



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικό και Καποδιστριακό
Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΜΜΕ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος:

**Κοινωνική ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα σήμερα:
ψυχοκοινωνική διαχείριση των απειλών για την ενδο-ομάδα**

Της Μαρίας Κουλούρη
Α.Μ.: 998320136023

Επιβλέποντες καθηγητές: Νικόλαος Χρηστάκης, Πατρίτσια Γερακοπούλου

ΑΘΗΝΑ 2018

Περίληψη

Η παρούσα εργασία ερευνά τη συγκρότηση της ψυχοκοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων στο πλαίσιο των σημερινών οικονομικοκοινωνικών συνθηκών. Το θέμα προσεγγίζεται από την οπτική της Κοινωνικής Ψυχολογίας, καθόσον τα άτομα συγκροτούν την αντίληψη του εαυτού τους και της θέσης τους στον κόσμο μέσα από την αλληλεπίδραση ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) έχει ασχοληθεί εκτενώς με τον αυτοκαθορισμό του ατόμου με βάση τις κοινωνικές ομάδες στις οποίες κατηγοριοποιείται, και έχει εξειδικευθεί περαιτέρω στην εφαρμογή στους οργανισμούς (Mael & Ashforth, 1989, 1992). Παρουσιάζει, επομένως, ενδιαφέρον η διερεύνηση της λειτουργίας του εν λόγω θεωρητικού πλαισίου στη διαμόρφωση της ψυχοκοινωνικής ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου, ιδιαίτερα στις συνθήκες της σημερινής ελληνικής πραγματικότητας. Το μέτρο της διαθεσιμότητας, σχετικό με την άρση της μονιμότητας στο δημόσιο, απασχολεί την παρούσα εργασία ως προς το αν βιώθηκε ως απειλή και επηρέασε την εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους και την ομάδα τους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με την ποιοτική μέθοδο και τη διεξαγωγή ημιδομημένων συνεντεύξεων με δώδεκα δημοσίους υπαλλήλους, μονίμους και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, με τουλάχιστον δεκαετή υπηρεσία, οι οποίοι δεν επλήγησαν άμεσα από το μέτρο της διαθεσιμότητας. Η εργασία δομείται σε τρία μέρη. Η θεωρητική πλαισίωση βασικών όρων και εννοιών, όπως δημόσιος υπάλληλος, μονιμότητα, διαθεσιμότητα, αλλά και κοινωνική ταυτότητα, ταυτότητα σε οργανωσιακές δομές και απειλές στην ταυτότητα, παρουσιάζεται στο πρώτο μέρος. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται μεθοδολογικά εργαλεία και περιορισμοί της έρευνας και στο τρίτο, παρουσιάζονται και συζητούνται τα ερευνητικά δεδομένα, ενώ στα συμπεράσματα οι διαπιστώσεις της έρευνας συνοψίζονται και συσχετίζονται με το θεωρητικό πλαίσιο.

Λέξεις κλειδιά: δημόσιος υπάλληλος, κοινωνική ταυτότητα, απειλές ταυτότητας, ταυτότητα σε οργανισμούς, οικονομική κρίση, μονιμότητα, μέτρο της διαθεσιμότητας.

Abstract

This paper investigates the construction and experience of the civil servants' social identity particularly within the current socioeconomic context in Greece. The issue is examined from the viewpoint of Social Psychology, as individuals construct their concept of self and their place in the world through the interplay of both social and psychological aspects of life. The social identity theory (Tajfel & Turner, 1979) has extensively studied the way the individual determines itself based on the social groups it is categorized in, while the theory has been further extended to its implementation in organizations (Mael & Ashforth, 1989, 1992). In this light, the investigation of how the theories in question work in the construction of the civil servants' social identity is considered of interest, particularly in the context of the Greek circumstances of today. The paper also examines whether the governmental redundancy measures, which relate to the issue of abolishment of the permanent employment for civil servants, have been experienced as a threat to their identity and have changed their self-image as well as their image of their intergroup. The paper is structured in three chapters. The theoretical framework of basic term and concepts, such as civil servant, permanent employment, redundancy, but also social identity, identity in organizations and identity threats, is presented in the first chapter, while in the second chapter, the methodology of research and its restrictions are analyzed. The third chapter presents and discusses the qualitative data collected and in the conclusions the general findings of the research are summarised and related to the theoretical framework.

Key words: civil servant, social identity, identity threats, identity in organizations, economic crisis, permanent employment, redundancy measures

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	9
<i>1.1. Λειτουργικοί ορισμοί και προϋποθέσεις της δημοσιούπαλληλικής ιδιότητας στην Ελλάδα</i>	9
1.1.1 Ορισμός και ιστορία της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων	10
1.1.2 Το μέτρο της διαθεσιμότητας	13
1.1.3. Νεωτερικότητα και μετανεωτερικότητα στο ελληνικό κράτος και η θέση του δημοσίου υπαλλήλου	19
1.1.4. Ερευνητικές προσεγγίσεις της ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα σήμερα	26
<i>1.2. Κοινωνική ταυτότητα, απειλές και εργασία</i>	31
1.2.1 Εαυτός, ταυτότητα και κοινωνική ταυτότητα	31
1.2.2 Κοινωνική ταυτότητα και οργανωσιακές δομές	41
1.2.3 Απειλές στην ταυτότητα	48
1.2.4 Επιπτώσεις της μετανεωτερικότητας στην εργασία	53
1.2.5. Όψεις περιθωριοποίησης του ατόμου ως συνέπεια της απώλειας της εργασίας	57
<i>1.3. Ερευνητικός στόχος και ερευνητικά ερωτήματα</i>	60
2. ΜΕΘΟΔΟΣ	63
2.1. Συμμετέχοντες	66
2.2 Υλικό – Διαδικασία	71
2.3 Ανάλυση	72

2.4 Περιορισμοί	74
3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ	78
3.1. Νοηματοδότηση ταυτότητας	78
3.1.1 Μονιμότητα	81
3.1.2 «Εμείς» και «εμείς»: η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για την ενδοομάδα	85
3.1.3 «Παλιοί» και «νέοι» δημόσιοι υπάλληλοι: μια σύγκρουση ταυτότητας	90
3.1.4 Ο κοινωνικός ρόλος του δημοσίου υπαλλήλου	93
3.1.5 Τα κακώς κείμενα του δημοσίου: ενδοσκόπηση και προτάσεις	99
3.1.6 «Εμείς» και οι «άλλοι»: Η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τις εξωομάδες	104
3.1.7 Οι «άλλοι» και «εμείς»: οι δημόσιοι υπάλληλοι ως αντικείμενο στοχοποίησης	115
3.2. Απειλές στην ταυτότητα	121
3.2.1 Νοηματοδότηση και ψυχοκοινωνική διαχείριση του μέτρου της διαθεσιμότητας ως φαντασιακή απειλή για την ενδοομάδα	124
3.2.2 Οι συνέπειες της κρίσης	140
3.2.3 Αρνητικές αναπαραστάσεις για την νεοελληνική ταυτότητα	146
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	151
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	168
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	179
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I: Οδηγός συνέντευξης	182
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II: Πίνακας κωδικοποίησης της θεματικής ανάλυσης	185
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III: Απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις	194

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η διερεύνηση της συγκρότησης της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων στο πλαίσιο της οικονομικής κατάστασης, στην οποία έχει περιέλθει η Ελλάδα από το 2010 και έπειτα. Διερευνάται, επίσης, ο τρόπος με τον οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι νοηματοδοτούν, σε επίπεδο ταυτότητας και ομάδας, το μέτρο της διαθεσιμότητας, όπως εφαρμόστηκε, με διάφορες μορφές, κατά τα έτη 2011-2014, υπό το πρίσμα του γεγονότος ότι το μέτρο αυτό γεννούσε ζήτημα άρσης της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία θεωρούνταν μέχρι του σημείου τούτου ένα απαράβατο κεκτημένο δικαίωμα. Το έναυσμα για την παρούσα έρευνα προέκυψε από τη βιβλιογραφική μελέτη των θεωριών συγκρότησης του εαυτού και της ταυτότητας, εστιάζοντας στη θεωρία της **κοινωνικής ταυτότητας** (Tajfel & Turner, 1979). Η μελέτη του θεωρητικού πλαισίου ενεργοποίησε το προσωπικό ενδιαφέρον, λόγω της ιδιότητας της ερευνήτριας ως δημοσίου υπαλλήλου, εκτιμάται, ωστόσο, ότι το ερευνητικό θέμα παρουσιάζει και επιστημονικό ενδιαφέρον ως μια πρωτογενής έρευνα που αναζητά πώς διαμορφώνεται η κοινωνική ταυτότητα στο οργανωσιακό πλαίσιο του ελληνικού δημοσίου σήμερα, καθώς και πώς οι δημόσιοι υπάλληλοι διαχειρίζονται ψυχοκοινωνικά τις απειλές στην ταυτότητα, και ειδικότερα τη φαντασιακή απειλή του μέτρου της διαθεσιμότητας, σε σχέση με την ενδοομάδα. Καθώς το θέμα της ανασυγκρότησης της δημόσιας διοίκησης είναι πάντα επίκαιρο, πολύ περισσότερο στην σημερινή εποχή όπου το δημόσιο αγαθό υφίσταται συστηματική υποβάθμιση προς χάριν της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, η διερεύνηση των σκέψεων και των συναισθημάτων των ίδιων των υπαλλήλων σχετικά με τη δημοσιοϋπαλληλική τους ιδιότητα, των ερμηνειών τους σε φαινόμενα παθογένειας του δημοσίου και των βιωμάτων τους ως υπάλληλοι – κυρίως εντός των πρόσφατων οικονομικοκοινωνικών

συνθηκών – εκτιμάται ότι έχει την αξία της στη συζήτηση για τη διαμόρφωση θετικών πολιτικών για τη δημόσια διοίκηση. Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά το μέτρο της διαθεσιμότητας, το ενδιαφέρον εστιάζει στο κατά πόσο η εφαρμογή του άλλαξε την εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους, αλλά και την εικόνα που πιστεύουν ότι οι άλλοι έχουν γι' αυτούς.

Στο ζήτημα της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων αναμένεται, με βάση τη θεωρία των Tajfel και Turner (1979), ότι η κοινωνική κατηγοριοποίηση, ταύτιση και σύγκριση των μελών της ενδοομάδας δημιουργούν μεροληψία στον τρόπο που βλέπουν οι δημόσιοι υπάλληλοι την ομάδα τους, αναδεικνύοντας τα θετικά της χαρακτηριστικά απέναντι στις άλλες ομάδες, ώστε να αντλούν το επιθυμητό αίσθημα αξίας. Εκτιμάται, λοιπόν, για το συγκεκριμένο της παρούσας εργασίας, ότι αξίζει να διερευνηθεί η κοινωνική κατηγοριοποίηση, ταύτιση και σύγκριση των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία συγκρότησης της κοινωνικής τους ταυτότητας και πώς επηρεάζουν τη διαδικασία αυτή παράγοντες, όπως η εικόνα των άλλων, οι επιπτώσεις της οικονομικής κατάστασης και των εφαρμοζόμενων πολιτικών, αλλά και οι απειλές στην ταυτότητα που σχετίζονται με τη μετάβαση στη μετανεωτερικότητα.

Περαιτέρω, αρκετές έρευνες (Green, 2015. Nella, Panagopoulou, Galanis, Montgomery & Benos, 2015. Rajani, Giannakopoulos, & Filippidis, 2016) έχουν γίνει γύρω από τους παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική ανασφάλεια, από τις οποίες διαπιστώνεται η θετική συσχέτισή της με τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζομένου, την αντίληψή του για την ικανότητά του να βρει άλλη εργασία, αλλά και με τα τυπικά προσόντα που διαθέτει. Αξίζει να σημειωθεί ότι το αίσθημα της επαγγελματικής ανασφάλειας μπορεί να μην αφορά οπωσδήποτε στην απειλή απώλειας εξ ολοκλήρου της θέσης εργασίας, αλλά μιας πτυχής της εργασίας ή ορισμένων χαρακτηριστικών αυτής (Green, 2011). Έτσι, ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η διερεύνηση του αν το

θέμα της εργασιακής ανασφάλειας απασχολεί τους δημοσίους υπαλλήλους, ιδιαίτερα, μάλιστα, έπειτα από την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας.

Για τις ανάγκες της εν λόγω έρευνας επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα, η οποία επιτρέπει την εις βάθος διερεύνηση του αντικειμένου, δεδομένου ότι η ταυτότητα αποτελεί μια διαδικασία που θεμελιώνεται στη σκέψη και την πράξη των ανθρώπων και η συγκρότησή της αποτελεί σε μεγάλο βαθμό ζήτημα νοήματος, υποκειμενικού βιώματος και αλληλόδρασης (Jenkins, 2004/2007).

Στα κεφάλαια που ακολουθούν επιχειρείται η θεωρητική και ερευνητική προσέγγιση του θέματος. Στο πρώτο κεφάλαιο, το οποίο αποτελείται από δύο μέρη, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας, όπως καταγράφηκε από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας. Στο πρώτο μέρος δίνονται οι λειτουργικοί ορισμοί και γίνεται μία ιστορική αναδρομή στο πώς εξελίχθηκε η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και ο θεσμός της μονιμότητας, με ιδιαίτερη αναφορά στο μέτρο της διαθεσιμότητας και στις ποικίλες μορφές με τις οποίες εφαρμόστηκε. Έμφαση δίνεται επίσης στη διαμόρφωση του ελληνικού κράτους στη νεωτερικότητα / μετανεωτερικότητα και πώς αυτή διαμορφώνει τη θέση του δημοσίου υπαλλήλου.

Παρουσιάζονται ακόμη υπάρχουσες έρευνες σχετικά με την εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους και την εικόνα των άλλων γι'αυτούς . Στο δεύτερο μέρος, αναπτύσσεται η θεωρία γύρω από την έννοια της ταυτότητας και κυριότερα της κοινωνικής ταυτότητας, επισημαίνοντας ξεχωριστά την κοινωνική ταυτότητα σε οργανωσιακές δομές. Αναπτύσσονται, επίσης, θεωρητικές προσεγγίσεις γύρω από τις απειλές της ταυτότητας, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της νεωτερικότητας και μετανεωτερικότητας. Μεθοδολογικά θέματα αναλύονται στο δεύτερο κεφάλαιο, όπου καταγράφονται οι λόγοι για τους οποίους για την παρούσα εργασία επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος έρευνας και οι συνεντεύξεις βάθους ως εργαλείο συλλογής των ποιοτικών

δεδομένων, αλλά και συζητούνται οι περιορισμοί που ανέκυψαν στη διεξαγωγή της ερευνητικής διαδικασίας. Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την παρουσίαση και συζήτηση των αποτελεσμάτων βάσει των θεματικών αξόνων της έρευνας με άμεσες αναφορές στο περιεχόμενο των συνεντεύξεων βάθους. Τέλος, στα συμπεράσματα διαπιστώνεται η συγκρότηση μιας, σε μεγάλο βαθμό, αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας στην κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ αναδεικνύονται θέματα που ανέκυψαν μέσα από την παρούσα ερευνητική διαδικασία, όπως η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και η συγκρότηση της ελληνικής ταυτότητας μέσα στο πλαίσιο της σύγχρονης οικονομικοκοινωνικής πραγματικότητας, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενα μελλοντικών ερευνών.

1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.1. Λειτουργικοί ορισμοί και προϋποθέσεις της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τον ορισμό των Ακριβοπούλου και Ανθόπουλος (2015), οι **δημόσιοι υπάλληλοι** είναι φυσικά πρόσωπα που συνδέονται με το κράτος με σχέση αμειβόμενης εξαρτημένης εργασίας, αποτελούν έμμεσα όργανα του κράτους και συνδέονται με αυτό προαιρετικά, δηλαδή χωρίς υπηρεσιακό ή πειθαρχικό καταναγκασμό. Η σχέση εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων κατοχυρώνεται βάσει των άρθρων 103 και 104 του Συντάγματος, ενώ ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 3528/2007, όπως ισχύει), προκειμένου για τους τακτικούς δημόσιους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους, του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Ν. 3584/2007, όπως ισχύει), προκειμένου για τους υπαλλήλους Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμού, καθώς και από τις διατάξεις του Προεδρικού Διατάγματος 410/1988, όπως ισχύει, για τους υπαλλήλους Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ). Επισημαίνεται, περαιτέρω,

ότι «η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου συνιστά πολιτικό δικαίωμα αντίστοιχο με αυτό του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι» (2015, σ. 84), λόγος για τον οποίο για την απονομή της είναι αναγκαία η ύπαρξη ελληνικής ιθαγένειας, με ορισμένες εξαιρέσεις που απορρέουν από την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ η νομική υπόστασή του εξαρτάται άμεσα από την τήρηση όλων των νόμιμων προϋποθέσεων για τον διορισμό του (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

1.1.1 Ορισμός και ιστορία της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων

Η **μονιμότητα** είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της κοινωνικής κατηγορίας¹ των δημοσίων υπαλλήλων και ένας από τους βασικούς λόγους επιθυμίας ένταξης σε αυτήν (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998). Στο διοικητικό δίκαιο η μονιμότητα ορίζεται ως «*σύνολο εγγυήσεων*», συνταγματικά ή νομοθετικά κατοχυρωμένων, οι οποίες προστατεύουν τους υπαλλήλους του δημοσίου από τις αυθαιρεσίες της εκτελεστικής εξουσίας, ιδίως σε ό,τι αφορά την υπηρεσιακή τους κατάσταση και τη δυνατότητα απόλυσής τους (Παναγοπούλου, 1986,

¹ Η έννοια της κατηγορίας είναι γνωστή από τον Allport (1954) στη μελέτη του για την προκατάληψη, εννοώντας με αυτήν ένα σύνολο συνεκτικών μεταξύ τους ιδεών που σχηματίζονται στον ανθρώπινο νου προκειμένου να διευκολύνουν την αναγνώριση στην καθημερινή ζωή πραγμάτων με κοινές ιδιότητες και χαρακτηριστικά. Αντλώντας από αυτήν την ιδέα ο Tajfel (1982) αναφέρεται στη διαδικασία κοινωνικής κατηγοριοποίησης σχετικά με τη συμπεριφορά των ομάδων, κατά την οποία το κοινωνικό περιβάλλον συνίσταται σε κατηγορίες βάσει διακριτικών χαρακτηριστικών που χωρίζουν τη μία κατηγορία από την άλλη. Ο Jenkins (2004/2007) επισημαίνει ότι η κοινωνική κατηγοριοποίηση συνεπάγεται τη δημιουργία σχέσης μεταξύ των μελών της κατηγορίας ακόμα κι αν αυτά δεν γνωρίζονται μεταξύ τους. Διακρίνει δε την κατηγορία από την ομάδα ως προς το γεγονός ότι η κατηγορία είναι κοινωνικά κατασκευασμένη και δεν σημαίνει απαραίτητα την αυτοαναφορά των μελών της. Υπό την έννοια αυτή οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να θεωρηθούν κοινωνική κατηγορία στο βαθμό που σχετίζονται μεταξύ τους όχι μόνο βάσει του κοινού χαρακτηριστικού της απασχόλησής τους από το κράτος, αλλά και βάσει χαρακτηριστικών, συχνά στερεοτυπικά προσδιορισμένων, τα οποία έχουν νοηματοδοτηθεί με έναν ιδιαίτερο τρόπο στην ελληνική κοινωνία ή, όπως αναφέρει η Wetherell, έχουν δημιουργήσει μια «*κοινωνική ιστορία*» (2004, σ. 300). Οι πελατειακές σχέσεις διοίκησης – πολιτικής εξουσίας, η διαμόρφωση πολιτικού κλίματος στη βάση των προσλήψεων στο δημόσιο, οι διεκδικήσεις και τα εργασιακά δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων κ.λπ. αποτελούν παράγοντες που διαμόρφωσαν ολόκληρα κομμάτια της ελληνικής κοινωνικής και πολιτικής ιστορίας, τοποθετώντας το δημόσιο υπάλληλο σε μια ιδιαίτερη κατηγορία με σημαντικό ρόλο στο κοινωνικό γίνεσθαι.

σ.15). Η κατοχύρωση αυτή κρίθηκε από τον συνταγματικό νομοθέτη απαραίτητη λόγω του στρεβλού ανταγωνισμού που χαρακτήριζε το ελληνικό πολιτικό σύστημα ήδη από την ίδρυση του νεοελληνικού κράτους. Σύμφωνα με τον Αλεξιάδη (1994), ο διορισμός δημοσίων υπαλλήλων κυρίως με πολιτικά κριτήρια, είχε ως αποτέλεσμα μαζικές μετακινήσεις και απολύσεις υπαλλήλων με την κάθε εναλλαγή κυβέρνησης, καθώς οι εκάστοτε κυβερνώντες επεδίωκαν την κατάληψη των δημοσίων θέσεων από ομοϊδεάτες και όχι από πολιτικούς αντιπάλους τους. Ως συνέπεια αυτού, ο δημοσιοϋπαλληλικός κόσμος γρήγορα άρχισε να αξιώνει την κατοχύρωση της μονιμότητας ως εγγύηση ενάντια στις διώξεις και την κρατική αυθαιρεσία, προκειμένου και η κρατική μηχανή να λειτουργεί ανεπηρέαστη από τις πολιτικές ή/και καθεστωτικές αλλαγές (Αλεξιάδης, 1994). Όμως η μονιμότητα δεν συνεπάγεται και ισοβιότητα, παρά για πολύ συγκεκριμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, όπως λ.χ. οι δικαστικοί λειτουργοί. Αυτό σημαίνει ότι ο υπάλληλος θεωρείται μόνιμος για όσο χρόνο υφίσταται η οργανική θέση την οποία κατέχει («απλή μονιμότητα») ή η υπηρεσία στην οποία υπηρετεί («αυξημένη μονιμότητα»). Η κατάργηση της θέσης ή της υπηρεσίας συνεπάγεται και την αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης του υπαλλήλου (Παναγοπούλου, 1986, σ.15-16).

Όπως, εξάλλου, τεκμαίρεται από το άρθρο 103 του Συντάγματος, αλλά και από τις σχετικές διατάξεις (Π.Δ. 410/1988), το προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ²) για κάλυψη οργανικών θέσεων στο δημόσιο, στους ΟΤΑ³ και στα νομικά πρόσωπα αυτών, καλύπτεται με ανάλογο τρόπο, όπως οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, ως προς τις διαδικασίες πρόσληψης, τα θεμελιώδη καθήκοντα, τα υπηρεσιακά δικαιώματα και τους περιορισμούς που ισχύουν. Ειδικότερα δε για τη λύση της εργασιακής σχέσης των υπαλλήλων ΙΔΑΧ προβλέπονται οι ίδιες προϋποθέσεις που ισχύουν και για τους

² ΙΔΑΧ : Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου

³ ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

μονίμους υπαλλήλους, γεγονός που σημαίνει πως, πρακτικά, και το προσωπικό ΙΔΑΧ απολαμβάνει όλα τα προνόμια της μονιμότητας που ισχύουν για τους τακτικούς υπαλλήλους του δημοσίου (Π.Δ. 410/1998, άρθρα 46 και 52).

Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων κατοχυρώθηκε συνταγματικά για πρώτη φορά με το Σύνταγμα του 1911 (άρθρο 102), όπως αναφέρει η Παναγοπούλου (1986). Σύμφωνα με τον εμπνευστή της μονιμότητας Ελευθέριο Βενιζέλο, το μέτρο δεν αποσκοπούσε στην προσωπική ικανοποίηση των λειτουργών, αλλά θεσμοθετήθηκε για να εξασφαλισθεί η σταθερότητα της δημόσιας διοίκησης, που υπηρετούσε τον λαό, και η οποία είχε ανάγκη από ένα σταθερό ανθρώπινο δυναμικό με επαγγελματική εμπειρία και ηθική συνείδηση (Μαθιουδάκης, 2014).

Με το πραξικόπημα της 21^{ης} Απριλίου 1967, μια από τις πρώτες νομοθετικές ενέργειες ήταν η άρση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Στα χρόνια της δικτατορίας έγιναν εκτεταμένες εκκαθαρίσεις στον δημόσιο τομέα, καταργήθηκε η δυνατότητα των υπαλλήλων να προσφεύγουν στο Συμβούλιο Επικρατείας για να προσβάλουν την απόλυσή τους και θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα απομάκρυνσης από το δημόσιο όσων δεν ήταν πολιτικά προσκείμενοι στο καθεστώς (Τάχος, 1981).

Μετά την πτώση της δικτατορίας, το πρώτο μεταπολιτευτικό Σύνταγμα του 1975 επανέφερε την ισχύ της μονιμότητας, καταργώντας κάθε διάταξη που επέτρεπε τη θέση σε διαθεσιμότητα πολιτικών αντιφρονούντων (Χρυσόγονος, 2006). Ο θεσμός της μονιμότητας προστατεύεται και από το ισχύον Σύνταγμα (αναθεώρηση 2008), όπου στο άρθρο 103 προβλέπεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται σε νομοθετημένες οργανικές θέσεις και παραμένουν μόνιμοι εφόσον οι θέσεις αυτές εξακολουθούν να υφίστανται. (Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008, άρθρο 103).

Η συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων παρέχει εγγυήσεις για την απρόσκοπτη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, καθώς σκοπός των δημοσίων υπαλλήλων είναι να εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον και η άσκηση των καθηκόντων τους δεσμεύεται από κανόνες ηθικής και δεοντολογίας (Σκουρής & Τάχος, 1996).

1.1.2 Το μέτρο της διαθεσιμότητας

Το πρώτο μνημόνιο (Ν. 3845/2010) που υπογράφηκε από την ελληνική κυβέρνηση το 2010 άλλαξε τις υφιστάμενες συνθήκες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Σαν πρώτο βήμα στο δημόσιο τομέα, εφαρμόστηκαν περικοπές στο μισθό των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ, σαν δεύτερο βήμα, ξεκίνησε μια συστηματική προσπάθεια μείωσης του αριθμού τους. Από τη στιγμή που το μέτρο περιορισμού των προσλήψεων, με εφαρμογή της αναλογίας μίας πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις (Ν. 3986/2011, άρθρο 37, παρ. 1) θεωρήθηκε αναποτελεσματικό για την άμεση μείωση του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων, εφαρμόστηκαν περαιτέρω μέτρα, τα οποία, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, συνοψίζονται στον όρο «**διαθεσιμότητα**», και περιλαμβάνουν τις μορφές που αναλύονται παρακάτω.

Η θέση σε διαθεσιμότητα δεν είναι καινούριο μέτρο, καθόσον ήδη από τον Υπαλληλικό Κώδικα του 1999 (Ν. 2683/1999, άρθρο 99) προβλεπόταν η δυνατότητα θέσης υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα, είτε λόγω ασθένειας είτε λόγω κατάργησης της θέσης του. Αντίστοιχη πρόβλεψη υπάρχει και στον ισχύοντα Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων (Ν. 3528/2007, άρθρα 99 και 101), όπου ρητά αναφέρεται η θέση σε διαθεσιμότητα υπαλλήλου του οποίου καταργείται η θέση, με δυνατότητα, ωστόσο, μετάταξης σε άλλη οργανική θέση, ώστε ο υπάλληλος να μην απολυθεί. Η απόλυση πάντως προβλέπεται σαφώς στην περίπτωση

που παρέλθει ένα έτος από τη διαθεσιμότητα, χωρίς ο υπάλληλος να έχει επανέλθει στην υπηρεσία ή να έχει μεταταχθεί. Προβλέπεται, επίσης, η αυτοδίκαιη θέση σε αργία και η δυνητική θέση σε αργία για πειθαρχικά παραπτώματα (Ν. 3528/2007, άρθρα 103 και 104), καθώς και η απόλυση σε περιπτώσεις πειθαρχικής ποινής, σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας ή άλλης ακαταλληλότητας, και σε περίπτωση κατάργησης της θέσης (Ν. 3528/2007, άρθρο 152).

Παρ' όλα αυτά, το μέτρο της διαθεσιμότητας, όπως εφαρμόστηκε σαν αποτέλεσμα της πολιτικής των μνημονίων, επιβάλλοντας την άμεση συρρίκνωση του δημοσίου τομέα, θεωρήθηκε όχι μόνο κάτι πρωτόγνωρο, αλλά, για πολλούς, και αρκετά ανελαστικό. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται από την ύπαρξη δικαστικών αποφάσεων (ΣτΕ Ολομέλεια 3354/2013), στις οποίες η εφαρμογή του μέτρου, στις ποικίλες εκφάνσεις του, κρίθηκε αντισυνταγματική και διατάχθηκε η ακύρωσή του. Η νομική αρθρογραφία της εποχής (Παναγιωτίδου, 2013. Κολλύρης, 2013) επικεντρώνει την αντισυνταγματικότητα του μέτρου σε δύο βασικά σημεία: αφενός στο ότι η κατάργηση θέσεων πρέπει να έχει ως σκοπό την αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης και κάθε εφαρμογή παρόμοιου μέτρου θα πρέπει να ακολουθεί μια επισταμένη αξιολόγηση τόσο των αναγκών των δημοσίων υπηρεσιών, όσο και της εργασιακής απόδοσης κάθε υπαλλήλου, και, αφετέρου, ότι δεν ελήφθη καθόλου υπόψη ο τρόπος πρόσληψης των υπαλλήλων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα, μεγάλο μέρος των οποίων είχαν εισέλθει στη δημοσιοϋπαλληλική κοινότητα με αντικειμενικά κριτήρια και διαγωνισμούς της αρμόδιας συνταγματικά κατοχυρωμένης ανεξάρτητης αρχής (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού - ΑΣΕΠ⁴). Ως εκ τούτου, η εφαρμογή του μέτρου θεωρήθηκε ότι έθιγε ακροθιγώς τις αρχές της

⁴ Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) συστάθηκε με τον Ν. 2190/1944 (ΦΕΚ 28/Α/3-3-1994), ως η ανεξάρτητη αρχή της οποίας αρμοδιότητα είναι η εφαρμογή των νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή προσωπικού για τους φορείς του δημοσίου τομέα.

αξιοκρατίας και της αναλογικότητας που το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει ρητά (Παναγιωτίδου, 2013. Κολλύρης 2013).

Για την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας που εφαρμόστηκε κατά την περίοδο 2011-2014, εκτός από τα προβλεπόμενα στις κείμενες διατάξεις είδη, θεσμοθετήθηκαν και νέες μορφές, καλύπτοντας κατ' αυτόν τον τρόπο μια ευρεία γκάμα δημοσίων υπαλλήλων. Πιο συγκεκριμένα, στον όρο «διαθεσιμότητα», που χρησιμοποιείται στην παρούσα εργασία, περιλαμβάνονται οι εξής περιπτώσεις:

- **Πλεονάζον προσωπικό** νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (**εργασιακή εφεδρεία**) (Ν. 3986/2011 άρθρο 37 παρ. 7). Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου δήλωναν το προσωπικό το οποίο θεωρούσαν πλεονάζον, το οποίο λάμβανε για 12 μήνες το 60% του βασικού μισθού του και στο διάστημα αυτό είχε τη δυνατότητα είτε να μεταφέρεται σε φορείς του δημοσίου που έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν πρόσθετο προσωπικό, σε ποσοστό 10% των ετήσιων προβλεπόμενων προσλήψεων⁵, είτε να επιλέγεται σε θέσεις ορισμένου χρόνου, σε ποσοστό 30% των εκάστοτε προκηρυσσόμενων θέσεων, είτε να προηγείται για την κάλυψη θέσεων μερικής απασχόλησης του δημοσίου, είτε να αποχωρεί οικειοθελώς με βάση κάποιο ειδικό πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.
- **Προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα** (Ν. 4024/2011 άρθρο 33), σύμφωνα με την οποία οι υπάλληλοι που συμπλήρωναν στο τέλος του 2013 τριάντα πέντε έτη υπηρεσίας και το 55^ο έτος της ηλικίας τους, απολύονταν αυτοδικαίως και οι θέσεις τους καταργούνταν. Έως της συμπλήρωσης της 35ετίας και του ορίου ηλικίας, στους υπαλλήλους αυτούς θα

⁵ Θα πρέπει σε σχέση με την πρόβλεψη αυτή να διευκρινιστεί ότι με την παρ. 2 του άρθρου 37 του Ν. 3986/2011, οι προβλεπόμενες προσλήψεις κατ' έτος από το έτος 2011 έως το 2015 δεν μπορούσαν να υπερβαίνουν τον λόγο 1 προς 5, ήτοι μία πρόσληψη για κάθε 5 αποχωρήσεις για κάθε φορέα και ειδικότερα τον λόγο 1 προς 10 για το έτος 2011.

καταβάλλονταν το 60% του βασικού μισθού, χωρίς καμία επιπλέον αμοιβή, αποδοχές ή επιδόματα.

- **Υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά** υπαλλήλων σε άλλες υπηρεσίες του δημοσίου (Ν. 4093/2012, Κεφάλαιο Ζ. Υποπαράγραφος Ζ.1.) , σε κενές οργανικές θέσεις της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας εκπαίδευσης (εφόσον ο υπάλληλος κατείχε τα απαιτούμενα προσόντα), καθώς επίσης και σε θέσεις κατώτερης κατηγορίας (με τη συναίνεση του υπαλλήλου). Η υποχρεωτική μετακίνηση γινόταν κατόπιν αιτιολογημένου αιτήματος του αρμόδιου υπουργού, το οποίο εγκρινόταν από τριμελές συμβούλιο⁶, και ανακοινωνόταν στους υπαλλήλους που, κατά την κρίση της υπηρεσιακής μονάδας, πληρούσαν τις προϋποθέσεις για μετάταξη ή μεταφορά, χωρίς να ζητείται η σύμφωνη γνώμη τους, παρά μόνον ως προς την επιθυμία τους να υπαχθούν σε θέση κατώτερης κατηγορίας. Η μη αποδοχή της υποχρεωτικής μετάταξης ή μεταφοράς σήμαινε την αυτοδίκαιη απόλυση του υπαλλήλου.
- **Διαθεσιμότητα** (Ν. 4093/2012, Κεφάλαιο Ζ. Υποπαράγραφος Ζ.2) στην οποία τίθενται μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού οι θέσεις των οποίων καταργούνται. Το μέτρο αυτό εφαρμόστηκε συγκεκριμένα για τις ειδικότητες Σχολικών Φυλάκων, των κλάδων της Δημοτικής Αστυνομίας και μιας σειράς κλάδων Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ν. 4172/2013, Μέρος Τρίτο, άρθρα 80, 81 και 82). Για το προσωπικό που τέθηκε σε διαθεσιμότητα με τις διατάξεις αυτές,

⁶ Τριμελές συμβούλιο του άρθρου 5 παρ. 3 του Ν. 4024/2011, του οποίου αρμοδιότητα είναι η εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών του φορέα προέλευσης και του φορέα υποδοχής, προκειμένου για την υποχρεωτική μετακίνηση προσωπικού. Το συμβούλιο αυτό συγκροτείται, με απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, από Αντιπρόεδρο ή Πρόεδρο Τμήματος του ΑΣΕΠ, ο οποίος προεδρεύει, και από δύο προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών.

προβλεπόταν η υποχρεωτική μετακίνηση σε θέσεις άλλων κλάδων και ειδικοτήτων του δημοσίου, μέσα από διαδικασία ένταξης σε πίνακα κατάταξης από το ΑΣΕΠ, βάσει τυπικών προσόντων και άλλων οριζόμενων με υπουργικές αποφάσεις κριτηρίων. Επίσης, με το άρθρο 90 του ίδιου νόμου, δημιουργούνταν οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας λόγω κατάργησης θέσεων και σε άλλες υπηρεσίες του δημοσίου, πράγμα που εφαρμόστηκε με μεταγενέστερες υπουργικές αποφάσεις για θέσεις του κλάδου ΔΕ Διοικητικού οκτώ πανεπιστημίων της χώρας⁷, καθώς και για θέσεις Προσωπικού Καθαριότητας του Υπουργείου Οικονομικών και άλλες ειδικότητες και θέσεις Υπουργείων⁸ (Ν. 4172/2013, Υ.Α. ΔΙΠΙΔΔ/Β.2./3/οικ.22274/ 9-8-2013).

Σχετικός με το μέτρο της διαθεσιμότητας θεωρήθηκε και ο νόμος ο οποίος τροποποιούσε τη βαθμολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία της ετήσιας υπηρεσιακής αξιολόγησής τους, αφού θεωρήθηκε από τους εργαζομένους ως ένα μέτρο αναξιοκρατικής αντιμετώπισης, το οποίο θα λειτουργούσε ως δικαιολογία για να πραγματοποιούνται στο μέλλον ευκολότερα απολύσεις. Με τον νόμο 4250/2014 (άρθρο 20, παράγραφοι 1 και 3) καθορίζονταν ποσοστώσεις ανά κλίμακα βαθμολόγησης των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα, ήτοι: με τους βαθμούς 9 έως 10 βαθμολογούνταν έως και 25% των υπαλλήλων, με τους βαθμούς 7 έως 8 έως και 60% των υπαλλήλων και με τους βαθμούς 1 έως 6 ποσοστό 15% των υπαλλήλων. Η βαθμολογία 1 έως 6 αναφερόταν, σύμφωνα με το άρθρο 8 του προεδρικού διατάγματος 318/1992, το οποίο ο εν λόγω νόμος αντικατέστησε, σε υπαλλήλους από εντελώς ακατάλληλους έως καλούς αλλά με ανάγκη συστηματικής βοήθειας. Υπό το πρίσμα αυτό, το 15% των

⁷ Σχετική η υπ' αριθμ. 139550/Β2/30-9-2013 «Εγκύκλιος εφαρμογής διατάξεων διαθεσιμότητας Διοικητικού Προσωπικού Πανεπιστημίων».

⁸ Σχετικό το από 17-9-2013 Δελτίο Τύπου Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

υπαλλήλων κάθε οργανικής μονάδας στην κάθε δημόσια υπηρεσία θα έπρεπε υποχρεωτικά να κριθούν μέτριοι έως κακοί υπάλληλοι.

Η επαγγελματική ανασφάλεια των δημοσίων υπαλλήλων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα ήταν ένα πολύ αρνητικό συναίσθημα που βιώθηκε από χιλιάδες εργαζομένους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι που τέθηκαν, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, σε διαθεσιμότητα ήρθαν αντιμέτωποι με μια νέα πραγματικότητα και χρειάστηκε να επαναπροσδιορίσουν τα μελλοντικά σχέδια, τα δικά τους και της οικογένειάς τους, στα νέα δεδομένα. Η θέση σε διαθεσιμότητα σήμαινε αβεβαιότητα και ανασφάλεια, αλλά σήμαινε και άμεσες μειώσεις αποδοχών, που δημιουργούσαν σοβαρά πρακτικά, αλλά και ψυχολογικά, προβλήματα στην πλειονότητα των υφισταμένων το μέτρο υπαλλήλων. Η έρευνα των Economou, Madianos, Peppou, Patelakis και Stefanis (2012) κατέγραψε υψηλά ποσοστά κατάθλιψης στην Ελλάδα της κρίσης και συσχέτισή τους με τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι την περίοδο αυτή. Από την έρευνα, επίσης, των Simou και Koutsogeorgou (2014), για τις επιπτώσεις της οικονομικής και επαγγελματικής ανασφάλειας στον τομέα της υγείας και ψυχικής υγείας, διαπιστώνεται αύξηση της βίας και μικροεγκληματικότητας, αλλά και των ποσοστών κατάθλιψης και αυτοκτονιών, χαρακτηρίζοντας τα φαινόμενα που παρατηρήθηκαν στην Ελλάδα στα χρόνια της κρίσης άκρως ανησυχητικά.

1.1.3. Νεωτερικότητα και μετανεωτερικότητα στο ελληνικό κράτος και η θέση του δημοσίου υπαλλήλου

Τα τελευταία επτά με οκτώ χρόνια της ελληνικής ιστορίας διακρίνονται από δραματικές αλλαγές στις οικονομικοκοινωνικές και πολιτικές συνθήκες της χώρας και χαρακτηρίζονται, τουλάχιστον κατά την πρώτη τριετία της περιόδου αυτής, από την εφαρμογή σκληρών μέτρων

λιτότητας, κοινωνικές αναταραχές και κρίση πολιτικών θεσμών. Εξ αφορμής αυτής της κατάστασης πολλά έχουν γραφτεί και ειπωθεί στον εγχώριο και διεθνή δημόσιο λόγο για τις αιτίες της κρίσης, παρουσιάζοντας τα γεγονότα ως συνέπειες ενός ατελούς εκσυγχρονισμού του κράτους που διακρίνεται από διαφθορά και πολιτική κουλτούρα πελατειακών σχέσεων, αφενός, και της σύγκρουσης εξωχώριων συμφερόντων που, ωστόσο, υποστηρίζονται από τις εγχώριες ελίτ και το πολιτικό σύστημα, αφετέρου. Συχνά τίθεται, επίσης, το ερώτημα κατά πόσο έγινε ποτέ η Ελλάδα ένα ευρωπαϊκό κράτος, υπονοώντας ότι η ευρωπαϊκότητα όχι μόνο είναι συνώνυμη της νεωτερικότητας, αλλά και ότι εκπροσωπείται αποκλειστικά από τις χώρες του ευρωπαϊκού βορρά (Τριανταφυλλίδου, Γρώπα & Κούκη, 2013).

Από την ίδρυσή του το νέο ελληνικό κράτος εισήχθη με τεχνητό τρόπο στην ευρωπαϊκή νεωτερικότητα, υιοθετώντας δυτικές αρχές και πρότυπα χωρίς να έχουν προϋπάρξει οι μετασχηματισμοί που οδήγησαν τα δυτικά κράτη στην κατεύθυνση αυτή (Τριανταφυλλίδου, Γρώπα & Κούκη, 2013). Για τους Μελά και Παπαμιχαήλ (2016), η καθιέρωση του βασιλευόμενου κοινοβουλευτισμού, της καπιταλιστικής κοινωνικής διαστρωμάτωσης, ακόμα και η διαμόρφωση της εθνικής συνείδησης και ταυτότητας, αποτελούν ενδείξεις της αγωνίας του νεοσύστατου ελληνικού κράτους να ταυτιστεί με και να αναγνωριστεί από τη δύση, τη στιγμή που η ελληνική κοινωνία δεν είχε πάψει ποτέ να είναι βαθιά παραδοσιακή. Ο Herzfeld διατυπώνει την άποψη ότι η ελληνική νεωτερική ταυτότητα συγκροτείται στη βάση αντιθετικών δυνάμεων «ομοιότητας και διαφοράς, ή ενσωμάτωσης και αποκλεισμού» (1995, σ. 18) προς την ευρωπαϊκή ταυτότητα, η οποία διεκδικεί τον τίτλο του πνευματικού απογόνου της αρχαίας Ελλάδας και για την οποία το νέο ελληνικό κράτος είναι καταδικασμένο να άγεται μεταξύ ευρωπαϊκής δύσης και οθωμανικής ανατολής και, συνεπώς, να θεωρείται κατώτερο από τους «πραγματικούς Ευρωπαίους του σήμερα» (ό.π. σ. 20). Το πείσμα της ελληνικής ταυτότητας να

στηρίζει τη γενετική της επιβεβαίωση στη σχέση με τον αρχαίο κόσμο, εξοβελίζοντας οτιδήποτε ξένο προς αυτόν και ιδιαίτερα οτιδήποτε δημιουργούσε συνειρμούς με την ανατολή, αποσκοπεί στην αποτίναξη αυτής της κατωτερότητας, αλλά ταυτόχρονα την εγκλωβίζει σε μια αμφιθυμία που κυμαίνεται από την πλήρη αποδοχή έως την πλήρη εχθρότητα απέναντι στη δυτική ηγεμονία. (Herzfeld, 1995). Απαρχής, επομένως, η ελληνική νεωτερική ταυτότητα είναι σύμφυτη με αντιφάσεις, οι οποίες, σύμφωνα με τους Μελά και Παπαμιχαήλ (2016), είναι εμφανείς και στα ποικίλα δίπολα (αυτόχθονες-ετερόχθονες, εκσυγχρονιστές-κρατιστές, βενιζελικοί-αντιβενιζελικοί, εθνικόφρονες-κομμουνιστές) που τη συνόδευσαν σε όλη την πορεία της συγκρότησής της έως και τη Μεταπολίτευση, εμποδίζοντας τη γέννηση μιας συλλογικής συνείδησης. Οι περίοδοι της ουσιαστικής ανάπτυξης στην οικονομία, αλλά και του εκσυγχρονισμού του κράτους – μεσοπόλεμος και δεκαετία του 1960– διακόπηκαν βίαια από πολέμους και δικτατορίες αναστέλλοντας την ομαλή κοινωνική εξέλιξη και διατηρώντας πολλές από τις αγκυλώσεις του παρελθόντος. Στα διαλείμματα αυτά ανάκαμψης, τα μονίμως εγκλωβισμένα στον αγώνα της επιβίωσης μεσαία και χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα, υιοθετούν μια αντίληψη για την προσωπική ανέλιξη που στηρίζεται όχι σε κάποια συλλογική προσπάθεια, αλλά στην ανεξάρτητη ατομική δράση, καθιστώντας την ταξικότητα μια παρωχημένη ιδεοληψία που ανέκοπτε την κοινωνική κινητικότητα (Μελάς & Παπαμιχαήλ, 2016).

