήσεων) υπαξιωματικών, για να ενταχθούν σε κάποιο ρόλο ώστε να εξασφαλίσουν ένα βαθμό ύπαρξης. Μα πάνω από όλα, παριστάνουν τους έξυπνους, κάνοντας ότι είναι δυνατόν λιγότερο γιατί έτσι ενδύονται τον πλέον επιτυχημένο ρόλο, το ρόλο του «έξυπνου», του «πονηρού», του «μάγκα», το ρόλο που τους καταξιώνει στα μάτια των συναδέρφων τους, το ρόλο του «ΛΟΥΦΑΔΟΡΟΥ».

■ *Συγκρούσεις με το περιβάλλον.* Η είσοδος του ατόμου εντός ενός ανελαστικού περιβάλλοντος καθιστά την σύγκρουση με αυτό αναπόφευκτη, είτε αυτή είναι ανοικτή είτε συγκαλυμμένη. Οι απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος στις οποίες το άτομο θα αντιδράσει δεν είναι άγνωστες. Η προβολή των αντιδράσεων των άλλων, ο εξαναγκασμός της εξουσίας, η πίεση για την αποδοχή νέων πιστεύω, έχουν κάνει αισθητή την παρουσία τους στη ζωή του ατόμου και προ της στράτευσης, αλλά χωρίς την αμεσότητα με την οποία εμφανίζονται εδώ. Στο στρατιωτικό περιβάλλον οι παραπάνω απαιτήσεις ορθώνονται συντριπτικές έναντι του νέου, κι αυτό γιατί καλείται να δοκιμάσει τη βιαιότητα τους, καθώς, αποστερημένος -όπως έχει αναφερθεί νωρίτερα- από όλα τα ψυχολογικά του στηρίγματα, βρίσκεται σε θέση που δεν του επιτρέπει καμία άμυνα. Για το λόγο αυτό παρουσιάζει μια υποχώρηση της προσωπικότητας του προς συμπεριφορές που έχουν πρωτόγονο χαρακτήρα.

Η σύγχρονη κοινωνία στο θέμα της επιτέλεσης των ατομικών αναγκών – ύπνου, φαγητού, εργασίας, ψυχαγωγίας- χαρακτηρίζεται από την τάση να ικανοποιεί κάθε μία σε διαφορετικό χώρο, με διαφορετική σύνθεση συμμετεχόντων, υπό διαφορετική κάθε φορά καθοδήγηση, αν κι όταν αυτό απαιτείται, και βάση καθορισμένου σχεδίου, αλλά όχι αυστηρά τυποποιημένου. Έτσι, κάθε μια εξ αυτών των αναγκών, αφενός ικανοποιείται χωριστά, αφετέρου δεν συνδέεται με ορισμένη ειδική διαδικασία. Όμως στις ολοκληρωτικές κοινωνικές οργανώσεις, όπως οι Ε.Δ., το δεύτερο συμβαίνει κατά κανόνα, ενώ το πρώτο σχεδόν ποτέ κι αυτό διότι στο στρατό τα συναρτημένα με την επιτέλεση των αναγκών στοιχεία (χώρος, χρόνος, αριθμός ατόμων, αρχηγός) είναι κοινά για όλες τις ανάγκες. Έτσι στη στρατιωτική κοινωνία, όπως διατυπώνει ο Goffman (1961), (α) όλες οι εκδηλώσεις της ζωής (ύπνος, φαγητό, κ.λ.π.) διεξάγονται σε έναν και αυτό χώρο και υπό την ίδια εξουσία για όλους, (β) όλες οι φάσεις της ημερήσιας δραστηριότητας διεξάγονται υπό την άμεση παρουσία μιας στερούμενης εχεμύθειας ανθρώπινης μάζας, η οποία υφίσταται ενιαίο χειρισμό και υποχρεώνεται να επιτελέσει την αυτή δραστηριότητα, (γ) όλες οι φάσεις της ημερήσιας δραστηριότητας είναι αυστηρά προγραμματισμένες, με τη μία

να διαδέχεται την άλλη με προσχεδιασμένο τρόπο, κι όλος ο κύκλος επιβάλλεται από τους ίδιους κανόνες και τυπικότητες, και (δ) οι βεβαιωμένες αυτές δραστηριότητες διεξάγονται ομαδικά, ως τμήματα -φαινομενικά χωρίς νόημα- ενός γενικού, λογικού πάντοτε, σχεδίου, καθορισμένου να εξυπηρετήσει τους σκοπούς της οργάνωσης.

Ευνόητο είναι ότι, όταν οι προϋποθέσεις αυτές λαμβάνουν χώρα ταυτόχρονα, συνεπάγονται συμπίεση πλήθους αντιφατικών επιθυμιών μέσα στον ίδιο χώρο και χρόνο, όπου λαμβάνει χώρα η μοναδική περίπτωση μίξης τόσον ανόμοιων ατόμων, με σκοπό, μια άσκοπη κατά την αντίληψη των στρατευσίμων, ισοτιμία. Έτσι, μεταξύ των αγνώστων παρακοιμωμένων υφίσταται τεράστια απόσταση η οποία, παρά τη γνωριμία, θα εξακολουθήσει να συντηρείται λόγω των διαφορών στις ανάγκες, στους τρόπους δράσης και στα είδη των προσδοκιών. Η απόσταση αυτή διαπιστώνεται από τα άτομα λόγω της αδιακρισίας, της έλλειψης μυστικών, της αδυναμίας υπάρξεως ιδιωτικής ζωής, τα οποία χαρακτηρίζουν την κοινωνία αυτή, όπου οι ανάγκες που προβάλλονται με ωμότητα, καθώς αυτές με έντονο ανταγωνιστικό πνεύμα κατακλύζουν τον ζωτικό χώρο του άλλου, πιστοποιούνται συνεχώς. Οι πάντες ενοχλούνται από τους άλλους, κι αυτό οφείλεται στις διαφορές που αφορούν, πέρα από τις ζωτικές ανάγκες, τα συστήματα πίστεων, προκαταλήψεων και προσανατολισμών. Στάσεις, συμπεριφορές και νοοτροπίες, που για την ευρύτερη κοινωνία θα θεωρούνταν απαράδεκτες, θεωρούνται από ορισμένα άτομα, μέσα στο πλαίσιο του στρατού, αυτονόητες. Έτσι, ενώ η σωματική επίθεση για την υπεράσπιση του εαυτού από μερίδα ατόμων επιβάλλεται, από άλλους θεωρείται αδικαιολόγητη βιαιότητα. Αν κάποιο άτομο δώσει τόπο στην οργή θα θεωρηθεί σαν υπόδειγμα ψυχικής ισορροπίας από κάποιους, ενώ από άλλους ως δειλό και ανάξιο. Το ίδιο ισχύει για φαινόμενα όπως η «λούφα», μόνο που η ύπαρξη της θεωρείται φυσιολογική για το σύνολο των στρατευμένων, αν και ενοχλούνται όταν αποβαίνει σε βάρος τους.

Η παραπάνω κατάσταση μπορεί να θεωρηθεί περισσότερο έκρυθμη, αν σκεφτεί κανείς ότι η επίβλεψη της είναι πλημμελής, παρόλο που υπάρχουν κανονισμοί, τιμωρίες, στρατοδικεία και φυλακές, για να προστατέψουν, μέσω της επιβολής, τα ατομικά δικαιώματα εντός της ομάδας. Ειδικά τις πρώτες μέρες της κατάταξης, καμία «αερότητα» κοινού σκοπού δεν μπορεί να αποτρέψει μικρές κακίες, μεγάλες απρέπειες, εξευτελισμούς και καψόνια κάθε είδους, που έχουν ως στόχο το νεοκαταταγόμενο και εκπορεύονται από τους υπαξιωματικούς προπαιδευτές και τους «παλιούς» στρατεύσιμους. Έτσι διαφαίνεται, ότι δεν υφίσταται ουσιαστική

προστασία έναντι του ανταγωνισμού και των «κακών» συναδέρφων, ενώ οι «παλιοί» και πλέον «ξεβγαλμένοι» στρατεύσιμοι δεν χρησιμοποιούν την πείρα τους προς όφελος των άλλων ή έστω προς το κοινό όφελος. Άρα το άτομο δεν έχει να αγωνιστεί για την προστασία των βασικών του αναγκών, αλλά και για τη συντήρησή του ως ψυχολογικού όντος αρχικά, και μετέπειτα σαν κοινωνικού εντός της μονάδας που υπηρετεί.

■ Ένα άλλο μεγάλο θέμα που δημιουργεί συγκρούσεις και βέβαια εξωθεί το στρατεύσιμο στη «λούφα», εντός του στρατιωτικού πλαισίου, είναι η *ανάθεση ασύμβατων προς το άτομο ευθυνών και έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται να διεκπεραιώσει*, που απορρέει από την απαιτητικότητα του κώδικα των στρατιωτικών υποχρεώσεων και τις απαιτήσεις της ομάδας αλλά και τα προσωπικά ενδιαφέροντα του στρατευσίμου. Έτσι τα έργα που συμβάλουν σε γενικότερους σκοπούς, στα μάτια του νέου εμφανίζονται σαν αδίκως επιβεβλημένα, τελείως ανούσια και ακατανόητα ενώ θεωρεί ότι μοναδικός τους στόχος είναι η ατομική του φθορά, ειδικά όταν αυτά δεν έχουν καμία σχέση με προηγούμενες ενασχολήσεις του και γενικά εάν δεν ελκύουν το νέο. Αυτή η απουσία πρωτοβουλίας στην εκλογή του έργου, η μη πίστη στη χρησιμότητα του και η μη ελκυστικότητα του είναι που οδηγεί στην παντελή έλλειψη ενδιαφέροντος και καθιστά την ανάθεση των ευθυνών βαρύτερη και την ανάληψη τους δυσχερέστερη.

Αργότερα οι αντιδράσεις εμφανίζονται με πιο προσωπικούς τρόπους, όχι βίαιους, που τους χαρακτηρίζει βαθμός επανατοποθέτησης. Ο καθένας ελπίζει ότι ο άλλος θα ενεργήσει αντί αυτού και γενικά παρατηρείται έκπτωση των κοινωνικών προσανατολισμών και ανάδυση της εγωιστικής και ωφελμιστικής φύσης του στρατευσίμου. Κάπως έτσι αρχίζει να «κατρακυλά» στον κόσμο της κοπάνας, της τεμπελιάς, της λούφας, της ευθυνοφοβίας...

■ Έχει αναφερθεί ότι ένα από το κυριότερα χαρακτηριστικά του στρατού είναι η *άμεση παρουσία του προτύπου της εξουσίας*. Όπως έχει πει ο Glass (1952) η νέα πιεστική συνθήκη του στρατού, η οποία ακολουθεί κατά σειρά σπουδαιότητας μετά τη συναισθηματική αποστέρηση, είναι η αιφνίδια μετάπτωση από το σχετικά ελαστικό και ανεκτικό περιβάλλον, στην αυστηρή πειθαρχία και την κανονικότητα του στρατιωτικού περιβάλλοντος, η οποία ρυθμίζεται από άλλη, εκτός του ατόμου, βούληση. Η βούληση αυτή λαμβάνει πρόσωπο στο οποιοδήποτε βαθμολογικής τάξης εξουσιαστικό άτομο, του οποίου την παρουσία ο στρατευμένος εκλαμβάνει αφενός

ως φορέα αποστέρησης των προσωπικών του προνομίων και αφετέρου ως απειλητική για τις άμεσες ψυχολογικές, ενίοτε δε και σωματικές, ανάγκες του.

Το πρότυπο εξουσίας, και στη συγκεκριμένη περίπτωση ο αξιωματικός, έχει κατά τον Cohen (1958) τρία προνόμια, τα οποία συγχρόνως αρνείται στο στρατευμένο, και αυτά είναι το γόητρο, η ισχύς και η δυνατότητα λήψης πνευματικών και υλικών αγαθών. Από μια ψυχοδυναμική σκοπιά, η παρουσία του προτύπου εξουσίας, ως απειλητικό για το Εγώ, έχει τόση αμεσότητα, όση σχεδόν είχε η παρουσία του γονέα κατά την παιδική ηλικία. Ενώ οι απαγορεύσεις και οι απειλές τιμωρίας είχαν από την παιδική ηλικία απωλέσει το πρόσωπο του γονέα και είχαν από το άτομο ενσωματωθεί στο Υπερεγώ του και εννοιοποιηθεί σε νόμους, έθιμα και κοινωνικούς κώδικες, κατά την είσοδό του στο στρατό αυτές (οι απειλές) λαμβάνουν πάλι μορφή (έστω εν μέρει) στο πρόσωπο του ηγέτορα, αξιωματικού ή υπαξιωματικού, στο πρόσωπο του οποίου αναβιώνονται η απειλή και η παντοδυναμία, που κατοπτρίζονται στην ισχύ του αξιωματικού να διατάζει τα πλέον «αυθαίρετα» πράγματα. Είναι φυσικό, η εικόνα να γίνεται περισσότερο καταθλιπτική όταν η παρουσία του προτύπου είναι δεσποτική και συνοδεύεται από κραυγαλέες συμπεριφορές και ανελαστικότητα. Η παλιά γονεϊκή συμπεριφορά, η οποία χαρακτηριζόταν από την τελεσίδικη αποτροπή του «μη», έχει πολλές ομοιότητες με την ανελαστικότητα των ανωτέρων (βαθμολογικά) του στρατευσίμου.

Η αρχική αντίδραση κατά του εξουσιαστικού προτύπου είναι η συναισθηματική καταπληξία, η οποία το πρώτο διάστημα μετά την κατάταξη είναι χαρακτηριστική. Τις πρώτες ημέρες οι νεοσύλλεκτοι, αν και γνωρίζουν τις διαφορές των βαθμών, συμπεριφέροντε όμοια σε όλους, είτε φέρουν τα γαλόνια του δεκανέα είτε του συνταγματάρχη. Γι' αυτούς κάθε εκπρόσωπος της εξουσίας αφενός είναι απειλητικός, δεν έχει σημασία πόσο, αφετέρου είναι αξιοζήλευτος και άξιος θαυμασμού. Ευνόητο είναι ότι η έναντι του ηγέτη αντίδραση συνίσταται από ανάμικτα συναισθήματα. Έτσι, εάν αυτός αποτελεί ένα πρότυπο απειλητικό και αποστερητικό, γεννιέται εχθρότητα, ως εκπρόσωπος όμως του Ιδεώδους του Εγώ δημιουργεί κατάσταση γοητείας. Ανάλογα της ποιότητας του προτύπου εξουσίας και του ατόμου επικρατούν οι αντίστοιχες τάσεις. Η επιθυμία ταυτίσεως με το Ιδεώδες του Εγώ (πράγμα που σύμφωνα με το Freud συνιστά τη γοητεία) εξαρτάται περισσότερο από την ποιότητα του ηγέτη. Η εχθρότητα λόγω του ότι είναι ο φορέας των απαγορεύσεων είναι όμοια με την εχθρότητα που ένιωθε ο στρατεύσιμος σαν παιδί κατά του δεσποτικού γονέα

(κυρίως του πατέρα που αποτελεί άλλωστε και το φορέα του «όχι», δηλαδή, των απαγορεύσεων).

■ *Η αντίθετη άποψη που έχουν κάποια άτομα για το θεσμό του στρατού τα τοποθετεί εξ αρχής εναντίον της στράτευσης με ότι αυτό μπορεί να σημαίνει. Όπως έχουμε προαναφέρει από τους παράγοντες που σχετίζονται με το ενδιαφέρον για τη στρατιωτική θητεία, είναι και οι σκοποί που έχει θέσει η ομάδα αυτή (ο στρατός) και η διάθεση αποδοχής αυτών από το μέρος του στρατευσίμου. Συγκεκριμένα θα πρέπει να σημειωθούν οι δυσκολίες που θα παρακωλύσουν την προσαρμογή σε περιπτώσεις ιδεολογικών διαφορών έναντι του στρατού. Σε αυτές τις περιπτώσεις («αριστερά» πολιτικά κατευθυνόμενα άτομα, Μάρτυρες του Ιεχωβά, άτομα μουσουλμανικής καταγωγής, αντί-μιλιταριστές, κ.λ.π.) τίθεται σε αμφιβολία η ύπαρξη ενδιαφέροντος για στράτευση και κατά συνέπεια η προσαρμογή είναι περισσότερο κοπιαστική και σε αρκετές περιπτώσεις αδύνατη. Ακόμα και αν επιτευχθεί μια «τυπική» ένταξη του ατόμου στο στρατό, αυτό θα κινείται καθόλη τη θητεία του εναντίον του θεσμού και θα παρακωλύει τη λειτουργία του.*

■ *Η ασάφεια των ρόλων, η έλλειψη κινήτρων και η απογοήτευση λόγω και της ευνοιοκρατίας είναι μερικοί ακόμα λόγοι που οδηγούν το στρατιώτη να θέλει να προσφέρει όλο και λιγότερα. Στο πλαίσιο του στρατού σχεδόν τα πάντα –εκτός των υποχρεώσεων να χαιρετά, να μιλά στον πληθυντικό στους ανωτέρους του, να υποχρεούται «να εκτελεί προθύμως και άνευ αντιλογίας τας διαταγάς των»- που αφορούν το ρόλο, τα δικαιώματα και τα πιθανά οφέλη από την απόδοσή του είναι ασαφέστατα. Όλα εξαρτώνται από αυτούς που τον διοικούν και τα εκάστοτε «κέρφη» τους. Δεν είναι ποτέ σίγουρος πως θα εκληφθεί η κάθε ενέργεια του, πως θα αντιμετωπισθεί σήμερα από τον επικεφαλής των εργασιών, αν θα παραμείνει στο γραφείο που τον τοποθέτησαν χθές, αν θα μπορέσει να φέρει σε πέρας την εργασία που του ανέθεσαν και αν του δώσουν την άδεια που του υποσχέθηκαν για την επίδοσή του αυτή.*

Από την άλλη, είναι γνωστό ότι ίσως να χρειάζεται να προσφερθούν «κίνητρα» (ανταμοιβές ή έμμεσες απολαβές που μπορούν να ελκύσουν το άτομο υπό την ιδιότητα του ως κάποιου του οποίου τα απώτερα συμφέροντα δεν συμπίπτουν με αυτά της οργάνωσης) για την αποδοτικότητα του στρατευσίμου. Μερικά από αυτά έχουν σημασία για έξω, καθώς είναι ανταμοιβές που ο αποδέκτης μπορεί να μεταφέρει έξω από το χώρο της οργάνωσης και να χρησιμοποιήσει κατά βούληση χωρίς να εμπλέκει άλλα μέλη της, και τέτοιες είναι η επιπλέον έξοδος με τη μορφή

τιμητικής άδειας, κατάρτιση, χορήγηση κάποιου διπλώματος κ.α. Άλλα κίνητρα έχουν σημασία για εντός του οργανισμού (στρατού), καθώς είναι επιπλέον απολαβές που χρειάζονται το ίδιο το σκηνικό της οργάνωσης για να υλοποιηθούν και τέτοιες είναι οι προαγωγές, η βελτίωση των εντός της οργάνωσης ανέσεων, κ.λ.π. Η ουσιαστική όμως, έλλειψη κινήτρων μαζί με την αβεβαιότητα εάν θα λάβει τα όποια υποσχόμενα για την απόδοσή του, τον οδηγούν στην όλο και περισσότερο μειωμένη αποδοτικότητα.

Τέλος, η *ευνοιοκρατία*, με την έννοια που της δίνεται μέσα από τη θεωρία της ισότητας (Equity Theory)⁴² επηρεάζει την αποδοτικότητα του στρατευσίμου και μάλιστα από κάθε άποψη αρνητικά. Ο κάθε στρατεύσιμος αξιολογεί από τη δικιά του σκοπιά το τι «βάζει» και το τι «παίρνει» από το χώρο όπου έχει κληθεί να υπηρετήσει την πατρίδα. Όμως εδώ υπάρχει ένα φαινόμενο, που αν και υφίσταται παντού, σε άλλα πλαίσια περνάει συνήθως εντελώς απαρατήρητο ή τουλάχιστον δεν είναι τόσο κραυγαλέο όσο στο χώρο του στρατού, κι αυτό δεν είναι άλλο από την ευνοιοκρατία, το γνωστό «ρουσφέτι»⁴³. Το φαινόμενο της ευνοιοκρατίας είναι υπαρκτό και εμφανές από την πρώτη στιγμή που ο νέος περνάει την πύλη του στρατοπέδου όπου πρωτοπαρουσιάζεται και τον ακολουθεί σε όλη τη διάρκεια της θητείας του. Το συναντάει από την πρώτη μέρα που αυτός γίνεται μόνιμος καθαριστής «αφοδευτηρίων» ενώ κάποιος άλλος –με μαγικό (;) τρόπο- καταφέρνει να απασχολείται σε ένα ωραίο γραφείο, όλοι να του καλομιλούν, κανένας να μην τον ενοχλεί με περιττές αγγαρείες, αγήματα κ.λ.π. Έτσι ανακαλύπτει ότι κάτι του λείπει,

⁴² Η θεωρία της ισότητας (Adams, 1965) είναι μια ευρύτερη γνωστική-κοινωνική-ψυχολογική θεωρία που έχει εφαρμογή σχεδόν σε κάθε χώρο εργασίας και κοινωνικής διαδραματισμού και αναφέρεται σε θέματα αμοιβών και παραγωγικότητας. Το νόημα της αγγλικής λέξης «equity» εδώ είναι «αίσθημα δικαιοσύνης, ισότητας, ισονομίας». Αναφέρεται βέβαια περισσότερο στο υποκειμενικό αίσθημα δικαιοσύνης και όχι στην αντικειμενικά υφιστάμενη ή όχι δικαιοσύνη (fairness). Σύμφωνα με τη θεωρία της ισότητας, σε μια κοινωνική σχέση το άτομο συγκρίνει αυτά που βάζει και παίρνει από αυτή τη σχέση με αυτά που βάζει και παίρνει το άλλο μέλος της σχέσης ή κάποιο άλλο άτομο που βρίσκεται σε παρόμοια θέση με τη δική του. Στο χώρο της εργασίας, ειδικότερα, το άτομο συγκρίνει τα δικά του *εισερχόμενα* (input) και *εξερχόμενα* (output) με τα αντίστοιχα εισερχόμενα και εξερχόμενα κάποιου «άλλου», που μπορεί να είναι κάποιο άλλο μέλος της ίδιας ή παρεμφερούς εργασιακής ομάδας. Η σύγκριση αυτή έχει πάντοτε *υποκειμενικό χαρακτήρα* ως προς τις εκτιμήσεις και τις αξιολογήσεις που γίνονται και ξεκινάει, όταν από το ένα ή και από τα δύο μέρη της σχέσης αναγνωρίζεται η ύπαρξη κάποιου εισερχομένου ή εξερχομένου. Δεν μπορεί να θεωρηθεί εξερχόμενο ή εισερχόμενο κάτι που δε βλέπει το ίδιο το άτομο, που κάνει τη σύγκριση, να έχει σχέση με τη διαδικασία σύγκρισης. Αν έχουμε δυο εργαζόμενους στην ίδια επιχείρηση, τον ένα με πτυχίο πανεπιστημίου και τον άλλον με μακροχρόνια προϋπηρεσία, χωρίς όμως πανεπιστημιακό πτυχίο, είναι φανερό ότι στα εισερχόμενα ο ένας θα βάζει τα πτυχία του, ενώ ο άλλος την πείρα του, οπότε ο καθένας θα κάνει τη δική του ιδιοκεντρική σύγκριση.

⁴³ «οποιαδήποτε χαριστική πράξη, εκδούλευση» (Μπαμπινιώτης, 1998).

το «ΒΥΣΜΑ»⁴⁴. Στη συνέχεια το καταλαβαίνει όταν έρθει ο καιρός να εκπαιδευτεί σε κάποια ειδικότητα και εκεί ο «βυσματούχος»⁴⁵ παίρνει την πιο καλή και ξεκούραστη ενώ αυτού του τυχαίνει πάλι το χειρότερο. Κατόπιν έρχονται οι μεταθέσεις και ένα καινούργιο χτύπημα όταν ανακαλύπτει ότι αυτός σαν πρώτη τοποθέτηση «κέρδισε» μια θέση σε κάποιο απομακρυσμένο ξερονήσι που θα τον απαλλάξει από τους «φορτικούς» οικείους και την «μίζερη» συνηθισμένη ζωή του για αρκετούς μήνες, ενώ το γνωστό «βύσμα» θα κλιθεί να καλύψει μια θέση στο «ακριτικό» νησί της Σαλαμίνας που θεωρείται παραμεθόριος περιοχή. Όλο αυτό το σύστημα κατάφορης αδικίας καταρρακώνει το ηθικό του νέου, ειδικά όταν ακούει μεγάλα λόγια για ισότητα και αξιοκρατία. Γενικά, οι διακρίσεις και η ευνοιοκρατία αναδεικνύεται σε υπ' αριθμόν ένα παράγοντα άγχους στους δημοσίους υπαλλήλους όπως αναφέρει ο Κάντας (1998). Σκεφτείτε το άγχος του νέου που βρίσκεται σε ένα περιβάλλον με τις ιδιαιτερότητες που έχουμε αναλύσει νωρίτερα όταν βλέπει ότι όλα γίνονται με το «μέσο». Η μόνη άμυνα του, να προσπαθήσει να κοροϊδέψει το σύστημα και να «λουφάρει» ώστε να νιώσει ότι «εκδικείται» τον άδικο αυτό χώρο. Όμως, δε «λουφάρει» μόνο ο «αδικημένος», αλλά όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας, και -αυτός περισσότερο- ο «βολεμένος» λόγω «βύσματος», που έχοντας «πλάτες» δε φοβάται τίποτα και κανέναν, κι αυτό γιατί το «βύσμα» είναι πάντα έτοιμο να επέμβει όταν ο προστατευόμενος του το ζητήσει, πράγμα που κάνει «κατά κόρον» και χωρίς λόγο πολλές φορές.

5.2. Δυνητική χρηστικότητα της έρευνας

Από τη μελέτη των θεωριών υποκίνησης προκύπτει ότι, μια πολιτική υποκίνησης θα πρέπει να στηρίζεται στην αποτελεσματική διάγνωση των αναγκών των ατόμων-στόχων και στην επιλογή των κατάλληλων τεχνικών που μπορούν να προσφέρουν οι διάφορες θεωρίες (Κουτουζής, 1999).

Έτσι, το πρώτο βήμα σε μια προσπάθεια βελτίωσης του βαθμού ικανοποίησης, άρα και πιθανής αύξησης της απόδοσης των στρατευσίμων, θα ήταν η αναγνώριση των προσωπικών αναγκών του κάθε ενός (αν κι εφόσον είναι αυτό εφικτό, πράγμα

⁴⁴ (αργκό) «το μέσο, πρόσωπο ή ομάδα, που μπορεί να παρεμβαίνει επηρεάζοντας εξελίξεις και αποφάσεις υπέρ των συμφερόντων συγκεκριμένου προσώπου» (Μπαμπινιώτης, (1998).

⁴⁵ αυτός που έχει «βύσμα».

