



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

EXECUTIVE MBA-B2

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Καθηγητής: Κος Γεώργιος Πιπερόπουλος

**“Επικοινωνία και Ανθρώπινες Σχέσεις σε Περιβάλλον
Ενόπλων Δυνάμεων – μια Εμπειρική Έρευνα”**

Δημήτριος Μπίκος

Κομνηνών 64, Πανόραμα Θεσ/νίκης 55236

τηλ.: 6947263019, +31455262529

e-mail: dbikos_62@hotmail.com

22 Ιανουαρίου 2011

Πίνακας Περιεχομένων

Σύνοψη.....	2
Επικοινωνία και Ανθρώπινες Σχέσεις	3
Αντίληψη - Άποψη - Ανθρώπινη φύση.....	5
Κοινωνικές Σχέσεις και Προσωπικότητα	10
Ένοπλες Δυνάμεις υπό το Πρίσμα της Κοινωνιολογίας	13
Μόνημοι - Έφεδροι, Άνδρες - Γυναίκες και Οργανωσιακή Συμπεριφορά.....	20
Επικοινωνία και Συνεκτικότητα	29
Αποτελεσματική Επικοινωνία και Βρετανικό Μοντέλο.....	33
Επαγγελματικοποίηση υπό το Πρίσμα της Επικοινωνίας.....	37
Ηγεσία Vs Εξουσίας.....	43
Ο Ανθρώπινος Παράγοντας.....	50
Διοίκηση – Αποδοτικότητα – Παραγωγικότητα.....	52
Εξέλιξη του Κοινωνικού Μοντέλου «Στρατός», Παράγοντες Υποκίνησης / Κινητοποίησης (Motivation)	59
Επικοινωνία και Συμπεριφορά από την Οπτική της Ψυχολογίας	70
Επίλογος.....	73
Βιβλιογραφία.....	76

Σύνοψη

Όπως και σε κάθε κοινωνικό σύνολο, έτσι και στο περιβάλλον των ενόπλων δυνάμεων, ζωτικής σημασίας είναι ο ρόλος τον οποίο καλούνται να διαδραματίσουν η επικοινωνία και οι ανθρώπινες σχέσεις, στη διαμόρφωση των σχέσεων του ατόμου που συμμετέχει, τόσο σε σχέση με τους συναδέλφους όσο και σε σχέση με τον οργανισμό. Αφού αναλύσουμε το περιεχόμενο των δύο αυτών κοινωνιολογικών εργαλείων, θα επιχειρήσουμε να διαγνώσουμε τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται, αλλά και τη συμβολή τους στην οργάνωση και διάρθρωση του στρατού.

Οι υπο-ομάδες που λειτουργούν μέσα στη στρατιωτική κοινωνία εξετάζονται διαφορετικά, καθώς άλλη είναι η ψυχολογία και η συμπεριφορά των μονίμων στρατιωτικών από αυτή των εφέδρων. Ενδιαφέρον επίσης, παρουσιάζει και η προσέγγιση στις διαφοροποιήσεις μεταξύ αντρών και γυναικών, καθώς το "ασθενές" φύλλο αποτελεί πλέον ένα αναπόσπαστο κομμάτι των ενόπλων δυνάμεων σχεδόν παγκοσμίως.

Επιπλέον στην παρούσα ανάλυση επιχειρείται η προσέγγιση υπό το πρίσμα του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και των υποχρεώσεων του ατόμου προς τα λοιπά μέλη του οργανισμού των ενόπλων δυνάμεων. Η παγκοσμιοποίηση και οι ραγδαίες εξελίξεις στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον, προκαλούν καταιγίδα αλλαγών στα λειτουργικά μοντέλα. Άλλοτε το change management επικεντρώνεται στην τεχνολογία και άλλοτε σε ανθρωποκεντρικές μεταρρυθμίσεις. Που άραγε θα πρέπει να τοποθετείται θεσμικά η χρυσή τομή, ώστε ο οργανισμός με τις ιδιαιτερότητες που τον διακρίνουν, να είναι λειτουργικός και αποτελεσματικός, αλλά συγχρόνως να επιδεικνύει σεβασμό στις ανθρώπινες αξίες.

Επικοινωνία και Ανθρώπινες Σχέσεις

Επικοινωνία ονομάζεται η τέχνη της αποτελεσματικής ανταλλαγής πληροφοριών που ολοκληρώνεται με την εδραίωση αμοιβαίας κατανόησης ανάμεσα σε δύο ή περισσότερα άτομα, ανάμεσα σε ένα πρόσωπο και μια ομάδα ή ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων¹. Με την επικοινωνία ανταλλάσσονται πληροφορίες είτε ασυνείδητα είτε συνειδητά, μιας και η επικοινωνία περιλαμβάνει όλους τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να μεταδοθεί μια πληροφορία, όπως για παράδειγμα και την γλώσσα του σώματος². Είναι δηλαδή ο κόσμος μας μια μυριάδα μηνυμάτων σύμφωνα και με τον Robert Wiener. Σε αντιστοιχία μάλιστα με τις ανθρώπινες σχέσεις μπορούμε να αναφέρουμε και τον ορισμό του C. W. Morris ο οποίος ως επικοινωνία όρισε τον μηχανισμό μέσω του οποίου υπάρχουν και αναπτύσσονται αυτές, δηλαδή όλα τα σύμβολα της σκέψης μαζί με τους σκοπούς της μεταφοράς τους μέσα στο χώρο και τη διαφύλαξή τους στο χρόνο. Η έννοια της επικοινωνίας λοιπόν είναι ιδιαίτερα πολύπλοκη και σύνθετη καθώς σ' αυτήν συμπεριλαμβάνεται η προσπάθεια του καθενός να κατανοήσει τις θέσεις και την αντίληψη των άλλων ανθρώπων, με την επιδίωξη να επηρεάσει την συμπεριφορά τους για να ικανοποιήσει τις δικές του ανάγκες ή επιθυμίες, η αξιολόγηση της συμπεριφοράς του πάνω στους άλλους αλλά και όλες οι ενέργειες που αποσκοπούν στην βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων.

Η επιστημονική ανάλυση της επικοινωνίας έχει φθάσει στο συμπέρασμα ότι σε όλα τα συστήματα επικοινωνίας υπάρχουν με μια σχέση αλληλεξάρτησης τέσσερα απαραίτητα στοιχεία. Ο πομπός, ο δέκτης, το

¹ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004, σελ 47

² Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ 78

μήνυμα και το μέσο. Δεν μπορούμε όμως να αγνοήσουμε και την ύπαρξη άλλων σημαντικών παραμέτρων όπως το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, το πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει η επικοινωνία χώρα αλλά και οι ανάγκες που πρέπει να εξυπηρετηθούν καθώς και οι στόχοι που πρόκειται να επιτευχθούν³. Ο πομπός λοιπόν στέλνει με κάποιο τρόπο ένα μήνυμα στον δέκτη. Αυτό μπορεί να γίνει είτε συνειδητά είτε ασυνείδητα. Το ίδιο ισχύει βέβαια και για τον δέκτη σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται το μήνυμα που του έχει σταλεί. Ανάλογα με τον στόχο του ο δέκτης διαλέγει το μέσο και τις πληροφορίες που τον ενδιαφέρουν και τις αποκωδικοποιεί, τις ερμηνεύει και αντιδρά.

Είναι εύκολο να κατανοήσουμε επομένως ότι η επικοινωνία αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη δραστηριότητα κάθε ανθρώπου. Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης των κοινωνικών σχέσεων του ανθρώπου αλλά και της ίδιας της προσωπικότητάς του είναι η φύση της εργασίας του και το εργασιακό του περιβάλλον. Σήμερα λοιπόν που το διοικητικό πνεύμα συστηματοποιείται, διευρύνεται και πλέον καθορίζει κάθε χώρο εργασίας, η σωστή επικοινωνία υποχρεωτικά ανάγεται σε κάτι απόλυτα απαραίτητο και αναγκαίο. Οι σύγχρονες εργασιακές απαιτήσεις αλλά και δύσκολα και ιδιόρρυθμα εργασιακά περιβάλλοντα όπως για παράδειγμα αυτό των ενόπλων δυνάμεων, προκαλούν έντονες δυσχέρειες στην ομαλή διαμόρφωση και ανάπτυξη της επικοινωνίας, με αποτέλεσμα να αποτελούν συχνά φαινόμενα τα επικοινωνιακά χάσματα ιδιαίτερος μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων αλλά και μεταξύ συνεργατών. Η σωστή επικοινωνία θα πρέπει να είναι τρισδιάστατη επιτρέποντας την αλληλεπίδραση όλων μεταξύ

³ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004, σελ 78 - 79

τους ανεξάρτητα από την θέση ή τον ρόλο που καλούνται να παίξουν μέσα στην εργασιακή ιεραρχία. Η εύρυθμη και σωστή λειτουργία οποιουδήποτε οργανισμού, ιδρύματος ή θεσμού στηρίζεται στην ανταλλαγή πληροφοριών από και προς όλες τις κατευθύνσεις. Η πληροφόρηση έτσι των υφισταμένων δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι μονόπλευρη αλλά διαδραστική με ταυτόχρονη άντληση πληροφοριών και από αυτούς και ακολούθως, η εκτίμηση και αξιολόγηση των ζητημάτων που ανακύπτουν να γίνεται μεταξύ των συναδέλφων με ίσους όρους, ανάλογα πάντα με τις ικανότητες και δεξιότητες του καθενός. Ο βαθμός κατά τον οποίο επιτυγχάνεται κάθε φορά αυτό είναι δύσκολο να διερευνηθεί καθώς εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται οι ανθρώπινες σχέσεις μέσα σε κάθε περιβάλλον, που περιλαμβάνουν ένα πλήθος παραγόντων που ακόμα και χωρίς να γίνει άμεσα αντιληπτό, επηρεάζουν αποφασιστικά την επικοινωνία.

Η σημασία των ανθρώπινων σχέσεων για τον κάθε άνθρωπο είναι καταλυτική όχι μόνο για την διαμόρφωσή του ως κοινωνικό ον αλλά και για την ίδια την επιβίωσή του. Σχηματίζουν τον άνθρωπο και ως ένα βαθμό όπως θα εξετάσουμε καθορίζουν και τον τρόπο με τον οποίο ζει τη ζωή του.

Αντίληψη – Άποψη – Ανθρώπινη Φύση

Οι περισσότεροι άνθρωποι εν γένει έχουν σαφείς αντιλήψεις για τα αντικείμενα και τις καταστάσεις στο περιβάλλον τους. Οι αντιλήψεις τους όμως αυτές επηρεάζονται από το ίδιο το περιβάλλον μέσα στο οποίο μεγαλώνουν και διαβιούν. Οι ανθρώπινες αντιλήψεις και η μελέτη τους αναλύεται κυρίως

από τις επιστήμες της εκπαίδευσης. Υπάρχουν λοιπόν διάφορες θεωρίες σχετικά με τη διαμόρφωσή τους κατά την παιδική ηλικία. Υπάρχει έτσι η σκέψη ότι τα παιδιά έχουν μερικές αντιλήψεις εκ γενετής οι οποίες κατά το βαθμό με τον οποίο επηρεάζονται από το περιβάλλον και σε συνδυασμό με αυτές που διαμορφώνονται από τα βιώματά τους, σχηματίζουν την εικόνα που έχει ο κάθε άνθρωπος για την κοινωνία και μορφοποιούν τη συμπεριφορά του. Η συμπεριφορά των ανθρώπων έχει σημαντική επίδραση καθώς, παρόλο που έχουν συγκεκριμένες αντιλήψεις για άλλους ανθρώπους, συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι "υποχρεωμένοι" να τελούν σε απόλυτη αρμονία με τις προσδοκίες τους⁴.

Η γνώμη άλλωστε και η εκτίμηση του κάθε ανθρώπου για τον εαυτό του καθορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο τον κρίνουν οι άλλοι μέσω της αλληλεπίδρασης με αυτούς. Δημιουργείται έτσι μια εικόνα του εαυτού του κάθε ανθρώπου, μέσα από την οποία πηγάζουν και οι ανάγκες που έχει. Από το ντύσιμο και το φαγητό, μέχρι την παιδεία και την επαγγελματική επιλογή, όλες οι επιλογές του ανθρώπου είναι ως ένα βαθμό εξαρτημένες από την εικόνα που έχει ο καθένας ως ένα άτομο ορισμένου τύπου.

Οι προκαταλήψεις, που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της ανθρώπινης κοινωνικής ζωής, φανερώνουν την έννοια του ρόλου που καλείται να παίξει ο κάθε άνθρωπος μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο. Όλοι οι άνθρωποι λοιπόν είναι φορείς ενός ρόλου ο οποίος διαμορφώνεται είτε από εξωτερικά γνωρίσματα ή χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς κάποιων μειονοτήτων είτε από διαπροσωπικές σχέσεις. Από τον κάθε φορέα ενός ρόλου ο κάθε άνθρωπος αναμένει ένα ορισμένο παρουσιαστικό και έτσι

⁴ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ 13

καταλήγει να κρίνει τους άλλους βάσει των δικών του προσδοκιών, οι οποίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση αντιλήψεων και συμπεριφορών. Δημιουργώντας λοιπόν έτσι οι άνθρωποι αυτές τις εικόνες, καταλήγουν στην διαμόρφωση στερεοτύπων που προκύπτουν από γενικεύσεις από τις έως τώρα εμπειρίες και πληροφορίες και αποκτώνται με την κοινωνικοποίηση και σχηματίζονται μέσα στον κοινωνικό περίγυρο. Όλα τα παραπάνω αποτελούν μια απλούστευση στις ανθρώπινες σχέσεις, τυποποιώντας τις, αντικατοπτρίζοντας σε κάθε χρονική στιγμή και την κοινωνική δομή κάθε εποχής.

Είναι εύκολα αντιληπτό επομένως ότι το περιβάλλον παίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση των αντιλήψεων των ανθρώπων και επομένως και της συμπεριφοράς τους. Έχει καταδειχθεί το πόσο έντονα χαρακτηρίζεται η αντίληψη του κάθε ανθρώπου αλλά και κάθε διαπροσωπική περιπλοκή τόσο από αυτόνομους συντελεστές όσο και από υποκειμενικά ερμηνευμένες διαδικασίες⁵. Είναι δεδομένο λοιπόν ότι πέρα από τους αυτόνομους συντελεστές που προαναφέραμε, δηλαδή όσα ο άνθρωπος δεν μπορεί να επηρεάσει και να αλλάξει από μόνος του αλλά έστω και ακούσια παίζουν σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωσή του, δεν θα πρέπει να μην τονιστεί στο σημείο αυτό και το υποκειμενικό στοιχείο που αποτελεί τον παράγοντα που διαφοροποιεί τους ανθρώπους μεταξύ τους.

Εξίσου μας ενδιαφέρουν λοιπόν και οι απόψεις των ανθρώπων, διότι και αυτές συνδέονται άμεσα με την συμπεριφορά του. Η έννοια της άποψης αποτελεί βασική έννοια της κοινωνικής ψυχολογίας και την περιγράφει σαν την υποκειμενική αξιολόγηση του κάθε ατόμου απέναντι σε όλα τα ερεθίσματα

⁵ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ. 20

που δέχεται. Υπάρχει βέβαια και η γνώμη ότι οι απόψεις περιλαμβάνουν μια αποκτημένη με τη μάθηση προδιάθεση ώστε να αξιολογεί κανείς με σταθερό τρόπο ένα συγκεκριμένο αντικείμενο θετικά ή αρνητικά, όπως την εκφράζουν οι H. Fischbein και Efraim Fischbein⁶. Πάντως οφείλουμε να παραθέσουμε την αντίθετη άποψη ότι η γνώση ενός ατόμου πάνω στα χαρακτηριστικά ενός αντικειμένου για το οποίο έχει σχηματίσει άποψη και η αξιολόγηση αυτών των χαρακτηριστικών, θεωρούνται ως προϋπόθεση της άποψης καθώς τον βοηθούν να αντιληφθεί πλήρως αυτό που λαμβάνει με τις αισθήσεις του και επομένως να το επεξεργαστεί και να διαμορφώσει συνολική άποψη. Χειρίζεται δηλαδή ο κάθε άνθρωπος την εμπειρία που έχει ως βάση για την κατανόηση αντικειμένων και καταστάσεων σε συνδυασμό με τα συναισθήματα που τον διακατέχουν την κάθε στιγμή⁷. Επομένως το ίδιο αντικείμενο μπορεί ανάλογα με τα εξωτερικό περιβάλλον να προκαλέσει διαφορετικές εμπειρίες και συμπεριφορές. Μπορούμε έτσι να κατανοήσουμε και τον ρόλο που παίζει στη διαμόρφωση της άποψης η αλλαγή των εξωτερικών συνθηκών ή ερεθισμάτων και να αλλάξει μια συγκεκριμένη άποψη είτε για παράδειγμα λόγω κάποιου συναισθηματικού συνειρμού είτε μέσω της επικοινωνίας με άλλους ανθρώπους.

Μπορούμε λοιπόν στο σημείο αυτό να δούμε πως η επικοινωνία ή άλλοι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν τη διαμόρφωση της άποψης. Στο θέμα της αλλαγής της άποψης μέσω της επικοινωνίας συμμετέχουν πάλι ένας πομπός , δηλαδή αυτός που θέλει να αλλάξει την άποψη του άλλου, ένας δέκτης που είναι το άτομο του οποίου η άποψη πρέπει να διαμορφωθεί μέσω της επικοινωνίας και φυσικά ένα εκφώνημα, δηλαδή το μήνυμα που

⁶ Fischbein E, Fischbein H, «The Intuitive Sources of Probabilistic Thinking in Children», Springer 1980

⁷ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ.21

ανταλλάσσεται. Η επίδραση του εκφωνήματος, που εξαρτάται όπως είδαμε από πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν πως θα το δεχθεί και θα το ερμηνεύσει ο δέκτης, σε συνδυασμό με παραμέτρους που δεν αναφέραμε όπως η προσοχή του δέκτη, το επίπεδο μόρφωσής του, η αυτοπεποίθησή του ή οι αρχικές του απόψεις, τελικά θα κριθεί εκείνη τη στιγμή και μπορεί να φτάσει σε αλλαγή γνώμης.

Βλέπουμε επομένως ότι όντως ο άνθρωπος είναι ένα βιολογικό ον, με ιδιότητες και χαρίσματα που κληρονομεί από τους γονείς του, εντούτοις όμως έχει τη δυνατότητα σκέψης που τον καθιστά έναν οργανισμό με πολύ μεγάλη δυναμική μάθησης. Οι επίκτητες ικανότητές του λοιπόν, τις οποίες δεν σταματά να τις αποκτά και να τις εμπλουτίζει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του μέσω της αλληλεπίδρασης με το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον του, είναι αυτές που τον καθιστούν ξεχωριστό μέλος της κοινωνίας μέσα στην οποία διαβιεί. Ο άνθρωπος από την φύση του είναι κοινωνικό ον, οπότε μόνο μαζί με άλλους ανθρώπους μπορεί να υπάρξει. Μέσω της επικοινωνίας μέσα στο κοινωνικό του περιβάλλον διαμόρφωσε την γλώσσα του που τον βοήθησε στην ανταλλαγή γνώσεων και άρα στην δημιουργία πολιτισμού. Καταλήγουμε δηλαδή στην υπόθεση ότι ο άνθρωπος είναι ουσιαστικά ένα κοινωνικό προϊόν, καθώς μέσα στην κοινωνία σχηματίζεται, την οποία όμως κοινωνία ο ίδιος με τον κοινωνικό του περίγυρο δημιούργησε⁸.

Ζώντας λοιπόν μέσα στην κοινωνία έχει μάθει να συμπεριφέρεται βάση ενός συστήματος κανόνων, το οποίο υπάρχει αντικειμενικά και ανεξάρτητα από το υποκείμενο. Με τον τρόπο αυτό επομένως διαμορφώνεται η κοινωνική συμπεριφορά του καθενός, η οποία αλλάζει ανάλογα με το

⁸ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ 28

υποκείμενο που έχει απέναντί του καθώς είναι δεδομένο ότι διαφορετικά συμπεριφέρεται κανείς σε μια γυναίκα, σε ένα παιδί, έναν ηλικιωμένο ή σε κάποιον με υψηλό αξίωμα, χωρίς όμως αυτό να γίνεται πάντα αντιληπτό μιας και αυτή η κοινωνική συμπεριφορά έχει καταστεί αυτονόητη μέσω της κοινωνικοποίησης. Εξασφαλίζεται με τον τρόπο αυτό και η σταθερότητα της κοινωνικής οργάνωσης των ανθρωπίνων σχέσεων και επομένως και των κοινωνικών δομών.

Κοινωνικές σχέσεις και Προσωπικότητα

Ο άνθρωπος στην καθημερινή του ζωή έρχεται διαρκώς σε επαφή με άλλους ανθρώπους και αντικείμενα του περιβάλλοντός του. Υπάρχει δηλαδή μια συνεχής ανάγκη για αντίδραση στην επίδραση που δέχεται από το περιβάλλον του. Η σημασία αυτών των σχέσεων είναι τόσο σημαντική ώστε να υποστηρίζεται η άποψη στην κοινωνιολογία πως ο άνθρωπος είναι ότι και οι κοινωνικές του σχέσεις, δηλαδή οι συνθήκες μέσα στις οποίες ζει. Δεν αποτελεί επομένως προϊόν των κοινωνικών του σχέσεων, καθώς έτσι θα έπρεπε να θεωρηθεί ως ένα παθητικό αντικείμενο εκτεθειμένο σε επιδράσεις και επιρροές στις οποίες αυτός δεν κυριαρχεί. Πρέπει να κατανοήσουμε επομένως ότι ο άνθρωπος είναι ένα υποκείμενο το οποίο δρα ενεργά, και όπως ακριβώς δέχεται, έτσι και δίνει κατά τη διάρκεια της επαφής του με το κοινωνικό περιβάλλον και τον φυσικό κόσμο. Όπως αναφέραμε και παραπάνω αυτό γίνεται μέσα από ένα σύστημα κανόνων που οργανώνουν τις

περίπλοκες κοινωνικές σχέσεις, με συνέπεια να μπορούμε να πούμε ότι οι ίδιες οι κοινωνικές σχέσεις αποτελούν ένα σύστημα επακριβώς δομημένο⁹.