Στις δεκαετίες που σηματοδοτούν την έλευση της μετανεωτερικότητας στο ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο, δηλαδή, σύμφωνα με τον Μπαμπανάση (2012), από τη δεκαετία του 1970 και μετά, οι οποίες για την Ελλάδα συμπίπτουν με την Μεταπολίτευση, ο Βούλγαρης επισημαίνει ότι το ελληνικό κράτος αναπτύχθηκε ως «περιφερειακό» σε μία διάκριση κέντρου – περιφέρειας του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, γεγονός στο οποίο συνέτεινε και η επταετής

δικτατορία, αφού διαφοροποιούσε σε ένα ακόμη σημείο την «ελληνική περίπτωση» από τη σταθερή δημοκρατική πορεία των δυτικών κρατών (Βούλγαρης, 2008, σ. 8). Απομακρυσμένο από ένα παραγωγικό μοντέλο ανάπτυξης, το μεταπολιτευτικό κράτος χαρακτηρίστηκε υπερτροφικό και αντιπαραγωγικό, ενσωματώνοντας τις μάζες στα αστικά κόμματα με πελατειακές σχέσεις, αντί της κοινωνικής κινητικότητας που διαμορφώνουν οι ανταγωνιστικές ταξικές σχέσεις κεφαλαίου-εργασίας των δυτικοευρωπαϊκών κρατών. Όπως υποστηρίχθηκε από τον Μουζέλη (1996, όπως αναφέρεται στο Τριανταφυλλίδου, Γρώπα & Κούκη, 2013) η πελατειακή και λαϊκιστική πολιτική κουλτούρα, που αναπτύχθηκε από το 1974 και μετά, συνέτεινε στην διαιώνιση της ευνοιοκρατίας, με την απονομή προνομίων στους ημετέρους, είτε μέσω επικλήσεων της δικαιοσύνης, της ελευθερίας και της προόδου, είτε μέσω μιας ρητορικής ανάπτυξης βασισμένης αόριστα στις αρετές του ελληνικού λαού, οι οποίες, όπως αναλύθηκε από τον Τσουκαλά (1993, όπως αναφέρεται στο Τριανταφυλλίδου, Γρώπα & Κούκη, 2013), πήγαζαν από την ιστορία και όχι από τις πολιτισμικές και υλικές προσπάθειες του λαού. Ταυτόχρονα, η καπιταλιστική οικονομία και οι κοινωνικές σχέσεις που επικράτησαν ως δείγματα εκσυγχρονισμού δεν συνοδεύτηκαν από αντίστοιχη κοινωνική ηθική, με συνέπεια την υιοθέτηση μιας οικονομικής και κοινωνικής συμπεριφοράς που υπολείπεται σε εργασιακό ήθος, σε προσωπική αξιοπιστία και σε σεβασμό στην έννοια του συλλογικού και καλλιέργησε μια αντίληψη ότι ο κάθε πολίτης είχε δικαίωμα να οικειοποιηθεί όποιους πόρους του δημόσιου τομέα είχε τη δυνατότητα, χωρίς να οφείλει τίποτε ως αντάλλαγμα. Η ανάπτυξη και η ευημερία αποτέλεσαν έννοιες άρρηκτα συνυφασμένες με έναν άκρατο ατομικισμό, τον οποίο κάλυπτε ο μανδύας ενός ιδιότυπου δικαιώματος που πήγαζε από την ελληνικότητα και την ελληνική ιστορική αξία, χωρίς το πολιτειακό ήθος να αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση (Τσουκαλάς, 1995, όπως αναφέρεται στο Τριανταφυλλίδου, Γρώπα & Κούκη, 2013).

Για τους Μελά και Παπαμιχαήλ (2016) η Μεταπολίτευση είναι η περίοδος κατά την οποία η ελληνική κοινωνία εμφανίζει όλα τα μετανεωτερικά στοιχεία της δύσης, ενσωματωμένα, ωστόσο, με έναν τρόπο υβριδικό, που εμπεριέχει μεγάλες δόσεις υπερβολής και διαστρέβλωσης. Ειδικά η δεκαετία του 1980 αντανακλά μια αγωνιώδη προσπάθεια της ελληνικής κοινωνίας να προλάβει τις εξελίξεις της δύσης που έχουν πραγματοποιηθεί και πραγματοποιούνται εδώ και δεκαετίες. Η συγκυριακότητα, ο κατακερματισμός των πολιτικών «ατομικής αυτοπραγμάτωσης» (2016, σ.184), η επιδίωξη της «ποιότητας ζωής» (ό.π. σ. 185) και ο καταναλωτισμός διαμορφώνουν τη νέα ταυτότητα του Έλληνα, ως μια πράξη χειραφέτησης από τους ταξικούς περιορισμούς του παρελθόντος. Η κοινωνία διαχωρίζεται μεταξύ των υποστηρικτών της ελευθερίας της αγοράς και του παγκόσμιου ανταγωνισμού και αυτών που παραμένουν προσκολλημένοι στην ασφάλεια του κρατισμού και της αποφυγής του ρίσκου. Η ιδιωτική πρωτοβουλία εξαιρείται, αλλά στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στις παροχές του δημοσίου, το οποίο, παρ' όλα αυτά θεωρείται παρωχημένο (Μελάς & Παπαμιχαήλ, 2016). Όπως επισημαίνει ο Βούλγαρης (2006), το κράτος αποτέλεσε έναν ισχυρό μοχλό εκσυγχρονισμού, αλλά απέτυχε στον συντονιστικό του ρόλο, δημιουργώντας αδιαφανείς αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού, που του προσέδιδαν μια εικόνα ανεπάρκειας.. Από την άλλη πλευρά, εφαρμόστηκε με απόλυτη επιτυχία η δεσποτική ικανότητα κράτους στην υλοποίηση επιδιωκόμενων εθνικών στόχων, όπως η ένταξη στην ΕΟΚ και μετέπειτα στην ΟΝΕ⁹, χωρίς την απαραίτητη προηγούμενη συναίνεση της κοινωνίας ή τη συμφωνία των κοινωνικών δυνάμεων ως προς τον τρόπο υλοποίησής τους, συμβάλλοντας ακόμα περισσότερο στον μονοσήμαντο χαρακτηρισμό του ως αναποτελεσματικού και ως πηγή διαφθοράς (Βούλγαρης, 2006). Η απαξίωση του κράτους και η παράλληλη εξάρτηση από αυτό, η αποθέωση του ατομοκεντρικού υποκειμενισμού, από τη μια, και η μαζοποίηση των προσώπων, ως συνέπεια της

⁹ Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) και Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ).

υπερκατανάλωσης και της επιδίωξης της ευτυχίας μέσα από την κατανάλωση υλικών και πολιτισμικών αγαθών, από την άλλη, συγκροτούν τη μετανεωτερική ελληνική ταυτότητα, σύμφυτη με την αμφιθυμία και το φόβο απώλειας των κεκτημένων της. Η οικονομική κρίση έκανε ορατά τα αποτελέσματα της μετανεωτερικής προσέγγισης, αφήνοντας την κοινωνία χωρίς τα στοιχειώδη συλλογικά αντανακλαστικά, που θα μπορούσαν ενδεχομένως να λειτουργήσουν προστατευτικά, και τα άτομα με ένα αίσθημα αδικίας και αποκλεισμού από όσα θεωρούν ότι έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν (Μελάς & Παπαμιχαήλ, 2016).

Η οδυνηρή διαπίστωση ότι η ευημερία των προηγούμενων δεκαετιών ήταν σε μεγάλο βαθμό πλασματική και εφήμερη, δημιούργησε μια εικόνα αποτυχίας τόσο σε εθνικό όσο και σε ατομικό επίπεδο (Τσούκαλης, 2013). Η αντίληψη που περιγράφει ο Μουζέλης ότι τα σκληρά προγράμματα διάσωσης που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα οφείλονται στον πρότερο «*άσωτο βίο*» της (2012, σ. 12) επικράτησε με μεγάλη ευκολία τόσο στο διεθνή όσο και στον εγχώριο δημόσιο λόγο, ως μια επιβεβαίωση της «*έκπτωσης από τον Παράδεισο*» (Herzfeld, 1995, σ.20), η οποία στιγματίζει από καταβολής την ελληνική νεωτερική ταυτότητα και στην οποία ο Έλληνας έχει σε μεγάλο βαθμό συναινέσει (Herzfeld, 1995). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Φραγκουδάκη, είναι εντυπωσιακή η αναπαραγωγή της ερμηνείας ότι «*φάγαμε σαν μωρές παρθένες τα δανεικά*» (2012, σ. 35), την ώρα που συστηματικά παραβλέπονται οι ευθύνες των πολιτικών και κοινωνικών πρωταγωνιστών και μένει ανέπαφος ο βασικός πυρήνας των στρεβλώσεων, ενώ οι μισθοί, τα εργασιακά δικαιώματα και ο αναγκαίος για την συνοχή κοινωνικός διάλογος δέχονται αλληπάλληλα πλήγματα (Φραγκουδάκη, 2012. Μουρίκη, 2012).

Η κοινωνική συνοχή πλήττεται βαθιά μέσα στο πλαίσιο της κρίσης, όπως επισημαίνει η Παναγιωτοπούλου (2013), πράγμα που οφείλεται στη συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας, στη μείωση των κοινωνικών παροχών, στη συμπίεση των μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων προς τα

κάτω, στην ένταση των κοινωνικών ανισοτήτων, στον κατακερματισμό των κοινωνικών ομάδων και στη διάβρωση των ηθικών αξιών, αυξάνοντας φαινόμενα όπως η μακροχρόνια ανεργία, η υποαπασχόληση, αλλά και η εγκληματικότητα. Πρόκειται για όψεις της μετανεωτερικότητας που διακρίνονται από *«αποσπασματικότητα και υψηλό ρίσκο»* (2013, σ. 158) και επιδρούν σε αυτό που παλαιότερα γινόταν αντιληπτό ως κοινωνική συνοχή. Ειδικά στην Ελλάδα, η οποία φάνηκε εντελώς ανέτοιμη να αντιμετωπίσει τη νέα πραγματικότητα και τη ραγδαία επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης, ανατράπηκαν όλα όσα *«είχε μάθει η ελληνική κοινωνία να θεωρεί ως δεδομένα για ένα πλαίσιο κοινωνικής εξέλιξης και ανάπτυξης μετά τη Μεταπολίτευση»* (ό.π. σ. 170). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, για τους Έλληνες πολίτες ο ατομοκεντισμός μοιάζει ως η μόνη γραμμή άμυνας, ενώ με την απώλεια της εμπιστοσύνης στο κράτος και τους θεσμούς, ως μόνη ασφάλεια φαίνεται να εξακολουθεί να υφίσταται μόνο η οικογένεια. Η ανάγκη αλλαγής του παλαιού αντιπαραγωγικού μοντέλου, παρότι γίνεται πλέον κατανοητή, αντιμετωπίζεται με καθυστέρηση και δυσπιστία, γεγονός που εξηγεί γιατί η πλειονότητα των πολιτών εξακολουθεί να προσβλέπει στο δημόσιο για την επαγγελματική του αποκατάσταση, σε αντίθεση με μια διέξοδο προς την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία που θα μπορούσε να αναδιαρθρώσει ριζικά την οικονομία (Παναγιωτοπούλου, 2013).

Στο πλαίσιο αυτό, η ελληνική δημόσια διοίκηση, η οποία σύμφωνα με τον Βούλγαρη (2006) κληροδοτεί πολλά από τα ελαττώματά της συνολικά στην έννοια του κράτους, εξακολουθεί να φέρει πολλές από τις κακοδαιμονίες της διοίκηση του Οθωμανικού κράτους και διέπεται διαχρονικά από πελατειακές σχέσεις και ευνοιοκρατία, όπως προκύπτει από τις έρευνες της Μοίρας - Μυλωνοπούλου (1998). Με την ίδρυση του νέου ελληνικού κράτους τα παραδοσιακά κυρίαρχα στρώματα της ελληνικής κοινωνίας οικειοποιήθηκαν σε μεγάλο βαθμό την κρατική διοίκηση, ενώ οι δημόσιες θέσεις –ως μοναδικές πηγές εισοδήματος και κοινωνικής

καταξίωσης– παραχωρήθηκαν στους πολίτες του νέου ελληνικού κράτους ως αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στον απελευθερωτικό αγώνα. Κατά συνέπεια, η οργάνωση της δημόσιας διοίκησης δεν στηρίχθηκε σε κάποιο οργανωμένο σχέδιο για την κάλυψη των αναγκών της κοινωνίας και της λειτουργίας τους κράτους, αλλά στα ιδιοτελή συμφέροντα του εκάστοτε πολιτευτή, από την προστασία του οποίου εξαρτώνταν οι κάτοικοι της περιφέρειάς του, υποστηρικτές και ψηφοφόροι, ενώ από την πλευρά των διορισμένων κατά αυτό τον τρόπο υπαλλήλων η προστασία του πολιτευτή συχνά γινόταν αντικείμενο εκμετάλλευση, οδηγώντας σε αδιαφορία για τα καθήκοντά τους και τον πολίτη. Πρόκειται για μια νοοτροπία που κυριάρχησε τουλάχιστον μέχρι και τη δεκαετία του 1990, οπότε και ιδρύθηκε η ανεξάρτητη αρχή για την επιλογή προσωπικού του δημόσιου τομέα (ΑΣΕΠ) και η οποία συντέλεσε στη δημιουργία του διαχρονικού στερεοτύπου για τη χαμηλή παραγωγικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Θεωρείται, εξάλλου, ότι η πολυνομία που χαρακτηρίζει την ελληνική δημόσια διοίκηση, εξοπλίζει περαιτέρω τους υπαλλήλους με *«παρελκυστικές δυνατότητες και δυνατότητες παράκαμψης και αποδυνάμωσης του ελέγχου»*, προστατεύοντας με τρόπο στεβλό το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα από κάθε προσπάθεια αναμόρφωσης και ελέγχου (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998, σ. 108).

1.1.4. Ερευνητικές προσεγγίσεις της ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα σήμερα

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι σχετικά με τη μελέτη της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα έχει πραγματοποιηθεί περιορισμένη έρευνα. Το ενδιαφέρον των τελευταίων ετών για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην υγεία και στις στάσεις των εργαζομένων για την εργασία, έχει οδηγήσει σε διάφορες έρευνες (Markovits, Boer, Gerbers & Van Dick, 2017. Markovits, Boer & Van Dic, 2014), χωρίς,

ωστόσο, να εστιάζουν αποκλειστικά στο δημόσιο τομέα. Από τις έρευνες αυτές προκύπτει ότι τα παρατεταμένα μέτρα λιτότητας, το οικονομικό μοντέλο ανάπτυξης που προκρίνει μειώσεις μισθών και προσωπικού και η συνακόλουθη εργασιακή ανασφάλεια, έχουν επηρεάσει αρνητικά τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, τις ελπίδες τους για το μέλλον, αλλά και την αφοσίωση στη δουλειά τους.

Στην έρευνα της Eurostat (2015) σχετικά με την ποιότητα ζωής στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα στοιχεία για την Ελλάδα δείχνουν σημαντική μείωση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών, δραματική έλλειψη ικανοποίησης από τις οικονομικές συνθήκες, προβλήματα στέγασης και κυρίως απασχόλησης, επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας και μείωση επαγγελματικής ικανοποίησης και συνολικής ικανοποίησης από το επίπεδο ζωής, που κατατάσσεται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Προγενέστερη της οικονομικής κρίσης, έρευνα των Markovits, Davis, Fay και Van Dick (2007), σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και το βαθμό δέσμευσης των εργαζομένων σε εργασιακούς οργανισμούς έχει εμφανίσει μέτρια έως αρκετή ικανοποίηση των εργαζομένων, η οποία σχετίζεται κυρίως με ενδογενείς του κάθε οργανισμού παράγοντες. Παρουσιάζει, επίσης, υψηλή συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων και της αφοσίωσής τους στα εργασιακά τους καθήκοντα.

Στην έρευνα της Τσιούλου (2007), παρατηρείται ότι μία από τις σημαντικότερες απειλές ταυτότητας για τους δημοσίους υπαλλήλους στην Ελλάδα είναι η αρνητική στάση της κοινής γνώμης απέναντι στην παραγωγικότητά τους. Η αντιμετώπιση της απειλής αυτής παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάμεσα στον κοινωνικό ανταγωνισμό με τις διοικήσεις των οργανισμών και στην ατομική διαφοροποίηση των εργαζομένων, ανάλογα με την αναπαράσταση που οι εργαζόμενοι έχουν σχηματίζει για την παραγωγικότητά τους και τις αιτίες στις οποίες η αρνητική κοινή

γνώμη αποδίδεται. Φαίνεται πως και οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι αντιλαμβάνονται ως αμφιλεγόμενη την παραγωγικότητά τους, οπότε η ατομική διαφοροποίηση έχει νόημα στην περίπτωση αμφισβητήσεων των χαρακτηριστικών της ενδοομάδας. Από την άλλη πλευρά, η διαφανόμενη αύξηση του ανταγωνισμού με τις διοικήσεις, όταν η αιτία της αρνητικής κοινής γνώμης αποδίδεται σε παράγοντες οργάνωσης και λειτουργίας του δημοσίου εν γένει, αποκτά επίσης νόημα, καθώς η απειλή αποδίδεται σε εξωομαδικούς παράγοντες και συσπειρώνει την ενδοομάδα έναντι της εξωτερικής απειλής.

Μια ενδιαφέρουσα σειρά τριών ερευνών για την αυτοαντίληψη των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε από την Μοίρα-Μυλωνοπούλου (1998). Οι έρευνες αυτές, παρότι προγενέστερες των τρεχουσών οικονομικοκοινωνικών συνθηκών που αφορούν την παρούσα εργασία, φωτίζουν σημαντικές πτυχές της δημοσιοϋπαλληλικής κατάστασης που σε πολλά σημεία διατηρούνται και σήμερα. Με τις έρευνες αυτές, οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται ως ξεχωριστή κοινωνική κατηγορία, διαμορφωμένη μέσα από το σύστημα προστασίας – πελατείας, που συνεπάγεται πλήρη εξάρτηση του υπαλλήλου από τον πολιτευτή (ή κόμμα) «προστάτη». Η κατάσταση αυτή φαίνεται να προκαλεί γενική αναρχία και αβεβαιότητα στις συνθήκες λειτουργίας, ελάχιστο κίνητρο για μαζικές κινητοποιήσεις ανεξαρτητοποίησης από το πολιτικό πελατειακό σύστημα και διεκδικήσεις για βελτίωση μισθών και συνθηκών εργασίας σε μεμονωμένο επίπεδο, κυρίως από ισχυρές διαπραγματευτικές ομάδες. Κατά συνέπεια διαπιστώνεται ότι, παρότι οι δημόσιοι υπάλληλοι υπάρχουν ως κοινωνική κατηγορία, *«δεν έχουν ουσιαστικά οργανωθεί ώστε να λειτουργούν ως ομάδα»* (1998, σ. 110).

Σχετικά με την εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους, προκύπτει μια έφεση προς τη σταθερότητα, πράγμα που αποδεικνύεται από την επιθυμία να ενταχθούν στους δημοσιοϋπαλληλικούς κόλπους λόγω της μονιμότητας και της εξασφάλισης σταθερής εργασίας

και σταθερού μισθού, *«βρέξει-χιονίσει»* (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998, σ. 126). Οι χαλαρές συνθήκες εργασίας, καθώς και οι οικογενειακές πιέσεις, λόγω ανεργίας ή υποχρεώσεων, καταγράφονται ως πρόσθετοι παράγοντες επιλογής του δημοσίου, ενώ το κοινωνικό γόητρο βρίσκεται στην τελευταία θέση, καταδεικνύοντας ότι την αρνητική εικόνα για τον δημόσιο υπάλληλο. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από την άποψη της πλειονότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα ότι ο καλύτερος τομέας για απασχόληση είναι ο ιδιωτικός, αλλά και από το γεγονός ότι πάνω από το 70% των υπηρετούντων υπαλλήλων δεν θα επιθυμούσαν τα παιδιά τους να γίνουν δημόσιοι υπάλληλοι του δημοσίου. Επ' αυτού επισημαίνεται ότι το *«χάσμα επιθυμιών – επιλογών»* που εμφανίζεται στα ευρήματα αυτά, *«θα επηρεάσει και στο μέλλον –σε περίπτωση που καταλάβουν μια θέση στο δημόσιο– την αποδοτικότητα, το ενδιαφέρον, την “σχέση” του υπαλλήλου με τον χώρο δουλειάς του και την εργασία του γενικότερα»* (ό.π. σ. 128).

Από τις ίδιες έρευνες επιβεβαιώνεται επίσης η πελατειακή σχέση πολίτη-πολιτευτή όσον αφορά τους διορισμούς στο δημόσιο, καθόσον μέχρι την ψήφιση του νόμου του Α.Σ.Ε.Π., ο οποίος κατέστησε υποχρεωτική την πλήρωση θέσεων στο δημόσιο μέσω διαγωνισμού, η πλειονότητα των υπαλλήλων είχαν εισέλθει στην υπηρεσία χρησιμοποιώντας κάποιο *«μέσο»* (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998, σ. 184), ήτοι μετά από διαγωνισμό με *«εξωτερική παρέμβαση»* ή *«από το παράθυρο»* (ό.π. σ. 182), ενώ μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων είχαν προσληφθεί, με πολιτική παρέμβαση, αρχικά σε μια θέση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και στη συνέχεια μονιμοποιούνταν. Η επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων του δημοσίου ισοκατανέμεται μεταξύ ικανοποιημένων και δυσαρεστημένων, με μικρό προβάδισμα των πρώτων. Η ικανοποίηση αξιολογείται από τους υπαλλήλους με βάση το βαθμό αξιοποίησης των προσόντων και ικανοτήτων τους, τη συσχέτιση του αντικειμένου εργασίας με το αντικείμενο

σπουδών και τα ενδιαφέροντα του υπαλλήλου, το περιβάλλον εργασίας και τις σχέσεις του υπαλλήλου με τον προϊστάμενο, αλλά και το επίπεδο αμοιβών. Σε ερωτήματα σχετικά με το αν οι υπηρετούντες υπάλληλοι έχουν βιώσει ματαιώσεις στον εργασιακό τους βίο, η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε θετικά, καθιστώντας σαφές ότι, ενώ οι περισσότεροι υπάλληλοι εισέρχονται στην υπηρεσία *«με όρεξη και κέφι για δουλειά»* (ό.π. σ. 232), στην πορεία βιώνουν απογοητεύσεις οι οποίες μειώνουν τη διάθεσή τους να προσφέρουν στην υπηρεσία το μέγιστο που μπορούν.

Ως προς τις σχέσεις τους με τους πολίτες, οι δημόσιοι υπάλληλοι αξιολογούν τους εαυτούς τους ως ευγενικούς, υπομονετικούς και πρόθυμους, επισημαίνεται, ωστόσο, και η ύπαρξη ενός ποσοστού υπαλλήλων που δήλωσαν ότι η συμπεριφορά τους εξαρτάται από τη συμπεριφορά του πολίτη, αφήνοντας να εννοηθεί ότι σε περιπτώσεις που οι πολίτες εμφανίζονται εριστικοί απέναντι στον υπάλληλο, αυτός δε διστάζει να χρησιμοποιήσει τη θέση εξουσίας του για *«να αποκαταστήσει την τάξη»* (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998, σ. 203). Ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η αντίληψη των δημοσίων υπαλλήλων η κακή λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών οφείλεται σε ένα βαθμό στους ίδιους τους εργαζόμενους και σε έναν άλλο βαθμό στις υπάρχουσες δομές και την πολιτική παρέμβαση. Τα δεδομένα αυτά φαίνεται να συμφωνούν και με τα συμπεράσματα της Τσιούλου (2007), στην κατά μια δεκαετία σχεδόν μεταγενέστερη έρευνά της, γεγονός που υποδηλώνει μια αρκετά παγιωμένη αντίληψη για τις αιτίες της έλλειψης παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998. Τσιούλου, 2007).

Τέλος, διαπιστώνεται η αρνητική εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων στην κοινή γνώμη είναι αρνητική, θεωρώντας τους υπαλλήλους βολεμένους, αδιάφορους, κοπανατζήδες και γραφειοκράτες. Παρατηρείται, ωστόσο, μεγάλη επιρροή των μέσων μαζικής ενημέρωσης στη

διαμόρφωση της αρνητικής εικόνας, ενώ η προσωπική εμπειρία των πολιτών από τις συναλλαγές τους με το δημόσιο τείνει να οδηγεί σε λιγότερο αρνητικές αξιολογήσεις. Εντέλει, η Μοίρα-Μυλωνοπούλου (1998, σ. 383) συμπεραίνει ότι η «εμπόλεμη» σχέση του πολίτη με τους δημοσίους υπαλλήλους τροφοδοτείται σε μεγάλο βαθμό από τη στάση των μέσων μαζικής ενημέρωσης, αλλά και των πολιτικών, οι οποίοι σκόπιμα αποδίδουν την ευθύνη για τις κακοδαιμονίες του δημοσίου στους υπαλλήλους, αποφεύγοντας να παραδεχτούν τα λάθη και τις αποτυχίες της πολιτικής στη σωστή οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Η παρατήρηση αυτή αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και για την παρούσα εργασία, αφού, τα εφαρμοζόμενα μέτρα συρρίκνωσης του δημοσίου τομέα που εφαρμόστηκαν στη μνημονιακή περίοδο στηρίχθηκαν σε μεγάλο βαθμό στη ρητορική του απέραντου και άκρως αντιπαραγωγικού δημοσίου τομέα και του κακού δημοσίου υπαλλήλου.

1.2. Κοινωνική ταυτότητα, απειλές και εργασία

1.2.1 Εαυτός, ταυτότητα και κοινωνική ταυτότητα

Η εικόνα του εαυτού και των άλλων αποτελεί συστατικό στοιχείο της κοινωνικής ύπαρξης και καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Η επίγνωση των ανθρώπων ότι οι ίδιοι και οι άλλοι κατηγοριοποιούνται σε διακριτές κοινωνικές ομάδες συνιστά το θεμέλιο της διομαδικής συμπεριφοράς, όπως και της κοινωνικής ταυτότητας (Hogg & Vaughan, 2010. Tajfel & Turner, 1979).

Ο εαυτός δεν είναι μια συμπαγής και αμετάβλητη οντότητα. Χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και ποικιλομορφία, εμφανίζοντας διαφορετικές πτυχές σε διαφορετικές συνθήκες, υποδηλώνοντας την ύπαρξη, για κάθε διαφορετική περίπτωση, μιας ξεχωριστής ταυτότητας. Η ταυτότητα δηλώνει ταυτόχρονα το ποιος είναι κάποιος, αλλά και το πού ανήκει και μπορεί να

αφορά το παρόν, το παρελθόν ή και το μέλλον, αντανακλώντας το ποιος υπήρξε και το ποιος επιθυμεί, πρέπει ή φοβάται το άτομο να γίνει (Oyserman, Elmore & Smith, 2012).

Παρά τις διαφορετικές πτυχές του εαυτού που εμφανίζονται ανάλογα με την κατάσταση, κάθε άνθρωπος εμφανίζει κάποια σταθερά χαρακτηριστικά που τον διακρίνουν από τους άλλους και τον οδηγούν στο να αισθάνεται, να σκέφτεται και να δρα με έναν συγκεκριμένο τρόπο. Η ιδιαίτερη αυτή ταυτότητα με την οποία παρουσιάζεται στα μάτια μας συνιστά την προσωπικότητά του, η οποία επιτρέπει στους άλλους ανθρώπους να τον αναγνωρίζουν και να κατανοούν τη συμπεριφορά του (Χρηστάκης, 2010). Σύμφωνα με τον Codol (1984, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 2001), ο εαυτός είναι δυνατόν να εμφανίζει αντιφατικές όψεις, καθώς οι άνθρωποι *«ισχυρίζονται ότι είναι όμοιοι, θεωρούν όμως ότι είναι διαφορετικοί, κι έτσι προσπαθούν να δείξουν ότι είναι και το ένα και το άλλο»* (Maisonneuve., 2001, σ. 83).

Ο όρος **ταυτότητα** επινοήθηκε για να εκπληρώσει πολλές λειτουργίες. Χρησιμοποιείται για να επισημάνει την ομοιομορφία μεταξύ των προσώπων, αλλά και για να τονίσει τις διαφορές τους, αντανακλώντας τις πτυχές της ατομικότητας μέσα σε ένα πλαίσιο κοινωνικής αλληλεπίδρασης (Brubaker & Cooper, 2000). Για τον Maisonneuve (1973/2001), η ταυτότητα είναι μια έννοια παράδοξη, αφού ενσωματώνει την ομοιότητα και την διαφορά, την μοναδικότητα αλλά και την ταυτοσημία του ατόμου με τους «άλλους». Το ίδιο επισημαίνει και ο Jenkins (2004/2007), εξηγώντας ότι η ομοιότητα και η διαφορά αποτελούν μέσο για τη σύγκριση μεταξύ προσώπων. Έτσι, η ταυτότητα βρίσκεται στο *«σταυροδρόμι ατομικού και συλλογικού, ενότητας και ποικιλίας, εσωτερικού και εξωτερικού»* (Χρηστάκης, 2010, σ. 181). Εμπεριέχει μία διάσταση προσωπική, την ατομικότητας και της μοναδικότητας του ανθρώπου, και μία διάσταση κοινωνική, που αναδύεται από την αλληλεπίδραση με τους άλλους ανθρώπους και εκδηλώνεται ανάλογα με τις κοινωνικές συνθήκες μέσα στις οποίες το άτομο αλληλεπιδρά και με όλες τις

ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τις ομάδες και τις κατηγορίες στις οποίες τοποθετεί τον εαυτό του (Χρηστάκης, 2010). Ομοίως ο Jenkins παρατηρεί ότι η ταυτότητα καθορίζει την προσωπική ιστορία του κάθε ατόμου, αλλά επιδρά και στο σύνολο της ανθρώπινης εμπειρίας, καθώς η συγκρότηση της ταυτότητας αποτελεί μια διαδικασία αλληλόδρασης μεταξύ ατομικής και συλλογικής ταυτότητας, εκ των οποίων η πρώτη δίνει έμφαση στη διαφορά και η δεύτερη στην ομοιότητα, εντούτοις και οι δύο λειτουργούν «*συστηματικά αλληλένδετα*» (Jenkins, 2004/2007, σ. 43).

Για τη συγκρότηση της ταυτότητας, όπως και για τη συγκρότηση του εαυτού, έχουν διατυπωθεί πληθώρα θεωριών. Στη θεωρία του Mead (1934, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001) για τη συμβολική αλληλεπίδραση, αναδεικνύεται η συγκρότηση ταυτότητας όταν το άτομο, ως παιδί, αποκτά την οπτική του «*γενικευμένου άλλου*» και ταυτίζεται μαζί του (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 82). Ο Freud (1921, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001) είχε επίσης ασχοληθεί με την έννοια της ταύτισης, όπου το άτομο αναγνωρίζει έναν σημαντικό «*άλλο*» ως πρότυπο και ταυτίζεται μαζί του, το βρέφος με τη μητέρα, για παράδειγμα. Η διαδικασία της ταύτισης οδηγεί στην ασυνείδητη διαμόρφωση ενός «*ιδανικού του εγώ*» (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 82). Ο Erikson (1968, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001) επισημαίνει την ύπαρξη τριών όψεων ταυτότητας: μία *μύχια όψη*, που αναφέρεται στην εσωτερική αίσθηση του ατόμου ότι είναι σταθερό και συνεχές· μία *αλληλεπιδραστική όψη*, που αναφέρεται στις κοινωνικές συγκρίσεις του ατόμου με τους «*άλλους*» και μία *πολιτισμική όψη*, που αναφέρεται στην ευκολία ή δυσκολία του ατόμου να ενταχθεί στα πρότυπα και τις αξίες του κοινωνικού του περιβάλλοντος (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 82). Στη θεωρία της κοινωνικής σύγκρισης του Festinger (1971, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001), η ταυτότητα του ατόμου συγκροτείται μέσω των συγκρίσεων του εαυτού με τους «*άλλους*», ενώ ο

Codol (1984, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001) ερευνήσε τις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα άτομα αναζητούν σε σχέση με τους άλλους την ομοιότητα ή τη διαφορετικότητά τους. Με τη διαδικασία εσωτερίκευσης των κοινωνικών προτύπων σε μια διεργασία «αμοιβαίας δόμησης» υποκειμένου και θεσμών (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 84) ασχολήθηκε ο Tap (1988, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve., 1973/2001), ενώ η Zavalloni (1984, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve., 1973/2001) εξέτασε εμπειρικά τη συγκρότηση της ψυχοκοινωνικής ταυτότητας, αποκαλύπτοντας μία όψη «αναβαθμισμένου εαυτού», όπου το άτομο νιώθει ικανοποιημένο και μία όψη «υποβαθμισμένου εαυτού», όπου το άτομο βιώνει ταυτοτική σύγκρουση (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 84). Ο Lipiansky (1992, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve., 1973/2001), τέλος, μελέτησε τη σχέση ταυτότητας και διαπροσωπικών σχέσεων στα πλαίσια των ομάδων, παρατηρώντας ότι η συγκρότηση ταυτότητας διέρχεται αρχικά μία αμυντική φάση, όπου τα άτομα αντιλαμβάνονται την ομάδα ως απειλή στην προσωπική τους ταυτότητα και στη συνέχεια μία φάση διαμόρφωσης, όπου τα άτομα αποκτούν μία αίσθηση «συλλογικής οντότητας» (Maisonneuve, 1973/2001, σ. 85).

Σε μια γενική κατηγοριοποίηση, οι Tajfel και Turner (1979), διέκριναν ότι τα άτομα φέρουν ταυτότητες τόσο προσωπικές, που αφορούν στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ιδιοσυγκρασίας τους και στα χαρακτηριστικά των σχέσεών τους με σημαντικούς «άλλους», όσο και ταυτότητες κοινωνικές, που αφορούν στα χαρακτηριστικά των ατόμων μέσα από τη συμμετοχή τους σε κοινωνικές ομάδες. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι αναφέρονται σε «ταυτότητες», καθώς τα άτομα δεν φέρουν μία μοναδική ταυτότητα, είτε προσωπική είτε κοινωνική, αντιθέτως, διαθέτουν τόσες προσωπικές ταυτότητες όσα τα άτομα με τα οποία σχετίζονται σε διαπροσωπικό επίπεδο και όσες οι «συστοιχίες» των ιδιοσυγκρασιακών

χαρακτηριστικών τους, και τόσες κοινωνικές ταυτότητες όσες οι ομάδες στις οποίες αυτο-κατηγοριοποιούνται (Hogg & Vaughan, 2010, σ. 178).

Η έννοια της **κοινωνικής ταυτότητας** συνίσταται στις όψεις της αυτοεικόνας του ατόμου που προέρχονται από τις κοινωνικές ομάδες στις οποίες θεωρεί ότι ανήκει (Hogg & Vaughan, 2010). Όπως αναφέρει η Brown (2004), η ένταξη των ατόμων σε ομάδες επηρεάζει ποιοτικά τις ψυχολογικές διεργασίες τους, ήτοι τις αντιλήψεις, τα κίνητρα και τις αξιολογήσεις τους σε σχέση τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους. Τα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά που συνιστούν την προσωπική ταυτότητα του ατόμου εξακολουθούν να υφίστανται εντός της ομάδας, ωστόσο, η υπαγωγή σε ομάδες δημιουργεί στο άτομο μια νέα αντίληψη του εαυτού του, αυτήν που πηγάζει από τις δυνατότητες και τις ιδιότητες που αποκτά μέσα σε αυτές.

Οι θεμελιωτές της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας Tajfel και Turner (1979) πραγματεύονται την ιδέα ότι η κοινωνική ταυτότητα είναι αναπόσπαστο στοιχείο που διέπει τις διαμαδικές σχέσεις. Η υιοθέτηση μιας κοινωνικής ταυτότητας επιτρέπει στο άτομο την ταξινόμηση και ιεράρχηση του κοινωνικού περιβάλλοντος, του προσφέρει αυτο-αναφορά και το εντάσσει σε μία οικογένεια ομοίων μέσα στον κοινωνικό κόσμο, ικανοποιώντας την ανάγκη του να ανήκει. Διαφοροποιεί τα άτομα, επιτρέποντάς τους να κάνουν κοινωνικές συγκρίσεις σε ομαδικό επίπεδο, να ενισχύουν την αυτοεκτίμησή τους αντλώντας από τα θετικά στοιχεία της ομάδας, αλλά ταυτόχρονα, τους επιτρέπει την κινητικότητα, σε περίπτωση που η ομάδα δεν τους προσφέρει πια το επιθυμητό κύρος και αξία. Στη διαδικασία ενίσχυσης της θετικής αυτοεικόνας του μέσα από την υπαγωγή σε κοινωνικές ομάδες, το άτομο τείνει να διακρίνει τον εαυτό του από τους άλλους μέσα από έναν διαχωρισμό του «εμείς» έναντι του «αυτοί», όπου αναδεικνύονται με έναν μάλλον μεροληπτικά θετικό τρόπο τα στοιχεία ομοιότητας μεταξύ των

μελών της ενδοομάδας, καθώς και τα στοιχεία που διαφοροποιούν την ενδοομάδα από τις εξωομάδες (Tajfel & Turner, 1979).

Μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον το άτομο κατέχει μια κοινωνική θέση, η οποία καθορίζεται από το φύλο του, την ηλικία, το επάγγελμά του και τις επίσημες ή άτυπες ομάδες στις οποίες ανήκει, και η οποία είναι σημαντική για την κοινωνική του ταυτότητα, καθώς συνεπάγεται την προσδοκία συγκεκριμένων συμπεριφορών του ατόμου προς τους άλλους, αλλά και των άλλων προς το άτομο. Στην έννοια, επομένως, της κοινωνικής ταυτότητας, ενέχεται μια *«αμοιβαία προσμονή κοινωνικών ρόλων»* (Χρηστάκης, 2010, σ. 38). Στον Turner (1982, όπως αναφέρεται στο Brown, 2004), επισημαίνεται ότι οι κοινωνικές ταυτότητες δημιουργούν στο μυαλό των ατόμων στερεοτυπικές αντιλήψεις όχι μόνο για τους άλλους, αλλά και για τον εαυτό τους, ωθώντας τα σε συγκεκριμένες συμπεριφορές σε συγκεκριμένες περιστάσεις, αλλά και σε επιλεκτική αξιολόγηση των πληροφοριών που αντλούν από τα άλλα άτομα, ανάλογα με το αν αυτά είναι μέλη της ενδοομάδας ή όχι (Brown, 2004). Τα στερεότυπα που σχετίζονται με την κοινωνική ταυτότητα ατόμων και ομάδων επηρεάζουν μεγάλο φάσμα της ζωής των ανθρώπων, εμπεριέχουν αξιολογικές κρίσεις που ερμηνεύουν και ταξινομούν με τρόπο αυτόματο και σχεδόν καθολικό την ταυτότητα και την ηθικότητα των ατόμων και παράγουν *«αθροιστικές και ισχυρές κατατάξεις επιλεξιμότητας και αποκλεισμού»* (Jenkins, 2004/2007, σ. 250).

Εμβαθύνοντας περαιτέρω στη διαδικασία συγκρότησης κοινωνικής ταυτότητας, ο Tajfel (1982) επισημαίνει ότι πραγματοποιείται σε τρία στάδια, τα οποία περιλαμβάνουν διαδοχικά την **κοινωνική κατηγοριοποίηση**, την **κοινωνική ταύτιση** και την **κοινωνική σύγκριση**.

Ειδικότερα, επισημαίνει ότι:

- Η κοινωνική κατηγοριοποίηση συνίσταται στην οργάνωση από την πλευρά του ατόμου των αντιλήψεων για τον εαυτό του και τους άλλους μέσα από τις κοινωνικές ομάδες ή

κατηγορίες, όπως είναι η τάξη, το φύλο, η φυλή, η θρησκεία κ.ο.κ. (Tajfel & Turner, 1986). Όπως επισημαίνει η Wetherell (2004) αποτελεί ένα γνωστικό σχήμα με βάση το οποίο τα άτομα κατανοούν την κοινωνία και τον εαυτό τους μέσα από κατηγορίες που χρησιμοποιούνται στην καθημερινή ζωή. Παρατηρεί, επιπλέον, ότι για τους Tajfel και Turner οι κατηγορίες είναι κοινωνικά κατασκευασμένες και αποτελούν *«προϊόντα της ανθρώπινης δραστηριότητας που λαμβάνει χώρα σε συγκεκριμένα ιστορικά πλαίσια»* και είναι σημαντικές, όχι εξαιτίας αυτών καθαυτών των διακρίσεων που συνεπάγονται, αλλά εξαιτίας *«των κοινωνικών ιστοριών που συνδέονται με τη διάκριση αυτή»* (Wetherell, 2004, σ. 300). Οι Hogg και Turner (2004) εξηγούν ότι η κοινωνική αυτή κατασκευή συνίσταται στην απόδοση ιδιοτήτων με τη μορφή προτύπου, που προκύπτουν είτε από έναν ιδεατό τύπο είτε από μέλη της κατηγορίας που λειτουργούν παραδειγματικά, γεγονός που εξηγεί και τη συχνά στερεοτυπική αναπαράσταση ορισμένων κοινωνικών κατηγοριών. Έτσι, όπως επισημαίνει ο Jenkins (2004/2007), η κατηγοριοποίηση παράγει παρεμβατικές συνέπειες για τη ζωή των μελών μιας κατηγορίας, ανεξάρτητα από το αν τα ίδια τα μέλη αναγνωρίζουν την κατηγοριοποίησή τους, ενώ ταυτόχρονα σημαίνει τη δημιουργία σχέσης μεταξύ των μελών της κατηγορίας, ακόμα και αν τα μέλη δεν γνωρίζονται μεταξύ τους. Η αμοιβαία αναγνώριση της κατηγοριοποίησης αποτελεί τη γενεσιουργό δύναμη της ομάδας. Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημανθεί η διαφοροποίηση μεταξύ «ομάδας» και «κατηγορίας», με την ομάδα να αποτελεί ένα πραγματικό σημείο αναφοράς για τα μέλη της και την κατηγορία να αποτελεί μια συλλογικά καθορισμένη *«ταξινόμηση ταυτοτήτων»* που είναι μέρος της *«τοπικής κοινής γνώσης»* (2004/2007, σ. 145). Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας *«εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο οι κατηγορίες γίνονται ομάδες»* (ό.π. σ. 146).

- Με την κοινωνική ταύτιση, το άτομο αναγνωρίζει την υπαγωγή του σε μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα και όχι σε μία άλλη. Οι κοινωνικές ταυτίσεις είναι πολύ σημαντικές, καθώς σημαίνουν την συναισθηματική εμπλοκή του ατόμου με την ομάδα υπαγωγής του, καθώς από αυτήν αντλεί αξία και κύρος, ήτοι την αυτοεκτίμησή του (Tajfel & Turner, 1986). Όπως αναφέρεται στη Wetherell, η κοινωνική ταύτιση αποκτά «*συναισθηματική και αξιακή σημασία*» για το άτομο, επηρεάζοντας καθοριστικά την αυτοεκτίμηση και την αυτοαξιολόγηση του ατόμου (2004, σ. 301).
- Η κοινωνική σύγκριση έχει ιδιαίτερη σημασία για την εξασφάλιση υψηλής αυτοεκτίμησης του ατόμου, μέσα από τη σύγκριση της ομάδας υπαγωγής με τις άλλες ομάδες. Μέσα από την κοινωνική σύγκριση είναι δυνατόν να αναδυθούν αντιπαλότητες ή και συγκρούσεις ανάμεσα στις ομάδες, καθόσον κάθε ομάδα επιδιώκει την ανάδειξη της δικής της ταυτότητας ως υπέρτερης όλων των άλλων (Tajfel & Turner, 1986). Στον Χρηστάκη (2010) η τάση της ενδοομάδας να θεωρεί τα χαρακτηριστικά της ιδιαίτερα θετικά σε σχέση με αυτά των εξωομάδων αναφέρεται ως «*εθνοκεντρισμός*» 2010, (σ. 224) και συμβάλει στην ενίσχυση της συνοχής και της αλληλεγγύης της ομάδας σε συνθήκες ανταγωνισμού ή σύγκρουσης με άλλες ομάδες, ενώ στην Wetherell (2004) επισημαίνεται, επιπλέον, ότι συνέπεια του εθνοκεντρισμού είναι η μεροληψία στη θετική αξιολόγηση των ομοιοτήτων και ο υπερτονισμός των διαφορών με τις άλλες ομάδες. Σύμφωνα με την Brown (2004), κοινωνική σύγκριση υφίσταται και στην ενδοομάδα, με τα μέλη της να εμπλέκονται σε μια διαδικασία σύγκρισης των απόψεών τους με αυτές των άλλων μελών, και, ανάλογα με τις συνθήκες, να τείνουν να υιοθετήσουν τις νόρμες της ομάδας, να επηρεάζονται από τις απόψεις μελών τα οποία θεωρούν σημαντικά ή να προβάλλουν τις προσωπικές τους ιδέες, δημιουργώντας, μεγαλύτερη ή μικρότερη πόλωση.

Όταν τα άτομα δεν αντλούν ικανοποίηση από την κοινωνική ταυτότητα της ομάδας τους τότε προσπαθούν να βρουν τρόπους για να δημιουργήσουν στην ομάδα θετική αξία ή προσπαθούν να αντλήσουν την ικανοποίησή τους μέσα από την κινητικότητα, την αφομοίωση ή τον ανταγωνισμό (Jenkins, 2004/2007).

Από τα παραπάνω είναι προφανές ότι τα άτομα αναζητούν «αυτο-καθορισμό» και «αυτο-ερμηνεία» μέσα από όψεις του προσωπικού, του διαπροσωπικού και του κοινωνικού εαυτού τους (Brewer & Gardner, 1996. Sedikides & Brewer, 2001). Η κοινωνική ταυτότητα των Tajfel και Turner (1979) συνάδει με την όψη των ομαδοκεντρικών κοινωνικών ταυτοτήτων, τις οποίες προτείνουν οι Brewer (2001) και Chen, Boucher και Tarpas (2006) ως τις ταυτότητες όπου ο εαυτός προσδιορίζεται και αντλεί τις ιδιότητες του μέσα από την υπαγωγή του σε ομάδες, σε παράθεση με τις ατομοκεντρικές κοινωνικές ταυτότητες, που αφορούν στην εσωτερίκευση από τα μεμονωμένα άτομα των ιδιοτήτων που αντλούν από τη συμμετοχή τους σε ομάδες, τις σχεσιακές κοινωνικές ταυτότητες, όπου ο εαυτός ορίζεται σε συνάρτηση με τις αλληλεπιδραστικές σχέσεις που συνάπτει με συγκεκριμένα άλλα άτομα και τις συλλογικές κοινωνικές ταυτότητες, όπου το άτομο όχι μόνο εσωτερικεύει τις ομαδικές ιδιότητες για να συγκροτήσει την αίσθηση του εαυτού του, αλλά και δραστηριοποιείται για να προάγει την αίσθηση του εαυτού της ομάδας και για να προβάλλει την εικόνα της ομάδας στους άλλους ανθρώπους, οι οποίες συνυπάρχουν στην προσπάθεια του ατόμου να ερμηνεύσει και να καθορίσει τον εαυτό του (Hogg & Vaughan, 2010. Brewer, 2001).

Η έννοια της κοινωνικής ταυτότητας δεν μπορεί, επίσης, να θεωρηθεί μακριά από την έννοια του ψυχοκοινωνικού τύπου, ο οποίος για τον Maisonneuve συνιστά ένα συμβιβασμό, μέσα στο πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, ανάμεσα στα κοινωνικά πρότυπα και στην

τάση του ατόμου προς την αυθόρμητη εκδήλωση του εαυτού του, δηλαδή τη συμμόρφωση του ατόμου προς την ομάδα και τις αρχές της. Οι διαφορετικές όψεις αυτού του συμβιβασμού σημαίνουν την εμφάνιση διαφορετικών ψυχοκοινωνικών τύπων, οι οποίοι συχνά αντιστοιχούν στους κοινωνικούς ρόλους που ορίζονται από την κουλτούρα κάθε κοινωνίας ή από την τοπική ομάδα. Άλλοτε ο ψυχοκοινωνικός τύπος εμπνέεται από ένα ιδεώδες και άλλοτε είναι απλώς ένα «προσωπείο», ένας ρόλος που υποδύεται για να επιτύχει συγκεκριμένους επικοινωνιακούς σκοπούς (Maisonneuve J., 1973/2001, σ. 81). Ο Χρηστάκης επισημαίνει, μάλιστα, ότι σε ακραίες περιπτώσεις, το προσωπείο μπορεί να επικρατεί σε τέτοιο βαθμό, ώστε ο «αληθινός εαυτός» του ατόμου να βρίσκεται πάντα «θαμμένος» κάτω από αυτό (2010, σ. 186).