που εξαρτάται από τον αριθμό του προσωπικού, την οργάνωση του τμήματος προσωπικού, κλπ). Θα μπορούσαν μέσω της χορήγησης ερωτηματολογίου/ων, να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα ώστε να ταξινομηθούν οι στρατεύσιμοι στις τρεις κατηγορίες ανάλογα με τις (επίκτητες) ανάγκες τους σύμφωνα με την θεωρία του McClelland (1975)⁴⁶, αλλά και να αναδυθεί ποια κατηγορία αναγκών, βάση της θεωρίας του Maslow (1954), που μπορεί να λειτουργήσει σαν κίνητρο για τον καθένα εξ αυτών. Επίσης μέσα από το ερωτηματολόγιο θα μπορούσαν να διαφανούν και οι προτιμήσεις του στρατεύσιμου για το αποτέλεσμα κάποιας δράσης του, σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών του Vroom (1964)⁴⁷. Στη συνέχεια, και προκειμένου να διατηρηθεί η προσπάθεια των στρατευσίμων σε υψηλά επίπεδα, θα μπορούσε να γίνει χρήση των θεωριών της ισοτιμίας και της δικαιοσύνης του Adams (1963, 1965) (καλό θα είναι βέβαια η σύγκριση να γίνει με απασχολούμενους σε αντίστοιχες θέσεις σε άλλα στρατόπεδα ώστε να αποφευχθεί μια πιθανή προσπάθεια μείωσης ή υπονόμησης συναδέλφων), αλλά και της θεωρίας ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών του Maslow (1954). Ταυτόχρονα (σύμφωνα με τη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg) επιβάλλεται μια προσπάθεια ελέγχου των παραγόντων *αντικινήτρων* δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό εργασιακό χώρο, που προσφέρει ομαδική εργασία, χωρίς υπερβολικό φόρτο, άνευ φαινομένων βίας, με τα αναγκαία χαρακτηριστικά του οργανωτικού κλίματος, με κλίμα ασφάλειας, κλίμα εκπαίδευσης και κλίμα ηγεσίας που προάγει τις διαπροσωπικές σχέσεις. Στη συνέχεια οφείλεται να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο σύστημα αμοιβών των στρατευσίμων, διότι ενώ η τιμωρία δεν ενδείκνυται ως υποκινητικός παράγοντας, η αμοιβή λειτουργεί υποκινητικά, ιδιαίτερα όταν συνδέεται με την θετική συμπεριφορά απέναντι στον στρατεύσιμο ειδικά τον πιο μεγάλο ηλικιακά και μορφωμένο. Είναι σημαντικό η διοίκηση να αποδίδει στους στρατεύσιμους την αξία που έχουν. Η αξία αυτή προκύπτει από την αναγνώριση των προσπαθειών τους και τη βαρύτητα της γνώμης τους. Η συμμετοχή όλων σε αποφάσεις του γραφείου ή χώρου που απασχολούνται (στα πλαίσια του εφικτού) δίνει στον καθένα την αίσθηση σημαντικότητας ώστε να ικανοποιεί το Εγώ του και να εργάζεται πιο αποτελεσματικά.

Ο Herzberg (1966) υποστήριξε ότι για την υποκίνηση του εργαζόμενου είναι απαραίτητος ο εμπλουτισμός της εργασίας καθώς και η συμμετοχή του στο

⁴⁶ Σύμφωνα με τη θεωρία του οι (επίκτητες) ανθρώπινες ανάγκες είναι: α) η επίτευξη στόχων β) η δημιουργία δεσμών και γ) η εξουσία.

⁴⁷ Η θεωρία του υποστηρίζει ότι κάθε άνθρωπος προσδιορίζει τα επιθυμητά για εκείνον αποτελέσματα (προτίμηση) και επιλέγει την δράση του ανάλογα με την πιθανότητα που εκτιμά ότι έχει να πετύχει αυτά τα αποτελέσματα (προσδοκία).

σχεδιασμό, την οργάνωση και τον έλεγχο του έργου του. Αυτό μπορεί να γίνει με τη μείωση των ανούσιων ελέγχων, αύξηση της αυτονομίας του στρατευσίμου, αύξηση της ειδικευσης, αύξηση των υποχρεώσεων, συγκεκριμενοποίηση του παραγόμενου έργου και αύξηση της πληροφόρησης σχετικά με τα δρώμενα στο χώρο της θητείας του, ώστε ο νέος να αισθάνεται ότι δύναται να αναπτυχθεί εντός του στρατού, ότι αναγνωρίζεται το έργο του και ότι θεωρείται υπεύθυνος γι' αυτό.

Μια πιο απλή και άμεσα εφικτή λύση, η οποία έχει προταθεί και από τον Παπαστάμου, είναι η στράτευση αμέσως μετά το πέρας της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για όλους τους υπόχρεους στρατιωτικής θητείας αφού έχει αποδειχθεί (έρευνα των Παπαστάμου & Κατερέλου και παρούσα έρευνα) ότι από τους κάτω των 23 ετών και λιγότερο ακαδημαϊκά καταρτισμένους η θητεία εκλαμβάνεται θετικότερα ενώ δεν τους διακόπτει την προσπάθεια επαγγελματικής ή οικογενειακής αποκατάστασης για να αντιμετωπισθεί σαν τροχοπέδη και εμπόδιο.

5.3. Περιορισμοί έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας μπορεί να χαρακτηριστεί αντιπροσωπευτικό. Παρόλα αυτά η οποιαδήποτε γενικευμένη ερμηνεία των ευρημάτων οφείλει να διενεργηθεί υπό το πρίσμα της αναγνώρισης των περιορισμών που υφίστανται στη συγκεκριμένη έρευνα. Επιτυχές είναι το γεγονός ότι η συγκεκριμένη έρευνα δεν έγινε ούτε εκπορεύθηκε από φορείς των Ε.Δ., άρα δεν υπήρξαν οι περιορισμοί που τίθενται σε τέτοιες περιπτώσεις και αναφέρθηκαν στην αρχή του πονήματος.

Στα πιθανά μειονεκτήματα περιλαμβάνονται τα εξής:

- ♦ Οι σχέσεις κοινωνικού υποκειμένου (στρατεύσιμου) και πλαισίου (Ε.Δ.) εξετάστηκαν σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αν και σχετικά εκτεταμένο αφού η έρευνα άρχισε το 2002 και ολοκληρώθηκε το 2007, άρα προσφέρει μερικά μόνο «στιγμιότυπα» στο συνεχές μεταβαλλόμενο, όπως συμβαίνει τα τελευταία χρόνια, πεδίο των Ε.Δ..
- ♦ Το δείγμα αποτέλεσαν μόνο ναύτες που υπηρετούσαν τη θητεία τους στο Ναύσταθμο Σαλαμίνας. Βέβαια αποτελεί και το χώρο που υπηρετεί το σύνολο των στρατευμένων στο Πολεμικό Ναυτικό αλλά ίσως τα αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά εάν η έρευνα μπορούσε να επεκταθεί και στα άλλα σώματα των Ε.Δ. (Στρατό Ξηράς και Πολεμική Αεροπορία). Η εκτίμηση είναι ότι τα αποτελέσματα θα

ήταν σχεδόν τα ίδια και κάτι τέτοιο έχει επιβεβαιωθεί από παρόμοια έρευνα των Παπαστάμου & Κατερέλου.

5.4. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Για πληρέστερη διερεύνηση του θέματος της «λούφας» και «ευθυνοφοβίας» κατά τη διάρκεια της θητείας θα μπορούσε να γίνει μια, διαχρονικού «τύπου», έρευνα όπου τα υποκείμενα θα απαντούσαν σε ερωτηματολόγια ένα ή περισσότερα χρόνια πριν στρατευτούν, μετά αφού θα βρίσκονταν εντός στρατιωτικού πλαισίου και εν συνεχεία ένα ή δύο χρόνια μετά την απόλυσή τους από το χώρο των Ε.Δ.. Έτσι θα μπορούσαν να διαφανούν οι «διαδρομές» της σκέψης και των στάσεων και αναπαραστάσεων στο χρόνο και συνεπώς και η διαφορετική οπτική των κοινωνικών διεργασιών.

Επίσης χρήσιμο θα ήταν να γίνει ταυτόχρονα και στα τρία σώματα των Ε.Δ. και σε πολύ μεγαλύτερο δείγμα, ενώ θα μπορούσαν να δοθούν και σε μόνιμα στελέχη ερωτηματολόγια ώστε να αναδυθεί και η δική τους στάση απέναντι στα υπό έλεγχο αντικείμενα.

Μια άλλη έρευνα θα μπορούσε να συμπεριλάβει κάποιο πείραμα όπου θα καταγράφονταν οι αντιδράσεις των στρατευσίμων ανάλογα με τα ερεθίσματα (ανεξάρτητες μεταβλητές) σε θέματα ενδιαφέροντος όπως η εμφάνιση «λούφας», η κινητοποίηση για αύξηση της απόδοσης μέσω κάποιων κινήτρων, αντιδράσεις σε τιμωρίες, απόσυρση της εύνοιας του «βύσματος», κλπ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ Στρατεύσιμε,

Στο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί σου ζητάμε να μας πεις τις απόψεις σου σε διάφορα θέματα που αφορούν τόσο την προσωπική τοποθέτηση σου σε ζητήματα του χώρου του στρατού (με την ευρεία έννοια), όσο και το πώς εσύ ο ίδιος αισθάνεσαι και βιώνεις την καθημερινότητά σου μέσα από την ιδιότητα του στρατευσίμου και την εργασία που καλείσαι να προσφέρεις.

Σκοπός μας είναι να γνωρίσουμε τις προσωπικές σου οπτικές και τα ζητήματα που σε απασχολούν κατά τη θητεία σου, έτσι ώστε προωθώντας τα αποτελέσματα της έρευνας στους αρμόδιους να ελπίζουμε ότι θα παρέμβουν σε αυτά όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα και καλύτερα.

Σε καλούμε λοιπόν να απαντήσεις απερίσπαστος με όλη την ειλικρίνεια και την αρμόζουσα σοβαρότητα, δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο που έχεις μπροστά σου είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σ' αυτό θα παραμείνουν απόλυτα εμπιστευτικές.

Μην ξεχνάς ότι αν εσύ δεν μας δώσεις τις πληροφορίες που σε αφορούν, κανείς άλλος δεν θα το κάνει!

Σε ευχαριστούμε, εκ των προτέρων, για τη συνεργασία σου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η θητεία για σένα προσωπικά σημαίνει:

Απάντησε κυκλώνοντας κάθε φορά τον αριθμό που αντιστοιχεί στην προσωπική σου άποψη

1=Διαφωνώ απόλυτα 2=Διαφωνώ αρκετά 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 4=Συμφωνώ αρκετά 5=Συμφωνώ απόλυτα

Αυτοθυσία	1	2	3	4	5
Στερήσεις	1	2	3	4	5
Οικογενειακά προβλήματα	1	2	3	4	5
Πειθαρχία	1	2	3	4	5
Πνεύμα συναδελφικότητας	1	2	3	4	5
Χαμένος χρόνος	1	2	3	4	5
Διαταγές	1	2	3	4	5
Τρόπος ζωής	1	2	3	4	5

Άγχος	1	2	3	4	5
Εθνική υποχρέωση	1	2	3	4	5
Συνεχής εκπαίδευση	1	2	3	4	5
Εθνική αναγκαιότητα	1	2	3	4	5
Κοινωνική απομόνωση	1	2	3	4	5
Εθνική υπερηφάνεια	1	2	3	4	5
Ιεραρχία	1	2	3	4	5
Ευθυνοφοβία	1	2	3	4	5
Αξιοκρατία	1	2	3	4	5
Εξασφαλισμένη σταδιοδρομία	1	2	3	4	5
Αυταρχισμός	1	2	3	4	5
Ωριμότητα	1	2	3	4	5
Ευθύνες	1	2	3	4	5
Αντιπαραγωγικότητα	1	2	3	4	5
Κοινωνική προσφορά	1	2	3	4	5
Υψηλό ηθικό	1	2	3	4	5
Οικονομικά προβλήματα	1	2	3	4	5
Λούφα	1	2	3	4	5
Ρουσφέτι	1	2	3	4	5
Υποταγή	1	2	3	4	5
Παρελάσεις	1	2	3	4	5
Ηρωισμός	1	2	3	4	5
Συντεχνία	1	2	3	4	5
Κίνδυνος	1	2	3	4	5
Συγκεντρωτισμός	1	2	3	4	5
Ηθική αναγνώριση	1	2	3	4	5
Οκνηρία	1	2	3	4	5
Αγγαρείες	1	2	3	4	5
Πατριωτισμός	1	2	3	4	5
Υπακοή	1	2	3	4	5
Εξουσία	1	2	3	4	5
Προσωπική υπερηφάνεια	1	2	3	4	5
Ανασφάλεια	1	2	3	4	5
Κοινωνική καταξίωση	1	2	3	4	5
Τυπολατρία	1	2	3	4	5
Αυθαιρεσία	1	2	3	4	5
Κοινωνική υποβάθμιση	1	2	3	4	5
Γενναιότητα	1	2	3	4	5
Πολιτική εξάρτηση	1	2	3	4	5
Ρουτίνα	1	2	3	4	5

Βάλε ένα «ν» στα τέσσερα (4) πιο σημαντικά θέματα που σε απασχολούν ως στρατεύσιμο

Μεταθέσεις	
Διαφορετική διοικητική αντιμετώπιση αναλόγως «βύσματος»	

Συνθήκες εργασίας	
Συνθήκες διαβίωσης	
Ειδικότητα	
Σκοπιές	
Αγγασίες	
Φυσική καταπόνηση στο στρατό	
Ποινές	
Αξιοκρατία	
Έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές κλπ	
Ηθικές αμοιβές-ενθάρρυνση	
Συμπεριφορά ανωτέρων	
Αξιοποίηση από υπηρεσία βάσει προσόντων	
Απαιτήσεις υπηρεσίας άσχετες με γνώσεις του στρατευσίμου	
Εξήγηση καθηκόντων /απαιτήσεων από προϊστάμενο	
Κίνητρα όταν υπάρχουν αυξημένες απαιτήσεις από υπηρεσία	

Θα θέλαμε να μας πεις πως βλέπεις εσύ, από την μέχρι τώρα θητεία σου, τους άλλους στρατευσίμους, αλλά και τα μόνιμα στελέχη του στρατού γενικά.

Απάντησε βάζοντας ένα « ν » δίπλα στα τέσσερα (4) χαρακτηριστικά που ταιριάζουν καλύτερα στη γνώμη που έχεις σχηματίσει για τους άλλους στρατευμένους θητείας.

Οι στρατευμένοι είναι:

Λουφατζίδες		/	Εξαρτημένοι	
Αντιπαθητικοί		/	Παρορμητικοί	
Ύπουλοι		/	Αγχώδεις	
Έξυπνοι		/	Οργανωμένοι	
Βίαιοι		/	Ντόμπροι	
Ήρεμοι		/	Υπεύθυνοι	
Ανεύθυνοι		/	Ανώριμοι	
Ωριμοί		/	Δραστήριοι	
Φοβισμένοι		/	Εργατικοί	
Ανεξάρτητοι		/	Ψυχροί	
Ανοργάνωτοι		/	Κακομαθημένοι	

Απάντησε βάζοντας ένα « ν » δίπλα στα τέσσερα (4) χαρακτηριστικά που ταιριάζουν καλύτερα στη γνώμη που έχεις σχηματίσει για τους μονίμους (αξιωματικούς, υπαξιωματικούς).

Οι μόνιμοι (αξιωματικοί, υπαξιωματικοί) είναι:

Λουφατζίδες		/	Εξαρτημένοι	
Αντιπαθητικοί		/	Παρορμητικοί	
Υπουλοι		/	Αγχώδεις	
Έξυπνοι		/	Οργανωμένοι	
Βίαιοι		/	Ντόμπροι	
Ήρεμοι		/	Υπεύθυνοι	
Ανεύθυνοι		/	Ανώριμοι	
Ωριμοι		/	Δραστήριοι	
Φοβισμένοι		/	Εργατικοί	
Ανεξάρτητοι		/	Ψυχροί	
Ανοργάνωτοι		/	Κακομαθημένοι	

Θα θέλαμε να μας πεις ποιες είναι οι σχέσεις σου, στο χώρο όπου υπηρετείς τη θητεία σου, με τους συναδέλφους σου.

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τρεις (3) συχνότερα παρουσιαζόμενες καταστάσεις

Αφήνω στην τύχη το που θα μετατεθώ ή τοποθετηθώ γιατί δεν θέλω να αδικήσω κανένα	
Συνήθως έρχομαι σε αντιπαράθεση λόγω της άνισης κατανομής εργασιών	
Συνεργάζομαι με όλους χωρίς προβλήματα	
Δεν θέλω να βλέπω κανέναν! Με εκνευρίζει ότι πρέπει να ανέχομαι τόσους αγνώστους...	
Οι σχέσεις και οι συνεργασίες κινούνται σε τυπικά πλαίσια αλλά είναι καλές	
Είμαι τόσο απορροφημένος με τα προβλήματά μου που δεν ενδιαφέρομαι για το τι γίνεται εκεί μέσα. Θέλω μόνο να περνάω καλά	
Θέλω να μοιράζομαι δίκαια τα καθήκοντα και τα οφέλη με τους άλλους	
Δεν νοιώθω άνετα να εκφράσω την άποψη μου γιατί ο καθένας θέλει στο στρατό να γίνεται το δικό του...	
Έχουμε το κοινό σημείο ότι είμαστε περαστικοί από το χώρο αυτό και μάλιστα χωρίς τη θέλησή μας. Αυτό μας κάνει καλούς συνεργάτες και φίλους	
«Ρίχνω» όσο μπορώ τους άλλους γιατί και αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά	
Δίνεται σημασία στη συνοχή μεταξύ μας για να αντεπεξέλθουμε στις αντιξοότητες	
Κάποια άτομα απασχολούν την ομάδα με τα μικροπροβλήματά τους κατά το μεγαλύτερο ποσοστό του χρόνου, έτσι που δεν αφήνουν τους άλλους να εργαστούν	

Τώρα θα θέλαμε να μας πεις ποιες είναι οι σχέσεις σου, στο χώρο όπου υπηρετείς τη θητεία σου, με τους ανωτέρους σου, τόσο τους αξιωματικούς όσο και τους υπαξιωματικούς.

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τρεις (3) συχνότερα παρουσιαζόμενες καταστάσεις.

Όταν εργάζομαι με ανταμείβουν	
Συμμορφώνομαι στις διαταγές των ανωτέρων μου, όχι γιατί θέλω ή το πιστεύω, αλλά γιατί εξαρτώμαι από αυτούς	
«Λουφάρουμε» μαζί. Κι αυτοί δεν έχουν ιδιαίτερα κίνητρα για να αποδώσουν	
Ό,τι και να κάνω ποτέ δεν είναι ικανοποιημένοι	
Μου αναθέτουν εργασίες που, συνήθως, δεν ελέγχουν την περάτωσή τους και έτσι κάνω ότι θέλω χωρίς πρόβλημα	
Αν δεν εκτελέσω ότι με διατάζουν με τιμωρούν χωρίς να ερευνούν το λόγο της μη εκτέλεσης	
Εμπιστεύομαι τους ανωτέρους μου γιατί με εμπιστεύονται και αυτοί	
Δεν τους εμπιστεύομαι γιατί νοιώθω ότι μας θεωρούν «ξένο σώμα» στο χώρο	
Συνεργαζόμαστε υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης	
Βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά τους και αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια	

Θα θέλαμε να μας πεις ακόμα, πόσο συχνά έχεις κάθε μια από τις παρακάτω συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας σου στη Μονάδα όπου υπηρετείς τη θητεία σου.

Απάντησε, κυκλώνοντας κάθε φορά τον αριθμό (και μόνο έναν) που ταιριάζει καλύτερα στην προσωπική σας συμπεριφορά. Θυμηθείτε ότι:

1=Ποτέ 2=Σπάνια 3=Μερικές φορές 4=Συχνά 5=Πάντοτε

Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	1	2	3	4	5
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	1	2	3	4	5
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	1	2	3	4	5
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	1	2	3	4	5
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	1	2	3	4	5
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	1	2	3	4	5
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη Μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	1	2	3	4	5
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	1	2	3	4	5
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	1	2	3	4	5
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	1	2	3	4	5
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	1	2	3	4	5
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	1	2	3	4	5
Κοιμάμαι στη σκοπιά	1	2	3	4	5
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	1	2	3	4	5
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	1	2	3	4	5
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	1	2	3	4	5

Θα δούλευα εάν ήξερα τι πρέπει να κάνω και γιατί	1	2	3	4	5
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	1	2	3	4	5
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	1	2	3	4	5

Εσύ προσωπικά από τις παρακάτω ενέργειες-πρακτικές ποιες τέσσερις (4) έχεις εμφανίσει συχνότερα; Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τέσσερις (4) συχνότερα εμφανιζόμενες καταστάσεις.

Δεν εκτελώ την εργασία μου	
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	
Προσπαθώ να έχω μια εύκολη και ξεκούραστη στρατιωτική θητεία	
Όταν μου αναθέτουν μια εργασία προσπαθώ να επιμηκύνω τον χρόνο ενασχολήσεως με αυτή ώστε να αποφύγω περαιτέρω διατεταγμένη υπηρεσία	
Συνειδητά μειώνω την απόδοση μου	
Ασυνείδητα μειώνω την απόδοση μου	
Αδιαφορώ κατά την εκτέλεση μιας εργασίας που μου αναθέτουν	
Είμαι απρόθυμος να πάρω οποιαδήποτε πρωτοβουλία ακόμα και αν είμαι σίγουρος για το θετικό αποτέλεσμα	
Αρνούμαι να αναλάβω και τις πιο απλές εργασίες	
Για να δικαιολογήσω την απραξία μου χρησιμοποιώ τυπικούς κανόνες, δηλ. υποστηρίζω ότι ένα έργο που καλούμαι να εκτελέσω δεν είναι αρμοδιότητα δική μου αλλά άλλων κ.λ.π.	
Προσπαθώ να παίρνω όλο και περισσότερες άδειες και να απουσιάζω από το χώρο της θητείας μου	
Δεν έχω διάθεση για τίποτα στο χώρο της εργασίας μου, ούτε για πράγματα που με ευχαριστούσαν πριν τη θητεία	
Νοιώθω ότι έχω στερέψει από ιδέες σε ότι καλούμαι να εκτελέσω	
Αναλώνω πολλές ώρες για την εκτέλεση των απλούστερων εργασιών	
Προφασίζομαι αδυναμία εκτέλεσης ακόμα και εργασιών που είναι, αποδεδειγμένα, εντός των δυνατοτήτων μου	
Όταν εργάζομαι από κοινού με άλλους τους αφήνω να κάνουν τα πάντα	
Περατώνω «φαινομενικά» μια εργασία και όχι «ουσιαστικά»	
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά μου	

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τέσσερις (4) συχνότερα παρουσιαζόμενες καταστάσεις.

Στο στρατιωτικό πλαίσιο η λούφα θεωρώ ότι εντοπίζεται:

Στην αρχική εκπαίδευση (προπαίδευση)	
Στην επιλογή ειδικότητας (επιδίωξη με πλάγια μέσα απόκτηση συγκεκριμένης «καλής» ειδικότητας)	
Στην επιλογή με πλάγια μέσα μιας «καλής» μετάθεσης	
Στην τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο	
Στην αποφυγή αγγαρειών	
Στην αποφυγή περαιτέρω στρατιωτικής εκπαίδευσης	
Στην αποφυγή βαρδιών-υπηρεσιών	
Στην αποφυγή τελετών και αghμάτων	
Στην αποφυγή περιστασιακών εργασιών («μπαλάκια»)	
Στην επιλογή με πλάγια μέσα δεύτερης «καλής» μετάθεσης	
Στην ανάλωση του χρόνου απασχόλησης χωρίς άγχος και καταπόνηση	

Στη λήψη όσο το δυνατό περισσότερης άδειας	
Σε εργασία ελκυστική στο στρατεύσιμο	
Σε εργασία που θα αποφέρει ανταμοιβή (τιμητική άδεια)	
Σε εργασία αποφυγή της οποίας θα επιφέρει τιμωρία	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση δεν θα ελεγχθεί	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί	

Διάβασε προσεκτικά την κάθε πρόταση και πες μας σε ποιο βαθμό συμφωνείς ή διαφωνείς. Για κάθε πρόταση, θα δώσεις την απάντησή σου βάζοντας σε ένα κύκλο τον αριθμό που σε εκφράζει περισσότερο. Πρέπει να διαλέξεις μια απάντηση για κάθε ερώτηση. Θυμήσου ότι:

1=Διαφωνώ απόλυτα 2=Διαφωνώ αρκετά 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 4=Συμφωνώ αρκετά 5=Συμφωνώ απόλυτα

Η λούφα στην πολιτική ζωή είναι:

	1	2	3	4	5
καλή για το άτομο διότι η αποφυγή της εργασίας το αφήνει ξεκούραστο για πιο ευχάριστες δραστηριότητες					
αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο διότι είναι καθιερωμένη πλέον ως πρακτική	1	2	3	4	5
επιβεβλημένη ως τρόπος επιβίωσης	1	2	3	4	5
επιβεβλημένη ως παράδοση εφόσον χαρακτηρίζει κάποιους χώρους	1	2	3	4	5
επιβεβλημένη ως τρόπος σκέψης κ δράσης που το σύστημα υπαγορεύει	1	2	3	4	5
αντίδραση στην κούραση	1	2	3	4	5
μέθοδος διατήρησης της αυτοεκτίμησης του ατόμου	1	2	3	4	5
μέθοδος διατήρησης της αξιοπρέπειας του ατόμου	1	2	3	4	5
αντίδραση στις απογοητεύσεις και αποστερήσεις που το συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργεί στο άτομο	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ανυπαρξία προσωπικού μέλλοντος στο συγκεκριμένο χώρο	1	2	3	4	5
αντίδραση στις συνθήκες διαβίωσης που συναντάει το άτομο	1	2	3	4	5
αντίδραση στο άγνωστο	1	2	3	4	5
αντίδραση σε αποκοπή από επαγγελματικές σχέσεις και σταδιοδρομία	1	2	3	4	5
αντίδραση στην απόσπαση από συναισθηματικές εξαρτήσεις (δεσμός, οικογένεια κ.ά.)	1	2	3	4	5
αντίδραση στη διακοπή σεξουαλικών συνδέσεων	1	2	3	4	5
αντίδραση σε συγκρούσεις με προϊσταμένους	1	2	3	4	5
αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται κανείς να διεκπεραιώσει	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ασάφεια ρόλων	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην άμεση παρουσία του προτύπου της εξουσίας	1	2	3	4	5
αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ευνοιοκρατία	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην ανάθεση ασύμβατων προς το άτομο ευθυνών	1	2	3	4	5
αντίδραση στην «λούφα» των συναδέλφων του	1	2	3	4	5
αντίδραση στη «λούφα» των ανωτέρων του	1	2	3	4	5

πρακτική η οποία έχει λειτουργήσει θετικά για το άτομο δηλ. μαθημένη από προηγούμενες εμπειρίες	1	2	3	4	5
ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό του ατόμου, δηλ. κάτι που το χαρακτηρίζει ανεξάρτητα του πλαισίου της εργασίας του	1	2	3	4	5
καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβιεί το άτομο	1	2	3	4	5
αποτέλεσμα της αυστηρότητας του περιβάλλοντος	1	2	3	4	5
αφού το κάνουν οι παλαιοί κάτι θα ξέρουν	1	2	3	4	5
ιδεολογία του ατόμου	1	2	3	4	5
απόρροια της μη ελκυστικότητας της ομάδας	1	2	3	4	5
απόρροια της μη ύπαρξης αξιοκρατίας	1	2	3	4	5

Εσύ προσωπικά, θεωρείς ότι στην πολιτική σου ζωή «λουφάρεις» ή «λούφαρες»;

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τέσσερις (4) καταστάσεις που εμφανίσες ή εμφανίζεις «λούφα» κατά τον πολιτικό βίο σου.