Οι κοινωνικές σχέσεις μπορεί να είναι δύο ειδών. Οι διανθρωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται με την προσωπική επαφή με άλλους ανθρώπους μ' έναν ορισμένο τρόπο, όπως με τα άτομα της οικογένειας ή με τους συναδέλφους στο περιβάλλον εργασίας. Αυτή η αλληλεπίδραση προκαλεί αντιδράσεις στους άλλους, στις οποίες αντιδρά ο κάθε άνθρωπος με νέες πράξεις και συμπεριφορές που μπορούν να χαρακτηρισθούν είτε υποτακτικές ή καταπιεστικές, είτε εξυπηρετικές ή αλαζονικές. Δρα δηλαδή ο καθένας με έναν ορισμένο τρόπο και περιμένει ορισμένες αντιδράσεις στις πράξεις του.

Τα κοινωνικά δεδομένα όμως οδηγούν και σε ένα άλλο πλέγμα σχέσεων, τις Κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες σε αντίθεση με τις διαπροσωπικές δεν είναι άμεσες, δημιουργούν όμως το πλαίσιο για την ανάπτυξη των υποκειμενικών και διαπροσωπικών σχέσεων. Γι' αυτό λοιπόν γίνεται ο διαχωρισμός μεταξύ της βιολογικής φύσης του ανθρώπου και της κοινωνικής του φύσης. Η κοινωνία είναι η οργάνωση όλων των σχέσεων και ο άνθρωπος ένα μικρό άτομο μέσα σε αυτό το σύμπλεγμα και φυσικά κινητήριο δύναμη αυτού¹⁰.

Όπως έχει αναφερθεί ο άνθρωπος είναι ένα υποκείμενο που ζει μέσα σε μια κοινωνία έχοντας όμως την δική του προσωπικότητα. Έχει δηλαδή μια σειρά ιδιοτήτων τόσο εκ γενετής όσο και επίκτητων που είναι κατά ένα μεγάλο βαθμό διαρκείς με αποτέλεσμα να μπορούμε να μιλήσουμε για προσωπικότητα μιας και υπάρχει λόγω αυτών μια επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά του κάθε ανθρώπου σε ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις.

⁹ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ 35

¹⁰ Cooley Ch H, «Human Nature and Social Order», New York 1964

Περιλαμβάνονται έτσι λοιπόν ιδιότητες, χαρακτηριστικά, συνήθειες, απόψεις, κίνητρα, αισθήματα και ενδιαφέροντα που με την αλληλεπίδραση με τα ένστικτα, τις βιολογικές προδιαθέσεις και το περιβάλλον συντελούν στην ενσωμάτωση του ατόμου στο κοινωνικό περιβάλλον ως ανεξάρτητο υποκείμενο. Στην Κοινωνιολογία η προσωπικότητα διαμορφώνεται σύμφωνα και με τις απαιτήσεις που έχει η κοινωνία προκειμένου να ενταχθεί ένας άνθρωπος σε αυτή και τον κοινωνικό ρόλο που αυτός καλείται να παίξει βάση του τρόπου ζωής που επιλέγει να ακολουθήσει.

Η θεωρία αυτή των ρόλων αναπτύχθηκε κυρίως από τον Talcott Parsons και αναφέρεται στις σχέσεις του ανθρώπου με το κοινωνικό του περιβάλλον αλλά και του περιβάλλοντος με αυτόν. Μέσα στην πλειάδα των θέσεων που υπάρχουν μέσα στην κοινωνία που πρέπει να καλυφθούν προκειμένου αυτή να λειτουργήσει, ο καθένας καλείται να αποφασίσει ποια θέση θα διεκδικήσει. Αυτό αναφέρεται κυρίως στον επαγγελματικό τομέα καθώς το επάγγελμα είναι αυτό με το οποίο συνδέεται όχι μόνο η υλική εξασφάλιση του ατόμου αλλά και η κοινωνική του αναγνώριση. Όταν καταληφθεί λοιπόν μια θέση από κάποιον τότε αυτός καλείται να παίξει αυτόν τον ρόλο που είναι συνδεδεμένος με αυτήν. Ο κάθε φορέας ρόλου λοιπόν απαιτείται να ανταποκριθεί στο περιεχόμενο, τις προσδοκίες και τις ιδιαιτερότητες του ρόλου αυτού όπως καθορίζονται από την κοινωνία και ιδιαίτερα από τον αντίστοιχο επαγγελματικό κλάδο μέσα σε αυτό το σύστημα καταμερισμού εργασίας. Παρεκκλίσεις από αυτά τα πλαίσια που τίθενται μπορούν να οδηγήσουν από τη λήψη πειθαρχικών μέσων μέχρι και τον αποκλεισμό από τον ρόλο και την κοινωνική τιμωρία. Επομένως υπάρχει ένας εξαναγκασμός που ποικίλει ανάλογα με την θέση που καταλαμβάνει το άτομο.

Διαφορά όμως στο επίπεδο και την ένταση του εξαναγκασμού μπορεί να προκύψει και από τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται ο καθένας τις προσδοκίες ενός ρόλου, για αυτό και η κοινωνικοποίηση συνυπάρχει με την προσαρμογή και την ενσωμάτωση μέσω της εσωτερίκευσης του ρόλου από τον άνθρωπο, ώστε οι προσδοκίες που υπάρχουν να πάνε να αποτελούν παράγοντα εξωτερικής πίεσης αλλά μέσω διαμόρφωσης προσωπικότητας¹¹. Ο βαθμός κατά τον οποίο κάτι τέτοιο είναι βέβαια δυνατόν να επιτευχθεί εξαρτάται και από τον ρόλο που καλείται να αναλάβει ο καθένας, επομένως και από την ένταση και το εύρος των προσδοκιών που αυτός περικλείει. Για αυτό άλλωστε και το αντικείμενο της παρούσας ανάλυσης είναι το περιβάλλον των ενόπλων δυνάμεων όπου είναι δεδομένο ότι οι απαιτήσεις είναι σαφώς πιο αυξημένες και ευρείες από αυτές που ενυπάρχουν σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα.

Ένοπλες Δυνάμεις υπό το Πρίσμα της Κοινωνιολογίας

Η επιστήμη που καλείται να εξετάσει όλα αυτά τα φαινόμενα και να εξάγει τα συμπεράσματα που είναι απαραίτητα ώστε να ολοκληρωθεί η ανάλυση της επικοινωνίας, των ανθρωπίνων σχέσεων αλλά και πιο εξειδικευμένα στο κάθε κοινωνικό υποσύνολο, όπως στην περίπτωση που εξετάζουμε στις ένοπλες δυνάμεις, είναι η Κοινωνιολογία, που έργο της είναι η συστηματική, αναλυτική ή αφηρημένη, στοχαστική μελέτη της ανθρώπινης κοινωνίας με θεμελιώδη αφετηρία της την σχέση ατόμου και κοινωνίας. Αυτή η σχέση τίθεται στο επίκεντρο της κοινωνιολογικής στοχαστικής δραστηριότητας

¹¹ Καζάζη Μ, «Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995, σελ 40

που μας βοηθάει να ξεφύγουμε από την αίσθηση την οποία έχουμε συχνά και που μας εμποδίζει να δούμε τα πράγματα με «άλλο μάτι» από αυτό της εντελώς «κοινής λογικής». Βοηθάει επίσης να σχηματίσουμε μια υψηλής ευκρίνειας εικόνα του μικρού τοπίου της καθημερινότητάς μας, αναδεικνύοντας καθαρότερα τις διαδικασίες και τις σχέσεις που τη διέπουν και την καθορίζουν. Υποδεικνύει τρόπους δράσης, υπενθυμίζοντας ότι εμείς οι άνθρωποι είμαστε που με τις δικές μας ενέργειες δημιουργούμε, μετασχηματίζουμε ή αλλάζουμε ριζικά τις κοινωνίες μας, τις δομές και τους θεσμούς της καθώς και την καθημερινή ζωή μας¹². Με την μελέτη άλλωστε της συγκρότησης, της λειτουργίας και του μετασχηματισμού των κοινωνικών συνόλων και των προϋποθέσεων και των συνεπειών της εμφάνισης, της μεταβολής και της έκλειψης των κοινωνικών σχέσεων καταφέρνει να μας δώσει τα στοιχεία που απαιτούνται για την ανάλυση και την κατανόηση της λειτουργίας ακόμα και εξειδικευμένων θεσμών¹³.

Η επιστήμη της κοινωνιολογίας υποδιαιρείται σε επιμέρους κλάδους ανάλογα με τις κοινωνικές ομάδες και κατηγορίες κοινωνικών δομών που κάθε κλάδος «θεραπεύει». Παρόλο που οι ένοπλες δυνάμεις ανέκαθεν αποτελούσαν αντικείμενο μελέτης της επιστήμης της Κοινωνιολογίας, μόνο μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου συστηματοποιήθηκε η μελέτη τους με αποτέλεσμα να σχηματιστεί ο ξεχωριστός κλάδος της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας, γνωστός και ως Κοινωνιολογία των Ενόπλων Δυνάμεων. Από την συστηματική αυτή ενασχόληση προέκυψαν δύο κλάδοι : α) της διερεύνησης των σχέσεων πολιτικής - στρατού, και β) των ενόπλων δυνάμεων ως

¹² Τσακίρης Θ, «Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία», ΣΕΥΠ – ΑΤΕΙ Πάτρας 2007

¹³ Τσαούσης Δ, «Χρηστικό Λεξικό Κοινωνιολογίας», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1984, σελ 158

θεσμού με σημαντικότερους εκπροσώπους τους γνωστούς κοινωνικούς επιστήμονες από τις ΗΠΑ, τους Samuel Huntington και Morris Janowitz¹⁴.

Ο Samuel Huntington, όπως φαίνεται και από το γνωστό του έργο *Ο Στρατιώτης και το Κράτος* (1957), θέτει τις παραμέτρους για την μελέτη των πολιτικο-στρατιωτικών σχέσεων σε ισχύ ακόμα και σήμερα αντιδιαστέλλοντας τον ρόλο που παίζουν οι ένοπλες δυνάμεις σε δημοκρατίες όπου η πολιτική ηγεσία ελέγχει τις ένοπλες δυνάμεις, όπως για παράδειγμα την πατρίδα του, τις ΗΠΑ, και χώρες όπου τα συνεχή πραξικοπήματα ανάγουν τις ένοπλες δυνάμεις σε μέγιστο παράγοντα επηρεασμού της επικρατούσας πολιτικής και κοινωνικής κατάστασης, όπως συνέβη κυρίως σε χώρες της Λατινικής Αμερικής¹⁵.

Ο Morris Janowitz από την άλλη με το κλασικό πλέον έργο του *Ο Επαγγελματίας Στρατιώτης* (1960), εξειδίκευσε την ανάλυσή του περισσότερο σε κοινωνικό επίπεδο προσεγγίζοντας την Στρατιωτική Κοινωνιολογία ως μελέτη των ενόπλων δυνάμεων σαν κοινωνικού θεσμού και επαγγέλματος, προσπαθώντας να ερμηνεύσει αλλά και να αναλύσει κοινωνιολογικά την συνεχή τάση «επαγγελματοποίησης» των ενόπλων δυνάμεων που παρατηρείται στη Δύση και που αρχίζει να αποκτά έδαφος και στην χώρα μας¹⁶.

Η Κοινωνιολογία πάντως έχει αποκτήσει μια σημαντική θέση στη διδασκαλία πολλών άλλων επιστημών, με εισαγωγικά μαθήματα γενικής κοινωνιολογίας και μαθήματα εφαρμοσμένης κοινωνιολογίας σχετικής με το εκάστοτε αντικείμενο να αποτελούν κάτι δεδομένο πλέον σε πανεπιστημιακά

¹⁴ Σμοκοβίτης Δ, «Ο Ρόλος της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας στην Ελλάδα - Προβλήματα και Μελλοντικές Προοπτικές», Στρατιωτική Επιθεώρηση, Μάιος - Ιούνιος 2006

¹⁵ Huntington S, «The Soldier and the State: The Theory and Practice of Civil-Military Relations», Cambridge, Harvard University Press, 1957

¹⁶ Janowitz M, «The Professional Soldier: A Social and Political Portrait», New York 1960

τμήματα όπως αυτό της Ιατρικής, της Νομικής αλλά και της Διοίκησης Επιχειρήσεων όπου διδάσκεται βιομηχανική – οργανωσιακή κοινωνιολογία. Μετά την αρχική συμβολή των κοινωνιολόγων αυτών βλέπουμε ότι και η Στρατιωτική Κοινωνιολογία αρχίζει να αποκτά μια σημαίνουσα θέση στην μελέτη των ενόπλων δυνάμεων. Η Στρατιωτική Κοινωνιολογία μπορεί να ορισθεί ως ειδική κοινωνιολογία, της οποίας κάθε προσπάθεια επιστημολογικής και οντολογικής κατάταξης αναπόφευκτα αρχίζει με τη γνήσια αρχική ημερήσια διάταξη του Janowitz, τον οποίο έχουμε προαναφέρει. Ο Janowitz παρακολουθώντας την διάδραση μεταξύ στρατιωτικών και ακαδημαϊκής κοινότητας και λαμβάνοντας υπόψη τον «φονξιοναλισμό», δηλαδή την παρατήρηση φαινομενικά κλειστών και ακίνητων κοινωνιών ερμηνεύοντας το ρόλο που παίζουν σ' ολόκληρο το πολιτισμικό σύστημα καθώς και τον τρόπο που συνδέονται μεταξύ τους οι δρώντες στα πλαίσια αυτού του συστήματος, από τον οποίο υποφέρει η Στρατιωτική Κοινωνιολογία, αναγνωρίζει ότι μπαίνουν οι βάσεις για παραπέρα εξέλιξή της, καθώς εμπλουτίζεται από άλλους ακαδημαϊκούς ερευνητές και νέες κατευθύνσεις.

Πέρα από το δίπολο προσεγγίσεων Huntington – Janowitz, τις άλλες κριτικές προσεγγίσεις και τον συνεχή εμπλουτισμό της από την παγκόσμια ακαδημαϊκή κοινότητα, η Στρατιωτική Κοινωνιολογία ακολουθεί νέους δρόμους προσαρμοζόμενη στην ταχύτατα εξελισσόμενη διεθνή πραγματικότητα. Αυτό που γίνεται είναι να προσθέτει ο κάθε ερευνητής από ένα λιθαράκι στην ευρύτερη προσπάθεια. Πάντως, αντίθετες απόψεις, προσεγγίσεις και παραδείγματα στις κοινωνικές (θεωρητικές) επιστήμες δύνανται να συνυπάρχουν παράλληλα η μια με την άλλη. Αν και η φανξιοναλιστική προσέγγιση, που δέχεται κριτική από μερίδα στρατιωτικών και άλλων κοινωνιολόγων, παραμένει χρήσι-

μη για τις ένοπλες δυνάμεις ως θεσμός, χωρίς αποκλεισμό εναλλακτικών και εξ ίσου χρήσιμων προσεγγίσεων¹⁷.

Η κοινωνιολογία στην Ελλάδα γενικά δεν είχε πρωτεύουσα θέση στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Αν και οι αρχαίοι Έλληνες φιλόσοφοι είχαν ασχοληθεί με ζητήματα πολέμου και ειρήνης από μια κοινωνιολογική άποψη, για αιώνες δεν υπήρχε κοινωνιολογία, πολύ δε περισσότερο υπήρχε αδιαφορία για τη Στρατιωτική Κοινωνιολογία. Σημειώνουμε ότι το 1961, η κοινωνιολογία εισάγεται ως μάθημα στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων για πρώτη φορά με προδιαγραφές πανεπιστημιακού επιπέδου. Μεσολάβησε όμως η στρατιωτική δικτατορία (1967-1974) επιφέροντας μια οπισθοδρόμηση στον τομέα αυτό. Η Μεταπολίτευση από την άλλη έφερε μια αναστάτωση στην προσπάθεια διδασχής της κοινωνιολογίας στους στρατιωτικούς παίρνοντας άλλες κατευθύνσεις και ενίοτε πολιτικοποιημένες- κομματικοποιημένες προσεγγίσεις. Από το 1973 πάντως στη Σχολή Εθνικής Αμύνης εισήχθη ο κλάδος στην Ελλάδα, με σκοπό την εξοικείωση με τον κλάδο της κοινωνιολογίας των ανώτερων και ανώτατων αξιωματικών των τριών όπλων¹⁸.

Οι ΗΠΑ από την άλλη συνιστούν ένα είδος «πρωτοπορίας» αναφορικά με το ζήτημα της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας, με κορυφαίο εκπρόσωπο τον ελληνικής καταγωγής Charles S. Moskos, καθηγητή του Πανεπιστημίου Northwestern. Μετά το τέλος της ανάμιξης των ΗΠΑ στο Βιετνάμ (1965-1975), ξεκίνησε μια επιστημονική προσπάθεια προσέγγισης της «κοινωνιολογίας της μάχης», σαν αντίδραση από τα φαινόμενα επιθέσεων σε αμάχους, άσκησης

¹⁷ Segal DR, Wechsler-Segal M & Eyre DP, «The Social Construction of Peacemaking in America», *Sociological Forum* 7 (1), New York, March 1992

¹⁸ Σμοκοβίτης Δ, «Ο Ρόλος της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας στην Ελλάδα - Προβλήματα και Μελλοντικές Προοπτικές», Στρατιωτική Επιθεώρηση, Μάιος - Ιούνιος 2006

υπερβολικής βίας, διάδοσης της χρήσης ναρκωτικών στην αμερικανική στρατιωτική εμπλοκή στον «βρώμικο πόλεμο» της Ινδοκίνας.

Με αφορμή τα πιο πάνω, άρχισε η εξέταση και ανάλυση θεμάτων, όπως η αντίθεση μόνιμου προσωπικού – εφέδρων, η εξέλιξη των φυλετικών σχέσεων, οι ανταρσίες, η κυρίαρχη ιδεολογία, η στρατιωτική αποτελεσματικότητα, όλα συγκλίνοντας στο στερεότυπο του βετεράνου του Βιετνάμ και την συμπεριφορά του στον πόλεμο και στην ειρήνη, μέσα στα πλαίσια της ευρύτερης κοινωνίας των ΗΠΑ και με δεδομένο τον διχασμό της αμερικανικής κοινής γνώμης γύρω από το θέμα εμπλοκής της χώρας στον πόλεμο αυτό για πολλά χρόνια, ενώ νεότερες εξελίξεις στη επιστήμη έθεσαν σημαντικά ζητήματα όπως το ζήτημα των αфро-αμερικανών στις ένοπλες δυνάμεις, την εξέταση και ανάλυση του ρόλου και της θέσης των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, των ομοφυλόφιλων στις αμερικανικές ένοπλες δυνάμεις αλλά και την κοινωνιολογία των εφεδρικών στρατευμάτων, την σύγκρουση καθηκόντων όπως αυτά της οικογένειας και της υπηρεσίας ή και την αναζήτηση απάντησης στο θεμελιώδες ερώτημα αν ο στρατός είναι θεσμός ή επάγγελμα¹⁹.

Ο στρατός είναι μια κοινωνικά δευτερογενής ομάδα με αυστηρή δομή και ιεραρχία, τυπική οργάνωση, συγκεκριμένες και ορισμένες από νόμους λειτουργίες, με πρωτεύουσα αποστολή την αμυντική προστασία της ευρύτερης κοινωνικής ομάδας στην οποία εντάσσεται. Συγκροτεί μια κοινωνική ομάδα που αποκτά κοινωνική συνείδηση των ιδιαίτερων συμφερόντων και των ιδιαιτεροτήτων που την ομαδοποιούν και την διαφοροποιούν από τις άλλες κοινωνικές ομάδες με τις οποίες μπορεί να έλθει

¹⁹ Σμοκοβίτης Δ, «Ο Ρόλος της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας στην Ελλάδα - Προβλήματα και Μελλοντικές Προοπτικές», Στρατιωτική Επιθεώρηση, Μάιος - Ιούνιος 2006

ακόμα και σε σύγκρουση όπως έχει αποδείξει το άστατο πολιτικό παρελθόν πολλών κρατών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας²⁰.

Παρόλο που ο στρατός έχει δύο είδη συγκρότησης, την μόνιμη και την ευκαιριακή, παρουσιάζει κάποια κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ των μελών του κυρίως λόγω του της ύπαρξης οπλισμού, ηγεσίας, ιεραρχικής οργάνωσης, αυστηρό διαχωρισμό ρόλων, συναίσθηση αποστολής αλλά και το κοινό φυσικό περιβάλλον μέσα στο οποίο κινούνται τα μέλη του.

Ο σύγχρονος στρατός έχει αλλάξει πάρα πολύ σε σχέση με τους στρατούς του παρελθόντος. Παρουσιάζει έτσι μια σειρά χαρακτηριστικών που τον καθιστούν μια καθαρά κρατική κοινωνική ομάδα που του προσδίδουν μια πολυδιάστατη έννοια αναλαμβάνοντας έναν νέο σκοπό που καλείται να επιτελέσει στις σύγχρονες κοινωνίες. Μπορούμε να πούμε έτσι ότι έχει νομικά ρυθμισμένη διάρθρωση με αμυντικό σκοπό, αυστηρή δομή και υπάγεται πλήρως στην πολιτική εξουσία με πλήρη απαγόρευση ανάμιξης στην πολιτική δραστηριότητα. Σχετικά με την εσωτερική του διάρθρωση, είναι ακαθόριστης διάρκειας, με μόνιμα και περιστασιακά μέλη(έφεδρους) αλλά και γυναίκες πλέον. Απαιτείται για την λειτουργία του απόλυτη πειθαρχία ενώ η ανυπακοή γίνεται αντιληπτή σαν αποκλίνουσα συμπεριφορά και συνεπάγεται αυστηρότατες ποινές. Δεδομένου του εκμοντερνισμού των ενόπλων δυνάμεων και της ανάγκης για σύμπλευση με τις κοινωνικές εξελίξεις, η εσωτερική συμπεριφορά και ο τρόπος ζωής των μελών του δεν έρχεται πλέον σε σύγκρουση με την εξωτερική τους συμπεριφορά προς το γενικότερο κοινωνικό σύνολο, χωρίς αυτό να συνεπάγεται αλλαγή ή έκπτωση στην αλληλεγγύη που δείχνουν τα μέλη του μεταξύ τους ακόμα και στην ζωή εκτός

²⁰ Καφφές Γ, «Κοινωνιολογία», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1999, σελ 127

στρατεύματος, συνεχίζοντας έτσι να καλλιεργεί μια ομαδική ψυχολογία που επηρεάζει καθοριστικά την ανάπτυξη της προσωπικότητας των μελών, αλλά και μια κοινή σε πολλά σημεία ιδεολογία που αποτελεί ίσως και τη βασικότερη συνεκτική δύναμη των μελών του. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει μια υψηλού βαθμού συνειδητοποίηση της ευθύνης και του ανώτερου καθήκοντος που αναλαμβάνουν τα μέλη του, ενώ και σε συμβολικό επίπεδο παίζουν σημαντικό ρόλο στις κοινωνίες διατηρώντας από τη μια σε μεγάλο βαθμό την σημασία κυρίως των εθνικο-κοινωνικών συμβόλων, αλλά και λειτουργώντας ως σύμβολο σε δύσκολες στιγμές βοηθώντας την κοινωνία τόσο σε υλικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο²¹.