Σχετική με την παραπάνω έννοια του «προσωπείου» (Maisonneuve J., 2001, σ. 81), μπορεί να θεωρηθεί, εξάλλου, η διάκριση του Jenkins μεταξύ «ονομαστικής» και «πραγματικής» ταυτότητας (2004/2007, σ. 52). Η σημασία της διάκρισης αυτής έγκειται στο γεγονός ότι ενώ ένας αριθμός ατόμων μπορεί να μοιράζονται μία κοινή ονομαστική ταυτότητα, η βίωση της ταυτότητας αυτής από το κάθε άτομο μπορεί να είναι εντελώς διαφορετική, κάνοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, την πραγματική ταυτότητα του καθενός μια ξεχωριστή και μοναδική εμπειρία. Η διαπίστωση αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις περιπτώσεις ταυτοτήτων που τα άτομα μοιράζονται μέσα στα πλαίσια των κοινωνικών θεσμών, όπως λόγου χάριν οι οργανώσεις, πράγμα που θα μας απασχολήσει παρακάτω καθώς συνδέεται άμεσα με το ζητούμενο της παρούσας εργασίας, δηλαδή τον τρόπο συγκρότησης και βίωσης της ταυτότητας των υπαλλήλων στον ελληνικό δημόσιο οργανισμό.

Η συνεισφορά της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας στην Κοινωνική Ψυχολογία ήταν αναμφισβήτητα θετική, αναδεικνύοντας τις κοινωνικές διαστάσεις της συγκρότησης του εαυτού

και τη σημασία της συμμετοχής σε ομάδες στην αυτοαντίληψη του ατόμου (Brown, 2004). Ταυτόχρονα, ανέδειξε το ρόλο της ατομικής ψυχολογίας στη λειτουργία των ομάδων, περιγράφοντας το πώς συμβάλλουν στη διαμόρφωση των ομαδικών συνθηκών τα συναισθήματα, τα κίνητρα και η αυτοκατανόηση των ατόμων, μέσα από τις διαδικασίες της κοινωνικής κατηγοριοποίησης, ταύτισης και κοινωνικής σύγκρισης (Wetherell, 2004).

Παρά ταύτα, η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας δεν κατάφερε να απαντήσει σε ορισμένα ζητήματα τα οποία εκτείνονται πέρα από τις ερευνητικές και εμπειρικές μελέτες. Η Brown επισημαίνει την αδυναμία της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας να αναγνωρίσει τις δυσκολίες διαχωρισμού της προσωπικής από την κοινωνική ταυτότητα, καθώς και την αμοιβαία μεταξύ τους αλληλεπίδραση και αλληλοσυγκρότηση, υιοθετώντας *«εν πολλοίς μία προσέγγιση “όλα ή τίποτα”»* (2004, σ. 72). Ο Jenkins, εξάλλου, παρατηρεί ότι η κεντρικότητα των πειραματικών μεθόδων της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας την εγκλωβίζει σε μεγάλο βαθμό σε μία *«ατομικιστική προοπτική»*, όπου *«οι πραγματικές αλληλοδράσεις αγνοούνται»* και *«ο καθορισμός της ταυτότητας εμφανίζεται να λαμβάνει χώρα αποκλειστικά “στο μυαλό των ανθρώπων”»* (Jenkins, 2004/2007, σ. 148).

Ένα ακόμα ζήτημα που εγείρει η Brown (2004) αναφέρεται στην αδυναμία της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας να διακρίνει τις ποικίλες διαφοροποιητικές διαβαθμίσεις στην υιοθέτηση πεποιθήσεων που απορρέουν από μια ορισμένη κοινωνική ταυτότητα σε ό,τι αφορά τις μικρές, πρόσωπο με πρόσωπο ομάδες. Υπερθεματίζοντας η Wetherell, εκφράζει το ερώτημα κατά πόσο οι ομαδικές συγκρούσεις μπορούν να διέπονται από μια *«καθολική ψυχολογική διεργασία»* (2004, σ. 307) και σε ποιο βαθμό μπορεί η ερμηνεία και νοηματοδότηση των διομαδικών σχέσεων να εξαρτάται και από την πολιτισμική ταυτότητα των ομάδων. Εκτιμά, τέλος, ότι η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας σκιαγραφεί τις διομαδικές σχέσεις με μάλλον

απαισιόδοξο τρόπο, αφού η διαδικασία κατηγοριοποίησης, ταύτισης και σύγκρισης, *«με σκοπό τη μεγιστοποίηση της αυτοεκτίμησης»* (ό.π. σ. 307), καθιστά τις σχέσεις μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών κατηγοριών και ομάδων καταδικασμένες σε σύγκρουση. Αντιθέτως, υποστηρίζει ότι η διομαδική συμπεριφορά διαμορφώνεται από ένα *«πιο ευέλικτο σύνολο ψυχολογικών αντιδράσεων»* από αυτό που προτείνεται μέσω της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας (ό.π. σ. 308).

1.2.2 Κοινωνική ταυτότητα και οργανωσιακές δομές

Μια σημαντική κατηγοριοποίηση στα μέλη μιας κοινωνίας, σύμφωνα με την Watson (2004), είναι αυτή που πραγματοποιείται από τους κοινωνικούς θεσμούς, όπως η οικογένεια, ο γάμος, οι νόμοι και το κράτος, οργανωμένες δομές που βασίζονται σε κοινωνικές νόρμες, ενσωματώνουν ποικίλους ρόλους και επιτελούν σημαντικές κοινωνικές λειτουργίες. Η έννοια του κοινωνικού θεσμού γεφυρώνει την απόσταση μεταξύ ατόμου και κοινωνίας, συνδέοντας την ατομική ψυχολογία με τις κοινωνικές διαστάσεις της κοινωνικής δραστηριότητας, όπως είναι η εργασία.. Η επιθυμία των ατόμων για εργασία και η αφοσίωσή τους σε αυτήν αποτελεί παράγοντα κοινωνικής καταξίωσης στις σύγχρονες κοινωνίες και *«αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην κατασκευή του εαυτού και της ταυτότητας»* (2004, σ. 343).

Οι ταυτότητες που τα άτομα αποκτούν στα πλαίσια των θεσμικών κατηγοριοποιήσεων αναφέρονται στον Jenkins (2004/2007, σ. 53) ως *«θεσμικά παγιωμένες ταυτότητες»* και αποτελούν ένα χαρακτηριστικό δείγμα αλληλόδρασης του ατομικού και του συλλογικού. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις οργανωσιακές δομές, ως θεσμοί που εκπληρώνουν συγκεκριμένους συλλογικούς σκοπούς, αλλά που ταυτόχρονα αποτελούν ομάδες οργανωμένες στη βάση ταξινομικών σχημάτων ισχύος και κύρους, οι οποίες αποδίδουν στα μέλη τους

ατομικές ταυτότητες με πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Οι ταυτότητες που αποκτώνται στα πλαίσια των οργανισμών διαθέτουν ποικίλους βαθμούς σημαντικότητας για τα άτομα, πολλές φορές, πάντως υπερέχουν ακόμη και βασικών όψεων ταυτότητας, όπως αυτή του «φύλου, της ηλικίας, της εθνότητας, της φυλής ή της εθνικότητας» (Hogg & Terry, 2004, σ.2). Οι ταυτότητες αυτές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις ευκαιρίες ζωής και τα βιώματα των ανθρώπων που τις φέρουν, όμως η βίωση των ταυτοτήτων αυτών μπορεί για κάθε άτομο να είναι διαφορετική (Jenkins, 2004/2007). Η βίωση των ταυτοτήτων αυτών έχει, εξάλλου, σημαντικές συνέπειες και για τους οργανισμούς, καθώς τα άτομα που τις φέρουν λειτουργούν ως εκπρόσωποι των οργανισμών στην αλληλεπίδρασή τους με το κοινό στο οποίο απευθύνονται – πελάτες ή πολίτες, αν μιλάμε για δημόσιους οργανισμούς– και επηρεάζουν την εικόνα του οργανισμού προς τα έξω (Walsh & Gordon, 2008).

Η ταυτότητα του εργαζομένου στον οργανισμό είναι μια μορφή κοινωνικής ταυτότητας που συγκροτείται όταν οι πεποιθήσεις του ατόμου για τον οργανισμό δημιουργούν αναφορές για τον ίδιο τον εαυτό (Pratt, 2004). Πρόκειται για μια αντίληψη του εαυτού που οικοδομείται με επίκεντρο την εργασία ή το επάγγελμα και καθορίζει τους ρόλους και τις συμπεριφορές του ατόμου στον εργασιακό χώρο (Walsh & Gordon, 2008). Η ταύτιση του εργαζομένου με τον οργανισμό συνδέεται με την κοινωνική όψη της ατομικής ταυτότητας, αφού αναφέρεται στη σχέση που το άτομο αναπτύσσει με αυτόν, και συχνά θεωρείται συνώνυμη με την αφοσίωση στον οργανισμό, καθώς μια ισχυρή ταύτιση σημαίνει τη συναισθηματική εμπλοκή του εργαζομένου, την έντονη επιθυμία του να παραμείνει μέλος του οργανισμού και την ετοιμότητά του να κοπιάσει για την επίτευξη των σκοπών του (Pratt, 1998).

Ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα με θεσμικά παγιωμένη ταυτότητα συνδέονται με την ταυτότητα αυτή μπορεί να ερμηνευτεί, σύμφωνα με τον Jenkins (2004/2007), μέσα από τη

διάκριση ονομαστικής – πραγματικής ταυτότητας, που αναφέρθηκε νωρίτερα. Η θεσμική ταυτότητα είναι σε μεγάλο βαθμό ονομαστική, περιλαμβάνοντας το πρότυπο ρόλων που οφείλουν να εκπληρωθούν (ονομασία, τίτλος, εννοιολογικά δικαιώματα, καθήκοντα), η εκπλήρωση, όμως, αυτής της ταυτότητας από το κάθε άτομο αποτελεί την πραγματική ταυτότητα, η οποία μπορεί να διαφοροποιείται σημαντικά από κάτοχο σε κάτοχο, ακόμη κι αν μιλάμε για την ίδια θεσπισμένη ταυτότητα. Οι θεσμικά παγιωμένες ταυτότητες είναι ανεξάρτητες από τα ενσώματα άτομα που τις καταλαμβάνουν και ταυτίζονται με τον θεσμό ή τον οργανισμό που τις περιλαμβάνει. Παράλληλα, η κατοχή από την πλευρά ενός ενσώματου ατόμου μιας θεσμικά παγιωμένης ταυτότητας αποτελεί μόνο μία πτυχή της ατομικής του ταυτότητας, περισσότερο ή λιγότερο σημαντική. Όπως, άλλωστε, επισημαίνουν οι Ashforth και Johnson (2004), η υποκειμενική σημασία που αποδίδεται στην οργανωσιακή ταυτότητα του εργαζομένου, ήτοι το κατά πόσο συνάδει με τους στόχους και την αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του, αλλά και η αξιολόγηση της ταυτότητας αυτής, βάσει των συγκυριών και του ευρύτερου κοινωνικού πλαισίου, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που μπορεί να καταστήσουν μια οργανωσιακή ταυτότητα επιθυμητή ή όχι.

Σύμφωνα με τους Mael και Ashforth (1992), ο εργαζόμενος σε έναν οργανισμό μπορεί να ταυτίζεται περισσότερο ή λιγότερο με αυτόν. Η ταύτιση των εργαζομένων με τον οργανισμό εμπεριέχει μία διάσταση γνωστική, που αφορά στην αυτοαντίληψή του ως μέλος του οργανισμού, μία διάσταση αξιολογική, που αφορά στη σημασία που αποδίδει ο εργαζόμενος στην αξία που εισπράττει από τη συμμετοχή του στον οργανισμό και, τέλος, μία διάσταση συναισθηματική, που αφορά στη συναισθηματική αξία που αποδίδει ο εργαζόμενος στη συμμετοχή του στον οργανισμό (Van Dick & Wagner, 2002). Οι Ashforth και Mael (1989) επισημαίνουν ότι τα άτομα επιθυμούν να αναλαμβάνουν καθήκοντα τα οποία αναδεικνύουν τα

θετικά στοιχεία της ταυτότητάς τους και η υιοθέτηση της ταυτότητας αυτής συνεπάγεται την αύξηση του δεσμού και της αφοσίωσης του εργαζομένου προς τον οργανισμό. Η αυτοεκτίμηση του εργαζομένου ενισχύεται ακόμη περισσότερο όταν ο οργανισμός απολαμβάνει υψηλού κύρους, αφού αυτό αντανακλά στην ατομική ψυχολογία του εργαζομένου. Ταυτόχρονα, τα δίκτυα που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζομένους του οργανισμού ενισχύουν την ταυτότητα του εργαζομένου, ιδιαίτερα όταν χαρακτηρίζονται από ισχυρούς δεσμούς ανάμεσα σε συναδέλφους κοινών ομάδων εργασίας και όταν επιτρέπουν στον εργαζόμενο έναν βαθμό ελευθερίας που του αφήνει την αίσθηση ατομικότητας και διάκρισης μέσα στην ομάδα (Jones & Volpe, 2010). Ωστόσο, όσο μεγαλύτερη είναι ταύτιση του εργαζομένου με τον οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη είναι και η προσδοκία ικανοποίησης των αναγκών του για αναγνώριση και αυτοπραγμάτωση, με άλλα λόγια ο εργαζόμενος με υψηλή ταύτιση έχει μεγαλύτερες απαιτήσεις να διακρίνονται και να χρησιμοποιούνται οι ικανότητές του και να του αποδίδονται τα εύσημα για τις επιτυχίες του. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι με υψηλή ταύτιση εμφανίζουν συχνότερα κίνδυνο εργασιακής εξουθένωσης, ιδιαίτερα όταν ο οργανισμός αποτυγχάνει να τους μεταδώσει το αίσθημα του κοινού σκοπού μέσα από τον οποίο οικοδομούν την κοινωνική τους ταυτότητα, αφού τα άτομα χάνουν το νόημα των προσπαθειών τους και κατακλύζονται από αισθήματα αποτυχίας (Haslam, 2004).

Οι οργανισμοί συγκροτούν την ταυτότητα των εργαζομένων τους με ποικίλους τρόπους, ένας εκ των οποίων είναι η διάκριση μεταξύ μελών και μη μελών, εμφανές αποτέλεσμα της κοινωνικής κατηγοριοποίησης. Όσο πιο διακριτή και θετική είναι η ταυτότητα του οργανισμού, τόσο ευκολότερη είναι η ταύτιση του εργαζομένου με αυτόν, καθώς η ιδιοσυστασία αυτή καθιστά ευκρινέστερες τις διαφοροποιήσεις με τους άλλους οργανισμούς και αποτελεί κίνητρο μεγιστοποίησης της αυτοεκτίμησης του εργαζομένου (Pratt, 2004).

Το κύρος και η μοναδικότητα του οργανισμού παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ταυτότητας των εργαζομένων, δεδομένου ότι οι επιτυχίες του οργανισμού εισπράττονται από τα μέλη του ως προσωπικές επιτυχίες και προσφέρουν υψηλά επίπεδα αυτοεκπλήρωσης. Μέσα από έναν οργανισμό που διακρίνεται και πετυχαίνει τους σκοπούς του, καλλιεργείται στους εργαζομένους ένας εθνοκεντρισμός που ενισχύει το αίσθημα ανωτερότητάς τους σε σχέση με άλλες εργασιακές ή επαγγελματικές ομάδες. Στην αντίθετη περίπτωση, και ιδιαίτερα στους εργαζόμενους με χαμηλότερη θέση, η ταυτότητα διαμορφώνεται, στην καλύτερη περίπτωση, με βάση τα θετικότερα των χαρακτηριστικών που η θέση του εργαζομένου και ο οργανισμός έχουν να προσφέρουν ή με βάση εξω-εργασιακές πηγές (Walsh & Gordon, 2008).

Η ταυτότητα του εργαζομένου στον οργανισμό επηρεάζεται, ακόμα, από τον τρόπο και το βαθμό ορθολογικότητας των μεθόδων στελέχωσης του οργανισμού. Οι παράγοντες αυτοί είναι σημαντικοί λόγω του είδους της αξίας που αποδίδουν στα άτομα που γίνονται μέλη του οργανισμού με τον έναν ή τον άλλο τρόπο. Ο Jenkins αναφέρεται σε τρόπους στελέχωσης με «δοτά» κριτήρια επιλογής, κριτήρια σε μεγάλο βαθμό «διυποκειμενικά» που δίνουν έμφαση στην «ενσώματη φυσιογνωμία» (2004/2007, σ. 221), όπως για παράδειγμα η καταγωγή, η ηλικία ή το φύλο, και σε τρόπους στελέχωσης που βασίζονται σε μια διαδικασία διαπραγμάτευσης και ανταγωνισμού, όπως λ.χ. η πρακτική δοκιμασία, η συνέντευξη ή οι εξετάσεις. Η αξιολογική διαφορά που υποδηλώνουν οι δύο τρόποι στελέχωσης έγκειται στο γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση το άτομο γίνεται μέλος του οργανισμού «*χάρη στο ποιος είναι*», ενώ στη δεύτερη περίπτωση «*χάρη στο τι είναι*» (ό.π. σ. 221). Στην ελληνική πραγματικότητα, και για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, η διαφοροποίηση αυτή θα μπορούσε να έχει ιδιαίτερη σημασία στη διαμόρφωση της κοινωνικής ταυτότητας των «νεότερων γενεών» δημοσίων υπαλλήλων, σε σχέση με τις «παλαιότερες γενεές», καθόσον οι προσλήψεις στο δημόσιο με αντικειμενικά

κριτήρια και διαγωνισμούς αποτελούν ένα σχετικά νέο καθεστώς, σε αντίθεση με το παρελθόν, όπου οι πελατειακές σχέσεις με την πολιτική εξουσία, ως άλλο «δοτό» κριτήριο, αποτελούσαν τον βασικό τρόπο στελέχωσης των θέσεων στους δημόσιους φορείς.

Ο Herzfeld (1992) υποστηρίζει, περαιτέρω, ότι η ταυτότητα των μελών ενός γραφειοκρατικού οργανισμού συγκροτείται σε μεγάλο βαθμό και μέσα από μια διαδικασία στερεοτυποποίησης, η οποία συνδέεται τόσο με τα τυπικά χαρακτηριστικά του γραφειοκράτη, όσο και με τις συμπεριφορές που αναμένεται να υιοθετήσει. Η στερεοτυποποίηση αυτή μπορεί να υφίσταται σε επίπεδο εθνότητας, αναπαριστώντας τον γραφειοκρατικό υπάλληλο ως πρότυπο με εθνικά χαρακτηριστικά: για παράδειγμα ο Γερμανός αναμένεται να έχει έμμονη με την αποτελεσματικότητα, ο Βρετανός να μισεί την υπερβολική γραφειοκρατία και ο Γάλλος να επιδεικνύει μια προσκόλληση στον ορθολογισμό και στους κανόνες. Τα στερεότυπα αυτά δεν λειτουργούν μόνο από την πλευρά των άλλων, αλλά υιοθετούνται σε μεγάλο βαθμό και από τα ίδια τα μέλη των γραφειοκρατικών οργανισμών για να εξηγήσουν ή να δικαιολογήσουν τις πράξεις τους. Όταν, επομένως, οι Έλληνες λ.χ. γραφειοκρατικοί υπάλληλοι θεωρούνται «πανούργοι», μέρος της διαδικασίας συγκρότησης της ταυτότητάς τους θα είναι να ανταποκριθούν στο στερεότυπο αυτό σαν μία «αυτοεκπληρούμενη προφητεία» (Herzfeld, 1992, σ. 80).

Η ταυτότητα αποτελεί θεμελιώδη έννοια όχι μόνο στις ανθρωπιστικές επιστήμες, αλλά και στην καθημερινότητα των ανθρώπων. Προσφέρει γνώση για το ποιος και τι είναι ο καθένας και επιτρέπει την κατανόηση της σχέσης μεταξύ ατομικού και συλλογικού. Η ταυτότητα καθορίζει τα συμφέροντα των ανθρώπων, καθώς οι επιδιώξεις διαμορφώνονται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο κατανοεί κανείς τον εαυτό του, αλλά και το αντίστροφο, αφού τα συμφέροντα αποτελούν κίνητρα για την υιοθέτηση μιας ταυτότητας από το άτομο και για την

απόδοση μιας ταυτότητας στο άτομο από τους άλλους. Συχνά, επομένως, τα άτομα επιδιώκουν συμφέροντα τα οποία δεν απειλούν την ταυτότητά τους, αλλά και επιλέγουν την ένταξη σε ομάδες, η ταυτότητα των οποίων θα τους επιφέρει τα μεγαλύτερα δυνατά οφέλη, όπως υποστηρίζει ο Jenkins (2004/2007). Ειδικότερα σε ό,τι αφορά τη συγκρότηση ταυτότητας που επιφέρουν οι θεσμικές κατηγοριοποιήσεις στα πλαίσια των γραφειοκρατικών οργανώσεων, διακρίνει κάποια σχετική αυτοδιάθεση, παρ' όλες τις αναγκαστικές πτυχές τους, καθώς οι περίπλοκες και πολυσχιδείς διαστάσεις της σύγχρονης ζωής καθιστούν σχεδόν αδύνατο τον απόλυτο έλεγχο οποιουδήποτε οργανωτικού συστήματος επάνω στα άτομα. Επιπλέον, με την αναστοχαστικότητα να αποτελεί κεντρικό στοιχείο της μετανεωτερικής ταυτότητας, τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να αναζητούν εναλλακτικές λύσεις και να αντιστέκονται στις κατηγοριοποιήσεις που τους επιβάλλονται από τις οποίες δεν αντλούν την επιθυμητή επιβεβαίωση του εαυτού τους. Η αντίσταση αυτή ενδεχομένως να μην είναι μεγάλης έκτασης ή να πραγματοποιείται λιγότερο ή περισσότερο φαντασιακά, παρ' όλα αυτά, επηρεάζει ρητά το δεσμό του ατόμου με την οργάνωση και το ωθεί σε επιλογές στην καθημερινή του ζωή που να επιτρέπουν περισσότερο την ατομικότητα και λιγότερο την ενσωμάτωση στην αποδιδόμενη κατηγορία (Jenkins, 2004/2007).

Στο πλαίσιο αυτό, το ενδιαφέρον της οργανωσιακής ψυχολογίας στρέφεται ολοένα και περισσότερο στους μηχανισμούς διάρρηξης ή και απόρριψης της ταυτότητας του εργαζομένου στον οργανισμό. Η προσοχή του ατόμου στρέφεται πλέον στις ελλείψεις του οργανισμού που κρίνονται από το άτομο σημαντικές για τον αυτοκαθορισμό του. Κρίσιμες επιπτώσεις μπορεί, επίσης, να έχει η συνύπαρξη αμφιλεγόμενων ή αλληλοσυγκρουόμενων ταυτοτήτων ή η κακή εικόνα του οργανισμού στις εξωομάδες, που δημιουργούν στον εργαζόμενο ταυτοτική αμφιθυμία και μπορούν να καταλήξουν σε απόρριψη της ταυτότητας. Σε ένα πρώτο στάδιο, η

αμφιθυμία μπορεί να αντιμετωπιστεί από τον εργαζόμενο με την οικοδόμηση ιδεολογικών ερεισμάτων που ενισχύουν την ενδοομαδική συνοχή και εμποδίζουν την επίδραση των αρνητικών αξιολογήσεων. Σε ένα δεύτερο στάδιο, μπορεί ο εργαζόμενος να προχωρήσει σε μια σειρά εκλογικεύσεις που εξηγούν το μειωμένο κύρος του οργανισμού, λ.χ. μέσα από τη σύγκριση με άλλους οργανισμούς ή κοινωνικές κατηγορίες που βρίσκονται σε υποοδεέστερη θέση. Σε κάθε περίπτωση, η αδυναμία του οργανισμού να εκπληρώσει τις ανάγκες του εργαζομένου για νόημα και αξία μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες στη συγκρότηση της κοινωνικής του ταυτότητας (Pratt, 2004).

1.2.3 Απειλές στην ταυτότητα

Η νεωτερικότητα και στη συνέχεια η μετανεωτερικότητα σήμαναν ουσιώδεις αλλαγές στον τρόπο που το άτομο κατανοεί τον εαυτό του και τη θέση του ανάμεσα στους άλλους, φέρνοντας στην επιφάνεια παλαιές –μετασχηματισμένες ή μη– αλλά και νέες ταυτότητες. Ο αναστοχασμός γύρω από την κοινωνία και το άτομο, η αύξηση της αβεβαιότητας και οι ραγδαίες αλλαγές σε παραδοσιακούς θεσμούς, όπως η οικογένεια, η εργασία, οι κοινωνικές τάξεις, έχουν πληθύνει την ενασχόληση με τα ζητήματα της ταυτότητας, παρότι, όπως αναφέρει ο Jenkins, «*οι στοχασμοί περί ταυτότητας [...] δεν αποτελούν ιστορική καινοτομία*» (2004/2007, σ. 37).

Ο όρος «**νεωτερικότητα**» αναφέρεται στους νέους τρόπους οργάνωσης της κοινωνικής και οικονομικής ζωής που έκαναν την εμφάνισή τους στην Ευρώπη από τον 17^ο αιώνα και μετά, οι οποίοι διακρίνονται για την ραγδαία εκβιομηχάνιση, τεχνολογική εξέλιξη και αστικοποίηση αφενός, και για την απομάκρυνση από την επιρροή του θρησκευτικού στοιχείου, την εκκοσμίκευση και την ορθολογική σκέψη, αφετέρου. Η κυριαρχία της πίστης στην ανθρώπινη πρόοδο, που επιτυγχάνεται μέσω της επιστήμης και του ορθού λόγου, αποτέλεσε το θεμέλιο της

νεωτερικής κοινωνίας, γεννώντας μια υπέρμετρη αισιοδοξία για τη διασφάλιση του ανθρώπινου μέλλοντος (Κονιόρδος, 2010).

Τα τέλη του 20^{ου} αιώνα σηματοδοτούν την εκκίνηση μιας νέας περιόδου, η οποία εκτείνεται πέρα από την νεωτερικότητα, και για την οποία έχει προταθεί μια ποικιλία ονομασιών, όπως «**μετανεωτερικότητα**», «**μεταμοντερνισμός**», «**μετα-βιομηχανική κοινωνία**», «**μετα-καπιταλισμός**» κ.ο.κ. (Giddens, 1990/2014, σ. 30). Την έννοια της μετανεωτερικότητας εισήγαγε καταρχήν ο Lyotard (1984) για να περιγράψει την απομάκρυνση από την πίστη στην επιστήμη ως καθοριστικού παράγοντα της ανθρώπινης προόδου και την αποδόμηση των ολιστικών θεωριών με βάση τις οποίες ο άνθρωπος τοποθετούνταν γραμμικά μέσα στην ιστορία.

Η νεωτερικότητα και η μετανεωτερικότητα αποτελούν συμπληρωματικές όψεις του σύγχρονου πολιτισμού και δεν βρίσκονται απαραίτητα σε αντίθεση ή σύγκρουση μεταξύ τους. Όπως επισημαίνουν οι Δεμερτζής και Περεζούς (2010), αυτό που συνδέει τις δύο έννοιες είναι ο τρόπος που αντιμετωπίζουν την αβεβαιότητα, παρότι αντιθετικός: η νεωτερικότητα επιχειρεί την άρνηση και την υπέρβαση της αβεβαιότητας μέσω του ορθολογισμού, της τεχνολογικής εξέλιξης και της επιστημονικής γνώσης, ενώ η μετανεωτερικότητα αποδέχεται την αβεβαιότητα που διέπει την ανθρώπινη κατάσταση, παραδέχεται το αρνητικό ενδεχόμενο στην ανθρώπινη ζωή και εξετάζει κριτικά τις παραδοχές της νεωτερικότητας.

Για τον Giddens (1990/2004), ο **καταιγιστικός ρυθμός** και το **τεράστιο εύρος των αλλαγών** που συντελέστηκαν στις νεωτερικές κοινωνίες, σε σχέση με τις προγενέστερές τους παραδοσιακές, και οι οποίες αφορούσαν όχι μόνο στην τεχνολογία, αλλά και στους κοινωνικούς μετασχηματισμούς, οδήγησαν τις ανθρώπινες κοινωνίες σε ανάπτυξη για μεγάλο χρονικό διάστημα, χωρίς, ωστόσο, να τους λείπουν οι αρνητικές συνέπειες, οι οποίες στη συνέχεια θα οδηγούσαν στην ίδια την αμφισβήτηση αυτών των καινοτομιών ως στοιχείων προόδου. Η

παγκοσμιοποίηση, με την οποία οι εξουσίες έχουν μεταβιβαστεί σε όργανα εντελώς ανεξάρτητα από τις κοινωνίες, δημιουργεί αλληλεξαρτήσεις στις ζωές των ανθρώπων σε διαφορετικά σημεία του πλανήτη κατά τρόπο πρωτοφανή και καθορίζει, όπως επισημαίνει ο Μαυρίδης (2010), σε μεγάλο βαθμό όχι μόνο το διεθνή καταμερισμό του πλούτου και της εργασίας, αλλά και ολόκληρο το σύστημα των εθνών-κρατών και την παγκόσμια στρατιωτική τάξη πραγμάτων. Ο Bauman (2007/2017), μάλιστα, αναφέρεται στην αρνητική παγκοσμιοποίηση, η οποία καταλύει την αίσθηση των ορίων σε ολόκληρη την κοινωνία, καθιστώντας την ανήμπορη να υπερασπιστεί τον εαυτό της έναντι των συνθηκών που διαμορφώνονται σε υπερτοπικό, παγκόσμιο επίπεδο και αφήνοντας, όπως επισημαίνουν οι Δεμερτζής και Περεζούς, τη μεγάλη μάζα του πληθυσμού να ταλαντεύεται ανάμεσα στους αντίθετους πόλους των απόλυτα ανυπεράσπιστων και των απόλυτα κυρίαρχων, βιώνοντας «*υπαρξιακή αβεβαιότητα, αγωνία και φόβο*» (2010, σ. 356). Ταυτόχρονα, ο Giddens τονίζει τη σημασία που έχουν διάφοροι **μηχανισμοί αποσύνδεσης**, όπως το άυλο χρήμα των ψηφιοποιημένων οικονομικών συστημάτων ή η εμπιστοσύνη στην εμπειρογνωμοσύνη ή την τεχνοκρατία, που αποκόπτει τη σύγχρονη καθημερινή δραστηριότητα από τα άμεσα αντικείμενα αναφοράς της και οδηγεί στην απομάκρυνση των ατόμων από τα καθιερωμένα πλαίσια αλληλεπίδρασης, υποχρεώνοντάς τα να εμπιστεύονται αφηρημένες έννοιες και αξίες και τις «*εγγυήσεις*» (1990/2004, σ. 61) που παρέχουν, χωρίς τα ίδια να έχουν άμεση επαφή με τα αντικείμενα αναφοράς της δραστηριότητάς τους. Ταυτόχρονα, επισημαίνει τις προκλήσεις που γεννά στη διαμόρφωση της ταυτότητας του ατόμου η αδιάκοπη αμφισβήτηση κάθε κοινωνικής πρακτικής, αλλά και της ίδιας της οντότητας του εαυτού, που ανατρέπει τις σταθερές του ατομικού και κοινωνικού βίου. Η **αναστοχαστικότητα**, αποτελεί ένα βασικό διακριτικό γνώρισμα των νεωτερικών κοινωνιών, ειδικότερα, όμως στα τέλη του 20^{ου} αιώνα, έχει εμφανιστεί, όπως περιγράφει ο Μαυρίδης (2010, σ. 378), μια «*γενικευμένη δυνατότητα*

αναστοχαστικότητας», η οποία καταλύει τις σταθερότητες που παρείχε η παραδοσιακή κοινωνική οργάνωση, θέτει τη γνώση, την επιστήμη και την κοινωνική ζωή υπό διαρκή αναθεώρηση και καταργεί κάθε έννοια βεβαιότητας, αφού τα πάντα μπορούν ανά πάσα στιγμή να αναθεωρηθούν. Ανατρέποντας τον θεμέλιο λίθο της πρώιμης νεωτερικότητας ότι η γνώση μπορεί να αποτελέσει μηχανισμό ελέγχου στις τύχες των ανθρώπων, η αδιάκοπη *αναστοχαστικότητα* αίρει την αξιοπιστία της επιστημολογίας, καθιστά την ιστορία μη τελολογική και αμφισβητεί την έννοια της προόδου (Giddens, 1990/2014). Στο ατομικό δε επίπεδο, η *αναστοχαστικότητα του εαυτού* αποτελεί ένα φαινόμενο που κυριαρχεί στη σύγχρονη εποχή και επιτρέπει στα άτομα να κατανοήσουν τον εαυτό τους και να διαμορφώσουν την προσωπική τους βιογραφία, παρέχοντάς τους μια στοιχειώδη «*οντολογική ασφάλεια*» (Giddens, 1991, σ. 36), την ίδια στιγμή, όμως, στο παρασκήνιο της ανθρώπινης δραστηριότητας επικρατεί η αποδιοργάνωση και το χάος, καθώς πληθώρα μετασχηματισμών, κρίσεων και κινδύνων μπορούν να ανατρέψουν τα δεδομένα. Απαιτούνται μεγάλες συναισθηματικές επενδύσεις και γνωστικές επεξεργασίες για να μπορέσουν τα άτομα να ανταπεξέλθουν στην πρόκληση αυτή, καθώς και μια βασική εμπιστοσύνη ότι μπορούν να τα καταφέρουν, η οποία οικοδομείται μέσα από την αποδοχή στις διαπροσωπικές σχέσεις. Έτσι, η *οντολογική ασφάλεια*, που είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια της ταυτότητας, γίνεται, επίσης, αντικείμενο *αναστοχαστικότητας* στη διαδικασία διαμόρφωσης της προσωπικής ιστορίας του ατόμου και στην προσπάθειά του να οικοδομήσει στη συνείδησή του μια χωροχρονική συνέχεια για τον εαυτό του (Giddens, 1991).

Στην εποχή που κάθε σταθερά αμφισβητείται και οι βεβαιότητες του παρελθόντος παύουν να υφίστανται, η εμπιστοσύνη των ατόμων στον εαυτό τους κλονίζεται και μένουν εκτεθειμένα σε μια διαρκή πάλη να τοποθετηθούν στο κοινωνικό περιβάλλον, όπως επισημαίνει

ο Bauman (2007/2017). Μια σειρά παραγόντων συμβάλλουν προς αυτήν την κατεύθυνση: α) Η **αποσύνθεση και διάλυση των κοινωνικών μορφών**, προτού προλάβουν να αποτελέσουν τη βάση ενός «ατομικού σχεδίου ζωής» (2007/2017, σ. 16), που καθιστά στιγμιαίες και συγκυριακές τις πεποιθήσεις και τα σχέδια ζωής των ατόμων, τους στερεί τη δυνατότητα να οικοδομήσουν ένα συνεκτικό και συνεπές πλάνο για τη ζωή τους και να νιώσουν την αίσθηση προόδου που θα τους πρόσφερε κάποια βεβαιότητα για το μέλλον τους. β) Ο **διαχωρισμός της εξουσίας από την πολιτική**, και μάλιστα από την πολιτική στο τοπικό επίπεδο, που έδινε τη δυνατότητα στα έθνη-κράτη να διαμορφώνουν πολιτικές με βάση τις ανάγκες των πολιτών τους, αποστερώντας τους κοινωνικούς και πολιτικούς θεσμούς από οποιαδήποτε αξία θα έπρεπε να έχουν στα μάτια των πολιτών. γ) Η συνακόλουθη **αποδυνάμωση της έννοιας του συλλογικού**, που καθιστά κενό γράμμα την έννοια της αλληλεγγύης και μετατρέπει τις κοινωνικές σχέσεις σε ευκαιριακές συναλλαγές, εστιασμένες στην επίτευξη συγκεκριμένων συμφερόντων. δ) Η μετάθεση όλης της ευθύνης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων στα ίδια τα άτομα, που τα εγκλωβίζει σε μια **ψευδαίσθηση ελευθερίας επιλογής**, αφού οι επιλογές δεν είναι πραγματικά απεριόριστες, ενώ οι κίνδυνοι που μπορεί να ενέχουν συχνά υπερβαίνουν τις δυνατότητες των ατόμων να τους αντιμετωπίσουν. Η έλλειψη σταθερών κανόνων και η συχνή αντιφατικότητα των όποιων κανόνων υφίστανται αφήνουν τα άτομα εκτεθειμένα σε καταστάσεις που πολύ λίγο έχουν την ικανότητα να ελέγξουν. Η ευελιξία που καλούνται να επιδείξουν, ως πανάκεια για όλες τις σύγχρονες καταστάσεις, δεν προσφέρει καμία αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας, αφού πρέπει, ανά πάσα στιγμή, να είναι σε θέση να εγκαταλείψουν κάθε ιδέα, πεποίθηση, προτίμηση ή δέσμευση για να επωφεληθούν από τις ευκαιριακές λύσεις που παρουσιάζονται (Bauman, 2007/2017). Όπως επισημαίνουν οι Δεμερτζής και Περεζούς, η θέση της μεγάλης μάζας των ατόμων στη μετανεωτερική κοινωνική διαστρωμάτωση διαμορφώνεται από τις δυνατότητες «να

επιλέξουν το πού να βρίσκονται» (2010, σ. 356), αυτή η δυνατότητα επιλογής, όμως, καθορίζεται από τις υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες στις οποίες τα άτομα έχουν ελάχιστες δυνατότητες ελέγχου.

1.2.4 Επιπτώσεις της μετανεωτερικότητας στην εργασία

Σημαντικές επιπτώσεις στη συγκρότηση της ταυτότητας των ατόμων επιφέρει η **μετάβαση της κοινωνίας από ένα μοντέλο παραγωγής σε ένα μοντέλο κατανάλωσης**, το οποίο, σύμφωνα με τον Bauman, χαρακτηρίζει την περίοδο της «*ρευστής*» νεωτερικότητας (2007/2017, σ. 15). Στην καταναλωτική κοινωνία, η αξία της συλλογικότητας στη διαμόρφωση ταυτότητας μειώνεται: ενώ στην κοινωνία παραγωγής η συλλογικότητα, λόγου χάρη η επαγγελματική ομάδα, επηρέαζε καθοριστικά την συγκρότηση ταυτότητας του ατόμου, λόγω της συλλογικής φύσης της παραγωγικής διαδικασίας, η κοινωνία της κατανάλωσης προάγει ένα **καθαρά ατομικιστικό πρότυπο**, αφού η κατανάλωση είναι μια «*βαθιά ατομική, ιδιωτική και εντέλει, μοναχική δραστηριότητα*» (Bauman, 2005, σ. 30).

Στο καταναλωτικό μοντέλο κοινωνικής οργάνωσης, επιπρόσθετα, αλλάζει η **έννοια της εργασίας**. Για τον Bauman (2007/2017), η κοινωνική νόρμα της κοινωνίας παραγωγής, σύμφωνα με την οποία η ένταξη των ατόμων σε αυτήν βασιζόταν στην ικανότητα και την επιθυμία τους για εργασία, μεταβάλλεται στην κοινωνία της κατανάλωσης σε νόρμα που επιβάλλει στα μέλη της το ρόλο του καταναλωτή, αλλάζοντας βαθιά τον τρόπο που κατανοούν τον εαυτό τους και τη θέση τους στις ομάδες στις οποίες υπάγονται. Με την ανάγκη χρησιμοποίησης ανθρώπων στην παραγωγική διαδικασία να συρρικνώνεται εξαιτίας των τεχνολογικών αλμάτων της εποχής και με την έννοια της οικονομικής ανάπτυξης να συμβαδίζει με την αρχή της μείωσης του ανθρώπινου δυναμικού, η σημασία της ένταξης του ατόμου σε

κάποια επαγγελματική ομάδα περιορίζεται πια μόνο στις δυνατότητες που του επιτρέπει στην **ικανοποιητική επιτέλεση του ρόλου ως καταναλωτή** και στην ελευθερία να «*κατασκευάσει τον εαυτό του*» κατά τρόπο που το ίδιο επιλέγει (2007/2017, σ. 27).

Στη φάση της παραγωγικής κοινωνίας, η εργασία συγκροτούσε με έναν σχετικά σταθερό τρόπο την ταυτότητα των ατόμων και αποτελούσε το επίκεντρο της ιστορίας ζωής τους. Στη σύγχρονη κοινωνία, αντιθέτως, όπου οι σταθερές και μόνιμες θέσεις εργασίας σπανίζουν, η διαμόρφωση μιας σταθερής και συνεκτικής ταυτότητας μέσα από την εργασία έχει δώσει τη θέση της στην «*ευελιξία*» (Bauman, 2007/2017, σ. 28) υιοθέτησης ταυτοτήτων που συμβαδίζουν με τις εκάστοτε εμφανιζόμενες ευκαιρίες ενός άγνωστου, απρόβλεπτου και απρόσμενου μέλλοντος. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν γίνει συνώνυμες της οικονομικής ανάπτυξης, αντικαθιστώντας την παλαιότερη έννοια της εργασιακής ασφάλειας, ενώ ο επανασχεδιασμός και ο εξορθολογισμός του οικονομικού μοντέλου ανάπτυξης δε σημαίνει παρά τη μείωση του απασχολούμενου προσωπικού. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της μετα-Θατσερικής Βρετανίας, της χώρας με τον μεγαλύτερο ρυθμό ανάπτυξης του δυτικού κόσμου, η οποία είχε ταυτόχρονα να επιδείξει και τα πιο εντυπωσιακά ποσοστά φτώχειας μεταξύ των αναπτυγμένων χωρών (Bauman, 2005).

Ταυτόχρονα με την έννοια της εργασίας, το μετανεωτερικό μοντέλο ανάπτυξης αλλάζει και την **έννοια της ανεργίας**: από μια προσωρινή κατάσταση στην παραγωγική φάση της νεωτερικής κοινωνίας, που έπρεπε να εξαλειφθεί με κατάλληλα μέτρα, μετατρέπεται σε μια κατάσταση λίγο-πολύ μόνιμη με τη μετάβαση σε μια αντίληψη οικονομικής προόδου που συνδέεται με την επίτευξη των ίδιων, ή και μεγαλύτερων στόχων, με το λιγότερο δυνατό ανθρώπινο δυναμικό. Την αλλαγή του προτύπου επιδεικνύει και η αντικατάσταση του όρου «*άνεργος*» με τον όρο «*υπεράριθμος*» (Bauman, 2005, σ. 69), ο οποίος δεν υπονοεί καμία

υπόσχεση για αποκατάσταση και επαναφορά στην κανονικότητα, απλά διότι δεν ενέχει καμία νύξη ανωμαλίας ή παρεκτροπής από το κανονικό. Αν ο άνεργος θεωρούνταν ότι θα είχε την ευκαιρία να επιστρέψει στην εργασία με την αποκατάσταση του οικονομικού κλίματος και τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών, ο υπεράριθμος είναι περιττός και άχρηστος και εγγράφεται στον κατάλογο των ζημιών και όχι του κέρδους μιας κοινωνίας. Η οικονομική ανάπτυξη και η ευημερία των οικονομικά ενεργών μελών της κοινωνίας δεν έχει την ανάγκη αυτών των ανθρώπων και η παραμονή τους εκτός οικονομικής δραστηριότητας πληροί όλες τις προϋποθέσεις για να παραμείνει μία μόνιμη κατάσταση (Bauman, 2005).

Οι Δεμερτζής και Περεζούς (2010) εντοπίζουν τρεις διακριτές, αλλά αλληλεξαρτώμενες, διαδικασίες στην παραγωγή υπεράριθμων, τους οποίους ο Bauman (2005) περιγράφει με τους όρους «ανθρώπινα απορρίμματα» ή «απόβλητοι της νεωτερικότητας» (Δεμερτζής & Περεζούς, 2010, σ. 358):

α) Η συνειδητή κατασκευή της νεωτερικής τάξης, όπου το πρόταγμα για εκσυγχρονισμό, ορθολογικό και ετοιμοπαράδοτο σχεδιασμό με σκοπό την τακτοποίηση και την κάθαρση της κοινωνίας από κάθε αταξία και βρωμιά, κατασκευάζει μια τεχνητή τάξη, τις προϋποθέσεις ένταξης στην οποία δεν είναι δυνατόν να πληρούν όλοι οι άνθρωποι.. β) Η αλλαγή του οικονομικού μοντέλου ανάπτυξης από την παραγωγή στην κατανάλωση, το οποίο παράγει υπεράριθμους – πλεονάζοντες ανθρώπους ως «παράπλευρη απώλεια» (2010, σ. 364) της οικονομικής ανάπτυξης, όρος που υποδηλώνει την έλλειψη ευθύνης και λογοδοσίας για το φαινόμενο αυτό, το οποίο θεωρείται πλέον δομικό, αλλά αποτελεί, επίσης, και μια σαφή προτροπή στους ακόμα οικονομικά ενεργούς να μην είναι ιδιαίτερα εκλεκτικοί ή απαιτητικοί σε σχέση με τις ευκαιρίες εργασίας που τους παρουσιάζονται, να τις αποδέχονται ως έχουν και να μην τις αντιμετωπίζουν ως πηγές «αυτοσεβασμού και αυτοπροσδιορισμού» ή ως «εχέγγυο

μακροπρόθεσμης ασφάλειας» (ό.π. σ. 364). γ) Η παγκοσμιοποίηση, η οποία, ενώ στην πρώτη φάση της νεωτερικότητας έλυne το πρόβλημα των περιττών των αναπτυγμένων χωρών με την «εξαγωγή» (ό.π. σ. 365) τους στις υπανάπτυκτες χώρες, στη φάση της μοντέρνας εποχής βρίσκεται σε αδιέξοδο, αφού ο σύγχρονος τρόπος ζωής και τα σύγχρονα μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης έχουν εξαπλωθεί σε ολόκληρο τον πλανήτη και οι περιοχές που θα μπορούσαν να απορροφήσουν τους υπεράριθμους του αναπτυγμένου κόσμου αντιμετωπίζουν κι οι ίδιες το πρόβλημα των «νεωτερικών αποβλήτων» (ό.π. σ. 366). Η παγκοσμιοποίηση, επομένως, αδυνατεί πλέον να διαχειριστεί το ζήτημα των ανθρώπινων απορριμάτων και έχει μεταφέρει την αντιμετώπιση αυτού του παγκόσμιου προβλήματος σε τοπικό επίπεδο. Η μετανάστευση αποτελεί ένα εύλογο επακόλουθο του προβλήματος αυτού, το οποίο, όμως, και πάλι αντιμετωπίζεται με τρόπο τοπικό και, επομένως, αναποτελεσματικό, δημιουργώντας τεράστια ζητήματα στην ψυχολογία των ανθρώπων και γεμίζοντάς τους φόβο, καχυποψία και εχθρότητα. Για τη μεγάλη μάζα των μελών της μετανεωτερικής κοινωνίας η ύπαρξη των μεταναστών αποτελεί την υπενθύμιση ενός θλιβερού ενδεχόμενου μέλλοντος, όπου τα άτομα μπορούν εύκολα να βρεθούν στο περιθώριο της ανθρώπινης χωματερής σε κάθε πιθανή αποτυχία να αδράξουν τις παρουσιαζόμενες ευκαιρίες (Δεμερτζής & Περεζούς, 2010).