Εμφανίζω «λούφα»:

Στην αρχική εκπαίδευση σε μια νέα δουλειά	
Στην τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο στο χώρο εργασίας σου	
Στην αποφυγή αγγαρειών, δηλ. εργασιών που εμφανίζονται περιστασιακά και είναι πέρα των καθηκόντων σου	
Στην αποφυγή περαιτέρω εκπαίδευσης, εφόσον αυτή δεν θα βοηθήσει την εξέλιξη σου	
Στην αποφυγή βαρδιών-υπηρεσιών εφόσον προβλέπονται στην εργασία σου αλλά δεν αμείβονται ικανοποιητικά	
Στην αποφυγή τελετών, αγγυμάτων και αντιπροσωπειών	
Σε εργασία που σου φαίνεται ελκυστική	
Σε εργασία που θα αποφέρει επιπλέον ανταμοιβή	
Σε εργασία αποφυγή της οποίας θα επιφέρει τιμωρία (πειθαρχικές κυρώσεις)	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση δεν θα ελεγχθεί από προϊστάμενους	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί από προϊστάμενους	
Σε εργασία μη ελκυστική για σένα	

Διάβασε προσεκτικά την κάθε πρόταση και πες μας σε ποιο βαθμό συμφωνείς ή διαφωνείς. Για κάθε πρόταση, θα δώσεις την απάντησή σου βάζοντας σε ένα κύκλο τον αριθμό που σε εκφράζει περισσότερο. Πρέπει να διαλέξεις μιαν απάντηση για κάθε ερώτηση. Θυμήσου ότι:

1=Διαφωνώ απόλυτα 2=Διαφωνώ αρκετά 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 4=Συμφωνώ αρκετά 5=Συμφωνώ απόλυτα

Η λούφα στο στρατιωτικό πλαίσιο είναι:

καλή για το άτομο διότι η αποφυγή της εργασίας το αφήνει ξεκούραστο για πιο ευχάριστες δραστηριότητες	1	2	3	4	5
αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο διότι είναι καθιερωμένη πλέον ως πρακτική στο χώρο του στρατού	1	2	3	4	5
επιβεβλημένη ως τρόπος σκέψης και δράσης που το σύστημα υπαγορεύει με τον τρόπο διοίκησης που έχει υιοθετήσει	1	2	3	4	5

αντίδραση που απορρέει από την σωματική κούραση του στρατευσίμου	1	2	3	4	5
μέθοδος διατήρησης της αυτοεκτίμησης του ατόμου που καλείται να εκτελέσει έργα που θεωρεί ότι δεν του αρμόζουν	1	2	3	4	5
αντίδραση στις απογοητεύσεις και αποστερήσεις που το συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργεί στον στρατεύσιμο	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ανυπαρξία προσωπικού μέλλοντος στο συγκεκριμένο χώρο	1	2	3	4	5
αντίδραση στις συνθήκες διαβίωσης που συναντάει το άτομο	1	2	3	4	5
αντίδραση στο άγνωστο	1	2	3	4	5
αντίδραση σε αποκοπή από επαγγελματικές σχέσεις και σταδιοδρομία	1	2	3	4	5
αντίδραση στην απόσπαση από συναισθηματικές εξαρτήσεις (δεσμός, οικογένεια κ.ά.)	1	2	3	4	5
αντίδραση στη διακοπή σεξουαλικών συνδέσεων	1	2	3	4	5
αντίδραση σε συγκρούσεις με προϊσταμένους	1	2	3	4	5
αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην ανάθεση ασύμβατων προς το άτομο ευθυνών	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται κανείς να διεκπεραιώσει	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ασάφεια ρόλων	1	2	3	4	5
τρόπος αντιμετώπισης στην άμεση παρουσία του προτύπου της εξουσίας	1	2	3	4	5
αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων	1	2	3	4	5
αντίδραση στην ευνοιοκρατία που κυριαρχεί	1	2	3	4	5
αντίδραση στην «λούφα» των συναδέλφων του	1	2	3	4	5
αντίδραση στη «λούφα» των ανωτέρων του	1	2	3	4	5
πρακτική η οποία έχει λειτουργήσει θετικά για το άτομο δηλ μαθημένη από προηγούμενες εμπειρίες	1	2	3	4	5
ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό του ατόμου, δηλ. κάτι που το χαρακτηρίζει ανεξάρτητα του πλαισίου της εργασίας του	1	2	3	4	5
καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβιεί το άτομο	1	2	3	4	5
αποτέλεσμα της αυστηρότητας του περιβάλλοντος	1	2	3	4	5
Αφού το κάνουν οι παλαιοί κάτι θα ξέρουν	1	2	3	4	5
απόρροια της μη ελκυστικότητας της ομάδας	1	2	3	4	5
απόρροια της μη ύπαρξης αξιοκρατίας	1	2	3	4	5

Εσύ προσωπικά, θεωρείς ότι στη στρατιωτική σου ζωή «λουφάρεις» ή «λούφαρες»;

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τέσσερις (4) καταστάσεις που εμφανίζεις ή εμφάνισες «λούφα» στην στρατιωτική σου θητεία.

Εμφανίζω ή εμφάνισα «λούφα»:

Στην αρχική εκπαίδευση (προπαίδευση)	
Στην τοποθέτηση με πλάγια μέσα σε ένα «καλό» πόστο	
Στην αποφυγή αγγαρειών, δηλ. εργασιών που εμφανίζονται περιστασιακά και είναι πέρα των καθηκόντων σου	
Στην αποφυγή περαιτέρω εκπαίδευσης, εφόσον αυτή δεν θα βοηθήσει την διευκόλυνση της ζωής σου κατά τη διάρκεια της θητείας	
Στην αποφυγή βαρδιών-υπηρεσιών	
Στην αποφυγή τελετών, αghiμάτων και αντιπροσωπειών	

Σε εργασία ελκυστική	
Σε εργασία που θα αποφέρει ανταμοιβή	
Σε εργασία αποφυγή της οποίας θα επιφέρει τιμωρία	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση δεν θα ελεγχθεί	
Σε εργασία της οποίας η διεκπεραίωση θα ελεγχθεί	
Σε εργασία μη ελκυστική	

Στη μονάδα που υπηρετείς το αντικείμενο της εργασίας σου έχει σχέση με την εκτός στρατού ενασχόληση ή σπουδές σου;

Απάντησε κυκλώνοντας τον αριθμό που αντιστοιχεί στην προσωπική σου άποψη

1=καμία σχέση 2=ελάχιστη σχέση 3=ούτε σχετικό ούτε άσχετο 4=αρκετή σχέση 5= απόλυτη σχέση

Καμία σχέση	1	2	3	4	5	Απόλυτη σχέση
-------------	---	---	---	---	---	---------------

Σε ποιο βαθμό είσαι ικανοποιημένος, σε γενικές γραμμές, από τις συνθήκες που επικρατούν στη μονάδα όπου υπηρετείς;

Απάντησε κυκλώνοντας τον αριθμό που αντιστοιχεί στην προσωπική σου άποψη

1=Καθόλου ικανοποιημένος 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος 3=Ούτε ικανοποιημένος, ούτε ανικανοποίητος 4=Ικανοποιημένος αρκετά 5= Απόλυτα ικανοποιημένος

Καθόλου ικανοποιημένος	1	2	3	4	5	Απόλυτα ικανοποιημένος
------------------------	---	---	---	---	---	------------------------

Και ποιο συγκεκριμένα, σε ποιο βαθμό είσαι ικανοποιημένος, στη μονάδα όπου υπηρετείς, όσον αφορά καθεμία από τις παρακάτω διαστάσεις;

Απάντησε κυκλώνοντας τον αριθμό που αντιστοιχεί στην προσωπική σου άποψη

1=Καθόλου ικανοποιημένος 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος 3=Ούτε ικανοποιημένος, ούτε ανικανοποίητος 4=Ικανοποιημένος αρκετά 5= Απόλυτα ικανοποιημένος

Στη μονάδα που υπηρετώ είμαι ικανοποιημένος από:

Συμπεριφορά Αξιωματικών	1	2	3	4	5
Οργάνωση και καταμερισμός εργασιών	1	2	3	4	5
Συχνότητα υπηρεσιών	1	2	3	4	5
Σύστημα ποινών	1	2	3	4	5
Συμπεριφορά υπαξιωματικών	1	2	3	4	5

Στρατιωτική εκπαίδευση	1	2	3	4	5
Συμπεριφορά συναδέλφων	1	2	3	4	5
Μεταθέσεις	1	2	3	4	5
Άδειες	1	2	3	4	5
Αντικείμενο εργασίας	1	2	3	4	5
Περιβάλλον εργασίας	1	2	3	4	5
Ενδιαιτήσεις	1	2	3	4	5
Κτιριακές εγκαταστάσεις	1	2	3	4	5
Καθαριότητα	1	2	3	4	5
Αποχωρητήρια	1	2	3	4	5
Εγκύτητα με το σπίτι σας	1	2	3	4	5

Θα θέλαμε να απαντήσεις σε μερικές προσωπικές ερωτήσεις

Διάβασε προσεκτικά την κάθε πρόταση και πες μας σε ποιο βαθμό συμφωνείς ή διαφωνείς. Για κάθε πρόταση, θα δώσεις την απάντησή σου βάζοντας σε ένα κύκλο τον αριθμό που σε εκφράζει περισσότερο. Πρέπει να διαλέξεις μια απάντηση για κάθε ερώτηση. Θυμήσου ότι:

1=Διαφωνώ απόλυτα 2=Διαφωνώ αρκετά 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 4=Συμφωνώ αρκετά 5=Συμφωνώ απόλυτα

Συνήθως νιώθω αμηχανία όταν είμαι με άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που αφουγκράζεται τις επιθυμίες των μελών της ομάδας και αποφασίζει ανάλογα	1	2	3	4	5
Μια ομάδα για να είναι αποτελεσματική χρειάζεται οπωσδήποτε κάποιον αρχηγό	1	2	3	4	5
Η αποτελεσματικότητα μιας ομάδας δεν εξαρτάται από το αν έχει κάποιον αρχηγό ή όχι, αλλά από το αν παίρνει τις αποφάσεις της δημοκρατικά	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που είναι εξυπνότερος από τους άλλους	1	2	3	4	5
Σε μια παρέα συνήθως καταφέρνω να επιβάλλω τη γνώμη μου	1	2	3	4	5
Ένας ηγέτης πρέπει, πάνω από όλα, να επιδιώκει να κερδίσει τον σεβασμό των άλλων μελών της ομάδας	1	2	3	4	5
Ηγέτης μπορεί να γίνει οποιοσδήποτε κατέχει υψηλότερη θέση στην ιεραρχία από τους άλλους	1	2	3	4	5
Πρέπει να υπακούσουμε σε όλους τους Νόμους, ακόμα και σ' αυτούς που θεωρούμε άδικους	1	2	3	4	5
Νιώθω μάλλον αποτυχημένος στη ζωή μου	1	2	3	4	5
Νομίζω ότι πρέπει να είμαι ευχαριστημένος με αυτά που έχω επιτύχει στη ζωή μου μέχρι τώρα	1	2	3	4	5
Από τη στιγμή που ανήκεις σε μια ομάδα οφείλεις να συμμορφώνεσαι με τις αποφάσεις της, ακόμα και αν διαφωνείς με αυτές	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που υπερέχει σε σωματική δύναμη	1	2	3	4	5
Θα ήθελα η εμφάνισή μου να είναι διαφορετική	1	2	3	4	5

Σε μια παρέα συνήθως ακολουθώ τους άλλους και δεν προσπαθώ να επιβάλλω τη δική μου γνώμη	1	2	3	4	5
Μερικές φορές αισθάνομαι άχρηστος	1	2	3	4	5
Πρέπει να υπακούσουμε στους Νόμους όχι από φόβο αλλά γιατί αυτό είναι σωστό	1	2	3	4	5
Τις πιο πολλές φορές δυσκολεύομαι να υποστηρίξω τη γνώμη μου μπροστά σε άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5
Συχνά ντρέπομαι για τον εαυτό μου	1	2	3	4	5
Σωστό και δίκαιο είναι αυτό που ορίζει ο Νόμος και όχι ότι νομίζει ο καθένας	1	2	3	4	5
Σαν άτομο έχω πολλά θετικά χαρακτηριστικά	1	2	3	4	5
Δεν μπορώ να φανταστώ τι καλό μπορούν να βρουν σε μένα οι άλλοι	1	2	3	4	5
Αν κάποιος μπορεί να παραβιάσει το νόμο χωρίς συνέπειες, κάνει πολύ καλά	1	2	3	4	5
Μέχρι τώρα δεν κατάφερα να κάνω ένα δεσμό	1	2	3	4	5
Δεν έχω πρόβλημα να κανονίσω ένα ραντεβού με μια κοπέλα	1	2	3	4	5
Στις παρέες και τις κοινωνικές συγκεντρώσεις συνήθως τα πάω μια χαρά	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που δεν διστάζει να χρησιμοποιήσει ακόμα, και παράνομα μέσα, για να εξασφαλίσει την επιτυχία στην ομάδα του	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που κατορθώνει να κερδίσει την αγάπη των μελών της ομάδας του	1	2	3	4	5
Για να πετύχει ένας ηγέτης πρέπει τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας να τον φοβούνται	1	2	3	4	5
Υποχρέωση κάθε ηγέτη είναι να επιβάλει τις απόψεις του ακόμα και αν η πλειοψηφία των μελών της ομάδας διαφωνεί με αυτές	1	2	3	4	5
Μπορώ να διατηρήσω ένα δεσμό	1	2	3	4	5
Τις πιο πολλές φορές η παρέα μου δέχεται τη δική μου γνώμη	1	2	3	4	5
Αν μπορούσα θα άλλαζα πολλά πράγματα στον εαυτό μου	1	2	3	4	5
Δεν έχω πρόβλημα να κοιτάζω κάποιον στα μάτια όταν του μιλάω	1	2	3	4	5
Νομίζω ότι αξίζω σαν άτομο, πάντως όχι λιγότερο από τους άλλους	1	2	3	4	5
Είμαι απόλυτα ευχαριστημένος από τον εαυτό μου, έτσι όπως είμαι	1	2	3	4	5
Μου αρέσει να κάνω νέες γνωριμίες	1	2	3	4	5
Γενικά συμπεριφέρομαι άνετα όταν είμαι με άλλους	1	2	3	4	5
Δε νιώθω καθόλου άνετα όταν χρειάζεται να μιλήσω σε μια ομάδα ανθρώπων ή σε ακροατήριο	1	2	3	4	5
Δεν είναι κακό να βρίσκει κανείς «παραθυράκια» στο νόμο, αρκεί να μην τον παραβιάζει	1	2	3	4	5
Ένας ηγέτης πρέπει να εφαρμόζει τις αποφάσεις του ακόμα κι αν γνωρίζει εκ των προτέρων ότι πολλοί θα δυσαρεστηθούν	1	2	3	4	5
Από τη στιγμή που «δουλεύει» κάτι, δεν έχει σημασία εάν είναι σωστό ή λάθος	1	2	3	4	5
Κάθε ηγέτης οφείλει να κρατάει τις αποστάσεις του από όλα τα μέλη της ομάδας	1	2	3	4	5
Η ιδέα που έχω για τον εαυτό μου δεν είναι τόσο καλή	1	2	3	4	5
Νιώθω σιγουριά για την εμφάνισή μου	1	2	3	4	5
Η ανυπακοή στις αποφάσεις του ηγέτη πρέπει να τιμωρείται παραδειγματικά	1	2	3	4	5
Απ' τη στιγμή που καταφέρνει κάποιος να «τη γλιτώσει», καλό είναι να κάνει ότι του αρέσει	1	2	3	4	5
Νομίζω ότι τα αρνητικά μου σημεία είναι περισσότερα από τα θετικά	1	2	3	4	5
Ο ηγέτης γεννιέται δεν γίνεται	1	2	3	4	5
Καλός ηγέτης είναι αυτός που έχει περισσότερες γνώσεις από τους άλλους	1	2	3	4	5

Θα θέλαμε τώρα να μας πεις, σε ποιο βαθμό κάθε μια από τις παρακάτω συμπεριφορές ταιριάζει στην προσωπική σου συμπεριφορά.

Διάβασε προσεκτικά την κάθε πρόταση και πες μας σε ποιο βαθμό ταιριάζει. Για κάθε πρόταση, θα δώσεις την απάντησή σου βάζοντας σε ένα κύκλο τον αριθμό που σε εκφράζει περισσότερο. Πρέπει να διαλέξεις μίαν απάντηση για κάθε ερώτηση. Θυμήσου ότι:

1=Δεν ταιριάζει καθόλου 2=Ταιριάζει λίγο 3=Ούτε ταιριάζει, ούτε δεν ταιριάζει 4=Ταιριάζει αρκετά 5=Ταιριάζει απόλυτα

Από τη στιγμή που παραβώ τους κανονισμούς, δέχομαι αδιαμαρτύρητα τις συνέπειες της ανυπακοής μου	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, δέχομαι ευχάριστα τη γνώμη των άλλων	1	2	3	4	5
Προτού υπακούσω σε μια εντολή με την οποία διαφωνώ, προσπαθώ να την αλλάξω	1	2	3	4	5
Από τη στιγμή που το παράπτωμα κάποιου δεν με θίγει προσωπικά, κάνω ότι δεν το είδα	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, προσπαθώ συνήθως να επιβάλλω την άποψή μου	1	2	3	4	5
Δεν διστάζω να καλύψω κάποιον για να γλιτώσει την τιμωρία της ανυπακοής του σε κάποια διαταγή	1	2	3	4	5
Όταν πρέπει να δουλέψω σοβαρά, η παρουσία και μόνο κάποιου άλλου στο χώρο που εργάζομαι, με εμποδίζει στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
Από τη στιγμή που ανήκω σε μια ομάδα, υπακούω στις αποφάσεις της ακόμα και αν διαφωνώ τελείως μαζί της	1	2	3	4	5
Για να υπακούσω σε μια διαταγή, θέλω πρώτα να μου εξηγήσουν τους λόγους που δόθηκε	1	2	3	4	5
Όταν ζω στα πλαίσια μιας ομάδας, δεν διστάζω να ψηφίσω τις αποφάσεις της αν θεωρήσω ότι είναι λανθασμένες	1	2	3	4	5
Όποτε μου επιβάλλεται μια τιμωρία, προσπαθώ να την αποφύγω εκλιπαρώντας για συγγνώμη	1	2	3	4	5
Ακόμα κι αν αυτό που πρέπει να κάνω απαιτεί αυστηρά προσωπική δουλειά, μου αρέσει να εργάζομαι σε χώρο που βρίσκονται και άλλα άτομα. Η παρουσία τους μου δίνει δύναμη	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, καταβάλω τη μικρότερη δυνατή προσπάθεια	1	2	3	4	5
Όταν οι ανώτεροί μου με διατάζουν υπακούω πάντοτε χωρίς να φέρνω αντίρρηση	1	2	3	4	5
Αρνούμαι να υπακούσω σε διαταγές των ανωτέρων μου όταν θεωρώ ότι είναι άδικες ή λανθασμένες	1	2	3	4	5
Όταν έχω μια σημαντική εργασία, επιδιώκω τη συνεργασία με άλλους γιατί έτσι δουλεύω καλύτερα	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, συνεισφέρω στην κοινή προσπάθεια με όλες μου τις δυνάμεις	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, λέω την άποψή μου αλλά συμμορφώνομαι με την κοινή απόφαση	1	2	3	4	5
Όταν βλέπω κάποιον να παραβαίνει τους κανονισμούς τον αναφέρω στους ανωτέρους μου, γιατί πιστεύω ότι κάθε απειθαρχία καταστρέφει το ομαδικό πνεύμα	1	2	3	4	5
Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, αν δεν συμφωνούν οι άλλοι μαζί μου, δεν κάνω τίποτα	1	2	3	4	5
Υπακούω στις διαταγές των ανωτέρων μου, μόνο αν δεν διαφωνώ με αυτές	1	2	3	4	5

Τώρα θα θέλαμε να μας πεις ποιοι πιστεύεις ότι «λουφάρουν» πιο συχνά;

Απάντησε, κυκλώνοντας κάθε φορά τον αριθμό (και μόνο ένα) που ταιριάζει καλύτερα στην προσωπική σου συμπεριφορά.

Θυμήσου ότι:

1=Δεν λουφάρουν ποτέ 2=Λουφάρουν σπάνια 3=Λουφάρουν μερικές φορές 4=Λουφάρουν συχνά 5=Λουφάρουν πάντοτε

Πιο συχνά «λουφάρουν» οι:

«Δεξιού» στην πολιτική τοποθέτηση	1	2	3	4	5
«Αριστερού» στην πολιτική τοποθέτηση	1	2	3	4	5
Μεγάλοι σε ηλικία (άνω των 25)	1	2	3	4	5
Μικροί σε ηλικία (κάτω των 25)	1	2	3	4	5
Ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	1	2	3	4	5
Ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	1	2	3	4	5
Μέσης εκπαίδευσης (Γυμνάσιο – Λύκειο)	1	2	3	4	5
Κατώτερης εκπαίδευσης (Δημοτικό και κάτω)	1	2	3	4	5
Μιλίταριστές	1	2	3	4	5
Αντιμιλίταριστές	1	2	3	4	5
Βυσματίες (άτομα με «μέσο»)	1	2	3	4	5
Μη βυσματίες (άτομα χωρίς «μέσο»)	1	2	3	4	5
Υψηλού οικονομικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Χαμηλού οικονομικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Μέσου οικονομικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Υψηλού κοινωνικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Χαμηλού κοινωνικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Μέσου κοινωνικού επιπέδου	1	2	3	4	5
Άτομα προερχόμενα από αστικά κέντρα	1	2	3	4	5
Άτομα προερχόμενα από επαρχιακή πόλη - κομόπολη	1	2	3	4	5
Άτομα προερχόμενα από χωριά	1	2	3	4	5
Άτομα πνευματικά εργαζόμενα στην πολιτική ζωή	1	2	3	4	5
Άτομα χειρονακτικά εργαζόμενα στην πολιτική ζωή	1	2	3	4	5
Άτομα μη εργαζόμενα στην πολιτική ζωή	1	2	3	4	5
Μοναχοπαιδιά	1	2	3	4	5
Άτομα από πολύτεκνες οικογένειες	1	2	3	4	5
Άτομα με 1 ή 2 αδέλφια	1	2	3	4	5
Παντρεμένοι χωρίς παιδιά	1	2	3	4	5
Παντρεμένοι με παιδιά	1	2	3	4	5
Χωρισμένοι	1	2	3	4	5
Άγαμοι	1	2	3	4	5

Θα θέλαμε να μας πεις πόσο ισχύει για σένα προσωπικά κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις στο χώρο που υπηρετείς τώρα.

Διάβασε προσεκτικά την κάθε πρόταση και πες μας σε ποιο βαθμό ισχύει ή δεν ισχύει. Για κάθε πρόταση, θα δώσεις την απάντησή σου βάζοντας σε ένα κύκλο τον αριθμό που σε εκφράζει περισσότερο. Πρέπει να διαλέξεις μιαν απάντηση για κάθε ερώτηση. Θυμήσου ότι:

1=Δεν ισχύει καθόλου 2=Ισχύει λίγο 3=Ούτε ισχύει, ούτε δεν ισχύει 4=Ισχύει αρκετά 5=Ισχύει απόλυτα

Για μένα ισχύει ότι:

Στα καθήκοντα μου στην Υπηρεσία αξιοποιούνται οι σωματικές μου ικανότητες	1	2	3	4	5
Τα καθήκοντα μου επιτρέπουν να αναπτύξω πρωτοβουλίες	1	2	3	4	5
Στα καθήκοντά μου αξιοποιούνται οι επαγγελματικές μου γνώσεις	1	2	3	4	5
Όταν εκτελώ τα καθήκοντά μου σκέφτομαι άλλα πράγματα	1	2	3	4	5
Μια συνηθισμένη μέρα στη Μονάδα χαρακτηρίζεται από εργασίες ρουτίνας	1	2	3	4	5

Θα θέλαμε να μας πεις τώρα ποιο «βύσμα» θεωρείς καλύτερο, δηλ. πιο ικανό να σου εξασφαλίσει ευημερία (καλοπέραση) κατά τη διάρκεια της θητείας σου.

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στα πέντε (5) «καλύτερα βύσματα».

Πολιτικός (Υπουργός, Υφυπουργός)	
Πολιτικός (Βουλευτής, Νομάρχης, Δήμαρχος)	
Ανώτατος Αξιωματικός του όπλου στο οποίο υπηρετείς (Ναύαρχος)	
Ανώτατος Αξιωματικός άλλου όπλου (Στρατηγός, Πτέρωρχος)	
Αξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	
Αξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικό) που δεν υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	
Αξιωματικός άλλου όπλου (Στρατού, Αεροπορίας)	
Υπαξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	
Υπαξιωματικός του ίδιου όπλου (Ναυτικού) που δεν υπηρετεί στον ίδιο χώρο με σένα	
Υπαξιωματικός άλλου όπλου (Στρατού, Αεροπορίας)	
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στο Γενικό Επιτελείο Ναυτικού	
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	
Πολιτικός υπάλληλος που εργάζεται στον ίδιο χώρο που υπηρετείς	
Ο Διοικητής της μονάδας που υπηρετείς	
Ο άμεσα προϊστάμενος του γραφείου όπου υπηρετείς	
Ο υπεύθυνος προσωπικού (Αξιωματικός Γ/Ε, Οπλονόμος) της υπηρεσίας σου	
«Παλιός» ναύτης με τον οποίο είσαστε φίλοι	

Γράψε μια περίπτωση-περιστατικό «λούφας» που έχει υποπέσει στην αντίληψή σου και το θεώρησες εντυπωσιακό.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Κατά τη γνώμη σου σχετίζεται η εμφάνιση «λούφας» με την ύπαρξη «βύσματος»;

Απάντησε κυκλώνοντας τον αριθμό που αντιστοιχεί στην προσωπική σου άποψη

1=δεν σχετίζεται καθόλου 2=σχετίζεται ελάχιστα 3=ούτε σχετίζεται ούτε δε σχετίζεται 4=σχετίζεται αρκετά 5= σχετίζεται απόλυτα

Δε σχετίζεται καθόλου	1	2	3	4	5	Σχετίζεται Απόλυτα
-----------------------	---	---	---	---	---	--------------------

Από την προσωπική σου πείρα, στο στρατό, πού πιστεύεις ότι θα έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση για να βελτιωθεί όσο το δυνατό περισσότερο η αποδοτικότητα των στρατευσίμων κατά την εκτέλεση των στρατιωτικών τους καθηκόντων;

Απάντησε βάζοντας ένα «ν» δίπλα στις τέσσερις (4) ενέργειες που θεωρείς πιο απαραίτητες.

Θεωρώ ότι πρέπει να δοθεί έμφαση:

Στη σύναψη φιλικών σχέσεων μεταξύ βαθμοφόρων και στρατευσίμων	
Στην εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	
Στα σχολεία ειδικότητας	
Στην χρήση αξιοκρατικών μέτρων για τις μεταθέσεις	
Στη χρήση αξιοκρατίας στην κατανομή ειδικοτήτων	
Στη χρήση αξιοκρατίας στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας	
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	
Στη σωματική άσκηση	
Στην εξάλειψη ευνοϊκής μεταχείρισης σε θέματα υπηρεσιών	
Στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης	
Στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών	
Στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους	
Στην αύξηση των οικονομικών διευκολύνσεων στους στρατευσίμους	
Στην ενημέρωση των στρατευσίμων πριν την κατάταξή τους	
Στην επιλογή πόστου βάσει σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων, κ.λ.π.	

Θα θέλαμε τώρα να μας δώσεις κάποιες πληροφορίες για σένα τον ίδιο

Απάντησε βάζοντας κάθε φορά ένα «ν» στην απάντηση που σου ταιριάζει.