Μόνιμοι – Έφεδροι, Άνδρες – Γυναίκες και Οργανωσιακή Συμπεριφορά

Είναι δεδομένο ότι διαφορετική θα είναι μια ανάλυση που προσπαθεί να μελετήσει την συμπεριφορά των μόνιμων στρατιωτικών από αυτή των εφέδρων που εντάσσονται στον στρατό για λίγους μόνο μήνες της ζωής τους. Δεν μπορεί όμως παρά να αναγνωρισθεί ότι οι δύο αυτές δομές συνυπάρχουν και αλληλοεπηρεάζονται μέσα στα πλαίσια της λειτουργίας του στρατού²².

Σε κράτη όπως η Μεγάλη Βρετανία ή οι ΗΠΑ όπου η στρατιωτική θητεία δεν είναι υποχρεωτική, διαπιστώνεται ότι λόγω της απουσίας των εφέδρων, η μόνιμη δομή του στρατού και οι λειτουργίες του είναι πιο απλές, ενώ οι σχέσεις μεταξύ των μελών τους φαίνονται παγιωμένες χωρίς ιδιαίτερα

²¹ Καφφές Γ, «Κοινωνιολογία», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1999, σελ 129 - 131

²² Καφφές Γ, «Τι είναι ο Πόλεμος; Κοινωνιολογία της Βίας και του Πολέμου», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 2008, σελ 172

απρόβλεπτα φαινόμενα. Ακριβώς το αντίθετο συμβαίνει όμως σε χώρες με υποχρεωτική στράτευση όπως η χώρα μας όπου η δομή του στρατού τείνει να γίνει περιστασιακή διατηρώντας πάντα μερικά στοιχεία μονιμότητας, με έντονη όμως την παρουσία κοινωνικών προβλημάτων. Αυτά προκύπτουν από τη δυσκολία ένταξης που παρατηρείται σε πολλά άτομα όταν το εθνικό και κοινωνικό τους καθήκον να ενταχθούν ως έφεδροι στο στρατό τους αναγκάζει να αφήσουν τις συνήθειες και τον τρόπο ζωής της κοινωνικής ομάδας από όπου προέρχονται. Ψυχολογικά ζητήματα που ανακύπτουν μεταξύ των εφέδρων λόγω της ένταξής τους στο περιβάλλον αυτό είναι αντικείμενο της ψυχολογίας και όχι της κοινωνιολογίας, η οποία ασχολείται με την παρατήρηση των γενικότερων κοινωνικών αιτιών που ευνοούν την ανάπτυξη τέτοιου είδους προβλημάτων ένταξης²³.

Είναι δεδομένο πάντως ότι η πρόσκαιρη ένταξη των ατόμων στις σύγχρονες στρατιωτικές ομάδες λειτουργεί και σαν ένας κοινωνικοποιητικός μηχανισμός, ιδιαίτερα για τους μικρότερους σε ηλικία έφεδρους στρατιώτες, οι οποίοι μετά την οικογένεια, που αποτελεί την πρωτογενή ομάδα που παίζει τον πρώτο ρόλο στην κοινωνική ένταξη του ατόμου και το σχολείο που ολοκληρώνει την προσπάθεια αυτή, εντάσσονται στο στρατό. Σαν δευτερεύουσα κοινωνική ομάδα ένταξης διαδραματίζει ο στρατός έναν τεράστιας σημασίας ρόλο στην ολοκλήρωση της απόκτησης των βασικών κοινωνικών χαρακτηριστικών για το άτομο. Δεν μιλάμε βέβαια για τα ολοκληρωτικά καθεστώτα παρά μόνο για δημοκρατικά μιας και στα ολοκληρωτικά καθεστώτα το άτομο καταλήγει δέσμιος των σκοπιμοτήτων της πολιτικής εξουσίας με αποτέλεσμα να λειτουργεί αντικοινωνικά.

²³ Καφές Γ, «Τι είναι ο Πόλεμος; Κοινωνιολογία της Βίας και του Πολέμου», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 2008, σελ 174

Μπορούμε επομένως να υποστηρίξουμε ότι ο στρατός παίζει κοινωνικοποιητικό ρόλο εφόσον τηρούνται κάποιες βασικές προϋποθέσεις. Η σωστή κατάρτιση και η άρτια εκπαίδευση του μόνιμου προσωπικού, σε συνδυασμό με ειδικές μελέτες και προγράμματα ένταξης και εκπαίδευσης των νεοσυλλέκτων μαζί με την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή είναι μερικές από αυτές. Παρόλο που αυτές οι προϋποθέσεις δεν τηρούνται απόλυτα σε όλα τα σύγχρονα κράτη, δεν σημαίνει αυτό ότι χάνει ο στρατός την κοινωνικοποιητική λειτουργία του, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της ολοκληρωμένης κοινωνικής συμπεριφοράς του ατόμου στα πλαίσια μιας νέας ετερόκλητης κοινωνικής ομάδας ένταξης. Η επαφή με άλλους ανθρώπους διαφορετικού κοινωνικού περιβάλλοντος προέλευσης, με άλλη παιδεία και μόρφωση, από όλα τα κοινωνικά στρώματα βοηθούν το νεαρό άτομο να αποκομίσει νέες εμπειρίες, να προσαρμόζει την κοινωνική του συμπεριφορά και να αποκτήσει τόσο θετικά όσο και αρνητικά πρότυπα.

Καταφέρνει επίσης, κυρίως μέσα από την προσπάθεια προώθησης από την πλευρά των μόνιμων στελεχών των υψηλών ιδανικών που χαρακτηρίζουν τον στρατό, να μεταδώσουν στους έφεδρους χαρακτηριστικά όπως αρετή, αλληλεγγύη, εχεμύθεια, αυτοέλεγχο και πειθαρχία, αντοχή σε σωματικές και ηθικές καταπονήσεις, εργατικότητα και ανεκτικότητα²⁴. Επιτυγχάνεται έτσι η μετάδοση στους εφέδρους σημαντικών ψυχικών εφοδίων που αποδεικνύονται χρήσιμα όχι μόνο για την στρατιωτική αλλά και για όλη την μετέπειτα ζωή του και προσδίδει πολιτισμικά αγαθά σε άτομα που ενδεχομένως δεν είχαν την δυνατότητα και την ευκαιρία να τα αποκτήσουν από το κοινωνικό περιβάλλον τους. Βασική προϋπόθεση βέβαια για να

²⁴ Καφφές Γ, «Κοινωνιολογία», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1999, σελ 142

επιτευχθεί ο σκοπός αυτός είναι να υπάρχει μέσα στο στράτευμα ένα υγιές και πολιτισμένο επίπεδο επικοινωνίας ώστε να διαμορφωθεί ένα κατάλληλο πλαίσιο ανάπτυξης αρμονικών και σταθερών ανθρωπίνων σχέσεων. Εδώ ακριβώς είναι που απαιτείται από τα μόνιμα στελέχη να παίξουν τον ρόλο του ισορροπιστή ανάμεσα σε διαφορετικές προσωπικότητες και να μπορέσουν να διαγνώσουν τις ξεχωριστές ικανότητες του κάθε ανθρώπου ώστε να τις εκμεταλλευτούν στο έπακρο ή να τις ελέγξουν αν χρειαστεί. Για αυτό άλλωστε παρατηρούμε την χρησιμοποίηση από την πλευρά του στρατού όλου του μορφωμένου ανθρώπινου δυναμικού από τους εφέδρους προκειμένου να στελεχώσει υπηρεσίες και να κατανείμει ρόλους που θα τον βοηθήσουν να επιτελέσει αυτό τον κοινωνικοποιητικό του ρόλο.

Πέρα από την ιδανική κατάσταση που περιγράψαμε παραπάνω, η πραγματικότητα μας αναγκάζει να εξετάσουμε και σημαντικά προβλήματα που ανακύπτουν μέσα στο χώρο των ενόπλων δυνάμεων. Μη όντας δυνατόν στην παρούσα ανάλυση να αναλύσουμε όλα το εύρος των προβλημάτων αυτών θα περιορισθούμε στην αναφορά του σημαντικότερου ίσως αυτών που είναι η εξάπλωση των ναρκωτικών μέσα στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων, ένα πρόβλημα που αφορά όχι μόνο τους εφέδρους αλλά και τους μόνιμους στρατιωτικούς.

Πράγματι ο ρόλος ο οποίος καλείται να παίξει ο στρατός στο σύγχρονο κράτος όντας ταγμένος στον μηχανισμό της άμυνας της χώρας, δημιουργεί την υποχρέωση να μπορεί να εκδηλώνει και να μορφοποιεί απερίσπαστα τη μαχητική του λειτουργία. Αποτελεί όμως ένα χώρο όπου υπάρχει μια σχετική στέρηση της ελευθερίας κινήσεων, αυστηρή ιεραρχία και πειθαρχία, που δεν είναι δυνατόν να αμβλυνθεί λόγω της φύσης του. Επειδή λοιπόν κυριαρχείται

από ένα συμβιωτικό τρόπο ζωής ανάμεσα σε ανθρώπους που δεν προέρχονται από τα ίδια περιβάλλοντα, είναι σύνηθες κάποια ευάλωτα άτομα, δεδομένης και της μετεφηβικής ηλικίας πολλών στρατιωτών, να ξεκινήσουν τον πειραματισμό με ουσίες και άλλα που έχουν ήδη πειραματιστεί να παγιώσουν την χρήση.

Είναι γεγονός που έχει αποδειχθεί από έρευνες ότι η κατοχή και η χρήση ναρκωτικών ουσιών στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων λαμβάνει σταδιακά τα τελευταία χρόνια ανοδική πορεία. Λόγω της γενικότερης εξάπλωσης των ναρκωτικών στην κοινωνία, η πλειονότητα των νέων από αυτούς που κατατάσσονται προκειμένου να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις έχει ήδη έρθει σε επαφή με τον κόσμο των ναρκωτικών κατά τη διάρκεια του προηγούμενου πολιτικού τους βίου. Η καθημερινή συναναστροφή με τους υπόλοιπους συστρατιώτες αλλά και τους μόνιμους στρατιωτικούς πολλές φορές οδηγεί σε περαιτέρω εξάπλωση των ναρκωτικών, μιας και το σύνολο των στρατιωτών, κυρίως και λόγω του νεαρού της ηλικίας των περισσότερων, αποτελεί εξ' ορισμού μια ευπαθή κοινωνική ομάδα, μέρος της οποίας είναι επιρρεπής σε επιπόλαιες και ανώριμες συμπεριφορές. Όμως και τα μόνιμα στελέχη, κυρίως οι επαγγελματίες οπλίτες και οι υπαξιωματικοί, αποτελούν πλέον σημαντικό ποσοστό των χρηστών και κατόχων ναρκωτικών ουσιών στο στρατό για αποκλειστική κυρίως χρήση προκειμένου να εξυπηρετήσουν τις δικές τους ανάγκες, πράξεις οι οποίες καταλήγουν στα ακροατήρια των στρατιωτικών δικαστηρίων²⁵.

²⁵ Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης για τα Ναρκωτικά, «Κατάσταση των Ναρκωτικών και των Ουνοπνευματωδών στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2006, σελ 140

Εύκολα μπορούμε να κατανοήσουμε ότι μια από τις πρωτογενείς αιτίες της εξάπλωσης των ναρκωτικών στο στρατό είναι η έλλειψη ή τουλάχιστον η ελλιπής επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που αποτελούν αυτό το κοινωνικό υποσύνολο αλλά και η δυσχέρεια ανάπτυξης ομαλών και υγιών ανθρωπίνων σχέσεων. Αντί για την προβολή των θετικών και την γνωστοποίηση των αρνητικών προτύπων για να επιτευχθεί η αποφυγή τους, κατά το ιδανικό δηλαδή όπως αναλύσαμε και παραπάνω στην ανάλυση των ανθρωπίνων σχέσεων, η πραγματικότητα πολλές φορές μας διαψεύδει. Χωρίς κάτι τέτοιο να αποτελεί σε καμία περίπτωση τον κανόνα, είναι μια εξαίρεση που επειδή διογκώνεται, διερευνάται και αναλύεται από πολλούς φορείς και από τον ίδιο τον στρατό προκειμένου να βρεθεί λύση.

Χαρακτηριστική είναι η έρευνα που διεξήχθη από τον στρατό από τον Αύγουστο του 2000 έως τον Σεπτέμβριο του 2005 με ερωτηματολόγια σε νεοσύλλεκτους σχετικά όχι μόνο με την χρήση ψυχοδραστικών ουσιών αλλά και με ένα άλλο πρόβλημα που υπάρχει στον στρατό και οφείλεται κυρίως στην ελλιπή επικοινωνία μέσα στους κόλπους του, την αυτοκτονικότητα. Στόχος της έρευνας ήταν ο υπολογισμός της συννοσηρότητας αυτοκτονικής συμπεριφοράς και χρήσης ναρκωτικών ουσιών σε νεοσύλλεκτους στρατιώτες, η ανεύρεση πιθανών συσχετίσεων καθώς και ο προσδιορισμός της τάσης των συμπεριφορών αυτών να συνεχίζονται από την πολιτική στη στρατιωτική ζωή. Η έρευνα διεξήχθη με την συγκριτική ανάλυση ανώνυμων ερωτηματολογίων που δόθηκαν σε νεοσύλλεκτους στρατιώτες τόσο κατά την πρώτη ημέρα της κατάταξης στο στρατό όσο και μετά το τέλος της βασικής τους εκπαίδευσης. Βρέθηκε λοιπόν ότι τα άτομα που παρουσίαζαν προηγούμενη αυτοκτονική συμπεριφορά ή χρήση ουσιών είχαν σημαντικά

περισσότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν παρόμοια συμπεριφορά και στη διάρκεια της θητείας σε σχέση με τα άτομα που δεν είχαν παρόμοιο ιστορικό στο παρελθόν, διαπιστώθηκε όμως γενικά μια αυξανόμενη τάση των ατόμων να παρεκκλίνουν προς τις συμπεριφορές αυτές μετά την παραμονή τους για ένα διάστημα στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων²⁶.

Οι εξαρτημένοι από τοξικές ουσίες στο στρατό αντιμετωπίζονται ως ασθενείς και παραπέμπονται στις Επιτροπές Απαλλαγών από τη στράτευση. Η τακτική που εφαρμόζουν οι ένοπλες δυνάμεις ως προς την αντιμετώπιση των ατόμων εθισμένων στα ναρκωτικά έγκειται επομένως κυρίως στην παραπομπή τους σε ψυχολόγους, ενώ το Γενικό Επιτελείο Στρατού είναι σε διαρκή επαφή με τον ΟΚΑΝΑ για την ενίσχυση της συνεργασίας για την καταπολέμηση του προβλήματος. Οι δράσεις που αναλαμβάνει στο εσωτερικό του περιλαμβάνουν κυρίως εκστρατείες ενημέρωσης με διαλέξεις, φυλλάδια, εκδηλώσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα που αποσκοπούν στην παροχή προς τους στρατευμένους των απαραίτητων πληροφοριών προκειμένου να αποκτήσουν μια σφαιρική γνώση του ζητήματος, να αντιληφθούν τις αρνητικές συνέπειες που έχει και με τον τρόπο αυτό να ενεργοποιήσουν τις προσωπικές άμυνες τους απέναντι σε ενδεχόμενες πιεστικές καταστάσεις και περιβάλλοντα που θα μπορούσαν να τους ωθήσουν στην χρήση ναρκωτικών. Η ύπαρξη ψυχιατρικών κλινικών, η συνεργασία με τα Κέντρα Πρόληψης του ΟΚΑΝΑ, οι ομάδες Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας που λειτουργούν και η συνεχής παρουσία των μονίμων στελεχών κοντά στους στρατευμένους μπορούν να δημιουργήσουν ένα πλέγμα δράσεων που θα καταπολεμήσουν αλλά και θα προλάβουν τέτοια περιστατικά μέσα στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων.

²⁶ Γιωτάκος Ο, «Αυτοκτονικότητα και Χρήση Ψυχοδραστικών Ουσιών σε Νεοσύλλεκτους: Συγκριτική μελέτη 2001-2002», 414 Στρατιωτικό Νοσοκομείο Ψυχικών Νοσημάτων, Αθήνα 2005

Βλέπουμε λοιπόν ότι όντως η σωστή πληροφόρηση σε συνδυασμό με την επίτευξη μιας συνεχούς επικοινωνίας σε συνδυασμό με την βελτίωση των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στο στρατό με την δημιουργία ομαδικού πνεύματος συνεργασίας και αλληλεγγύης αλλά και η αύξηση της απασχόλησης των οπλιτών με δημιουργικές και εκπαιδευτικές ενασχολήσεις, θα μπορούσε να μειώσει όχι μόνο τα περιστατικά ουσιοεξαρτήσεων που παρατηρούνται αλλά και στην αντιμετώπιση του άλλου προβλήματος με το οποίο ασχοληθήκαμε, την αυτοκτονικότητα και γενικά των ψυχοκοινωνικών παρεκκλίσεων²⁷.

Το θέμα της παρουσίας των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις δεν είναι καθόλου αμελητέο. Έχουν γίνει πολλές έρευνες και αναλύσεις σχετικά με τον αντίκτυπο που έχει η παρουσία τους αλλά και με τον τρόπο με τον οποίο αυτές αντιδρούν απέναντι σε καταστάσεις και μέσα σε περιβάλλοντα που μέχρι πρότινος κυριαρχούνταν από το ανδρικό φύλο. Είναι δεδομένο λοιπόν ότι μια ανάλυση σχετικά με την επικοινωνία και τις ανθρώπινες σχέσεις σε περιβάλλον ενόπλων δυνάμεων δεν θα μπορούσε να παραβλέπει αυτόν τον ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα που προκαλεί μεγάλες αλλαγές στην δομή και ανάπτυξη των σχέσεων αλλά και στην ίδια την οργάνωση του στρατού, υπογραμμίζοντας βέβαια ότι στην Ελλάδα οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο θέσεις μόνιμου προσωπικού και δεν κατατάσσονται ως έφεδροι. Η γυναικεία ψυχολογία είναι διαφορετική από την αντρική ακόμα και σε περιβάλλοντα όπως αυτά των ενόπλων δυνάμεων όπου οι κανόνες που καθορίζουν συμπεριφορές και αντιδράσεις είναι ιδιαίτερα περιοριστικοί.

²⁷ Ζαφειρίδης Φ, «Τοξικομανία ή Εξάρτηση από Φαρμακευτικές Ουσίες. Το Πρόβλημα της Χρήσης Ναρκωτικών. Η Ψυχολογική, Κοινωνική και Νομική Άποψη», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1989

Ακόμα και τα κίνητρα για την κατάταξη των γυναικών στον στρατό είναι διαφορετικά από ότι αυτά των αντρών, γεγονός που επηρεάζει και την όλη στάση τους απέναντι σε οτιδήποτε συμβαίνει μέσα στους κόλπους του. Για τον άνδρα είναι οικονομικά κυρίως τα κίνητρα που τον ωθούν στην απόφαση για κατάταξη κυρίως λόγω της δυσκολίας να κινηθεί σε άλλον επαγγελματικό τομέα. Για τις γυναίκες όμως η κατάσταση είναι διαφορετική γιατί ο στρατός αποτελεί για έναν μεγάλο αριθμό γυναικών κυρίως της παραμεθορίου ή της επαρχίας, ένα τρόπο να κάνουν κάτι διαφορετικό οπότε αποτελούσε και μια συνειδητή επιλογή. Αυτό προκαλεί και διαφορά στις προσδοκίες που σε γενικές πάντα γραμμές έχουν τα δύο φύλα από το στρατό. Μπορούμε να παρατηρήσουμε λοιπόν ότι οι γυναίκες βλέπουν τον στρατό ως μέσο καλύτερευσης της πολιτικής τους ζωής, απολαμβάνοντας καλύτερα εκπαιδευτικά προγράμματα και έχοντας επίσης περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσουν κάποιο πτυχίο σπουδών κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Οι άνδρες από την άλλη έχουν περισσότερα όνειρα σχετικά με την καριέρα τους μέσα στο στρατό προσδοκώντας προαγωγές και επεκτάσεις αρμοδιοτήτων.

Και στην καθημερινότητα έχει προκαλέσει η παρουσία των γυναικών πολλές αλλαγές κυρίως λόγω κάποιων γενικών χαρακτηριστικών που απαντώνται κατά κύριο λόγο σε γυναίκες παρά σε άντρες, όπως ευπρέπεια, σύνεση, υγιεινή ή συνέπεια. Σε συνδυασμό λοιπόν με το γεγονός ότι στην σύγχρονη κοινωνία έχουν ξεπεραστεί σε σημαντικό βαθμό παλαιότερα στερεότυπα σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην κοινωνία, έχει παρατηρηθεί ότι οι άντρες επιδεικνύουν μεγάλη εξοικείωση με τις γυναικείες ευαισθησίες και σεβασμό ως προς αυτές, σε σημείο που επηρεάζουν πρακτικές και συνήθειες του στρατού που χαρακτηρίζονταν από σχετική

αυστηρότητα και έλλειψη ουσιαστικής ευαισθησίας. Είναι δεδομένο άλλωστε ότι γενικά όσο καλύτερα γνωρίζονται οι άνδρες και οι γυναίκες μέσα από μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις, τόσο πιθανότερο είναι να αντιμετωπίζονται οι γυναίκες ως ανεξάρτητες προσωπικότητες και όχι ως άτομα του αντίθετου φύλου²⁸.