1.2.5. Όψεις περιθωριοποίησης του ατόμου ως συνέπεια της απώλειας της εργασίας

Το να βρεθεί κανείς στη θέση του νεωτερικού αποβλήτου, δεν σημαίνει μόνο την αυτονόητη στέρηση, συχνά ακόμη και των απαραίτητων για τη διαβίωση, υλικών αγαθών, αλλά αποτελεί ταυτόχρονα μια κοινωνική και ψυχολογική κατάσταση που μειώνει την αξία της ανθρώπινης ύπαρξης και δημιουργεί αισθήματα άγχους, αγωνίας και αυτοταπείνωσης. Για τον Bauman, τα άτομα, αποκλειόμενα από την επιδίωξη μιας κανονικής ζωής, στοχοποιούνται στα

μάτια τα δικά τους και των άλλων, με άμεσες ψυχολογικές συνέπειες το φθόνο, την επιθετικότητα ή την απόσυρση που απορρέει από την απώλεια της προσωπικής αξίας, καθώς το άτομο στερείται του αισθήματος ότι μπορεί να έχει μια «ευτυχισμένη ζωή» και να διεκδικήσει «όλα όσα η ζωή έχει να προσφέρει» (2005, σ. 38). Στην κοινωνία των καταναλωτών, η ευτυχισμένη ζωή συνίσταται στην ικανότητα να μπορεί κανείς να αδράξει τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται, καθώς και στο πόσο πόσο δημοφιλείς και περιζήτες είναι αυτές οι ευκαιρίες. Ο απόβλητος της καταναλωτικής κοινωνίας δεν έχει πρόσβαση στη ζωή του κοινωνικού αυτού προτύπου. Η έλλειψη δυνατοτήτων κατανάλωσης τον καθιστούν μια ελαττωματική εκδοχή του σύγχρονου κοινωνικού όντος και η ανικανότητά του να ανταποκριθεί στα καταναλωτικά του καθήκοντα τον καθιστά παρία στην κοινωνία, προκαλώντας πλήθος αρνητικών συναισθημάτων και αίσθημα προσωπικής ανεπάρκειας μέσα στον υποτιθέμενο κόσμο της ελευθερίας κινήσεων και επιλογών (Bauman, 2005).

Στις έρευνες της Jahoda (1982, όπως αναφέρεται στο Watson, 2004) για τις επιπτώσεις της έλλειψης εργασίας στα άτομα των μοντέρνων κοινωνιών επισημαίνεται ότι με την απώλεια της εργασίας τα άτομα δε νιώθουν μόνο ανασφάλεια λόγω της απώλειας των εισοδημάτων τους, αλλά χάνουν την αίσθηση του σκοπού και της δομής στη ζωή τους, καθώς διαταράσσονται οι στενές οικογενειακές και κοινωνικές τους σχέσεις, αλλά και το καθημερινό τους πρόγραμμα και η διάθεση του χρόνου τους, και δεν βρίσκουν πλέον ερείσματα για τη διασύνδεση των ατομικών τους στόχων και οραμάτων με συλλογικούς σκοπούς, γεγονός που πλήττει τη δυνατότητά τους να διαμορφώσουν μια ταυτότητα που θα τους προσδίδει αξία και κοινωνικό κύρος (Watson, 2004). Όπως, μάλιστα, επισημαίνει ο Παναγιωτόπουλος (2013), η ανεργία οδηγεί τους ανθρώπους σε απομόνωση τόσο κοινωνική, αφού τους υποχρεώνει να απέχουν από το δίκτυο των κοινωνικών σχέσεων που συνδέονται με την εργασιακή ζωή, αλλά και γεωγραφική, αφού

τους περιορίζει στον τόπο κατοικίας τους, ιδιαίτερα όταν, λόγω οικονομικών δυσχερειών, δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν ατομικό μέσο μετακίνησης ή διαμένουν σε περιοχή με ελλειπείς δημόσιες συγκοινωνίες. Η απομάκρυνση των ανέργων από τα κέντρα της διοικητικής, οικονομικής και πολιτιστικής δραστηριότητας καθιστούν τις ευκαιρίες τους να βρουν δουλειά ακόμη πιο περιορισμένες (Παναγιωτόπουλος, 2013).

Σειρά άλλων ερευνών (Burchell, 1994. Gallie & Vogler, 1994. Fryer & McKenna, 1987), επιβεβαιώνουν ότι η απώλεια της εργασίας, είτε προσωρινή είτε μακροχρόνια, υπονομεύει την ταυτότητα και την αίσθηση του εαυτού του ατόμου, ωθώντας το σε ψυχολογική εξάρτηση από άλλα άτομα. Στη μελέτη του Warr (1987) για τις συνέπειες της ανεργίας στην ψυχολογία των ατόμων, παρατηρείται ότι η εμπειρία της ανεργίας αυξάνει τα αισθήματα άγχους και παραίτησης, που φτάνουν μέχρι και την κατάθλιψη. Η απουσία της εργασιακής καθημερινότητας που δίνει στα άτομα την αίσθηση συνοχής στη διαχείριση του χρόνου και η αποδιοργάνωση της ζωής που επιφέρει η απώλεια της εργασίας οδηγούν σε απογοήτευση, απώλεια του αυτοσεβασμού και μοιρολατρική παραίτηση των ανέργων, ενώ η ανεύρεση εργασίας, ειδικά όσο μακραίνει το διάστημα της ανεργίας, αντιμετωπίζεται από τους ανέργους ως αποτέλεσμα της τύχης, «της μοίρας, του γραφτού» (Παναγιωτόπουλος, 2013, σ. 154). Τονίζεται, ωστόσο, ότι οι αντιδράσεις των ατόμων στην ανεργία ποικίλουν και φαίνονται να εξαρτώνται από τα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου, αλλά από τις συνθήκες του κοινωνικού τους περιβάλλοντος (Watson, 2004).

Νεώτερες έρευνες, όπως των Blyton και Jenkins (2012) σε εργαζομένους που απολύθηκαν ως υπεράριθμοι επιβεβαιώνουν ότι η απώλεια εργασίας σημαίνει πλήρη αποδιοργάνωση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής, ενώ στην έρευνα των Mandemakers και Monden (2013) σχετικά με τη συσχέτιση των αρνητικών συναισθημάτων από την απώλεια

της εργασία με το μορφωτικό επίπεδο, διαπιστώθηκε ότι για τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, το άγχος και η αγωνία που ακολούθησαν την απόλυση εμφανίστηκαν λιγότερο έντονα από ότι στους συναδέλφους τους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο.

Οι επιπτώσεις από την απώλεια εργασίας και την οικονομική δυσπραγία που τη συνοδεύει φαίνεται να επηρεάζουν άμεσα και τις οικογενειακές σχέσεις των απολυμένων, καθώς η απώλεια εργασίας συνοδεύεται από εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας (Broman, Hamilton & Hoffman, 1990). Στην έρευνα, εξάλλου, των Gallo, Teng, Falba, Kasl, Krumholz και Bradley (2006), εντοπίστηκε ότι η απώλεια εργασίας μπορεί να επηρεάσει την ψυχική και σωματική υγεία όλων των μελών της οικογένειας και είναι υπεύθυνη για την εμφάνιση νόσων, όπως είναι τα εγκεφαλικά επεισόδια και η καρδιακή ανεπάρκεια σε μεγαλύτερες ηλικίες.

Εντέλει, η ανεργία θα πρέπει να θεωρηθεί ένα τραυματικό γεγονός στη ζωή του ατόμου, το οποίο χάνει κάθε βεβαιότητα και αισθάνεται ότι η ζωή του ολισθαίνει σταθερά προς την ολοκληρωτική διάλυση (Παναγιωτόπουλος, 2013).

1.3 Ερευνητικός στόχος και ερευνητικά ερωτήματα

Από το ανωτέρω θεωρητικό πλαίσιο, διαπιστώνεται ότι για τον άνθρωπο η εργασία αποτελεί βασική συνιστώσα ψυχοκοινωνικής ολοκλήρωσης. Μέσα από την εργασία του ο άνθρωπος προσδοκά να ενταχθεί σε μία κοινωνική ομάδα από την οποία αντλεί προσωπική αξία και της οποίας επιδιώκει την αποδοχή. Η ένταξη του ατόμου στην επαγγελματική ομάδα ενισχύει τα στοιχεία ομοιογένειας αυτού με τα μέλη της ενδοομάδας και αυξάνει τα στοιχεία εκείνα που το διαφοροποιούν από τις εξωομάδες. Η κοινωνική ταυτότητα του κάθε εργαζομένου διαμορφώνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ομάδας στην οποία εντάσσεται,

αλλά και με βάση το αίσθημα αυταξίας που απορρέει από τη θέση του μέσα σε αυτήν. Στη ρευστή πραγματικότητα που διαμορφώνεται στο πλαίσιο της νεωτερικότητας και μετανεωτερικότητας η ταυτότητα των ανθρώπων διευρύνεται και γίνεται αντικείμενο συνεχούς διαπραγμάτευσης και αναστοχασμού, προκαλώντας άγχος και αυξάνοντας το αίσθημα απειλής και το φόβο των ανθρώπων. Η ρευστότητα αυτή είναι ευδιάκριτη στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον όπου επικρατούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε ένα μοντέλο οικονομίας που θεωρεί την ανάπτυξη συνώνυμη με τις μειώσεις ανθρώπινου δυναμικού και την εξάλειψη κάθε είδους προστασίας του εργαζομένου από το κράτος. Στην ελληνική πραγματικότητα, έρευνες που έχουν διεξαχθεί στους υπαλλήλους του ελληνικού δημοσίου παρουσιάζουν ότι διαχρονικά το δημόσιο προτιμάται ως τομέας απασχόλησης για τη μονιμότητα και τη σταθερότητα που προσφέρει. Ωστόσο, η αυτοεικόνα των λειτουργών του δημοσίου δεν διαμορφώνεται ιδιαίτερα θετική, διακρινόμενη από απογοητεύσεις, αλλοτρίωση των αρχικών αξιών και πεποιθήσεων και μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση.

Υπό το πρίσμα αυτό, θα παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να διερευνηθεί πώς οι δημόσιοι υπάλληλοι βιώνουν στις οικονομικοκοινωνικές συνθήκες των τελευταίων ετών την υπαγωγή τους στην ομάδα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά ομοιογένειας και διαφοράς που αναγνωρίζουν μεταξύ τους και σε σχέση με τις άλλες κοινωνικές ομάδες, αλλά και ποια είναι η εικόνα που πιστεύουν ότι οι άλλοι έχουν γι' αυτούς. Εξετάζεται ακόμη πώς η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους, καθώς και η εικόνα που πιστεύουν ότι οι άλλοι έχουν γι' αυτούς, διαμορφώνεται σε σχέση με την προ-μνημονιακή εποχή και σε σχέση με τις νομοθετικές παρεμβάσεις της εκτελεστικής εξουσίας, ενόψει των μνημονιακών υποχρεώσεων της χώρας, στρέφοντας το ενδιαφέρον και στον κίνδυνο απώλειας της εργασίας, που έφερε στο προσκήνιο η εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας. Ζητούμενο αποτελεί, επομένως, η

διερεύνηση της ψυχοκοινωνικής διαχείρισης, σε επίπεδο ταυτότητας και ομάδας, της φαντασιακής απειλής που εισήγαγε το μέτρο της διαθεσιμότητας και η ενδεχόμενη άρση της μονιμότητας για την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων. Σε επίπεδο ερευνητικών ερωτημάτων, επομένως, η εργασία εξετάζει:

- Πώς οι δημόσιοι υπάλληλοι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως μέλη της συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας;
- Ποια σημασία αποδίδουν στο θεσμό της μονιμότητας;
- Πώς βλέπουν τον εαυτό τους σε σχέση με τις άλλες κοινωνικές ομάδες και ποια εικόνα πιστεύουν πως έχουν στα μάτια των άλλων;
- Πώς επηρεάζουν οι τρέχουσες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις τον τρόπο που κατανοούν τον εαυτό τους ως δημόσιοι υπάλληλοι;
- Βιώνουν απειλές στην ταυτότητά τους και ποιες;
- Πώς διαμορφώνεται η κοινωνική τους ταυτότητα στο πλαίσιο της ευρύτερης συζήτησης για την ελληνική ταυτότητα στη σκιά των μετανεωτερικών προκλήσεων;
- Πώς νοηματοδοτούν το μέτρο της διαθεσιμότητας;
- Πώς το μέτρο της διαθεσιμότητας διαμορφώνει την εικόνα τους για την ενδοομάδα και την εικόνα που πιστεύουν ότι έχουν στις εξωομάδες;

Με τα ερευνητικά ερωτήματα αυτά, η παρούσα εργασία προσδοκά να αναδείξει τους παράγοντες που συγκροτούν τους δημοσίους υπαλλήλους σε κοινωνική ομάδα και τον τρόπο με τον οποίο κατανοούν και βιώνουν την κοινωνική τους ταυτότητα. Ειδικότερα, εξετάζει πώς οι δημόσιοι υπάλληλοι νοηματοδότησαν και βίωσαν τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις στην Ελλάδα τα τελευταία 7-8 χρόνια και πιο συγκεκριμένα το μέτρο της

διαθεσιμότητας. Τέλος, διερευνά το πώς οι συνέπειες των οικονομικοκοινωνικών αυτών συνθηκών, και ειδικότερα της εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας, διαμόρφωσαν την αυτοεικόνα των δημοσίων υπαλλήλων και τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται με την κοινωνική ομάδα υπαγωγής τους.

2. ΜΕΘΟΔΟΣ

Από τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, όπως παρουσιάστηκαν προηγουμένως, διαπιστώνεται ότι το ενδιαφέρον της παρούσας έρευνας εστιάζεται στην κατανόηση και ερμηνεία του νοήματος που οι δημόσιοι υπάλληλοι αποδίδουν στις ιδιότητες της κοινωνικής κατηγορίας τους και στα βιώματα που σχετίζονται με αυτήν. Το ζητούμενο δεν είναι μία ποσοτική αποτύπωση του υπό εξέταση φαινομένου, αλλά η ανακάλυψη των βαθύτερων νοημάτων των υποκειμένων *«αναλύοντας και εντοπίζοντας [...] τις δομές της σκέψης και τα βιώματά»* τους (Ισαρη & Πουρκός, 2015, σ.38). Η κατεύθυνση αυτή της έρευνας παραπέμπει, μεθοδολογικά, στην προσέγγιση της Φαινομενολογίας, όπου στο επίκεντρο βρίσκεται το ανθρώπινο βίωμα της καθημερινής ζωής και η κατανόηση της υποκειμενικής εμπειρίας (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Η Φαινομενολογική προσέγγιση θεωρεί τα φαινόμενα μέρος της καθημερινής πραγματικότητας των ανθρώπων, καθόσον συμβαίνουν μέσα στο συγκεκριμένο της δεδομένης στιγμής, τόπου και συγκυρίας, και προσλαμβάνονται ανάλογα με τις αντιληπτικές ικανότητες, τη διάθεση και την οπτική του υποκειμένου (Langdridge, 2007). Η κατανόηση της εμπειρίας είναι μια περίπλοκη και διαρκής διαδικασία, η οποία αναδεικνύει τις απόψεις και τα νοήματα που τα άτομα διαμορφώνουν σε σχέση με τη θέση και τις αλληλεπιδράσεις τους στον κόσμο. Κατά συνέπεια, η κατανόηση της εμπειρίας περιλαμβάνει, κατ' ανάγκη, μια διάσταση ερμηνευτική, η οποία εστιάζει στα νοήματα που τα ίδια τα άτομα αποδίδουν στις πράξεις τους και στα φαινόμενα της κοινωνικής πραγματικότητας (Smith, Flowers & Larkin, 2009). Η φαινομενολογική προσέγγιση επιχειρεί να αναδείξει σε φαινόμενα τα αντικείμενα της ανθρώπινης εμπειρίας, μέσα από την αναζήτηση των κοινών στοιχείων που εμφανίζει η βίωση των αντικειμένων αυτών. Όμως, η φαινομενολογία δεν προσπαθεί απλά να καταγράψει τα φαινόμενα, αλλά και να ανακαλύψει τις ερμηνείες τους –ερμηνείες που αποδίδονται από τα ίδια

τα υποκείμενα, αλλά και από τον ερευνητή. Έτσι, η ερμηνευτική φαινομενολογία αποτελεί μια ιδιαίτερη όψη της φαινομενολογικής προσέγγισης, που εστιάζει στην ερμηνεία των νοημάτων που η βιωμένη εμπειρία δημιουργεί (Creswell, 2013).

Διατρέχοντας τη βιβλιογραφία, διαπιστώνεται ότι για τη διερεύνηση της κοινωνικής ταυτότητας έχουν διενεργηθεί τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές έρευνες, αλλά και ένας συνδυασμός αυτών. Όπως επισημαίνουν οι Jackson και Sheriff (2013), παρότι η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας βρίσκει εφαρμογή σε πλήθος περίπλοκων διομαδικών διαδικασιών, για τις οποίες έχει σημασία η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο παράγονται οι ενδοομαδικές και διομαδικές σχέσεις, καθώς και του τρόπου με τον οποίο αυτές βιώνονται και νοηματοδοτούνται από τα μέλη των ομάδων, οι περισσότερες έρευνες διεξάγονται δια της πειραματικής μεθόδου και πάντως υπό την κυριαρχία του θετικισμού, όπου τα μετρήσιμα στοιχεία παίζουν καθοριστικό ρόλο, με αποτέλεσμα να μην καθίσταται δυνατή η ανάλυση των διομαδικών διαδικασιών σε όλη την πολυπλοκότητα που δημιουργούν οι πραγματικές κοινωνικές συνθήκες. Αντιθέτως, η ποιοτική έρευνα παρέχει δυνατότητες διερεύνησης του αντικειμένου σε βάθος, φέρνοντας στην επιφάνεια ανακολουθίες και αντιφάσεις που η ποσοτική έρευνα αποτυγχάνει να ανακαλύψει (Jackson και Sheriff, 2013). Η ποιοτική έρευνα πραγματοποιείται στο φυσικό πλαίσιο του ερευνώμενου θέματος, και όχι σε πειραματικό εργαστηριακό ή άλλο ελεγχόμενο πλαίσιο, προσπαθώντας να αποδώσει νοήματα και ερμηνείες των αντικειμένων όπως οι άνθρωποι που τα βιώνουν τα νοηματοδοτούν και τα ερμηνεύουν (Denzin & Lincoln, 2005, όπως αναφέρεται στο Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Στον Langdridge (2007), εξάλλου, τονίζεται ότι η ποιοτική έρευνα δεν αποσκοπεί στην ανακάλυψη των γενικών τάσεων ενός κοινωνικού φαινομένου, αλλά στη διαμόρφωση μιας ολικής εικόνας για κάθε περίπτωση του φαινομένου αυτού και την ανεύρεση κοινών μεταξύ τους στοιχείων (Κυριαζή, 2011).

Με την ταυτότητα, άλλωστε, να αποτελεί όχι ένα ετοιμοπαράδοτο και μονολιθικό χαρακτηριστικό, αλλά μία διαδικασία, η υποκειμενική διάσταση της οποίας καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το βίωμα και την εμπειρία του ατόμου, είναι ουσιαστικής σημασίας η επιλογή μίας ερευνητικής μεθόδου, η οποία μπορεί να εστιάσει ακριβώς στην υποκειμενική εμπειρία και την αλληλοδραστική διαδικασία συγκρότησης της ταυτότητας (Kraus, 2000).

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η ερευνητική μέθοδος που επιλέχθηκε είναι ποιοτική. Συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας είναι η ανάδειξη του νοήματος που οι δημόσιοι υπάλληλοι αποδίδουν στην κοινωνική τους ταυτότητα και του τρόπου που την βιώνουν, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των τρεχουσών οικονομικοκοινωνικών συνθηκών και κατόπιν της εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας. Το κριτήριο αυτό στάθηκε η βάση σχεδιασμού της έρευνας ως προς την επιλογή τόσο του μέσου συλλογής των ποιοτικών δεδομένων, όσο και του τρόπου επεξεργασίας τους.

Ειδικότερα, για τη συλλογή δεδομένων επιλέχθηκε η χρήση ημιδομημένων συνεντεύξεων βάθους, ενός εργαλείου που εξασφαλίζει στην ποιοτική έρευνα την απαραίτητη συνέπεια προς τα ερευνητικά ερωτήματα, αλλά και την ευελιξία που είναι αναγκαία για τη δημιουργία καλού κλίματος μεταξύ ερευνητή και συμμετέχοντος, ώστε να διερευνηθεί εις βάθος το εξεταζόμενο φαινόμενο (Langdridge, 2007). Η επιλογή της συνέντευξης βάθους ως μέσου για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων συνάδει με την προσέγγιση της Φαινομενολογίας και με την οντολογική θεώρηση της έρευνας στο επίκεντρο της οποίας βρίσκονται *«η γνώση, οι απόψεις, οι αντιλήψεις, οι ερμηνείες, οι εμπειρίες και οι διαδράσεις»* των ανθρώπων ως στοιχεία που συγκροτούν την κοινωνική πραγματικότητα (Mason, 1996/2003, σ. 91). Πρόκειται για μια διαδικασία συζήτησης επί ίσοις όροις που μπορεί προσεκτικά να επικεντρωθεί στους θεματικούς άξονες της έρευνας, χωρίς, ωστόσο, να ακολουθεί μια τυποποιημένη δομή, ώστε να παρέχει στον

συμμετέχοντα τη δυνατότητα να περιγράψει με το δικό του τρόπο τις σκέψεις, τις εμπειρίες και τα συναισθήματά του (Lindlof & Taylor, 2002). Όπως, άλλωστε, επισημαίνει ο Χρηστάκης, με την υιοθέτηση μιας κατανοητικής στάσης στη διαδικασία των συνεντεύξεων, κατά την οποία ο ερευνητής αναδιατυπώνει τα λεγόμενα του ερωτώμενου, ελέγχοντας ότι ο ίδιος έχει κατανοήσει σωστά, αλλά και δίνοντας στον ερωτώμενο τη βεβαιότητα ότι έχει γίνει κατανοητός, και «πριμοδοτεί» τις απαντήσεις του ερωτώμενου «χωρίς ερωτήσεις, αξιολογήσεις, συμβουλές, ερμηνείες» (2010, σ. 151), δημιουργείται το κατάλληλο «σχεσιακό κλίμα» (ό.π. σ. 152) για την αυθόρμητη, ειλικρινή και αυθεντική έκφραση των σκέψεων του ερωτώμενου (Χρηστάκης, 2010).

Στις σελίδες που ακολουθούν παρατίθεται αναλυτικά το ερευνητικό σχέδιο της παρούσας εργασίας.

2. 1. Συμμετέχοντες

Για την επιλογή των συμμετεχόντων αποφασίσθηκε εξ αρχής ότι η έρευνα θα αφορά σε δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι δεν υπέστησαν άμεσα τις συνέπειες της εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας, δηλαδή δεν απομακρύνθηκαν με κανέναν τρόπο από τη θέση τους εξαιτίας του εν λόγω μέτρου, δεδομένου ότι το ενδιαφέρον εστιάζει στη φαντασιακή απειλή που εισήγαγε το μέτρο της διαθεσιμότητας στην ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων και στην εικόνα τους για την ενδοομάδα. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με τη μέθοδο της τυπικής περίπτωσης, σε συνδυασμό με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας, σύμφωνα με την οποία επιλέχθηκαν αρχικά κάποια άτομα που πληρούσαν τις προϋποθέσεις της έρευνας, από τα οποία ζητήθηκε στη συνέχεια να συστήσουν άλλα άτομα, που επίσης πληρούν τις προϋποθέσεις, και θα επιθυμούσαν, ενδεχομένως, τη συμμετοχή. Η στρατηγική αυτή εφαρμόζεται, σύμφωνα με τους Ίσαρη και Πουρκό (2015), σε περιπτώσεις που είναι δύσκολο να εντοπιστούν τα άτομα που εντάσσονται

στον ζητούμενο για την έρευνα πληθυσμό, και εν προκειμένω θεωρήθηκε μια κατάλληλη στρατηγική για την εξεύρεση του καλύτερου δυνατού δείγματος. Η τυπική περίπτωση καθορίζεται από την ακόλουθες προϋποθέσεις της έρευνας: α) Υπάλληλοι του στενού δημόσιου τομέα και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οι οποίοι πληρούν το κριτήριο της μονιμότητας, ήτοι το τακτικό προσωπικό του δημοσίου, αλλά και οι υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με οργανική θέση, οι οποίοι, όπως περιγράφηκε στο πρώτο κεφάλαιο, απολαμβάνουν πρακτικά τα ίδια εργασιακά προνόμια με τους τακτικούς υπαλλήλους. β) Υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον τη διετή δοκιμαστική υπηρεσία τους (ετήσια για τους υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) και έχουν ενταχθεί στο δημοσιοϋπαλληλικό σώμα ως υπάλληλοι με πλήρη δικαιώματα και υποχρεώσεις. γ) Διοικητικοί υπάλληλοι, και όχι όσοι ανήκουν σε κλάδους τεχνικούς ή άλλως εξειδικευμένους, καθόσον εκτιμάται ότι οι διοικητικοί αποτελούν τον μεγάλο όγκο των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και αυτούς που υφίστανται περισσότερο τις επιπτώσεις της ρουτίνας της υπαλληλικής ζωής, που συναλλάσσονται περισσότερο με το κοινό και αποτελούν, εν ολίγοις, τον κορμό της δημόσιας διοίκησης. δ) Δημοσίων υπαλλήλων που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 35 ετών και άνω, θεωρώντας ότι στην ηλικία αυτοί οι άνθρωποι έχουν συνήθως κατασταλάξει επαγγελματικά και, ενδεχομένως, οικογενειακά, οπότε η υπαγωγή τους σε μια επαγγελματική κατηγορία έχει προλάβει να δημιουργήσει αναπαραστάσεις, προσδοκίες και συναισθήματα, με άλλα λόγια να παραγάγει νόημα και αξία για τα υποκείμενα. Θεωρήθηκε, εξάλλου, ότι οι άνθρωποι της ηλικιακής αυτής κατηγορίας ενδεχομένως να έχουν βιώσει εντονότερα τις συνέπειες των οικονομικοκοινωνικών συνθηκών των τελευταίων ετών, ακριβώς λόγω της κατασταλαγμένης ζωής τους και των σχεδιασμών που είχαν κάνει στη βάση της προ-κρίσης κατάστασης. Αξίζει, βεβαίως, να σημειωθεί ότι στο μεγάλο εύρος της συγκεκριμένης ηλικιακής κατηγορίας,

ερευνητικό ζητούμενο ήταν, πέραν των άλλων, να διαπιστωθεί κατά πόσο διακρίνονται διαφοροποιήσεις τύπου «παλιές» και «νέες» αντιλήψεις, όσο μεγαλώνει η ηλικία των υποκειμένων, λόγος για τον οποίο οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν στις ηλικιακές ομάδες των 35-49 και 50 και άνω, με το σκεπτικό ότι η δεύτερη ηλικιακή ομάδα θα πρέπει να έχει περισσότερα από 20 χρόνια υπηρεσίας, να έχει προσληφθεί, το πιθανότερο, πριν την καθιέρωση των διαδικασιών του ΑΣΕΠ και, επομένως, να έχει παρακολουθήσει τις εξελίξεις στο δημόσιο που ενδεχομένως έχουν σημειωθεί κατά την τελευταία εικοσαετία. Σε αντιδιαστολή, η ηλικιακή ομάδα των 35-49 ενδέχεται να παρουσιάζει μεγαλύτερη διαφοροποίηση σε έτη υπηρεσίας, ανάλογα με το πόσο νωρίς ή καθυστερημένα στη ζωή τους προσλήφθηκαν στο δημόσιο, μεγαλύτερη διαφοροποίηση στην οικογενειακή τους κατάσταση, αλλά επίσης και κάποια διαφοροποίηση στον τρόπο πρόσληψης. Τα στοιχεία αυτά αναμένεται να δώσουν υλικό για τη διερεύνηση των ομοιοτήτων και διαφορών των υπαλλήλων που πιθανώς να καθορίζουν τη συγκρότηση της κοινωνικής τους ταυτότητας.

Σημαντική παράμετρο, ως προς αυτόν τον ερευνητικό στόχο, αποτελεί και το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, ώστε θεωρήθηκε επιθυμητή στο σχεδιασμό η σχετική ισοκατανομή των συμμετεχόντων στις τρεις κατηγορίες στις οποίες μπορεί να εντάσσεται ένας διοικητικός υπάλληλος, ήτοι Πανεπιστημιακή (ΠΕ), Τεχνολογική (ΤΕ) και Δευτεροβάθμια (ΔΕ) Εκπαίδευση. Με την πρόβλεψη αυτή θεωρήθηκε ότι μπορούν να συλλεχθούν στοιχεία τα οποία δείχνουν πώς το μορφωτικό επίπεδο διαμορφώνει την εικόνα του υπαλλήλου για τον εαυτό του, για το δημόσιο γενικότερα, αλλά και για τους άλλους, καθώς ενδέχεται να προσδιορίζει τις προσδοκίες του υπαλλήλου από την επαγγελματική του ζωή. Μπορούν, επίσης, να αναδείξουν ομοιότητες και διαφορές στη νοηματοδότηση της κρίσης, και ειδικότερα του μέτρου της διαθεσιμότητας, δεδομένου ότι σε υπάρχουσες έρευνες (π.χ. Mandemakers & Monden, 2013) έχει αναδειχθεί ότι

οι άνθρωποι με περισσότερα προσόντα νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση απέναντι στο ενδεχόμενο απώλειας της εργασίας, θεωρώντας ότι έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν άλλη εργασία.

Προς διερεύνηση, επίσης, στην παρούσα έρευνα ήταν το κατά πόσο η κοινωνική ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων και, μάλιστα, υπό το πρίσμα των οικονομικοκοινωνικών καταστάσεων των τελευταίων ετών, διαφοροποιείται βάσει του φύλου των υπαλλήλων. Κατά συνέπεια, στο σχεδιασμό περιλήφθηκε η προϋπόθεση της, κατά το δυνατόν, ισοκατανομής των συμμετεχόντων σε άνδρες και γυναίκες.

Ο αριθμός των συμμετεχόντων καθορίστηκε από τον πληροφοριακό κορεσμό, δηλαδή από την απαραίτητη για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας συνθήκη κατά την οποία τα ζητήματα, οι άξονες και οι κατηγορίες που η έρευνα επιδιώκει να αναδείξει αρχίζουν να επαναλαμβάνονται στη διαδικασία των συνεντεύξεων, υποδηλώνοντας ότι υπάρχει το απαραίτητο υλικό για μια συστηματική ανάλυση των ερευνώμενων θεμάτων. Εν προκειμένω, ο πληροφοριακός κορεσμός θεωρήθηκε ότι έχει επιτευχθεί μετά από την πραγματοποίηση 12 συνεντεύξεων, οπότε δεν αναμενόταν η εμφάνιση στοιχείων που θα μπορούσαν να αναδείξουν νέες διαστάσεις ή να διαφοροποιήσουν σε μεγάλο βαθμό τα ήδη συλλεχθέντα δεδομένα.

Με βάση, επομένως, τον ανωτέρω σχεδιασμό, αλλά και τη διαθεσιμότητα του δείγματος, η ομάδα των συμμετεχόντων αποτελείται από έξι άνδρες και έξι γυναίκες διοικητικούς υπαλλήλους, εκ των οποίων οκτώ ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 35-49 και τέσσερις στην ηλικιακή ομάδα των άνω των 50. Επτά συμμετέχοντες (τέσσερις γυναίκες και τρεις άνδρες) είναι έγγαμοι με παιδιά, τέσσερις (τρεις άνδρες και μία γυναίκα) είναι άγαμοι και μία συμμετέχουσα είναι διαζευγμένη με παιδιά. Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, επτά συμμετέχοντες ανήκουν

στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, εκ των οποίων πέντε με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, μία συμμετέχουσα ανήκει στην Τεχνολογική και τέσσερις στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Τέλος, ως προς τα έτη υπηρεσίας, τρεις συμμετέχοντες έχουν 10 – 15 έτη, τέσσερις έχουν 16-20 έτη, τέσσερις έχουν 26-30 έτη και ένας συμμετέχων έχει 34 έτη υπηρεσίας. Όπως σημειώνεται και παρακάτω στην υποενότητα *Περιορισμοί*, κανένας υποψήφιος με λιγότερα των 10 ετών υπηρεσίας δεν βρέθηκε πρόθυμος για να συμμετέχει στη διαδικασία της έρευνας. Τα στοιχεία των συμμετεχόντων αποτυπώνονται αναλυτικά στον Πίνακα 1 που ακολουθεί και παρατίθενται κατά τη σειρά που υλοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις:

Πίνακας 1: Στοιχεία συμμετεχόντων στην έρευνα

ΟΝΟΜΑ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΣΟΦΙΑ	49	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΠΕ	26
ΔΗΜΗΤΡΑ	40	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΠΕ (με μεταπτυχιακό)	18
ΘΟΔΩΡΗΣ	43	ΑΓΑΜΟΣ	ΠΕ (με μεταπτυχιακό)	13
ΓΙΑΝΝΗΣ	56	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΔΕ	34
ΘΕΟΔΩΡΟΣ	51	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΠΕ (με μεταπτυχιακό)	16
ΒΑΓΓΕΛΗΣ	52	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΠΕ (με μεταπτυχιακό)	19
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	45	ΑΓΑΜΟΣ	ΠΕ (με μεταπτυχιακό)	19

ΝΕΤΑ	51	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ (με παιδιά)	ΠΕ	27
ΡΑΝΙΑ	46	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΔΕ	27
ΜΑΡΙΑ	54	ΑΓΑΜΟΣ	ΤΕ	30
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	42	ΑΓΑΜΟΣ	ΔΕ	14
ΒΙΒΗ	39	ΕΓΓΑΜΟΣ (με παιδιά)	ΔΕ	15

2.2 Υλικό – Διαδικασία

Οι 12 συνεντεύξεις βάθους που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων είχαν χρονική διάρκεια από περίπου 60 έως 110 λεπτά. Για τη διεξαγωγή τους χρησιμοποιήθηκε ένας ήδη καταρτισθείς οδηγός συνέντευξης (βλέπε Παράρτημα Ι) με τους κατωτέρω θεματικούς άξονες, οι οποίοι άπτονται των θεμάτων που απασχολούν την παρούσα εργασία:

- Α. Νοηματοδότηση ταυτότητας
- Β. Απειλές στην ταυτότητα
- Γ. Νοηματοδότηση του μέτρου της διαθεσιμότητας
- Δ. Επιπτώσεις της διαθεσιμότητας στην ταυτότητα.

Αρχικά πραγματοποιήθηκε μία πιλοτική συνέντευξη για τη δοκιμή του οδηγού συνέντευξης στην πράξη. Εν συνεχεία, ο οδηγός συνέντευξης, αφού διορθώθηκε και συμπληρώθηκε, εφαρμόστηκε σε όλους τους συμμετέχοντες με σχετική ελαστικότητα,

προσαρμόζοντας και διανθίζοντας τις ερωτήσεις ανάλογα με τη ροή της συζήτησης, αλλά πάντα εντός του περιεχομένου των ως άνω θεματικών αξόνων.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε προκαθορισμένο και από κοινού συμφωνημένο χώρο και ώρα, με γνώμονα τη διευκόλυνση των συμμετεχόντων. Στόχος ήταν η δημιουργία κλίματος άνεσης και εμπιστοσύνης, αλλά και η αποφυγή διασπαστικών παραγόντων, όπως η παρουσία άλλων συναδέλφων ή μελών της οικογένειας, που μπορεί να αποτελούσαν ανασταλτικούς παράγοντες για την ειλικρινή και αυθόρμητη περιγραφή των σκέψεων και βιωμάτων των συμμετεχόντων. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε δύο, μηνιαίας περίπου διάρκειας το καθένα, χρονικά διαστήματα, με απόσταση περίπου δύο μηνών το ένα από το άλλο. Παρεμβλήθη, επομένως, μεταξύ των συνεντεύξεων αρκετός χρόνος για τον αναστοχασμό των πεπραγμένων και την επίλυση, όπου ήταν δυνατόν, πρακτικών ζητημάτων, τα οποία αναπτύσσονται διεξοδικότερα παρακάτω στην υποενότητα *Περιορισμοί*.

2.3 Ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων αποσκοπεί στον συσχετισμό της προϋπάρχουσας, γύρω από την κοινωνική ταυτότητα, θεωρίας καθώς και των ευρημάτων ερευνών που έχουν διεξαχθεί σχετικά με την κοινωνική ταυτότητα, και ειδικότερα σε σχέση με τους δημοσίους υπαλλήλους στην Ελλάδα, καθώς και στην κατανόηση των βιωμάτων και εμπειριών των υποκειμένων, όπως αποτυπώνονται στις συνεντεύξεις βάθους. Στόχος είναι η ανάδυση της ουσίας που έχει η έννοια της κοινωνικής ταυτότητας στην κοινωνική κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, μέσα στο συγκεκριμένο οικονομικοκοινωνικό πλαίσιο που έχει περιγραφεί παραπάνω. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε από την οπτική της Ερμηνευτικής Φαινομενολογικής Ανάλυσης (Interpretative Phenomenological Analysis – IPA), μια διαδεδομένη προσέγγιση ερμηνείας

ποιοτικών δεδομένων, που βασίζεται σε μια διπλή ερμηνευτική διαδικασία: αφενός, οι συμμετέχοντες αναλύουν τα νοήματα που οι ίδιοι αποδίδουν στα φαινόμενα και αφετέρου, ο ερευνητής δίνει τις δικές του ερμηνείες για το τι σημαίνει το φαινόμενο όταν βιώνεται από την πλευρά του συμμετέχοντος. Η IPA είναι μια συνθετική προσέγγιση που αφήνει τα πράγματα να αναδυθούν όπως φαίνονται σε αυτόν που τα περιγράφει, αλλά ταυτόχρονα ερμηνεύει, προσπαθώντας να φέρει στην επιφάνεια τα νοήματα που δεν έχουν γίνει αντιληπτά ή δεν έχουν αποκαλυφθεί από τον συμμετέχοντα (Pietkiewicz & Smith, 2012). Όπως επισημαίνουν οι Smith, Flowers και Larkin (2009), η IPA βασίζεται στην αντίληψη ότι η απόδοση νοημάτων αποτελεί θεμελιώδη διαδικασία της νοητικής λειτουργίας των ανθρώπων, κατά συνέπεια, ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι περιγράφουν τις διάφορες εμπειρίες τους ανταποκρίνεται στον τρόπο που τις έχουν νοηματοδοτήσει. Η IPA είναι, επίσης, «ιδιογραφική» (2009, σ. 3) και αναλύει λεπτομερώς την καθεμία περίπτωση (εν προκειμένω συνέντευξη), αναζητώντας τα βιώματα, τις ερμηνείες και τις αντιλήψεις που έχει σχηματίσει το κάθε συγκεκριμένο άτομο για το ερευνώμενο θέμα, προτού στη συνέχεια προχωρήσει «σε πιο γενικούς ισχυρισμούς» (Smith, Flowers & Larkin, 2009, σ. 32).

Πριν την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων προηγήθηκε απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και τα απομαγνητοφωνημένα κείμενα, σε συνδυασμό με τα αντίστοιχα ηχητικά αρχεία και τις σημειώσεις της ερευνήτριας σε σχέση με το κλίμα της συζήτησης, αλλά και των παρατηρήσεων που οι συμμετέχοντες έκαναν εκτός ηχογράφησης, αποτέλεσαν το ερμηνευτικό υλικό. Η οργάνωση του υλικού έγινε επαγωγικά, όπως συνηθίζεται στην ποιοτική έρευνα, όπου οι θεματικές κατηγορίες προκύπτουν από τα δεδομένα και δεν καθορίζονται εξ αρχής από τον ερευνητή. Η αρχική εξοικείωση με το υλικό πραγματοποιήθηκε με την προσεκτική ανάγνωση των συνεντεύξεων και την αναζήτηση θεμάτων και μοτίβων που σχετίζονται με τα ερευνητικά

ερωτήματα. Ακολούθησε η κωδικοποίηση του υλικού σε θεματικές κατηγορίες, με βάση τις μονάδες νοήματος που ανέκυψαν κατά την λεπτομερή και σειρά προς σειρά μελέτη των απομαγνητοφωνημένων κειμένων της κάθε συνέντευξης. Από τη νοηματική αυτή κωδικοποίηση αναζητήθηκε η ύπαρξη ενός συστήματος θεματικών κατηγοριών, που είναι κοινές για το σύνολο του ερευνητικού υλικού και δημιουργούν ένα συνεκτικό μοτίβο γύρω από τα θέματα των ερευνητικών ερωτημάτων. Η καταγραφή των θεμάτων και υποθεμάτων που προέκυψαν αποτυπώνεται στο Παράρτημα II της παρούσας. Τέλος, τα θέματα, με τις υποκατηγορίες τους, που αναδείχθηκαν από τη μελέτη του υλικού εκτίθενται συνοπτικά, με την παράλληλη παράθεση σχετικών αποσπασμάτων από τις συνεντεύξεις, στην ανάλυση και συζήτηση των αποτελεσμάτων.

2.4 Περιορισμοί

Όπως επισημαίνει η Σαφιλίου (2004), τα ποιοτικά δεδομένα υφίστανται συχνά σημαντικές διαστρεβλώσεις, οι οποίες δεν λαμβάνονται πάντα υπόψιν από τους ερευνητές στο βαθμό που τους αναλογεί. Τέτοιες διαστρεβλώσεις μπορεί να οφείλονται στην επιλογή των συμμετεχόντων, η οποία πιθανόν να μην καλύπτει το κοινωνικό φάσμα του εξεταζόμενου φαινομένου σε όλη του την ευρύτητα ή έστω στην ευρύτητα που θα ήταν επιθυμητή για μια ολική εικόνα του φαινομένου. Μπορεί, ακόμη, να οφείλονται στα ίδια τα χαρακτηριστικά των ερευνητών, όπως *«το φύλο, η ηλικία, οι στάσεις και οι αξίες τους σε σχέση με αυτές των ερωτώμενων, αλλά και η πείρα τους»* (2004, σ. 187).

Έτσι, **ως προς τους συμμετέχοντες** στην παρούσα έρευνα, έναν περιορισμό, σε σχέση με τον αρχικό σχεδιασμό, αποτέλεσε το γεγονός ότι δεν κατέστη δυνατή η ισοκατανομή των συμμετεχόντων σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες και την εκπαιδευτική κατηγορία, δεδομένων

των δυσκολιών που εμφανίστηκαν στη συγκέντρωση του δείγματος, λόγω απροθυμίας συμμετοχής. Η απροθυμία αυτή σχετίζεται, ενδεχομένως, τόσο με το φύλο της ερευνήτριας, όσο και με μια έλλειψη διάθεσης να συζητηθούν θέματα σχετικά με τη δημοσιουπάλληλική ζωή, η οποία δεν μπορεί να θεωρηθεί ξένη προς τον τρόπο με τον οποίο συγκροτείται η κοινωνική ταυτότητα και λαμβάνεται υπόψη στα αποτελέσματα της έρευνας.

Αναφορικά με το φύλο, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες επέδειξαν μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής σε σχέση με τους άνδρες, πράγμα που θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι και η ίδια η ερευνήτρια ήταν γυναίκα, κατά συνέπεια, οι γυναίκες συμμετέχουσες πιθανόν να ένιωθαν μεγαλύτερη ασφάλεια και οικειότητα, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι, ενδεχομένως, να έβλεπαν τη θέση της γυναίκας-ερευνήτριας με κάποιο ανταγωνισμό κύρους-εξουσίας ή με φόβο μην εκτεθούν και πληγεί η αυτοεικόνα τους. Παρ' όλα αυτά, κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες που είχαν εντέλει αποφασίσει να συμμετέχουν ήταν συνήθως πιο ομιλητικοί και πρόθυμοι να αναπτύξουν εκτενώς τις σκέψεις τους, σε σχέση με τις περισσότερες γυναίκες, οι οποίες αποκρίνονταν συνοπτικά και χωρίς διάθεση να επεκτείνουν και να εμβαθύνουν, εκτός και αν υποχρεώνονταν από τις ερωτήσεις. Η αντίφαση αυτή, ενδεχομένως, να ερμηνεύεται από το γεγονός ότι, από τη στιγμή που οι άνδρες συμμετέχοντες συμφωνούσαν να λάβουν μέρος στην συνέντευξη, πιθανώς να ήταν ήδη αποφασισμένοι να ξεπεράσουν τις όποιες συστολές και να συμμετέχουν ειλικρινά και αυθόρμητα, κυρίως αφότου με τις πρώτες ερωτήσεις διαπίστωναν ότι η συνέντευξη πρόκειται να εξελιχθεί σε ένα φιλικό κλίμα κουβέντας και όχι ως κάποιο είδος «εράς εξέταση», όπως ίσως είχαν πρωτύτερα στο μυαλό τους. Οι γυναίκες συμμετέχουσες, από την άλλη πλευρά, ίσως συμφώνησαν αρχικά στη συμμετοχή τους για λόγους «γυναικείας αλληλεγγύης» ή, πιθανότατα, επειδή δεν ήθελαν να θεωρηθούν απρόθυμες ή ακόμα και ανίκανες να ανταπεξέλθουν, στην

πραγματικότητα, όμως, παρέμειναν συναισθηματικά συγκρατημένες και αμυντικές κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης. Η διαφοροποίηση αυτή, πάντως, εκτιμάται ότι σχετίζεται επίσης με την προσωπικότητα των συμμετεχόντων, καθώς και με το επίπεδο σπουδών τους, αφού συνήθως οι συμμετέχοντες ανώτερης κατηγορίας εκπαίδευσης επεδείκνυαν μεγαλύτερη ευχέρεια λόγου από ότι οι υπάλληλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ελάχιστη προθυμία για συμμετοχή στην έρευνα επέδειξαν, εξάλλου, υπάλληλοι με χρόνο εμπειρίας λιγότερο των δέκα ετών. Πιθανόν αυτοί οι υπάλληλοι να θεωρούν τους εαυτούς τους ακόμη «νέους», πράγμα που θα μπορούσε να σχετίζεται με έναν φόβο έκθεσης απέναντι στους συναδέλφους και προϊσταμένους τους, ενδεχομένως στα πλαίσια συμμόρφωσης και διατήρησης κάποιας μορφής ενδοομαδικής αλληλεγγύης, σύμφωνα με την οποία η συμμετοχή να θεωρήθηκε ως αποκάλυψη των «εσωτερικών» της υπηρεσίας. Ο φόβος έκθεσης, αλλά, πιθανώς ίσως, και ο φόβος της μη ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της διαδικασίας, θα μπορούσαν να εξηγήσουν και το λόγο για τον οποίο υπάλληλοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αρνήθηκαν σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή τους στην έρευνα, πράγμα στο οποίο οφείλεται το γεγονός ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα αποτελείται από πτυχιούχους ανώτερων και ανώτατων σχολών –πολλών μάλιστα και με μεταπτυχιακούς τίτλους.