Υπηρετείς

Σε γραφείο;

Σε φρουρά (π.χ. ναυτονομία);

Σε πολεμικό πλοίο;

Σε υπηρεσία Διοικητού (π.χ. οδηγός, καμαρότος);

Σε υπηρεσία εκτός γραφείου;

Σε υπηρεσία πλησίον του σπιτιού σου;

Σε υπηρεσία μακριά από το σπίτι σου;

Ποια η ειδικότητά σου;

Πόσων ετών είσαι;

Της τωρινής σου θητείας είχε προηγηθεί κάποια αναβολή (είσαι δηλ. «εξ'αναβολής»);(απάντησε με ένα «Ναι» ή «Όχι»)

Πόσους κατοίκους έχει ο τόπος γέννησής σου;

Μέχρι 2.000 κάτοικοι	
2.001-20.000 κάτοικοι	
20.001-50.000 κάτοικοι	
50.001-100.000 κάτοικοι	
Πάνω από 100.000 κάτοικοι	

Πόσους κατοίκους έχει ο τόπος διαμονής σου;

Μέχρι 2.000 κάτοικοι	
2.001-20.000 κάτοικοι	
20.001-50.000 κάτοικοι	
50.001-100.000 κάτοικοι	
Πάνω από 100.000 κάτοικοι	

Το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:

Απολυτήριο Δημοτικού	Απολυτήριο Γυμνασίου	Απολυτήριο Λυκείου	Δίπλωμα Τεχνικής Σχολής ή ΟΑΕΔ	Δίπλωμα ΙΕΚ	Πτυχίο ΤΕΙ	Πτυχίο ΑΕΙ	Μεταπτυχιακές Σπουδές

Πόσο είναι το οικογενειακό μηνιαίο εισόδημά σου;

Μέχρι 500	501-1.000	1.001-1.500	1.501-2.000	2.001 και πάνω

Πόσα αδέρφια έχεις;

Κανένα	Ένα	Δύο	Τρία και Πάνω

Ποιο είναι το επάγγελμα των γονέων σου;

	Πατέρα	Μητέρα
Αγρότης		
Έμπορος		
Βιοτέχνης/ βιομήχανος		
Υπάλληλος Δημοσίου Τομέα		
Υπάλληλος Ιδιωτικού Τομέα		
Στρατιωτικός		
Συνταξιούχος		
Άνεργος		
Οικιακά		

Ποια είναι η οικογενειακή σου κατάσταση;

Άγαμος	
Έγγαμος	
Διαζευγμένος	
Χήρος	

Πόσα παιδιά έχεις;

Κανένα	
Ένα	
Δύο	
Πάνω από δύο	

Ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο και την υπομονή σου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Αναπαράσταση θητείας:

CLASSE 1 / 4 (Poids = 122.00 Effectif = 122)

ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤ ΕΠΕΝΔΥΣΗ

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Τυπολατρία	4,713	3,591	0,695	1,287	11,57	0,000
Ανασφάλεια	4,132	3,146	0,749	1,172	11,08	0,000
Οικονομικά προβλήματα	3,926	2,912	0,989	1,301	10,28	0,000
Αυταρχισμός	4,311	3,373	0,821	1,210	10,27	0,000
Αυθαιρεσία	4,289	3,350	0,895	1,254	9,87	0,000
Λούφα	4,713	3,799	0,620	1,255	9,64	0,000
Ευθυνοφοβία	3,869	2,945	0,932	1,276	9,58	0,000
Συντεχνία	3,951	3,215	0,808	1,044	9,35	0,000
Διαταγές	4,421	3,650	0,586	1,103	9,20	0,000
Οκνηρία	4,361	3,537	0,747	1,214	9,01	0,000
Κοινωνική απομόνωση	3,793	3,005	0,832	1,179	8,80	0,000
Ρουσφέτι	4,793	4,038	0,405	1,142	8,71	0,000
Στερήσεις	4,451	3,731	0,702	1,146	8,31	0,000
Πολιτική εξάρτηση	4,223	3,475	0,698	1,219	8,08	0,000
Εξουσία	4,083	3,373	0,640	1,154	8,06	0,000
Συγκεντρωτισμός	4,058	3,434	0,965	1,044	7,88	0,000
Οικονομικά προβλήματα	4,314	3,619	0,603	1,176	7,78	0,000
Χαμένος χρόνος	4,820	4,152	0,444	1,169	7,55	0,000
Υποταγή	3,792	3,139	0,893	1,147	7,46	0,000
Αγχαρείες	4,656	4,033	0,662	1,129	7,32	0,000
Αντιπαραγωγικότητα	4,279	3,643	0,693	1,162	7,25	0,000
Παρελάσεις	4,041	3,491	0,754	1,045	6,94	0,000
Κοινωνική υποβάθμιση	3,492	2,881	0,922	1,186	6,74	0,000
Άγχος	3,943	3,345	0,890	1,184	6,68	0,000
Τρόπος ζωής	3,417	2,796	1,013	1,252	6,50	0,000
Ρουτίνα	4,680	4,205	0,516	1,050	5,99	0,000
Ιεραρχία	4,016	3,541	0,701	1,084	5,80	0,000
Κίνδυνος	3,492	3,045	0,925	1,122	5,27	0,000
Κοινωνική καταξίωση	2,810	2,482	1,108	1,153	3,74	0,000
Υπακοή	3,658	3,428	0,822	0,980	3,08	0,001
Αυτοθυσία	3,017	2,780	0,979	1,094	2,82	0,002
Εθνική αναγκαιότητα	2,910	3,148	1,116	1,307	-2,42	0,008
Ηρωισμός	2,267	2,485	0,824	1,158	-2,47	0,007
Εθνική υποχρέωση	3,107	3,439	0,973	1,256	-3,50	0,000

Προσωπική υπερηφάνεια	2,742	3,068	1,004	1,198	-3,57	0,000
Υψηλό ηθικό	2,442	2,764	0,762	1,090	-3,87	0,000
Αξιοκρατία	1,361	1,950	0,678	1,137	-6,86	0,000

CLASSE 2 / 4 (Poids = 60.00 Effectif = 60)

ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Ρουσφέτι	4,550	4,038	0,845	1,142	3,77	0,000
Αντιπαραγωγικότητα	4,136	3,643	1,295	1,162	3,53	0,000
Χαμένος χρόνος	4,633	4,152	0,966	1,169	3,45	0,000
Οκνηρία	3,983	3,537	1,190	1,214	3,09	0,001
Λούφα	4,183	3,799	1,176	1,255	2,57	0,005
Αυθαιρεσία	3,733	3,350	1,195	1,254	2,57	0,005
Κοινωνική υποβάθμιση	3,233	2,881	1,188	1,186	2,49	0,006
Συντεχνία	2,915	3,215	1,266	1,044	-2,39	0,008
Οικογενειακά προβλήματα	2,525	2,912	1,254	1,301	-2,47	0,007
Διαταγές	3,317	3,650	1,231	1,103	-2,53	0,006
Αυταρχισμός	3,000	3,373	1,342	1,210	-2,58	0,005
Κίνδυνος	2,633	3,045	1,303	1,122	-3,08	0,001
Συγκεντρωτισμός	3,000	3,434	1,042	1,044	-3,46	0,000
Υποταγή	2,644	3,139	1,375	1,147	-3,59	0,000
Αξιοκρατία	1,283	1,950	0,635	1,137	-4,92	0,000
Εξουσία	2,683	3,373	1,297	1,154	-5,02	0,000
Αυτοθυσία	2,119	2,780	1,209	1,094	-5,03	0,000
Εξασφαλισμένη σταδιοδρομία	1,200	1,962	0,510	1,131	-5,66	0,000
Συνεχής εκπαίδευση	1,683	2,555	0,957	1,123	-6,52	0,000
Τρόπος ζωής	1,776	2,796	1,175	1,252	-6,72	0,000
Κοινωνική καταξίωση	1,550	2,482	0,717	1,153	-6,79	0,000
Ιεραρχία	2,617	3,541	1,305	1,084	-7,16	0,000
Ευθύνες	2,283	3,188	1,050	1,052	-7,22	0,000
Πνεύμα συναδελφικότητας	2,650	3,615	1,263	1,041	-7,78	0,000
Ηρωισμός	1,383	2,485	0,777	1,158	-7,99	0,000
Εθνική υποχρέωση	2,233	3,439	1,131	1,256	-8,05	0,000
Υπακοή	2,483	3,428	0,940	0,980	-8,10	0,000
Εθνική αναγκαιότητα	1,867	3,148	1,072	1,307	-8,23	0,000
Ηθική αναγνώριση	1,500	2,586	0,695	1,103	-8,27	0,000
Γενναιότητα	1,633	2,725	0,730	1,095	-8,37	0,000
Υψηλό ηθικό	1,667	2,764	0,745	1,090	-8,45	0,000
Κοινωνική προσφορά	1,617	2,757	0,858	1,092	-8,77	0,000
Πειθαρχία	2,417	3,490	1,037	0,984	-9,16	0,000
Προσωπική υπερηφάνεια	1,733	3,068	0,772	1,198	-9,36	0,000
Ωριμότητα	1,867	3,199	0,884	1,155	-9,68	0,000
Πατριωτισμός	1,717	3,083	0,709	1,155	-9,94	0,000
Εθνική υπερηφάνεια	1,900	3,337	0,870	1,120	-10,77	0,000

CLASSE 3 / 4 (Poids = 145.00 Effectif = 145)

ΘΕΤΙΚΟ ΟΜΑΔ ΚΛΙΜΑ

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
----------------------------	-----------------------------	--------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------	--------------

Αξιοκρατία	2,208	1,950	1,060	1,137	3,40	0,000
Προσωπική υπερηφάνεια	3,262	3,068	0,935	1,198	2,40	0,008
Πνεύμα συναδελφικότητας	3,782	3,615	0,912	1,041	2,38	0,009
Κίνδυνος	2,868	3,045	1,101	1,122	-2,36	0,009
Ιεραρχία	3,350	3,541	1,026	1,084	-2,64	0,004
Αυτοθυσία	2,583	2,780	0,997	1,094	-2,71	0,003
Κοινωνική καταξίωση	2,248	2,482	0,990	1,153	-3,00	0,001
Κοινωνική υποβάθμιση	2,641	2,881	1,134	1,186	-3,01	0,001
Οικονομικά προβλήματα	3,361	3,619	1,194	1,176	-3,29	0,001
Χαμένος χρόνος	3,889	4,152	1,149	1,169	-3,37	0,000
Υποταγή	2,882	3,139	1,003	1,147	-3,37	0,000
Ρουτίνα	3,965	4,205	1,151	1,050	-3,42	0,000
Αγγασίες	3,768	4,033	1,136	1,129	-3,49	0,000
Αντιπαραγωγικότητα	3,361	3,643	1,045	1,162	-3,63	0,000
Τρόπος ζωής	2,458	2,796	1,123	1,252	-4,07	0,000
Ευθυνοφοβία	2,597	2,945	1,043	1,276	-4,08	0,000
Εξουσία	3,049	3,373	1,103	1,154	-4,16	0,000
Ρουσφέτι	3,715	4,038	1,134	1,142	-4,23	0,000
Άγχος	2,993	3,345	1,109	1,184	-4,45	0,000
Κοινωνική απομόνωση	2,646	3,005	1,164	1,179	-4,56	0,000
Πολιτική εξάρτηση	3,091	3,475	1,152	1,219	-4,70	0,000
Οκνηρία	3,137	3,537	1,081	1,214	-4,82	0,000
Οικογενειακά προβλήματα	2,493	2,912	1,099	1,301	-4,83	0,000
Λούφα	3,379	3,799	1,127	1,255	-5,03	0,000
Διαταγές	3,269	3,650	1,059	1,103	-5,20	0,000
Ανασφάλεια	2,734	3,146	1,024	1,172	-5,25	0,000
Αυταρχισμός	2,944	3,373	0,963	1,210	-5,30	0,000
Συντεχνία	2,837	3,215	0,830	1,044	-5,36	0,000
Στερήσεις	3,319	3,731	1,110	1,146	-5,37	0,000
Παρελάσεις	3,105	3,491	1,029	1,045	-5,52	0,000
Αυθαιρεσία	2,880	3,350	1,031	1,254	-5,56	0,000
Συγκεντρωτισμός	3,035	3,434	0,843	1,044	-5,68	0,000
Τυπολατρία	2,993	3,591	1,045	1,287	-6,91	0,000

CLASSE 4 / 4 (Poids = 75.00 Effectif = 75) ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Υψηλό ηθικό	4,013	2,764	0,856	1,090	11,00	0,000
Ηρωισμός	3,757	2,485	0,997	1,158	10,46	0,000
Πατριωτισμός	4,320	3,083	0,786	1,155	10,29	0,000
Εθνική υπερηφάνεια	4,533	3,337	0,596	1,120	10,26	0,000
Γενναιότητα	3,878	2,725	0,958	1,095	10,04	0,000
Κοινωνική προσφορά	3,892	2,757	0,831	1,092	9,90	0,000
Προσωπική υπερηφάνεια	4,311	3,068	0,804	1,198	9,88	0,000
Πειθαρχία	4,427	3,490	0,715	0,984	9,14	0,000
Εθνική υποχρέωση	4,627	3,439	0,779	1,256	9,07	0,000
Ευθύνες	4,147	3,188	0,743	1,052	8,74	0,000
Ηθική αναγνώριση	3,595	2,586	1,052	1,103	8,71	0,000
Εθνική αναγκαιότητα	4,333	3,148	0,869	1,307	8,70	0,000
Αξιοκρατία	2,959	1,950	1,278	1,137	8,45	0,000

Ωριμότητα	4,133	3,199	0,929	1,155	7,76	0,000
Συνεχής εκπαίδευση	3,400	2,555	1,120	1,123	7,22	0,000
Υπακοή	4,093	3,428	0,803	0,980	6,52	0,000
Πνεύμα συναδελφικότητας	4,307	3,615	0,711	1,041	6,39	0,000
Εξασφαλισμένη σταδιοδρομία	2,707	1,962	1,304	1,131	6,32	0,000
Κοινωνική καταξίωση	3,149	2,482	1,182	1,153	5,50	0,000
Αυτοθυσία	3,311	2,780	0,985	1,094	4,62	0,000
Τρόπος ζωής	3,268	2,796	1,138	1,252	3,50	0,000
Ιεραρχία	3,878	3,541	0,929	1,084	2,96	0,002
Στερήσεις	3,347	3,731	1,125	1,146	-3,21	0,001
Αυταρχισμός	2,959	3,373	1,202	1,210	-3,25	0,001
Οικογενειακά προβλήματα	2,361	2,912	1,205	1,301	-3,97	0,000
Οικονομικά προβλήματα	3,068	3,619	1,178	1,176	-4,46	0,000
Ρουτίνα	3,676	4,205	1,116	1,050	-4,80	0,000
Πολιτική εξάρτηση	2,851	3,475	1,227	1,219	-4,87	0,000
Ανασφάλεια	2,521	3,146	0,981	1,172	-5,04	0,000
Κοινωνική απομόνωση	2,360	3,005	0,904	1,179	-5,25	0,000
Τυπολατρία	2,863	3,591	1,114	1,287	-5,34	0,000
Ευθυνοφοβία	2,162	2,945	1,078	1,276	-5,84	0,000
Αγχαρείες	3,306	4,033	1,287	1,129	-6,04	0,000
Κοινωνική υποβάθμιση	2,068	2,881	1,031	1,186	-6,53	0,000
Αυθαιρεσία	2,405	3,350	1,026	1,254	-7,18	0,000
Αντιπαραγωγικότητα	2,760	3,643	1,106	1,162	-7,29	0,000
Λούφα	2,813	3,799	1,208	1,255	-7,53	0,000
Οκνηρία	2,568	3,537	1,041	1,214	-7,61	0,000
Χαμένος χρόνος	3,187	4,152	1,313	1,169	-7,92	0,000
Ρουσφέτι	3,014	4,038	1,133	1,142	-8,54	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Θέματα που απασχολούν τον στρατεύσιμο:

CLASSE 1 / 3
ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντηση ς εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αξιοκρατία	7,09	10,34	78,45	5,61	0,000
Κίνητρα όταν υπάρχουν αυξημένες απαιτήσεις από υπηρεσία	5,38	8,18	81,82	5,54	0,000
Αξιοποίηση από υπηρεσία βάσει προσόντων	6,91	9,89	76,99	5,18	0,000
Φυσική καταπόνηση στο στρατό	3,36	5,34	85,45	4,90	0,000
Διαφορετική διοικητική αντιμετώπιση λόγω «βύσματος»	12,29	14,66	64,18	3,10	0,001
Ηθικές αμοιβές- ενθάρρυνση	2,81	3,98	76,09	3,00	0,001
Συνθήκες διαβίωσης	9,29	11,14	64,47	2,71	0,003

Εξήγηση καθηκόντων/απαιτήσεων από προϊστάμενο	1,16	0,00	0,00	-4,95	0,000
Αγgaardείες	6,30	2,95	25,24	-5,97	0,000
Ειδικότητα	2,51	0,34	7,32	-6,25	0,000
Έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές κλπ	2,02	0,00	0,00	-6,78	0,000
Ποινές	2,93	0,23	4,17	-7,41	0,000
Απαιτήσεις υπηρεσίας άσχετες με γνώσεις του στρατευσίμου	2,69	0,11	2,27	-7,44	0,000
Σκοπιές	3,97	0,34	4,62	-8,63	0,000

CLASSE 2 / 3

ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντηση ς εντός ομάδας	Ποσο στό % ομάδα ς εντός απάν τησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Απαιτήσεις υπηρεσίας άσχετες με γνώσεις του στρατευσίμου	2,69	12,93	93,18	10,70	0,000
Έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές κλπ	2,02	10,09	96,97	9,73	0,000
Εξήγηση καθηκόντων/απαιτήσεων από προϊστάμενο	1,16	5,99	100,00	7,57	0,000
Μεταθέσεις	18,15	13,56	14,48	-2,33	0,010
Συνθήκες διαβίωσης	9,29	5,36	11,18	-2,70	0,003
Αγgaardείες	6,30	2,84	8,74	-2,89	0,002

CLASSE 3 / 3

ΡΟΛΟΣ/ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσο στό % απάν τηση ς εντός ομάδ ας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Σκοπιές	3,97	12,76	86,15	10,14	0,000
Αγgaardείες	6,30	15,49	66,02	8,52	0,000
Ποινές	2,93	8,43	77,08	7,23	0,000
Ειδικότητα	2,51	7,06	75,61	6,44	0,000
Διαφορετική διοικητική αντιμετώπιση λόγω «βύσματος»	12,29	9,11	19,90	-2,33	0,010
Εξήγηση καθηκόντων/απαιτήσεων από προϊστάμενο	1,16	0,00	0,00	-2,80	0,003
Ηθικές αμοιβές-ενθάρρυνση	2,81	0,68	6,52	-3,32	0,000
Έγκαιρη ενημέρωση για διαταγές, εργασίες, αποστολές κλπ	2,02	0,23	3,03	-3,36	0,000
Απαιτήσεις υπηρεσίας άσχετες με τις γνώσεις του στρατευσίμου	2,69	0,46	4,55	-3,65	0,000
Κίνητρα όταν υπάρχουν αυξημένες απαιτήσεις από υπηρεσία	5,38	1,59	7,95	-4,40	0,000

Φυσική καταπόνηση στο στρατό	3,36	0,23	1,82	-4,88	0,000
Αξιοποίηση από υπηρεσία βάσει προσόντων	6,91	1,82	7,08	-5,36	0,000
Αξιοκρατία	7,09	1,82	6,90	-5,50	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Αναπαράσταση Στρατευσίμων:

CLASSE 1 / 4

ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ/ΙΔΙΟΚΕΝΤΡΙΣΜΟΣ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Κακομαθημένοι	8,77	12,32	84,14	6,50	0,000
Ανεύθυνοι	9,38	12,83	81,94	6,07	0,000
Ανόρμοι	5,99	8,59	85,86	5,68	0,000
Φοβισμένοι	6,72	8,79	78,38	4,16	0,000
Εξαρτημένοι	4,60	5,86	76,32	2,95	0,002
Λουφατζίδες	18,69	20,91	66,99	2,78	0,003
Ανοργάνωτοι	8,53	10,10	70,92	2,75	0,003
Ύπουλοι	4,11	5,15	75,00	2,53	0,006
Οργανωμένοι	0,60	0,00	0,00	-3,71	0,000
Βίαιοι	0,73	0,00	0,00	-4,15	0,000
Ψυχροί	1,15	0,20	10,53	-4,25	0,000
Δραστήριοι	1,15	0,20	10,53	-4,25	0,000
Έξυπνοι	4,60	2,53	32,89	-4,75	0,000
Αντιπαθητικοί	1,21	0,00	0,00	-5,62	0,000
Ήρεμοι	5,08	2,53	29,76	-5,62	0,000
Εργατικοί	1,57	0,10	3,85	-5,93	0,000
Ντόμπροι	1,39	0,00	0,00	-6,08	0,000
Ωρμοι	2,54	0,40	9,52	-6,75	0,000
Υπεύθυνοι	2,18	0,10	2,78	-7,28	0,000
Ανεξάρτητοι	2,18	0,00	0,00	-7,81	0,000

ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΑ

CLASSE 2 / 4

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αντιπαθητικοί	1,21	12,75	95,00	9,03	0,000
Βίαιοι	0,73	7,38	91,67	6,57	0,000
Ψυχροί	1,15	8,72	68,42	6,21	0,000
Έξυπνοι	4,60	0,67	1,32	-2,53	0,006
Ήρεμοι	5,08	0,67	1,19	-2,77	0,003

CLASSE 3 / 4

ΘΕΤΙΚΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Ανεξάρτητοι	2,18	14,95	88,89	10,37	0,000
Ντόμπροι	1,39	10,28	95,65	8,92	0,000
Ήρεμοι	5,08	11,22	28,57	3,80	0,000
Έξυπνοι	4,60	8,88	25,00	2,80	0,003
Κακομαθημένοι	8,77	4,21	6,21	-2,57	0,005
Ύπουλοι	4,11	0,93	2,94	-2,63	0,004
Φοβισμένοι	6,72	2,34	4,50	-2,86	0,002
Ανεύθυνοι	9,38	3,74	5,16	-3,18	0,001

CLASSE 4 / 4

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΙ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Υπεύθυνοι	2,18	10,67	88,89	9,23	0,000
Ωριμοί	2,54	11,00	78,57	8,53	0,000
Εργατικοί	1,57	6,67	76,92	6,42	0,000
Ήρεμοι	5,08	11,33	40,48	4,82	0,000
Οργανωμένοι	0,60	3,00	90,00	4,65	0,000
Δραστήριοι	1,15	4,33	68,42	4,64	0,000
Έξυπνοι	4,60	10,33	40,79	4,62	0,000
Ύπουλοι	4,11	1,67	7,35	-2,37	0,009
Εξαρτημένοι	4,60	2,00	7,89	-2,38	0,009
Φοβισμένοι	6,72	3,33	9,01	-2,62	0,004
Ανόριμοι	5,99	1,00	3,03	-4,53	0,000
Κακομαθημένοι	8,77	2,33	4,83	-4,79	0,000
Ανεύθυνοι	9,38	1,67	3,23	-5,75	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. Αναπαράσταση Στελέχους:

CLASSE 1 / 4

ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αγχώδεις	8,51	13,72	75,18	7,00	0,000
Εξαρτημένοι	10,75	16,38	71,10	6,79	0,000
Ύπουλοι	7,83	12,25	73,02	6,15	0,000
Βίαιοι	2,36	4,26	84,21	4,67	0,000
Αντιπαθητικοί	6,71	9,59	66,67	4,23	0,000
Φοβισμένοι	4,54	6,79	69,86	3,97	0,000
Λουφατζίδες	13,80	16,11	54,50	2,44	0,007

Ντόμπροι	1,99	0,93	21,88	-2,73	0,003
Ωριμοί	1,80	0,67	17,24	-3,14	0,001
Δραστήριοι	1,68	0,53	14,81	-3,30	0,000
Εργατικοί	0,81	0,00	0,00	-3,46	0,000
Οργανωμένοι	1,37	0,27	9,09	-3,57	0,000
Υπεύθυνοι	2,61	1,07	19,05	-3,61	0,000
Ανοργάνωτοι	10,01	6,92	32,30	-3,81	0,000
Ανεξάρτητοι	1,68	0,13	3,70	-4,78	0,000
Έξυπνοι	1,99	0,27	6,25	-4,85	0,000
Ήρεμοι	3,17	0,93	13,73	-4,91	0,000
Παρορμητικοί	1,80	0,13	3,45	-5,02	0,000
Ανώριμοι	2,18	0,13	2,86	-5,68	0,000
Κακομαθημένοι	1,86	0,00	0,00	-5,73	0,000
Ανεύθυνοι	4,97	0,13	1,25	-9,45	0,000

CLASSE 2 / 4

ΣΥΝΑΙΣΘΑΣΤΑΘΕΙΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Ανεύθυνοι	4,97	15,11	95,00	12,34	0,000
Ανώριμοι	2,18	6,36	91,43	7,38	0,000
Κακομαθημένοι	1,86	5,37	90,00	6,60	0,000
Ανοργάνωτοι	10,01	17,69	55,28	6,59	0,000
Παρορμητικοί	1,80	3,18	55,17	2,51	0,006
Εργατικοί	0,81	0,00	0,00	-2,43	0,007
Ύπουλοι	7,83	5,17	20,63	-2,66	0,004
Ανεξάρτητοι	1,68	0,40	7,41	-2,72	0,003
Βίαιοι	2,36	0,80	10,53	-2,81	0,002
Ωριμοί	1,80	0,20	3,45	-3,49	0,000
Οργανωμένοι	1,37	0,00	0,00	-3,49	0,000
Εξαρτημένοι	10,75	6,56	19,08	-3,71	0,000
Ντόμπροι	1,99	0,20	3,13	-3,76	0,000
Δραστήριοι	1,68	0,00	0,00	-3,97	0,000
Αγχώδεις	8,51	4,37	16,06	-4,12	0,000
Έξυπνοι	1,99	0,00	0,00	-4,40	0,000
Υπεύθυνοι	2,61	0,20	2,38	-4,58	0,000

CLASSE 3 / 4

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Εργατικοί	0,81	26,00	100,00	9,34	0,000
Υπεύθυνοι	2,61	14,00	16,67	3,52	0,000
Οργανωμένοι	1,37	10,00	22,73	3,34	0,000
Δραστήριοι	1,68	8,00	14,81	2,38	0,009
Λουφατζίδες	13,80	0,00	0,00	-3,29	0,001

CLASSE 4 / 4

ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑ/ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑ

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Έξυπνοι	1,99	8,85	84,38	7,95	0,000
Ανεξάρτητοι	1,68	7,21	81,48	6,93	0,000
Ήρεμοι	3,17	10,16	60,78	6,59	0,000
Ωρμιοι	1,80	6,89	72,41	6,16	0,000
Υπεύθυνοι	2,61	8,52	61,90	6,08	0,000
Δραστήριοι	1,68	6,23	70,37	5,70	0,000
Ντόμπροι	1,99	6,89	65,63	5,69	0,000
Οργανωμένοι	1,37	4,92	68,18	4,89	0,000
Παρορμητικοί	1,80	3,93	41,38	2,65	0,004
Ανοργάνωτοι	10,01	6,23	11,80	-2,43	0,007
Φοβισμένοι	4,54	1,31	5,48	-3,18	0,001
Αγχώδεις	8,51	3,61	8,03	-3,57	0,000
Αντιπαθητικοί	6,71	1,97	5,56	-3,97	0,000
Ύπουλοι	7,83	2,62	6,35	-4,03	0,000
Εξαρτημένοι	10,75	4,59	8,09	-4,07	0,000
Ανεύθυνοι	4,97	0,66	2,50	-4,36	0,000
Λουφατζίδες	13,80	5,90	8,11	-4,70	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 5. Αναπαράσταση στρατευσίμου με οριζόντιες σχέσεις:

CLASSE 1 / 3

ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ/ΔΙΟΙΚΗΤΗΡ (Poids = 245.00 Effectif = 245)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
«ρίχνω» όσο μπορώ τους άλλους γιατί και αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά	0,347	0,284	0,476	0,451	3,52	0,000
Συνήθως έρχομαι σε αντιπαράθεση λόγω της άνισης κατανομής εργασιών	0,392	0,343	0,488	0,475	2,56	0,005
Δίνεται σημασία στη συνοχή μεταξύ μας για να ανταπεξέλθουμε στις αντιξοότητες	0,122	0,169	0,328	0,375	-3,12	0,001

CLASSE 2 / 3

ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙ (Poids = 36.00 Effectif = 36)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Δε θέλω να βλέπω κανέναν! Με εκνευρίζει ότι πρέπει να ανέχομαι τόσους αγνώστους	0,417	0,137	0,493	0,344	5,11	0,000
Δε νοιώθω άνετα να εκφράσω την άποψη μου γιατί ο καθένας θέλει στο στρατό να γίνεται το δικό μου...	0,333	0,187	0,471	0,390	2,37	0,009