Επιχειρώντας λοιπόν να κάνουμε έναν γενικό απολογισμό του αντίκτυπου που θα μπορούσε να έχει η παρουσία των γυναικών στο στρατό, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι μετά την αποδοχή του ρόλου που παίζουν οι γυναίκες στο στρατό, μιας και ο αριθμός των στρατευμένων γυναικών συνεχώς αυξάνεται, έχουν αποκτήσει τη δυνατότητα και το δικαίωμα να ξεδιπλώνουν απερίσπαστα την προσωπικότητά τους. Είναι σε θέση έτσι να εμπλουτίσουν τις ένοπλες δυνάμεις με στοιχεία που χαρακτηρίζουν την γυναικεία προσωπικότητα, αλλάζοντας έτσι τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται οι ανθρώπινες σχέσεις και διαμορφώνεται η επικοινωνία μέσα στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων, προσδίδοντας μια πιο ανθρώπινη και ευαίσθητη προοπτική²⁹.

Επικοινωνία και Συνεκτικότητα

Αντικείμενο μελέτης των στρατιωτικών κοινωνιολόγων έχει αποτελέσει ο τρόπος με τον οποίο οι ένοπλες δυνάμεις αναπτύσσουν υψηλά επίπεδα συνεκτικότητας. Ερευνούν κυρίως τον τρόπο με τον οποίο οι προσωπικές και

²⁸ Moskos M, «Military Sociology in USA (Η στρατιωτική κοινωνιολογία στην Αμερική)», Μετάφραση Σμοκοβίτης Δ, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1996

²⁹ Goldman N, «The Changing Role of Women in the Armed Forces», The American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 4, USA, January 1973, σελ 899 - 901

κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών τους παράγουν αυτή τη συναδελφικότητα, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής συνοχής που παρατηρείται. Εξετάζοντας βέβαια τους λόγους για τους οποίους παρατηρείται αυτό το φαινόμενο στις ένοπλες δυνάμεις, αναγκαστικά οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η ίδια η εκπαίδευση που υφίστανται οι στρατιωτικοί είναι αυτή που τους προσδίδει αυτά τα αισθήματα συναδελφικότητας.

Είναι γεγονός ότι οι ένοπλες δυνάμεις στηρίζονται πάρα πολύ σε αυτούς τους δεσμούς που αναπτύσσονται ανάμεσα στα μέλη τους. Ειδικά σε περιπτώσεις ενόπλων συγκρούσεων απαιτείται η ύπαρξη αυτού του δεσμού προκειμένου να επιτευχθεί ο στρατιωτικός σκοπός που έχει τεθεί, ώστε το κάθε μέλος να αφιερώνεται ολοκληρωτικά σε αυτόν παρά το ενδεχόμενο τραυματισμού του ή ακόμα και της επέλευσης θανάτου. Παρόλο που οι σύγχρονοι στρατοί των δημοκρατικών κρατών δεν έχουν σαν σκοπό τον πόλεμο, εντούτοις είναι υποχρεωμένοι να προετοιμάζονται για το ενδεχόμενο ενός αμυντικού πολέμου, ενώ δεν μπορούμε να παραβλέψουμε και το γεγονός ότι με τη συμμετοχή ενός κράτους σε διεθνείς αμυντικούς οργανισμούς όπως το NATO, έρχεται στο προσκήνιο και η υποχρέωσή τους να συνδράμουν σε ειρηνευτικές αποστολές ανά τον κόσμο που παρουσιάζουν ενδεχομένως μεγάλο ρίσκο ενόπλων συγκρούσεων και κινδύνων για τα μέλη που συμμετέχουν στις αποστολές αυτές.

Χαρακτηριστικό είναι το σημαντικό άρθρο των Janowitz και Shils πάνω στο βαθμό συναδελφικότητας και αφοσίωσης που παρουσίαζε ο Γερμανικός στρατός κατά την διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, όπου διαπιστώθηκε ότι πέρα από έναν ενθουσιασμό για την στρατιωτική ζωή που επεδείκνυαν οι συγκεκριμένοι στρατιώτες, η στενή επικοινωνία μεταξύ τους, ο πατριарχικός

ρόλος των ανώτερων στελεχών, η αποδοχή των διαφορετικών προσωπικοτήτων αλλά και η αυστηρή τήρηση της ιεραρχίας είναι αυτά τα χαρακτηριστικά που συνέβαλαν στην εξαιρετική μαχητική τους ικανότητα. Οι μικρό-δομές του Γερμανικού στρατού δημιούργησαν μικρά κοινωνικά συστήματα που ικανοποιούσαν τις προσωπικές ανάγκες του καθενός, προσέφεραν μια ηγεσία με την οποία ο καθένας μπορούσε να ταυτιστεί ενώ και οι στοργικές σχέσεις μεταξύ των μελών τους ωθούσαν ακόμα και στην επιθυμία να θυσιάστούν για τους συντρόφους τους. Βέβαια στο άρθρο αυτό οι συγγραφείς επέμειναν περισσότερο στις προσωπικές και στενές σχέσεις μεταξύ των μελών αγνοώντας ουσιαστικά αυτό που προηγουμένως αναφέραμε σχετικά με τον ρόλο της στρατιωτικής εκπαίδευσης στην συνοχή του στρατεύματος³⁰.

Όπως έχει αναφερθεί και σε άλλες κοινωνιολογικές μελέτες σχετικά με το θέμα αυτό, ο αντρικός δεσμός που αναπτύσσεται μεταξύ των στρατιωτών είναι αυτός που προκαλεί την εξεταζόμενη κοινωνική συνοχή και επομένως την μαχητική αποτελεσματικότητα. Βλέπουν δηλαδή ότι η συνοχή αυτή είναι προϊόν αποκλειστικά άτυπων αλληλεπιδράσεων που υπάρχουν μεταξύ αντρών ακόμα και όταν υπηρετούν γυναίκες στο στράτευμα, όπως γίνεται σε όλους τους σύγχρονους στρατούς των δημοκρατικών κρατών. Προκύπτει λοιπόν από όλες τις αναλύσεις ότι η συμβολή της κοινωνικής δομής αυτών των υπο-ομάδων που δημιουργούνται μέσα στο στρατό είναι ζωτικής σημασίας για την ετοιμότητα και μαχητικότητά του. Είναι πολύ σημαντικό οι στρατιωτικοί να γνωρίζονται μεταξύ τους προκειμένου να μπορούν να κρίνουν τις ενδεχόμενες αντιδράσεις τους σε περιόδους ή και στιγμές κρίσης. Πρέπει

³⁰ Janowitz M, Shils E, «Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht of World War II», Military Conflict, London 1975, σελ 177 - 220

δηλαδή να υπάρχει απόλυτη εμπιστοσύνη μεταξύ τους, που μόνο μέσω της επικοινωνίας και της ανάπτυξης ουσιαστικών ανθρωπίνων σχέσεων μεταξύ τους μπορεί να διαμορφωθεί³¹.

Παρόλα αυτά όμως πολλά παραδείγματα έχουν αναφερθεί σε αναλύσεις που αποδεικνύουν ότι δεν είναι απαραίτητη η προηγούμενη γνωριμία μεταξύ των στρατιωτών ή η ύπαρξη φιλικών σχέσεων μεταξύ τους προκειμένου σε στιγμή κρίσης να επιδείξουν τον απαραίτητο βαθμό συντροφικότητας που θα τους βοηθήσει να επιτύχουν τον στρατιωτικό σκοπό τους αλλά και να προστατεύσουν ο ένας τον άλλο. Αυτό φαίνεται και από το παράδειγμα 40 Βρετανών στρατιωτών που αν και προέρχονταν από δύο ομάδες με ιδιαίτερα τεταμένες σχέσεις μεταξύ των μελών τους, μπόρεσαν στο Abu Al Khasib του Ιράκ το 2003, να αντιμετωπίσουν 150 Ιρακινούς αγωνιστές επειδή ακριβώς η κάθε ομάδα επέδειξε απόλυτη εμπιστοσύνη στις δυνάμεις και την αφοσίωση της άλλης. Όλη η εχθρότητα και η καχυποψία που υπήρχε μεταξύ τους εξαφανίστηκε κατά τη διάρκεια της μάχης. Ερευνητές λοιπόν αναλύοντας αυτό αλλά και άλλα παραδείγματα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι άλλες κοινωνικές πρακτικές είναι αυτές που προωθούν την συναδελφικότητα στο στράτευμα και όχι ο προσωπικός δεσμός. Στράφηκαν λοιπόν σε επίσημα τελετουργικά που λαμβάνουν χώρα στα πλαίσια της στρατιωτικής ζωής και της έντονης και αυστηρής στρατιωτικής εκπαίδευσης και των ομαδικών ασκήσεων προκειμένου να αναζητήσουν την πηγή της συναδελφικότητας³².

³¹ Rosen L, Durand D, Bliese P, Halverson R, Rothberg J, Harrison N, «Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio», *Armed Forces and Society* 22, No 4, USA, Summer 1996, σελ 537 - 554

³² King A, «The Word of Command: Communication and Cohesion in the Military», *Armed Forces and Society* 36, USA, July 2006, σελ 494-495

Αποτελεσματική Επικοινωνία και Βρετανικό Μοντέλο

Μια άλλη παράμετρος που πρέπει να εξεταστεί είναι ο ρόλος που παίζει η επικοινωνία μεταξύ των στρατιωτών κυρίως κατά τη διάρκεια της μάχης, που είναι όμως ενδεικτικό της σημασίας που παίζει και σε όλες τις υπόλοιπες εκφάνσεις της στρατιωτικής ζωής. Σε μια ανάλυση ο S.L.A. Marshall ερεύνησε κατά την αποτελεσματικότητα του κάθε στρατεύματος στον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Ανακάλυψε λοιπόν ότι από το τάγμα των τυφεκιοφόρων, μόνο ένας στους τέσσερις παραδέχθηκε ότι όντως πυροβόλησε εναντίον του εχθρού παρόλο που είχαν τη δυνατότητα να το κάνουν. Για τον Marshall, η χαμηλή αυτή απόδοση των τυφεκιοφόρων είχε την προέλευσή της στην απομόνωσή τους στο πεδίο της μάχης. Η λύση σε αυτό το πρόβλημα είναι πολύ απλή σύμφωνα με τον Marshall. Θα έπρεπε οι στρατιώτες να μάθουν να επικοινωνούν κατά τη διάρκεια της μάχης. Δεδομένου λοιπόν ότι στην εξεταζόμενη περίπτωση έλλειπε η επικοινωνία αλλά ακόμα και το στρατιωτικό πρόσταγμα, χάθηκε η κοινωνική συνοχή και άρα η αποτελεσματικότητα. Θεωρεί έτσι ο Marshall ότι η επικοινωνία είναι αυτή που παίζει τον σημαντικότερο ρόλο στην ανάπτυξη ισχυρών δεσμών μεταξύ των στρατιωτών³³.

Όντας πλήρως κατανοητό αυτό που πιο πάνω αναφέραμε από τον Βρετανικό στρατό, έχει επηρεάσει καταλυτικά και τον τρόπο εκπαίδευσης των Βρετανών στρατιωτών. Το Βρετανικό πεζικό λοιπόν έχει αναπτύξει ιδιαίτερα εξειδικευμένες μεθόδους επικοινωνίας με τις οποίες διατηρείται υψηλό το επίπεδο κοινωνικής συνοχής του στρατεύματος ακόμα και σε στιγμές μεγάλης κρίσης. Παρά την ύπαρξη πολλών διαφορετικών διαδικασιών που αρμόζουν

³³ Marshall SLA, «*Men Against Fire*», New York 1968, σελ 9

στην κάθε περίπτωση χωριστά, τρεις τύποι επικοινωνιακών ασκήσεων μπορούν εύκολα να αναγνωρισθούν. Έτσι η Συλλογική Έκφραση, η Ομαδική Κίνηση και οι Εντολές / Κατευθύνσεις καθ' όλη τη Διάρκεια, είναι τρεις μέθοδοι επικοινωνίας που όντας αδιαίρετοι αποτελούν τα βασικά μέσα με τα οποία οι Βρετανικές Ένοπλες Δυνάμεις βελτιστοποιούν την επικοινωνία εντός του οργανισμού, με αποτέλεσμα οι στρατιώτες να προσανατολίζονται προς την επίτευξη των κοινών στόχων που επιδιώκουν.

1. Συλλογική έκφραση³⁴

Το σημαντικότερο σε κάθε στρατιωτική επιχείρηση είναι οι διαταγές που δίνονται και η σαφήνεια και καθαρότητα με την οποία διατυπώνονται. Προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος παρανόησης ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης, ο Βρετανικός στρατός, όπως και όλοι οι στρατοί άλλωστε, έχει καθορίσει κάποιες συλλογικές εκφράσεις και αναπαραστάσεις που είναι γνωστές σε όλα τα μέλη του και διευκολύνουν την επικοινωνία γλιτώνοντας πολύτιμο χρόνο. Σε συνδυασμό με την εκπαίδευση των Βρετανών αξιωματικών οι οποίοι έχουν μάθει να δίνουν σαφείς εντολές με αυτοπεποίθηση, δυναμισμό, ενθουσιασμό και πειστικότητα ώστε να διεγείρουν τα συναισθήματα των στρατιωτών και να τους προκαλέσουν αναστάτωση, τα κοινά σύμβολα που χρησιμοποιούν στη διατύπωση των εντολών, τους επιτρέπει να είναι πιο αποτελεσματικοί και να προωθούν και τον κοινωνικό δεσμό στα μέλη που αισθάνονται «μυημένα» στην ομάδα μέσα από όλη αυτή τη διαδικασία. Για αυτό άλλωστε είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη η χρήση υποκοριστικών ονομάτων με κοινωνικές αναφορές για πρόσωπα αλλά

³⁴ King A, «The Word of Command: Communication and Cohesion in the Military», Armed Forces and Society 36, USA, July 2006, σελ 501 - 503

και τοποθεσίες, μιας και η χρήση τέτοιων λεκτικών συμβόλων αυξάνει την ένταση των συλλογικών αντιδράσεων. Τα υποκοριστικά ή αλλιώς παρατσούκλια δεν μεταδίδουν απλώς την έννοια του πράγματος που έχει μετονομασθεί, αλλά παράλληλα υπενθυμίζουν στους στρατιώτες τη συμμετοχή τους σε μια κοινωνική ομάδα και την υποχρέωσή τους να πράττουν συλλογικά με τον τρόπο που η ομάδα προσδοκά από αυτούς όντας μέλη της. Πρόκειται δηλαδή για ένα κοινωνικό τελετουργικό.

2. Ομαδική κίνηση

Όλες οι εντολές παραπέμπουν σε δράση από την πλευρά των στρατιωτών και τις περισσότερες φορές η δράση αυτή είναι συλλογική. Ακριβώς σε αυτό το σημείο είναι που παίζει επίσης ρόλο στην δημιουργία αλληλεγγύης και συνεκτικότητας η κοινή δράση. Τονίζεται λοιπόν και η σημασία της σωματικής κίνησης στην διαδικασία αυτή μέσω της δημιουργίας σωματικών αυτή τη φορά τελετουργικών. Μέσα από ενορχηστρωμένες σωματικές κινήσεις, ένα κοινωνικό σύνολο αναδύεται από τα διαφορετικά ενδιαφέροντα και δράσεις των ατόμων, ενώνοντας τα ξεχωριστά αυτά υποκείμενα σε μια συνεκτική ομάδα. Για αυτό το λόγο ενθαρρύνονται τέτοιου είδους τελετουργικές πράξεις. Σε αυτές τις πράξεις περιλαμβάνεται φυσικά και η εκπαίδευση των στρατιωτών με εκτεταμένες πρόβες της δράσης που πρόκειται να αναλάβουν προκειμένου να γίνει κατανοητός ο ρόλος του καθενός μέσα σε ένα συγκροτημένο και οργανωμένο σύνολο που θα συμβάλει στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας μέσω της κατανόησης της θέσεως του καθενός αλλά και

της δημιουργίας δεσμών εμπιστοσύνης για την αποτελεσματικότητα και του κάθε στρατιώτη ξεχωριστά³⁵.

3. Εντολές - Κατευθύνσεις καθ' όλη τη διάρκεια

Κατά τη διάρκεια των επιχειρήσεων που αναλαμβάνει μια στρατιωτική μονάδα είναι πολύ πιθανό να διασπαστεί ο κοινωνικός δεσμός που συνδέει τα μέλη της και να αναδυθεί η προσωπικότητα του καθενός οδηγώντας τον σε πράξεις που αποβαίνουν εις βάρος του συνολικού στόχου που έχει τεθεί. Αυτό μπορεί να γίνει για παράδειγμα στο πεδίο της μάχης λόγω του αυξημένου κινδύνου που αντιμετωπίζουν αλλά και σε ειρηνικές ασκήσεις ή άλλες συλλογικές ενέργειες λόγω μιας ενδεχόμενης επικείμενης αδιαφορίας ή κούρασης.

Για να διατηρηθεί ο συνεκτικός δεσμός του στρατεύματος λοιπόν είναι απαραίτητες οι συνεχόμενες διαταγές αλλά και η διαρκής ενημέρωση για την έκβαση της κοινής δράσης ώστε να μπορεί να αντιληφθεί ο καθένας ότι ο έστω και μικρός ρόλος που έχει αναλάβει σε μια επιχείρηση έχει αποτέλεσμα καθώς υπάρχει εξέλιξη αναπτρώνοντας έτσι το ηθικό του και ενισχύοντας το ενδιαφέρον του το οποίο ενδυναμώνεται και από τα συναισθήματα συναδελφικότητας που του δημιουργούνται μέσα από τη γνώση των κινήσεων των συστρατιωτών του. Διαταγές λοιπόν που υπενθυμίζουν σε κάθε στρατιώτη τον ρόλο που έχει αναλάβει αλλά και συνεχείς παραινέσεις κατά τη διάρκεια υλοποίησης της κάθε έστω και μικρής αποστολής που έχει αναλάβει δίνουν στο κάθε μέλος του συνόλου την ενέργεια και την ψυχική ώθηση να προσπαθήσει παραπάνω προκειμένου να ανταποκριθεί πλήρως στις

³⁵ King A, «The Word of Command: Communication and Cohesion in the Military», Armed Forces and Society 36, USA, July 2006, σελ 504 - 505

προσδοκίες της ομάδας στην οποία ανήκει. Επειδή μάλιστα κάποιες εκφράσεις επαναλαμβάνονται συνεχώς κατά την εκπαίδευση, γίνονται βίωμα αλλά και ανάγκη στον στρατιώτη κατά τη διάρκεια της πρακτικής εφαρμογής στο πεδίο όλων όσων έχει μάθει³⁶.

Μέσω της ανάλυσης αυτής που έχει μεγαλύτερη εφαρμογή σε στρατεύματα που βρίσκονται στο πεδίο της μάχης διαπιστώνουμε ότι η επικοινωνία και οι ανθρώπινες σχέσεις παίζουν τελικά έναν σημαντικό ρόλο σε κάθε πλευρά της στρατιωτικής ζωής, είτε αυτή περιορίζεται σε απλές και καθημερινές ασχολίες είτε φτάνει στο αποκορύφωμά της κατά τη διάρκεια ενόπλων συγκρούσεων. Αποδεικνύεται επίσης ότι παρόλο που οι περισσότεροι στρατιωτικοί κυρίως σε χώρες ειρηνικές όπως η Ελλάδα ενδεχομένως να μην χρειαστεί ποτέ να βρεθούν στο πεδίο της μάχης, κάποια βασικά στοιχεία της στρατιωτικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται από πλήρως ετοιμοπόλεμα στρατεύματα, καθίστανται απαραίτητα για κάθε στρατό δεδομένων των αποτελεσμάτων που καταλήγουν να έχουν στην διαμόρφωση ιδιαίτερα συνεκτικών δεσμών μέσα στην κοινωνική ομάδα που συγκροτεί ο στρατός.

Επαγγελματικοποίηση υπό το Πρίσμα Επικοινωνίας

Οι σύγχρονες απαιτήσεις οργάνωσης των εθνικών κρατικών στρατών ή και των πολυεθνικών στρατιωτικών δυνάμεων αναγκαστικά οδηγεί σε αναθεώρηση της σύστασης της κλασικής στρατιωτικής ομάδας, όχι ως προς τα βασικά κοινωνικά χαρακτηριστικά της αλλά κυρίως ως προς τους σκοπούς

³⁶ King A, «The Word of Command: Communication and Cohesion in the Military», Armed Forces and Society 36, USA, July 2006, σελ 505 - 507

της. Έτσι οι σύγχρονοι στρατοί, πέρα από την κλασική αμυντική τους λειτουργία, αποκτούν νέες διαστάσεις που επαναπροσδιορίζουν όχι το λόγο ύπαρξής τους αλλά τη δομή τους, τους στόχους και την καθαρά στρατηγική δραστηριότητα και τακτική λήψης θέσης μέσα στον χώρο. Παρουσιάζεται έτσι η ανάγκη να παρουσιάσουν μερικά τυπολογικά χαρακτηριστικά, είτε τονίζοντας κάποια ήδη υπάρχοντα, είτε προβαίνοντας σε ριζικές αλλαγές όπως αυτή που εξετάζουμε σχετικά με την ανάγκη στελέχωσης του στρατού με μόνιμα μέλη.

Ο σύγχρονος στρατός λοιπόν καλείται να ανταποκριθεί σε νέες ανάγκες που μοιραία τον οδηγούν σε μια τάση επαγγελματικοποίησης καθώς διαφαίνεται ότι η εκτεταμένη χρήση των εφέδρων δεν μοιάζει να είναι ικανή να συμβάλλουν σε αυτή την ανάγκη εκμοντερνισμού και εξειδίκευσης που πλέον απαιτείται. Η στενή επαφή με την σύγχρονη τεχνολογία καθίσταται απαραίτητη καθώς καθορίζει αποφασιστικά αφενός τον τρόπο οργάνωσης και συγκρότησης, αφετέρου δε το ποια στρατηγική θέση καταλαμβάνει και ποια κοινωνική θεσμική θέση αποκτά για την συνείδηση των ατόμων που τον υπηρετούν και ποια για την συνείδηση των υπολοίπων πολιτών. Για αυτό γίνεται λόγος για μόνιμη συγκρότηση του στρατού, προκειμένου δηλαδή να στελεχωθεί από περισσότερα μόνιμα στελέχη που ασχολούνται αποκλειστικά με την οργάνωση και την διάταξη του στρατού στον κοινωνικό και στρατηγικό χώρο.