Ως προς τη διεξαγωγή, έναν ουσιαστικό περιορισμό στην παρούσα έρευνα αποτέλεσε η απειρία της ερευνήτριας στη διατύπωση των ερωτημάτων ώστε να λαμβάνονται στοχευμένες, σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα, απαντήσεις, χωρίς, ωστόσο, διαστρέβλωση των δεδομένων, μέσω ακούσιας κατευθυντικότητας των συμμετεχόντων προς συγκεκριμένες απαντήσεις. Όπως αναφέρει ο Χρηστάκης, για τη δημιουργία κλίματος απρόσκοπτης έκφρασης του συμμετέχοντος στην ποιοτική συνέντευξη, απαραίτητη είναι η μη-κατευθυντικότητα, ο ροτζεριανός «θεωρητικός, μεθοδολογικός ψυχοκοινωνιολογικός προσανατολισμός» (2010, σ.

151) που βασίζεται στην επικέντρωση στον ερωτώμενο, με στόχο την απόκτηση της βαθμιαίας συνείδησης του εαυτού του, των στάσεων και των συναισθημάτων του¹⁰. Προς αποφυγή του ενδεχομένου ερμηνειών, αξιολογικών σχολίων και καθοδήγησης των συμμετεχόντων, οι ερωτήσεις αποδεικνύονταν συχνά ασαφείς, οδηγώντας τους συμμετέχοντες σε αμηχανία, περίπτωση στην οποία η επαναδιατύπωση των ερωτήσεων με τρόπο που να μην μπορεί να αποφύγει κάποιου είδους καθοδήγηση, δεν ήταν δυνατόν αποφευχθεί. Κατά συνέπεια, σε ορισμένες περιπτώσεις ο ρόλος της ερευνήτριας δεν ήταν αρκετά επιτυχημένα μη κατευθυντικός και διευκολυντικός προς την αυθόρμητη έκφραση των σκέψεων των συμμετεχόντων.

Ένα ακόμα ζήτημα στη διεξαγωγή των συνεντεύξεων αφορούσε στον χώρο διεξαγωγής, ο οποίος επιλεγόταν κάθε φορά με σκοπό να διευκολύνει τους συμμετέχοντες και να ελαχιστοποιεί τη διάσπαση της προσοχής τους. Στην πράξη, ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατόν να ελεγχθεί ολότελα, πράγμα που επιβεβαιώνει την αναγκαιότητα ο ερευνητής να βρίσκεται σε διαρκή ετοιμότητα και εγρήγορση για να αντιμετωπίσει κάθε περίπτωση που διακόπτει την επικοινωνιακή διαδικασία και διαταράσσει το σχεσιακό κλίμα με τον συμμετέχοντα.

¹⁰ Η μη-κατευθυντικότητα εισήχθη ως έννοια από τον Rogers (1966/2006) στα πλαίσια της «επικεντρωμένης στον πελάτη ψυχοθεραπείας», αλλά στη συνέχεια αποτέλεσε το έναυσμα για την «ανάπτυξη κλασικών εργαλείων στην επικοινωνία, στην εμπύχωση ομάδων, στην παρέμβαση σε οργανώσεις και στις επιστήμες της αγωγής» (Χρηστάκης, 2010, σ. 151).

3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας αποσκοπεί στην κατανόηση του τρόπου συγκρότησης της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν στα πλαίσια των οικονομικοκοινωνικών συνθηκών της χώρας κατά τα τελευταία επτά με οκτώ χρόνια, τα οποία συχνά περιγράφονται ως «κρίση». Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην εργασιακή ανασφάλεια, όπως αυτή εισήλθε στη ζωή των δημοσίων υπαλλήλων με την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας. Η παρουσίαση επιχειρεί να προχωρήσει από το επίπεδο περιγραφής, όπως προκύπτει από τα λεγόμενα των συμμετεχόντων, σε ένα επίπεδο οριζόντιας κωδικοποίησης, ομαδοποιώντας τα θέματα που προέκυψαν, αλλά και αναδεικνύοντας τις διαφοροποιήσεις στις απόψεις των συμμετεχόντων. Επιχειρείται, με τον τρόπο αυτό, μια ερμηνευτική προσέγγιση των θεμάτων, με σκοπό την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Για διευκόλυνση, τα αποτελέσματα της έρευνας αναπτύσσονται και συζητούνται με βάση τους θεματικούς άξονες των ερευνητικών ερωτημάτων.

3.1. Νοηματοδότηση ταυτότητας

Πυρήνας της ψυχοκοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων, όπως προκύπτει από τις διατυπώσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, είναι η **σταθερότητα του εισοδήματος και η εργασιακή ασφάλεια** που η μονιμότητα προσφέρει, τα οποία συνιστούν και το βασικό κίνητρο για την προτίμηση του δημοσίου ως επαγγελματική επιλογή. Η τακτική καταβολή του μισθού αποτελεί το «μαξιλάρι ασφαλείας» (Δήμητρα 40)

των υπαλλήλων, το οποίο, ταυτόχρονα με το ωράριο εργασίας, τους επιτρέπει να προγραμματίσουν τη ζωή τους, όπως χαρακτηριστικά φαίνεται στο παρακάτω απόσπασμα:

«...Μπορώ να προγραμματίσω πράγματα στη ζωή μου και να ξέρω ότι θα 'χω και αύριο το μισθό μου και μεθαύριο και τον άλλο μήνα και τον άλλο χρόνο. Λίγα, λίγα αλλά θα τα 'χω.» (Μαρία, 54)

Η **ανάγκη προγραμματισμού και σταθερότητας** σε συνδυασμό με τον **ελεύθερο χρόνο** που συνεπάγεται το σταθερό ωράριο εργασίας, αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία όταν συσχετίζεται με τη δημιουργία οικογένειας, οπότε το δημόσιο επιλέγεται γι' αυτήν την εξασφάλιση, ακόμη κι αν τα επαγγελματικά όνειρα και σχέδια των συμμετεχόντων αρχικά ήταν διαφορετικά. Ο παράγοντας σταθερότητα, μισθού και εργασιακών συνθηκών, φαίνεται να βαραίνει ισότιμα τόσο άνδρες όσο γυναίκες, αφού η δημιουργία οικογένειας προϋποθέτει όχι μόνο την οικονομική στήριξη, αλλά και την ενεργή παρουσία του συζύγου ή γονέα. Τα ακόλουθα αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

«Αν με ρώταγες πριν δυο, τρία χρόνια θα σου 'λεγα ότι δεν μ' άρεσε ποτέ να 'μαι σ' ένα γραφείο ... απλώς με τον καιρό επειδή παντρεύτηκα, έκανα το γιό μου, μετά [...] τα προβλήματα της καθημερινότητας δεν σε αφήνουν να... και επειδή υπήρχε ένας καλός μισθός τότε, οπότε δεν σκέφτηκα κάτι άλλο.» (Γιάννης, 56)

«Μου άρεσε η δουλειά μου στον ιδιωτικό τομέα, αλλά [...] δεν ήταν σίγουρη. Είχε ρίσκο. Και μου έτρωγε και πάρα πολλές ώρες [...] Ήθελα να 'χω κάτι πιο σταθερό και μειωμένο. Ένα καθαρό οχτάωρο.» (Νέτα, 49)

Μια μερίδα, πάντως, των συμμετεχόντων, οι οποίοι ξεκίνησαν τον εργασιακό τους βίο στο δημόσιο προτού ο οικογενειακός προγραμματισμός να αποτελέσει μέρος των σχεδίων ζωής τους, δηλώνουν ότι η εργασία στο δημόσιο δεν ήταν συνειδητή επιλογή τους, αλλά μάλλον αποτέλεσμα της **πίεσης ή παρότρυνσης κάποιου μέλους της οικογένειας**, η οποία ενδεχομένως σχετίζεται με την οικονομική και εργασιακή εξασφάλιση του παιδιού, αλλά και την ελάφρυνση της οικογένειας από τα οικονομικά βάρη:

«Η διαδρομή αυτή ξεκίνησε τυχαία. Ο πατέρας μου κάποια στιγμή μου 'χε πει – εγώ δούλευα στον ιδιωτικό τομέα – [...] δεν κάνεις αίτηση σ' αυτό το φορέα; Δεν έχεις να χάσεις κάτι. Και έτσι την έκανα και με βάση τα τότε τυπικά προσόντα που είχα, τα λίγα ως ΔΕ, με πήρανε.» (Παναγιώτης, 45)

«Η επιλογή η δική μου δεν ήταν και πάρα πολύ συνειδητή. [...] Είχε έρθει ο πατέρας μου με την αίτηση λέγοντάς μου κάνε αίτηση γιατί δεν αντέχω άλλο [...] Πήγα με την προοπτική ότι, εντάξει [...] δε λέει και τίποτα να έχω και έναν μισθό, [...] μέχρι να τελειώσω τη σχολή και να κάνω άλλα πράγματα που θέλω, τα οποία βέβαια δεν έκανα ποτέ.» (Σοφία, 49)

«Ίσως κι οι γονείς μου με είχανε ωθήσει, γιατί ήταν και οι δύο δημόσιοι υπάλληλοι.»
(Βιβή, 39)

Ωστόσο, η σταθερότητα αυτή εμφανίζεται ταυτόχρονα ως μια τροχοπέδη που παγιδεύει τους υπαλλήλους σε μία κατάσταση «τέλματος» (Γιάννης, 56. Μαρία, 54), αφού το να αφήσει κανείς εκ των υστέρων τη σιγουριά του δημοσίου θεωρείται ένα τεράστιο αποτόλμημα:

«Εγώ ήθελα να κάνω άλλα πράγματα. [...] Όταν όμως έχεις περάσει δύο χρόνια δουλεύοντας, έχοντας μισθό [...] δεν ήταν εύκολο να γυρίσω και να πω "ΟΚ τώρα παραιτούμαι".» (Σοφία, 49)

Πρόκειται για ένα από τα επιχειρήματα που συγκαταλέγεται, επίσης, στην επιχειρηματολογία κατά της μονιμότητας, όπως θα αναλυθεί αμέσως παρακάτω.

3.1.1 Μονιμότητα

Το «*θεικό κίνητρο*» (Βαγγέλης, 52) της μονιμότητας αναγνωρίζεται ρητά και απερίφραστα από τους εννέα στους δώδεκα συμμετέχοντες ως θεμελιακό στοιχείο της κοινωνικής ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου. Από την επίκληση της αρχικής αιτίας θέσπισης της μονιμότητας, δηλαδή την **αποφυγή της αυθαιρεσίας της πολιτικής εξουσίας**, έως τη **λειτουργικότητα του δημοσίου**, που απορρέει από την απόκτηση εμπειρίας και εξειδίκευσης του μόνιμου προσωπικού, η μονιμότητα προβάλλεται ως το **δομικό στοιχείο** της δημοσιούπαλληλικής ιδιότητας και το **βασικό κοινό χαρακτηριστικό** της κατηγορίας τους. Ενδεικτικά αναφέρονται τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Η μονιμότητα έγινε για ένα λόγο: για να μην υπάρχει Πλατεία Κλαυθμώνος, όπου οι θαμώνες της Πλατείας Κλαυθμώνος ήταν έρμια στις κομματικές επιλογές. Ναι, θα πρέπει οι υπάλληλοι να είναι μόνιμοι και [...] να μην αποτελεί το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων έναν κομματικό στρατό.» (Σοφία, 49)

«Για μένα θα ήταν καταστροφική μία άρση της μονιμότητας, γιατί αυτό θα σήμαινε [...] μεγάλη εργασιακή ανασφάλεια, έλλειψη διάθεσης για παραγωγή, [...] θα υπήρχε μεγάλο

πρόβλημα [...] στο κόστος για την επανεκπαίδευση καινούριου προσωπικού, το οποίο θα 'πρεπε να αντικαταστήσει το απολυθέν.» (Θοδωρής, 43)

Η μονιμότητα θεωρείται σύμφυτη με την **αξιοπρέπεια** του υπαλλήλου, αλλά και με την **ψυχική του ισορροπία**, η οποία θεωρείται όχι απλά μια θεμιτή προϋπόθεση για την εξασφάλιση της αποδοτικότητας, αλλά και δικαίωμα του ανθρώπου, όπως φαίνεται από τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Το τελευταίο προπύργιο που έχει καθένας από εμάς είναι η αξιοπρέπειά του. Όταν τον αναγκάζεις να παρακαλάει κομματικά στελέχη για να μπορέσει να βρει δουλειά είναι η κατάλυση της αξιοπρέπειας του ανθρώπου. Και μόνο και μόνο γι' αυτό το λόγο, [...] η μονιμότητα πρέπει να υφίσταται.» (Σοφία, 49)

«Θεωρώ ότι ένας εργαζόμενος είτε είναι δημόσιος υπάλληλος είτε στον ιδιωτικό τομέα δεν θα 'πρεπε να έχει το άγχος το αν θα με απολύσουν και για ψυχολογικούς λόγους θεωρώ ότι είναι καλή η μονιμότητα.» (Βιβή, 39)

Ακόμα και όταν αναγνωρίζονται οι αρνητικές πλευρές του θεσμού, με την παραδοχή ότι συχνά γίνεται κακή χρήση του, ή υποστηρίζεται ότι μια αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης, με την εφαρμογή αξιοκρατικών κριτηρίων αξιολόγησης των υπαλλήλων, θα καθιστούσε περιττή τη μονιμότητα, δεν προκύπτει μια σαφής αρνητική εικόνα απέναντι σε αυτήν, αφού η διατύπωση αρνητικών σχολίων αντιπαραβάλλεται με τις θετικές όψεις του θεσμού ή με ό,τι αντιλαμβάνονται, ως υπάλληλοι, ως κατάλληλες **προϋποθέσεις για την άρση της μονιμότητας**, όπως φαίνεται από το επόμενο χαρακτηριστικό απόσπασμα:

«Η άποψή μου είναι ότι δεν πρέπει να υπάρχει μονιμότητα. Για να γίνει όμως αυτό θα πρέπει να οργανωθεί πάλι ο δημόσιος τομέας κάτω από άλλα κριτήρια. [...] κριτήρια αξιολόγησης, πιο ορθολογικά, [...] να υπάρχει μια στοιχειώδης οργάνωση [...] Δεν γίνεται απ' τη μια μέρα στην άλλη.» (Παναγιώτης, 45)

Πάντως σε τρεις περιπτώσεις συμμετεχόντων η μονιμότητα περιγράφεται με άκρως αρνητικό τρόπο, ως **αιτία ασυδοσίας και τεμπελιάς**, ενώ σε μία περίπτωση αναφέρεται ως **παγίδα** που δεν αφήνει τον άνθρωπο να εξελιχθεί δοκιμάζοντας καινούρια πράγματα:

«Είναι το τέλμα και η τροχοπέδη, ας πούμε. [...] Και η λέξη μόνο, η μονιμότητα σε κάνει να μην μπορείς να κουνηθείς.» (Μαρία, 54)

«Κανονικά δεν θα έπρεπε να υπάρχει, για μένα. Εάν δεν υπήρχε η μονιμότητα ίσως οι δημόσιοι υπάλληλοι θα είχανε αυτό το φόβο και θα δούλευαν, θα παρήγαγαν.» (Νέτα, 49)

Αξίζει, ωστόσο, να συγκριθούν οι απαντήσεις των συγκεκριμένων συμμετεχόντων με εκείνες που δόθηκαν σχετικά με τη γνώμη τους για το μέτρο της διαθεσιμότητας, όπου παραδέχονται ότι θα τους δημιουργούσε τεράστιο πρόβλημα, πρακτικό και ψυχολογικό, και προτιμούν να μην σκέφτονται αυτό το ενδεχόμενο. Με την αντιπαραβολή των δύο αυτών αντιθετικών απόψεων, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι η άποψή τους για την άρση της μονιμότητας τροφοδοτείται από άλλους παράγοντες, ενδεχομένως μια προσωπική ματαιώση στον εργασιακό βίο ή από την ανάγκη διαφοροποίησης της ατομικής ταυτότητας από το στερεότυπο του σκληρού και άχρηστου δημοσίου υπαλλήλου, και όχι ότι αντικατοπτρίζει την πραγματική τους πεποίθηση για το αν η μονιμότητα ως θεσμός θα έπρεπε να υφίσταται ή όχι. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Όσες φορές [...] έχει γίνει κάποια κρίση για κάποιο αξίωμα ή κάποια θέση, παραμένει εκεί [...] Για μένα δεν είναι ηθικό το αντίκρισμα της αναγνώρισης που έχω, γιατί ξέρω πολύ καλά ότι είναι προσποιητό και ψεύτικο, μόνο και μόνο να μου χρυσώνουν το χάπι για να τους δουλεύω.» (Νέτα, 49)

«Ο δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος θα του ζητήσεις να σου εξηγήσει λίγο περισσότερο κάτι που δεν καταλαβαίνεις και θα σου πει, α, κυρία μου [...] δεν γίνεται να σας βοηθήσω περισσότερο, ψαχτείτε, ας πούμε [...] ε, αυτό είναι δημοσιοϋπαλληλίστικη απάντηση [...] Εγώ δεν μπορώ να το κάνω αυτό το πράγμα.» (Μαρία, 54)

Από τα παραδείγματα αυτά γίνεται εμφανές ότι **το υποκειμενικό βίωμα** καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την απόδοση νοημάτων που σχετίζονται με τη συγκρότηση της κοινωνικής ταυτότητας.

Οι **αρνητικές όψεις** της μονιμότητας, που εντοπίζονται στην ώθηση προς την αντιπαραγωγικότητα και την αδιαφορία, τείνουν να εξοβελιστούν από την πλειονότητα των συμμετεχόντων ως στοιχεία που τους διακρίνουν ως άτομα από τον μεγάλο όγκο των «άλλων δημοσίων υπαλλήλων». Στα αποσπάσματα που ακολουθούν είναι εμφανής η **ιδιοσυγκρασιακή διάσταση** που δίνεται στην ερμηνεία της σχέσης μονιμότητας και αντιπαραγωγικότητας:

«Το πώς αποδίδει ο υπάλληλος τουλάχιστον στο δημόσιο, αφορά καθαρά το φιλότιμο του υπαλλήλου.» (Βιβή, 39)

«Ο ίδιος υπάλληλος, άμα ήταν και στον ιδιωτικό τομέα δεν πιστεύω πως θα ήτανε κάτι το πολύ πιο τρομερό. [...] Ο άνθρωπος που θέλει να τεμπελιάσει, θα τεμπελιάσει είτε στο δημόσιο, είτε στο δημόσιο τομέα, είτε παντού.» (Παναγιώτης, 42)

Η ανάγκη διαφοροποίησης της ατομικής ταυτότητας κάνει εμφανή μια **αμφιθυμία** στον τρόπο βίωσης της κοινωνικής ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου, η οποία ταυτίζεται με το στερεότυπο του κακού και αναποτελεσματικού δημοσίου υπαλλήλου. Η επιθυμία για τη σταθερότητα και την ασφάλεια που η μονιμότητα εξασφαλίζει, από τη μια πλευρά, και η ύπαρξη του αρνητικού στερεοτύπου, από την άλλη, δημιουργούν εσωτερική σύγκρουση στους δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι ως άτομα επιθυμούν να διατηρήσουν την αυτοεκτίμησή τους και το πετυχαίνουν αποστασιοποιούμενοι από τις αρνητικές όψεις της κοινωνικής τους ταυτότητας.

3.1.2 «Εμείς» και «εμείς»: η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για την ενδοομάδα

Είναι εμφανές στις εκφράσεις των συμμετεχόντων ότι **κανείς τους δεν θεωρεί τους δημοσίους υπαλλήλους μία ομάδα**, ένα ενιαίο σώμα που επιδιώκει έναν κοινό σκοπό, μια οικογένεια, ακόμα και σε επίπεδο υπηρεσίας και τμήματος ή γραφείου. Ο δεσμός με τα υπόλοιπα μέλη της δημοσιοϋπαλληλικής κατηγορίας είναι μάλλον χαλαρός και περιορίζεται στις τυπικές ομοιότητες, όπως η σταθερότητα του μισθού και η μονιμότητα, το ωράριο, η ρουτίνα της υπαλληλικής ζωής, η υποχρέωση εκτέλεσης κάποιων καθηκόντων. Η **συνοχή**, επομένως, στην ενδοομάδα βασίζεται σε καθαρά **οργανωσιακά στοιχεία και όχι σε ψυχοκοινωνικά** χαρακτηριστικά, όπως φαίνεται στα παρακάτω αποσπάσματα:

«Σίγουρα όποιοι έχουν επιλέξει το δημόσιο [...] είχαν στο μυαλό τους ότι μπαίνω στο δημόσιο για να μην μου τύχει αυτό ότι την άλλη μέρα θα πάω στη δουλειά μου και μπορεί να μην έχω δουλειά.» (Βιβή, 39)

«Το ωράριο, 7 – 3 το πρωί, η καθαρά... ας πούμε... ακολουθία της ... της εργασίας [...] Φυσικά νοιώθω ομοιότητες έτσι, αφού ακολουθώ αυτό το μονοπάτι.» (Θεόδωρος, 51)

«Είμαι στην ίδια γραμμή παραγωγής με κάποιους συγκεκριμένους υπαλλήλους. Δηλαδή ουσιαστικά έχουμε τα ίδια καθήκοντα, γιατί είμαστε στο ίδιο τμήμα. Μοιραζόμαστε δηλαδή κοινές ευθύνες.» (Θοδωρής, 43)

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων απορρίπτει την ιδέα ότι ως δημόσιοι υπάλληλοι έχουν μεταξύ τους κάποια κοινά ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά, αλλά υποστηρίζουν σθεναρά τη **διαφοροποίηση της ατομικής προσωπικότητας**, θεωρώντας τον όποιο δεσμό μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων ένδειξη ομογενοποίησης και απώλειας της ατομικότητας, αντί για αίσθημα του ανήκειν:

«Σίγουρα υπάρχουν κοινά στοιχεία, αλλά και μέσα στο δημόσιο πιστεύω ότι υπάρχουν διαφορετικοί χαρακτήρες και διαφορετικά θέλω.» (Βιβή, 39)

«Είναι τόσο διαφορετικοί όλοι, είμαστε όλοι τόσο διαφορετικοί, που δεν νομίζω ότι μπορεί να γίνει μια ομαδοποίηση ταμπέλας “δημόσιοι υπάλληλοι”. Δεν είμαστε προϊόντα μιας μηχανής, ούτε ρομπότ.» (Θεόδωρος, 51)

Το γεγονός αυτό συνάδει με την **αμφιθυμία** με την οποία οι συμμετέχοντες, ως δημόσιοι υπάλληλοι, φαίνεται να βιώνουν την κοινωνική τους ταυτότητα.

Η διαφοροποίηση της προσωπικότητας εντοπίζεται τόσο ως θετική όψη, δηλαδή αυτή που τους διαχωρίζει από το «κακό» και «ανεπαρκές» σύνολο, όσο και ως αρνητική, δηλαδή αυτή που είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία του κακού προτύπου. Ενδεικτικά παρατίθενται τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Αισθάνομαι λίγο διαφορετικός από την άποψη του ότι είμαι λίγο του αυστηρού δόγματος. [...] Για παράδειγμα [...] είμαι υπέρ της αυστηρής τήρησης του ωραρίου μας. Κάποιοι άλλοι, [...] μου είπαν ότι είμαι λίγο δογματικός.» (Παναγιώτης, 45)

«Θεωρώ ότι πολλοί προσπαθούνε να βρούνε τρόπους [...] να ... είναι πιο χαλαροί [...] να ... κάθονται. Σε κάποιους υπάρχει στην προσωπικότητά τους, σαν άνθρωποι. [...] Έχω μια εντελώς διαφορετική νοοτροπία.» (Νέτα, 49)

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ακόμα και στις περιπτώσεις που διακρίνονται ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά προσωπικότητας στους ανθρώπους που επιλέγουν το δημόσιο, επειδή αυτά θεωρούνται, προφανώς, αρνητικά, διαπιστώνεται η ανάγκη να εκφραστεί ταυτόχρονα και η ύπαρξη της διαφοροποίησης. Μέσα από την ανάγκη τους να δηλώσουν ότι οι ίδιοι δεν είναι όπως οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι, εκφράζεται η **αγωνία της ατομικής ταυτότητας να διαχωριστεί από το αρνητικό στερεότυπο** το οποίο, στο νου τους, είναι συνώνυμο με την κοινωνική ταυτότητα του δημοσίου υπαλλήλου:

«Η έλλειψη ρίσκου [...]είναι κοινό χαρακτηριστικό όλων, δηλαδή όλοι κάπου ήμαστε βολεμένοι, ψιλο-συντηρητικοί. [...] Αυτός ο ρόλος θέλει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Εγώ δεν τα έχω, ας πούμε, σε τόσο μεγάλο βαθμό.» (Βαγγέλης, 52)

«Θέλουμε τη σιγουριά, θέλουμε την σταθερότητα και είμαστε ανεκτικοί πιστεύω ως άνθρωποι και δεν μας αρέσει να ρισκάρουμε. [...] Εγώ προσπαθώ να είμαι συνεργάσιμη [...] να είμαι αποδοτική, παραγωγική [...] Δεν συμφωνώ, δεν ταιριάζω με τους χαρακτήρες των συναδέλφων μου.» (Ράνια, 46)

Μέσα, εξάλλου, από τη διαπίστωσή τους ότι στο χώρο του δημοσίου δεν υφίσταται η έννοια του κοινού σκοπού, αφού από τη θέση του καθένας επιδιώκει κυρίως την επίτευξη ατομικών στόχων, διαπιστώνεται η **ατομιστική στάση και η περιχαράκωση** στον εαυτό που καθιστά αδύνατη τη δημιουργία ομάδας και επιδρά αρνητικά στην εικόνα των συμμετεχόντων για την ενδοομάδα:

«Υπάρχει ομαδικότητα όταν θέλουμε να [...] εξυπηρετήσουμε ένα συγκεκριμένο σκοπό. Όταν λοιπόν εκπληρώνουμε αυτό το σκοπό, ο καθένας περιχαράκωνεται στο γραφειάκι του. Δεν λειτουργούμε ως ομάδα. Λειτουργούμε ατομικά.» (Ράνια, 46)

«Τα πρώτα χρόνια της απασχόλησής μου στο δημόσιο, θεωρούσα ότι είμαστε μια μεγάλη και, τέλος πάντων, όσο το δυνατόν πιο συντονισμένη ομάδα, δεμένη. [...]. Στην πορεία κατάλαβα ότι [...] ο καθένας προσπαθεί για ίδιον όφελος να προωθήσει τις δικές του γραμμές, από οποιοδήποτε σημείο της ιεραρχίας και αν βρίσκεται.» (Θοδωρής, 43)

Το αποτέλεσμα της υπερίσχυσης του ατόμου είναι ότι σχεδόν κανένας από τους συμμετέχοντες δεν αντιλαμβάνεται την **ύπαρξη συνοχής** ανάμεσα στα μέλη της δημοσιοϋπαλληλικής κατηγορίας, ακόμα και σε επίπεδο τμήματος ή γραφείου:

«Να υπάρχει μια συνοχή στο 100% αυτό είναι λίγο δύσκολο, γιατί ο κάθε άνθρωπος έχει το χαρακτήρα του, έχει τα μειονεκτήματά του.» (Παναγιώτης, 45)

«Δεν υπάρχει ομόνοια ούτε συνοχή. ... Πλην ελαχίστων εξαιρέσεων [...] Που αυτά και πάλι έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του καθενός και όχι με την ιδιότητα.» (Νέτα, 49)

Στην έλλειψη συνοχής στην κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, εκτιμάται, πάντως, από ορισμένους συμμετέχοντες ότι συμβάλλουν και οι ποικίλες **ανισότητες**, μισθολογικής κυρίως φύσεως, που υφίστανται μεταξύ υπηρεσιών, αλλά και εντός της ίδιας υπηρεσίας, ακόμα και του ίδιου τμήματος:

«Δεν υπάρχει ένα αίσθημα συνοχής [...] υπήρχαν πάρα πολλές διαφορές όσον αφορά το μισθολόγιο. [...] Ακόμα και στην ίδια υπηρεσία.» (Παναγιώτης, 45)

«Μπορεί να κάνεις την ίδια δουλειά με το διπλανό σου, αλλά να μην αμείβεσαι με βάση τη δουλειά σου, αλλά να αμείβεσαι με βάση την εκπαιδευτική σου βαθμίδα. [...] Δηλαδή [...] να 'μαι ΔΕ και εσύ να 'σαι ΠΕ, να κάνουμε ακριβώς την ίδια δουλειά και να παίρνεις παραπάνω απ' ότι εγώ. Το θεωρώ ανισότητα.» (Βιβή, 39)

Με τις διαφορές στην ενδοομάδα των δημοσίων υπαλλήλων να εντοπίζονται περισσότερες και σημαντικότερες από τις ομοιότητες και την ανάγκη διαφοροποίησης από την αρνητική εικόνα των συμμετεχόντων για την ενδοομάδα να διαφαίνεται επιτακτική, αναδεικνύεται μία αντίφαση, ότι δηλαδή, εκτός από τη σταθερότητα και την εργασιακή ασφάλεια που παρέχει το δημόσιο, **αυτό που καθιστά δυνατή την παραμονή στην ομάδα είναι το αίσθημα του μη-ανήκειν σε αυτήν**. Η απουσία ψυχοκοινωνικών δεσμών με την ενδοομάδα, αλλά και η κακή εικόνα των άλλων, συνεπάγεται χαμηλή ταύτιση με αυτήν και επομένως η αποξένωση από την ομάδα έρχεται ως ένα εύλογο συνεπακόλουθο. Όμως, τα πρακτικά πλεονεκτήματα της εργασίας στο δημόσιο, που αφορούν στο σταθερό

μισθό και τις εργασιακές συνθήκες, αποτελούν ισχυρά αντικίνητρα για την αποχώρηση από την ομάδα, με αποτέλεσμα η παραμονή σε αυτήν να γίνεται βιώσιμη μόνο μέσω της καταφυγής στην ατομική ταυτότητα και στη θετική αξία που η προσωπικότητα αποδίδει. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η διατήρηση της αυτοεκτίμησης του δημοσίου υπαλλήλου, χωρίς την απώλεια των εργασιακών προνομίων που η ένταξή του στη δημοσιοϋπαλληλική κατηγορία εξασφαλίζει. Η ψυχολογική διάσταση, βέβαια, αυτού του συμβιβασμού εμφανίζεται άκρως συγκρουσιακή, γεγονός που οδηγεί στην **ταυτοτική αμφιθυμία** των δημοσίων υπαλλήλων.

3.1.3 «Παλιού» και «νέου» δημόσιοι υπάλληλοι: μια σύγκρουση ταυτότητας

Μιλώντας για τις αρνητικές όψεις της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, από τις οποίες οι συμμετέχοντες επιχειρούν να διαφοροποιηθούν, διαπιστώνεται συχνά μια διάκριση μεταξύ «παλιάς» και «νέας» γενιάς δημοσίων υπαλλήλων. Χρονικά η διαχωριστική γραμμή εντοπίζεται στη δεκαετία του 1990 και συγκεκριμένα στη θέσπιση του ΑΣΕΠ, από την έναρξη λειτουργίας του οποίου οι προσλήψεις στο δημόσιο γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια, πράγμα που, στη συνείδηση των συμμετεχόντων, αποτελεί τον πυρήνα των αξιοκρατικών προσλήψεων. Η απομάκρυνση από τις πελατειακές σχέσεις με την πολιτική εξουσία φαίνεται πως έχει μεγάλη βαρύτητα για τους συμμετέχοντες στην αναβάθμιση της ποιότητας της δημόσιας διοίκησης, αλλά και στην εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους. Για τους συμμετέχοντες, δηλαδή, που εισήλθαν στην υπηρεσία με τρόπο αντικειμενικό, ήτοι με κάποιου είδους διαγωνιστική διαδικασία, ο τρόπος πρόσληψης αποτελεί δείγμα μιας ποιοτικής διάκρισης μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων. Το φαινόμενο αυτό ισχύει και στους υπαλλήλους με περισσότερη των 20 ετών υπηρεσία, οι οποίοι προσλήφθηκαν με κάποιον διαγωνισμό, έστω και πριν τη θέσπιση του ΑΣΕΠ. Επομένως η

έννοια του «νέου» και του «παλιού» δημόσιου υπαλλήλου καθορίζεται κυρίως από τον τρόπο πρόσληψης και όχι από τα έτη υπηρεσίας. Η γενιά των «παλιών» λογίζεται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων υπεύθυνη για την αρνητική εικόνα που έχει διαμορφωθεί για τον δημόσιο υπάλληλο, ενώ η «νέα» γενιά προσπαθεί να αλλάξει αυτή την εικόνα, όπως χαρακτηριστικά φαίνεται στα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Το ΑΣΕΠ αργά και σταθερά εμπλουτίζει τον κρατικό μηχανισμό με άξιους ανθρώπους [...] Καταβάλαν μια προσπάθεια για να πετύχουν ένα αποτέλεσμα [...] έχουν επιδείξει υπομονή και επιμονή, σε αντίθεση με κάποιον ο οποίος ήρθε φυτευτός και βρέθηκε εκεί. Ο οποίος θα εκφράσει και την αλαζονεία [...] επειδή του χαρίστηκε κάτι.» (Βαγγέλης, 52)

«Όλα τα στερεότυπα έχουν μια πραγματική βάση, σίγουρα. Αν δεν υπάρχει τώρα, κάποτε υπήρξε κάτι που επιβεβαιώνει αυτήν την τάση να θεωρούμε τους δημοσίους υπαλλήλους σκουπίδια, οκνηρούς, τεμπέληδες, άχρηστους, αμόρφωτους, ναι, υπήρξε. Και υπήρξε όχι από τώρα, από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, από το 1920 που ο κάθε βοσκός γινότανε δημόσιος υπάλληλος γιατί και πήγε και πολέμησε στη Σμύρνη. Με τέτοιου είδους κριτήρια ξεκίνησε να δουλεύει ο δημόσιος τομέας.» (Δήμητρα, 40)

«Θεωρώ ότι η εικόνα του δημοσίου υπαλλήλου έχει αλλάξει σήμερα σε σχέση με αυτήν που ήταν πριν από τριάντα χρόνια ή πριν από είκοσι χρόνια. [...] Δεν είναι αυτή η κλασική εικόνα που βλέπαμε στις ελληνικές ταινίες του '80.» (Σοφία, 49)

Διαπιστώνεται, ωστόσο, από τους συμμετέχοντες και αποτελεί μια **πηγή ματαιώσης** για όσους ξεκίνησαν τον δημοσιοϋπαλληλικό τους βίο με όρεξη για δουλειά, ότι παρά τις τάσεις αλλαγής που φέρνουν οι νέοι υπάλληλοι, η παλιά νοοτροπία έχει ακόμα πολύ βαθιές ρίζες, ιδιαίτερα στο βαθμό που οι παλιοί υπάλληλοι είναι και αυτοί που σήμερα

κατέχουν, κατά κανόνα, τις θέσεις ευθύνης. Το αποτέλεσμα είναι ότι **το παλιό κλίμα** συχνά **συμπαρασύρει** και τους νέους υπαλλήλους, οι οποίοι πρέπει να προβάλλουν ισχυρές αντιστάσεις για να μην αλλοτριωθούν. Το στοιχείο της ατομικής διαφοροποίησης γίνεται ακόμη μία φορά αισθητό, αναφορικά με την επιρρέπεια του καθενός στο να απορροφηθεί από το παλιό καθεστώς πραγμάτων και επομένως αναφορικά με την αντιμετώπιση της απειλής ταύτισης της ατομικής ταυτότητας με την ομάδα που περιγράφεται υπό τους όρους του «παλιού». Οι διαπιστώσεις αυτές είναι εμφανείς στα παρακάτω αποσπάσματα:

«Οι προσδοκίες δημιουργήθηκαν από το γεγονός ότι έδωσα εξετάσεις για να μπω. [...] Θεωρούσα ότι υπήρχε διαχωρισμός ανάμεσα στους ανθρώπους οι οποίοι επέλεξαν να δώσουν σε ένα διαγωνισμό καταβάλλοντας μια μεγάλη προσπάθεια, σε σχέση με κάποιους οι οποίοι μπήκαν με μέσον, όπως ξέραμε τη δεκαετία του '80, σωρηδόν. Αυτό βέβαια διαφεύστηκε στην πορεία. [...] Το παλιό θέλει να διατηρεί τις καταστάσεις όπως είναι. [...] Χρειάζεσαι μετά μεγαλύτερη ενέργεια και μεγαλύτερες δυνάμεις για να μπορέσεις να ξεφύγεις από ένα πλαίσιο που έχουν δημιουργήσει κάποιοι άλλοι.» (Βαγγέλης, 52)

«Οφείλεται στην κακή νοοτροπία που είχαν οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν θέσεις ευθύνης, και δεν θέλουν να το αλλάζουν αυτό το πράγμα. Γιατί έχουνε μάθει σ' ένα συγκεκριμένο μοτίβο και αυτό δαιωνίζουνε.» (Ράνια, 46)

Η επιθυμία των συμμετεχόντων να δείξουν την απαιτούμενη από τους σύγχρονους καιρούς ευελιξία και προοδευτικότητα δεν μπορεί να θεωρηθεί ξένη προς τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα και αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους μέσα στην επαγγελματική τους ομάδα στο πλαίσιο αυτής. Η επιθυμία αυτή δεν

φαίνεται εύκολα να συμβαδίζει με τη δημοσιούπαλληλική τους ιδιότητα, την οποία θεωρούν εγκλωβισμένη σε ένα παλιό αναχρονιστικό και καταπιεστικό καθεστώς, δημιουργώντας αμφιθυμία ως προς την κοινωνική τους ταυτότητα. Το αίσθημα απειλής, η αμφιθυμία και η **ανάγκη διάρρηξης** με μια **κοινωνική ταυτότητα** την οποία περιγράφουν με όρους άκρως νεωτερικούς (μονιμότητα, ασφάλεια, οργανωσιακή δομή) αντανακλούν την αναστοχαστικότητα και την αποδομιστική ματιά στο καθετί που λογίζεται ως νεωτερικό, οι οποίες αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά **συγκρότησης ταυτότητας στη μετανεωτερικότητα**.

3.1.4 Ο κοινωνικός ρόλος του δημοσίου υπαλλήλου

Η αμφιθυμία των συμμετεχόντων απέναντι στην κοινωνική ταυτότητα είναι εμφανής και στις απόψεις που καταθέτουν γύρω από το ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου στην κοινωνία: ο δημόσιος υπάλληλος είναι λειτουργός ή είναι ένας εργαζόμενος όπως όλοι ή είναι ένα αρνητικό πρότυπο για την κοινωνία.

Η άποψη ότι ο δημόσιος υπάλληλος είναι **λειτουργός** βασίζεται στο επιχειρήμα ότι υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον και προσφέρει στον πολίτη τις κοινωνικές υπηρεσίες που ένα κράτος οφείλει να παρέχει στους πολίτες του:

«Υπάρχουν ορισμένες κατηγορίες που είναι λειτουργήματα, όπως είναι οι γιατροί των δημοσίων νοσοκομείων, [...] όπως και ο δικαστής [...] Αλλά εντέλει και κάθε δημόσιος υπάλληλος οφείλει να θυμάται ότι είναι λειτουργός.» (Σοφία, 49)

«Το δημόσιο δεν μπορεί να λειτουργήσει ακριβώς με όρους μιας εταιρείας του ιδιωτικού τομέα. [...]γιατί το δημόσιο δεν είναι εμπορική εταιρεία, δεν πουλάει πράγματα.»

Παρέχει, μέσα από τους φόρους που καταβάλλουν οι πολίτες, ουσιαστικά το αντίτιμο αλλά σ' ένα ποιοτικό επίπεδο.» (Θοδωρής, 43)

Ακόμα και συμμετέχοντες, οι οποίοι γενικά διατυπώνουν μια αρνητική άποψη για τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα, απορρίπτοντας, στο ατομικό επίπεδο, την ταύτιση με την κατηγορία αυτή, αναγνωρίζουν ότι η εργασία του δημοσίου υπαλλήλου εμπεριέχει μια έννοια «αποστολής» προς όφελος του κοινού καλού:

«Δουλεύω για ένα γενικότερο, για το κράτος, για τη χώρα μου. [...] Μπορώ να το δω ότι βοηθάω και λίγο τη χώρα μου, τον τόπο μου.» (Μαρία, 54)

Η νεωτερική άποψη για τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου ως λειτουργού, βαθιά ριζωμένη στην αντίληψη ακόμη και των αρνητικά διακείμενων συμμετεχόντων, υπογραμμίζει ακόμη μία φορά την αμφιθυμία των δημοσίων υπαλλήλων για την κοινωνική τους ταυτότητα, που τους υποχρεώνει να βρίσκονται σε μία διαρκή αναζήτηση θετικής αξίας. Το γεγονός αυτό είναι εμφανές στη διαπίστωση ότι η **βίωση του κοινωνικού ρόλου** του δημοσίου υπαλλήλου αποτελεί για σχεδόν τους μισούς (πέντε στους δώδεκα) συμμετέχοντες **βασική πηγή αισθήματος αυταξίας**. Μάλιστα, η ηθική ανταμοιβή που ο υπάλληλος αισθάνεται από την εκπλήρωση του ρόλου του αντισταθμίζει τις απογοητεύσεις που πιθανώς εισπράττει από άλλες όψεις της δημοσιοϋπαλληλικής του ζωής, όπως για παράδειγμα οι μειωμένες αμοιβές, η έλλειψη προοπτικής εξέλιξης, η αρνητική εικόνα των άλλων. Όπως φαίνεται, ωστόσο, από τα ακόλουθα αποσπάσματα, η ατομική διαφοροποίηση θεωρείται και πάλι ο καθοριστικός παράγοντας της θετικής αξίας την οποία αποκομίζουν από την επιτέλεση του κοινωνικού ρόλου:

«Εγώ αισθάνομαι πολύ χαρούμενος που είμαι δημόσιος υπάλληλος παρά τα όποια προβλήματα υπάρχουν, γιατί έστω και ένας άνθρωπος μέσα στην ημέρα να μου χαμογελάσει και να μου δείξει ότι είναι ικανοποιημένος από τις υπηρεσίες που του παρείχα, για μένα είναι πάρα πολύ σημαντικό.» (Θοδωρής, 43)

«Επειδή ο μισθός δεν είναι τόσο υψηλός [...] ούτε οι πιθανότητες της θέσεως ευθύνης είναι τόσο δεδομένη, άρα αυτό που σου μένει στο τέλος είναι να διατηρήσεις τον αυτοσεβασμό σου ξέροντας ότι έχεις κάνει αυτό που πρέπει να κάνεις [...] Εδώ επειδή ακριβώς [...] δεν θεωρείται δεδομένο από τον κόσμο ότι όταν θα προσφύγει στο δημόσιο θα έχει ένα θετικό αποτέλεσμα, είναι τελείως διαφορετικό το να νιώθεις ότι έχεις κάνει τη δουλειά σου.» (Σοφία, 49)

Η άντληση θετικής αξίας από τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου, ωστόσο, φαίνεται και πάλι να σχετίζεται με την ατομική διαφοροποίηση από το αρνητικό στερεότυπο, η οποία βελτιώνει την αυτοεικόνα του υπαλλήλου σε σχέση με την ομάδα του.