Έχουμε το κοινό σημείο ότι είμαστε περαστικοί από το χώρο αυτό και μάλιστα χωρίς τη θέλησή μας. Αυτό μας κάνει καλούς συνεργάτες και φίλους	0,194	0,376	0,396	0,484	-2,35	0,009
Συνεργάζομαι με όλους χωρίς προβλήματα	0,111	0,323	0,314	0,468	-2,85	0,002

CLASSE 3 / 3

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΙ (Poids = 68.00 Effectif = 68)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα
Δίνεται σημασία στη συνοχή μεταξύ μας για να ανταπεξέλθουμε στις αντιξοότητες	0,324	0,169	0,468	0,375	3,72	0,000
Συνεργάζομαι με όλους χωρίς προβλήματα	0,515	0,323	0,500	0,468	3,70	0,000
Έχουμε το κοινό σημείο ότι είμαστε περαστικοί από το χώρο αυτό και μάλιστα χωρίς τη θέλησή μας. Αυτό μας κάνει καλούς συνεργάτες και φίλους	0,515	0,376	0,500	0,484	2,59	0,005
Συνήθως έρχομαι σε αντιπαράθεση λόγω της άνισης κατανομής εργασιών	0,176	0,343	0,381	0,475	-3,17	0,001
«ρίχνω» όσο μπορώ τους άλλους γιατί και αυτοί κάνουν το ίδιο προκειμένου να περνάνε καλά	0,074	0,284	0,261	0,451	-4,21	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 6. Αναπαράσταση στελέχους με κάθετες σχέσεις

ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ/APN ΔΙΑΠΡ (Poids = 185.00 Effectif = 185)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα
Δεν τους εμπιστεύομαι γιατί νοιώθω ότι μας θεωρούν «ξένο σώμα» στο χώρο	0,384	0,269	0,486	0,443	4,80	0,000
Αν δεν εκτελέσω ότι με διατάζουν με τιμωρούν χωρίς να ερευνούν το λόγο της μη εκτέλεσης	0,335	0,254	0,472	0,435	3,46	0,000
Συνεργάζομαι υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης	0,108	0,179	0,311	0,383	-3,42	0,000
Όταν εργάζομαι με ανταμείβουν	0,097	0,169	0,296	0,375	-3,54	0,000
Εμπιστεύομαι τους ανωτέρους μου γιατί με εμπιστεύονται και αυτοί	0,086	0,172	0,281	0,377	-4,18	0,000

ΣΥΝΑΙΣΘ ΑΣΤΑΘΕΙΑ (Poids = 128.00 Effectif = 128)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα
----------------------------	-----------------------------	--------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------	------------

Βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά τους και αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια	0,617	0,485	0,486	0,500	3,62	0,000
Μου αναθέτουν εργασίες που, συνήθως, δεν ελέγχουν την περάτωση τους και έτσι κάνω ότι θέλω χωρίς πρόβλημα	0,359	0,256	0,480	0,437	3,23	0,001
Αν δεν εκτελέσω ότι με διατάζουν με τιμωρούν χωρίς να ερευνούν το λόγο της μη εκτέλεσης	0,172	0,254	0,377	0,435	-2,57	0,005

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ (Poids = 13.00 Effectif = 13)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Εμπιστεύομαι τους ανωτέρους μου γιατί με εμπιστεύονται και αυτοί	0,615	0,172	0,487	0,377	4,31	0,000
Συνεργάζομαι υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης	0,615	0,179	0,487	0,383	4,17	0,000
Όταν εργάζομαι με ανταμείβουν	0,462	0,169	0,499	0,375	2,86	0,002

ΕΥΣΥΝΕΙΑ/ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑ (Poids = 75.00 Effectif = 75)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Εμπιστεύομαι τους ανωτέρους μου γιατί με εμπιστεύονται και αυτοί	0,400	0,172	0,490	0,377	5,81	0,000
Όταν εργάζομαι με ανταμείβουν	0,333	0,169	0,471	0,375	4,20	0,000
Συνεργάζομαι υπό πνεύμα ισότητας και αλληλεγγύης	0,347	0,179	0,476	0,383	4,19	0,000
Δεν τους εμπιστεύομαι γιατί νοιώθω ότι μας θεωρούν «ξένο σώμα» στο χώρο	0,133	0,269	0,340	0,443	-2,93	0,002
Βάζουν τους στρατεύσιμους να κάνουν τη δουλειά τους και αποκομίζουν αυτοί τα οφέλη χωρίς ο στρατεύσιμος να απολαμβάνει κάποια προνόμια	0,253	0,485	0,435	0,500	-4,45	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 7. Εμφανιζόμενες Συμπεριφορές (στη Μονάδα):)

CLASSE 1 / 3

ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΥ (Poids = 128.00 Effectif = 128)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αδίκαια χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	4,633	4,113	0,498	1,058	6,74	0,000
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	4,417	3,977	0,808	1,089	5,52	0,000

Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	4,172	3,850	1,105	1,244	3,55	0,000
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	3,250	3,474	1,244	1,310	-2,34	0,010
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	3,165	3,530	0,994	1,135	-4,38	0,000
Κοιμάμαι στη σκοπιά	2,024	2,467	1,226	1,325	-4,57	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	2,633	3,110	1,192	1,381	-4,73	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	2,150	2,650	1,211	1,413	-4,83	0,000
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	1,724	2,363	1,025	1,428	-6,10	0,000
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	2,151	2,877	0,926	1,359	-7,25	0,000
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη Μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	1,617	2,183	0,762	1,056	-7,34	0,000
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	1,555	2,113	0,671	1,036	-7,39	0,000
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	1,594	2,262	0,712	1,049	-8,72	0,000
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	1,496	2,194	0,752	1,062	-8,97	0,000

CLASSE 2 / 3

"ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ/ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ" (Poids = 143.00 Effectif = 143)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	2,865	2,113	1,053	1,036	10,72	0,000
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	2,888	2,262	1,011	1,049	8,89	0,000
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη Μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	2,620	2,183	1,118	1,056	6,14	0,000
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	2,586	2,194	1,115	1,062	5,42	0,000
Κοιμάμαι στη σκοπιά	1,950	2,467	1,181	1,325	-5,77	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	2,050	2,650	1,238	1,413	-6,24	0,000
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	3,042	3,530	1,047	1,135	-6,37	0,000
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	1,702	2,363	1,096	1,428	-6,83	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	2,440	3,110	1,199	1,381	-7,15	0,000
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	2,888	3,488	1,235	1,239	-7,21	0,000

Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	2,213	2,877	1,044	1,359	-7,21	0,000
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	2,817	3,474	1,173	1,310	-7,43	0,000
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	2,754	3,469	1,146	1,233	-8,59	0,000
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	2,958	3,672	0,953	1,001	-10,61	0,000
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	2,268	3,319	1,174	1,421	-10,96	0,000
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	3,122	3,977	1,076	1,089	-11,48	0,000
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	2,851	3,850	1,091	1,244	-11,84	0,000
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	3,106	4,113	1,033	1,058	-14,10	0,000

CLASSE 3 / 3

ΕΠΙΛΕΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΚΝΗΡΙΑΣ (Poids = 131.00 Effectif = 131)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	4,290	2,877	0,796	1,359	14,51	0,000
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	3,713	2,363	1,108	1,428	13,05	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	4,298	3,110	0,880	1,381	11,99	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	3,785	2,650	1,045	1,413	11,15	0,000
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	4,412	3,530	0,790	1,135	10,83	0,000
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	4,405	3,469	0,799	1,233	10,57	0,000
Κοιμάμαι στη σκοπιά	3,492	2,467	0,932	1,325	10,51	0,000
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	4,344	3,319	0,789	1,421	10,05	0,000
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	4,405	3,474	0,931	1,310	9,90	0,000
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	4,313	3,672	0,752	1,001	8,92	0,000
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	4,611	3,850	0,705	1,244	8,52	0,000
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	4,700	4,113	0,564	1,058	7,69	0,000
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	4,465	3,977	0,727	1,089	6,19	0,000
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	4,008	3,488	0,960	1,239	5,79	0,000
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	2,454	2,194	0,921	1,062	3,40	0,000
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	1,846	2,113	0,808	1,036	-3,57	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 8. Συνγές προσωπικές Ενέργειες-Πρακτικές:

(ΟΜΑΔΕΣ 3)

ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡ ΕΓΚΛ (Poids = 128.00 Effectif = 128)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Περατώνω «φαινομενικά» μια εργασία και όχι «ουσιαστικά»	0,336	0,231	0,472	0,421	3,43	0,000
Για να δικαιολογήσω την απραξία μου χρησιμοποιώ τυπικούς κανόνες, δηλ. υποστηρίζω ότι ένα έργο που καλούμαι να εκτελέσω δεν είναι αρμοδιότητα δική μου αλλά άλλων κ.λ.π.	0,109	0,178	0,312	0,382	-2,46	0,007
Προφασίζομαι αδυναμία εκτέλεσης ακόμα και εργασιών που είναι, αποδεδειγμένα, εντός των δυνατοτήτων μου	0,023	0,075	0,151	0,264	-2,69	0,004
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,234	0,346	0,424	0,476	-3,21	0,001

ΔΗΜΙΟΥΡΓ/ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡ (Poids = 143.00 Effectif = 143)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Ασυνείδητα μειώνω την απόδοσή μου	0,277	0,190	0,447	0,393	3,23	0,001
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητα μου	0,213	0,145	0,409	0,352	2,82	0,002
Για να δικαιολογήσω την απραξία μου χρησιμοποιώ τυπικούς κανόνες, δηλ. υποστηρίζω ότι ένα έργο που καλούμαι να εκτελέσω δεν είναι αρμοδιότητα δική μου αλλά άλλων κ.λ.π.	0,241	0,178	0,428	0,382	2,44	0,007
Συνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	0,142	0,226	0,349	0,418	-2,95	0,002
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,220	0,346	0,414	0,476	-3,91	0,000

ΕΠΙΔΕΙΞΗ Κ ΟΚΝΗΡΙΑΣ (Poids = 131.00 Effectif = 131)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,592	0,346	0,491	0,476	7,19	0,000
Συνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	0,315	0,226	0,465	0,418	2,98	0,001
Δεν εκτελώ την εργασία μου	0,107	0,060	0,309	0,237	2,75	0,003
Αρνούμαι να αναλάβω και τις πιο απλές εργασίες	0,100	0,058	0,300	0,233	2,52	0,006
Προφασίζομαι αδυναμία εκτέλεσης ακόμα και εργασιών που είναι, αποδεδειγμένα, εντός των δυνατοτήτων	0,123	0,075	0,329	0,264	2,52	0,006
Νοιώθω ότι έχω στερέψει από ιδέες σε ότι καλούμαι να εκτελέσω	0,077	0,150	0,266	0,357	-2,85	0,002

Περατώνω «φαινομενικά» μια εργασία και όχι «ουσιαστικά»	0,131	0,231	0,337	0,421	-3,29	0,001
Αναλώνω πολλές ώρες για την εκτέλεση των απλούστερων εργασιών	0,085	0,188	0,278	0,391	-3,67	0,000
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά μου	0,046	0,145	0,210	0,352	-3,90	0,000
Ασυνείδητα μειώνω την απόδοσή μου	0,069	0,190	0,254	0,393	-4,28	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 9. Ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα (ΟΜ 3):

CLASSE 1 / 3

ΘΕΤΙΚΗ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ/ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (Poids = 135.00 Effectif = 135)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αποχωρητήρια	2,910	2,178	0,961	1,164	8,87	0,000
Κτιριακές εγκαταστάσεις	3,157	2,518	0,880	1,122	8,07	0,000
Καθαριότητα	3,091	2,429	0,925	1,197	7,76	0,000
Ενδιαιτήσεις	3,084	2,558	0,900	1,025	7,16	0,000
Περιβάλλον εργασίας	3,075	2,815	0,895	1,113	3,30	0,000
Αντικείμενο εργασίας	2,677	2,448	1,000	1,085	2,98	0,001
Άδειες	2,609	2,824	0,987	1,136	-2,67	0,004
Μεταθέσεις	2,803	3,028	1,018	1,118	-2,83	0,002
Σύστημα ποινών	3,068	3,392	1,013	1,104	-4,15	0,000

CLASSE 2 / 3

ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (Poids = 99.00 Effectif = 99)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Οργάνωση και καταμερισμός εργασιών	3,576	2,531	0,854	1,049	11,41	0,000
Συμπεριφορά αξιωματικών	4,162	3,065	0,762	1,113	11,29	0,000
Περιβάλλον εργασίας	3,798	2,815	0,765	1,113	10,11	0,000
Συχνότητα υπηρεσιών	3,677	2,771	0,886	1,041	9,96	0,000
Άδειες	3,798	2,824	0,910	1,136	9,83	0,000
Συμπεριφορά υπαξιωματικών	3,848	2,868	1,029	1,229	9,15	0,000
Μεταθέσεις	3,828	3,028	0,779	1,118	8,22	0,000
Αντικείμενο εργασίας	3,212	2,448	0,998	1,085	8,07	0,000
Σύστημα ποινών	4,133	3,392	0,911	1,104	7,64	0,000
Καθαριότητα	3,121	2,429	1,174	1,197	6,63	0,000
Στρατιωτική εκπαίδευση	3,131	2,533	1,116	1,083	6,34	0,000
Κτιριακές εγκαταστάσεις	3,133	2,518	1,056	1,122	6,24	0,000
Αποχωρητήρια	2,687	2,178	1,195	1,164	5,01	0,000
Ενδιαιτήσεις	2,980	2,558	0,887	1,025	4,72	0,000
Συμπεριφορά συναδέλφων	3,857	3,449	0,833	1,032	4,51	0,000
Εγγύτητα με το σπίτι σας	3,263	2,825	1,151	1,298	3,87	0,000

CLASSE 3 / 3
ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ (Poids = 168.00 Effectif = 168)

Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Μέσος όρος εντός ομάδας	μέσος όρος δείγματος	Τυπική απόκλιση εντός ομάδας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Σύστημα ποινών	3,216	3,392	1,078	1,104	-2,71	0,003
Συμπεριφορά συναδέλφων	3,268	3,449	1,044	1,032	-2,98	0,001
Εγγύτητα με το σπίτι σας	2,521	2,825	1,317	1,298	-3,96	0,000
Μεταθέσεις	2,727	3,028	1,135	1,118	-4,52	0,000
Στρατιωτική εκπαίδευση	2,240	2,533	0,936	1,083	-4,58	0,000
Άδειες	2,416	2,824	1,025	1,136	-6,06	0,000
Συμπεριφορά υπαξιωματικών	2,321	2,868	1,136	1,229	-7,55	0,000
Συχνότητα υπηρεσιών	2,268	2,771	0,862	1,041	-8,20	0,000
Συμπεριφορά αξιωματικών	2,423	3,065	0,923	1,113	-9,80	0,000
Αντικείμενο εργασίας	1,815	2,448	0,799	1,085	-9,90	0,000
Οργάνωση και καταμερισμός εργασιών	1,886	2,531	0,769	1,049	-10,41	0,000
Ενδιατήσεις	1,899	2,558	0,799	1,025	-10,95	0,000
Περιβάλλον εργασίας	2,030	2,815	0,855	1,113	-11,99	0,000
Αποχωρητήρια	1,298	2,178	0,552	1,164	-12,84	0,000
Κτιριακές εγκαταστάσεις	1,649	2,518	0,656	1,122	-13,16	0,000
Καθαριότητα	1,500	2,429	0,655	1,197	-13,20	0,000

ΠΙΝΑΚΑΣ 10. Προτάσεις αποδοτικότητας (ΟΜ 7):

CLASSE 1 / 7 ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΟ MANAGMENT					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στη χρήση αξιοκρατίας στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας	10,79	16,56	65,61	6,32	0,000
Στη χρήση αξιοκρατικών μέτρων για τις μεταθέσεις	11,75	15,77	57,37	4,24	0,000
Στην επιλογή πόστου βάση σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων, κλπ	12,80	16,93	56,52	4,20	0,000
Στην εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	9,03	12,15	57,53	3,68	0,000
Στη χρήση αξιοκρατίας στην κατανομή ειδικοτήτων	9,55	11,63	52,07	2,33	0,010
Στην ενημέρωση των στρατευσίμων πριν την κατάταξή τους	1,92	0,01	0,26	-5,45	0,000
Στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους	1,98	0,01	0,26	-5,55	0,000
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	2,36	0,01	0,26	-6,13	0,000

Στη σωματική άσκηση	3,41	0,02	0,26	-7,55	0,000
Στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών	4,46	0,03	0,26	-8,76	0,000
Στην αύξηση των οικονομικών διευκολύνσεων στους στρατευσίμους	5,15	0,03	0,26	-9,47	0,000

CLASSE 2 / 7 ΟΙΚΟΝΟΜ ΚΙΝΗΤΡΑ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στην αύξηση των οικονομικών διευκολύνσεων στους στρατευσίμους	5,15	24,66	64,89	11,20	0,000
Στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους	1,98	0,00	0,00	-2,36	0,009
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	2,36	0,00	0,00	-2,68	0,004
Στη σωματική άσκηση	3,41	0,00	0,00	-3,45	0,000
Στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών	4,46	0,00	0,00	-4,10	0,000

CLASSE 3 / 7 ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΑΤΥΠΗΣ ΟΡΙΖΟΝΤ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στην κατάργηση των «προνομίων» των στρατευσίμων παλαιότερων σειρών	4,46	25,00	67,88	11,42	0,000
Στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης	7,25	3,06	5,11	-2,44	0,007
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	2,36	0,00	0,00	-2,46	0,007
Στη σωματική άσκηση	3,41	0,51	1,81	-2,49	0,006

CLASSE 4 / 7 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στη σωματική άσκηση	3,41	24,10	72,54	11,25	0,000
Στα σχολεία ειδικότητας	4,70	10,24	22,37	3,04	0,001
Στην εξάλειψη ενοχικής μεταχείρισης σε θέματα υπηρεσιών	5,89	1,81	3,15	-2,41	0,008
Στην εξοκείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	9,03	3,61	4,11	-2,64	0,004
Στη χρήση αξιοκρατικών μέτρων για τις μεταθέσεις	11,75	5,42	4,74	-2,74	0,003
Στη χρήση αξιοκρατίας στις τοποθετήσεις σε πόστα εργασίας	10,79	3,61	3,44	-3,34	0,000

CLASSE 5 / 7 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στην ενημέρωση των στρατευσίμων πριν την κατάταξή τους	1,92	23,53	90,09	11,38	0,000

CLASSE 6 / 7 ΠΕΙΘΑΡΧΙΑ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	2,36	24,56	73,49	10,46	0,000
Στην εξοκείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	9,03	2,63	2,05	-2,57	0,005

Στην επιλογή πόστου βάσης σπουδών, προϋπηρεσίας, ενδιαφερόντων κλπ	12,80	4,39	2,42	-2,92	0,002
--	-------	------	------	-------	-------

CLASSE 7 / 7 ΤΥΠΟΛΑΤΡΕΙΑ					
Χαρακτηριστικές μεταβλητές	Ποσοστό % απάντησης στο σύνολο του δείγματος	Ποσοστό % απάντησης εντός ομάδας	Ποσοστό % ομάδας εντός απάντησης	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Στη διατήρηση απόστασης ανάμεσα σε βαθμοφόρους και στρατευσίμους	1,98	25,00	87,27	11,37	0,000
Στην πιστή εφαρμογή των στρατιωτικών κανονισμών	2,36	8,93	26,25	3,61	0,000
Στην εξοικείωση των βαθμοφόρων στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης	9,03	2,68	2,05	-2,51	0,006
Στη χρήση αξιοκρατικών μέτρων για τις μεταθέσεις	11,75	3,57	2,11	-2,94	0,002

ΠΙΝΑΚΑΣ 11. Αναπαράσταση της θητείας με εμφανιζόμενες συμπεριφορές και πρακτικές:

ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΜΕ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ (ΟΜΑΔΕΣ 4)

ΑΡΝΗΤ ΤΑΥΤΟΤ ΕΠΕΝΑ (Poids = 122.00 Effectif = 122)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή εργασιών	4,385	3,530	0,804	1,135	9,97	0,000
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	3,893	2,877	1,179	1,359	9,91	0,000
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	4,361	3,474	0,992	1,310	8,95	0,000
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	3,308	2,363	1,401	1,428	8,67	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	3,992	3,110	1,184	1,381	8,45	0,000
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	4,230	3,469	0,948	1,233	8,16	0,000
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	4,148	3,319	0,902	1,421	7,71	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργάσιμων ωρών	3,471	2,650	1,240	1,413	7,66	0,000

Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	4,508	3,850	0,871	1,244	7,00	0,000
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	4,664	4,113	0,567	1,058	6,90	0,000
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,595	0,346	0,491	0,476	6,89	0,000
Κοιμάμαι στη σκοπιά	3,127	2,467	1,139	1,325	6,46	0,000
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	4,139	3,672	0,793	1,001	6,18	0,000
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	4,405	3,977	0,767	1,089	5,18	0,000
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	3,958	3,488	1,012	1,239	4,97	0,000
Συνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	0,355	0,226	0,479	0,418	4,09	0,000
Όταν μου αναθέτουν μια εργασία προσπαθώ να επιμηκύνω το χρόνο ενασχόλησης με αυτή ώστε να αποφύγω περαιτέρω διατεταγμένη υπηρεσία	0,595	0,486	0,491	0,500	2,87	0,002
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	1,851	2,113	0,768	1,036	-3,32	0,000
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά μου	0,050	0,145	0,217	0,352	-3,58	0,000
Νοιώθω ότι έχω στερέψει από ιδέες σε ότι καλούμαι να εκτελέσω	0,050	0,150	0,217	0,357	-3,71	0,000
Ασυνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	0,041	0,190	0,199	0,393	-5,00	0,000

ΔΥΣΛΕΙΤ ΣΧΕΣΗ Υ-Δ (Poids = 60.00 Effectif = 60)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα p
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	4,700	3,977	0,614	1,089	5,57	0,000
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	4,633	4,113	0,706	1,058	4,13	0,000
Προσπαθώ να παίρνω όλο και περισσότερες άδειες και να απουσιάζω από το χώρο της θητείας μου	0,517	0,331	0,500	0,471	3,32	0,000
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	4,317	3,850	1,103	1,244	3,15	0,001
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα «γαλόνια» του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	3,900	3,488	1,207	1,239	2,79	0,003
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	4,000	3,672	0,816	1,001	2,75	0,003
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	3,100	3,474	1,300	1,310	-2,39	0,008
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	1,483	2,113	0,885	1,036	-5,10	0,000
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	1,517	2,262	0,741	1,049	-5,96	0,000

Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	1,433	2,194	0,739	1,062	-6,01	0,000
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη Μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	1,417	2,183	0,666	1,056	-6,09	0,000

ΘΕΤΙΚΟ ΚΑΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ (Poids = 145.00 Effectif = 145)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορί ας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορί ας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμα σία αξιολό γησης	Πιθανότητα ρ
Ασυνείδητα μειώνω την απόδοσή μου	0,278	0,190	0,448	0,393	3,33	0,000
Νοιώθω ότι έχω στερέψει από ιδέες σε ότι καλούμαι να εκτελέσω	0,222	0,150	0,416	0,357	3,01	0,001
Κατηγορώ το σύστημα ότι φταίει για την αναποτελεσματικότητά μου	0,208	0,145	0,406	0,352	2,68	0,004
Κοιμάμαι στη σκοπιά	2,225	2,467	1,224	1,325	-2,71	0,003
Συνειδητά μειώνω την απόδοσή μου	0,146	0,226	0,353	0,418	-2,86	0,002
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	3,738	3,977	1,056	1,089	-3,25	0,001
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	3,882	4,113	1,003	1,058	-3,26	0,001
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεύω επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	2,021	2,363	1,230	1,428	-3,55	0,000
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,222	0,346	0,416	0,476	-3,90	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμο» μου για να περνάω καλά	2,748	3,110	1,185	1,381	-3,90	0,000
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα γαλόνια του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	3,166	3,488	1,139	1,239	-3,91	0,000
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	2,882	3,319	1,460	1,421	-4,61	0,000
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	2,455	2,877	1,126	1,359	-4,64	0,000
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	3,455	3,850	1,222	1,244	-4,74	0,000
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	3,042	3,469	1,123	1,233	-5,19	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργάσιμων ωρών	2,147	2,650	1,279	1,413	-5,32	0,000
Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου και αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού	3,000	3,474	1,230	1,310	-5,42	0,000
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη	3,310	3,672	1,060	1,001	-5,43	0,000
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	3,077	3,530	1,018	1,135	-5,95	0,000

ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ (Poids = 75.00 Effectif = 75)

Χαρακτηριστικές απαντήσεις	Μέσος όρος εντός κατηγορίας	Γενικός μέσος όρος	Τυπική απόκλιση εντός κατηγορίας	Τυπική απόκλιση δείγματος	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ
Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου	2,960	2,113	1,125	1,036	7,85	0,000
Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι	2,813	2,262	1,197	1,049	5,04	0,000
Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές μου ικανότητες	2,733	2,183	1,204	1,056	5,01	0,000
Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου	2,693	2,194	1,166	1,062	4,51	0,000
Αναλώνω πολλές ώρες για την εκτέλεση των απλούστερων εργασιών	0,284	0,188	0,451	0,391	2,33	0,010
Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	3,227	3,530	1,090	1,135	-2,56	0,005
Προσπαθώ να παίρνω όλο και περισσότερες άδειες και να απουσιάζω από το χώρο της θητείας μου	0,203	0,331	0,402	0,471	-2,59	0,005
Εκτελώ λιγότερη εργασία από αυτή που μου έχει ανατεθεί	0,203	0,346	0,402	0,476	-2,87	0,002
Η ημέρα μου φαίνεται ατελείωτη..	3,347	3,672	0,916	1,001	-3,11	0,001
Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα γαλόνια του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μην κάνω τίποτα	3,027	3,488	1,405	1,239	-3,57	0,000
Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργάσιμων ωρών	2,108	2,650	1,258	1,413	-3,65	0,000
Κοιμάμαι στη σκοπιά	1,838	2,467	1,186	1,325	-4,53	0,000
Θέλω να πέσω να κοιμηθώ και όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	2,640	3,319	1,333	1,421	-4,59	0,000
Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	2,853	3,469	1,251	1,233	-4,79	0,000
Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος	3,160	3,850	1,244	1,244	-5,32	0,000
Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	2,120	2,877	1,083	1,359	-5,35	0,000
Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	2,333	3,110	1,193	1,381	-5,40	0,000
Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγλημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	1,520	2,363	0,971	1,428	-5,67	0,000
Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία	3,137	3,977	1,197	1,089	-7,29	0,000
Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος	3,230	4,113	1,247	1,058	-7,94	0,000

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12. Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική
θητεία:**

Classe: CLASSE 1 / 4	ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΣΕ ΕΞΟΥΣΙΑ/ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ						
Μεταβλητές	Χαρακτηριστικές κατηγορίες	% ποσοστό κατηγορίας στο σύνολο του δείγματος	% ποσοστό κατηγορί- ας εντός ομάδας	% της ομάδας εντός της κατηγορί- ας	Δοκιμα- σία αξιολόγ- ησης	Πιθανότη- α ρ	Βάρη
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	30,35	100,00	100,00	21,89	0,000	122
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑΣ	ΕΠΙΔΕΙΞΗ Κ ΟΚΝΗΡΙΑΣ	32,59	77,87	72,52	12,67	0,000	131
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΜΟΝΑΔΑΣ3	ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	41,79	60,66	44,05	4,94	0,000	168
ΘΕΜΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ3	ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ	54,48	72,13	40,18	4,65	0,000	219
το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:	απολυτήριο γυμνασίου	5,72	12,30	65,22	3,35	0,000	23
υπηρετείς	σε υπηρεσία διοικητικό	12,19	20,49	51,02	3,09	0,001	49
το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:	μεταπτυχιακές σπουδές	26,12	36,07	41,90	2,83	0,002	105
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΜΟΝΑΔΑΣ3	ΘΕΤΙΚΗ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	33,58	24,59	22,22	-2,44	0,007	135
ΘΕΜΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ3	ΡΟΛΟΣ/ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗ- ΤΑ	26,87	18,03	20,37	-2,57	0,005	108
το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:	πτυχίο ΑΕΙ	27,86	18,03	19,64	-2,84	0,002	112
ΘΕΜΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ3	ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ	18,66	9,84	16,00	-2,97	0,001	75
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΜΟΝΑΔΑΣ3	ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	24,63	14,75	18,18	-2,99	0,001	99
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑΣ	ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΥ	31,84	15,57	14,84	-4,68	0,000	128
υπηρετείς	σε φρουρά (π.χ. ναυτικό)	26,37	8,20	9,43	-5,72	0,000	106
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	14,93	0,00	0,00	-6,51	0,000	60
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	18,66	0,00	0,00	-7,46	0,000	75
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑΣ	ΔΗΜΙΟΥΡΓ/ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡ	35,57	6,56	5,59	-8,59	0,000	143
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	36,07	0,00	0,00	-11,45	0,000	145