Με την δημιουργία έτσι ενός πιο αξιόπιστου, σταθερού και εξειδικευμένου στρατού θα γίνει δυνατή και η κατάρτιση μιας καλύτερης επικοινωνιακής στρατηγικής σε σχέση με το κοινωνικό σύνολο. Θα σταματήσει η αποξένωση του στρατού από την κοινωνία καθώς μέσω της

συνεχής επαφής και ενημέρωσης ενός οργανωμένου και αποτελεσματικού στρατού με την κοινωνία θα αντιστραφεί το κλίμα αποξένωσης που προέρχεται από τις δυσνόητες τεχνοκρατικές και πολιτικές σκοπιμότητες που αυτός καλείται να παίξει κυρίως με την συμμετοχή του σε εξω-εθνικές δραστηριότητες. Θα μπορέσουν έτσι να δημιουργηθούν και οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την μεγαλύτερη προσέλκυση και εθελοντική στρατολόγηση συνειδητοποιημένων νέων μελών που θα συνεισφέρουν στον στρατό ως επαγγελματίες και όχι ως περιστασιακά μέλη. Η επικοινωνιακή αυτή πολιτική σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει διάχυση πληροφοριών προς το κοινό ακόμα και για επιχειρησιακές υποθέσεις ώστε να τις δικαιολογήσει ή να τις νομιμοποιήσει στην κοινωνική συνείδηση. Περιλαμβάνει όμως την ανάληψη ευθυνών σε περιπτώσεις αποτυχιών ή σοβαρών δυσλειτουργιών³⁷.

Μπορούμε επίσης να καταλήξουμε στην διαπίστωση ότι η δημιουργία ενός επαγγελματικού στρατού θα του προσφέρει όλα εκείνα τα οργανωτικά και επιχειρησιακά οφέλη που θα τον καταστήσουν αξιόπιστο ακόμα και στα μάτια της πολιτικής ηγεσίας με την οποία θα μπορέσει να διαμορφώσει πιο στέρεες και αρμονικές βάσεις συνεργασίας. Είναι γεγονός άλλωστε ότι όσο πιο εκσυγχρονισμένη και δημοκρατική είναι μια κοινωνία, τόσο περισσότερο εμπιστεύεται η πολιτική την στρατιωτική εξουσία και της παραχωρεί σχετική αυτονομία κινήσεων, εφόσον βέβαια παρόμοια χαρακτηριστικά εκμοντερνισμού παρουσιάζει και ο στρατός.

Όλα αυτά λοιπόν θα μπορέσουν να επιτύχουν πιο ομαλές συνθήκες εργασίας στα πλαίσια του στρατιωτικού περιβάλλοντος. Έτσι και σε περίπτωση ανωμαλιών και κοινωνικών συγκρούσεων ή προβλημάτων θα

³⁷ Dandeker C, «New Times for the Military: Sociological Remarks on the Changing Role and Structure of the Armed Forces of the Advanced Societies», *The British Journal of Sociology*, Vol. 45, No. 4, UK, December 1994, σελ 637 - 654

υπάρχουν μηχανισμοί διόρθωσης του προβλήματος και επανένταξης του ατόμου που παρουσιάζει επιπλοκές στην συμπεριφορά του. Υπάρχουν εξειδικευμένοι κοινωνικοί επιστήμονες που σε θεσμικό πλαίσιο ασχολούνται με τον ανθρώπινο παράγοντα και τη μελέτη και διαμόρφωση καλύτερων συνθηκών συλλογικής διαβίωσης. Χωρίς συνειδητοποίηση ότι ο ανθρώπινος παράγοντας είναι αυτός που καθορίζει την αποτελεσματικότητα ακόμα και του σύγχρονου επαγγελματικού στρατού, είναι μάταιη οποιαδήποτε άλλη τεχνοκρατική δομική οργάνωση του στρατού. Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η εξασφάλιση αξιοπρεπούς ελάχιστου ορίου επιβίωσης ανάλογα με τα επίπεδα στην οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, δηλαδή μισθός, ασφάλεια, κοινωνικές υπηρεσίες κ.α., έτσι ώστε να υπάρχει αφενός μεν οικονομικό κίνητρο για την ένταξη στις ένοπλες δυνάμεις και αφετέρου να μην ετεροαπασχολείται ο επαγγελματίας στρατιωτικός εξαναγκαζόμενος από τη δυσανάλογη οικονομική του μεταχείριση και άρα να αντιδρά και καλύτερα ο ίδιος μέσα σε ένα περιβάλλον όπου μπορεί να αισθανθεί ότι μπορεί να αφιερώσει όλες του τις δυνάμεις για την βελτίωση της απόδοσής του.

Πρέπει να αναφέρουμε τέλος και την κοινωνική και διαφυλετική σύνθεση του σύγχρονου επαγγελματικού στρατού που θα πρέπει να είναι ευθέως ανάλογη με την κοινωνική πραγματικότητα της κοινωνίας που ανήκει. Κάτι τέτοιο εύκολα επιτυγχάνεται με την χρησιμοποίηση των εφέδρων στρατιωτών μιας και αυτοί αναγκαστικά προέρχονται από όλες τις κοινωνικές διαστρωματώσεις και μειονοτικές ομάδες της κοινωνίας. Επομένως σε έναν επαγγελματικό στρατό, δεδομένου ότι οι εθνολογικές, κοινωνικές ή θρησκευτικές διαφορές συνεχίζουν να αποτελούν εστίες ένταξης σε ορισμένες κοινωνίες, η επιλογή των στελεχών θα πρέπει να γίνεται με κριτήρια με την

μέγιστη καλύτερη προσαρμοστικότητα στις σύγχρονες κοινωνικό-πολιτικές πραγματικότητες.

Μέσω της σύγχρονης αυτής τάσης που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια και στην χώρα μας προωθούνται ριζικές αλλαγές στην δομή και την οργάνωση του στρατού. Το σημαντικότερο κομμάτι αυτών των αλλαγών που επιφέρει μια τεράστια αλλά και αναγκαία δεδομένων των συνθηκών αλλαγή είναι η μετάβαση από τους μαζικούς στρατούς του παρελθόντος των οποίων η δύναμη στηριζόταν στο πλήθος των υπηρετούντων, σε στρατούς με περιορισμένο αριθμό μόνιμων μελών όπως και ο Janowitz είχε από νωρίς προβλέψει³⁸. Θα δημιουργηθεί έτσι μια στρατιωτική κοινωνία που λόγω του μικρότερου αριθμού αλλά και της συνέχειας στην παρουσία των μελών της λόγω της μονιμότητας, θα παρουσιάζει και μεγαλύτερη συνεκτικότητα πέρα από την επιχειρησιακή ετοιμότητα που θα βελτιωθεί μέσω της εξειδίκευσης και της συνεχούς εκπαίδευσης.

Πρέπει να αναφερθεί όμως και μια άλλη παράμετρος του ζητήματος αυτού. Με την επαγγελματικοποίηση του στρατού και με την απουσία από τους κόλπους του των εφέδρων στρατιωτών αναγκαστικά αλλάζει ο κοινωνικοποιητικός ρόλος του όπως έχουμε ήδη αναλύσει. Οι αλλαγές που θα επέλθουν με την επαγγελματική και μόνιμη σύνθεση του προσωπικού θα έχουν επιρροή ακόμα και στην αίσθηση υψηλού καθήκοντος που χαρακτηρίζει τους υπηρετούντες σ' αυτόν. Υπάρχει έτσι μεγάλη πιθανότητα να μετατραπεί ο στρατός σε μια νέα κατεύθυνση καθαρά επαγγελματικού προσανατολισμού ατόμων που δυσκολεύονται στην ανεύρεση εργασίας έξω από αυτόν. Αυτό θα αλλάξει τις κοινωνικές δομές του στρατού και την συνεκτικότητα που

³⁸ Janowitz M, «The Professional Soldier: A Social and Political Portrait», New York 1960, σελ 417-430

παρατηρείται σε αυτόν αφού καθαρά οικονομικά κριτήρια θα είναι αυτά που θα ωθούν την κατάταξη ενός σημαντικού αριθμού νεοσυλλέκτων. Σε συνδυασμό μάλιστα με την απουσία του κινδύνου για επικείμενο πόλεμο σε όλα τα σύγχρονα δημοκρατικά κράτη όπως τα δικό μας, αλλά και τον νέο ρόλο που καλείται να παίξει ο στρατός σε αυτά, θα πρέπει να επαναπροσδιορισθούν οι σχέσεις μεταξύ των μελών του και κυρίως μεταξύ των προϊσταμένων με τους υφισταμένους τους. Προκειμένου να διατηρηθεί η συνοχή του στρατεύματος αλλά και η ικανότητα των ανώτερων στελεχών να απαιτούν την εκτέλεση διαταγών μέσα στο ιεραρχικό σύστημα που επικρατεί, θα πρέπει να αλλάξει η έννοια της ηγεσίας και να προσανατολισθεί σε μια προσπάθεια ουσιαστικής διαμόρφωσης ανθρωπίνων σχέσεων και προσωπικής ανάμιξης, που αναγκαστικά διαφοροποιείται από την παραδοσιακή αντίληψη του υψηλού καθήκοντος προς την πατρίδα όπως γινόταν αντιληπτή αυτή από πιο παραδοσιακούς αξιωματικούς του παρελθόντος. Μέσα σε μια εκπολιτισμένη κοινωνία όπως η σημερινή δεν νοείται να επιστρέψουμε φυσικά σε μια εμπορικού χαρακτήρα αντίληψη του στρατού όπως με τους μισθοφορικούς στρατούς του απώτερου παρελθόντος. Η στρατιωτική κοινωνία έχει διαμορφωθεί μέσα από τον ανθρώπινο παράγοντα και σε αυτόν θα πρέπει να στηριχθεί προκειμένου να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες³⁹.

³⁹ Gresle F, «The Military Society, its Future Seen through Professionalization», Éditions OPHRYS et Association Revue Française de Sociologie, No. 46, FR 2005, σελ 52-54

Ηγεσία Vs Εξουσίας

Πέρα από όσα προαναφέραμε σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των ανθρώπων και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, δεδομένου ότι η ανάλυσή μας γίνεται προκειμένου να διερευνηθεί η λειτουργία αυτών σε περιβάλλον ενόπλων δυνάμεων, θα πρέπει να εξετάσουμε και την έννοια της άντλησης, κατοχής και επιβολής εξουσίας ή δύναμης. Η επιρροή της εξουσίας στη διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων αλλά και των αλληλεξαρτήσεων μεταξύ των ομάδων είναι πολύ σημαντική σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και σε όλα τα περιβάλλοντα⁴⁰, πόσο μάλλον στις ένοπλες δυνάμεις που στηρίζονται πλήρως σε αυτή την έννοια εξουσίας προκειμένου να λειτουργήσουν και να οργανωθούν.

Το άτομο λοιπόν που κατέχει εξουσία έχει την ικανότητα να την ασκεί και μέσω αυτής να απαιτεί και να επιτυγχάνει υπακοή, πειθαρχία, συμμόρφωση στα προστάγματά του και εκπλήρωση των στόχων του, ανεξάρτητα αν το αποτέλεσμα που πρόκειται να επιτευχθεί θα έχει ακόμα και αρνητικές συνέπειες πάνω σε όσους υπόκεινται στην εξουσία του. Η εξουσία πηγάζει από μια βαθιά πίστη και έναν σεβασμό των ανθρώπων στην αναγνώριση εξουσίας σε κάποιους ρόλους μέσα στην κοινωνία, που ανάλογα από που πηγάζει αυτή η πίστη και ο σεβασμός, της προσδίδει και διαφορετικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με τον Max Weber η εξουσία που στηρίζεται σε θεμελιώδεις κανόνες και νομιμοποιημένα δικαιώματα από την πλευρά αυτών

⁴⁰ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004, σελ 163

που την κατέχουν να την ασκούν, χαρακτηρίζεται ως έννομη ή έλλογη. Άλλη κατηγορία είναι η πατροπαράδοτη που στηρίζεται όχι απαραίτητα σε κανόνες αλλά μια καθιερωμένη πίστη για τη νομιμότητα της θέσης εξουσίας που αναλαμβάνει κάποιος, και τέλος η χαρισματική που πηγάζει από τον έντονο σεβασμό και αφοσίωση που αναγνωρίζουν τα άτομα στην αυθεντία ενός ιδιαίτερου προσώπου με εξαιρετικές ικανότητες⁴¹.

Είναι φυσικό πάντως οι μορφές και οι τρόποι άσκησης εξουσίας να προβληματίζουν τους ανθρώπους που υπόκεινται στην εξουσία, πόσο μάλλον στις ένοπλες δυνάμεις που χαρακτηρίζονται από ένα υψηλό επιπέδου, αυστηρού συστήματος πειθαρχίας και οργάνωσης, πιο ιδιαίτερου και συγκροτημένου από ότι ισχύει σε οποιαδήποτε άλλη κοινωνική ομάδα ή οικονομική οργάνωση παραγωγής αγαθών ή παροχής υπηρεσιών. Οι κανόνες όμως που καθορίζουν τον τρόπο άσκησης της στις ένοπλες δυνάμεις λειτουργούν βάσει ενός αυστηρού πλαισίου προκειμένου να μην υπάρχει η ανάγκη να αναζητηθεί η πηγή άντλησης της εξουσίας σε τρόπους που θα προκαλούσαν αντιθέσεις ή διχογνωμίες. Μπορεί έτσι να φαίνεται φυσικό σε άλλες κοινωνικές δομές η εξουσία να πηγάζει είτε με την εφαρμογή ωμής βίας ή την επιβολή φόβου, είτε βάση του κληρονομικού δικαίου είτε ακόμα και από την δημοκρατική αναγνώριση ιδιοτήτων και προνομίων, στις ένοπλες δυνάμεις όμως η εξουσία στηρίζεται σε διαμορφωμένους κανόνες που συνεπάγονται γνωστές και αποδεκτές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

Είναι στην ανθρώπινη φύση λοιπόν τα κίνητρα της συμπεριφοράς του ανθρώπου σε όλους τους τομείς της κοινωνικής του ζωής και ακόμη περισσότερο στην εργασία του, να εστιάζονται και στην σχέση του

⁴¹ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004, σελ 164

προϊσταμένου με τους υφισταμένους του. Από τα πρώτα χρόνια της ζωής του άλλωστε ο άνθρωπος εισέρχεται σε δομές ιεραρχικά δομημένες, όπως η οικογένεια, το σχολείο κ.α. Οι κοινοί στόχοι πάντως που θέτει ένας οργανισμός, επομένως και οι ένοπλες δυνάμεις, για να επιτευχθούν απαιτούν μια συντονισμένη προσπάθεια όλων των μελών που αναλύεται σε καταμερισμό εργασίας, ανάληψη ευθυνών και ιεραρχικές δομές εξουσίας.

Ο στρατός, όντας ένας οργανισμός με αυστηρά διατυπωμένους κανόνες, ήταν λογικό να επιχειρήσει να καθορίσει τις βασικές αρχές της ηγεσίας προκειμένου να μπορέσει έτσι να τις καταστήσει γνωστές στα στελέχη του. Βλέπουμε έτσι ότι ήδη από το 1951 ο Αμερικανικός στρατός έχει συντάξει ένα εγχειρίδιο με αυτές, με σκοπό να καταδείξει στους ανώτερους αξιωματικούς τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούν να ανταποκρίνονται πλήρως στον ηγετικό ρόλο που ο στρατός τους αναθέτει μέσα στο στράτευμα.

Σύμφωνα με τις βασικές αρχές της ηγεσίας λοιπόν, βλέπουμε ότι η αυτογνωσία που οδηγεί σε διαρκή και αδιάλειπτη βελτίωση της προσωπικής απόδοσής καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική για τον ηγέτη καθώς θα τον βοηθήσει να αναπτύξει σε ανώτερα στάδια τα προτερήματά του και να ελαχιστοποιήσει τις αδυναμίες του. Θα μπορέσει έτσι να γίνει τακτικά και τεχνικά επαρκής, επιτυγχάνοντας όλους εκείνους τους σκοπούς προκειμένου η μονάδα του να είναι επαρκώς προετοιμασμένη για την όποια αποστολή που αναλαμβάνει, μέσω και της επαρκούς εκπαίδευσης των στρατιωτών αλλά και της σαφούς κατανόησης των οδηγιών των ανώτερων στελεχών. Απαιτείται επομένως και ολοκληρωμένη τεχνική επάρκεια που αποκτάται με τον συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων που αποκτά κατά την στρατιωτική του εκπαίδευση, τόσο σε θεωρητικό επίπεδο με την ατομική σπουδή και

αυτοβελτίωση ως προς τις γνώσεις που απαιτούνται για την εργασία του, όσο και σε πρακτικό από την καθημερινή τριβή με την επιχειρησιακή ετοιμότητα του στρατεύματος.

Επίδειξη υπευθυνότητας κατά την ανάληψη πρωτοβουλιών ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες του στρατεύματος ώστε να επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί που θέτονται αλλά και κατά την ανάληψη ευθυνών σε περιπτώσεις λαθών με σκοπό την αποφυγή μετάθεσης ευθυνών, την αποδοχή της δίκαιης κριτικής και την επανόρθωσή τους, είναι ζωτικής σημασίας ζητήματα για τον ηγέτη. Πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η υπευθυνότητα συσφίγγει τις σχέσεις ανάμεσα στον ηγέτη και τους κατώτερους στην στρατιωτική ιεραρχία με τρόπο αποτελεσματικό.

Όπως έχει αναφερθεί λοιπόν και παραπάνω, ο κατάλληλος συγχρονισμός, καθώς μία καλή και έγκαιρη απόφαση είναι ανώτερη από μία κάλλιστη αλλά εκτός χρόνου, αλλά και η με καθαρό και ευθύ τρόπο εκφορά των αποφάσεων τις καθιστούν ταχύτατες και άμεσα αποτελεσματικές, μιας και διστακτικότητα και έλλειψη πυγμής προκαλούν απώλειες. Η διστακτικότητα, η σύγχυση των αποφάσεων και των διαταγών, η έλλειψη εμπιστοσύνης και αυτοπεποίθησης αποτελούν χαρακτηριστικά ενός ανεπαρκούς ηγέτη. Πρέπει επομένως να θέτει τον εαυτό του ως κυρίαρχο παράδειγμα εκπλήρωσης του στρατιωτικού ιδεώδους.

Οι βασικές αυτές όμως αρχές της ηγεσίας που αναφέρουμε, θέτουν και κανόνες βάσει των οποίων θα πρέπει να διαμορφωθούν και οι ανθρώπινες σχέσεις του ηγέτη με τους υφισταμένους του. Θα πρέπει λοιπόν αυτός να γνωρίζει τους στρατιώτες του και να φροντίζει για την ευημερία της ζωής τους στο στράτευμα, αναπτύσσοντας με αυτόν τον τρόπο και ενός αισθήματος

εμπιστοσύνης που βοηθάει και στην θεμελίωση σε γερές βάσεις των σχέσεων που διαμορφώνονται μέσα σε αυτήν, επομένως και του σύμφυτου μ' αυτήν ομαδικού πνεύματος.

Τέλος, διατηρώντας τους υφισταμένους πάντοτε ενήμερους επιτυγχάνεται η εμπέδωση των αντικειμενικών στόχων της μονάδας από όλους με αποτέλεσμα να αποτελεί έναν μόνιμο στόχο η βελτίωση των δυνατοτήτων αυτής ώστε να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του στρατού αλλά και τις πραγματικές δυνατότητες της.

Γίνεται σαφές λοιπόν ότι η ηγεσία μέσω της ορθής εφαρμογής των κανόνων που τη διέπουν αποτελεί αδιαπραγμάτευτο όρο για την ομαλή και δημιουργική διοίκηση της στρατιωτικής μονάδας⁴².

Εφόσον λάβουμε σαν δεδομένο τον χαρακτηρισμό των ενόπλων δυνάμεων σαν ένα εργασιακό περιβάλλον αφήνοντας έξω από την ανάλυση άλλες παραμέτρους που ενδεχομένως εύλογα δεν αντιμετωπίζουν τις ένοπλες δυνάμεις σαν εργασιακό χώρο αλλά σαν θεσμό, θα μπορέσουμε να εξετάσουμε τα κοινά σημεία με τις μελέτες που γίνονται γύρω από το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον μιας επιχείρησης. Δυστυχώς στον ελλαδικό χώρο δεν έχουν γίνει πολλές αναλύσεις στον τομέα αυτό για τις επιχειρήσεις πόσο μάλλον για τις ένοπλες δυνάμεις. Είναι όμως σημαντική η ανάλυση αυτή καθώς το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον του εργασιακού χώρου έχει επιδράσεις και στην συμπεριφορά των εργαζομένων. Βλέπουμε λοιπόν ότι όπως και μια επιχείρηση έτσι και στις ένοπλες δυνάμεις, δημιουργείται ένα μικρο-σύστημα, μια υπο-δομή μέσα στην ευρύτερη δομή, στο γενικότερο κοινωνικό σύστημα, που καθορίζεται από το φυσικό περιβάλλον μέσα στο οποίο

⁴² Field Manual 22-100, «Military Leadership», US Department of the Army, Washington 1990

δραστηριοποιούνται τα άτομα, το τεχνολογικό που περιλαμβάνει όχι μόνο τον εξοπλισμό αλλά και τις γνώσεις και την τεχνογνωσία του προσωπικού και τέλος το κοινωνικό-ψυχολογικό που περιλαμβάνει τους κανονισμούς εργασίας και εργασιακών σχέσεων, τους στόχους, τις αξίες, τον τρόπο διοίκησης και την προσωπικότητα των ατόμων που απασχολούνται σε αυτό⁴³.

Διαμορφώνεται έτσι και η συμπεριφορά των ατόμων, που αποτελείται από κάθε ενέργεια ή δραστηριότητα των εργαζομένων είτε αυτή είναι μέσα στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας, είτε προκύπτει από την στάση του καθενός απέναντι σε προϊστάμενους, υφισταμένους και συναδέλφους. Πέρα όμως από τα αυστηρά πλαίσια βάση των οποίων λειτουργεί ένας τέτοιος οργανισμός, προκειμένου να διαμορφωθεί η σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και του οργανισμού, υπάρχει και ένα άτυπο ή άγραφο κοινωνικο-ψυχολογικό συμβόλαιο, το οποίο περιλαμβάνει τις προσδοκίες που έχει ο εργαζόμενος από τον οργανισμό αλλά και ο τελευταίος από τον εργαζόμενο. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται με έναν ήπιο τρόπο το ψυχολογικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορεί ο εργαζόμενος να εργασθεί σε συμφωνία με τις προσδοκίες του οργανισμού, χωρίς όμως να ξεχνάει και τις δικές του προσδοκίες, προωθώντας μια δημιουργικότητα που δεν μπορεί να προκύψει μονάχα μέσα από τις στεγνές και στερεότυπες προδιαγραφές του εργασιακού του ρόλου.