Διαφοροποίηση, ωστόσο, ως προς τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου εντοπίζεται από τους συμμετέχοντες και στο επίπεδο **κύρους της υπηρεσίας**. Υπηρεσίες με έργο που λογίζεται ως πιο ουσιαστικό φαίνεται να προσφέρουν υψηλότερο αίσθημα προσωπικής αξίας στους υπαλλήλους:

«Το ότι εργάζομαι στο ΑΣΕΠ αισθάνομαι ότι είναι ποιοτικά αναβαθμισμένο σε σχέση με το να δούλευα στην υπηρεσία ύδρευσης Ιεράπετρας, ξέρω γω. [...] Δηλαδή έχεις την αίσθηση ότι κάνεις κάτι παραπάνω, κάτι πιο ουσιαστικό, από αυτό που κάνει ένας απλός δημόσιος υπάλληλος.» (Βαγγέλης, 52)

«Οι δημοτικοί υπάλληλοι είναι κάτι το διαφορετικό. [...] Έχουνε επαφή με τους δημότες. Ένας γενικώς, ένας δημόσιος υπάλληλος που 'ναι [...]στο υπουργείο [...] τουρισμού, ας πούμε, τι; Λίγα πράγματα.» (Παναγιώτης, 42)

Οι απόψεις των συμμετεχόντων, βέβαια, συχνά δίστανται ως προς το ποιες υπηρεσίες θεωρούνται σημαντικές και ποιες όχι. Η συζήτηση γύρω από το τι θεωρούν ότι θα πρέπει να είναι δημόσια υπηρεσία και τι όχι παρουσιάζει ενδιαφέρον, καθώς αντανακλά τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τη συγκρότηση του ελληνικού κράτους στο πλαίσιο της μετανεωτερικότητας: ένα κράτος διογκωμένο και απαξιωμένο από την κακή διαχείριση του παρελθόντος, με μια εικόνα ανεπάρκειας, την οποία επιτείνουν οι συχνές αλληλοεπικαλύψεις δημοσίου-ιδιωτικού, και με έμβλημά του την αναποτελεσματικότητα και την αδυναμία να παρακολουθήσει τις εξελίξεις της σύγχρονης ελεύθερης αγοράς και της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας. Έτσι, ειδικά σε ό,τι αφορά υπηρεσίες των οποίων το αντικείμενο είναι καθαρά γραμματειακό, εκφράζεται συχνά από τους συμμετέχοντες η άποψη ότι η παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες θα μπορούσε να γίνεται και από ιδιωτικούς υπαλλήλους:

«Θα μπορούσα να βγάλω συντάξεις, όπως βγάζουν στο ΙΚΑ, χωρίς να 'μαι δημόσιος υπάλληλος. Γιατί θα 'πρεπε να 'μαι δημόσιος υπάλληλος;» (Μαρία, 54)

«Αν δεν υπήρχαν δημόσιοι υπάλληλοι δεν νομίζω να 'ταν κακό. [...] Φυσικά υπάρχουν και κάποιες υπηρεσίες οι οποίες παίζουν και πολύ πιο σοβαρό ρόλο [...] που επιθεωρούν, που κάνουν έλεγχο της διαφάνειας, [...] καταπολέμηση της διαφθοράς, και τέτοιου είδους υπηρεσίες.» (Παναγιώτης, 45)

Μια άλλη ενδιαφέρουσα άποψη για τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου αναφέρεται στην αντίληψη ότι το δημόσιο συνεισφέρει στη διαμόρφωση πολιτικών και στην κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων, τα οποία στη συνέχεια συμπαρασύρουν θετικά και τον ιδιωτικό τομέα. Θετικό πρόσημο, εξάλλου, εμφανίζει η διατυπωμένη αντίληψη ότι ο δημόσιος υπάλληλος αποτελεί κρίκο στην αλυσίδα των κοινωνικών, αλλά και των οικονομικών σχέσεων, του οποίου η συμβολή στην ανάπτυξη και πρόοδο της χώρας είναι καθοριστική. Ενδεικτικά παρατίθενται τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Είναι ορισμένες δουλειές οι οποίες πρέπει να τις κάνει το κράτος, δεν το συζητάμε. [...] Πληρώνει ο κόσμος για να παρέχουμε τις υπηρεσίες. [...] Αυτό είναι μια αλυσίδα. Ο ένας βοηθάει τον άλλον για να δουλεύει το σύστημα, γενικώς, το δημόσιο, όλα, το ιδιωτικό.»
(Παναγιώτης, 42)

«Αν το δούμε οικονομικά επειδή έχει σταθερό εισόδημα, έχει και σταθερή... ... συναλλαγή με το εμπόριο. Δηλαδή είναι ένα καλό κομμάτι για την κοινωνία οικονομικά [...] Και παίζει ρόλο γιατί [...] διαμορφώνει νοοτροπίες, διαμορφώνει καταστάσεις. [...] θεωρώ ότι φέρνει μια ισορροπία στην κοινωνία. κάποια κεκτημένα των δημοσίων υπαλλήλων [...] βλέπουμε ότι μεταφέρονται [...] και στον ιδιωτικό τομέα.» (Βιβή, 39)

Στη διατύπωση των απόψεων αυτών για τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου, ως λειτουργού, ως διαμορφωτή θετικών πολιτικών –κυρίως εργασιακών– για το σύνολο και ως αναπόσπαστου κρίκου στην αλυσίδα των οικονομικών σχέσεων, αλλά και στις απόψεις που ουσιαστικά αποδέχονται την κατάργηση μεγάλου μέρους των δημοσιοϋπαλληλικών θέσεων, θα μπορούσε κανείς να διακρίνει και την ανάγκη των συμμετεχόντων να βρουν ερείσματα για την αντιμετώπιση μιας **υποφώσκουσας απειλής**

που αφορά στο **μέλλον των δημοσίων υπαλλήλων** σε ένα κράτος το οποίο, για να ανταποκριθεί στα σύγχρονα πρότυπα, τα οποία και οι ίδιοι οι συμμετέχοντες ως δημόσιοι υπάλληλοι σε μεγάλο βαθμό ενστερνίζονται, θα πρέπει να μικραίνει διαρκώς. Η οικονομικοκοινωνική κατάσταση της χώρας τα τελευταία έτη έχει κάνει ορατό στους δημοσίους υπαλλήλους ένα μέλλον με λιγότερο δημόσιο και περισσότερο ιδιωτικό, γεγονός που ουσιαστικά απειλεί την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, αν όχι με εξαφάνιση, τουλάχιστον με σημαντική συρρίκνωση. Η διατύπωση, επομένως, απόψεων όπως αυτές που προαναφέρθηκαν θα μπορούσε να ερμηνευτεί και ως αμυντικός μηχανισμός στο φόβο για το μέλλον των δημοσίων υπαλλήλων εν γένει, μηχανισμός ο οποίος βασίζεται είτε, για μία ακόμη φορά, στην ατομική διαφοροποίηση και στη θετική εικόνα για την ατομική ταυτότητα, η οποία θα επέτρεπε στους υπαλλήλους αυτούς να ανταπεξέλθουν και στο εκτός δημοσίου εργασιακό περιβάλλον, είτε σε λογικοφανή επιχειρήματα που μπορούν να λειτουργήσουν και σε μια, μελλοντικά σε μεγάλο βαθμό, αποκρατικοποιημένη εκδοχή της ελληνικής πραγματικότητας.

Πάντως δε λείπουν και οι απόψεις ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι **δεν παίζουν κανέναν ιδιαίτερο ρόλο** στην κοινωνία, αφενός επειδή λειτουργούν ατομιστικά ή επειδή οι χαλαρές εργασιακές συνθήκες και η μονιμότητα επιτρέπουν στους υπαλλήλους να επιτελούν κατά βούληση το ρόλο τους, και αφετέρου, επειδή αποτελούν ένα κακό πρότυπο για την κοινωνία, προάγοντας τον ατομισμό και την αδιαφορία. Χαρακτηριστικά παρατίθενται τα αποσπάσματα:

«Δεν νομίζω ότι έχει τόσο σοβαρό ρόλο [...] και ο δημόσιος υπάλληλος δεν είναι, ... είναι τα άτομα. Δηλαδή δεν είναι ... ένα ενιαίο συμπαγές σύνολο με κοινά χαρακτηριστικά.

Οπότε αφού είναι μια διασπορά ατόμων δεν παίζει κανένα τέτοιο ρόλο σοβαρό.» (Βαγγέλης, 52)

«Δυστυχώς, έχει δημιουργηθεί μια νοοτροπία σ' αυτούς τους ανθρώπους [...] της ... αδιαφορίας, της σιγουριάς που έχει ο άλλος με τη θέση του, και θεωρώ ότι... η κατάντια μας σαν κοινωνία και σαν κράτος οφείλεται πάρα πολύ σ' αυτή την αντίληψη την οποία έχουν χιλιάδες δημόσιοι υπάλληλοι [...] Το μόνο που τους ενδιαφέρει είναι κάθε 15 μέρες να πάρουν ένα μισθό, [...] αλλά να μην προσφέρουνε κάτι, γιατί υπάρχει η νοοτροπία ότι δεν υπάρχει λόγος να προσφέρεις για να καλυτερέψεις την κοινωνία. Απλά κοιτάς τον εαυτό σου.» (Νέτα, 49)

Οι σκέψεις που καταγράφονται ως προς τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου αντανακλούν την αμφιθυμία στη συγκρότηση της κοινωνικής του ταυτότητας, αλλά σχετίζονται και με τη βίωση της μετανεωτερικής ταυτότητας, όπου οι συμμετέχοντες εμφανίζονται να ταλαντεύονται ανάμεσα στην ανάγκη διατήρησης κάποιων βεβαιοτήτων μέσα από τη λειτουργία των κρατικών θεσμών και στην επιθυμία τους να δείχνουν προοδευτικοί και απαγκιστρωμένοι από τον οποιοδήποτε κρατισμό.

3.1.5 Τα κακώς κείμενα του δημοσίου: ενδοσκόπηση και προτάσεις

Είναι εμφανές από το γεγονός ότι σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες είχαν γνώμη να εκφράσουν σχετικά με τα δομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο δημόσιος υπάλληλος ότι το θέμα αξιολογείται ως σοβαρό και επίκαιρο, ιδιαίτερα στο σημερινό οικονομικοκοινωνικό περιβάλλον. Συνοπτικά, οι συμμετέχοντες εντοπίζουν τα προβληματικά σημεία του δημόσιου τομέα, τα οποία δυσχεραίνουν το έργο τους και προκαλούν σε μεγάλο βαθμό τη δυσθυμία τους ως προς την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα, στους εξής άξονες:

- Το παλαιό σύστημα, το οποίο οδήγησε σε μία χωρίς στρατηγική και σχέδιο διάρθρωση της δημόσιας διοίκησης, αφήνοντάς την έρμαιο στις προσωπικές επιδιώξεις των ατόμων που φέρουν, κυρίως, τις θέσεις ευθύνης, καθώς και στην κομματικοποίηση και στις πελατειακές σχέσεις, οι οποίες διαπερνούν τη δημοσιοϋπαλληλική ζωή σε ποικίλα επίπεδα, από τις διαδικασίες προαγωγών έως καθημερινά ζητήματα, όπως η τήρηση του ωραρίου και η παρουσία στην υπηρεσία ή η κατανομή της εργασίας. Το πρόβλημα εντοπίζεται κυρίως στο ότι η παλαιά νοοτροπία είναι τόσο βαθιά ριζωμένη, που η όποια διάθεση ή προσπάθεια αλλαγής μπορεί να εκδηλώνεται από τους νεότερους υπαλλήλους έχει μικρό αντίκρισμα, αφού είτε σιγά-σιγά και αυτοί ενσωματώνονται είτε απλά οι προτάσεις τους δεν εισακούγονται. Τα παρακάτω αποσπάσματα θεωρούνται ενδεικτικά:

«Όσο και να δουλεύεις δεν σου αναγνωρίζεται η εργασία σου γιατί θα πρέπει να υπάρχουν ας πούμε... κάποια γνωριμία, να την πω; Να [...] είσαι κάπου πολιτικά ενταγμένος, να το πω; [...] Οπότε όσο και να πασχίζεις, δεν πιστεύω ότι δικαιώνεσαι απ' την εργασία σου.» (Γιάννης, 56)

«Πιστεύαμε ότι φεύγοντας σιγά-σιγά οι παλιοί, κάπως θα άλλαζε το πράγμα. Δυστυχώς, υπάρχει μία μεγάλη μερίδα και των νεότερων [...] που ενώ πίστευες ότι [...] κάτι θα πάει μπροστά, [...] δεν ... [...] Δε γίνεται ο άλλος να απουσιάζει πέντε χρόνια, ας πούμε, και να μην κινητοποιείται κανείς να τον ψάξει. ... Και αν το κάνω εγώ αυτό, σε διαβεβαιώ ότι στον ένα μήνα θα με έχονε τελειώσει. Ναι. Άρα δε μιλάμε για όλους.» (Δήμητρα, 40)

«Κι όταν λοιπόν έχεις αυτές τις [...] προτάσεις που θέλεις να τις προσφέρεις, δεν σ' ακούει κανένας.» (Ράνια, 46)

- Η έλλειψη πολιτικής βούλησης για μια ουσιαστική αναδιοργάνωση του δημοσίου, βάσει σχεδίου, στρατηγικής και, πρωτίστως, αξιοκρατίας στο επίπεδο των κορυφαίων στελεχών της δημόσιας διοίκησης, οι οποίοι είναι και αυτοί που λαμβάνουν τις αποφάσεις:

«Γενικά τα πράγματα δεν είναι θεσμοθετημένα. [...] Δεν υπάρχουν θεσμοί, υπάρχουν πρόσωπα. Επομένως κάθε φορέας παίρνει το χρώμα των προσώπων που τον συστήνουν ή που τον ξεκινούν.» (Βαγγέλης, 52)

«Δεν υπάρχει γνώση το τι γίνεται μέσα στο δημόσιο τομέα. Αυτοί που παίρνουν τις αποφάσεις δεν γνωρίζουνε τη δουλειά μέσα στο δημόσιο τομέα και ενδεχομένως πολλοί απ' αυτούς, πολιτικά πρόσωπα, δεν ξέρουν και τι σημαίνει δουλειά. [...] Και νομίζω ότι απ' το κεφάλι ξεκινάει και φτάνει μέχρι τη βάση.» (Παναγιώτης, 45)

- Η ανεπαρκής αξιοποίηση των ικανών υπαλλήλων και η έλλειψη σαφών περιγραμμάτων εργασίας για τις θέσεις των υπηρεσιών, γεγονός που επιδρά αρνητικά στο αίσθημα αυταξίας και στη διάθεση για εργασία, αφού η αξία των υπαλλήλων δεν αναγνωρίζεται, οι αρμοδιότητες είναι συγκεχυμένες και οι συνθήκες αυτές δημιουργούν προϋποθέσεις στρεβλού ανταγωνισμού μεταξύ υπαλλήλων που δεν ενδιαφέρονται για την παραγωγικότητα καθαυτή, αλλά για το να γίνουν αρεστοί στον ιεραρχικά ανώτερό τους:

«Εδώ βλέπουμε ότι και άνθρωποι που [...] προσπαθούν πάντα για το καλύτερο, να δουλέψουν, [...] να κάνουν προτάσεις, πέφτουν όμως πάνω σ' ένα τοίχο. Οπότε αυτόν τον άνθρωπο, ο οποίος μπορεί να 'χει όλη αυτή τη θέληση, όλη την εργατικότητα, να βάλει νέες ιδέες, όταν δεν μπορεί να τις περάσει; Άρα; Μαραζώνει. Περνάν τα χρόνια και μετά υπάρχει μία ηρεμία. Δεν θ' αποδώσει αυτός ο άνθρωπος, όσα προσόντα και να έχει.» (Γιάννης, 56)

«Δεν θέλει ανθρώπους οι οποίοι θα βγουν μπροστά, δεν θέλει να ακούσει τις πρωτοβουλίες σου, δεν θέλει να ακούσει αν έχεις κάτι καινοτόμο, δεν θέλει. Σε θέλει εργάτη, να το πούμε έτσι. [...] Να είσαι πολυεργαλείο [...] και όλα αυτά για να δείξεις καλό πρόσωπο.» (Δήμητρα, 40)

«Είναι θέμα απόφασης της πολιτείας για όλη τη δημόσια διοίκηση. [...] Θα πρέπει να μας πει και [...] το αντικείμενό μας. [...] Κάποιος πρέπει να βάλει τις φόρμες, γιατί αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν φόρμες.» (Ράνια, 46)

- Η έλλειψη αξιοκρατικής και πολύπλευρης αξιολόγησης, που αφήνει περιθώρια σε μια μερίδα υπαλλήλων να μην εργάζονται αποδοτικά, δημιουργεί καχυποψία ανάμεσα στους υπαλλήλους, ιδιαίτερα όταν αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματική προσφορά του υπαλλήλου, καταστέλλοντας έτσι τη διάθεσή του για εργασία, και ταυτόχρονα αφήνει έκθετους τους ικανούς υπαλλήλους σε μέτρα όπως η διαθεσιμότητα. Η αξιολόγηση φαίνεται να απασχολεί αρκετά τους συμμετέχοντες, καθώς αντιλαμβάνονται την έλλειψή της ως μια από τις βασικές αιτίες που οι υπάλληλοι αισθάνονται παραγκωνισμένοι, τελματωμένοι και αντιπαραγωγικοί. Τα αρνητικά αυτά συναισθήματα συνεπάγονται την ανάγκη διαχωρισμού τους ως προσωπικότητες, απορρίπτοντας στην ουσία την κοινωνική τους ταυτότητα. Τα αποσπάσματα που ακολουθούν είναι χαρακτηριστικά:

«Οι θέσεις οι οποίες παίζονται στην ιεραρχία δεν πιστεύω ότι [...] κρίνονται με αξιολόγηση και υπάρχει στο τέλος δικαιοσύνη. [...] Όχι ότι δεν είναι άξιοι αυτοί που γίνονται κάποιες φορές, αλλά υπάρχουν και άλλοι αξιολόγοι, οι οποίοι δεν βλέπουν να ανεβαίνουν ιεραρχικά.» (Γιάννης, 56)

«Βγάζω ένα αποτέλεσμα πάρα πολύ καλό. [...] Από την άλλη, όμως, δεν ξέρω κατά πόσο [...] θα εκτιμηθεί αυτό [...] Και έρχεται εδώ να κολλήσει η αξιολόγηση. Δεν μπορεί να είναι όλοι

δέκα ή εννιά. Πρέπει να 'ναι και κάποιοι πέντε και έξι για να 'χει αξία και το δέκα, να 'χει αξία και το έξι. ... Και να στοιχειοθετήσεις γιατί ο άλλος είναι δέκα και ο άλλος έξι.» (Παναγιώτης, 45)

«Όταν κάποια στιγμή υπήρξε αυτό το κύμα των αλλαγών των οργανογραμμάτων και της παροχής στοιχείων στην κεντρική διοίκηση υπεράριθμων σε κάθε υπουργείο, αυτοί οι άνθρωποι βρέθηκαν ξαφνικά στη σέντρα χωρίς να φταίνε. Και χωρίς να 'χει υπάρξει κάποια συγκεκριμένη αξιολόγηση των δομών και της απόδοσης των ίδιων των υπαλλήλων, για να δούμε αν αυτοί οι υπάλληλοι όντως, πέρα απ' τ' ότι ήταν υπεράριθμοι, ήταν και μη παραγωγικοί.» (Θοδωής, 43)

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο αναστοχαστικότητας για την κοινωνική τους κατηγορία, οι συμμετέχοντες νιώθουν συχνά την ανάγκη να προτείνουν λύσεις. Οι ίδιοι, βέβαια, από τη θέση του υπαλλήλου στην οποία βρίσκονται αισθάνονται αδύναμοι να αντιμετωπίσουν ως άτομα τις κακοδαιμονίες του δημοσίου, οι οποίες θεωρούνται δομικές και απαιτούν, κατά την εκτίμησή τους, την παρέμβαση της κορυφής της δημόσιας διοίκησης:

«Πρέπει να αλλάζουν πολλά στο δημόσιο [...] Και θα πρέπει [...] να αξιολογηθούν και αυτοί οι οποίοι παίρνουν τις αποφάσεις. Να 'ναι άνθρωποι καταξιωμένοι, να γνωρίζουν το αντικείμενο, και να μην περιφέρονται ανάλογα με τα ... λάφυρα της κάθε πολιτικής, να μοιράζουν τις θέσεις.» (Γιάννης, 56)

«Είναι θέμα, απόφασης της πολιτείας για όλη τη δημόσια διοίκηση. Τι θέλω να κάνω. Θέλω να βελτιώσω την εικόνα. Θέλω να αυξήσω την παραγωγικότητα. Θέλω να κάνω καινούργια πράγματα. Αν λοιπόν το θέτω ως σκοπό, θα βρω και τον τρόπο να το υλοποιήσω.» (Ράνια, 46)

Υπάρχει μια τεχνοκρατική αντίληψη για την κατάρτιση του απαιτούμενου, σύμφωνα με την άποψη των συμμετεχόντων, στρατηγικού σχεδίου για το σύνολο της δημόσιας διοίκησης,

που αποκαλύπτεται μέσα από τις παρατηρήσεις τους για την έλλειψη βούλησης και ικανότητας του πολιτικού προσωπικού να φέρει σε πέρας αυτήν την αποστολή. Η εμπιστοσύνη προς την εξειδίκευση και την τεχνοκρατία, αλλά και η έλλειψη εμπιστοσύνης στους πολιτικούς θεσμούς που εμφανίζονται στα λεγόμενα των συμμετεχόντων, αποτελούν στοιχεία που συνάδουν με τη θεωρία της συγκρότησης ταυτότητας στο μετανεωτερικό πλαίσιο, ενώ οι απόψεις που διατυπώνονται για τη δημόσια διοίκηση αντικατοπτρίζουν την αναγκαιότητα εισαγωγής νέων αξιών, οι οποίες ανταποκρίνονται στα πρότυπα ενός σύγχρονου ευρωπαϊκού κράτους όπως διαμορφώνεται στη μετανεωτερική φάση κοινωνικής οργάνωσης..

3.1.6 «Εμείς» και οι «άλλοι»: Η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τις εξωομάδες

Οι αποκρίσεις των συμμετεχόντων για τις εξωομάδες, ιδιαίτερα για εκείνες που δεν συγκαταλέγονται σε όσες θα χαρακτηρίζονταν «ευπαθείς», αποκαλύπτουν μια μάλλον αμυντική στάση, γεγονός που μπορεί να ερμηνευτεί από τη γνώση του αρνητικού στερεοτύπου για τους δημοσίους υπαλλήλους. Έτσι, συχνά οι συμμετέχοντες βιάζονται να δηλώσουν ότι οι ίδιοι, ως δημόσιοι υπάλληλοι, δεν αισθάνονται καμία διάκριση ή αντιπαλότητα με τις άλλες κοινωνικές ομάδες, σε αντίθεση με αυτές, οι οποίες είναι συνήθως αρνητικά διακείμενες απέναντί τους. Η διατύπωση των απόψεων αυτών μπορεί να θεωρηθεί ως μια ψυχολογική διαχείριση της **ψυχοκοινωνικής απόστασης** που νιώθουν για τις άλλες ομάδες, η οποία δεν προκαλεί απορία, αφού παρόμοια ψυχοκοινωνική απόσταση νιώθουν και για την ίδια την ομάδα τους. Οι ομάδες στις οποίες αναφέρονται με το πνεύμα αυτό είναι, κυρίως, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες / επιχειρηματίες, οι οποίοι λογίζονται από τους συμμετέχοντες ως οι πιο εχθρικοί απέναντι στον δημόσιο υπάλληλο. Τα παρακάτω αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

«Δεν είμαι απέναντι στον ιδιώτη εργαζόμενο, είμαι μαζί του. Έχουμε τα ίδια συμφέροντα. [...] Με χωρίζει, όταν αποφασίζει να σταθεί απέναντί μου, όταν θεωρεί ότι ο δικός μου θάνατος είναι η δική του ζωή.» (Σοφία, 49)

«Απόλυτα σεβόμενος την εργασία του καθενός κατά τον τρόπο που την προσφέρει. Δεν υπάρχει καμία διαφορά μέσα στα μάτια μου. [...] Εμένα το κριτήριό μου είναι ο σεβασμός του συνανθρώπου [...] Δεύτερον, να είσαι σωστός, έτσι όπως ορίζει ο νόμος, [...] και όλα τα άλλα, όλες οι άλλες ταμπέλες δεν με αφορούν.» (Θεόδωρος, 51)

Ειδικότερα, σε σχέση με την κατηγορία των **ιδιωτικών υπαλλήλων**, η πλειονότητα των συμμετεχόντων δείχνει να αναγνωρίζει και να σέβεται το γεγονός ότι η εργασία στον ιδιωτικό τομέα παρέχεται σε **σκληρές για τον εργαζόμενο συνθήκες**, τις οποίες εντοπίζουν κυρίως στο φόβο της απόλυσης και στον όγκο της εργασίας που παράγεται, και οι οποίες, συγκρινόμενες με τις συνθήκες εργασίας στο δημόσιο, εκτιμούν ότι δίνουν στον δημόσιο υπάλληλο ένα ξεκάθαρο προνόμιο. Δεν παραβλέπουν να τονίσουν ότι εξαιτίας αυτών των συνθηκών προτίμησαν τον δημόσιο και όχι τον ιδιωτικό τομέα, ωστόσο, συνήθως σπεύδουν να αναδείξουν και τα **προνόμια** που ο ιδιωτικός υπάλληλος έχει σε σχέση με τον δημόσιο, ιδιαίτερα, μάλιστα, στη σημερινή εποχή, όπου και το μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων έχει μειωθεί και οι συνθήκες εργασίας έχουν γίνει πιο πιεστικές. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν φαίνεται ότι τα προνόμια αυτά των ιδιωτικών υπαλλήλων, έναντι των δημοσίων, εντοπίζονται στην διατήρηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού, στις καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, στην αναγνώριση της εργασίας από τους ανωτέρους και στη δημιουργικότερη εργασία:

«Όχι, σήμερα δεν υπάρχει κανένα πλεονέκτημα. Σήμερα υπάρχει μειονέκτημα με τον ιδιωτικό τομέα διότι αν το πάρουμε και απ' τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει ο 13^{ος} και ο

14^{ος} μισθός, στο δημόσιο δεν υπάρχει. [...] Ως προς τις συνθήκες εργασίας πιστεύω στο δημόσιο είναι λίγο πιο χαλαρά.» (Γιάννης, 56)

«Ακούω πόσο άσχημες είναι οι καταστάσεις έξω και απ' το σύζυγό μου, που 'ναι ιδιωτικός υπάλληλος, και αισθάνομαι τυχερή για τις συνθήκες που βιώνω, σε σχέση μ' αυτές που βιώνει εκείνος. Βέβαια απ' την άλλη ξέρω ότι έχουν τη δυνατότητα, εφόσον πάνε καλά στη δουλειά τους, να 'χουν καλύτερη ανταμοιβή, χρηματική και ηθική πολλές φορές, [...] έχουν τη δυνατότητα εξέλιξης καλύτερη, δηλαδή έχουν κάποια καλά.» (Βιβή, 39)

«Υπάρχουν ιδιωτικοί υπάλληλοι που τους ζηλεύω. [...] Έχουν πολύ καλές θέσεις που κάνουνε πολύ παραγωγικά πράγματα, πολύ χρήσιμα πράγματα, προωθούν έρευνα, προωθούνε παραγωγικότητα.» (Ράνια, 46)

Στην παραδοχή, πάντως, ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι εργάζονται περισσότερο από τους δημοσίους και μάλιστα ότι η δουλειά τους είναι πιο δημιουργική και παραγωγική, δεν μπορεί παρά να διαπιστωθεί η εσωτερίκευση του αρνητικού στερεοτύπου για τους δημοσίους υπαλλήλους και η ύπαρξη ενός άλλου στερεοτύπου, ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι κατ' ανάγκη πιο παραγωγικός και δημιουργικός, το οποίο δεν είναι ξένο προς τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς της μετανεωτερικότητας, όπου η ισχύς και η αξία του κράτους, και κατά συνέπεια του δημοσίου, έχει μειωθεί, ενώ αντίθετα έχει αυξηθεί η ισχύς και αξία που αποδίδεται σε καθετί ιδιωτικό.

Για την κατηγορία των **ελεύθερων επαγγελματιών / επιχειρηματιών**, η αμυντική διάθεση των συμμετεχόντων λαμβάνει μια πιο επιθετική μορφή. Ενδεχομένως να αισθάνονται μεγαλύτερη απειλή από αυτήν την κατηγορία λόγω του γεγονότος ότι αυτοί εκπροσωπούν ό,τι νοείται ως «ιδιωτικό», ενώ οι ιδιωτικοί υπάλληλοι, παρότι ιδιωτικοί, δεν παύουν να είναι

υπάλληλοι, θεωρούνται, επομένως, εξωομάδα, ενδεχομένως, όμως, όχι τόσο διαφορετική, ώστε να λογίζεται ως απειλή. Αντιθέτως, οι ελεύθεροι επαγγελματίες / επιχειρηματίες πιθανόν να λογίζονται ως μια εξωομάδα με θεμελιώδεις διαφορές, οι οποίες στρέφονται ενάντια στο δημόσιο εν γένει και, επομένως, θεωρούνται από τους συμμετέχοντες πιο αρνητικά διακείμενοι προς τους δημοσίους υπαλλήλους. Αναφέρεται χαρακτηριστικά:

«Οι ελεύθεροι επαγγελματίες, [...] επειδή ακριβώς είναι οι ίδιοι αφεντικά του εαυτού τους, οι πιέσεις που ασκούν συνήθως στο δημόσιο τομέα όταν έρχονται σε μας είναι πολύ μεγαλύτερες και είναι και πιο επιθετικοί [...] Θεωρούν το δημόσιο.» (Θοδωρής, 43)

«Ο δημόσιος υπάλληλος δεν έχει να χωρίσει τίποτα [...] με τον επιχειρηματία [...] στο μέτρο και στο βαθμό που ο επιχειρηματίας δεν προσπαθεί να υποσκάψει το δημόσιο υπάλληλο. Για παράδειγμα, ο επιχειρηματίας που θέλει να αναλάβει τη δομή μιας δημόσιας υπηρεσίας [...] Όταν ο επιχειρηματίας της υγείας ή ο επιχειρηματίας της παιδείας προσπαθεί να υποσκάψει τη δημόσια υγεία ή τη δημόσια παιδεία, θεωρώ ότι είναι απέναντι στο σύνολο, ας πούμε, των υπαλλήλων, αλλά και στο σύνολο της κοινωνίας.» (Σοφία, 49)

Έτσι, οι συμμετέχοντες χρησιμοποιούν σκληρές εκφράσεις για την κατηγορία των ελεύθερων επαγγελματιών / επιχειρηματιών, θεωρώντας τους υπεύθυνους και για τις συνθήκες της χώρας τα τελευταία χρόνια. Θεωρούν ότι φοροδιαφεύγουν και ευνοούνται από την πολιτική εξουσία, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους, και δη τους δημοσίους, που, για τους συμμετέχοντες, έχουν υποστεί τις βαρύτερες απώλειες. Τα αποσπάσματα που ακολουθούν είναι χαρακτηριστικά:

«Αυτούς δεν τους χωνεύω καθόλου [...] Είναι και υποτιμητικοί, εκτός από επιθετικοί. [...] Θεωρούν ότι είμαστε [...] κηφήνες. [...] Μπορεί να εργάζονται παραπάνω, αλλά δεν βλέπει κανείς τα λεφτά που βγάζουνε. Ενώ εμένα τα βλέπουνε μέχρι και την τελευταία δεκάρα.» (Μαρία, 54)

«Εγώ όταν ακούω ελεύθερος επαγγελματίας, [...] νιώθω ότι ... έχουν ένα μεγάλο μέρος ευθύνης, ίσως το πιο μεγάλο, για ό,τι συμβαίνει, διότι είχαν τον τρόπο – βέβαια τους τον δίνει και το νομικό πλαίσιο – είχαν τον τρόπο να πλουτίζουν και να μην αποδίδουν στο κράτος αυτά που πρέπει.» (Δήμητρα, 40)

«Θεωρώ ότι έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης, που έχουμε καταντήσει εδώ [...] Διότι μόνιμα φοροδιαφεύγουν. Και την πληρώνουμε εμείς οι μισθωτοί [...]. Ήτανε ... αυτοί οι οποίοι πάντα ήτανε οι αγαπημένοι της κάθε κυβέρνησης.» (Νέτα, 49)

Σε ό,τι αφορά την προσωπικότητα, πάντως, των μελών αυτής της, κατά τα άλλα, εχθρικής κατηγορίας, μια μερίδα συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι διακρίνονται από άλλης ποιότητας χαρακτηριστικά, όπως τόλμη και αυτενέργεια, τα οποία θαυμάζονται σε σχέση με αυτά που θεωρούν χαρακτηριστικά της ενδοομάδας τους, ήτοι την αγάπη για τη σταθερότητα, τον συμβιβασμό με τη ρουτίνα και τον περιορισμό της δημιουργικότητάς τους, που συχνά αντιμετωπίζονται ως ατολμία, όπως φαίνεται στα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Ο ελεύθερος επαγγελματίας είναι κύριος του εαυτού του, μπορεί να οργανώσει τη δουλειά του, δεν έχει κανέναν πάνω απ' το κεφάλι του, να του δίνει διαταγές, [...] αυτός έχει ένα όραμα [...] δεν υπάρχει αυτό στο δημόσιο τομέα.» (Παναγιώτης, 45)

«Τους θεωρώ πιο τολμηρούς και ανθρώπους που ρισκάρουν. Δεν έχουν καμιά σιγουριά σ' αυτό που κάνουν. Μπορεί να πετύχουν, μπορεί και να αποτύχουν. Μπορεί να βγάλουν πολλά χρήματα, μπορεί να βρεθούν και χρεωκοπημένοι. Αλλά τουλάχιστον έχουν ρισκάρει. Και προσφέρουνε πράγματα. Προωθούν πράγματα.» (Ράνια, 46)

Όσον αφορά στις θεωρούμενες ως «ευπαθείς» ομάδες, ήτοι συνταξιούχους, ανέργους και νέους / φοιτητές, η πλειονότητα των συμμετεχόντων δείχνει γενικά συμπάθεια, ιδιαίτερα υπό το πρίσμα των σημερινών συνθηκών της χώρας. Διαπιστώνεται μια αμηχανία, ιδιαίτερα αναφορικά με την κατηγορία των **ανέργων**, η οποία συχνά εκφράζεται ως αδυναμία, θλίψη και ενοχή και η οποία πιθανώς πηγάζει από την πεποίθηση ότι ο δημόσιος υπάλληλος ήδη απολαμβάνει αρκετά προνόμια ως εργαζόμενος, οπότε απέναντι σε αυτόν που δεν έχει καθόλου εργασία μοιάζει σαν να βρίσκεται σε μία εντελώς διαφορετική κλίμακα της κοινωνίας, όπως δείχνουν τα αποσπάσματα:

«Σε αυτές τις περιπτώσεις αισθάνεσαι αδύναμος, δηλαδή, σε πιάνουν όλα. Από το γιατί να συμβαίνει αυτό, από το ενοχικό γιατί εσύ έχεις δουλειά και κάποιος άλλος που μπορεί να έχει παιδιά δεν έχει και μπορεί να μην έχει να φάει [...] Δεν ξέρω, νιώθεις αδύναμος.» (Σοφία, 49)

«Ντρέπομαι. Πραγματικά ντρέπομαι. [...] Και ντρέπομαι περισσότερο, όταν εμείς ως δημόσιοι υπάλληλοι, και βάζω και τον εαυτό μου μέσα, δεν εκτιμούμε αυτό που έχουμε. Και είμαστε αγόριστοι, δεν εκτιμούμε και δεν βλέπουμε τι γίνεται έξω.» (Παναγιώτης, 45)

Πολύ περισσότερο αν αναλογιστεί κανείς το ότι η μετανεωτερική κοινωνία αντιμετωπίζει τους ανθρώπους χωρίς εργασία ουσιαστικά ως απόκληρους, γίνεται εύλογο το αίσθημα δυσφορίας και ενοχής των συμμετεχόντων. Η διαχείριση των συναισθημάτων αυτών φανερώνει το φόβο τους για την ανεργία, παρότι σπανίως παραδέχονται το φόβο αυτό, όπως φαίνεται στις απόψεις τους για το μέτρο της διαθεσιμότητας. Παρ' όλα αυτά, μπορεί κανείς ασφαλώς να εικάσει ότι στο πρόσωπο των ανέργων βλέπουν μια **εφιαλτική εικόνα ενός πιθανού μέλλοντος**, το οποίο δεν μπορούν πλέον να αγνοήσουν, αφού, ειδικά μέσα στις συνθήκες που διαμορφώνονται κατά τα τελευταία επτά-οκτώ χρόνια, συνειδητοποιούν τη ρευστότητα και της

δικής τους κατάστασης. Έτσι, για να μειώσουν το φόβο και την ενοχή, αποποιούνται κάθε δικής τους ευθύνης, υποστηρίζοντας ότι η ευθύνη ανήκει στην πολιτική εξουσία:

«Αν μπορώ και μου περνάει απ' το χέρι μου να τους βοηθήσω [...] Αλλά από κει και πέρα ... δεν νομίζω ότι μπορώ να κάνω πολλά πράγματα. Είναι θέματα ... ε... πολιτικής.» (Νέτα, 49)

Μια πιο αμυντική προσπάθεια διαχείρισης των αρνητικών συναισθημάτων διακρίνεται στην απόδοση ευθυνών στους ίδιους τους ανέργους, υιοθετώντας την αντίληψη ότι άνεργος είναι αυτός ο οποίος δεν προσπαθεί αρκετά να βρει εργασία, επομένως **η ευθύνη είναι ατομική** και όχι δομική, όχι κοινωνική. Η άποψη αυτή αντανακλά την συχνά αδιέξοδη κατάσταση την οποία αντιμετωπίζει ο σύγχρονος άνθρωπος, κατά την οποία καλείται να διαχειριστεί με ατομικό τρόπο προβλήματα που τον ξεπερνούν και για τα οποία δεν έχει ούτε ευθύνη ούτε διαθέτει πραγματικά τις επιλογές που θα μπορούσαν να τον βγάλουν από τη δυσχερή θέση, αφού οι επιλογές είναι ταξικά και κοινωνικά, αλλά συχνά και γεωγραφικά, καθορισμένες. Η άποψη που διατυπώνεται από τους συμμετέχοντες είναι χαρακτηριστική της μετανεωτερικής φάσης της κοινωνίας και του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζει τα «ανθρώπινα απορρίμματα» της, κατά την έκφραση του Bauman (2005). Μπορεί ακόμη να θεωρηθεί ως μια στερεοτυπική αντίληψη, η οποία συμβάλλει στην αποστασιοποίηση από την περιθωριοποιημένη αυτή ομάδα και συνεπώς στη διαχείριση της ενοχής που μπορεί να αισθάνονται απέναντί της ως δημόσιοι υπάλληλοι, δηλαδή όχι μόνο ως εργαζόμενοι, αλλά και ως εργαζόμενοι που απολαμβάνουν στη σημερινή οικονομικοκοινωνική κατάσταση ορισμένα πλεονεκτήματα, συγκριτικά με άλλες επαγγελματικές ομάδες. Τα παρακάτω αποσπάσματα είναι χαρακτηριστικά:

«Εφόσον είναι άνεργοι που προσπαθούν και δεν έχουν ανταπόκριση, γιατί ξέρω και κατηγορία ανέργων που απλώς γράφονται στο ταμείο ανεργίας χωρίς να θέλουνε... [...] Δεν επιδιώκουν την εργασία να, αλλά θα ήθελαν να παίρνουν το επίδομα.» (Βιβή, 39)

«Δεν θα τους έλεγα αδικημένους. [...] Θεωρώ ότι υπάρχουν πάρα πολλές δουλειές που δεν καταδέχονται, η μεγάλη μερίδα των ανέργων δεν καταδέχεται να κάνει. [...] Έχουν επαναπαυθεί, δεν ξέρω, κάπως. [...] Σου λέει, γιατί να πάω εγώ να δουλεύω στο χωριό ή δέκα-δώδεκα ώρες, άμα μπορώ να πίνω τον καφέ μου και να έχω τα τσιγάρα μου, ας πούμε, και έχω και το σπίτι μου, τη μαμά μου, μαγειρεύει, μια χαρά.» (Δήμητρα, 40)

Με μια εκ του ασφαλούς ματιά φαίνεται να βλέπει μεγάλη μερίδα των συμμετεχόντων την κατηγορία των **νέων / φοιτητών**, για τους οποίους αναγνωρίζεται μεν ως ζοφερό το μέλλον εντός της ελληνικής πραγματικότητας, αλλά παράλληλα θεωρείται ότι έχουν το προνόμιο της νεότητας και των αυξημένων προσόντων για να φτιάξουν τη ζωή τους, έστω και εκτός Ελλάδας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η σωστή εκτίμηση της σύγχρονης αγοράς εργασίας, η δυναμικότητα της νεανικής ηλικίας και οι δυνατότητες μετακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού που προσφέρουν οι σύγχρονες ευρωπαϊκές συνθήκες, αποτελούν ικανούς, για την εξασφάλιση του μέλλοντος των νέων ανθρώπων, παράγοντες, κι ως εκ τούτου –πλην ελαχίστων εξαιρέσεων– τους παροτρύνουν να μην περιοριστούν σε επαγγελματικές επιλογές όπως το δημόσιο, αλλά να αποτολμήσουν την αυτονομία και την καινοτομία. Τα αποσπάσματα που ακολουθούν είναι χαρακτηριστικά:

«Αυτό που θα ήθελα και συμβουλεύω τους νέους να κάνουνε είναι [...] να αφουγκραστούνε την αγορά, του τι ζητάει, και να δώσουν όλη τους την ενέργεια, όλη τους τη γνώση στην

καινοτομία, σε πράγματα που έχει ανάγκη η αγορά, και όχι σε θέσεις δημοσιοϋπαλληλικές ή γενικά υπαλληλικές.» (Ράνια, 46)

«Δεν τους λυπάμαι. Που λένε όλοι, τα παιδιά, η νεολαία τι θα κάνει. [...] Εγώ λυπάμαι τους πενηντάρηδες, τους πενηνταπεντάρηδες, που εκεί που είπανε, προς το τέλος, ας πούμε, της επαγγελματικής τους καριέρας, έτσι να μπορέσουν [...] να περάσουν καλά τα χρόνια τους, εκεί... [...] αυτούς λυπάμαι. Γιατί δεν έχουν το χρόνο για να φτιάξουνε τα πράγματα [...] Τα παιδιά τα νέα δεν τα λυπάμαι.» (Μαρία, 54)

Αμφιθυμία διαφαίνεται στις αποκρίσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με την κατηγορία των **συνταξιούχων**. Το θέμα της σύνταξης φαίνεται να απασχολεί αρκετά τους συμμετέχοντες, πράγμα που μπορεί να θεωρηθεί εύλογο λόγω των ηλικιακών ομάδων (35 και άνω) και των ετών υπηρεσίας (13 και άνω) του δείγματος, τα οποία, με βάση το παλαιότερο συνταξιοδοτικό καθεστώς, τους καθιστούσαν τουλάχιστον «μεσήλικες» στην υπηρεσιακή τους ζωή και, επομένως, άλλους περισσότερο και άλλους λιγότερο κοντά στη σύνταξη. Οι νέες συνθήκες, με την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και τις περικοπές στις συντάξεις, δημιουργούν αυτόματα ένα **καθεστώς ανισότητας** με τους συνταξιούχους του παρελθόντος, όπως μνημονεύουν συχνά οι συμμετέχοντες, όπου οι παλιοί συνταξιούχοι θεωρούνται προνομιούχοι και οι μελλοντικοί μια εικόνα ακαθόριστη και, πάντως, όχι ευοίωνη, όπως φαίνεται από τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Ορισμένοι προλάβανε για δύο τρία χρόνια και πήρανε κάποια χρήματα [...] Αυτοί που φύγανε, που προλάβανε, ήτανε πάρα πολύ καλά. [...] Εμείς δεν θα πάρουμε τίποτα. [...] Αυτό το ξέρω, ειδικά στην ηλικία που είμαι εγώ, θα περάσω την πιο δύσκολη φάση του συστήματος, που 'μαι τώρα στα 42.» (Παναγιώτης, 42)

«Πώς τον βλέπω τον συνταξιούχο; Ή τότε εγώ θα βγω στην σύνταξη και, αν θα βγω, και ποια θα 'ναι η σύνταξή μου, γιατί αυτό πλέον είναι άγνωστη λέξη, δεν το σκέφτομαι καν, γιατί δεν ξέρω κατά πόσο, δεν ξέρω πότε θα βγω στη σύνταξη, σε πόσα χρόνια, γιατί αλλάζουνε συνέχεια αυτά, και δεν ξέρω, όταν θα βγω στη σύνταξη, ποια θα είναι η σύνταξή μου.» (Παναγιώτης, 45)

Διάκριση, επίσης, φαίνεται να γίνεται μεταξύ **συνταξιούχων του δημοσίου και συνταξιούχων των υπόλοιπων κατηγοριών**, αλλά και μεταξύ όσων συνταξιοδοτήθηκαν με **πλήρη χρόνια δουλειάς** και όσων συνταξιοδοτήθηκαν με **λιγότερα χρόνια**. Από τις διατυπώσεις των συμμετεχόντων διαφαίνεται μια εχθρότητα απέναντι σε όσους συνταξιούχους θεωρούν ότι δεν πληρούσαν, όχι τις νόμιμες, αλλά τις ηθικές, κατά την εκτίμησή τους, προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, ιδιαίτερα από τη στιγμή που οι ίδιοι ως μελλοντικοί συνταξιούχοι δεν θα έχουν καθόλου ευοίωνες προοπτικές. Ακολουθούν ενδεικτικά αποσπάσματα:

«Υπάρχουν ομάδες, οι οποίοι έφυγαν χωρίς να ανταποκρίνονται στα χρήματα τα οποία παίρνουν. Έφυγαν με πολύ λίγα χρόνια, έβγαλαν ανθρώπους σαράντα ετών στη σύνταξη. [...] Και γι' αυτό ήρθε τώρα ο λογαριασμός και την πληρώνουμε όσοι έχουνε μείνει, όσοι δεν έχουνε προλάβει.» (Γιάννης, 56)

«Είναι οι συνταξιούχοι οι οποίοι όντως εργάστηκαν και όντως βλέπουνε αυτά που πληρώσανε, να καταποντίζονται [...] και υπάρχει και η άλλη κατηγορία που παίρνει αυτήν την περίφημη κατώτατη σύνταξη, που δεν έχει εργαστεί, και τη βλέπει τώρα ο άλλος, που μετά από 30 χρόνια έχει φτάσει σχεδόν στα ίδια, εκεί τον πιάνει, εντάξει, νιώθει το συναίσθημα της αδικίας.»
(Δήμητρα, 40)

Μία παράμετρος, πάντως, η οποία μόνο από λίγους από τους συμμετέχοντες επισημαίνεται είναι αυτή της θέσης του συνταξιούχου μέσα στη **σύγχρονη κοινωνία**.