Classe: CLASSE 2 / 4	ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ						
Μεταβλητές	Χαρακτηριστικές κατηγορίες	% ποσοστό κατηγορίας στο σύνολο του δείγματος	% ποσοστό κατηγορίας εντός ομάδας	% της ομάδας εντός της κατηγορίας	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ	Βάρη
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	14,93	100,00	100,00	18,02	0,000	60
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΔΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΕΓΚΛ	31,84	60,00	28,13	4,76	0,000	128
το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:	πτυχίο ΑΕΙ	27,86	48,33	25,89	3,54	0,000	112
AGEGR	24 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ	52,74	70,00	19,81	2,80	0,003	212
υπηρετείς	*Reponse manquante*	5,47	13,33	36,36	2,37	0,009	22
υπηρετείς	σε πολεμικό πλοίο	10,45	1,67	2,38	-2,46	0,007	42
Ηλικιακές ομάδες	ΜΕΧΡΙ 23 ΕΤΩΝ	42,54	25,00	8,77	-2,90	0,002	171
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΔΗΜΙΟΥΡΓ/ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡ	35,57	16,67	6,99	-3,31	0,000	143
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	18,66	0,00	0,00	-4,71	0,000	75
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	30,35	0,00	0,00	-6,51	0,000	122
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	36,07	0,00	0,00	-7,33	0,000	145
Classe: CLASSE 3 / 4	ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ						
Μεταβλητές	Χαρακτηριστικές κατηγορίες	% ποσοστό κατηγορίας στο σύνολο του δείγματος	% ποσοστό κατηγορίας εντός ομάδας	% της ομάδας εντός της κατηγορίας	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ	Βάρη
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	36,07	100,00	100,00	22,61	0,000	145
υπηρετείς	Σε φρουρά (π.χ. ναυτικό)	26,37	37,93	51,89	3,79	0,000	106
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΔΗΜΙΟΥΡΓ/ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡ	35,57	46,90	47,55	3,44	0,000	143
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΔΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΕΓΚΛ	31,84	40,69	46,09	2,73	0,003	128
το μορφωτικό σου επίπεδο είναι:	απολυτήριο γυμνασίου	5,72	1,38	8,70	-2,80	0,003	23
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΕΠΙΔΕΙΞΗ Κ ΟΚΝΗΡΙΑΣ	32,59	12,41	13,74	-6,67	0,000	131

ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	14,93	0,00	0,00	-7,33	0,000	60
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	18,66	0,00	0,00	-8,40	0,000	75
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	30,35	0,00	0,00	-11,45	0,000	122
Classe: CLASSE 4 / 4	ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ <23 ΕΤΩΝ						
Μεταβλητές	Χαρακτηριστικές κατηγορίες	% ποσοστό κατηγορίας στο σύνολο του δείγματος	% ποσοστό κατηγορίας εντός ομάδας	% της ομάδας εντός της κατηγορίας	Δοκιμασία αξιολόγησης	Πιθανότητα ρ	Βάρη
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	18,66	100,00	100,00	19,30	0,000	75
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	35,57	76,00	39,86	7,85	0,000	143
ΘΕΜΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ3	ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ	18,66	30,67	30,67	2,69	0,004	75
Ηλικιακές ομάδες	ΜΕΧΡΙ 23 ΕΤΩΝ	42,54	56,00	24,56	2,47	0,007	171
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΕΓΚΛ	31,84	18,67	10,94	-2,66	0,004	128
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΜΟΝΑΔΑΣ3	ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	41,79	26,67	11,90	-2,86	0,002	168
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	14,93	0,00	0,00	-4,71	0,000	60
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ3	ΕΠΙΔΕΙΞΗ Κ ΟΚΝΗΡΙΑΣ	32,59	5,33	3,05	-6,07	0,000	131
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	30,35	0,00	0,00	-7,46	0,000	122
ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΟΜΑΔΕΣ4	ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	36,07	0,00	0,00	-8,40	0,000	145

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Εμφανιζόμενες Συμπεριφορές (στη Μονάδα)

Συνολικό ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 58,977 %

αρ. ερ.	Παράγοντες:	ΕΠΙΔΕΙΞΗ ΟΚΝΗΡΙΑΣ	ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΥ	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ /ΩΦΕΛΙΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΤΟ ΑΓΝΩΣΤΟ /ΕΡΑΡΧΙΑ
	Ιδιοτιμή: % διακύμανσης:	4,007 21,091	3,370 17,739	2,592 13,640	1,236 6,505
10	Προσπαθώ να αφήνω τους άλλους να κάνουν τα πάντα	,773			
14	Παίζω παιχνίδια στον υπολογιστή κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	,769			
15	Όταν καλούμαι να συμμετάσχω σε άγημα ή αντιπροσωπεία επικαλούμαι αδυναμία λόγω ασθένειας	,751			
13	Κοιμάμαι στη σκοπιά	,751			
6	Όποτε μπορώ αποφεύγω να κάνω τη δουλειά που μου ζητάνε	,713			
12	Χρησιμοποιώ το «βύσμα» μου για να περνάω καλά	,686			
9	Θεωρώ πως ότι κάνω στο στρατό είναι για μένα χαμένος κόπος		,730		
3	Άδικα χάνω χρόνο και ενέργεια σαν στρατεύσιμος		,716	-,412	
19	Περνάω τον περισσότερο καιρό σκεπτόμενος το σπίτι μου κι αναπολώντας τη ζωή εκτός στρατού		,690		
4	Δεν υπάρχει ουσιαστικός σκοπός στη θητεία		,667		
18	Θέλω να πέσω να κοιμηθώ κι όταν ξυπνήσω να έχει τελειώσει αυτός ο εφιάλτης	,409	,611		
1	Η μέρα μου φαίνεται ατελείωτη		,591		
11	Νοιώθω ότι οι άλλοι προσπαθούν να με «ρίξουν» όσον αφορά την κατανομή των εργασιών	,427	,436		
5	Νοιώθω ότι με τις καθημερινές ενασχολήσεις στο στρατό εμπλουτίζω τις γνώσεις μου			,776	
8	Νοιώθω ότι η προσφορά μου στη διάρκεια της θητείας μου χρησιμεύει σε κάτι			,764	
7	Αισθάνομαι ότι η καθημερινή μου εργασία στη μονάδα μου βελτιώνει τις σωματικές ικανότητες			,718	
2	Αισθάνομαι προσωπική ευχαρίστηση από το έργο που επιτελώ κατά τη θητεία μου			,619	
17	Θα δούλευα εάν ήξερα τι πρέπει να κάνω και γιατί				,815
16	Όταν βλέπω κάποιον που προσπαθεί να επιβληθεί με τα "γαλόνια" του (βαθμό του) θέλω να τα παρατήσω όλα και να μη κάνω τίποτα				,620

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Πρόσληψη Στρατιωτικής Λούφας

Συνολικό ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 62,073 %

αρ. ερ.	Παράγοντες:	ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ	ΘΕΣΜΟΘΕΤΗ ΜΕΝΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΥΤΟΕΞΥΠΗΡ ΕΤΗΣΗΣ	ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΠΟΠΛΑΙΣΙ ΩΣΗ	ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΑΥΣΤΗΡΟΤΗΤΑ/ΑΠΟΣΤΕ ΡΗΣΗ	ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ /ΚΑΘΕΤΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΠΡΟΒΑΕΠΤΙ ΚΟΤΗΤΑΣ	ΕΣΩΤΕΡΙΚ ΕΥΜΕΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚ Η ΤΑΞΗ
	ιδιοτιμή:	4,184 14,426	2,970 10,242	2,778 9,581	2,611 9,004	1,913 6,596	1,867 6,436	1,678 5,788
	% διακύμανσης:							

19	Αντίδραση στην έλλειψη κινήτρων	,705						
29	Απόρροια της μη ύπαρξης αξιοκρατίας	,702						
20	Αντίδραση στην ευνοιοκρατία που κυριαρχεί	,657						
16	Τρόπος αντιμετώπισης στην έλλειψη ενδιαφέροντος ως προς τα αντικείμενα που καλείται κανείς να διεκπεραιώσει	,651						
7	Αντίδραση στην ανυπαρξία προσωπικού μέλλοντος στο συγκεκριμένο χώρο	,580						
28	Απόρροια της μη ελκυστικότητας της ομάδας	,507						
18	Τρόπος αντιμετώπισης στην άμεση παρουσία του προτύπου της εξουσίας	,501						
15	Τρόπος αντιμετώπισης στην ανάθεση ασύμβατων προς το άτομο ευθυνών	,469						
13	Αντίδραση σε συγκρούσεις με προϊσταμένους							
2	Αποδεκτή από το κοινωνικό σύνολο διότι είναι καθιερωμένη πλέον ως πρακτική στο χώρο του στρατού		,755					
1	Καλή για το άτομο διότι η αποφυγή της εργασίας το αφήνει ξεκούραστο για πιο ευχάριστες δραστηριότητες		,688					
3	Επιβεβλημένη ως τρόπος σκέψης και δράσης που το σύστημα υπαγορεύει με το τρόπο διοίκησης που έχει υιοθετήσει		,683					
5	Μέθοδος διατήρησης της αυτοεκτίμησης του ατόμου που καλείται να εκτελέσει έργα που θεωρεί ότι δε του αρμόζουν		,566					
27	Αφού το κάνουν οι παλαιοί κάτι θα ξέρουν							
11	Αντίδραση σε απόσπαση από συναισθηματικές εξαρτήσεις (δεσμός, οικογένεια κ.ά.)			,775				
12	Αντίδραση στη διακοπή σεξουαλικών συνδέσεων			,752				
10	Αντίδραση σε αποκοπή από επαγγελματικές σχέσεις και σταδιοδρομία			,725				
4	Αντίδραση που απορρέει από τη σωματική κούραση του στρατευσίμου				,692			
26	Αποτέλεσμα της αυστηρότητας του				,647			

	περιβάλλοντος							
8	Αντίδραση στις συνθήκες διαβίωσης που συναντάει το άτομο				,549			
6	Αντίδραση στις απογοητεύσεις και αποστερήσεις που το συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργεί στο στρατεύσιμο				,493			
22	Αντίδραση στη «λούφα» των ανωτέρων του					,759		
21	Αντίδραση στη «λούφα» των συναδέλφων του	,416				,680		
17	Αντίδραση στην ασάφεια των ρόλων						,715	
14	Αντίδραση σε συγκρούσεις με συναδέλφους					,411	,512	
9	Αντίδραση στο άγνωστο			,435			,437	
24	Ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό του ατόμου, δηλ. κάτι που το χαρακτηρίζει ανεξάρτητα του πλαισίου της εργασίας του							,841
23	Πρακτική η οποία έχει λειτουργήσει θετικά για το άτομο δηλ. μαθημένη από προηγούμενες εμπειρίες							,675
25	Καθιερωμένη πρακτική του πλαισίου στο οποίο διαβιεί το άτομο						,507	,553

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 **Εξουσία/ Πρόσληψη Ηγεσίας**

Συνολικό ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 53,661 %

αφ. ερ.	Παράγοντες:	ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΗΓΕΤΗΣ	«Ο ΣΚΟΠΟΣ ΑΓΙΑΖΕΙ ΤΑ ΜΕΣΑ»	ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΤΗΣ ΗΓΕΤΗΣ	NOMIM ΟΦΡΟΣ ΥΝΗ/ΟΛΙΣΜΟΣ	ΑΝΩΤΕΡΟ Σ/ΠΡΑΓΜΑΤΟΓΝΩΜΩΝ ΗΓΕΤΗΣ	ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ VS ΟΜΑΔΑ ΜΕ ΑΠΟΜΑΚΡΟ ΗΓΕΤΗ
	Ιδιοτιμή: % διακύμανσης:	2,823 11,764	2,808 11,699	2,011 8,377	1,909 7,955	1,879 7,830	1,449 6,036
7	Ένας ηγέτης πρέπει, πάνω από όλα, να επιδιώκει να κερδίσει το σεβασμό των άλλων μελών της ομάδας	,768					
2	Καλός ηγέτης είναι αυτός που αφογκράζεται τις επιθυμίες των μελών της ομάδας και αποφασίζει ανάλογα	,727					
28	Καλός ηγέτης είναι αυτός που κατορθώνει να κερδίσει την αγάπη των μελών της ομάδας του	,702					
3	Μια ομάδα για να είναι αποτελεσματική χρειάζεται οπωσδήποτε κάποιον αρχηγό	,571					,449
13	Καλός ηγέτης είναι αυτός που υπερέχει σε σωματική δύναμη		-,448				
47	Από τη στιγμή που καταφέρνει κάποιος να «τη γλυτώσει», καλό είναι να κάνει ότι του αρέσει			,796			

23	Αν κάποιος μπορεί να παραβιάσει το νόμο χωρίς συνέπειες, κάνει πολύ καλά		,766				
27	Καλός ηγέτης είναι αυτός που δε διστάζει να χρησιμοποιήσει ακόμα και παράνομα μέσα για να εξασφαλίσει την επιτυχία στην ομάδα του		,651				
42	Από τη στιγμή που «δουλεύει» κάτι, δεν έχει σημασία εάν είναι σωστό ή λάθος		,590				
40	Δεν είναι κακό να βρίσκει κανείς «παραθυράκια» στο νόμο, αρκεί να μη τον παραβιάζει		,519				
46	Η ανυπακοή στις αποφάσεις του ηγέτη πρέπει να τιμωρείται παραδειγματικά			,672			
30	Υποχρέωση κάθε ηγέτη είναι να επιβάλει τις απόψεις του ακόμα κι αν η πλειοψηφία των μελών της ομάδας διαφωνεί με αυτές			,671			
41	Ένας ηγέτης πρέπει να εφαρμόζει τις αποφάσεις του ακόμα κι αν γνωρίζει εκ των προτέρων ότι πολλοί θα δυσαρεστηθούν			,643			
9	Πρέπει να υπακούσουμε σε όλους τους νόμους, ακόμα και σε αυτούς που θεωρούμε άδικους				,716		
17	Πρέπει να υπακούσουμε στους νόμους όχι από φόβο αλλά γιατί αυτό είναι σωστό				,699		
12	Από τη στιγμή που ανήκεις σε μια ομάδα οφείλεις να συμμορφώνεσαι με τις αποφάσεις της, ακόμα κι αν διαφωνείς με αυτές				,613		
20	Σωστό και δίκαιο είναι αυτό που ορίζει ο νόμος κι όχι ότι νομίζει ο καθένας				,593		
5	Καλός ηγέτης είναι αυτός που είναι εξυπνότερος από τους άλλους					,678	
50	Καλός ηγέτης είναι αυτός που έχει περισσότερες γνώσεις από τους άλλους					,631	
49	Ο ηγέτης γεννιέται δε γίνεται					,454	
8	Ηγέτης μπορεί να γίνει οποιοσδήποτε κατέχει υψηλότερη θέση στην ιεραρχία από τους άλλους			,430		,445	
29	Για να πετύχει ένας ηγέτης πρέπει τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας να τον φοβούνται		,404			,406	
4	Η αποτελεσματικότητα μιας ομάδας δεν εξαρτάται από το αν έχει κάποιον αρχηγό ή όχι, αλλά από το αν παίρνει τις αποφάσεις της δημοκρατικά						-,815
43	Κάθε ηγέτης οφείλει να κρατάει τις αποστάσεις από όλα τα μέλη της ομάδας						,496

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Προσωπικές Πρακτικές στο Στρατιωτικό Πλαίσιο

Συνολικό ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης: 54,936 %

αρ. επ.	Παράγοντες:	ANTI-MILGRAM	ΚΟΛΕΚΤΙΒΙΣΜΟΣ	ΑΤΟΜΙΚΙΣΤΙΚΟ/ΑΝΤΙΟΜΑΔΙΚΟ ΠΝΕΥΜΑ	ΠΡΙΜΟΔΟΤΗΣΗ ΑΝΥΠΑΚΟΗΣ	ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΘΕΣΗ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ	ΙΣΧΥΡΟ-ΓΝΩΜΟ ΣΥΝΗ
	ιδιοτιμή: % διακύμανσης:	2,299 10,950	2,254 10,736	1,923 9,158	1,805 8,597	1,748 8,325	1,506 7,170
21	Υπακούω στις διαταγές των ανωτέρων μου, μόνο αν δε διαφωνώ με αυτές	,655					
15	Αρνούμαι να υπακούσω σε διαταγές των ανωτέρων μου όταν θεωρώ ότι είναι άδικες ή λανθασμένες	,643					
10	Όταν ζω στα πλαίσια μιας ομάδας, δε διστάζω να αψηφήσω τις αποφάσεις της αν θεωρήσω ότι είναι λανθασμένες	,590					
14	Όταν οι ανώτεροί μου με διατάζουν, υπακούω πάντοτε χωρίς να φέρνω αντίρρηση	-,518					
9	Για να υπακούσω σε μια διαταγή,	,450					

	θέλω πρώτα να μου εξηγήσουν τους λόγους που δόθηκε						
1	Από τη στιγμή που παραβώ τους κανονισμούς, δέχομαι αδιαμαρτύρητα τις συνέπειές της ανυπακοής μου		,748				
2	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με τους άλλους την ίδια δουλειά, δέχομαι ευχάριστα τη γνώμη των άλλων		,634				
8	Από τη στιγμή που ανήκω σε μια ομάδα, υπακούω στις αποφάσεις της ακόμα κι αν διαφωνώ τελείως μαζί της		,616				
18	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με τους άλλους την ίδια δουλειά, λέω την άποψη μου αλλά συμμορφώνομαι με την κοινή απόφαση		,504				
13	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με τους άλλους την ίδια δουλειά, καταβάλω τη μικρότερη δυνατή προσπάθεια			,622			
11	Όποτε μου επιβάλλεται μια τιμωρία, προσπαθώ να την αποφύγω εκλιπαρώντας για συγγνώμη			,603			
20	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με τους άλλους την ίδια δουλειά, αν δε συμφωνούν οι άλλοι μαζί μου, δε κάνω τίποτα	,422		,526			
7	Όταν πρέπει να δουλέψω σοβαρά, η παρουσία και μόνο κάποιου άλλου στο χώρο που εργάζομαι, με εμποδίζει στη δουλειά μου			,498			
4	Από τη στιγμή που το παράπτωμα κάποιου δε με θίγει προσωπικά, κάνω ότι δε το είδα				,792		
6	Δε διστάζω να καλύψω κάποιον για να γλυτώσει τη τιμωρία της ανυπακοής του σε κάποια διαταγή				,685		
19	Όταν βλέπω κάποιον να παραβαίνει τους κανονισμούς τον αναφέρω στους ανωτέρους μου, γιατί πιστεύω ότι κάθε απειθαρχία καταστρέφει το ομαδικό πνεύμα					-,630	
12	Ακόμα κι αν αυτό που πρέπει να κάνω απαιτεί αυστηρά προσωπική δουλειά, μου αρέσει να εργάζομαι σε χώρο που βρίσκονται και άλλα άτομα. Η παρουσία τους μου δίνει δύναμη					,798	
16	Όταν έχω μια σημαντική εργασία, επιδιώκω τη συνεργασία με άλλους γιατί έτσι δουλεύω καλύτερα					,666	
17	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με άλλους την ίδια δουλειά, συνεισφέρω στην κοινή προσπάθεια με όλες μου τις δυνάμεις		,442			,469	
5	Όταν είμαι υποχρεωμένος να κάνω μαζί με τους άλλους την ίδια δουλειά, προσπαθώ συνήθως να επιβάλλω την άποψή μου						,771
3	Προτού υπακούσω σε μια εντολή με την οποία διαφωνώ, προσπαθώ να την αλλάξω						,701

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

Πίνακες Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης
που Αναπαρίσταται Γραφικά στο Διάγραμμα 1

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1

Ιδιοτιμές και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	0,4184	18,59	18,59
2	0,3327	14,79	33,38
3	0,2680	11,91	45,29
4	0,2622	11,65	56,95
5	0,2505	11,13	68,08
6	0,2222	9,87	77,95
7	0,1938	8,61	86,57
8	0,1528	6,79	93,36
9	0,1494	6,64	100,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2

Πίνακας παραγοντικών αξόνων ανάλυσης (1,2)

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ		ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ		ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Πόστο Υπηρεσίας								
ΣΕ ΓΡΑΦΕΙΟ	-0,83	-0,39	12,34	3,36	0,29	0,06	-9,23	-4,30
ΣΕ ΦΡΟΥΡΑ	0,23	1,34	0,79	32,79	0,02	0,58	2,24	12,89
ΣΕ ΠΟΛΕΜΙΚΟ ΠΛΟΙΟ	1,72	-0,93	20,78	7,64	0,39	0,12	10,67	-5,77
ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΟΥ	-0,15	-0,86	0,16	7,06	0,00	0,11	-0,95	-5,58
ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	0,04	0,05	0,02	0,03	0,00	0,00	0,38	0,41
Απόσταση Υπηρεσίας από σπίτι								
ΠΛΗΣΙΟΝ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ	-0,65	0,02	12,56	0,02	0,42	0,00	-10,99	0,36
ΜΑΚΡΙΑ ΑΠΟ ΣΠΙΤΙ	0,64	-0,02	12,39	0,02	0,42	0,00	10,99	-0,36
Ηλικιακή ομάδα								
ΜΕΧΡΙ 23 ΕΤΩΝ	0,76	-0,12	15,25	0,44	0,45	0,01	11,45	-1,73
24 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ	-0,59	0,09	11,88	0,34	0,45	0,01	-11,45	1,73
Πρόσληψη θητείας								
ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	-0,10	-1,07	0,20	30,62	0,01	0,64	-1,23	-13,55
ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	-0,97	0,55	8,07	3,25	0,16	0,05	-6,75	3,82
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	0,17	0,53	0,59	6,88	0,01	0,14	2,07	6,29
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	0,71	0,78	4,97	7,56	0,10	0,12	5,36	5,90

**Πίνακες Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης
που Αναπαρίστανται Γραφικά στο Διάγραμμα 2**

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Ιδιοτιμές και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	0,4793	20,54	20,54
2	0,3716	15,93	36,47
3	0,3491	14,96	51,43
4	0,3318	14,22	65,65
5	0,3031	12,99	78,64
6	0,2721	11,66	90,30
7	0,2263	9,70	100,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2

Πίνακας παραγοντικών αξόνων ανάλυσης (1,2)

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ				ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2	1	2	1	2
<u>Πρόσληψη θητείας</u>								
ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	-1,10	0,20	25,61	1,12	0,53	0,02	-14,56	2,68
ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	0,22	-1,27	0,50	21,45	0,01	0,28	1,84	-10,62
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	0,40	-0,19	4,09	1,18	0,09	0,02	6,07	-2,87
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	0,84	1,05	9,08	18,48	0,16	0,25	8,02	10,08
<u>Θέματα που απασχολούν</u>								
ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ	-0,59	0,01	13,29	0,01	0,42	0,00	-12,97	0,32
ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ	0,80	1,34	8,23	29,89	0,15	0,41	7,64	12,82
ΡΟΛΟΣ/ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ	0,65	-0,96	7,84	22,09	0,15	0,34	7,86	-11,62
<u>Ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα</u>								
ΥΤ ΥΠΟΔ+/HR-	0,66	0,16	13,29	0,01	0,22	0,01	9,43	2,30
ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	0,43	-0,44	8,23	29,89	0,06	0,06	4,92	-5,08
ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	-0,79	0,13	7,84	22,09	0,44	0,01	-13,33	2,23
<u>Μορφωτικό επίπεδο</u>								
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ	0,50	-0,41					0,87	-0,72
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ	-0,30	0,63					-1,50	3,13
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ	0,07	0,20					0,51	1,41
ΔΙΠΛΩΜΑ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ	0,40	0,17					2,19	0,95
ΔΙΠΛΩΜΑ ΙΕΚ	0,39	0,15					2,35	0,90
ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ	0,18	-0,07					1,35	-0,54
ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ	0,00	-0,18					0,05	-2,20
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	-0,26	-0,08					-3,09	-0,94
<u>Επάγγελμα πατέρα</u>								
ΑΓΡΟΤΗΣ	-0,32	0,21					1,16	2,14
ΕΜΠΟΡΟΣ	-0,14	0,02					0,21	0,32
ΒΙΟΤΕΧΝΗΣ/ΒΙΟΜΗΧΑΝΟΣ	-0,40	0,06					0,35	-0,48
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	0,05	0,06					0,63	-0,93
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ	0,12	-0,20					-1,93	0,69

ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΣ	0,14	0,39	1,54	-1,67
ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ	0,16	-0,12	-1,11	-0,30
ΑΝΕΡΓΟΣ	0,39	1,47	2,95	0,36
ΟΙΚΙΑΚΑ	-0,35	-0,32	-0,71	0,23
<u>Ηλικιακή ομάδα</u>				
ΜΕΧΡΙ 23 ΕΤΩΝ	0,19	0,16	2,70	0,84
24 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ	-0,10	-0,15	-3,07	-1,19

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3

Συσχετίσεις μεταξύ παραγοντικών αξόνων (1,2) και συνεχών μεταβλητών

μεταβλητές	1	2
σχέση σπουδών αντικειμένου θητείας	0,16	0,08
βαθμός ικανοποίησης	0,32	-0,10
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ	0,24	0,11
ΑΝΤΙΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΡΟΥΤΙΝΑ	-0,29	-0,09

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Πίνακας παραγοντικών αξόνων ανάλυσης (1,2) που αναπαρίσταται γραφικά στο διάγραμμα 3

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ		ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ			
	1	2	1	2	1	2	1	2
<u>Πρόσληψη θητείας</u>								
ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ	-1,10	0,20	25,61	1,12	0,53	0,02	-14,56	2,68
ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ-ΔΟΜΗΣ	0,22	-1,27	0,50	21,45	0,01	0,28	1,84	-10,62
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	0,40	-0,19	4,09	1,18	0,09	0,02	6,07	-2,87
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤΙΚΗ ΣΤΑΣΗ	0,84	1,05	9,08	18,48	0,16	0,25	8,02	10,08
<u>Θέματα που απασχολούν</u>								
ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ	-0,59	0,01	13,29	0,01	0,42	0,00	-12,97	0,32
ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑ	0,80	1,34	8,23	29,89	0,15	0,41	7,64	12,82
ΡΟΛΟΣ/ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ	0,65	-0,96	7,84	22,09	0,15	0,34	7,86	-11,62
<u>Ικανοποίηση από συνθήκες στη μονάδα</u>								
ΥΤ ΥΠΟΔ+/HR-	0,66	0,16	13,29	0,01	0,22	0,01	9,43	2,30
ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	0,43	-0,44	8,23	29,89	0,06	0,06	4,92	-5,08
ΓΕΝΙΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	-0,79	0,13	7,84	22,09	0,44	0,01	-13,33	2,23
<u>Πόστο Υπηρεσίας</u>								
ΣΕ ΓΡΑΦΕΙΟ	-0,06	-0,05					-0,69	-0,61
ΣΕ ΦΡΟΥΡΑ	0,34	-0,13					4,04	-1,51
ΣΕ ΠΟΛΕΜΙΚΟ ΠΛΟΙΟ	-0,20	0,45					-1,39	3,06
ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΟΥ	-0,29	0,15					-2,13	1,11
ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	-0,21	-0,03					-2,00	-0,28
<u>Απόσταση Υπηρεσίας από σπίτι</u>								
ΠΑΛΗΣΙΟΝ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ	-0,01	-0,16					-0,11	-2,53