Όλα αυτά βέβαια επηρεάζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η εξουσία σε κάθε περίπτωση. Σημαντικός επομένως παράγοντας στην διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος παίζει η προσωπικότητα του ατόμου που ασκεί την εξουσία από την οποία εξαρτάται και ο τρόπος άσκησης εξουσίας. Υπάρχει λοιπόν ένα ολόκληρο φάσμα των

⁴³ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004, σελ 176 - 177

δυνατοτήτων συμπεριφοράς του, όπως έχει προκύψει από σχετικές αναλύσεις. Ο καταναγκαστικός αυταρχισμός υποδηλώνει την υπαγόρευση της θέλησής του από την πλευρά του ανώτερου προς τους υφισταμένους του με τη χρησιμοποίηση καταναγκαστικών ψυχολογικών μεθόδων όπου χρειάζεται σύμφωνα με την κρίση του. Πιο ήπια μορφή άσκησης εξουσίας είναι ο φιλανθρωπικός αυταρχισμός, όπου ναι μεν υπαγορεύεται αυστηρά η θέληση του ανώτερου, η παροχή όμως εξηγήσεων και η επιβράβευση την διαφοροποιούν από την προηγούμενη περίπτωση που εξετάσαμε. Ο παραπλανητικός αυταρχισμός είναι μια μορφή άσκησης εξουσίας όπου ο ανώτερος δίνει την εντύπωση ότι οι υπόλοιποι συμμετέχουν στην επιλογή αποφάσεων και δράσεων, προωθώντας έτσι την δημιουργικότητα και το ενδιαφέρον των υπολοίπων, χωρίς όμως στην πραγματικότητα να συμμετέχουν οι άλλοι στην χάραξη στρατηγικής. Με την συμβουλευτική ηγεσία οι υφιστάμενοι συμμετέχουν ουσιαστικά στην διαβούλευση πριν την επιλογή των απαιτούμενων αποφάσεων, ενώ τέλος με τη φιλελεύθερη-συμμετοχική προσέγγιση ο ανώτερος συμμετέχει στην ομάδα που επιβλέπει ως μέλος και ακολουθεί τις αποφάσεις που παίρνονται από αυτή⁴⁴.

Δεν είναι βέβαια εύκολο να προβούμε σε ανάλυση και σύγκριση των δεδομένων αυτών με την κατάσταση που επικρατεί στις Ελληνικές ένοπλες δυνάμεις λόγω της ανυπαρξίας γενικών κανόνων συμπεριφοράς μιας και όπως αναφέραμε η προσωπικότητα του φορέα της εξουσίας είναι ο καταλυτικός παράγοντας που καθορίζει τον τρόπο άσκησης αυτής με όλες τις συνέπειες που αναφέραμε ότι έχει. Μόνο στατιστικά θα μπορούσε να εξαχθεί ένα συμπέρασμα, η ανυπαρξία όμως τέτοιων ερευνών μας οδηγεί

⁴⁴ Πιπερόπουλος Γ, «Επικοινωνώ άρα Υπάρχω», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη, 2004, σελ 182

αναγκαστικά στη θεωρητική ανάλυση των φαινομένων που εξετάζουμε και που μόνο εμπειρικά μπορεί να κριθεί από τον κάθε δέκτη ξεχωριστά. Μπορούμε εντούτοις όμως να κάνουμε μια αντιστοιχία του στρατού με τις επιχειρήσεις και να εξετάσουμε έτσι τις σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα σε περιβάλλον ενόπλων δυνάμεων υπό το πρίσμα του ανθρώπινου παράγοντα και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τομείς που αποτελούν αντικείμενο επισταμένης έρευνας από την κοινωνιολογία και την ψυχολογία.

Ο Ανθρώπινος Παράγοντας

Οι σύγχρονες απαιτήσεις μέσα σε μια κοινωνία πολύπλοκη και αντιφατική με συνεχείς μεταβολές, δημιουργούν την ανάγκη διαρκούς εξέλιξης όλων των επιχειρήσεων προκειμένου να διαφυλαχθεί η αποτελεσματικότητά και η βιωσιμότητά τους. Αυτό το γεγονός προκαλεί πολλές αλλαγές σε παραδοσιακές αντιλήψεις περί ηγεσίας και ανθρωπίνων σχέσεων που εμπλουτίζουν την δράση των επιχειρήσεων δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στον ανθρώπινο παράγοντα. Και ο στρατός όμως ουσιαστικά αποτελεί μια επιχείρηση που προσπαθεί να διαχειριστεί τους υλικούς και ανθρώπινους πόρους που διαθέτει, οπότε μέσω της επιλογής της κατάλληλης στρατηγικής να επιτύχει την πραγματοποίηση των στόχων που του έχουν τεθεί. Σύμφωνα με το πνεύμα της εποχής όμως, η επιτυχία αυτή εξαρτάται σε έναν πολύ μεγάλο βαθμό από τη δράση και τη συμπεριφορά του ανθρώπινου παράγοντα. Η συνειδητοποίηση αυτή δεν αποτελεί κάτι καινούριο και πρωτοποριακό για το στρατό. Από τον 16^ο αιώνα ακόμη, υπάρχουν δοκίμια,

όπως ο «Ηγεμόνας» του Μακιαβέλι⁴⁵, που αναφέρονται εκτενώς στην καθοριστική σημασία του ανθρώπινου παράγοντα για την επιτυχή έκβαση των πολεμικών επιχειρήσεων. Σήμερα η επέκταση της επιστημονικής έρευνας στα ζητήματα βελτίωσης της χρησιμοποίησης του ανθρωπίνου δυναμικού και η γενίκευση της εφαρμογής των κανόνων που προκύπτουν από αυτή, απασχολούν το ίδιο έντονα τους ειδικούς.

Οι άνθρωποι είναι αυτοί που συνθέτουν την πεμπτούσια του στρατεύματος και όχι μόνο (επιχειρήσεων, δημόσιας διοίκησης), αφού συγκροτούν τη μοναδική πηγή δημιουργίας αξιών, ικανοτήτων και ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων. Ο ρόλος όμως που διαδραματίζουν οι άνθρωποι στο χώρο εργασίας τους δεν περιορίζεται μόνο στον ατομικό ρόλο που λαμβάνει ο καθένας μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από έναν υψηλού επιπέδου καταμερισμό εργασίας, αλλά και από την διάδραση μεταξύ τους και την επίδοσή τους σαν ευρύτερο σύνολο που αποκαλείται στρατιωτικό τμήμα, μονάδα και στρατός γενικά⁴⁶.

Ανακύπτει λοιπόν το ζήτημα, ειδικά για τον στρατό όπου καλείται να αντιμετωπίσει και ζητήματα ζωής και θανάτου, της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού που θα κληθεί να τον στελεχώσει. Το ανθρώπινο κεφάλαιο που θα ενταχθεί στο στρατό θα πρέπει με την κατάλληλη εκπαίδευση αλλά και την επίδειξη της προσδοκώμενης από τον στρατό και τις καταστάσεις στάση, συμπεριφορά και θέληση να καταστεί ικανό να επιτελέσει πλήρως την αποστολή που αναλαμβάνει. Προέχει λοιπόν η προσέλκυση, η ανάπτυξη αλλά και η σωστή αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού, που όμως στον στρατό και ειδικά στον Ελληνικό Στρατό, δεν είναι πάντα εύκολο να γίνει η σωστή

⁴⁵ Nicollo Machiavelli, «Il Principe (ο Ηγεμόνας)», 1513, μετάφραση Δ. Βίτσος, Εκδόσεις Περίπλους, Αθήνα 2003

⁴⁶ Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία-ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ.50

επιλογή του. Το σύστημα εισαγωγής στον Ελληνικό Στρατό μέσω πανελληνίων εξετάσεων ή δημοσίων διαγωνισμών θέτει κάποια αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφόσον πληρεί ο υποψήφιος μπορεί να ενταχθεί στις ένοπλες δυνάμεις, επομένως το βάρος για την υιοθέτηση στρατιωτικής κουλτούρας και της ιδεολογίας του στρατεύματος που είναι πολύ σημαντικό για τον στρατό, πέφτει στα ιεραρχικά ανώτερα στελέχη. Στο χώρο των ενόπλων δυνάμεων, η ικανότητα τους να προσελκύουν, να διατηρούν, να αναπτύσσουν και κυρίως να διαθέτουν ένα οργανωσιακό κλίμα που θα εξασφαλίζει τη δέσμευση των ανθρώπων, την απελευθέρωση και την αξιοποίηση των δημιουργικών τους δυνάμεων, είναι στρατηγικά κρίσιμη, αφού δεν αντιγράφεται και δεν μεταφέρεται από ένα στρατιωτικό σύστημα μιας χώρας σε κάποια άλλη, όπως γίνεται με τις στρατηγικές, την τακτική και την τεχνολογία. Η διοίκηση απαιτεί και προϋποθέτει συνεργασία μεταξύ των ατόμων, οργανωσιακή και ομαδική μάθηση, παράλληλα με την δέουσα έμφαση στην ιδιαιτερότητα του κάθε ατόμου, που θα επιτρέψει την καλλιέργεια ευγενούς άμιλλας και την αποφυγή του στείρου ανταγωνισμού, και της αλαζονείας. Οι στόχοι επιτυγχάνονται από ομάδες και όχι από αθροίσματα ατόμων⁴⁷.

Διοίκηση – Αποδοτικότητα – Παραγωγικότητα

Η Διοίκηση τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τις ένοπλες δυνάμεις έχει σαν σκοπό την εύρυθμη λειτουργία τους και την αποτελεσματική

⁴⁷ Κανελλόπουλος Χ, «Ο Ανθρώπινος Παράγων στη Βιομηχανία», Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 1993, σελ 64-65 και Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ 52-54

αντιμετώπιση όλων των προβλημάτων που ανακύπτουν. Με τον όρο διοίκηση εννοούμε τη νόμιμα ασκούμενη εξουσία από ένα άτομο προς τους υφισταμένους του, που πηγάζει από το βαθμό και τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί ή από τη θέση του για την επίτευξη των σκοπών και των στόχων του με τον πιο κατάλληλο και αποτελεσματικό τρόπο⁴⁸. Βασικές της λειτουργίες είναι ο καθορισμός ενός προγράμματος δράσης βάσει του αντικειμένου δραστηριότητας του φορέα, η οργάνωση των αρμοδιοτήτων με την κατανομή ευθυνών, η στελέχωση των κατάλληλων στελεχών στις κατάλληλες θέσεις, η εναρμόνιση των ατομικών προσπαθειών, ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας των ατόμων αλλά και των ομάδων συνολικά, η εξασφάλιση συνεχούς αναφοράς σχετικά με την εξέλιξη των διεργασιών, η εξασφάλιση αποτελεσματικότητας και η διαπίστωση της ικανότητας της ηγεσίας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτές⁴⁹.

Εφόσον υπάρχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά βελτιώνεται η αποδοτικότητα με την καλύτερη δυνατή σχέση μεταξύ του αποτελέσματος που επιτεύχθηκε και των μέσων που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη του. Στις ένοπλες δυνάμεις ο πρότυπος τρόπος εκτέλεσης που εξασφαλίζει την μέγιστη αποδοτικότητα είναι έννοια που καθορίζεται από τις εκάστοτε διαταγές σχετικά με το βαθμό εκπαίδευσης του προσωπικού και τα αποτελέσματα των διοικητικών και γενικών επιθεωρήσεων. Στις ένοπλες δυνάμεις μπορούμε να διαπιστώσουμε εύκολα ότι ένας φορέας είναι αποτελεσματικός και συνάμα αποδοτικός όταν επιτυγχάνει τους σκοπούς του υπό οποιεσδήποτε συνθήκες οδηγούμενοι έτσι στο συμπέρασμα ότι οι ένοπλες δυνάμεις ακολουθούν το

⁴⁸ Εγχειρίδιο Εκστρατείας 181-1, «Διοίκηση και Ηγεσία», Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατου, Αθήνα 1988, σελ 2

⁴⁹ Κέφης Β, «Το Μάνατζμεντ των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών – Συστηματική Προσέγγιση των Επιδράσεων του στην Ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1998, σελ 23-24

μοντέλο «της προσέγγισης των τελικών σκοπών», κατά την διαμόρφωση του ιδιαίτερου τύπου διοικητικής οργάνωσης που εφαρμόζουν, το οποίο χαρακτηρίζεται από την αντίληψη περί καθήκοντος των εργαζομένων χωρίς να δίνουν τόσο μεγάλη βαρύτητα σε άλλα μοντέλα οργάνωσης που εφαρμόζονται κυρίως σε επιχειρήσεις και ασχολούνται περισσότερο με τον ανθρώπινο παράγοντα και τις ανταμοιβές της υψηλής αποδοτικότητας⁵⁰.

Η παραγωγικότητα από την άλλη αναφέρεται στη σχέση ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλλεται και στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Ο ρόλος της είναι άμεσα συνδεδεμένος με αυτόν της αποδοτικότητας και συντελούν μαζί στη βιωσιμότητα ενός οργανισμού. Γι' αυτό άλλωστε έχουν γίνει τόσες προσπάθειες να καθοριστούν τρόποι για την βελτίωσή τους, μεταξύ των οποίων είναι ο σχεδιασμός και η υιοθέτηση δεικτών απόδοσης έργου, η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού, η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των διοικητικών στελεχών όλων των βαθμίδων της ιεραρχίας και η καθιέρωση συστήματος αμοιβών που θα οδηγήσουν στην καλλιέργεια κλίματος συναγωνισμού και ευγενούς άμιλλας⁵¹.

Βέβαια η αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας στις δημόσιες επιχειρήσεις γενικά και ιδιαίτερα στις ένοπλες δυνάμεις καθίσταται δυσχερέστερη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι στόχοι είναι ξεκάθαροι και η απόδοση του προσωπικού είναι δυνατόν να μετρηθεί και να αποτελέσει αντικείμενο προαγωγής ή απόλυσης του. Στο δημόσιο τομέα δεν είναι δυνατή η ποιοτική και ποσοτική μέτρηση της απόδοσης και η απουσία κινδύνου απώλειας της εργασίας (από τη μη

⁵⁰ Κέφης Β, «Μάνατζμεντ Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών - Συστηματική Προσέγγιση των Επιδράσεων στην Ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1998, σελ26-27

⁵¹ Προφέτης Γ, «Εισαγωγή στο Μάνατζμεντ: Κέρδη και Άνθρωποι», Εκδόσεις Systema, Θεσσαλονίκη 1993, σελ 57-60

επίτευξη των επιμέρους στόχων), από τη μια ή η απουσία βράβευσης σε περίπτωση επίδειξης υπέρμετρου ζήλου και εξαιρετικής απόδοσης κατά την εκτέλεση της εργασίας από την άλλη, οδηγούν κυριολεκτικά σε τελματώδεις καταστάσεις και στασιμότητα. Ο εύλογος αυτός προβληματισμός απασχολεί τις ένοπλες δυνάμεις που θα πρέπει να οδηγήσουν στην καθιέρωση ομοιόμορφων διαδικασιών αλλά και κριτηρίων για την ανάδειξη των ανθρώπων εκείνων που δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους για την επίτευξη των στόχων του φορέα για τον οποίο εργάζονται.

Η οργάνωση των επιχειρήσεων έχει προσφέρει την έννοια της «Διοίκησης» ή «Διαχείρισης» του «Ανθρώπινου Δυναμικού» (Human Resource Management) που εφαρμόζεται και στον στρατό τα τελευταία χρόνια εμπλουτίζοντας και αλλάζοντας την ιεραρχικής δομής και αντίληψης έννοια της «Διοίκησης Προσωπικού» (Personnel Administration)⁵². Οι τεράστιες αλλαγές που συνέβησαν στην κοινωνία, η παλαιότερη ιεραρχική δομή της οποίας οδηγήθηκε σε ευρύτατη «εξατομίκευση» του πολίτη, ανάγκασαν και τον στρατό να εξελιχθεί προκειμένου να ενσωματώσει αυτά τα νέα κοινωνικά δεδομένα. Πέρα λοιπόν από την συνειδητοποίηση της ανάγκης σεβασμού της ανθρώπινης προσωπικότητας, οδηγείται ο στρατός και στην μετάβασή του σε έναν καθαρά επαγγελματικό στρατό, γεγονός που θα επιφέρει τεράστιες αλλαγές και στον τρόπο οργάνωσής του και άσκησης εξουσίας.

Η διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στις έννοιες της «Διαχείρισης» του «Ανθρώπινου Δυναμικού» και της «Διοίκησης Προσωπικού» που κυριαρχούσε στις ένοπλες δυνάμεις εντοπίζεται στην έμφαση που δίνει η

⁵² Για πρότυπη αναφορά και εκτενή περιγραφή της σύγχρονης λειτουργίας του όρου στον Αμερικανικό Στρατό, US Army Series Publications, «Army Regulation 600, Personnel-General», Washington 2003

πρώτη στην ανθρώπινη ατομικότητα προωθώντας με αποτελεσματικότερο τρόπο την συνεργατικότητα της επιχειρησιακής ομάδας και σε ευρύτερο επίπεδο, της ίδιας της επιχείρησης, σε αντίθεση με την παρελθούσα δογματική άποψη για τον εργαζόμενο της «Διοίκησης Προσωπικού». Βλέπουμε λοιπόν ότι σύμφωνα με την σύγχρονη αντίληψη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού ο άνθρωπος αντιμετωπίζεται σαν ένα πολύτιμο υλικό στην παραγωγική διαδικασία είτε ακολουθήσουμε μια πιο εργαλειακή αντιμετώπιση για τον άνθρωπο ως εργαζόμενο, είτε δώσουμε μεγαλύτερη σημασία στην ανθρωπιστική πλευρά της παραγωγής και της οργάνωσης ενός οργανισμού αποδίδοντας μεγάλη σημασία στην εξατομικευμένη ικανότητα του στελέχους ή του μέλους μίας οικονομικής επιχείρησης ή εν γένει ενός οργανισμού⁵³.

Φαίνεται λοιπόν ότι η διαφοροποίησή τους εντοπίζεται σε πολλά και σημαντικά σημεία. Η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού έχει σαφέστερο εργασιακό πλάνο και συνδέει τις τεχνικές πτυχές αυτού του πλάνου με την επιχειρησιακή στρατηγική λόγω και του υψηλού επιπέδου οργάνωσης που απαιτείται πλέον από τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Συγκροτεί επίσης μια περισσότερο επικοινωνιακή σχέση με τους εργαζομένους επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον της στην ατομικότητα του εργαζομένου αποφεύγοντας παλαιότερες αντιλήψεις περί συλλογικής αποκλειστικά επικοινωνίας μέσω συνδικαλιστικών οργάνων.

Δίνει έτσι μεγαλύτερη βαρύτητα και στα αισθήματα του εργαζομένου όχι μόνο επιδιώκοντας την εργασιακή ευχαρίστησή του αλλά εντάσσοντας το άτομο στο γενικότερο οργανωσιακό πλάνο της επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό

⁵³ Systems, Applications & Products AG, «Human Resource Management», Walldorf, December 1999

προωθούνται και πιο μακροχρόνιες και πιο αποτελεσματικές διαδικασίες της επιλογής και πρόσληψης ή εκπαίδευσης του δυναμικού, όχι μόνο με γνώμονα τα ατομικά προσόντα, αλλά και την ένταξή αυτών των προσόντων στην συλλογική εργασία και απόδοση, με σκοπό την επίτευξη της καλύτερης συμμετοχής του ατόμου στην ομαδική αποδοτικότητα ώστε να συρρικνωθεί το κόστος της παραγωγής. Δίνεται δηλαδή μεγάλη βαρύτητα στη βάση της επιχείρησης

Παρόλο λοιπόν που έχει ενταχθεί η έννοια της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού στον στρατό, είναι πολύ δύσκολο να τον επηρεάσει σε τέτοιο βαθμό που να αλλάξει τον αυστηρά ιεραρχικό σχηματισμό του. Η στρατιωτική σχέση του ανώτερου με τον κατώτερο είναι αδύνατον να αποκτήσει αυστηρά επαγγελματικό χαρακτήρα μιας και ο ίδιος ο σκοπός και η γενικότερη αποστολή του Στρατού συνδέεται, και κατά τα φαινόμενα θα συνεχίσει να συνδέεται, με πολιτισμικές αξίες που υπερβαίνουν την σχέση κόστους και κέρδους.

Όπως και σε μια επιχείρηση έτσι και στον στρατό η συνεργασία της ομάδας με το άτομο είναι ιδιαίτερα σημαντική ώστε να καταστεί δυνατή η πλήρης αξιοποίηση όλου του ανθρωπίνου δυναμικού με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, κρατώντας όμως παράλληλα και τον συνεκτικό δεσμό μεταξύ των τόμων που τον απαρτίζουν.

Οι σύγχρονες απαιτήσεις του στρατού άλλωστε με το υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης και τεχνολογικής γνώσης που απαιτούν, σε συνδυασμό με την ανάγκη μεγιστοποίησης της απόδοσης συνολικά της στρατιωτικής επιχειρησιακής ετοιμότητας αλλά και της σύνδεσης με την κοινωνία, το κράτος

και το έθνος, καθιστούν την χρησιμοποίηση των κατευθύνσεων που δίνει η Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού μονόδρομο.

Στα πλαίσια του στρατού λοιπόν, η Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού έχει σαν πρώτηστη λειτουργία τον καταμερισμό του κάθε μέλους του στρατεύματος στην κατάλληλη θέση ανάλογα με τις ικανότητες του καθενός όπως αυτές διαγιγνώσκονται από τους διοικητές των ομάδων ή υπαγορεύονται από τις απαιτήσεις του διοικητή ή τις γενικότερες ανάγκες που προκύπτουν από την εποπτεία του ευρύτερου χώρου των μονάδων. Δεν περιορίζεται όμως η δράση της μόνο μέσα στο κάθε στράτευμα, αλλά επηρεάζει και την οργάνωση του στρατού σε πανεθνικό επίπεδο μέσω της πλήρους καταγραφής των αφίξεων, των αναχωρήσεων και μεταθέσεων των στρατιωτών, καθώς και της ενδεχόμενης αλλαγής των καθηκόντων τους από το στοιχειακό επίπεδο της μονάδας, μέχρι την βάση των δεδομένων στο Γενικό Στρατηγείο της χώρας.