Επισημαίνεται, δηλαδή, ότι ο συνταξιούχος θα είναι μία εικόνα που δεν θα υπάρχει στη μελλοντική κοινωνία, καθώς και το ότι, ως απόμαχοι της ζωής και της εργασίας, δηλαδή ως μη παραγωγικά μέλη της κοινωνίας, ίσως βιώνουν κάποια **περιθωριοποίηση**. Από την άποψη ερμηνεύεται πολλές φορές και η επιθετικότητα που οι συμμετέχοντες παρατηρούν από την πλευρά των συνταξιούχων. Ακολουθούν χαρακτηριστικά αποσπάσματα:

«Έχω την αγωνία μιλώντας για συνταξιούχους, μιλάμε για υπερήλικες, και είναι κάτι που δεν θα βλέπουμε στο μέλλον, η εικόνα του συνταξιούχου.» (Σοφία, 49)

«Έχει τύχει να είναι και επιθετικοί [...] άνθρωποι που είναι συνταξιούχοι [...] Εντάξει όμως αυτοί είναι μια ιδιαίτερα συμπαθής κατηγορία, επειδή ακριβώς είναι απόμαχοι της ζωής, και επειδή πολλοί απ' αυτούς είναι μοναχικοί άνθρωποι.» (Θοδωρή, 43)

Η **οικονομική κρίση**, βέβαια, φαίνεται να ανατρέπει κάπως την πορεία προς το περιθώριο, καθώς οι συνταξιούχοι του σήμερα μπορεί να ζουν τις οικογένειες των άνεργων παιδιών τους, όπως διαπιστώνεται στο ακόλουθο απόσπασμα:

«Στη σημερινή κατάσταση της ανεργίας, της πολύ μεγάλης πολιτικο-οικονομικής κρίσης οι συνταξιούχοι ζούνε και οικογένειες ολόκληρες, έτσι; που είναι άνεργα τα παιδιά τους, που είναι άνεργα τα εγγόνια τους, που προσπαθούν με την σύνταξή τους να καλύψουνε τις ανάγκες μίας, δύο και τριών ακόμα οικογενειών, δεν μπορώ να μην το σεβαστώ αυτό.» (Θεόδωρος, 51)

Υπό το πρίσμα αυτό, θεωρείται ότι γεννάται μια ενδιαφέρουσα συζήτηση στο πλαίσιο των όψεων της περιθωριοποίησης ανθρώπων στην μετανεωτερική κοινωνία για το ρόλο που μπορούν και παίζουν σε συνθήκες κρίσης οι περιθωριοποιημένες ομάδες, όπως οι συνταξιούχοι.

3.1.7 Οι «άλλοι» και «εμείς»: οι δημόσιοι υπάλληλοι ως αντικείμενο στοχοποίησης

Δεν υπάρχει αμφιβολία πως οι συμμετέχοντες γνωρίζουν την αρνητική εικόνα που οι άλλοι έχουν για τους δημοσίους υπαλλήλους, εικόνα που περιγράφεται με λέξεις όπως «σκουπίδια, οκνηροί, τεμπέληδες, άχρηστοι, αμόρφωτοι» (Δήμητρα, 40), «κηφήνες» (Νέτα, 49), «απροθυμία, γκρίνια» (Μαρία, 54), και η οποία αντιμετωπίζεται με κάποια **αμφιθυμία**, όπως αμφίθυμα αντιμετωπίζεται και η εικόνα που έχουν οι ίδιοι για τους εαυτούς τους. Έτσι, μία μερίδα των συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι η αρνητική εικόνα αντανακλά σε μεγάλο βαθμό την πραγματικότητα για τον δημόσιο υπάλληλο και είναι δικαιολογημένη, ενώ μία άλλη μερίδα ότι η αρνητική εικόνα δεν είναι ενιαία, γιατί η αλήθεια που ο πολίτης συναντά στην επαφή του με το δημόσιο αντικρούει το στερεότυπο. Χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

« Η εικόνα που δημιούργησε ο δημόσιος υπάλληλος ήταν αυτή που του άξιζε. Δηλαδή κι ο δημόσιος υπάλληλος δεν σεβάστηκε τη θέση του και το ρόλο του. [...] Έδειξε δηλαδή μια αλαζονεία. Γι' αυτό κι ήταν εύκολο να μπει στη γωνία και να 'ναι κατακριτέος.» (Ράνια, 46)

«Κάπου είναι δικαιολογημένη, κάπως είναι και άδικη, γιατί και μέσα στο δημόσιο τομέα [...] υπάρχουν άνθρωποι που δουλεύουν, [...] δεν είναι όλος ο δημόσιος τομέας άχρηστος. Είναι πολύ μικρή η μερίδα των καλών βέβαια, όπου τους παίρνει όμως η μπάλα και αυτούς.» (Νέτα, 49)

Αμφιθυμία εμφανίζεται και στον τρόπο που οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι διαχειρίζονται το αρνητικό γι' αυτούς στερεότυπο. Από ορισμένους υποστηρίζεται ότι η γνώση του στερεοτύπου ωθεί τους δημοσίους υπαλλήλους σε φιλότιμες προσπάθειες ανατροπής του, ενώ από άλλους ότι υπερισχύει η αδιαφορία και η αλαζονεία που αφήνει τα πράγματα अपαράλλαχτα:

«Θεωρώ ότι ένα πολύ μεγάλο μέρος [...] των δημοσίων υπαλλήλων σήμερα θέλει να αποδείξει ότι κάνει τη δουλειά του σωστά. Θέλει να το βγάλει προς τα έξω αυτό το πράγμα, για να σταματήσει αυτή η εικόνα που αδικεί τους ανθρώπους που δουλεύουν.» (Σοφία, 49)

«Επιλέγει να μην τα σκέφτεται εγώ νομίζω. [...] Έχει και μία έτσι, νιώθει μία ανωτερότητα λίγο ο δημόσιος υπάλληλος, οπότε μάλλον δεν δίνει σημασία.» (Βιβή, 39)

Διαφοροποιώντας ο καθένας την ατομική του ταυτότητα από τις κακές όψεις του δημοσίου υπαλλήλου, οι συμμετέχοντες βιώνουν την αρνητικότητα των άλλων ως αδικία, θεωρώντας ότι υποτιμάται η προσωπική τους προσπάθεια τόσο σε σχέση με τον τρόπο πρόσληψης, όσο και σε σχέση με το πόσο καλά κάνουν τη δουλειά τους, όπως φαίνεται από τα ακόλουθα αποασπάσματα:

«Μ' ενοχλεί, [...] όταν με βάζουν και εμένανε [...] με προσβάλλει και με στεναχωρεί. [...] Εμένα μου 'χουν πει πάρα πολλοί ότι δεν περιμέναμε τέτοια αντιμετώπιση. [...] Μ' έχουν χιλιοευχαριστήσει. Είναι πού θα πέσουνε.» (Μαρία, 54)

«Αν ρωτήσεις κάποιον απ' έξω [...], θα σου πει [...] είναι τεμπέληδες, μόνο εγώ δουλεύω [...] Άσχετα αν εσύ έχεις δουλέψει, δεν τους ενδιαφέρει. [...] Εγώ για να είμαι σε αυτή τη θέση τώρα [...] κόπιασα κάποια στιγμή στη ζωή μου και δεν ήταν μικρή περίοδος. [...] Νομίζουν ότι [...] σε όλους μας χαρίστηκε μια θέση και δεν έχουμε κάνει τίποτα γι' αυτήν. Δεν είναι έτσι τα πράγματα.» (Δήμητρα, 40)

Ως αδικία βιώνουν την κακή γνώμη των άλλων επίσης διότι αρκετοί από τους συμμετέχοντες θεωρούν ότι ο δημόσιος υπάλληλος δεν είναι τόσο προνομιούχος όσο γενικά πιστεύεται, ειδικά στη σημερινή οικονομικοκοινωνική κατάσταση:

«Ο δημόσιος υπάλληλος είναι υποτιμημένος στη χώρα μας. Γενικά απ' την αίσθηση που έχουν αυτοί οι άνθρωποι [...] που δεν αναλύουν την πραγματικότητα, αλλά άγονται και φέρονται απ' αυτά που ακούνε. [...] Δεν νομίζω ότι είναι προνομιούχος. Οικονομικά τα τελευταία χρόνια είναι θιγμένος.» (Θεόδωρος, 51)

«Ο δημόσιος υπάλληλος αυτή τη στιγμή είναι ο φτωχός, απλώς έχει ένα κομμάτι ψωμί και λέει, ξέρεις, δεν θα πεινάσω, δεν θα πάω σε συσσίτιο. Δεν έχει κάτι άλλο επιπλέον.» (Γιάννης, 56)

Το αποκορύφωμα της **άμυνας της ατομικής ταυτότητας** απέναντι στην αρνητική εικόνα των άλλων, διαφαίνεται από τις αποκρίσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τον τρόπο διαχείρισης της εικόνας για τους δημοσίους υπαλλήλους στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Στις περισσότερες περιπτώσεις αποφεύγουν να εμπλακούν σε συζητήσεις, βιώνοντας την αρνητική εικόνα των άλλων ως μια προσωπική επίθεση, την οποία, αντιμετωπίζουν με **αποφυγή**. Μάλιστα, σε μία περίπτωση αναφέρεται η απόκρυψη της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, ως ύστατη πράξη αποφυγής αρνητικών σχολίων. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Έχω υποστεί bullying, ας το πούμε έτσι, OK; Από φίλους μου που λένε, τι ανάγκη έχεις εσύ; Έχεις τον άντρα σου που είναι στο δημόσιο, είσαι εσύ στο δημόσιο, τι ανάγκη έχετε εσείς; OK, προτιμώ να μη μιλήσω, [...] δε θα βγει σε καλό αυτή η συζήτηση, προτιμώ να μην την ανοίξω καν.» (Δήμητρα, 40)

«Είχα βρεθεί σ' ένα πάρτι παιδικό σ' ένα συμμαθητή του γιού μου, και όταν με ρώτησαν τι δουλειά κάνω και είπα ότι είμαι δημόσιος υπάλληλος, ήταν λες και τους είπα ότι είμαι καθαρίστρια στις τουαλέτες. Εντάξει, εκεί αισθάνθηκα λίγο περίεργα. [...] Από κει και πέρα έμαθα να μη λέω τι δουλειά κάνω χωρίς λόγο. Μόνο αν με ρωτάνε το λέω.» (Βιβή, 39)

Η διαχείριση αυτή μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα της αμφιθυμίας προς την κοινωνική ταυτότητα, την οποία ταυτίζουν με το αρνητικό στερεότυπο, και η οποία δημιουργεί χαλαρούς δεσμούς με την ενδοομάδα, με αποτέλεσμα η επιθυμία των συμμετεχόντων να την υπερασπιστούν ως άτομα να μην είναι αρκετά δυνατή.

Ενδιαφέρον, τέλος, παρουσιάζουν οι **αιτίες** στις οποίες οι συμμετέχοντες αποδίδουν τη δημιουργία του **αρνητικού στερεοτύπου**. Ένα μέρος της ευθύνης φαίνεται να αποδίδεται στην παλαιά γενιά των δημοσίων υπαλλήλων, όπως έχει ήδη αναφερθεί. Ευθύνη καταλογίζεται, επίσης, στους ίδιους τους δημοσίους υπαλλήλους επειδή δεν εκτιμούν τα προνόμιά τους και ενίοτε συμπεριφέρονται αλαζονικά. Υπεύθυνοι, όμως, θεωρούνται και οι πολίτες, οι οποίοι γενικεύουν αυθαίρετα τα κακώς κείμενα, αλλά και επιδεικνύουν ανεύθυνη συμπεριφορά ως προς τις υποχρεώσεις τους έναντι του κράτους, με αποτέλεσμα να ταλαιπωρούνται άσκοπα και τη δυσaráσκειά τους να εισπράττουν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Στα επόμενα αποσπάσματα είναι εμφανείς ορισμένες από αυτές τις απόψεις των συμμετεχόντων:

«Είχε μαζευτεί πάρα πολύ κόσμος στα τέλη του '80, ξέρουμε όλοι με ποιο τρόπο μπήκαν, ξέρουμε με ποια κριτήρια μπήκαν, αυτοί οι άνθρωποι δεν παρήγαγαν έργο.» (Βαγγέλης, 52)

«Πάει στη Εφορία, συνήθως πάει μετά τη λήξη, [...] αναρωτιέται γιατί περιμένει δύο ώρες. Ναι, δεν είναι έτσι όμως, γιατί αν ήσουν κι εσύ τυπικός και δεν είχες πάει την τελευταία μέρα, μπορεί και να μην τραβούσες αυτά τα πάθη, τα οποία κάθε χρόνο λες ότι τραβάς. [...] Εγώ δε λέω ότι όλα είναι ρόδινα [...] στο δημόσιο, όμως, λέω ότι υπάρχει ευθύνη και από την άλλη πλευρά.» (Δήμητρα, 40)

Οι **συνθήκες της κρίσης** λογίζονται, εξάλλου, από πολλούς από τους συμμετέχοντες ως βασική αιτία για τη **στοχοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων**. Οι πηγές της στοχοποίησης

εντοπίζονται στο ότι: α) η γενικευμένη φτώχεια ενεργοποιεί τον κοινωνικό αυτοματισμό και στρέφει τη μία κοινωνική ομάδα έναντι της άλλης, β) οι μειώσεις μισθών και τα περιοριστικά μέτρα που έχουν ληφθεί έχουν πλήξει την ψυχολογία των δημοσίων υπαλλήλων, που δείχνουν μειωμένη διάθεση για εργασία, και ενισχύουν ακόμη περισσότερο το αρνητικό στερεότυπο και γ) η δραματική συρρίκνωση των δημοσίων υπηρεσιών και του προσωπικού, λόγω συγχωνεύσεων οργανισμών, κατάργησης οργανικών θέσεων και μαζικών αποχωρήσεων για συνταξιοδότηση, έχουν επιβαρύνει την ικανότητα του δημοσίου να εξυπηρετήσει τον πολίτη, με αποτέλεσμα οι δημόσιοι υπάλληλοι να εισπράττουν τη δυσαρέσκεια των πολιτών για το κράτος εν γένει. Ενδεικτικά είναι τα αποσπάσματα:

«Δεν ήταν θέμα πριν, γιατί στην αγορά κυκλοφορούσε πάρα πολύ χρήμα, και γι' αυτό και δεν ήταν πολύ μεγάλη αντιπαλότητα. Και ειδικά απ' το 2000 και μετά, που είχε ενημερία, [...] τους είχαν ξεχάσει τους δημοσίους υπαλλήλους, αν δουλεύουν ή όχι σωστά και κανονικά. Ε, απ' το 2009 και '10 και μετά, την είδες την έξαρση που γινότανε.» (Παναγιώτης, 42)

«Οι υπάλληλοι [...] δεν είναι ικανοποιημένοι απ' τις οικονομικές τους απολαβές, γιατί έχουν γίνει τεράστιες περικοπές [...] Όλο αυτό αποτελεί ένα αντικίνητρο για να προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος σωστές υπηρεσίες ... και το στερεότυπο [...] ενισχύεται στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.» (Θοδωρής, 43)

«Πας σε μία δημόσια υπηρεσία η οποία [...] από τους 30 υπαλλήλους που είχε, έχει 5 και υπάρχουνε μέσα στο χώρο [...] 50 πολίτες. Αυτοί οι 50 πολίτες προφανώς κάποια στιγμή θα νιώσουνε δυσφορία [...] γιατί δεν προλαβαίνουνε οι ολιγάριθμοι δημόσιοι υπάλληλοι να τους εξυπηρετήσουν. [...] Ο πολίτης εκείνη τη στιγμή εκφράζει την δυσαρέσκειά του. Όμως ποιος είναι

το αντικείμενο της δυσαρέσκειάς του; Ο υπάλληλος; [...] Η αυτή η οικονομική και πολιτική κατάσταση που ζούμε [...];» (Θεόδωρος, 51)

Μία ακόμη άποψη που διατυπώνεται είναι ότι η **πολιτική εξουσία** ενισχύει τη στοχοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση πολιτικών σκοπιμοτήτων, ενώ υποστηρίζεται ότι συστηματικός σύμμαχος στην προσπάθεια σπίλωσης του δημοσίου υπαλλήλου είναι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης:

«Πολιτικοί είναι πολλές φορές από πίσω, που δημιουργούν αυτές τις αντιπαλότητες [...] Για δικούς τους λόγους και μόνο για τα κόμματά τους και τίποτα άλλο.» (Παναγιώτης, 42)

«Γενικά εγώ πιστεύω ότι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και γενικά οι πολιτικές βοηθούν στο να διαμορφωθεί ένα άσχημο κλίμα για τους δημοσίους υπαλλήλους.» (Βιβή, 39)

«Υπάρχει, να το πω έτσι, μια προπαγάνδα και από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και από τους δημοσιογράφους, και ο άλλος, ο ιδιώτης, [...] δεν μπορεί να επεξεργαστεί αυτά που του λέει η τηλεόραση και ο δημοσιογράφος.» (Παναγιώτης, 45)

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται ότι η αρνητική εικόνα των άλλων για τους δημοσίους υπαλλήλους προκαλεί την αμφιθυμία των συμμετεχόντων προς την κοινωνική τους ταυτότητα. Η παραδοχή ότι ως ενδοομάδα εμφανίζουν πολλά από τα αρνητικά στοιχεία που συνθέτουν το στερεότυπο δημιουργεί την ανάγκη εύρεσης ικανών αντισταθμισμάτων. Αυτά συνίστανται τόσο στη διαφοροποίηση της προσωπικότητάς τους από την ενδοομάδα, όσο και στον εντοπισμό εξωτερικών παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία του στερεοτύπου. Εντέλει, οι συμμετέχοντες οδηγούνται σε απάθεια, επιλέγοντας να αγνοήσουν το στερεότυπο, ή, σε ακραίες

περιπτώσεις, σε πλήρη άρνηση της κοινωνικής ταυτότητας, ενώ σε κάθε περίπτωση η ατομική ταυτότητα επικρατεί της κοινωνικής στη διατήρηση της θετικής αυτοεικόνας τους.

3.2. Απειλές στην ταυτότητα

Η αρνητική εικόνα που οι συμμετέχοντες έχουν για την ενδοομάδα τους, σε συνδυασμό με την αρνητική εικόνα που πιστεύουν ότι έχουν οι άλλοι γι' αυτούς ως μέλη της ενδοομάδας, αποτελούν τη σημαντικότερη απειλή στην κοινωνική ταυτότητα των συμμετεχόντων ως δημοσίων υπαλλήλων, όπως είχε εντοπιστεί και στις έρευνες της Μοίρας-Μυλωνοπούλου (1998). Η ταύτιση με την ενδοομάδα εντοπίζεται χαλαρή, με αποτέλεσμα οι συμμετέχοντες να διαφοροποιούν σε κάθε περίπτωση την ατομική τους ταυτότητα σε βαθμό ακόμη και απόρριψης της κοινωνικής. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, παρ' όλο που οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι υπάλληλοι-εξαιρέσεις στον κανόνα, όπως είναι και οι ίδιοι, υπάρχουν αρκετές στην κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, δεν αισθάνονται δυνατό δεσμό ούτε με αυτούς, βιώνοντας έτσι μοναξιά ως μέλη της ενδοομάδας:

«Η αλήθεια είναι ότι αισθάνομαι πολλή μοναξιά και είναι λίγο σπάνιο να βρεις συναδέλφους σαν και μένα. Δεν λέω ότι εγώ είμαι ο άριστος. Όχι. [...] Έχω κι εγώ τα μειονεκτήματά μου, αλλά σ' αυτό τον τομέα, πιστεύω ότι είμαι ... διαφέρω από τους υπόλοιπους.»
(Παναγιώτης, 45)

Η διαπίστωση επίσης των συμμετεχόντων ότι η λεγόμενη «νοοτροπία» του δημοσίου, η οποία συνίσταται σε όλα τα αρνητικά στοιχεία που εντοπίζουν, επιβιώνει και διαιώνίζεται παρά την εισροή νέου προσωπικού και τις φιλότιμες προσπάθειές του να αλλάξει τα πράγματα,

προκαλεί δυσθυμία και απογοήτευση που περιχαρακώνει ακόμη και τον πιο πρόθυμο υπάλληλο στον εαυτό του. Στη χειρότερη περίπτωση, τον συμπαρασύρει προκαλώντας εσωτερικές συγκρούσεις που δυσχεραίνουν την εργασιακή καθημερινότητα ή οδηγεί σε ένα από τα δύο αντίθετα άκρα, την απάθεια για την εργασία, που αντανακλάται στην έκφραση «δανείζω τον εαυτό μου» (Βαγγέλης, 52), ή στην απόλυτη εξέγερση της προσωπικότητας η οποία επιβάλλεται αδιαφορώντας για οποιαδήποτε ενσωμάτωση στην ενδοομάδα. Χαρακτηριστικά αποσπάσματα ακολουθούν:

«Μπορεί να με ικανοποιεί σε προσωπικό επίπεδο ότι ... πλέον δεν είμαι ... το κορόιδο που ήμουν, από κει και πέρα, όμως, δεν παύει να με απογοητεύει το γεγονός ότι κάθε μέρα πηγαίνω κάπου το οποίο δεν με ευχαριστεί.» (Νέτα, 49)

«Τα τελευταία δυο χρόνια έχω προσαρμόσει το δημόσιο υπάλληλο σε μένα [..] Και δεν είμαι δημόσιος υπάλληλος. Δεν αισθάνομαι πια δημόσιος υπάλληλος. [...] Αισθάνομαι ότι κάτι κάνω, ότι δεν είμαι στο τέλμα που είχα νοιώσει κάποια στιγμή.» (Μαρία, 54)

Οι απειλητικές αυτές όψεις της ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου οδηγούν την πλειονότητα των συμμετεχόντων στην **ταυτοτική αμφιθυμία** και, σε ακραίες περιπτώσεις, στην επιθυμία απόρριψης της ταυτότητάς τους ως δημόσιοι υπάλληλοι, γεγονός που αποκαλύπτεται από τις δηλώσεις τους ότι αν, οι συνθήκες ήταν ευνοϊκές, θα επιθυμούσαν την αποχώρηση από την ομάδα ή αν μπορούσαν να γυρίσουν πίσω στο χρόνο δε θα ξαναεπέλεγαν το δημόσιο. Ενδεικτικό είναι επίσης ότι, όμοια με την έρευνα της Μοίρας-Μυλωνοπούλου (1998), και εδώ οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι δεν θα επιθυμούσαν τα παιδιά τους να γίνουν δημόσιοι υπάλληλοι. Ενδεικτικά είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Κάτι που έχω προσφέρει στα παιδιά μου είναι ότι είμαι αντιπαράδειγμα. Να μην κάνουν αυτό που κάνω εγώ.» (Βαγγέλης, 52)

«Δεν μπορώ να φύγω. [...] οι συγκυρίες της προσωπικής μου ζωής δεν μου το επιτρέπουν. Αν ήμουν μόνη μου θα 'χα παραιτηθεί όντως.» (Νέτα, 49)

«Αν μπορούσα να γυρίσω πίσω το χρόνο θα 'κανα περισσότερες σπουδές, οπότε πιστεύω ότι ίσως να μην έμπαινα στο δημόσιο.» (Βιβή, 39)

Τελικά, το μόνο που φαίνεται να κρατάει τους συμμετέχοντες ακόμη στο δημόσιο είναι η εργασιακή ασφάλεια, ιδιαίτερα για την ηλικιακή κατηγορία στην οποία ανήκουν, όπου «η φάση της ζωής και οι άλλες υποχρεώσεις» (Σοφία, 49) δεν αφήνουν περιθώρια για μεγάλους ελιγμούς, όπως δείχνουν τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Δεν είναι ότι είμαι τόσο υπεράνω που [...] θα τα βροντήξω και σε ηλικία 40 ετών κι έχοντας ένα παιδί, θα πω, εγώ θα πάω τώρα να αναζητήσω καριέρα στον ιδιωτικό τομέα. Να είμαστε και λίγο ρεαλιστές.» (Δήμητρα, 40)

«Στην εποχή που ζούμε κανείς δεν θα ρισκάρει το βασικό μισθό και το σίγουρο που έχει να πάει κάπου έξω και να ψαχτεί και την επόμενη μέρα να του πει ο άλλος φύγε.» (Νέτα, 49)

Στο τελευταίο αυτό απόσπασμα είναι εμφανές ότι ο παράγοντας εργασιακή ασφάλεια, που, όπως θα συζητηθεί παρακάτω, διατηρεί σχεδόν αμείωτη την ισχύ του για τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων, βαραίνει σε σημασία ακόμη περισσότερο στο πλαίσιο των οικονομικοκοινωνικών συνθηκών των τελευταίων ετών και αποτελεί, μαζί με την υπερίσχυση της ατομικής ταυτότητας, το αντίδοτο στην έλλειψη θετικής κοινωνικής ταυτότητας στους δημοσίους υπαλλήλους.

3.2.1 Νοηματοδότηση και ψυχοκοινωνική διαχείριση του μέτρου της διαθεσιμότητας ως φαντασιακή απειλή για την ενδοομάδα

Ασχέτως από το πόσο θετική ή αρνητική είναι η εικόνα τους για την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, το μέτρο της διαθεσιμότητας, όπως εφαρμόστηκε κατά την περίοδο 2011-2014, αξιολογείται από το σύνολο των συμμετεχόντων με αρνητικό τρόπο. Κατά γενική ομολογία ήταν ένα μέτρο που προκάλεσε μεγάλη αναστάτωση στον δημοσιοϋπαλληλικό κόσμο, ως κάτι πρωτόγνωρο, που **ανέτρεψε τα δεδομένα του παρελθόντος** και έθεσε επί τάπητος το θέμα της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, κάτι που ουδέποτε είχε αμφισβητηθεί εδώ και πολλές δεκαετίες. Τα ακόλουθα αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

«Έσπασε όλη η ιστορία, το ταμπού της μονιμότητας έσπασε. Δεν το περίμενε κανένας.»

(Παναγιώτης, 42)

«Με τάραξε [...] γιατί ήτανε κάτι πρωτόγνωρο για τα ελληνικά δεδομένα.» (Παναγιώτης,

45)

Το μέτρο της διαθεσιμότητας δημιούργησε, την εποχή της εφαρμογής του, **ανασφάλεια** στους συμμετέχοντες για μια σειρά από λόγους. Μεταξύ των κυριότερων αναφέρονται:

- Η **οικονομική ανασφάλεια** που προκαλεί η απώλεια του εισοδήματος και μάλιστα από τη στιγμή που αυτό θεωρούνταν πάντα σταθερό και σίγουρο και ο κάθε υπάλληλος έχει αναλάβει υποχρεώσεις βάσει αυτής της εξασφάλισης:

«Κυρίως ήτανε τα οικονομικά. [...] Έχω μάθει μ' ένα συγκεκριμένο εισόδημα, μεγάλο η μικρό, δεν έχει σημασία. Έχω βάλει τη ζωή μου σε μια τάξη κι αυτό ανατρέπεται. [...] Και μόνο ως σκέψη ήτανε σοκ...» (Ράνια, 46)

«Σαφέστατα θα άλλαζε η ζωή μου από άποψη επιβίωσης, ότι δεν υπάρχουνε άλλοι πόροι από κανέναν άλλον στην οικογένεια για να ζήσουμε.» (Νέτα, 49)

- Η ηλικία των συμμετεχόντων, ιδιαίτερα εκείνων που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 35-49, οι οποίοι θεωρούν ότι, σε συνδυασμό με την έλλειψη οικονομικών πόρων, δεν τους επιτρέπει καινούρια ξεκινήματα:

«Δεν είναι ότι με έχουν πάρει τα χρόνια, όχι. Αλλά η φάση της ζωής και οι άλλες υποχρεώσεις. [...] Λέω, για παράδειγμα, ότι το όνειρό μου είναι να φύγω μια μέρα να πάω στα Γιάννενα και να ανοίξω ένα café – βιβλιοκατάσταση κάπου κοντά στη λίμνη. [...] Αλλά είναι τελείως διαφορετικό να πεις ότι αυτό θα το κάνω γιατί θέλω να το κάνω τώρα και τελείως διαφορετικό να πεις, βρέθηκα χωρίς δουλειά, θα κάνω αυτό. Πώς θα το κάνω; Με τι δυνατότητες, με τι μέσα;» (Σοφία, 49)

«Σίγουρα θα 'ταν πολύ άσχημο, γιατί πια είμαι και σε μια ηλικία που [...] δεν αλλάζω εύκολα καριέρα.» (Βιβή, 39)

- Η πολύχρονη εργασία στον δημόσιο τομέα, σε συνδυασμό με το αρνητικό στερεότυπο του μη παραγωγικού δημοσίου υπαλλήλου, καθιστούν το προσωπικό αυτό μη ελκυστικό για τον ιδιώτη εργοδότη, γεγονός που θα **περιορίζει τις δυνατότητές** τους να βρουν **άλλη εργασία:**

«Υπάρχουν υπάλληλοι που έχουν προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα και δεν μπορούν να βρουν δουλειά, οπότε πώς θα πήγαινα εγώ, με μια προϋπηρεσία στο δημόσιο τομέα, να χτυπήσω την πόρτα μιας ιδιωτικής επιχείρησης[...] Άλλη η φιλοσοφία του δημόσιου τομέα και άλλη η φιλοσοφία του ιδιωτικού, οπότε οι προϋπηρεσίες δεν είναι συμβατές μεταξύ τους.» (Θοδωρής, 43)

«Ο δημόσιος υπάλληλος δεν θα ήταν αποδεκτός ως εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα. Επειδή υπάρχει αυτό το στερεότυπο του τεμπέλη δημοσίου υπαλλήλου, του μη παραγωγικού, του άχρηστου [...] Ποιος θα με πάρει στη δουλειά του μετά από τόσα πράγματα που έχουν ειπωθεί για τους δημοσίους υπαλλήλους;» (Ράνια, 46)

▪ Το μέτρο εφαρμόστηκε **χωρίς σχέδιο**, προκειμένου να ικανοποιηθούν κάποια αριθμητικά δεδομένα, **χωρίς να συνδεθεί** με κριτήρια σχετικά **με την απόδοση** του υπαλλήλου, οπότε οι υπάλληλοι αισθάνθηκαν απροστάτευτοι μπροστά σε μία απειλή για την οποία δεν μπορούσαν να κάνουν τίποτα για να προστατευθούν:

«Το μέτρο είναι, εντάξει, τι του έλειπε του καθενός εκείνη την περίοδο; Του λείπανε [...] κεφάλια. Ε, βρήκε τους εύκολους στόχους.» (Δήμητρα, 40)

«Δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια για την περικοπή υπαλλήλων στο δημόσιο και αυτό είναι που με τρομάζει. Δεν σημαίνει απαραίτητα δηλαδή [...] ότι θα υπάρξει μια αξιοκρατική αξιολόγηση του στελεχιακού δυναμικού [...] και θα υπάρξει έξοδος γι' αυτούς οι οποίοι πραγματικά είναι ανεπαρκείς. [...] Υπάρχει μια λογική ισοπέδωσης, στην οποία μπορεί να βρεθώ [...] και να υποστώ συνέπειες δυσμενείς χωρίς να τις αξίζω.» (Θοδωρής, 43)

Η οριζόντια εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας εισπράχθηκε από μερίδα των συμμετεχόντων ως **αδικία**, δημιουργώντας **αισθήματα οργής και αγανάκτησης**, καθώς ανέτρεπε τον προγραμματισμό ανθρώπων, οι οποίοι είχαν προσληφθεί ως μόνιμοι και είχαν **οργανώσει τα σχέδια ζωής τους** πάνω σε μία άλλη βάση, όπως φαίνεται από τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Αυτό που ήθελα να αποφύγω, να πάω την άλλη μέρα και να μου πουν απολύεσαι, φοβήθηκα ότι θα μου συμβεί. [...] Μιλάμε για υπαλλήλους που τους έχεις προσλάβει με νόμιμο τρόπο, ότι τους χρειαζόσουν και τους προσέλαβες, και μ' ενοχλεί να λες σε βγάζω σε διαθεσιμότητα.» (Βιβή, 39)

«Ένας άνθρωπος να υπηρετεί [...] ζέροντας ότι είναι μόνιμος, το θεωρώ άγριο να του το πάρεις αυτό το πράγμα και να του πεις σε βγάζω σε διαθεσιμότητα. [...] Γιατί ο άλλος έχει [...] πάρει δάνεια, έχει κάνει, έχει επενδύσει τη ζωή του. [...] Ήτανε βάρβαρο αυτό να γίνει.» (Μαρία, 54)

Ως **αδικία** εξέλαβε, επίσης, μια μερίδα των συμμετεχόντων το γεγονός ότι η διαθεσιμότητα εφαρμόστηκε για τις **χαμηλότερες βαθμίδες** της δημόσιας διοίκησης, γεγονός που θεωρήθηκε ταξικά άνισο και δημιούργησε στους υπαλλήλους ένα **αίσθημα εμπαιγμού** από την πολιτική εξουσία. Χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Ένωσα μεγάλη ανασφάλεια τότε ειδικά με τις διαθεσιμότητες [...] γιατί είμαι ΔΕ, οπότε είχανε βγάλει τυφλά σε διαθεσιμότητα όλους τους ΔΕ. Να μια αδικία μεγάλη.» (Βιβή, 39)

«Μου δημιούργησε οργή και θυμό, γιατί αυτό το μέτρο πήγε να εφαρμοστεί στις χαμηλές κατηγορίες και έβγαζαν στο δρόμο φτωχούς ανθρώπους και όχι ανθρώπους, οι οποίοι έπαιρναν τρελούς μισθούς σε κάποιους φορείς.» (Νέτα, 49)

«Θυμάμαι, ας πούμε, χαρακτηριστικά την περίπτωση των καθαριστριών του υπουργείου οικονομικών, οι οποίες απ' τη μια μέρα στην άλλη βρέθηκαν στο δρόμο και οι οποίες κλήθηκαν [...] να ζητήσουν ξανά δουλειά στο ίδιο υπουργείο ως κοινοπραξίες. [...] Ουσιαστικά δηλαδή ήταν ένας εμπαιγμός.» (Θοδωρής, 43)

Ακόμα περισσότερο φαίνεται να εξοργίζει τους συμμετέχοντες το γεγονός ότι το μέτρο της διαθεσιμότητας προκάλεσε αναστάτωση στη ζωή των δημοσίων υπαλλήλων χωρίς να έχει κάποιον ουσιαστικό σκοπό και **χωρίς πραγματικά να αποτελεί λύση** στα αδιέξοδα της χώρας. Εκτιμάται ότι πίσω από αυτές τις διατυπώσεις κρύβεται μια **δυσπιστία απέναντι στην πολιτική εξουσία**, η οποία θεωρείται εχθρική προς τα χαμηλότερα στρώματα της κοινωνικής πυραμίδας. Η ερμηνεία αυτή συνάδει και με τις αξιολογήσεις για το πολιτικό προσωπικό της χώρας που εντάσσονται στις αρνητικές **όψεις της ελληνικής ταυτότητας**, όπως θα συζητηθούν παρακάτω. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν γίνεται εμφανής η επιτιμητική γνώμη των συμμετεχόντων για τις αποφάσεις της πολιτικής εξουσίας και για την **αιτιολόγηση του μέτρου της διαθεσιμότητας ως μέτρου δημοσιονομικής ωφέλειας**:

«Και φύγανε σε διαθεσιμότητα χίλια άτομα; 2 χιλιάδες άτομα; [...] Και τι καταφέραμε; [...] Εκεί είναι το πρόβλημα της Ελλάδος; Δεν νομίζω ότι είναι αυτό. [...] Το μεγάλο είναι η φοροδιαφυγή. Ένα μεγάλο θέμα. Τι κάνεις εκεί για να το επιλύσεις;» (Παναγιώτης, 45)

«Το πρόβλημα της Ελλάδας δε λύνεται έτσι. [...] Αν κάτσεις δηλαδή και τα βάλεις κάτω, τι μισθό παίρνει ένας δημόσιος υπάλληλος; Και πόσο μεγάλη πληγή είναι για την Ελλάδα; Δηλαδή, αν δεις πόσο φοροδιαφεύγουν, ας πούμε, στον ιδιωτικό τομέα, [...] μιλάμε για τους ιδιοκτήτες τραπεζών, μιλάμε για καναλάρχες, μιλάμε για ιδιοκτήτες ομάδων, [...] φαρμακοβιομηχάνους. Δηλαδή, δεν μπορείς να χτυπήσεις αυτούς και πας να χτυπήσεις το χιλιάριο του δημοσίου υπαλλήλου;» (Δήμητρα, 40)

«Όταν έχεις κάποιον ο οποίος παίρνει την απόφαση να απολύσει έναν υπάλληλο απ' τη θέση του μόνο και μόνο για να κάνει μια περικοπή στα οικονομικά, [...] και αυτός ο ίδιος

άνθρωπος [...] κατασπαταλάει δημόσιο χρήμα σε άσχετες δραστηριότητες, ε θεωρώ ότι είναι πολύ άδικο. [...] Είναι ανήθικες οι συμπεριφορές αυτές.» (Θεόδωρος, 51)

Όμως, ούτε και με την **αιτιολόγηση της εκκαθάρισης και αναδιοργάνωσης του δημοσίου** το μέτρο της διαθεσιμότητας φαίνεται να έπεισε τους συμμετέχοντες, αφού οι αποχωρήσεις που αποφασίσθηκαν δεν είχαν βασισθεί ούτε σε προηγούμενη αξιολόγηση των δομών και αναγκών του δημοσίου, ούτε σε αξιολόγηση των υπαλλήλων, όπως προαναφέρθηκε. Η αξιολόγηση βάσει του νόμου 4250/2014, που προέβλεπε ποσοτώσεις ανά βαθμολογική κλίμακα, θεωρήθηκε από τους συμμετέχοντες **δημιουργία δεξαμενής διαθεσίμων προς απόλυση** και στηλιτεύεται σε μεγάλη έκταση. Για τους περισσότερους συμμετέχοντες η μείωση του δημοσίου, για να είναι αποτελεσματική και δίκαιη, οφείλει να γίνει σε βάθος χρόνου και με κατάλληλο προγραμματισμό, ενώ η αξιολόγηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων. Ενδεικτικά παρατίθενται τα αποσπάσματα:

«Υπήρχε και ηθικό ζήτημα, διότι η διαθεσιμότητα έτσι όπως την είχανε σκεφτεί δεν σήμαινε ότι ήσουν καλός ή δεν ήσουν καλός. [...] Πώς θα μ' αξιολογούσε με τα κριτήρια αυτά [...] από δέκα άτομα οι δύο ή τρεις θα έπρεπε να πάρουν κακή βαθμολογία; Κι αν σε ένα τμήμα υπήρχανε καλοί – πράγματι όλοι καλοί – πώς κάνεις τον προϊστάμενο ότι τους τρεις να τους βάλει χαμηλή βαθμολογία για να τους θέσει σε διαθεσιμότητα;» (Γιάννης, 56)

«Αυτός ο νόμος που έλεγε ότι πρέπει να υπάρχουν ποσοστά στις βαθμολογίες. [...] Ένοιωσα ότι υπάρχει αδικία και ανισότητα, γιατί ακόμα και οι ίδιοι οι προϊστάμενοι, τουλάχιστον η δικιά μου, μου μετέφερε ότι θα έβλεπε και τα πτυχία των υπαλλήλων και θα τους αξιολογούσε.

Ουσιαστικά δηλαδή δεν θα αξιολογούσε την πραγματική δουλειά, θα το πήγαινε με βάση τα πτυχία. Κι αυτό άδικο είναι.» (Βιβή, 39)

«Να δημιουργήσεις δυναμικές που σε βάθος δεκαετιών θα αλλάζουν τα πράγματα. Ο θεσμός του ΑΣΕΠ αλλάζει σε βάθος δεκαετιών το δημόσιο. Δεν πας να κόψεις με το μαχαίρι, γιατί σίγουρα θα σφάζεις και κόσμο που δεν αξίζει να το κάνεις.» (Βαγγέλης, 52)

Ταυτόχρονα, ο τρόπος με τον οποίο το μέτρο της διαθεσιμότητας εφαρμόστηκε φαίνεται να ενίσχυσε ακόμα περισσότερο το αίσθημα ότι **η αξία και η δουλειά τους** στην υπηρεσία **δεν αναγνωρίζονται**, όπως χαρακτηριστικά δείχνουν τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Μου δημιούργησε ανασφάλεια, [...] ένα φόβο και ένα παράπονο. Ό,τι μετά από τόσα χρόνια δουλειάς κινδυνεύω να μείνω χωρίς δουλειά.» (Ράνια, 46)

«Οπουδήποτε και να γίνει και να σε διώξουν απ' τη δουλειά λες, γιατί ρε παιδί μου; Τι δεν πήγε καλά; Δεν έκανα κάτι καλά; [...] Η απορία και η απελπισία και στεναχώρια υπάρχει.» (Παναγιώτης, 42)

Ωστόσο, το γεγονός ότι η διαθεσιμότητα δεν βασίστηκε στην ουσιαστική αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων, φαίνεται να **επηρεάζει την εικόνα τους για την ενδοομάδα, αλλά όχι την εικόνα για τον εαυτό τους**. Η αυτοεικόνα των συμμετεχόντων, τόσο ως προσωπικότητες, όσο και ως δημόσιοι υπάλληλοι, παρέμεινε ως είχε, προκρίνοντας για μία ακόμη φορά την ατομική ταυτότητα έναντι της κοινωνικής, όπως φαίνεται από τα επόμενα αποσπάσματα:

«Επειδή θεωρώ τον εαυτό μου εργατικό, δεν ξέρω, οτιδήποτε θα μπορούσα να κάνω για να ζήσω. Δεν θεωρώ ότι αν μ' έδιωχναν από το δημόσιο θα ήμουν ότι ... δεν θα είχα καμία τύχη.» (Γιάννης, 56).