ΜΑΚΡΙΑ ΑΠΟ ΣΠΠΤΙ	-0,16	0,14	-2,65	2,27
ύπαρξη αναβολής				
ναι	0,01	-0,06	0,37	-2,02
όχι	-0,01	0,18	-0,12	1,91

**Πίνακες Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης
που Αναπαρίστανται Γραφικά στο Διάγραμμα 4**

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Ιδιαιτήτες και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	1,7146	14,29	14,29
2	1,4642	12,20	26,49
3	1,4169	11,81	38,30
4	1,1997	10,00	48,29
5	1,0750	8,96	57,25
6	1,0509	8,76	66,01

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Συντεταγμένες μεταβλητών

	ΑΞΟΝΕΣ
μεταβλητές	1 2
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΗΓΕΤΗΣ	-0,33 -0,77
ΎΚΟΠΟΣ ΑΓΙΑΖΕΙ ΤΑ ΜΕΣΑ'	0,68 -0,22
ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/ΕΞΟΥΣΙΑΣΤΗΣ ΗΓΕΤΗΣ	-0,08 0,08
ΝΟΜΙΜΟΦΡΟΣΥΝΗ/ΟΛΙΣΜΟΣ	-0,39 0,28
ΑΝΩΤΕΡΟΣ/ΠΡΑΓΜΑΤΟΓΝΩΜΩΝ ΗΓΕΤΗΣ	0,35 0,02
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ VS ΟΜΑΔΑ ΜΕ ΑΠΟΜΑΚΡΟ ΗΓΕΤΗ	0,09 0,00
ΑΝΤΙ-MILGRAM	0,53 -0,23
ΚΟΛΛΕΚΤΙΒΙΣΜΟΣ	-0,57 -0,48
ΑΤΟΜΙΚΙΣΤΙΚΟ ΑΝΤΙΟΜΑΔΙΚΟ ΠΝΕΥΜΑ	0,22 0,35
ΠΡΙΜΟΔΟΤΗΣΗ ΑΝΥΠΑΚΟΗΣ	0,24 -0,44
ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΘΕΣΗ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ	-0,20 0,04
ΙΣΧΥΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗ	0,33 -0,36

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3

Αριθμητικά δεδομένα συμπληρωματικών μεταβλητών

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2
<u>Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία</u>				
ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ	0,69	-0,37	6,99	-4,10
ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ	-0,02	-0,26	-0,12	-1,81
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	-0,22	0,29	-2,57	3,62
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤ <23	-0,68	0,26	-4,97	2,03

**Πίνακες Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης
που Αναπαρίστανται Γραφικά στο Διάγραμμα 5**

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1

Ιδιοτιμές και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	1,4884	11,45	11,45
2	1,4298	11,00	22,45
3	1,2270	9,44	31,89
4	1,1319	8,71	40,59
5	1,1116	8,55	49,14
6	1,0609	8,16	57,30
7	1,0000	7,69	65,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2

Συντεταγμένες μεταβλητών

	ΑΞΟΝΕΣ	
	1	2
μεταβλητές		
ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΑΡΝΗΤ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ	-0,40	0,33
ΘΕΣΜΟΠ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΥΤΟΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ	-0,75	-0,01
ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΠΟΠΛΑΙΣΙΩΣΗ	-0,10	-0,49
ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΑΥΣΤΗΡΟΤΗΤΑ/ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ	-0,09	-0,52
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ/ΚΑΘΕΤΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	-0,02	-0,07

ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΠΡΟΒΛΕΠΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	-0,06 -0,26
ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΥΜΕΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΤΑΞΗ	0,06 0,15
ANTI-MILGRAM	-0,51 0,03
ΚΟΛΛΕΚΤΙΒΙΣΜΟΣ	0,05 0,38
ΑΤΟΜΙΚΙΣΤΙΚΟ ΑΝΤΙΟΜΑΔΙΚΟ ΠΝΕΥΜΑ	0,06 -0,70
ΠΡΙΜΟΔΟΤΗΣΗ ΑΝΥΠΑΚΟΗΣ	-0,60 0,06
ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΘΕΣΗ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ	0,18 -0,03
ΙΣΧΥΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗ	-0,31 -0,28

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3

Αριθμητικά δεδομένα συμπληρωματικών μεταβλητών

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2
<u>Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία</u>				
ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ	-0,87	-0,47	-9,43	-5,19
ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ	-0,14	0,51	-0,96	3,55
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	0,42	0,13	5,22	1,62
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤ <23	0,71	0,11	5,57	0,88

**Πίνακες Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης
που Αναπαρίστανται Γραφικά στο Διάγραμμα 6**

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Ιδιοτιμές και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	0,5447	18,16	18,16
2	0,4668	15,56	33,72
3	0,3616	12,05	45,77
4	0,3388	11,29	57,06
5	0,3321	11,07	68,13
6	0,3097	10,32	78,46
7	0,2705	9,02	87,47
8	0,2264	7,55	95,02
9	0,1494	4,98	100,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2

Πίνακας παραγοντικών αξόνων ανάλυσης (1,2)

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ				ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2	1	2	1	2
<u>Αναπαράσταση στρατευσίμων</u>								
ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ/ΙΔΙΟΚΕΝΤΡΙΚΟΙ	0,44	0,23	7,35	2,35	0,31	0,08	11,07	5,80
ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΑ	-0,23	0,45	0,29	1,32	0,01	0,02	-1,43	2,85
ΘΕΤΙΚΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΑ	-0,65	-0,62	3,41	3,61	0,06	0,06	-5,07	-4,83
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΙ	-0,97	-0,59	9,69	4,26	0,19	0,07	-8,73	-5,36
<u>Αναπαράσταση στελεχών</u>								
ΕΤΕΡΟΝΟΜΙΑ/ΑΡΝΗΤΙΚΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΑ	0,75	-0,50	15,74	8,15	0,48	0,21	13,82	-9,21
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΑΣΤΑΘΕΙΑ	-0,21	1,18	0,85	31,82	0,02	0,65	-2,86	16,18
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	-1,35	-1,15	3,62	3,04	0,06	0,04	-4,94	-4,19
ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑ/ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑ	-1,25	-0,59	17,92	4,66	0,36	0,08	-12,00	-5,67
<u>Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία</u>								
ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/ΑΡΝ	1,20	-0,54	26,69	6,32	0,63	0,13	15,84	-7,13
ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ	-0,07	1,73	0,04	31,86	0,00	0,52	-0,57	14,49
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	-0,58	-0,03	7,27	0,03	0,19	0,00	-8,61	-0,51
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤ <23	-0,79	-0,44	7,14	2,57	0,14	0,04	-7,57	-4,21

Πίνακας Αριθμητικών Δεδομένων Ανάλυσης που Αναπαρίσταται Γραφικά στο Διάγραμμα 7

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1

Ιδιοτιμές και ποσοστά αδράνειας

ΑΞΟΝΕΣ	ΙΔΙΟΤΙΜΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΔΡΑΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
1	0,6649	14,77	14,77
2	0,5729	12,73	27,51
3	0,5320	11,82	39,33
4	0,5000	11,11	50,44
5	0,5000	11,11	61,55
6	0,5000	11,11	72,66
7	0,4680	10,40	83,06
8	0,4271	9,49	92,55
9	0,3351	7,45	100,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2

Πίνακας παραγοντικών αξόνων ανάλυσης (1,2)

	ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ				ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗΣ		ΔΟΚΙΜΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
	1	2	1	2	1	2	1	2
<u>Προτάσεις στρατευσίμων για βελτίωση αποδοτικότητας</u>								
ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΟ ΜΑΝΑΓΜΕΝΤ	-0,54	-0,46	9,43	7,85	0,22	0,16	-9,39	-7,96
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ	-0,20	1,63	0,40	31,06	0,01	0,41	-1,57	12,83

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΑΤΥΠΗΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ	-0,80	-0,10	5,81	0,10	0,09	0,00	-5,93	-0,73
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1,34	-0,81	13,85	5,87	0,21	0,07	9,06	-5,47
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	1,21	0,29	7,67	0,52	0,11	0,01	6,62	1,60
ΠΕΙΘΑΡΧΙΑ	0,43	0,86	0,96	4,52	0,01	0,06	2,35	4,72
ΤΥΠΟΛΑΤΡΕΙΑ	1,50	-0,11	11,88	0,07	0,17	0,00	8,24	-0,59
<u>Πολυδιάστατη τυπολογία πρόσληψης & εμπλοκής στη στρατιωτική θητεία</u>								
ΚΟΝΤΙΝΟΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/ΑΡΝ	-1,14	0,18	29,75	0,90	0,57	0,01	-15,08	2,43
ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ	-0,22	-0,65	0,53	5,37	0,01	0,07	-1,81	-5,37
ΘΕΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΟΜΑΔΑΣ	0,67	-0,61	12,16	11,90	0,25	0,21	10,07	-9,24
ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΤ <23	0,73	1,40	7,56	31,84	0,12	0,45	7,03	13,40

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

A. Χαρακτηριστικά του στρατού ως οργανισμού - σχέση με άλλους οργανισμούς

Ως οργανισμός ορίζεται μια ομάδα από δύο ή περισσότερους ανθρώπους που εργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού σκοπού, σύμφωνα με κάποιες καθιερωμένες σχέσεις (Κουτουζής, 1999). Ένας οργανισμός (οποιοδήποτε μεγέθους ή σκοπού) οφείλει να έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- *Μέλη*, δηλαδή, ανθρώπους που τον απαρτίζουν.
- *Ύπαρξη κοινού ή κοινών αντικειμενικών σκοπών*.
- *Ύπαρξη οργανωτικής δομής, ενός συστήματος εξουσίας και ενός τρόπου επικοινωνίας* μεταξύ των μελών του οργανισμού.

Σύμφωνα με τον Scott (1995) οργανισμός είναι μια ομάδα ανθρώπων που σαν στόχο έχει την παραγωγή προϊόντων ή/και υπηρεσιών, σαφή όρια, ταυτότητα και επίσημα αναγνώριση της οντότητας του από την ευρύτερη κοινωνία μέσα στην οποία υπάρχει.

Οι στρατιωτικοί οργανισμοί αντιπροσωπεύουν μια συγκεκριμένη επαγγελματική κουλτούρα η οποία είναι σχετικά απομονωμένη από την ευρύτερη κοινωνία. Οι στρατιωτικοί όχι μόνο εργάζονται σε απομονωμένους για το ευρύ κοινό χώρους και κτήρια, αλλά συχνά διαβιούν (και μερικές φορές και οι οικογένειές τους μαζί) σε αυτούς (Wislow, 2000). Οι δόκιμοι και οι νεοσύλλεκτοι δέχονται την εκπαίδευσή τους σε συγκεκριμένες σχολές και ακαδημίες, όπου η αίσθηση της μοναδικότητας τονίζεται, ενώ το στρατιωτικό προσωπικό ενδύεται με στολές οι οποίες με έναν ακραία εμφανή τρόπο τους κάνουν να διακρίνονται από τους υπολοίπους εργαζομένους (Soeters, 1997a). Οι στρατιωτικοί οργανισμοί είναι «άπληστα ιδρύματα» (greedy institutions) επειδή απαιτούν πολλά από το προσωπικό τους: κατά τη διάρκεια την ενεργού θητείας του το προσωπικό είναι σε μία μόνιμη εικοσιτετράωρη ετοιμότητα, εργάζονται σε διαφόρων μορφών βάρδιες ή εναλλαγές καθηκόντων, η άδειά τους δίνεται υπό ορισμένες συνθήκες και είναι πάντα αντικείμενο αναβολής ή ακύρωσης (Druckman, Singer & Van Cott H., 1997). Επίσης μπορεί να μετακινηθούν για μικρά ή μεγάλα χρονικά διαστήματα σε μακρινές, από την οικεία τους, περιοχές και αυτό μετά από ξαφνική ειδοποίηση και χωρίς να τους δοθεί κάποιο διάστημα προετοιμασίας. Ακόμα, η εργασία στις Ε.Δ. μπορεί να είναι επικίνδυνη και πιθανόν απειλητική για τη ζωή.

Ο στρατιωτικός οργανισμός αποτελεί έναν από τους παλαιότερους και το πλέον επιφανές παράδειγμα τυπικής οργάνωσης εργασίας και προσωπικού. Ο Lang (1965) σε μια εκτενή κριτική επισημαίνει τις διάφορες όψεις των στρατιωτικών οργανισμών. Πρώτον, υπάρχει ο χαρακτηρισμός «ένστολος τρόπος ζωής». Αυτός ο συγκεκριμένος τρόπος φαίνεται να είναι μία από τις πιο εμφανείς διαφορές μεταξύ «ένστολων» και συνηθισμένων οργανισμών. Αυτό σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο ο έλεγχος του οργανισμού επεκτείνεται σε διάφορες προεκτάσεις και όψεις της προσωπικής ζωής των μελών και εμφανίζεται πολύ μεγαλύτερος από τους συνηθισμένους οργανισμούς. Δεύτερον, στο στρατό και τους άλλους ένστολους οργανισμούς, δίνεται μεγάλη βαρύτητα στη *ιεραρχία* η οποία μπορεί αν οδηγήσει σε μια συγκεκριμένη ιδεολογία «αυθεντίας». Και τρίτον, αλλά στενά συσχετιζόμενο με το δεύτερο, υπάρχει μια *αλυσίδα διοίκησης* που αξιεί μια προς τα κάτω ροή των οδηγιών-διαταγών. Αυτή

η αλυσίδα διοίκησης με την εκτέλεση των διαταγών σκοπεύει να εισαγάγει την *πειθαρχία* και τον *έλεγχο*.

Η σημερινή μορφή των Ε.Δ. έχει αλλάξει και δημιουργήθηκε αυτό που ο Van Doorn (1975) ονόμασε «μεταμοντέρνα στρατιωτική οργάνωση» που σταδιακά παύει να στηρίζεται στη μαζική υποχρεωτική στρατολόγηση πολιτών αλλά διαμορφώνεται σύμφωνα με την άποψη ότι ο στρατός είναι πάνω απ' όλα ένας εργασιακός χώρος, με αρκετές βέβαια ιδιαιτερότητες (Moskos & Wood, 1988b). Μολονότι για τα ελληνικά δεδομένα οι αλλαγές αν και υπαρκτές δεν είναι ριζικές ώστε να θεωρηθεί αμιγώς επαγγελματικός στρατός άρα και αποκλειστικά επαγγελματικός χώρος, αφού η στράτευση παραμένει υποχρεωτική, αυτό δε μειώνει το γεγονός ότι ο στρατός είναι ένας οργανισμός.

Ο στρατός είναι λίγο-πολύ οργανωμένος όπως πολλές μεγάλες επιχειρήσεις-οργανισμοί όπου, λιγότερο ή περισσότερο, υφίσταται μια στρατιωτικού τύπου κουλτούρα, με τις σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων να θυμίζουν τη στρατιωτική πειθαρχία, με τη βασική διαφορά όμως ότι σε αυτούς δεν υπάρχει το ουσιαστικό προαπαιτούμενο που είναι αυτό της κοινοτικής ζωής (Καφφές, 2005). Βέβαια ακόμα και σε αυτούς τους οργανισμούς η «ξύλινη» γλώσσα, που είναι άλλωστε χαρακτηριστικό όλων των γραφειοκρατικών οργανισμών, και οι απαρχαιωμένοι κανονισμοί που διέπουν τη σκέψη και δράση των στελεχών των Ε.Δ. και χαρακτηρίζονται από δογματισμό και νοητική ακαμψία, δεν εμφανίζονται σε τέτοια ένταση. Η «νοητική ακαμψία» (Rokeach, 1960) ταυτίζεται με αυτό που στην καθομιλουμένη ονομάζουμε «στενομυαλιά» και παραπέμπει σε αποδοχή όσων ταιριάζουν με τις πεποιθήσεις του «δογματικού» ατόμου και με αυτόματη απόρριψη όσων συμβαδίζουν με τις «μη πεποιθήσεις» του.

Αναφορικά με τη δομή και τη λειτουργία των Ε.Δ. αρκεί να ειπωθεί ότι σε γενικές γραμμές είναι ένας μεγάλος οργανισμός που προσεγγίζει το δημόσιο ή/και τον ιδιωτικό τομέα επιχειρηματικής δραστηριότητας σε ότι αφορά θέματα οργανωτικά, ηγεσίας, σχεδιασμού, πρωτοβουλίας, κινήτρων, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π. Οι διάφορες επιχειρήσεις οργανώθηκαν αρχικά βάση των προτύπων του στρατού, στη συνέχεια όμως εξελιχθήκαν, προσαρμόστηκαν στα εκάστοτε νέα δεδομένα και σίγουρα δεν απέκλεισαν τους όποιους κανονισμούς τους από τις άμεσες επιρροές της κοινωνίας μέσα στην οποία δρούσαν. Έτσι ο στρατός εμφανίζει, σε σχέση με αυτές, κάποιες ιδιαιτερότητες, μερικές φορές σημαντικές. Στο στρατό γενικά επικρατεί η τακτική της αποσπασματικής και περιστασιακής αντιμετώπισης των προβλημάτων. Αντίθετα από τον πολιτικό επιχειρηματικό χώρο, που μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο επέδειξε μια αξιόλογη πρόοδο και ανάπτυξη, δε συνέβη το ίδιο και στον κρατικό μηχανισμό, κομμάτι του οποίου είναι και ο στρατός. Έτσι, αντί να αναβαθμίζεται διοικητικά και να προσαρμόζεται στις σύγχρονες ανάγκες και τις διαγραφόμενες προοπτικές, ο στρατός ακολούθησε αργό ρυθμό ανάπτυξης, με συνέπεια να παρουσιάζεται αναχρονιστικός σε σχέση με τα επιτεύγματα της επιστήμης, της τεχνολογίας, τις συνθήκες και τις απαιτήσεις της κοινωνίας. Η οργάνωση και η γενικότερη πολιτική διαχείρισης του προσωπικού του στρατού είναι φανερά βασισμένη σε μια λογική «κλειστού συστήματος». Μέσα στο χώρο αυτό καλλιεργήθηκε ο συντηρητισμός, η νοοτροπία της αποφυγής ευθυνών και η ανάπτυξη χρονοβόρων μεθόδων και διαδικασιών. Το υποθετικό «κλειστό» αυτό σύστημα, εξαρτήθηκε, σε υπερβολικό μάλιστα βαθμό, από την κατάταξη ανθρώπων χωρίς τις αναγκαίες δεξιότητες, αφού μέχρι την εισαγωγή τους σε αυτό ουδεμία σχέση είχαν με τα αντικείμενά του. Τα άτομα αυτά αποτελούν και το συντριπτικά μεγαλύτερο

μέρος του ανθρώπινου δυναμικού που τον στελεχώνει. Συνέπεια αυτού είναι ο θεσμός του στρατού να υφίσταται υψηλότερη οργανωτική «ένταση» αφού, ουσιαστικά, επιδιώκεται η απεμπλοκή του πρώην πολίτη και νυν φαντάρου από ότι συνήθειες και δεξιότητες κατείχε από εξω-στρατιωτικούς θεσμούς, όπως για παράδειγμα η οικογένειά του ή το εκπαιδευτικό σύστημα, και του επιβάλλεται, με ελάχιστες εξαιρέσεις, η «εσωτερική» εκπαίδευση του στρατιωτικού πλαισίου. Η θέση που θέλει τον στρατό να είναι ένα κλειστό σύστημα (αν και δεν είναι τέτοιο αλλά δρα σαν τέτοιο) και λόγο αυτού να επιδιώκει τόσο την εκπαίδευση όσο και την απασχόληση του ανθρώπινου δυναμικού του κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες και αρχές, είναι ένα από τα κυριότερα προβλήματα που απασχολούν τη στρατιωτική ψυχολογία υπό το σκεπτικό της βελτιστοποίησης των συνθηκών στο χώρο αυτό.

Άλλη διαφορά του στρατού από επιχειρηματικές ή άλλες δημόσιες οργανώσεις είναι ότι τα στελέχη των Ε.Δ. διαθέτουν χαρακτηριστικά επαγγελματικής ευσυνειδησίας βασισμένης σε κοινωνικές αξίες, ευαισθησία και πνεύμα συλλογικότητας. Αυτή την επαγγελματικότητα των αξιωματικών και υπαξιωματικών την επιβάλλει το κράτος με την ίδρυση των στρατιωτικών ακαδημιών (Van Doorn, 1975), αφού οι Ε.Δ. έχουν μια λειτουργία ευρύτερα κοινωνική, αποδεκτή και καθοριστική για την ύπαρξη και την ασφάλεια του κοινωνικού συνόλου, που αποτελεί και τον αποδέκτη του οιοσδήποτε δημόσιου αγαθού, της ασφάλειας, που παρέχουν οι Ε.Δ..

Άλλη διαφορά είναι το γνώρισμα της αυστηρής πειθαρχίας και του προσωπικού ελέγχου που οδηγούν στην απαραίτητη ομοιομορφοποίηση που χαρακτηρίζει τη «στρατιωτική κουλτούρα» (Καφφές, 2005).

Μια ακόμα βασική διαφορά, που θα απασχολήσει έστω έμμεσα τη συγκεκριμένη έρευνα, έχει να κάνει με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Η σημασία (γενικά) της διοίκησης προσωπικού έγκειται στο ότι, αν αυτή εφαρμοστεί αποτελεσματικά, εξασφαλίζει τη συνεχή ύπαρξη των κατάλληλων ανθρώπων, στην κατάλληλη θέση, για την αποτελεσματική και απρόσκοπτη λειτουργία ενός οργανισμού.

Για κάθε οργανισμό, η διαδικασία της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει πέντε βήματα, τα οποία με τη σειρά είναι:

- Ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού
- Η προσέλκυση εργαζομένων
- Η επιλογή των κατάλληλων
- Η κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού
- η αξιολόγηση της απόδοσης και η αποζημίωση των εργαζομένων.

Στη συνέχεια θα προσεγγισθεί η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στο στρατό και θα επισημανθούν οι ουσιώδεις διαφορές της σε σχέση με άλλους οργανισμούς επιχειρηματικής (δημόσιας ή ιδιωτικής) επιχειρηματικότητας. Θα μπορούσε ο στρατός να θεωρηθεί σαν μια δημόσια επιχείρηση που παρέχει το «προϊόν» «Εθνική Ασφάλεια» που θεωρείται ως οιοσδήποτε δημόσιο αγαθό. Το αγαθό αυτό παρέχεται σε όλους τους Έλληνες, είτε το επιζητούν είτε όχι, και χρηματοδοτείται μέσω της φορολογίας των πολιτών από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Η έλλειψη σχεδιασμού-προγραμματισμού, ο πλημμελής έλεγχος, η σύγχυση στο συντονισμό και στην επικοινωνία, οι χρονοβόρες διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η έλλειψη κινήτρων, η απουσία τεχνικών

μέτρησης της παραγωγικότητας, η μη χρησιμοποίηση των δυνατοτήτων της πληροφορικής, οι αντιπαραγωγικές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη χωροταξικής κατανομής των χώρων εργασίας και πολλά άλλα, αποτελούν προβλήματα που αποτελούν τροχοπέδη στη δημιουργία ενός σύγχρονου, ευέλικτου και τελικά πιο αποδοτικού οργανισμού.

Εν κατακλείδι, το μοντέλο οργάνωσης των Ε.Δ. αναφέρεται στην «ψυχρή οργάνωση του στρατού» (cold organization) όπου υπερισχύει η απόλυτη γραφειοκρατική εξειδίκευση, με πλήρη ιεραρχική δομή και αυστηρά προκαθορισμένο στρατηγικό σχεδιασμό χωρίς καμιά δυνατότητα εκτροπής, διαφοροποίησης και ανυπακοής. Ακόμα κι αν τα μέλη των Ε.Δ. κριτικάρουν αρνητικά και δεν αποδέχονται τον τρόπο λήψης των αποφάσεων ή αντιτίθενται στη σκοπιμότητα των διαταγών δεν μπορούν παρά να τις εκτελούν ασυζητητί αφού «οι διαταγές είναι διαταγές (the orders are orders) (Καφφές, 2005).

B. Πολεμικό Ναυτικό

Ο όρος «Πολεμικό Ναυτικό» δηλώνει το σύνολο των Ναυτικών και Αεροναυτικών δυνάμεων (του Στόλου, βοηθητικών πλοίων παντός τύπου, αεροσκαφών και ελικοπτέρων), των αναγκαίων Διοικήσεων και Επιτελείων, των Ναυτικών Υπηρεσιών, βάσεων, ευκολιών, μέσων και δραστηριοτήτων για την υποστήριξη των ως άνω δυνάμεων, του προσωπικού που επανδρώνει όλα τα ανωτέρω ως και τη Διοίκηση του Π.Ν. ως κλάδου των Ενόπλων Δυνάμεων.

Το Πολεμικό Ναυτικό έχει ως αποστολή την διεξαγωγή των αναγκαίων αεροναυτικών επιχειρήσεων και έργων, σε ειρήνη και σε πόλεμο, για την εξασφάλιση των Εθνικών αντικειμενικών σκοπών της αρμοδιότητάς του (σε συνεργασία με τους άλλους κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων).

Η σύνθεση του Π.Ν. περιλαμβάνει τρία κύρια τμήματα: α. Το Γενικό Επιτελείο (ΓΕΝ) το οποίο είναι το ανώτατο επιτελικό όργανο του Π.Ν.. β. Το τμήμα Επιχειρησιακών Δυνάμεων που περιλαμβάνει το Στόλο, τις Ναυτικές Διοικήσεις περιοχών, το κύριο και τα εναλλακτικά Στρατηγεία Διοικήσεως Ελέγχου-Επικοινωνιών και τις πάσης φύσεως αεροναυτικές δυνάμεις μετά των ευκολιών τους. γ. Το τμήμα Δυνάμεων Υποστήριξης που περιλαμβάνει όλες τις Διοικήσεις, Συγκροτήματα, Ν. Υπηρεσίες και μονάδες που δεν είναι διατεθειμένες στις Επιχειρησιακές Δυνάμεις. Αυτό έχει ως κύριο έργο του την υποστήριξη όλου του Π.Ν. σε προσωπικό και μέσα.

Την κλιμάκωση της Διοίκησης στο Π.Ν. εξυπηρετεί η ιεραρχία των βαθμών. Η ιεραρχία των βαθμών είναι η σειρά των βαθμών. Οι βαθμοφόροι του Π.Ν. ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία των βαθμών έχουν μεταξύ τους τη σχέση του ανωτέρου ή του κατωτέρου. Η ιεραρχία των καθηκόντων είναι η κλιμάκωση της Διοικήσεως. Οι βαθμοφόροι του Π.Ν. ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία των καθηκόντων έχουν μεταξύ τους τη σχέση του διοικούντος/προϊσταμένου ή διοικουμένου/υφισταμένου. Το στρατιωτικό προσωπικό του Π.Ν. ανήκει σε μία από τις τέσσερις ενότητες βαθμών: 1. αξιωματικοί 2. ανθυπασιπιστές 3. υπαξιωματικοί 4. ναύτες.

Γ. Στρατιωτικό προσωπικό του Π.Ν.

Το στρατιωτικό προσωπικό του Π.Ν. (άνδρες και γυναίκες) διακρίνεται σε *μονίμους, εθελοντές* και *στρατευμένους θητείας* ανάλογα με τον τρόπο εισόδου και κατάταξης αυτού, ο οποίος προβλέπεται από τους νόμους.

Μόνιμοι είναι εκείνοι που εισέρχονται στο Π.Ν. για να σταδιοδρομήσουν σε αυτό και προέρχονται από τους αποφοίτους των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΣΕΙ), τις Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΣΣΥ) ή από απευθείας κατάταξη ή μονιμοποίηση από τις κατηγορίες των εθελοντών ή/και των στρατευμένων θητείας που αναφέρονται στη συνέχεια.

Εθελοντές θεωρούνται όσοι κατατάσσονται εθελοντικά στο Π.Ν. και αναλαμβάνουν την υποχρέωση να υπηρετήσουν για ορισμένο χρονικό διάστημα, όπως προβλέπεται από σχετικές διατάξεις του νόμου.