Σημαντικό ρόλο καλείται να παίξει και στο ανθρώπινο επίπεδο με ευρύτερες λειτουργίες όπως η διασφάλιση της επικοινωνίας του στρατιώτη με τους συγγενείς, φίλους και γνωστούς του με κάθε μέσο, την τόνωση του ηθικού του με την εξασφάλιση της ψυχαγωγίας κατά τον ελεύθερο χρόνο, την άθληση κλπ⁵⁴. Επίσης οφείλει να χαρακτηρίζεται από το στοιχείο της απλότητας και της λειτουργικότητας που αποφεύγει τις σύνθετες διαδικασίες και την πολυμέρεια των τακτικών της παρεμβάσεων κατά την άσκηση της υποστήριξης, αλλά και το στοιχείο της ελαστικότητας και της προσαρμογής σε ετερόκλητες περιστάσεις που παρουσιάζουν καινοφανή προβλήματα

⁵⁴ US Office of Personnel Management, «Strategic Human Resources Management, Aligning with the Mission», Washington, September 1999

καλούμενη να βρει εναλλακτικές λύσεις, ώστε η αλυσίδα της διοίκησης να μην διαρραγεί και οι εκάστοτε επιχειρήσεις να κυλίσουν ομαλά.

Εξέλιξη του Κοινωνικού Μοντέλου "Στρατός" και Παράγοντες Υποκίνησης / Κινητοποίησης (Motivation)

Ήδη μετά το τέλος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, έγινε αντιληπτή η ανάγκη να γίνουν σημαντικές αλλαγές ώστε να επιτευχθεί μια συνολική αναδιοργάνωση του στρατού για να ξεπεραστούν θεμελιώδεις δυσλειτουργίες που είχαν παρατηρηθεί. Η πρώτη μορφή αναδιοργάνωσης του Αμερικανικού στρατού, την οποία ακολούθησαν και οι μετέπειτα δυνάμεις του NATO, τέθηκε από τον Στρατηγό Τζωρτζ Μάρσαλ το 1939, επιχειρώντας να αλλάξει τον «Οργανωτικό Κύκλο Ζωής» που αποτελούσε την μορφή οργάνωσης των στρατευμάτων κατά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο. Συνειδητοποίησε ότι ο στρατός είναι μία οργανική ολότητα που δεν διαχωρίζεται από την πολιτική κοινωνία, οπότε άρχισε μια διαδικασία εισαγωγής κάποιων εννοιών της Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού που κορυφώθηκε όμως μετά το τέλος του Ψυχρού Πολέμου. Μεγάλες Νατοϊκές δυνάμεις, όπως αυτή της Μεγάλης Βρετανίας, διαπίστωσαν πτώση του ηθικού του στρατεύματος, ποσοτική μείωση του αριθμού των στρατιωτών και εν γένει οργανικές αδυναμίες στην εκπαίδευση και την σύνδεση της στρατιωτικής πραγματικότητας με το κοινωνικό γίνεσθαι ⁵⁵.

Έγινε άμεσα αντιληπτό λοιπόν ότι για να αλλάξει αυτή η κατάσταση και να εισέλθουν οι ένοπλες δυνάμεις στην νέα εποχή χρειαζόνταν γενναίες

⁵⁵ Alexandrou A, «Human Resource Management in the British Armed Forces: Investing in the Future», London 2000

παροχές και αυξημένη χρηματοδότηση από τον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά και μία νέα οργανωτική κουλτούρα που θα προωθούσε την στρατιωτική δομή σε νέα στάδια, με ισχύοντα τα νέα δεδομένα της μεταψυχροπολεμικής περιόδου.

Η πρώτη ενέργεια που πραγματοποιήθηκε προς αυτήν την κατεύθυνση ήταν η συγκρότηση μία ειδικής ομάδας εμπειρογνομώνων, η οποία θα μελετούσε την παρούσα κατάσταση, όχι μόνο εντός του Βρετανικού Στρατού, αλλά και σε άλλες μεγάλες δυνάμεις του ΝΑΤΟ, τις δυσλειτουργίες ή τα επιτεύγματα που παρουσίαζαν αυτές, και να παραδώσει τα πορίσματά της στις αρμόδιες αρχές ώστε να αποφασισθούν οι μείζονες αλλαγές σε όλα τα επίπεδα της στρατιωτικής οργάνωσης.

Μελετήθηκαν σημαντικά ζητήματα όπως ήταν το μήκος και το εύρος της στρατιωτικής θητείας, το μέγεθος της αμοιβής και η σύνδεση των αμοιβών των στρατιωτών με την έννοια της επαγγελματικής υπευθυνότητας, η έλλειψη μίας σαφούς καθοδήγησης των στρατιωτών ως προς την καριέρα τους κ.ά. Θεώρησε λοιπόν η επιτροπή αυτή ότι η σύσταση μιας οργανωτικής ομάδας μέσα στα πλαίσια του στρατού που είναι σε θέση να διαχειριστεί τις απαιτήσεις της γενίκευσης της εφαρμογής της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού καθίσταται αναγκαία ώστε να ξεπερασθεί και το πρόβλημα της αργοκίνητης στρατιωτικής γραφειοκρατίας. Πρότεινε επίσης την πριμοδότηση τόσο του πολιτικού, όσο και του στρατιωτικού προσωπικού, με βάση τις ικανότητες, την πείρα και την απόδοση του εκάστοτε ατόμου. Τόσο με αυτές τις προσπάθειες όσο και με την εξέλιξή τους, ο στρατός ιδιαίτερα σε κράτη με μεγάλη στρατιωτική παράδοση και ισχύ όπως η Μεγάλη Βρετανία και οι ΗΠΑ, υιοθέτησε επισήμως την άποψη ότι ένα νέο σύστημα διοίκησης του

ανθρώπινου δυναμικού έπρεπε να αρθρωθεί με σαφή και διεξοδικό τρόπο, ώστε να εκσυγχρονισθεί πλήρως η στρατιωτική πραγματικότητα και να επιτελέσει με ακρίβεια και επάρκεια τους εθνικούς σκοπούς⁵⁶. Έχει προβλεφθεί μάλιστα και η ανάγκη να υπάρχει η δυνατότητα της επιρροής του στρατιωτικού πνεύματος στις εξατομικευμένες περιπτώσεις των στρατιωτών, μέσω της εμπέδωσης των βασικών στόχων και της βαθύτερης πνευματικής αρχής του στρατού. Το κυριότερο μέσο για την επίτευξη αυτού του στόχου ήταν ένα νέο σύστημα ανταμοιβής του στρατιώτη, αναλόγως της ικανότητας, της απόδοσης και της εν γένει συμπεριφοράς κατά την διάρκεια της στρατιωτικής του θητείας.

Οι ηθικές αμοιβές είναι για τη Διοίκηση ένα αποτελεσματικό μέσο, για να εκδηλώνει επίσημα την ικανοποίηση της και να προκαλεί άμιλλα. Οι ηθικές αμοιβές απονέμονται για ξεχωριστές πράξεις θάρρους και αυτοθυσίας, για υποδειγματική απόδοση στην υπηρεσία, για προσφορά εξαιρετικών υπηρεσιών και για υποδειγματική αφοσίωση στο καθήκον.

Στις ένοπλες δυνάμεις υπάρχουν διάφορες κατηγορίες ηθικών αμοιβών. Εκείνες που απονέμονται με Προεδρικά Διατάγματα (προαγωγή για ανδραγαθία, τα παράσημα των Ταγμάτων Αριστείας και άλλα μετάλλια) και εκείνες που απονέμονται με διαταγή: η Προεδρική ευαρέσκεια, ο έπαινος, η εύφημη μνεία, τα συγχαρητήρια, οι τιμητικές άδειες και η απονομή του βαθμού του υποδεκανέα στους έφεδρους οπλίτες.

Η εύφημη μνεία απονέμεται για όλους τους στρατιωτικούς από τους Διοικητές των Σωμάτων του Στρατού και ανώτερων κλιμακίων, καθώς επίσης και από τους Διοικητές Μεραρχιών και ισότιμων Σχηματισμών ή από τους

⁵⁶ US Department of Defense, «Military Personnel Human Resources Strategic Plan», Change 1, Washington 2002

Διοικητές Ταξιαρχιών και Ισοτίμων Σχηματισμών, ανάλογα με τον βαθμό των διακριθέντων. Τα συγχαρητήρια απονέμονται από τους Διοικητές Συγκροτημάτων και Διοικητές Μονάδων ή Ανεξάρτητων Υπομονάδων, ενώ η ονομασία Υποδεκανέα και οι τιμητικές άδειες, απονέμονται μόνο στους κληρωτούς οπλίτες για εξαιρετική επίδοση στην Υπηρεσία, για το ήθος και την αφοσίωση στο καθήκον.

Οι παραπάνω ηθικές αμοιβές απονέμονται μετά από την υποβολή ιεραρχικά, σ' αυτόν που έχει δικαίωμα απονομής, αιτιολογημένη πρόταση, όπου αναφέρονται με λεπτομέρειες τα περιστατικά και οι λόγοι που δικαιολογούν την απονομή. Για ορισμένες κατηγορίες αμοιβών, όπως η Προεδρική ευαρέσκεια, ο έπαινος, η εύφημη μνεία και τα συγχαρητήρια, η απονομή τους μπορεί να γίνει και χωρίς πρόταση, όταν, αυτοί που έχουν δικαίωμα απονομής, διαπιστώνουν από προσωπική αντίληψη στη διάρκεια επιθεωρήσεων ή με άλλο τρόπο, τα περιστατικά, που δικαιολογούν την απονομή.

Κάθε απονομή ηθικής αμοιβής κοινοποιείται με την Ημερήσια Διαταγή της Μονάδας, την επόμενη από την λήψη του σχετικού Προεδρικού Διατάγματος ή της διαταγής, ενώ όταν πρόκειται για παράσημα και μετάλλια, αυτά δίνονται στους αξιωματικούς και ανθυπασπιστές από το Διοικητή του αντίστοιχου σχηματισμού και στους οπλίτες από το Διοικητή της Μονάδας τους σε ειδική τελετή.

Ειδικότερα στα δεδομένα της Ελληνικής πραγματικότητας, όπου η κοινωνική και πολιτιστική κουλτούρα προωθεί μοναδικές παγκόσμια ανθρώπινες αξίες, όπως είναι το "φιλότιμο", η έννοια της ηθικής αμοιβής καθίσταται ακόμη πιο σημαντική. Θα μπορούσαμε να κατατάξουμε το

φαινόμενο των «συναισθηματικών κινήτρων» του Έλληνα Στρατιώτη, στη θεωρία του Ιταλού κοινωνιολόγου Vilfredo Pareto⁵⁷ (1848-1923), που υποστήριξε ότι η συλλογική συμπεριφορά των εργαζομένων θα έπρεπε να αποδοθεί σε συναισθηματικά κίνητρα και όχι σε λογικά, όπως υποστήριζαν άλλοι επιστήμονες. Βέβαια ο Pareto με τη θεωρία του αυτή αναφερόταν κυρίως στην ανασφάλεια και τους συναισθηματικούς φόβους των εργαζομένων για την πιθανή απώλεια της εργασίας τους (γεγονός στο οποίο απέδιδε τη συνδικαλιστική δραστηριότητα). Παρατηρούμε όμως ότι το αξίωμα «συναισθηματικά κίνητρα» μάλλον βρίσκει εφαρμογή και στην περίπτωση του Έλληνα Στρατιώτη, του οποίου η συνείδηση αξιολογεί σημαντικά την ηθική αμοιβή, άρα τον υποκινεί σε μεγάλο βαθμό, ίσως μεγαλύτερο από κάποια υλική αμοιβή (λογικό κίνητρο).

Οι ηθικές αμοιβές παράλληλα με την κοινοποίηση και απονομή στους ενδιαφερομένους, καταχωρούνται στα ατομικά έγγραφα των στρατιωτικών, είτε πρόκειται για εκείνες που απονέμονται με Προεδρικό Διάταγμα, είτε με διαταγή Διοικητή του σχηματισμού (ή ανώτερου κλιμακίου), είτε με διαταγή ξένης στρατιωτικής αρχής. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η απονομή μιας ηθικής αμοιβής και η γνωστοποίηση της σε μεγάλη μερίδα των ενόπλων δυνάμεων τονώνει το φρόνημα των διακριθέντων και τους αποζημιώνει για την προσπάθεια που κατά καιρούς κατέβαλαν, ενώ παράλληλα τους καθιστά πρότυπα προς μίμηση στους συναδέλφους τους, οι οποίοι καλούνται να καταβάλλουν ανάλογη προσπάθεια για να διακριθούν και εκείνοι⁵⁸.

Ένα άτομο με την εισαγωγή του στο στράτευμα ικανοποιεί μεγάλο μέρος των βιολογικών, κοινωνικών και των αναγκών ασφαλείας, αφού

⁵⁷ Πιπερόπουλος Γ, «Κοινωνιολογία», Εκδόσεις Ζηγός, Θεσσαλονίκη 1999, σελ 259

⁵⁸ Στρατιωτικός Κανονισμός 20-1, «Γενικός Κανονισμός Υπηρεσίας στο Στρατό», Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού, Αθήνα 1984, σελ 56

εξασφαλίζει την καταβολή μισθού, την παροχή περίθαλψης, κοινωνικές επαφές, καθώς και μέρος των αναγκών ψυχολογικής φύσεως. Οι ανάγκες εκτίμησης αποτελούν επομένως τις κυρίαρχες ανάγκες που θα πρέπει να ικανοποιηθούν. Επομένως, οι ηθικές αμοιβές, σαν επιβράβευση για την εκτέλεση ορισμένου έργου ή για την επίδειξη συγκεκριμένης συμπεριφοράς καλλιεργούν την αυτοεκτίμηση στα άτομα, προκαλούν την αναγνώριση από τρίτους και συνεπώς συμβάλλουν στην ικανοποίηση των αναγκών αναγνώρισης και συνάμα στην αύξηση της αποδοτικότητας⁵⁹.

Πέρα από τις ηθικές αμοιβές που αναφέραμε υπάρχουν πολλοί άλλοι τρόποι με τους οποίους καθίσταται δυνατή η κινητοποίηση των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, επομένως και του προσωπικού των ενόπλων δυνάμεων προκειμένου να βελτιωθεί η απόδοση και η συμπεριφορά του καθενός ξεχωριστά αλλά και όλων μαζί σαν σύνολο. Πρέπει όμως να υιοθετηθεί ένα σύστημα εξατομίκευσης και διαφοροποίησης της ανταμοιβής, αλλά και της ποινής που ερχόταν σε σύγκρουση με την πάγια παραδοσιακή τακτική του παρελθόντος, στο οποίο οι ατομικές περιπτώσεις γίνονταν αντιληπτές υπό το πνεύμα της ομοιομορφίας, επιφέροντας έτσι πολλές αλλαγές στην παραδοσιακή στρατιωτική κουλτούρα.

Η βασική αρχή που θα πρέπει να διέπει αυτή τη προσπάθεια είναι ο σεβασμός στην κοινωνική δικαιοσύνη και στις προσδοκίες του στρατιώτη. Μια εξατομικευμένη αντιμετώπιση απέναντι σε αυτό το ζήτημα αντιλαμβάνεται τις ιδιαιτερότητες του κάθε ατόμου, την συμπεριφορά του και την αντίληψη που διαμορφώνει ο καθένας μέσα στο περιβάλλον στο οποίο ζει και κινείται, διαφοροποιώντας τον από το σύνολο, χωρίς όμως να προωθεί τον

⁵⁹ Χυτήρης Λ, «Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001, σελ 157-160

ατομοκεντρισμό και τον εγωισμό που διασπούν την συνεκτικότητα του συνόλου, που αποτελεί σκοπό των ανταμοιβών.

Η καλλιέργεια ενός αισθήματος επιτυχίας δημιουργεί στον άνθρωπο μια ισχυρή εσωτερική ώθηση-θέληση να δείξει τον καλύτερο εαυτό του στην όποια προσπάθεια προκειμένου να φτάσει στο επίπεδο εκείνο που ο ίδιος αλλά και οι άλλοι θα το θεωρούσαν επιτυχία. Η πρόκληση της επιτυχίας αποτελεί για πολλούς ανθρώπους ισχυρό κίνητρο και ασφαλώς, όταν επιτυγχάνουν, αισθάνονται υψηλή ικανοποίηση, πράγμα που τους ωθεί στην επιδίωξη νέων ακόμη μεγαλύτερων επιτυχιών. Οι ηθικές αμοιβές στις ένοπλες δυνάμεις αποτελούν πραγματικά μια τέτοια πρόκληση. Η απονομή τους σε περιορισμένο αριθμό ατόμων κατά καιρούς σημαίνει ότι η απόκτηση τους και δύσκολα επιτεύξιμη είναι αλλά και ότι αποτελούν μια σημαντική τιμή που ξεχωρίζει τα άτομα στα οποία έχουν απονεμηθεί. Μέσω της επιβράβευσης, της αναγνώρισης αλλά και της θετικής αναπληροφόρησης (feedback), δηλαδή, το να γνωρίζει κανείς τις επιδόσεις του, καλλιεργείται η ανάγκη αναζήτησης της επιτυχίας από τον καθένα, με αποτέλεσμα να δημιουργείται και ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον που θα προωθήσει ακόμα περισσότερο την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα προς όφελος και του ίδιου του στρατού⁶⁰.

Το ίδιο αποτέλεσμα, τόσο όσον αφορά στην παραγωγικότητα όσο και στο αίσθημα αυτοπραγμάτωσης του στρατιωτικού, προσφέρει και η διαρκής παρακίνηση του ενδιαφέροντος προκειμένου να βγει από μια ρουτίνα που μόνο αρνητικές επιπτώσεις έχει. Συνεπώς, αν θέλουμε να μειώσουμε τη ρουτίνα ενός εργαζομένου-στρατιωτικού, χρειάζεται να μειώσουμε την

⁶⁰ Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ., «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Εκδόσεις Ανίκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ 85-95 και Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ 74-76

επανάληψη των εργασιών. Αυτό πρακτικά μπορεί να συμβεί με δυο τρόπους: πρώτον, μέσω της «εναλλαγής» των θέσεων εργασίας και, δεύτερον, μέσω του «εμπλουτισμού» της εργασίας των εργαζομένων. Εναλλαγή θέσεων σημαίνει αλλαγή της θέσης εργασίας ενός εργαζομένου σε τακτά ή μη τακτά χρονικά διαστήματα. Εμπλουτισμός της θέσης εργασίας σημαίνει να δώσουμε στον εργαζόμενο όσο γίνεται μεγαλύτερη ποικιλία διαφορετικών εργασιών-καθηκόντων, ώστε να χρησιμοποιεί περισσότερες γνώσεις και ικανότητες του. Αυτό τον κάνει να αισθάνεται πιο δημιουργικός και λιγότερη ρουτίνα. Επίσης, όσο πιο ολοκληρωμένες εργασίες αναθέτονται στους εργαζομένους, τόσο πιο ενδιαφέρουσες είναι γι' αυτούς, διότι κάνουν κάτι που το βλέπουν να ολοκληρώνεται ως αποτέλεσμα, και έτσι αισθάνονται την ικανοποίηση της δημιουργίας. Αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει ταυτότητα. Παράλληλα όμως θα πρέπει να καλλιεργείται και η αίσθηση στον εργαζόμενο ότι η εργασία του είναι σημαντική και προσφέρει κάτι με την επιτυχή ολοκλήρωσή της, ώστε να βρει νόημα σε αυτήν και να ικανοποιήσει και την ανάγκη του για αυτοεκτίμηση⁶¹.

Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου ο καθένας θα αισθάνεται ότι έχει δυνατότητες για προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντική για την πρόκληση μεγαλύτερης αυτοπεποίθησης και υψηλότερης αυτοεκτίμησης και αυτοσεβασμού, αποτελώντας παράλληλα και κίνητρο για κινητοποίηση επιδιώκοντας και την επαγγελματική εξέλιξη. Οι προοπτικές προαγωγών και γενικότερα επαγγελματικής εξέλιξης, αποτελούν κίνητρο σχεδόν για όλους, αν και στις ένοπλες δυνάμεις δεν ακολουθούν πάντα τον κανόνα της εξαιρετικής απόδοσης αλλά της συμπλήρωσης συγκεκριμένων

⁶¹ Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ, «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Εκδόσεις Ανίκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ 85-95 και Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ 85-95

χρόνων υπηρεσίας. Χάνεται όμως έτσι ο ανθρώπινος παράγοντας από την διαδικασία αυτή και καλλιεργείται στους στρατιωτικούς μια αντίληψη για την επαγγελματική εξέλιξη που περιορίζεται σε ένα αίσθημα προσμονής της επέλευσης του χρονικού σημείου που θα τον νομιμοποιήσει για την εξέλιξη αυτή χάνοντας έτσι το ουσιαστικό ενδιαφέρον για προσωπική κινητοποίηση⁶².

Ο σημαντικότερος όμως ίσως παράγοντας υποκίνησης / κινητοποίησης των εργαζομένων που αυξάνει την αποδοτικότητα συμβάλλοντας παράλληλα και στη βελτίωση των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στο στράτευμα, είναι η αναγνώριση της αξίας και της απόδοσης του καθένα ξεχωριστά αλλά και της ομάδας σαν σύνολο, επιδρώντας έτσι και στην ενίσχυση των κοινωνικών δεσμών μεταξύ των μελών της. Δυστυχώς είναι αλήθεια ότι ειδικά μέσα στο περιβάλλον των ενόπλων δυνάμεων δεν είναι δυνατόν να ικανοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό αυτή η εσωτερική ανάγκη των ανθρώπων για αναγνώριση, κυρίως λόγω της διάχυτης αίσθησης του καθήκοντος, καθώς και της αυστηρής ιεραρχίας που δεν επιτρέπει την ανάδυση της προσωπικότητας των κατώτερων στελεχών ενώπιον των προϊσταμένων τους (αλλά και το αντίστροφο ενίοτε), με αποτέλεσμα να περιορίζονται προσωπικά σχόλια που αποτελούν και τη σημαντικότερη επίδειξη αναγνώρισης.