Στρατευμένης θητείας είναι: α) Εκείνοι που κατατάσσονται στο Π.Ν., μετά από πρόσκληση σύμφωνα με τον ισχύοντα Νόμο «Περί Στρατολογίας», για να υπηρετήσουν τη θητεία τους. Από αυτούς, οι αξιωματικοί ονομάζονται *Επίκουροι* και οι υπόλοιποι *κληρωτοί*. Αν μετά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους παραμείνουν υπό τα όπλα, ονομάζονται «Εφεδροι παρατεταμένης θητείας». β) Αυτοί που ανακαλούνται στην ενεργό υπηρεσία ή επιστρατεύονται ανάλογα με την κατηγορία από την οποία προέρχονται ονομάζονται «Εφεδροι εξ εφεδρείας» και «κληρωτοί εξ εφεδρείας».

Αυτοί που θα απασχολήσουν την έρευνα αυτή είναι οι στρατευμένης θητείας της πρώτης κατηγορίας, αυτοί δηλαδή που καλούνται να υπηρετήσουν τη θητεία τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. Στο L. Berkowitz (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2. New York: Academic Press.

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, 466-487.

Αλεξιάδης, Α.-Δ. (1999). Το Δ.Σ. ως ανασταλτικός παράγοντας της λειτουργίας του Νοσοκομείου. Στο: Αλεξιάδης, Α.-Δ. & Σιγάλας, Ι. (1999). *Υπηρεσίες Υγείας/Νοσοκομείο: Ιδιοτυπίες και Προκλήσεις*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Allport, F.H. (1920). The influence of the group upon association and thought. *Journal of Experimental Psychology*, 3, 159-182.

Allport, G.W. (1954). Attitudes in the history of social psychology. Στο G. Lindzey (Ed.) *Handbook of social psychology*, vol. 1, Cambridge, Mass: Addison-Wesley.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley.

Al-Shammari, M.M. (1992). Organizational climate. *Leadership & Organization Development*, 13(6), 30-32.

Anzieu, D. & Martin, J.-Y. (1968). *La Dynamique des groupes restreints*. Paris: Presses Universitaires de France. Στο: Blanchet A.- Trognon A. (1994), *La Psychologie des groupes*, Paris: Nathan. (ελληνική έκδοση: *Ψυχολογία Ομάδων, θεωρητικές προσεγγίσεις και εφαρμογές των ομαδικών μοντέλων*, μετάφραση: Δ. Παπαδόπουλος, επιμέλεια: Ν. Τσέγκας, Αθήνα: Σαββάλας 1997)

Aronson E. & Mills J. (1959). The effect of severity of initiation on liking for a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59, 177-181.

Aronson E. & Carlsmith J.M. (1974). L' effet de l' importance de la menace sur la depreciation du comportement interdit. Στο J. Poitou (Ed.). *La dissonance cognitive*, Paris: Armand Collin.

Asch, S.E. (1956). Studies on independence and conformity: A minority of one against an unanimous majority, *Psychological Monographs*, 70, no. 416.

Asch, B.J. (1990). *Navy Recruiter Productivity and the Freeman Plan*, R-3713-FMP. Santa Monica, CA: RAND.

Baker, H. G. (1983). *Navy Personnel Accession (NPAS): Background and Overview of Person-Job Matching (PJM) and Recruiting Management Support (RMS) Subsystems*, NPRDC SR 83-34. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Denelopment Center.

Bass B.M. (1960). *Leadership, Psychology and Organizational Behaviour*. New York: Harper.

Beauvois, J.-L. & Joule, R.V. (1981). *Soumission et Ideologies. Psychosociologie de la ratiionalisation*. Paris: Presses Universitaires de France.

Βερέττας, Μ. (1984). *Ο πολιτισμός των στρατοπέδων*. Αθήνα: Ωρόρα.

Bienen, H. (Ed.) (c 1971). *The military and monderization*. Chicago: Aldine-Atherton.

Blake R.R., Mouton J.S. (1981). *The Versatile Manager: A Grid Profile*. Homewood, IL: Dow- Jones- Irwin.

Breakwell G. (1995). Introducing research methods in psychology. Στο Breakwell G., Hammond S. & Fife-Schaw C. (eds.). *Research methods in Psychology*. London: Sage pbns.

Brehm, J.W. (1966). *A Theory of psychological reactance*. New York: Academic Press.

Bruner, J.S., & Taguini, R. (1954). The perception of people. Στο G. Lindzey (Ed), *Handbook of Social Psychology*, vol. 2. Cambridge: Addison-Wesley.

Caforio, G. (Ed.) (2003). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Caldwell, M. G. (1956). Group Dynamics in the Prison Community, *Journal of Criminal Law, Griminology and Police Science*, XLVI, p. 656.

Γεώργας, Δ. (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία, Τόμος Β΄*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Γεωργούλας, Α., Βλαχόπουλος, Σ., Ιντζεσίλογλου Ν., Κάλφας Α. & Μπρίκα Ε. (1998). *Κοινωνιολογία, Γ΄ Λυκείου*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.

Γκινόπουλος, Β. (2007). *Το λεξικό του Ρουσφετιού και της Κομπίνας*. Αθήνα: Παπαζήση.

Coch, L., & French, J.R.P. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 4, 512-533.

Cohen, Y.A., (1958). *Some aspects of ritualized behavior in interpersonal relations*. *Human Relations*, 11: 200-15.

Comte, A., (1842). *Cours de Philosophie Positive*. Paris.

- Cooper, J.B. & McGaugh, J.L. (1963). *Integrative Principles of Social Psychology*. Cambridge, Mass.: Schenkman.
- Cox, S., Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work and Stress, Vol. 12 No. 3*, pp. 189-201.
- Daula, T. V., & Smith, D. A. (1986). Recruiting Goals, Enlistment Supply, and Enlistments in the U.S. Army. Στο *Army Manpower Economics*, C. L. Gilroy (ed.) Boulder, CO: Westview Press, p. 101-123.
- Dawes, R.M. (1980). Social Dilemmas. *Annual Review of Psychology, 31*, 169-193.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deutch, M., & Gerard, H.B. (1955). A Study of normative and informational social influence upon individual judgment. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 51*, 629-636.
- Δημητράτου, Δ.Β. (χ.χ.). *Εκσυγχρονισμένον «1970» Νέον Λεξικόν*. Αθήνα: Γιοβάνη.
- Doise, W. (1982). *L' explication en psychologie sociale*. Paris: Presses Univeritaires de France (ελληνική έκδοση: *Η εξήγηση στην κοινωνική ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2001.)
- Dornbusch, S. M. (1955). The Military Academy as an Assimilating Institution, *Social Forces, XXXIII*, p. 317.
- Douglas, T. (1995). *Survival In Groups – The Basics of Group Membership*. Buckingham: Open University Press (ελληνική έκδοση: *Η Επιβίωση στις Ομάδες*, μετάφραση Γ. Αραμπατζής, επιμέλεια Ν. Ε. Δέλγερης, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1997.)
- Drechsek G.L. (1984). *Interaction characteristics of emergent leadership*. University of Utah.
- Druckman D., Singer, J.E. & Van Cott H. (eds.) (1997). *Enhancing Organizational Performance*. Washington, DC: Nasional Academy Press.
- Elig, T. W., Johnson, R. M., Gade, P. A. & Hertzbach, A. (1984). *The 1982 Survey of Personnel Entering the Army*, Research Product 84-2, U.S. Army Research Institute.
- Ender, Morten G., Ariel (2001). 'The Treatment of Peace, War, and the Military in Introductory Sociology Textbooks'. 'Background paper presented at the Biennial International Meetings of the Inter-University Seminar on Armed Forces and Sociology, Baltimore, Maryland, October 19-21, 2001.
- Επίτομο Εγκυκλοπαιδικό Λεξικό Ελευθερουδάκη*. (1972). Αθήνα: Ν. Νίκας & Σία.

Φεσσόπουλος, Γ. Θ. (1949). *Η ηθική αγωγή: αι ηθικαί δυνάμεις του έθνους και του στρατού*. Αθήνα: Εκδόσεις Ν. Τιλπέρογλου.

Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57, 271-282.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.

Festinger L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*, Evanston, Ill.: Row et Peterson.

Fiedler F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Fishbein, M. (1980). A theory of reasoned action. Some applications and implications. Στο *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

Fiske & G. Lindzey (Eds), *The handbook of social psychology (4th edition)*. New York: McGraw-Hill.

Franks J.J. (1974). «Towards understanding». Στο Weiner W.B. & Palermo D.S. (Ed.). *Cognition and symbolic process*. Hillsdale: Erlbaum.

Freedman, J.L. & Doob, A.N. (1968). *Deviancy: The psychology of being different*. N.Y.: Academic Press.

Gerard H.B., Conolley E.S. & Wihelmy R.A. (1974). Compliance, Justification, and Cognitive Change. Στο L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 7*, New York: Academic Press.

Gerth, H. H. & C. Wright Mills (Eds.) (1958). *From Max Weber: Essays in Sociology*. N.Y.: Oxford University Press.

Glass, A. (1952). *Current problems in military psychiatry*. JAMA, Sept., 6, 1952 p. 6.

Goffman, E. (1961). *Asylums*, Garden City. N.Y.: Anchor.

Hankoff, L. D. (1959). Interaction Patterns Among Military Prison Personnel, *U.S. Armed Forces Medical Journal*, X, p. 1419.

Huntington, S. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Practise of Civil-Military Relations*. Cambridge: Harvard University Press.

Hansen, W.L. & Weisbrod, B.A. (1967). Economics of the military Draft. *Quarterly Journal of Economics*, 31, pp. 395-421.

Hassler A. (1954). *Diary of a self-Made Convict*. Chicago: Regnery.

Hayner, N.S. & Ash, E. (1939). The Prisoner Community as a Social Group, *American Sociological Review*, IV, p. 364.

Heffron, F. (1989). *Organization Theory and Public Organizations: The Political Connection*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Hentrix, W.H., Ward, J.H., Pina, M. & Haney, D. (1979). *Pre-Enlistment Person-Job Match System*, AFHRL-TR-79-29. Brooks Air Force Base, TX: Air Force Human Resources Laboratory.

Hertzberg F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Hockey, J. (1986). *Squaddies: Portrait of a Subculture*. Exeter: Exeter University Press.

Hollander, E.P. (1964). *Leaders, groups and influence*. New York: Oxford.

House R.J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. Στο *Administrative Science Quarterly*, September, pp. 321-338.

Huggis, M., Haritos-Fatouros, M., & Zimbardo, P., (2002). *Violence workers: police torturers and murderers reconstruct Brazilian atrocities*. Stanford, CA: University of California Press.

Jackson, J. M. & Harkins, S. G. (1985). Equity in effort: An explanation of the social loafing effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1199-1206.

Jackson, J. M. & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 937-942.

Jahoda, M. (1956). Psychological issues in civil liberties. *American Psychologist*, 11, 234-240.

Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: Free Press.

Janowitz, M. (1971). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait (with a new prologue)*. Glencoe: Free Press.

Janowitz, M., & Little, R.W. (1974). *Sociology and the Military Establishment (third edition)*. Beverly Hills: Sage.

Janowitz, M. (1979). *On the Current State of the Sociology of Military Institution*. n.17, Muenchen: SOWI-FORUM.

Jones, E. E. (1998). Major developments in five decades of social psychology. Στο: D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (4th edition). New York: The McGraw-Hill Companies Inc., pp. 3-57.

Joule , R.V., & Beauvois, J.-L. (1998). *La soumission librement consentie*. Paris: Presses Universitaires de France.

Joule, R.V. (1999). La soumission librement consentie. Στο J.-L. Beauvois, N. Dubois, & W. Doise (Eds), *La construction sociale de la personne*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Κανελλόπουλος, Χ. (1990). *Μάνατζμεντ. Αποτελεσματική διοίκηση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και υπηρεσίες*. Αθήνα: International Publishing.

Κάντας Α. (1998). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706.

Κατερέλος, Ι. (επιμ.) (1996). *Δυναμική των κοινωνικών αναπαραστάσεων*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Κατερέλος, Ι. (1999). *Θεωρία και πράξη στην εκπαιδευτική σχέση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καφφές, Γ. (2005). *Εισαγωγή στη στρατιωτική κοινωνιολογία*. Αθήνα: Παπαζήση.

Kahn R.L., Katz D. (1968). Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale. Στο Cartwright D., Zander A. (1968). *Group Dynamics: Research and Theory*. New York: Harper and Row.

Keisler, C.A., & Sakumura, P. (1966). A test of a model for commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 349-353.

Keisler, C.A. (1971). *The Psychology of Commitment: Experiments linking behavior to belief*. New York: Academic Press.

Kelman H.C. (1958). Compliance, identification and internalization, three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 1958, 2, 51-60.

Κονταράκος, Α. (1990). *Η τέχνη της διοίκησης των επιχειρήσεων*. Αθήνα: ΕΛΚΕΠΑ.

Κορδούτης, Π.Σ. & Παυλόπουλος, Β.Γ. (Επιμ.) (2006). *Πεδία έρευνας στην Κοινωνική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ατραπός.

Κουτουζής, Μ. (1999). Διοίκηση ενός οργανισμού. Στο *Βασικές Αρχές Διοίκησης-Διαχείρισης (Management) Υπηρεσιών Υγείας*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κρανιδιώτης, Π. Θ. (1967). *Στρατιωτική Ψυχιατρική εν Ειρήνη: Οι συντελεσταί της προσαρμοστικής συμπεριφοράς κατά την στράτευσιν*. Αθήνα.

Krech, D., Crutchfield, R.S. & Ballachkey, E.L. (1962). *Individual in society*. New York, Tokio: McGraw-Hill, Kogakusha.

Kristensen, A.R. & Jorgensen (1999). Multi level hierarchic Markov processes as a framework for herd management support. *Annals at Operations Support*.

Κωτσαρά, Γ. Φ., Schuh, H. (1989). *Στρατιωτική Ψυχολογία: Ψυχολογικά Βοηθήματα Ηγετικής δια την στρατιωτική πράξη*, Αθήνα.

Landy, F.J. (1989). *The psychology of work behaviour*. 4th edition. Pacific Grove, Cal.: Brooks/Cole.

Lang, K. (1965). «Military organizations». Στο March, J.G. (eds). *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally, 838-878.

Larson, A. (1977). Military professionalism and civil control: A comparative analysis of two interpretations. *Journal of Political and Military Sociology*, 2, 1977, 57-72.

Latane B. & Darley J.M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't help?*. New York: Appleton-Century-Crofts.

Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37, 822-832.

Lawrence, T. E. (1955). *The Mint*. London: Jonathan Cape.

Lerner, M.J. (1980). *The Belief in a Just World. A Fundamental Delusion*. New York: Plenum.

Leveck M.L. & Jones C.B. (1996). The nursing practice environment, staff retention and quality of care. Στο *Research in Nursing and Health* 19(4), 331-343.

Lipiansky, E.M. (1991). Representations sociales et ideologies. Analyse conceptuelle. Στο V. Aebischer, J.-P. Deconchy, & E.M. Lipiansky (Eds), *Ideologies et representations sociales*. Cousset: DelVal.

Lippitt R. & White R.R. (1972). Une etude experimentale du commandement et la vie des groupes. Στο A. Levy (ed) *Psychologie sociale. Textes fondamentaux*, Paris: Dunod.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Στο M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally

Locke, E.A. (1984). Job satisfscction. Στο M. Gruneberg and T. Wall (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour*. Chichester: John Wiley.

Lowe GS (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Available from the Canadian Policy Research Network Web site, <http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=536>

Maisonneuve, J. (1990). *La dynamique des groupes*. Paris: Presses Universitaires de France (col. Que sais-je?).

Maisonneuve, J. (1991). Intervention. Analyse conceptuelle. Στο V. Aebischer, J.-P. Deconchy, & E.M. Lipiansky (Eds), *Ideologies et representations sociales*. Cousset: DelVal.

Μακρυδημήτρης Α. & Μιχαλόπουλος, Ν. (Επιμ.) (2000). *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950-1998*. Αθήνα: Παπαζήση.

Manigart, P. (2003). *Restructuring of the Armed Forces*. Brussels: Royal Military Academy.

Marlowe, D.H. (1959). *The basic training process*. In K. Artiss (1959). *The symptom as communication in schizophrenia*. New York-London: Grune & Stratton.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual*. 2nd Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslow A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Masserman, J. (1955). *The practice of dynamic psychiatry*. Philadelphia-London: Saunders Co.

McCleery, R. (1953). *The Strange Journey*, University of North Carolina Extension Bulletin, XXXII, p. 24.

McClelland D.C. (1975). *Power: The inner experience* Irvington. New York.

McDonagh, E.C. & Richards, E.S. (1953). *Ethnic Relations in the United States*. New York: Appleton-Century-Crofts.

McGuire, W. (1969). The nature of attitudes and attitude change. Στο G. Lindzey & E. Aronson (Eds), *Handbook of social psychology (vol. 3, 2nd edition)*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Mearns, K. & Flin, R. (1999). Assessing the state of organisational safety- Culture or climate? Στο *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social. Spring Vol. 18(1)*. 5-17.

Μέλλων, Ρ. (2007). *Ψυχολογία της συμπεριφοράς*. Αθήνα: εκδ. Τόπος.

Melville, H. (χ.χ.). *White Jacket*. N.Y: Grove Press.

Milgram S. (1974). *Obedience to authority*. New York: Harper and Row & London: Tavistock.

Monaghan, J. & Peter, J. (2000). *Social & Cultural Anthropology. A Very Short Introduction*. London: Oxford University Press (ελληνική έκδοση: *Κοινωνική και Πολιτισμική Ανθρωπολογία, όλα όσα πρέπει να γνωρίζετε, μετάφραση Ε. Δ.*

Πρωτοπαπαδάκης, επιμέλεια Μ. Αποστολοπούλου, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2006)

Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris: Presses Universitaires de France (ελληνική έκδοση: *Η ψυχανάλυση, η εικόνα της και το κοινό της*, επιμέλεια Άννα Μαντόγλου, Αθήνα: Οδυσσέας, 1999).

Moscovici, S. (1976). *Social influence and social change*. London: Academy Press.

Moscovici, S. (1970). Preface. Στο D. Jobelet, & J. Bernard (Eds), *La psychologie sociale*. Paris – Le Haye: Mouton.

Moscovici, S. (1981b). Social representations. Στο Forgas J.P. (ed.). *Social cognition: perspectives on everyday understanding*. (pp. 181-203). London: Academy Press.

Moscovici, S. (1984). (Ed). *Psychologie Sociale*. Paris: Presses Universitaires de France

Moscovici, C. (1973a). The emergent military. Civil, traditional or plural? *Pacific Sociological Review*, 16, 1973a, 255-280.

Moscovici, C. & Wood, F. (Eds) (1988b). *The Military: More than Just a job?* New York: Pergamon Brasey's.

Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας* Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.

Μπεχράκης, Θ.Ε. (1999). *Πολυδιάστατη Ανάλυση Δεδομένων: Μέθοδοι και Εφαρμογές*. Αθήνα: Λιβάνης.

Μυριβήλης, Σ. (1986). *Η ζωή εν τάφω*. Αθήνα: Εστία.

Mugny G. (1974). *Negociations et influence minoritaire*. Universite de Geneve, these de doctorat.

Μυριζάκης, Γ.Γ. (2001). *Η κοινωνική δυναμική του στρατού στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Nadel, S. F. (1953). Sosial Control and Self-Regulation. *Sosial Forces*, XXXI, p. 265-73.

Nuciari, M., 'Models and Explanations for Military Organization: An Updated Reconsideration'. Στο Caforio, G. (Ed.) (2003). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Nuciari, M., & Sentorio, G. (2000a). *Nuovi ruoli per nuove forze armate: Aspetti emergenti di un'era di cambiamento*. Torino: Scuola di Applicazione.

Παναγιωτοπούλου, Ρ. (1997). *Η επικοινωνία στις οργανώσεις: Η εξέλιξη των θεωριών των οργανώσεων και οι επικοινωνιακές τους διαστάσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

- Παπαστάμου, Σ. (1989^a). *Εγχειρίδιο Κοινωνικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Παπαστάμου, Σ., Μαντόγλου, Α. (1995). *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Παπαστάμου, Σ., Κανελλάκη, Σ., Μαντόγλου, Α., Σαμαρτζή, Σ. & Χρηστάκης Ν. (1999). *Η ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του ανθρώπου και της κοινωνίας*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Παπαστάμου, Σ. (2001). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία (Τόμος Α')*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Papastamou, St. (2002). Why the New Review of Social Psychology? *New Review of Social Psychology*, 1, 5-38.
- Παπαστάμου, Σ. & Προδρομίτης, Γ. (2003). *Τρομοκρατία και Εξουσία, ο αντί-λογος της συνεκτικότητας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαστάμου, Σ. & Κατερέλος, Ι. *Ο Έλληνας Στρατιώτης*. Υπό έκδοση.
- Perez J.A., Moscovici S. & Culvi B. (2007). The taboo against group contact: Hypothesis of Gypsy ontologization. *British Journal of social psychology*, Vol. 46(2), pp. 249-272.
- Perl, W.R. (1953). *Motivation and delinquency of military volunteers and draftees*. J. A. and D. Information Bull. Illinois: Scott ABB.
- Porter L.W. & Lawler E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, Il: Irwin.
- Προδρομίτης, Γ. (1996). *Συνθήκες ανάδυσης του είδους συμπεριφοράς και του είδους διαπραγμάτευσης ως στρατηγικών μειονοτικής επιρροής*, Διδακτορική διατριβή, Αθήνα.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. Στο L. Berkowitz (Ed), *Advances in experimental social psychology*, vol. 10. σ. 174-221. New York: Academic Press.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1) (ολόκληρο το τεύχος 609).
- Pride W.M., Hughes R.J. & Kapoor J.R. (1996). *Business*. U.S.A.: Houghton Mifflin Company.
- Radley, A. (1996) «Relationships in detail: the study of social interaction». Στο Miell, D. & R. Dallos (Eds.) (1996). *Social Interaction and Personal Relationships*. London: Sage/The Open University.

- Rifkin J. (2001). *Η Νέα Εποχή της Πρόσβασης*. Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.
- Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.
- Rothwell, J. D. (2004). *In the Company of others*. New York: McGraw-Hill.
- Rumsey, M.G., Walker, C.B., & Harris, J.H. (Eds.) (1994). *Personnel selection and classification*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sadava, S. W., & McCreary, D. R. (1997). *Applied social psychology*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Σαϊτης, Χ. (1992). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα.
- Σαραντάκος, Ν. (1988). *Μετά την αποψίλωση, Ιστορίες του στρατού*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.
- Schein, E. H. (1959). The Chinese Indoctrination Program for Prisoners of War, *Psychiatry*, XIX.
- Schinnar, A. P., Wood, L. & Durong Kaveroy, P. (1988). *Recruit Quality, Soldier Performance, and Job Assignment*, ARI-TR-793. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute.
- Schneider D.J. (1973). Implicit personality theory: A review. *Psychological Bulletin*, 79, 294-309.
- Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schachter S. & Singer J.E. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional states. *Psychological Review*, 1962, 69, 379-399.
- Secord, P.F., & Backman, C.W. (1964). *Social psychology*. New York: McGraw Hill.
- Sherif, M. (1935). A study of social factors in perception. *Archives of Psychology*, 27, 1-60.
- Simpson, G.E. & Yinger, J.M. (1965). *Racial and Cultural Minorities*. New York: Harper & Row.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan. Sidman, M. A. (2001). *Coercion and its fallout (2nd edition)* Boston: Author's Cooperative.
- Soeters, J.L. (1997a). Value orientations in military academies: A thirteen country study. *Armed Forces and society*, 24(1), 1997a, 7-32.

Soeters, J.L. (2000a). Culture in uniformed organizations. Στο N.M. Ahkanasy, C.P.M. Wilderom, and M.F. Peterson (eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London: Sage, 2000a, 465-481.

Soeters, J., Winslow D.J., Weibull A. (2003). *Military culture*. Breda: The Netherlands Royal Military Academy.

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Solomon, D.N. (1954). *Civilian to Soldier*. Canada: J.R. Psychology.

Σταλίκας, Α. (1999). *Μεθοδολογία Έρευνας στην Κλινική Ψυχολογία Ι (Σημειώσεις Μαθήματος)*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Stodgill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. N.Y.: Harper and Row.

Stouffer, S. A., Suchman, E., DeVinney, L.C., Star, S.A., & Williams, R.M. (1949). *The American Soldier: Adjustment during army life, vol. 1*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Tajfel, H. (1966). «Cooperation between human groups», *The Eugenics Review*, 58, 77-84.

Tajfel H. (1972). La categoration sociale. Στο S. Moscovici (Ed), *Introduction a la psychologie sociale (Vol. 1)*, Paris: Larousse.

Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 183-190.

Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Στο W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, California: Brooks, Cole.

Tannenbaum R., Schmidt W.H. (1958). How to Choose a Leadership Pattern. Στο *Harvard Business Review*, τόμος 38, Cambridge Mass., σ. 95-101.

Taylor, F.W. (1911). *Principles of scientific management*. New York: Harper.

Taylor, S. E. (1998). The social being in social psychology. Στο D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (4th edition). New York: The McGraw-Hill.

Thibaut, J.W., & Kelley, H.H. (1967). *The Social Psychology of groups*. New York: Wiley.

Thorndike, R. L., & Hagen, E. P. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York: Willey.

Triandis, H.C., Leung, K., Villareal, M., & Clack, F.L. (1980). Allocentric vs idiocentric tendencies: convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415.

Τσουκαλά Κ. (1996). «Η λογική της γραφειοκρατίας», *Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης*, τομ.Ι, τευχ.Ι, σ. 133-135.

Tukey, J. W. (1977). *Exploratory Data Analysis*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Van Doorn, J. (1975). *The Soldier and Social Change*. Beverly Hills: Sage.

Von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton: Princeton University Press.

Vroom V.H. (1964). *Work and Motivation*. N.Y.: John Wiley and Sons Inc.

Warr, P.B. (1987). Job characteristics and mental health. Στο P. Warr (Ed.), *Psychology at work*. Harmondsworth, 56, 95-105.

Waters, B. K., Laurence, J. H. & Camara, W. J. (1987). *Personnel Enlistment and Classification Procedures in the U.S. Military*. Washington D.C.: National Academy Press.

Watson, D.H. (1988). *Managers of Discontent: Trade Union Officers and Industrial Relations Manager*. London: Routledge.

Weber, M. (1968). *Economy and Society*. New York , Bedminster Press (ελληνική έκδοση.: *Οικονομία και Κοινωνία*, μετάφραση Θ. Γκιούρας, Αθήνα: Σαββάλας, 2005)

Wegner D.M. & Vaallacher R.R. (1981). Common-sense psychology. Στο J.P. Forgas (Ed), *Social Cognition*, London: Academic Press.

White, R. & Lippitt, R. (1968). Leader behavior and member reaction in three social climates. Στο D. Cartwright & A. Zander. *Group Dynamics*, 3rd ed. New York: Harper and Row.

Wigdor, A.K., & Green, B.F., Jr. (Eds.) (1991). *Performance assessment for the workplace*. Washington, DC: National Academy Press.

Wislow, D. (2000). *Army culture*. Virginia: Army Research Institute.

Χονδροκούκης, Δ. (1976). *Ο ένστολος πολίτης. Για μια σωστή παιδευτική και δημοκρατική αγωγή του*. Αθήνα: Κέδρος.

Χρηστάκης, Ν. (2006). Στο Παπαστάμου, Σ. (2006). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία (Τόμος Β')*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Zajonc, R.B. (1960). The concepts of balance, congruity and dissonance. *Public Opinion Quarterly*, 61, 159-167.

Zeidner, J. (Ed.) (1986). *Human productivity and enhancement: Volume 1: Training and human factors in system design*. New York: Praeger.

Zeidner, J. (Ed.) (1987). *Human productivity and enhancement: Volume 2: Organization, personnel, and decision making*. New York: Praeger.