Υπάρχει η παραδοχή ότι η προσπάθεια που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους εξαρτάται από την αντίληψη που έχουν για το ύψος των οικονομικών τους απολαβών και την αναγνώριση που θα τους αποδοθεί δημιουργώντας έτσι την αίσθηση ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται μόνο για τα ατομικά τους συμφέροντα και δεν νοιάζονται για αυτά του

⁶² Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ 76-78

στρατεύματος. Αυτή η παραδοχή έχει οδηγήσει τον στρατό στην υιοθέτηση πρακτικών που περιλαμβάνουν στενή εποπτεία και έλεγχο προκειμένου να εξασφαλιστούν συμπεριφορές συμβατές με τα συμφέροντα του στρατεύματος. Αυτήν την αντίληψη-παραδοχή την εκφράζει πλήρως αυτό που έλεγε ο Αμερικανός μεγαλοβιομήχανος Henry Ford: *«Εκείνο που η επιχείρηση χρειάζεται είναι δύο χέρια. Δυστυχώς, όμως, αυτά κουβαλούν μαζί τους και ένα σώμα»*⁶³.

Αυτή όμως η παραδοχή είναι εσφαλμένη καθώς οδηγεί σε ένα φαύλο κύκλο από τον οποίο δεν έχει μπορέσει να βγει ο στρατός επιβάλλοντας αυστηρούς αυστηρούς-γραφειοκρατικούς κανονισμούς, συστήματα ελέγχου, στενή εποπτεία από προϊσταμένους και υψηλές απαιτήσεις για συμμόρφωση. Με τον τρόπο αυτό όμως περιορίζεται η σχέση του εργαζόμενου με τον στρατό σε ένα νομικό συμβόλαιο, το οποίο προβλέπει συγκεκριμένη αμοιβή για συγκεκριμένο χρόνο και ίσως συγκεκριμένες επιδόσεις. Δημιουργούν, δηλαδή, ένα στεγανό περιβάλλον, το οποίο είναι ασφυκτικό, περιορίζει την αυτονομία της σκέψης και δράσης των ανθρώπων και καταστρέφει τη διάθεση για απόδοση και συνεχή βελτίωση. Σε ένα τέτοιο ασφυκτικό περιβάλλον, τα αισθήματα και οι συμπεριφορές των εργαζομένων είναι ανάλογες. Αισθάνονται ότι η επιχείρηση δεν τους εμπιστεύεται, ότι τους θεωρεί ένα περιοριστικό παράγοντα-κόστος, ότι τους βλέπει ανταγωνιστικά και κατά συνέπεια, στη στάση τους παρατηρείται η έλλειψη διάθεσης για ανάληψη ευθυνών, για πρωτοβουλίες, για δημιουργικότητα, η έλλειψη αίσθησης του «ανήκειν στον οργανισμό» και η διάθεση της δέσμευσης σ' αυτόν. Το αποτέλεσμα είναι να χρησιμοποιούν-αξιοποιούν τις ελάχιστες από τις

⁶³ Μπουραντάς Δ, «Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005, σελ 67-71

δυνατότητες που διαθέτουν και να προσφέρουν μόνο τις επιδόσεις εκείνες που απαιτούνται ώστε να είναι παραδεκτές με βάση πάντα το νομικό συμβόλαιο. Σε καμιά περίπτωση, όμως, δεν αισθάνονται εσωτερική παρακίνηση-ισχυρή θέληση να δώσουν το καλύτερο τους εαυτό, τις ιδέες, το πάθος, το μεράκι, τον ενθουσιασμό, το μυαλό, την καρδιά και την ψυχή τους. Οι οργανισμοί - επιχειρήσεις, διαπιστώνοντας αυτές τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων, επιβεβαιώνουν την αρχική τους παραδοχή του στεγανού περιβάλλοντος, προκαλώντας έτσι ακόμα πιο αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων - στρατιωτικών, στα πλαίσια ενός δυναμικού φαύλου κύκλου.

Αυτή η παραδοχή για τους ανθρώπους από την πλευρά του στρατού και ο συνεπαγόμενος τρόπος αντιμετώπισης τους μπορεί να μη δημιουργούσε προβλήματα σε παλαιότερες εποχές όπου δεν υπήρχε ευαισθητοποίηση αναφορικά με τον ανθρώπινο παράγοντα και οι ανθρώπινες σχέσεις μέσα στα πλαίσιά του αποτελούσαν μια πολυτέλεια που σπάνια υπερνικούσε την αυστηρότητα, στη σημερινή εποχή όμως αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα στην εξέλιξη και στον αναγκαίο εκμοντερνισμό των ενόπλων δυνάμεων. Στη σημερινή κοινωνία της γνώσης, της αγοράς των ιδεών, των ονείρων και των καινοτομιών, οι εργαζόμενοι αποτελούν πηγή δημιουργίας, επιχειρηματικότητας και ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων που μόνο μέσα σε ένα περιβάλλον φιλικό προς τον άνθρωπο και την ιδιαιτερότητά του μπορούν να λειτουργήσουν.

Επικοινωνία και Συμπεριφορά στις Ένοπλες Δυνάμεις από την Οπτική της Ψυχολογίας

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο περιβάλλον των ενόπλων δυνάμεων δεν είναι αντικείμενο μελέτης μόνο της Κοινωνιολογίας αλλά και της Ψυχολογίας, η οποία εξετάζει και όλες τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σε ένα ιδιαίτερο πεδίο κοινωνικής συμβίωσης όπως είναι αυτό που εξετάζουμε. Κλάδος της Ψυχολογίας είναι και η Κοινωνική Ψυχολογία και ειδικότερα η Διομαδική Ψυχολογία που εξειδικεύεται στις σχέσεις των ατόμων μέσα στο εσωτερικό τυπικών ή άτυπων κοινωνικών ομάδων. Η Διομαδική Ψυχολογία δίνει την δυνατότητα σ' αυτόν που διαχειρίζεται ευαίσθητο ανθρώπινο δυναμικό να γνωρίσει, όχι μόνο τα ατομικά αισθήματα ή τα συνειδησιακά δίκτυα ενός εκάστου ατόμου, αλλά και την διατομική τους αλληλεπίδραση, τη διαντίδρασή τους, όπως είναι ο επιστημονικός όρος του συγκεκριμένου πεδίου⁶⁴.

Η εισαγωγή του ατόμου σε ένα περιβάλλον με ιδιαίτερους κοινωνικούς κανόνες που δεν υπάρχουν στην πολιτική ζωή αποτελεί μια ψυχική δοκιμασία, καθώς εντάσσεται στην στρατιωτική πραγματικότητα που χαρακτηρίζεται από δεδομένα στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά με την λειτουργία του στρατού, που προέρχονται από τον πολιτισμό της πολιτικής κοινωνίας. Η Διατομική Ψυχολογία γνωρίζει αυτά τα στερεότυπα και καλείται να τα χρησιμοποιήσει προς όφελος του στρατού τηρώντας πάντοτε όμως τις ισορροπίες ανάμεσα στις ανάγκες του στρατού και αυτές του ατόμου. Καθοδηγεί έτσι τον διοικούντα να υιοθετήσει μια δημιουργική στάση απέναντι στους συγκρουσιακούς αυτούς παράγοντες αμβλύνοντας τις όποιες αντιθέσεις

⁶⁴ Παπαστάμου Σ, «Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006

ενδεχομένως να παρουσιαστούν τονίζοντας το ομαδικό πνεύμα και επιδιώκοντας την σύσφιγξη των ανθρωπίνων σχέσεων.

Τα στερεότυπα υφίστανται συνήθως χωρίς να εξωτερικεύονται, γεγονός που επιδρά αρνητικά και στις σχέσεις μεταξύ των ομάδων. Δεν αποτελούν άλλωστε χαρακτηριστικό μικρών περιθωριακών ομάδων αλλά αποτελούν ένα εγγενές χαρακτηριστικό της ίδιας της συγκρότησης της ομάδας. Οι αξίες μιας ομάδας ανθρώπων είναι διαμορφωμένες και θεωρούνται από τα μέλη της ως θετικές, με αποτέλεσμα να απορρίπτεται οτιδήποτε βρίσκεται εκτός των κοινώς αποδεκτών ορίων. Το κόστος του αρνητικού στερεότυπου και της προκατάληψης είναι τόσο ψυχικό όσο και υλικό. Παρότι η στρατιωτική λειτουργία ενοποιεί τις ξεχωριστές κοινωνικές ομάδες που εντάσσονται στο στρατιωτικό σύστημα, οι προκαταλήψεις και τα αρνητικά στερεότυπα δεν παύουν να υφίστανται στο εσωτερικό του ψυχικού πυρήνα πολλών ατόμων και ενδέχεται να υπονομεύσουν την ενοποιητική λειτουργία του στρατιωτικού γίνεσθαι. Η διατήρηση τέτοιων στερεοτύπων αναιρεί τη δυνατότητα ανάπτυξης της προσωπικότητας, συνύπαρξης και δημιουργίας φιλικών ή κοινωνικών σχέσεων. Η κοινωνική αυτή λειτουργία είναι επιζήμια για την στρατιωτική λογική, καθώς δημιουργεί στεγανά στο εσωτερικό της στρατιωτικής δομής, στεγανά που συνδέονται με την αναξιοκρατία και την επιλεκτική συμπεριφορά στελεχών του στρατεύματος προς άλλα.

Η Κοινωνική Ψυχολογία και η γνώση των πορισμάτων της είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς περιλαμβάνει και την μελέτη των διαπροσωπικών σχέσεων στο επίπεδο των δύο ατόμων που αποτελούν σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης και των

κοινωνικών σχέσεων μέσα σε μια ομάδα. Η σχέση του αξιωματικού και του στρατιώτη, ή αλλιώς του ανώτερου και του κατώτερου για παράδειγμα είναι ιδιαίτερα λεπτή και στην σύγχρονη στρατιωτική πραγματικότητα έχει εξατομικευθεί. Πολλοί κοινωνικοί ψυχολόγοι έχουν φθάσει στο σημείο να μην μιλούν απλά για αυτά καθαυτά τα άτομα, αλλά για τις λεγόμενες «δυναμικές σχέσεις» (dyadic factors) που τείνουν να υπερβούν την απομονωτική μελέτη της ατομικότητας από την πλευρά της ψυχολογίας ή της ψυχανάλυσης, και να ανάγουν την κοινωνική διαδικασία στην αλληλεπίδραση των υποκειμένων μεταξύ τους⁶⁵.

Οικοδομείται έτσι μια σχέση μεταξύ του διοικούντος και όλων των επιμέρους ατόμων που τίθενται υπό την καθοδήγησή του. Οδηγούμεστε έτσι από την Διατομική στην Διομαδική Ψυχολογία μέσω της εναρμόνισης των ατομικότητων, καθορίζοντας την ισορροπία ανάμεσα στην εμπειρική αυθεντία του διοικούντος και την αυτόβουλη πειθαρχία του διοικουμένου. Η οικοδόμηση σχέσεων αλληλοεκτίμησης και εμπιστοσύνης ανάμεσα στον Διοικητή και το ανθρώπινο δυναμικό που διευθύνει είναι η ασφαλέστερη οδός για την δημιουργική αξιοποίηση της πειθαρχίας που απαιτείται για την ευόδωση των λειτουργικών σκοπών του στρατεύματος, λαμβάνοντας όμως υπόψη και την ατομική ψυχολογία του καθενός. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται υπακοή χωρίς όμως να χρωματίζεται αρνητικά⁶⁶.

Και ο αξιωματικός όμως που δίδει διαταγές και απαιτεί υπακοή και πειθαρχία, οφείλει με την σειρά του να διέπεται από το στοιχείο της πειθαρχησης στον κοινωνικό κανόνα της ευθύνης, δηλαδή της υπεύθυνης και σύννομης με τους νόμους της πολιτείας και του στρατού αντίληψης του

⁶⁵ Delamater J, «Handbook of Social Psychology», Madison WI 2006, σελ. 350

⁶⁶ Tajfel H, «Social Psychology of Intergroup Relations», Ann. Rev. Psychology, 33:1-39, USA 1982

λειτουργήματος του και του κοινωνικού ρόλου που καλείται να παίξει στην διαπαιδαγώγηση του νεαρού πολίτη που εντάσσεται στο στράτευμα. Σημαντικό προς αυτήν την κατεύθυνση είναι το στοιχείο της εμπέδωσης στον υφιστάμενο της λογικής ότι και ο ίδιος αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα της αλυσίδας της διοίκησης. Τα πορίσματα της Κοινωνικής Ψυχολογίας, και ιδιαίτερα της διατομικής ψυχολογίας, είναι σημαντικά για την διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού εντός της στρατιωτικής πραγματικότητας. Ο αξιωματικός σε συνεργασία με τον ψυχολόγο δύνανται να βοηθήσουν σημαντικά την αποφυγή της αντικοινωνικής συμπεριφοράς του ατόμου κατά την διάρκεια της στρατιωτικής εκπαίδευσης.

Αποδεικνύεται έτσι ότι η αποτελεσματική διοίκηση του «Ανθρώπινου Δυναμικού» αποτελεί καίριο παράγοντα για την ατομική και ομαδική σταθερότητα εντός του Στρατού με την πολύπλευρη αξιοποίηση όλων εκείνων των ζωτικών δυνάμεων που διατίθενται για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων του στρατεύματος, χωρίς αυτή η αξιοποίηση να αποβαίνει αρνητική για την ψυχική ιδιοσυστασία, την αξιοπρέπεια και την ηθική αυτονομία του ίδιου του «Ανθρώπινου Δυναμικού».

Επίλογος

Η σημασία της επικοινωνίας και των ανθρωπίνων σχέσεων στην οργάνωση, λειτουργία και αποτελεσματικότητα ευτυχώς έχει γίνει αντιληπτή και έτσι συνεχώς παρατηρούνται προσπάθειες ενεργοποίησης από την μεριά όλων των στρατών όλων των δημοκρατικών κρατών για την βελτίωσή τους.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των Αμερικανικών Ενόπλων Δυνάμεων που αντιλαμβάνομενες την προσοχή που πρέπει να δώσουν στις

ανθρώπινες σχέσεις μέσα στο στρατό δημιούργησαν το Army Human Relations Action Plan που περιλάμβανε πολυάριθμες πρωτοβουλίες προκειμένου να προωθήσουν και να βελτιώσουν τις ανθρώπινες σχέσεις μέσα στα πλαίσια λειτουργίας των ενόπλων δυνάμεων. Η βελτίωση του επιπέδου της υπάρχουσας ηγετικής φυσιογνωμίας των ανώτερων στελεχών σε συνδυασμό με την δημιουργία ενός αισθήματος εμπιστοσύνης, αξιοπρέπειας και σεβασμού ήταν από τις προτεραιότητες του πλάνου που διαμόρφωσαν. Η εκπαίδευση των στρατιωτών σε μικρές ομάδες με εμπειριστατωμένη ενημέρωση γύρω από ζητήματα φυλετικά, σχέσεις μεταξύ των φύλων και σεβασμού στην ιδιαιτερότητα, αποτέλεσαν τη βάση της προσπάθειας αυτής που αποσκοπούσε στην ενίσχυση των δεσμών μεταξύ των μελών τους και τη συνειδητοποίηση των στοιχείων που τους ενώνουν σχηματίζοντας μια συνεκτική κοινωνική ομάδα⁶⁷.

Όντας στην αυγή του 21^{ου} αιώνα, οι κοινωνικές ομάδες ακόμη αναζητούν ιδανικά στερεότυπα για να συμβαδίσουν με τη ραγδαία εξελικτική πορεία του "κυκλώνα" της παγκοσμιοποίησης. Τα στερεότυπα⁶⁸ όμως αλλάζουν ταχύτατα, καθώς αλλάζουν τα δεδομένα και οι καταστάσεις, όχι μόνο σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού αλλά και σε ατομικό επίπεδο, όπου επίσης συντελούνται καθοριστικές αλλαγές και διεργασίες. Ίσως είναι πλέον καιρός να δούμε αυτές τις αναγκαίες αλλαγές στην κουλτούρα της κοινωνικής ομάδας των ενόπλων δυνάμεων, μέσα από ένα επιστημονικό πρίσμα που θα διασφαλίσει σύγχρονα λειτουργικά στερεότυπα.

⁶⁷ Industry Group 91, «Caring, Teamwork, Training Improve Army Human Relations», Regulatory Intelligence Data, December 1998

⁶⁸ Πιπερόπουλος Γ, «Κοινωνιολογία», Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 1999 σελ 345

Ειδικά σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου ο πληθυσμός ακόμη παρουσιάζει μεγάλη εθνική ομοιογένεια, μάλλον διευκολύνεται η προώθηση των ανθρωπίνων σχέσεων μεταξύ των υπηρετούντων στις ένοπλες δυνάμεις. Στοχεύοντας σε μια σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα, θα βελτιωθεί όχι μόνο το επίπεδο των παρερχομένων υπηρεσιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, αλλά και οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των Ελλήνων στρατιωτικών, εισάγοντας έτσι τις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις σε μια νέα εποχή όπου ο ανθρώπινος παράγοντας καλείται να διαδραματίσει εξέχοντα ρόλο στις κοινωνικές και πολιτικο-οικονομικές εξελίξεις στο εγγύς μέλλον.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

- 1/ Καζάζη Μ, *Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία*, Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1995
- 2/ Κανελλόπουλος Χ, *Ο Ανθρώπινος Παράγων στη Βιομηχανία*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 1993
- 3/ Καφφές Γ, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 1999
- 4/ Καφφές Γ, *Τι είναι ο Πόλεμος; Κοινωνιολογία της Βίας και του Πολέμου*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 2008
- 5/ Κέφης Β, *Το Μάνατζμεντ των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών – Συστηματική Προσέγγιση των Επιδράσεων στην Ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1998
- 6/ Μπουραντάς Δ, *Ηγεσία – Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005
- 7/ Ξηροτύρη - Κουφίδου Σ, *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Εκδόσεις Ανίκουλα, Θεσσαλονίκη 1997
- 8/ Παπαστάμου Σ, *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006
- 9/ Πιπερόπουλος Γ, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 1999
- 10/ Πιπερόπουλος Γ, *Επικοινωνώ άρα Υπάρχω*, Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2004
- 11/ Προφέτης Γ, *Εισαγωγή στο Μάνατζμεντ: Κέρδη και Άνθρωποι*, Εκδόσεις Systema, Θεσσαλονίκη 1993
- 12/ Τσακίρης Θ, *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, ΣΕΥΠ - ΑΤΕΙ Πάτρας 2007

13/ Τσαούσης Δ, *Χρηστικό Λεξικό Κοινωνιολογίας*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1984

14/ Χυτήρης Λ, *Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1/ Alexandrou A, *Human Resource Management in the British Armed Forces: Investing in the Future*, London 2000

2/ Cooley Ch H, *Human Nature and Social Order*, New York 1964

3/ Delamater J, *Handbook of Social Psychology*, Madison WI 2006

4/ Fischbein E, Fischbein H, *The Intuitive Sources of Probabilistic Thinking in Children*, Springer 1980

5/ Huntington S, *The Soldier and the State: The Theory and Practice of Civil-Military Relations*, Cambridge, Harvard University Press 1957

6/ Janowitz M, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York 1960

7/ Marshall SLA, *Men Against Fire*, New York 1968

8/ Machiavelli N, *Il Principe (Ο Ηγεμόνας)*, Μετάφραση Βίτσος Δ, Εκδόσεις Περίπλους, Αθήνα 2003

9/ Moskos C, *Military Sociology in USA (Η Στρατιωτική Κοινωνιολογία στην Αμερική)*, Μετάφραση Σμοκοβίτης Δ, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1996

Ξενόγλωσση Αρθρογραφία

- 1/ Dandeker C, *New Times for the Military: Sociological Remarks on the Changing Role and Structure of the Armed Forces of the Advanced Societies*, The British Journal of Sociology, Vol. 45, No. 4, UK, December 1994
- 2/ Goldman N, *The Changing Role of Women in the Armed Forces*, The American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 4, USA, January 1973
- 3/ Gresle F, *The Military Society, Its Future Seen through Professionalization*, Éditions OPHRYS et Association Revue Française de Sociologie, No. 46, FR 2005
- 4/ Janowitz M, Shils E, *Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht of World War II*, Military Conflict, London 1975
- 5/ King A, *The Word of Command: Communication and Cohesion in the Military*, Armed Forces and Society 36, USA, July 2006
- 6/ Rosen L, Durand D, Bliese P, Halverson R, Rothberg J, Harrison N, *Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio*, Armed Forces and Society 22, No 4, USA, Summer 1996
- 7/ Segal DR, Wechsler-Segal M & Eyre DP, *Social Construction of Peacemaking in America*, Sociological Forum 7 (1), New York, March 1992
- 8/ Tajfel H, *Social Psychology of Intergroup Relations*, Ann. Rev. Psychology, 33:1-39, USA 1982

Θεσμικά Κείμενα και Μελέτες

- 1/ Γιωτάκος Ο, *Αυτοκτονικότητα και Χρήση Ψυχοδραστικών Ουσιών σε Νεοσύλλεκτους: Συγκριτική Μελέτη 2001-2002*, 414 Στρατιωτικό Νοσοκομείο Ψυχικών Νοσημάτων, Αθήνα 2005
- 2/ Εγχειρίδιο Εκστρατείας 181-1, Διοίκηση και Ηγεσία, Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού, Αθήνα 1988
- 3/ Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης για τα Ναρκωτικά, *Κατάσταση των Ναρκωτικών και των Ουνοπνευματωδών στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2006
- 4/ Ζαφειρίδης Φ, *Τοξικομανία ή Εξάρτηση από Φαρμακευτικές Ουσίες. Το Πρόβλημα της Χρήσης Ναρκωτικών. Η Ψυχολογική, Κοινωνική και Νομική Άποψη*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1989
- 5/ Σμοκοβίτης Δ, *Ο Ρόλος της Στρατιωτικής Κοινωνιολογίας στην Ελλάδα - Προβλήματα και Μελλοντικές Προοπτικές*, Στρατιωτική Επιθεώρηση, Μάιος - Ιούνιος 2006
- 6/ Στρατιωτικός Κανονισμός 20-1, Γενικός Κανονισμός Υπηρεσίας στο Στρατό, Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού, Αθήνα 1984
- 7/ Field Manual 22-100, *Military Leadership*, US Department of the Army, Washington 1990
- 8/ Industry Group 91, *Caring, Teamwork, Training Improve Army Human Relations*, Regulatory Intelligence Data, December 1998
- 9/ Systems, Applications & Products AG, *Human Resource Management*, Walldorf, December 1999
- 10/ US Army Series Publications, *Army Regulation 600, Personnel – General*, Washington, 2003

11/ US Department of Defense, *Military Personnel Human Resources Strategic Plan*, Change 1, Washington, 2002

12/ US Office of Personnel Management, *Strategic Human Resources Management, Aligning with the Mission*, Washington, September 1999