«Εξαρτάται απ' τον υπάλληλο. Αν ο υπάλληλος [...] είναι εντάξει στη δουλειά του και έχει ισχυρή προσωπικότητα δεν νομίζω να ασχοληθεί με αυτό.» (Θεόδωρος, 51)

Στη **διάκριση της ατομικής ταυτότητας** οφείλεται, ενδεχομένως, και το γεγονός ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων αισθάνεται ελάχιστη **εργασιακή ανασφάλεια** από την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας. Νοηματοδοτώντας το μέτρο ο καθένας από την προσωπική του σκοπιά, άλλοι αισθάνονται αρκετά ασφαλείς επειδή έχουν αυξημένα προσόντα, άλλοι επειδή βρίσκονται κοντά στη σύνταξη και άλλοι επειδή θεωρούν τους εαυτούς τους ικανούς και συγκροτημένους χαρακτήρες, έτοιμους να ανταπεξέλθουν σε κάθε αντιξοότητα. Ακολουθούν χαρακτηριστικά αποσπάσματα:

«Επειδή είπαν ότι σε διαθεσιμότητα βγήκαν υπάλληλοι περιορισμένων τυπικών προσόντων, [...] κάπου εκεί υπήρχε ο εφησυχασμός εκ μέρους μου, αλλά και εκ μέρους όλων των υπαλλήλων που 'ταν στην ίδια μοίρα με μένα.» (Παναγιώτης, 45)

«Επειδή έχω και αρκετά χρόνια, οπότε και να μ' έβγαζε σε διαθεσιμότητα τι θα γινόταν; [...] Επειδή στο δημόσιο όλοι κρίνουμε [...] σύμφωνα με [...] τη δικιά μας περίπτωση, γι' αυτό δεν μπαίνω σ' αυτή τη λογική που μου λες.» (Γιάννης, 56)

«Σ' αυτό το κομμάτι νοιώθω πολύ δυνατή, γιατί ξέρω πολύ καλά τη δουλειά μου. Και είμαι σίγουρη γι' αυτό το πράγμα. [...] Όχι, ανασφάλεια δεν νοιώθω στο κομμάτι το εργασιακό.» (Νέτα, 49)

Ενδιαφέρον παρουσιάζει, περαιτέρω, το γεγονός ότι για μια μεγάλη μερίδα των συμμετεχόντων το μειωμένο αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας σε σχέση με το μέτρο της διαθεσιμότητας οφείλεται και στους **πολιτικούς συσχετισμούς** του σήμερα, θεωρώντας την τρέχουσα πολιτική εξουσία λιγότερο απειλητική, επομένως και το μέτρο της διαθεσιμότητας λιγότερο πιθανό να επαναληφθεί υπό τις παρούσες συνθήκες. Μια κυβερνητική αλλαγή, ωστόσο, προς μια κατεύθυνση εχθρική προς το δημόσιο φαίνεται να υπάρχει πάντα στο πίσω μέρος του μυαλού των συμμετεχόντων ως ένα απειλητικό ενδεχόμενο. Τα επόμενα αποσπάσματα είναι ενδεικτικά:

«Υπάρχει μια ηρεμία. Εντάξει, ανεξαρτήτως πολιτικών πεποιθήσεων, αυτή η περίοδος είναι η πιο ήρεμη που ζούμε. [...] Το τι έρχεται από πίσω δεν το ξέρουμε. Αλλά τουλάχιστον [...] δεν έχει καμία σχέση με το 2012, με το 2014 που δεν ήξερες τι θα σου...» (Βαγγέλης, 52)

«(Έναν φόβο) τον έχω. Απλώς τον έχω λίγο κρύψει προς το παρόν, λόγω Τσίπρα, αλλά αν έρθει ο Κούλης πάλι, θα αρχίσω να τρώγομαι.» (Βιβή, 39)

«Είχανε φοβηθεί πάρα πολύ και γι' αυτό πιστεύω ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ψηφίζουν Τσίπρα από δω και στο εξής. Νιώθουν μια σιγουριά, από κουβέντες που ακούω.» (Μαρία, 54)

Στο ενδεχόμενο μιας διαθεσιμότητας, πάντως, οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τις **ψυχολογικές επιπτώσεις** που θα είχε επάνω τους, τον πρώτο καιρό τουλάχιστον, αλλά και τις **επιπτώσεις στην κοινωνική τους ζωή**, όπου θεωρούν πως η κατηγοριοποίησή τους στους οικονομικά μη ενεργούς θα τους έθετε σε υποδεέστερη θέση στις κοινωνικές τους σχέσεις:

«Θα κατέρρευε η ψυχολογία μου εν μία νυκτί, γιατί θα ήξερα ότι δεν έχω προοπτικές.»
(Θοδωρής, 43)

«Δεν μπορείς να ακολουθήσεις τον κοινωνικό σου περίγυρο σε απλά πράγματα» (Βιβή, 39)

Σημαντική επίπτωση του μέτρου της διαθεσιμότητας, εξάλλου, φαίνεται να θεωρούν οι συμμετέχοντες την ακόμη **μεγαλύτερη μείωση της συνοχής** μεταξύ των υπαλλήλων. Η απειλή της διαθεσιμότητας ενίσχυσε τον μεταξύ τους ανταγωνισμό – σε πολλές περιπτώσεις αθέμιτο–, αποτέλεσε πεδίο αδιαφάνειας στις υπηρεσίες σχετικά με τον τρόπο που συντάχθηκαν οι λίστες των υποψηφίων προς διαθεσιμότητα, αλλά και γέννησε καχυποψία έναντι των υπαλλήλων που μεταφέρθηκαν σε άλλες υπηρεσίες με το μέτρο της υποχρεωτικής μετακίνησης. Παρατίθενται ενδεικτικά αποσπάσματα:

«Όταν είχαν βγει οι πρώτοι-πρώτοι πίνακες υπήρχαν άτομα που είχαν τελειώσει ιδιωτικά κολλέγια [...] που τους ξέραμε βέβαια όλοι [...] Ξαφνικά είχες βρεθεί εσύ, ας πούμε, σε κάτι θέσεις που, ενώ ήσουν στην πρώτη εκατοντάδα, ξαφνικά βρέθηκες τριακοσιοστή και πάνω σου ήταν άτομα που μέχρι την προηγούμενη ήταν αυτοί τριακοσιοστοί. Δηλαδή εμφάνισαν μεταπτυχιακά μέσα σε μια νύχτα, εμφάνισαν πτυχία σε μια νύχτα, εμφάνισαν ξένες γλώσσες σε μια νύχτα, πώς βρέθηκαν όλα αυτά τα προσόντα, δεν είχαμε όλοι φακέλους στην υπηρεσία διοικητικού; [...] Άρα εδώ υπάρχει κάποια πονηρία, υπάρχει δόλος, έτσι; Κι όταν τόλμαγες αυτό να το πεις, τότε σε λέγανε και ανθρωποφάγο.» (Δήμητρα, 40)

«Στην υπηρεσία μας ήρθαν δύο κοπέλες μέσω διαθεσιμότητας, οι οποίες [...] θεωρώ ότι είχανε κάποια [...] καλή γνωριμία και [...] μπόρεσαν μέσω διαθεσιμότητας να βρουν μια μόνιμη θέση. Και ουσιαστικά [...] επειδή έχουν περάσει διαθεσιμότητα πλέον αυτές οι κοπέλες, δεν θα τις αγγίζει και κανένας. Δηλαδή αν ξαναγίνει διαθεσιμότητα, δεν θα βγούνε σε διαθεσιμότητα. Οπότε

νιώθω αδικία πάλι, γιατί αυτές οι κοπέλες στις υπηρεσίες που ήταν, δεν ήταν μέσω ΑΣΕΠ [...] Εγώ μπήκα με αξιολόγηση και μέσω ΑΣΕΠ και ανά πάσα στιγμή μπορώ να βρεθώ στο δρόμο.» (Βιβή, 39)

«Υπήρχανε περιπτώσεις υπαλλήλων οι οποίοι είχαν περάσει και ΕΔΕ και τέτοια, οι οποίοι δεν είχαν φύγει [...] Άρα ένας που χάνει τη δουλειά του, ας πούμε, και υπάρχει κάποιος άλλος υπάλληλος, ο οποίος έχει περάσει και ΕΔΕ και πρέπει να φύγει εδώ και καιρό, φυσικά και είναι λογικό να τρελαίνεται. [...] Δηλαδή δεν ήτανε πως [...] βρήκανε συγκεκριμένους υπαλλήλους και διώζανε [...] Βουτήζανε μέσα και ότι βγει, κατάλαβες;» (Παναγιώτης, 42)

Οι **τρόποι διαχείρισης** της διαθεσιμότητας κρίνονται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων **ατομικές λύσεις** με σκοπό την προσωπική εξασφάλιση. Τέτοιες ήταν η αναζήτηση θέσεων σε δημόσιες υπηρεσίες οι οποίες θεωρούνταν λιγότερο επίφοβες να υποστούν το μέτρο, αλλά και μια συστηματική προσπάθεια αύξησης των τυπικών προσόντων, που θα πρόσφεραν μια καλύτερη θέση στην κατάταξη σε περίπτωση μελλοντικής επανεφαρμογής του μέτρου:

«Κοιτούσανε σε ποιες υπηρεσίες θα 'τανε λιγότερο πιθανό να συμβεί, να τεθεί σε διαθεσιμότητα. [...] Να δούμε μήπως μπορούμε να πάμε κάπου αλλού να είμαστε πιο σίγουροι σ' αυτήν την υπηρεσία.» (Μαρία, 54)

«Μετά απ' αυτό άρχισε ο κόσμος να φοβάται και να προσπαθεί να αποκτήσει [...] όσα προσόντα περισσότερα μπορεί.» (Νέτα, 49)

Η «**ζαφνική κούρσα επιμόρφωσης**» (Σοφία, 49) των υπαλλήλων υπό το φόβο της διαθεσιμότητας, εκτιμάται από πολλούς συμμετέχοντες ότι δεν αποτελεί αναγκαία ένα θετικό

βήμα για το δημόσιο, καθώς η υπερπληθώρα υπαλλήλων με **αυξημένα προσόντα δεν μπορεί να αξιοποιηθεί** από τη δημόσια διοίκηση:

«Θα έχουμε υπερπροσωντούχους στο δημόσιο τομέα και δε θα ξέρουμε τι να τους κάνουμε, βέβαια, γιατί τι θα τους κάνεις [...] Δηλαδή χρειάζεσαι όλες τις βαθμίδες υπαλλήλων.» (Σοφία, 49)

«Ε, τώρα γελιόμαστε; Ακόμα και στην ανώτερη θέση να πας στο δημόσιο, ε, δεν σου χρειάζεται το διδακτορικό, ας πούμε, και το μεταπτυχιακό. Η εμπειρία σου αρκεί και να ξέρεις και πέντε πράματα.» (Μαρία, 54)

Εξάλλου, η επιδίωξη αύξησης των τυπικών προσόντων θεωρήθηκε από πολλούς συμμετέχοντες ως ένα ακόμη **πλήγμα στις σχέσεις** των υπαλλήλων, αφού, αφενός, αυτοί που σπούδαζαν έλειπαν από την υπηρεσία με αποτέλεσμα να επιβαρύνονται οι υπάλληλοι που έμεναν και, αφετέρου, επρόκειτο για μια **αμιγώς ατομοκεντρική λύση**, η οποία δεν προάγει καμία κοινή ωφέλεια:

«Θεωρώ ότι ήταν πάλι ατομικό. [...] Γιατί το να αυξήσεις τα προσόντα δεν είναι ομαδική δουλειά. Το κάνεις για σένα. [...] Αυτό δεν είναι ομαδικότητα.» (Ράνια, 46)

«Αυξάνεται η ατομιστική λογική, [...] να αποκτήσω εγώ περισσότερα προσόντα απ' το διπλανό μου, και να προσπαθήσω να αποκτήσω μία θέση όσο πιο ψηλά στη βαθμίδα μπορώ, για να μπορώ και να επιβάλλομαι, αλλά και να επιβιώσω σε μελλοντικές αποχωρήσεις προσωπικού.» (Θοδωρής, 43)

«Θα μπορούσε κανείς να πει ότι αυτό είναι καλό, γιατί [...] μπορεί να δώσει ώθηση [...] Δεν ξέρω αν είναι έτσι. Αφενός μεν γιατί [...] είναι πάρα πολλοί συνάδελφοι που λείπουν, αφετέρου, ... γιατί δεν ξέρω αν το αντικείμενο είναι τέτοιο που να μπορεί, που να μπορεί να

εκμεταλλευτεί τόση επιμόρφωση. [...] Εγώ θα ήθελα να βλέπω μία ομάδα, [...] των υπαλλήλων ενωμένων. Ακόμα και στην επιμόρφωση, [...] να δίνονται ευκαιρίες σε όλους.» (Σοφία, 49)

Ελάχιστοι ήταν οι συμμετέχοντες οι οποίοι αναφέρθηκαν στην **ανάγκη συλλογικών αγώνων** για την αντιμετώπιση τέτοιων μέτρων που αφορούν σε ένα ευρύ φάσμα δημοσίων υπαλλήλων, καθώς επίσης λίγοι ήταν οι συμμετέχοντες με την αντίληψη ότι στην εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας υπήρξε **αλληλεγγύη** μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων. Πρόκειται είτε για συμμετέχοντες στα λεγόμενα των οποίων διαφαίνεται μια γενικότερη κοινωνική ευαισθησία είτε για συμμετέχοντες που υπηρετούν σε υπηρεσίες (λ.χ. δήμοι) όπου η διαθεσιμότητα εφαρμόστηκε σε μεγάλη έκταση:

«Ο στόχος είναι να μην έχει κανένας αυτή την ανασφάλεια, όχι επειδή την έχουν κάποιοι, να την έχουμε όλοι. [...] Οι αγώνες είναι στο δρόμο και ο δρόμος είναι ο μόνος τρόπος και η διεκδίκηση. Η διεκδίκηση για να έχουν όλοι το παραπάνω, όχι για να έχουν οι υπόλοιποι το λιγότερο.» (Σοφία, 49)

«Άμα καίγεται το σπίτι του διπλανού θα καεί και το δικό σου. [...] Κοιτάξαμε κανένας να μην χάσει τη δουλειά του [...] Γίνανε πολλά τότε [...] Και βοηθηθήκαμε μεταξύ μας δεν το συζητάω, εννοείται.» (Παναγιώτης, 42)

Αντιθέτως, συμμετέχοντες οι οποίοι υπηρετούν κυρίως σε υπηρεσίες της κεντρικής κυβέρνησης, όπου η διαθεσιμότητα δεν εφαρμόστηκε τόσο εκτεταμένα, μιλούν για την **ατομιστική νοοτροπία του δημοσίου υπαλλήλου** και θεωρούν ότι μόνο στις υπηρεσίες που εφαρμόστηκε το μέτρο υπήρξαν **κινητοποιήσεις αλληλεγγύης** προς τους διαθεσίμους, ενώ, στις υπηρεσίες που δεν αγγίχθηκαν, οι υπάλληλοι **δεν γνώριζαν** καν πολλά πράγματα για το μέτρο και τις συνέπειές του. Ενδεικτικό αυτής της τελευταίας διαπίστωσης είναι το γεγονός ότι πολλοί

από τους συμμετέχοντες θεώρησαν το μέτρο της διαθεσιμότητας άσκοπο, επειδή εκτιμούν ότι τελικά κανένας δεν απολύθηκε. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Οι άνθρωποι αυτοί που βγαίνανε στο δρόμο [...] ήταν όλοι απολυόμενοι. Δεν βγήκανε και κάποιοι να τους συμπαρασταθούν. [...] Ακόμα κι αν βγήκε κάποια αντιπροσωπία σωματείου ή συλλόγου ήταν καθαρά τυπική όχι ουσιαστική. Για τα μάτια του κόσμου. [...] Επηρέασε στους φορείς που εφαρμόστηκε. Όχι στους άλλους φορείς. Φορείς που δεν τους άγγιξε η διαθεσιμότητα όχι.» (Νέτα, 49)

«Λεπτομέρειες δεν ξέρω. Απλώς ξέρω ότι όντως βγήκανε κάποιοι υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα, τους οποίους απ' ότι έμαθα, μετά τους ζαναπήραν; [...] Δεν ξέρω κατά πόσο, αν ήταν κάποιοι που χάσαν παντελώς την δουλειά τους και δεν απορροφήθηκαν από κάποια άλλη υπηρεσία.» (Παναγιώτης, 45)

«Νομίζω ότι είναι μηδέν ο αντίκτυπος. Αν δεν συμβεί κάτι αντίστοιχο στο μέλλον, δεν θα υπάρχει κανένας αντίκτυπος. Τίποτα. Άλλωστε όλα ακυρώθηκαν.» (Βαγγέλης, 52)

Διαπιστώνεται, λοιπόν, από πλευράς των συμμετεχόντων που προέρχονται από υπηρεσίες όπου η διαθεσιμότητα δεν εφαρμόστηκε, μια **έλλειψη συμμερισμού (empathy) των συνεπειών** της διαθεσιμότητας σε αυτούς που υπέστησαν το μέτρο, γεγονός που αποδεικνύει ακόμη μία φορά την **έλλειψη δεσμών** που θα μπορούσαν να καταστήσουν την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων ομάδα.

Τέλος, οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι **η εικόνα των άλλων** για τους δημοσίους υπαλλήλους δεν άλλαξε με την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας, αλλά **παρέμεινε το ίδιο αρνητική**. Διαπιστώνουν μάλιστα κάποια χαιρεκακία από την πλευρά πολλών

πολιτών, οι οποίοι θεώρησαν την εξέλιξη των απολύσεων στο δημόσιο μάλλον καλοδεχούμενη. Οι συμμετέχοντες ερμηνεύουν αυτόν τον «κανιβαλισμό» (Παναγιώτης, 42) με ποικίλους τρόπους: είτε επειδή η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων ήταν ήδη αρνητική, είτε επειδή ενεργοποιείται ο φθόνος και το συμφέρον όσων είναι εκτός δημοσίου, είτε επειδή λειτούργησε ο κοινωνικός αυτοματισμός, ο οποίος έχει ενταθεί ιδιαίτερα την εποχή της κρίσης:

«Έχω ακούσει σε συζητήσεις στα μέσα μαζικής μεταφοράς, [...] την περίοδο της διαθεσιμότητας πολλοί πολίτες [...] να συζητούν και να επιχαιρούν που πολλοί δημόσιοι υπάλληλοι απολύονται, γιατί είναι άχρηστοι και έπρεπε να απολυθούν.» (Θοδωρής, 43)

«Θεωρώ ότι έχουν πάρει μεγαλύτερο βήμα αυτοί που ήθελαν να απολύονται οι δημόσιοι υπάλληλοι [...] γιατί οι περισσότεροι από αυτούς λειτουργούν σε αυτή τη λογική, ότι αν φύγουν οι δημόσιοι υπάλληλοι είτε εγώ θα πάρω τη δουλειά τους, με την έννοια ότι εγώ θα διοριστώ, είτε αυτό που κάνουν θα το δώσουν στον ιδιωτικό τομέα και θα το πάρω εγώ.» (Σοφία, 49)

«Διψάει για αίμα ο κόσμος. Θέλει εκδίκηση από οποιονδήποτε. Αφού δεν μπορεί να την πάρει από αυτούς που πρέπει, θα την πάρει από τον οποιονδήποτε. Όποιον βρεθεί μπροστά τους. Και δε λογαριάζει, επί δικαίων και αδίκων.» (Δήμητρα, 40)

Μια ενδιαφέρουσα άποψη, πάντως, διατυπώνεται στην αντίληψη ορισμένων συμμετεχόντων ότι οι πολίτες, εγκλωβισμένοι στον ατομικισμό της σύγχρονης κοινωνίας, και μάλιστα υπό τις συνθήκες της κρίσης, δεν αντιλαμβάνονται ότι **η απώλεια εργασίας από μία ακόμη κοινωνική κατηγορία διαρρηγνύει ακόμα περισσότερο τον κοινωνικό ιστό**, καθώς η περαιτέρω συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί πλήγμα για το σύνολο των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα:

«Είναι τραγικό αυτό το πράμα το να χάνει τη δουλειά του κάποιος και να μένει στο δρόμο και να χαιρείται ο άλλος. Αυτό είναι τραγικό. [...] Κι ούτε πρέπει να συμβαίνει φυσικά κι απ' την αντίθετη, κι απ' τη μεριά δηλαδή να χαιρόνται οι δημόσιοι υπάλληλοι που δεν πάει ο ιδιωτικός τομέας. Αν είναι δυνατόν. Γιατί είναι μία αλυσίδα, ο ένας βοηθάει τον άλλον.» (Παναγιώτης, 42)

«Δεν γίνεται συνείδηση ότι οι εργαζόμενοι θα 'πρεπε να είναι ένα κοινό μέτωπο. Απέναντι σε οποιονδήποτε είναι αυτός που απειλεί τα συμφέροντά τους.» (Σοφία, 49)

Αξιοσημείωτο, πάντως, μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι η έλλειψη συμπαράστασης και η χαιρεκακία των άλλων για την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας στους δημοσίους υπαλλήλους, προκαλεί **συναισθήματα πίκρας και ενόχλησης** στους συμμετέχοντες, ιδιαίτερα αν αναλογιστεί κανείς πως θεωρούν ότι ούτε οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, ως ενδοομάδα, δεν έδειξαν επαρκή αλληλεγγύη στους συναδέλφους τους που επλήγησαν από το μέτρο, όπως έχει ήδη αναφερθεί. Η αντίφαση αυτή μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι η θετική υποδοχή από την κοινή γνώμη του μέτρου της διαθεσιμότητας, που ουσιαστικά σήμαινε απολύσεις των κακών και τεμπέληδων δημοσίων υπαλλήλων, θεωρήθηκε από τους συμμετέχοντες ως **πλήγμα στην ατομική τους εικόνα**, αφού οι ίδιοι γνωρίζουν πως εργάζονται και δεν ανταποκρίνονται στα αρνητικά χαρακτηριστικά που αποδίδονται στον δημόσιο υπάλληλο. Ενδιαφέρον, πάντως, παρουσιάζει η διατύπωση ενός φόβου, ότι η δυσμενής εικόνα των άλλων μπορεί να μεταφραστεί σε ψήφο προς πολιτικές κατευθύνσεις εχθρικές προς το δημόσιο. Ενδεικτικά παρατίθενται τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Με πίκρανε πάρα πολύ [...] Εφόσον έχω εργαστεί προσωπικά [...] αυτή η κριτική με πείραζε. Όπως με πείραζε και όταν άκουγα ο κοπρίτης ο δημόσιος υπάλληλος. Δεν είμαι έτσι, αλλά

δεν μπορώ να το αποδείξω. Μπορώ να το αποδείξω μόνο σ' αυτόν που έρχεται σε επαφή μαζί μου, σ' αυτόν τον πολίτη, αλλά κι αυτός είναι μονάδα.» (Ράνια, 46)

«Σίγουρα ανησυχώ, γιατί αυτή η αίσθηση του πολίτη κάποια στιγμή θα μεταφραστεί και σε ψήφο. [...] Αυτές οι ακραίες αντιλήψεις θα μας οδηγήσουν σε μια επόμενη εκλογική αναμέτρηση και σε ακραίες αποφάσεις εκλογικές.» (Θοδωής, 43)

Εξετάζοντας, επομένως, τη σημασία που δόθηκε από τους συμμετέχοντες στο μέτρο της διαθεσιμότητας, σε συνδυασμό με τα στοιχεία που θεωρούν θετικά στη δημοσιοϋπαλληλική τους ιδιότητα, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι **η διαθεσιμότητα θεωρήθηκε απειλή** για τους δημοσίους υπαλλήλους, ως μέτρο που οδηγεί στην απώλεια της εργασίας και τους στερεί το μοναδικό έρεισμα για την παραμονή τους στην ενδοομάδα, κλονίζοντας τον θεμέλιο λίθο της κοινωνικής τους ταυτότητας. Η διαχείριση της δυνητικής αυτής απειλής, ωστόσο, είναι σε μεγάλο βαθμό ατομικιστική και δεν αποτελεί βάση σύσφιξης των δεσμών στην ενδοομάδα. Κατά συνέπεια, η **υπερίσχυση της ατομικής ταυτότητας** διαφαίνεται σημαντική και σε σχέση με τη φαντασιακή απειλή της διαθεσιμότητας, όπως προηγουμένως και με την κοινωνική ταυτότητα του δημοσίου υπαλλήλου.

3.2.2 Οι συνέπειες της κρίσης

Οι συνθήκες των τελευταίων ετών στη χώρα φαίνεται ότι έχουν επηρεάσει πολύπλευρα τους συμμετέχοντες, καθώς η **συνειδητοποίηση της ρευστότητας** των οικονομικοκοινωνικών συνθηκών ανέτρεψε πολλά από αυτά που, ως δημόσιοι υπάλληλοι, θεωρούσαν δεδομένα. Η κρίση σήμανε την **απώλεια ορισμένων βεβαιοτήτων** για τους δημοσίους υπαλλήλους –το

σταθερό εισόδημα, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, η δυνατότητα προγραμματισμού, οι χαλαρές συνθήκες εργασίας– οδηγώντας πολλούς σε μειωμένη διάθεση για εργασία και δυσθυμία στην εργασιακή καθημερινότητα, όπως δείχνουν τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Η κρίση έχει κάνει τα πάντα πιο δύσκολα [...] Από τη μείωση [...] του μηνιαίου εισοδήματος σχεδόν κατά 60%, [...] Μειώνονται και οι πιθανότητες σου να εξελιχθείς στην ιεραρχία. Το μέλλον το εργασιακό [...] δεν το βλέπω καλό.» (Σοφία, 49)

«Από δω και πέρα δεν με ενδιαφέρει και το βλέπω [...] ότι αυτή τη στιγμή τιμωρούμαι [...] Είχα βάλει σαν ορίζοντα ότι τον Νοέμβριο του 2016 θα αποχωρήσω από την υπηρεσία με 35 χρόνια [...] Και βλέπω ότι αυτή τη στιγμή με τιμωρεί το σύστημα γενικά.» (Γιάννης, 56)

«Ο προγραμματισμός για το μέλλον κι αυτά. Ε, άμα αρχίζει και σου φεύγει τώρα αυτός ο υπολογισμός, τα πράματα δυσκολεύουνε. Γιατί ξαφνικά βρεθήκαμε με τις ίδιες ανάγκες να παίρνουμε λιγότερα χρήματα.» (Παναγιώτης, 42)

«Δεν μπορώ πλέον να προγραμματίσω μακροπρόθεσμα κάποια πράματα. Οι όποιοι στόχοι είναι στο άμεσο κοντινό μέλλον [...] Αυτό λίγο με περιορίζει, γιατί δεν ξέρω αύριο τι μπορεί να μου συμβεί.» (Παναγιώτης, 45)

«Όταν ο άλλος δεν αισθάνεται ότι πληρώνεται επαρκώς για αυτό που κάνει, και όταν μάλιστα επωμίζεται ακόμα περισσότερες υποχρεώσεις, αρχίζει κάποια στιγμή και αντιδρά αρνητικά [...] Πολλοί δηλαδή υπάλληλοι βλέπω πλέον γύρω μου ότι αρχίζουν σιγά–σιγά και κινούνται πιο αργά, εκτελούν πιο αργά τις εργασίες, όχι από τεμπελιά, αλλά γιατί πραγματικά αισθάνονται ένα αίσθημα κούρασης απ' όλο αυτό που συμβαίνει.» (Θοδωρής, 43)

Οι συνθήκες αυτές προκαλούν αίσθημα **ανεπάρκειας και αγωνίας για το μέλλον**, όχι μόνο σε σχέση με τις οικονομικές διαστάσεις της ζωής, αλλά και ψυχολογικά, ως προς τη δυνατότητα να βρίσκει κανείς ως υπάλληλος **τα ψυχικά και ηθικά εκείνα αντισταθμίσματα** που μέχρι πρότινος εξασφάλιζαν τη θετική αυτοεικόνα, πολλώ δε μάλλον υπό το πρίσμα της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας, που περιγράφηκε στην προηγούμενη ενότητα, τα οποία αντισταθμίσματα αποτελούν το μέσο διαχείρισης της ταυτοτικής αμφιθυμίας. Τα ακόλουθα αποσπάσματα είναι χαρακτηριστικά:

«Θεωρώ έτσι κι αλλιώς ότι ένας άνθρωπος που δουλεύει τόσα πολλά χρόνια στο ίδιο αντικείμενο κουράζεται εξ ορισμού. Πολύ περισσότερο όταν δεν έχει κίνητρα, ούτε οικονομικά, ούτε ηθικά [...] Και λες ... όσο κι αν σκέφτεσαι ότι η αποστολή σου είναι να εξυπηρετήσεις τον πολίτη, κάποια στιγμή ότι, ρε παιδάκι μου, και σε αυτό το κομμάτι έχω ξεχρεώσει. [...] Οι αντοχές σου έρχονται διαρκώς σε σύγκρουση με τη συνείδησή σου και [...] κουράζεσαι ακόμα περισσότερο.» (Σοφία, 49)

«Όταν αυτός λοιπόν ο δημόσιος υπάλληλος αισθάνεται όλο αυτό το ασφυκτικό πλαίσιο [...] αρχίζει πλέον να αναπτύσσει ένα αίσθημα ... ανεπάρκειας, ένα αίσθημα χαμηλής αυτοεκτίμησης, και αισθάνεται ότι δεν ξέρει πλέον για ποιο λόγο βρίσκεται εκεί και τι καλείται να υλοποιήσει.» (Θοδωής, 43)

Η αβεβαιότητα φαίνεται να αυξάνεται ακόμα περισσότερο λόγω των επιπτώσεων της κρίσης στις **κοινωνικές δομές**, αλλά και στις **σχέσεις των ανθρώπων**. Η κατάρρευση των κρατικών δομών προκαλεί αίσθημα μοναξιάς στους συμμετέχοντες ως πολίτες, οι οποίοι νιώθουν ότι πρέπει μόνοι τους να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. Κυρίως σε ό,τι αφορά τις δομές υγείας, ο περιορισμός των κοινωνικών παροχών αποτελεί πηγή άγχους για μεγάλη μερίδα

των συμμετεχόντων, καθώς οι οικονομικές τους δυνατότητες δεν τους επιτρέπουν πλέον την απεύθυνση σε ιδιωτικές δομές. Η περιχαράκωση στον εαυτό, ο ατομισμός και η «ανθρωποφαγία» (Δήμητρα, 40) στις σχέσεις των ανθρώπων εντείνουν το αίσθημα της ανασφάλειας και της ατομικής ευθύνης στην επίλυση όλων των ζητημάτων και προκαλούν κατήφεια, γκρίνια και στρεβλό ανταγωνισμό, στην κοινωνία γενικότερα, αλλά και στην εργασία. Τα ακόλουθα αποσπάσματα είναι χαρακτηριστικά:

«Η υποχρέωση του κράτους να μου παρέχει αυτό για το οποίο μου παρακρατά χρήματα, ακυρώνεται. [...] Εκεί εδράζεται όλη αυτή η αίσθηση της μοναξιάς. Από τη μία υποτίθεται ότι έχουμε ένα δίχτυ ασφαλείας, το οποίο υπάρχει επιφανειακά για τα προσχήματα, αλλά τα προσχήματα δεν φτάνουν. Όταν χρειάζονται πράξεις, δεν υπάρχει ο αντίστοιχος μηχανισμός να κινηθεί.» (Θοδωρής, 43)

«Γενικώς υπάρχει κατήφεια στα πρόσωπα ολονών.[...] Οι συγκυρίες [...] έχουν κάνει τους ανθρώπους να είναι ... έτσι στενάχωροι ή κατηφείς, να μην μιλάνε, να 'χουν κλειστεί στον εαυτό τους.» (Νέτα, 49)

Το αίσθημα **κοινωνικής συνοχής** λείπει από τη σημερινή κοινωνία, σύμφωνα με τις διαπιστώσεις των συμμετεχόντων. Ο κοινωνικός αυτοματισμός, όπου η μία ομάδα στρέφεται κατά και επιρρίπτει ευθύνες για την κατάσταση της χώρας στην άλλη, όπως φάνηκε και από εικόνα των συμμετεχόντων για τις εξωομάδες, αλλά τις απόψεις τους για την εικόνα των εξωομάδων για τους δημοσίους υπαλλήλους, θεωρείται πως έχει οδηγήσει σε ανεπανόρθωτη διάρρηξη του κοινωνικού ιστού, περιορίζοντας τις όποιες δράσεις αλληλεγγύης σε ατομικές ή μικροομαδικές πρωτοβουλίες και όχι σε αλληλοβοήθεια μεταξύ των κοινωνικών ομάδων ή στήριξη του κράτους:

«Ουσιαστικά κανείς δεν σε ακούει, κανείς δεν σε καταλαβαίνει. [...] στην ουσία τα βασικά σου προβλήματα καλείσαι να τα διαχειριστείς απολύτως μόνος σου.» (Θοδωρής, 43)

«Θεωρώ και πάλι ότι είναι σε ατομικό επίπεδο. Δηλαδή αν υπάρχουνε κάποιο σύλλογοι [...] οι οποίοι έχουν προσφέρει και έχουν αποφασίσει να κάνουν μία βοήθεια [...] έχει να κάνει όχι με την ιδιότητά τους, έχει να κάνει με τους ανθρώπους που απαρτίζουν αυτό το σύλλογο και πόσο άνθρωποι είναι.» (Νέτα, 49)

«Κοιτάζουμε όλοι μέσα απ' το μικρόκοσμό μας, να ανταπεξέλθουμε στα προβλήματά μας. [...] Είμαστε απόμακροι ο ένας με τον άλλον.» (Γιάννης, 56)

Στο πλαίσιο αυτό η **στάση του δημοσίου υπαλλήλου** εκτιμάται από τους περισσότερους συμμετέχοντες ως αδιάφορη προς το κοινωνικό σύνολο, ατομιστική ακόμη και στον εργασιακό χώρο, στοχεύοντας στην εξασφάλιση ωφελειών στα πλαίσια του μικρόκοσμου του κάθε ατόμου, όπως φαίνεται στα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Αλληλεγγύης δεν νομίζω. [...] Η νοοτροπία του δημοσίου υπαλλήλου, του βολεμένου, που και να δει τον δίπλα του να καίγεται δεν τον νοιάζει [...] Ο καθένας προσπαθεί να δει πώς θα αρπάξει περισσότερα σε σχέση με τον άλλον. Δυστυχώς.» (Βιβή, 39)

«Αισθάνονται ότι το μόνο που έχουν να κάνουν είναι να προστατεύσουν τον εαυτό τους από οποιαδήποτε ενδεχόμενη απειλή, η οποία μπορεί να προέρχεται από άνωθεν, από το εξωτερικό περιβάλλον των πολιτών, είτε από τους ίδιους τους συναδέλφους, οι οποίοι πολλές φορές διαγκωνίζονται για το ποιος θα βγάλει το μάτι του άλλου.» (Θοδωρής, 43)

Πάντως, στην **κοινωνική σύγκριση** με τις άλλες ομάδες, οι συνθήκες της κρίσης φαίνεται να έχουν μειώσει σε κάποιο βαθμό την αρνητική εικόνα για την ενδοομάδα μιας

μερίδας συμμετεχόντων, οι οποίοι αισθάνονται λιγότερο δυσαρεστημένοι, ως δημόσιοι υπάλληλοι, από όσο στο παρελθόν, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά την οικονομική τους κατάσταση και όχι κατ' ανάγκη την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Το γεγονός αυτό είναι ξανά καταδεικτικό της αμφιθυμίας με την οποία οι συμμετέχοντες ως δημόσιοι υπάλληλοι βιώνουν την κοινωνική τους ταυτότητα. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα:

«Φυσικά και δεν είμαι ευχαριστημένος [...] αλλά δεν μπορώ να μην κοιτάζω και γύρω μου τι γίνεται ... και είμαι περισσότερο ευχαριστημένος απ' ότι δυσαρεστημένος, ας πούμε. [...] Στο πρακτικό κομμάτι αισθάνομαι ότι είμαι σε μια προνομιούχα ομάδα. Μόνο στο πρακτικό κομμάτι.»
(Βαγγέλης, 52)

«Συγκρίνω πάντα και βλέπω τον εαυτό μου στο χώρο. [...] Αισθάνομαι ότι είμαι σε καλύτερη κατάσταση και ότι δεν θα πρέπει να μιλάω τουλάχιστον προς το παρόν, όσο οι άλλοι βρίσκονται εκεί που βρίσκονται.» (Ράνια, 46)

Την ίδια **αμφιθυμία** φανερώνει και η διάσταση απόψεων που εμφανίζουν οι συμμετέχοντες και για τη **θέση του δημοσίου υπαλλήλου στο πλαίσιο της κοινωνικής σύγκρισης**, αφού αρκετοί από αυτούς θεωρούν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι του σήμερα είναι *«πλέον πόνια και φτωχοί συγγενείς [...] σε μια οικογένεια η οποία κάθε μέρα και φτωχαίνει.»* (Θοδωρής, 43), επομένως δεν αισθάνονται ούτε προνομιούχοι ούτε ικανοποιημένοι.

Η αμφιθυμία γίνεται, επίσης, ορατή και σε σχέση με τις **επιπτώσεις της κρίσης στην ατομική ταυτότητα**. Ενώ δηλαδή διαπιστώνουν τις αρνητικές όψεις της κρίσης που περιγράφηκαν παραπάνω για το σύνολο της κοινωνίας και για την πλειονότητα των μελών της κατηγορίας των δημοσίων υπαλλήλων, στο ατομικό επίπεδο, μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων τείνουν για μία ακόμη φορά να διαχωρίσουν την προσωπικότητά τους αποδίδοντας στα

ιδιοσυγκραστικά χαρακτηριστικά τους την προνοητικότητα που τους έχει προστατεύσει από τις επιπτώσεις της οικονομικοκοινωνικών συνθηκών. Χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Δεν μπορώ να πω ότι εμένα το κομμάτι της κρίσης με έχει αγγίζει σε σημείο να απελπιστώ, να απογοητευτώ, να πάω να βουτήξω. Όμως, εγώ δεν ήμουν ποτέ ο άνθρωπος [...] που θα έπαιρνε ένα καταναλωτικό δάνειο, ας πούμε, για να πάρει μια τσάντα ή για να πάω διακοπές. Δεν τα έκανα αυτά ποτέ, άρα δεν τα στερούμαι κιόλας, κατάλαβες;» (Δήμητρα, 40)

«Το σημαντικό είναι ότι δεν κάναμε ανοίγματα. Δεν κάναμε πάρα πολλά ανοίγματα, όπως κάνανε κάποιοι άλλοι. Ακολουθούσαμε ακριβώς το χρυσό κανόνα της οικονομίας.» (Παναγιώτης, 45)

«Εμένα προσωπικά δεν με επηρεάζει. Η ρευστότητα είναι στοιχείο της ζωής. Είμαι και σε μια ηλικία που τα έχω φιλοσοφήσει αυτά.» (Θεόδωρος, 51)

Για μία ακόμη φορά η **εξύψωση της ατομικής ταυτότητας** χρησιμοποιείται ως μέσο προστασίας έναντι ενός αρνητικού κοινωνικού προτύπου, το οποίο, στην προκειμένη περίπτωση, εκτιμάται ότι σχετίζεται και με την ταυτότητα του νεοέλληνα, όπως αυτή έχει αναδειχθεί μέσα από τις συνθήκες της οικονομικοκοινωνικής κρίσης.

3.2.3 Αρνητικές αναπαραστάσεις για την νεοελληνική ταυτότητα

Το πλαίσιο της κρίσης φαίνεται να θεωρείται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων η αιτία ή η ευκαιρία για τη συνειδητοποίηση των **αρνητικών όψεων της νεοελληνικής**

ταυτότητας, οι οποίες θεωρούνται σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνες για την κατάσταση της χώρας. Σε ό,τι αφορά το κράτος, οι συμμετέχοντες μιλούν για **έλλειψη μέτρου, οργάνωσης και στρατηγικής**, αλλά και για **ανάξιο πολιτικό προσωπικό**, στοιχεία που ήταν αναμενόμενο να οδηγήσουν τελικά σε κατάρρευση και επώδυνα μέτρα. Παρατίθενται ενδεικτικά αποσπάσματα:

«Πιστεύω ότι μας λείπει το μέτρο και σαν κοινωνία [...] Γιατί υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι, αποτυχημένος πολιτικός θα τον βάλουμε πρόεδρο σ' αυτήν την εταιρεία [...] και κάθε φορά όλοι αυτοί οι άνθρωποι κάνουν αυτή την περιστροφή τον κύκλο. [...] Και γι' αυτό έχουμε αποτύχει και σαν χώρα, έτσι; Αυτά πληρώνουμε σήμερα.» (Γιάννης, 56)

«Υπάρχουν κανόνες, υπάρχουν νόμοι, αλλά [...] δεν υπάρχει διάθεση εφαρμογής τους. [...] Είναι γενικότερο φαινόμενο για τη χώρα.» (Ράνια, 46)

«Σίγουρα ζούσαμε με ξένα λεφτά. Αυτό είναι το μόνο σίγουρο.» (Παναγιώτης, 42)

«Από την στιγμή που δεν ήμασταν σε θέση να αυτό-οργανωθούμε και να πειθαρχήσουμε σε κάποια πράγματα ... [...] Δηλαδή πιστεύω ότι εμείς φταίμε που φτάσαμε σ' αυτήν την κατάσταση και δεν φταίει ο ξένος.» (Παναγιώτης, 45)

Για **έλλειψη υπευθυνότητας** και **πειθαρχίας**, για **καιροσκοπισμό, ατομικισμό** και υπερβολική **προσκόλληση στο «φαίνεσθαι»**, κάνουν λόγο οι συμμετέχοντες, αναφορικά με το **χαρακτήρα** του νεοέλληνα, γεγονός που είχε, στην προ-κρίσης εποχή, δημιουργήσει μια **ψευδαίσθηση δύναμης και ελευθερίας επιλογών**. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Θεωρώ ότι έχουμε πολύ μεγάλες ευθύνες για όλα αυτά τα χρόνια, και επειδή έχουμε μάθει κάθε φορά να ρίχνουμε τις ευθύνες στους άλλους. [...] Πιστεύω ότι υπάρχει ατομική ευθύνη δική μας, και αυτά πληρώνουμε σήμερα. Κι απ' τις κακές επιλογές μας, έτσι;» (Γιάννης, 56)

«Κακά τα ψέματα ο Έλληνας δεν το μπορεί αυτό. Δεν μπορεί το χαλινάρι. Σε σύγκριση για παράδειγμα με το Γερμανό, ο οποίος είναι της πειθαρχίας, είναι της οργάνωσης, και μάλιστα δεν πειθαρχεί και δεν οργανώνεται επειδή του το λέω εγώ, επειδή είναι έτσι ο χαρακτήρας του, επειδή είναι έτσι το DNA του.» (Παναγιώτης, 45)

«Όπου δίνεται η ευκαιρία, κάνει ζάπινγκ ο άνθρωπος, ο Έλληνας. [...] Όχι την αλλαγή, την υγιή εξέλιξη, το ζάπινγκ. [...] Δεν λειτουργείς βάση σχεδίου, βάση προοπτικής.» (Βαγγέλης, 52)

«Οι νεοέλληνες έχουμε γίνει το απόλυτο δήθεν [...] Είμαστε τώρα αυτό το καταναλωτικό, δεν υπάρχει αυτό, η αξιοπρέπεια που υπήρχε.» (Μαρία, 54)

Ο **κοινωνικός ανταγωνισμός** για τον νεοέλληνα δεν λειτούργησε, κατά την εκτίμηση πολλών συμμετεχόντων, με έναν υγιή τρόπο, αλλά αποτέλεσε **πεδίο επίδειξης** μιας **ψευδεπίγραφης ευημερίας**, που αντανακλάται τόσο στα καταναλωτικά πρότυπα και στις επιλογές ελεύθερου χρόνου των Ελλήνων, αλλά και στη **στάση** τους **απέναντι στις σπουδές** και την εκπαίδευση, πράγμα που στη συνέχεια είχε επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και την εκτίναξη της ανεργίας, όπως φαίνεται από τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Το ποζεράδικο, το ποζεράδικο που λέμε [...] Είχε γίνει σε μια φάση [...] είχε γεμίσει Cayenne η Ελλάδα.» (Παναγιώτης, 42)

«Ερχόταν τα Χριστούγεννα και όλο μου το δώρο το έπαιρνα στα δώρα. [...] Έπαιρνα 100, 300 ευρώ της αδερφής μου τσάντα. Δηλαδή λες και ήμουνα η Βαρδινογιάννενα ας πούμε. [...] Να

φτάνεις να ανταλλάσεις ρούχα και κινητά, [...] δηλαδή 200 ευρώ δώρα σε καθένα ξεχωριστά, ήτανε τρέλα.» (Μαρία, 54)

«Υπάρχει η νοοτροπία εδώ στην Ελλάδα να τελειώσουμε ένα πανεπιστήμιο – οποιοδήποτε πανεπιστήμιο – αρκεί [...] να πάρουμε κάποιο πτυχίο [...] κι ας κάθεται αυτό το πτυχίο [...] Και έχουμε πάρα πολλούς αποφοίτους [...], οι οποίοι πλέον δεν έχουν τι να κάνουν τα πτυχία τους. Δεν απορροφώνται απ' την αγορά εργασίας.» (Παναγιώτης, 45)

Ο φθόνος του άλλου και ο ατομικισμός εντοπίζονται στα χαρακτηριστικά του νεοέλληνα που διαβρώνουν τις κοινωνικές σχέσεις, εμποδίζοντας την ανάπτυξη ενός πνεύματος αλληλεγγύης και κοινωνικής συνοχής:

«Είναι χαρακτηριστικό του Έλληνα να κοιτάζει τον εαυτό του [...] Γενικώς υπάρχει μία ... αμφισβήτηση. Αμφισβήτηση απέναντι ... απέναντι στον άνθρωπο.» (Νέτα, 49)

«Δε νομίζω ότι πρέπει, αυτό που κυριαρχεί στην Ελλάδα, να κοιτάζουμε τι κάνει ο άλλος. [...] Αλλά είναι ιδίον του Έλληνα αυτό. [...] Ποτέ δεν υπήρχε στην Ελλάδα αίσθημα κοινωνικής συνοχής. [...] Ούτε ο ίδιος ο άνθρωπος δεν μπορεί να τα βρει με τον εαυτό του, ο Έλληνας.» (Βαγγέλης, 52)

Η ραγδαία αλλαγή στις ατομικές και κοινωνικές συνήθειες του Έλληνα, που επέφερε η κρίση, κλόνισε την ελληνική κοινωνία, όπως διαφαίνεται από τις εκφράσεις των συμμετεχόντων. Όμως και πάλι διακρίνεται μια αμφιθυμία για το αν ο Έλληνας διδάχθηκε κάτι από την κρίση ή αν υπομένει τις συνθήκες για να επιστρέψει με την πρώτη ευκαιρία στις παλιές πρακτικές. Ενδεικτικά είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Νομίζω ότι [...] έχουμε αρχίσει λίγο να κάνουμε αυτοκριτική. [...]. Μιλάμε τώρα πάλι για τους κανονικούς, τους ανθρώπους που μπορούν να σκεφτούνε, γιατί υπάρχουν και άλλοι που δεν κατάλαβαν τίποτα.» (Μαρία, 54)

«Λένε επέστρεψε ο κόσμος στα χωριά, γίνεται χαμός, είδες, αυτό είναι καλό όμως. Άδειασε η Μύκονος, ... [...] Πισωγύρισμα δεν το λες, γιατί άμα φτιάζουν τα πράματα, πάλι αλλού θα πάνε. Στη Μύκονο θα πάνε, κατάλαβες;» (Παναγιώτης, 42)

Υπό το πρίσμα όλων των αυτών, αποκτά νόημα και η προσπάθεια **διαφοροποίησης της ατομικής ταυτότητας**, όπως συζητήθηκε στην προηγούμενη υποενότητα, όπου οι συμμετέχοντες ως άτομα σπεύδουν να υπογραμμίσουν ότι οι ίδιοι δεν υπέπεσαν στα σφάλματα που οδήγησαν τον Έλληνα στην απαξίωση των μνημονίων. Τόσο η περιγραφή του προ-κρίσης κοινωνικού προτύπου, όσο και η ατομική διαφοροποίηση των ίδιων των συμμετεχόντων εκτιμάται ότι αντανακλούν απόλυτα **το πνεύμα της μετανεωτερικότητας**. Ως πολίτες, όπως και ως δημόσιοι υπάλληλοι, οι συμμετέχοντες νιώθουν την ανάγκη να αισθανθούν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες συνθήκες. Προάγοντας την ατομική αντιμετώπιση στην κάθε κοινωνική περίπτωση στοχεύουν στην αύξηση της αυτοεκτίμησής τους, συγκαταλέγοντας τους εαυτούς τους σε όσους τα καταφέρνουν και όχι σε αυτούς που έχουν έρθει σε απόγνωση. Η παραμονή τους, όμως, εντός της δημοσιοϋπαλληλικής σταθερότητας αποδεικνύει ότι δεν έχουν πάψει ποτέ να έχουν, επίσης, ανάγκη ορισμένες σταθερές. Η σύγκρουση αυτών των δύο επιθυμιών είναι που προκαλεί την **αμφιθυμία** τους σε διάφορες εκφάνσεις της κοινωνικής πραγματικότητας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στη νεωτερική κοινωνία η σημασία της εργασίας για τη συγκρότηση της ταυτότητας του ατόμου έπαιξε ρόλο καθοριστικό, προσδιορίζοντας την ατομική ταυτότητα μέσα από την ένταξη του ατόμου σε μια επαγγελματική ομάδα, τα χαρακτηριστικά της οποίας υιοθετούσε και το καθόριζαν. Στο πλαίσιο της μετανεωτερικότητας έχει μεταβληθεί ουσιαστικά η σχέση του ατόμου με την επαγγελματική του ομάδα, επιβάλλοντας ευελιξία στη συγκρότηση ταυτότητας, όπως και στους άλλους τομείς της κοινωνικής ζωής. Η ευελιξία αυτή οδηγεί τα άτομα σε αμφιθυμία, καθώς οφείλουν κάθε στιγμή να επαναδιατυπώνουν και να επαναδιαπραγματεύονται την ταυτότητά τους, ανάλογα με τις συνθήκες και ανάλογα με τα συμφέροντα που σε κάθε συγκείμενο προκρίνονται ως σημαντικά. Η έννοια του συλλογικού διαφοροποιείται στη συγκρότηση της ταυτότητας σε σχέση με το παρελθόν, ενώ πρωταγωνιστικό ρόλο αναλαμβάνει η ατομικότητα και η ικανότητά της να επιβιώνει μέσα στη μετανεωτερική ρευστότητα.

Υπό το πρίσμα αυτό, η παρούσα εργασία ενδιαφέρθηκε για τον τρόπο με τον οποίο ανταποκρίνεται στο ασταθές αυτό πλαίσιο η κοινωνική κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων, μια κατηγορία που διαχρονικά ξεχωρίζει για τις σταθερές και τις βεβαιότητές της και η οποία έχει αποτελέσει ένα σημαντικό κομμάτι της κοινωνικής και πολιτικής ιστορίας της χώρας. Το ενδιαφέρον εντάθηκε λαμβανομένου υπόψη ότι, σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες (Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998. Τσιούλου, 20007) η εικόνα των δημοσίων υπαλλήλων για τον εαυτό τους, αλλά και η εικόνα που πιστεύουν ότι έχουν στα μάτια των άλλων, συγκροτείται μάλλον αρνητικά, ακόμα και σε μια περίοδο όπου τα προνόμια της δημοσιοϋπαλληλικής κατηγορίας δεν είχαν διόλου θιχθεί και ο κοινωνικός ανταγωνισμός διαμορφωνόταν υπό τις συνθήκες μιας, ελληνικής ιδιαιτερότητας, μετανεωτερικής κοινωνικής οργάνωσης και ευημερίας. Επομένως, το αντικείμενο διερεύνησης εστιάστηκε στο πώς διαμορφώνεται η αυτοεικόνα των δημοσίων

υπαλλήλων και οι δεσμοί με την ομάδα υπαγωγής τους στις σύγχρονες οικονομικοκοινωνικές συνθήκες. Αναζητήθηκαν οι παράγοντες που συνθέτουν την εικόνα αυτή και τις σχέσεις που αναπτύσσονται στην ενδοομάδα, αλλά και μεταξύ αυτής και των εξωομάδων και ερευνήθηκαν οι απειλές που αυτή η εικόνα αντιμετωπίζει στο σύγχρονο οικονομικοκοινωνικό πλαίσιο, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο οι απειλές αυτές διαμορφώνουν θετικά ή αρνητικά την κοινωνική ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων.

Από τη μελέτη των αποτελεσμάτων συμπεραίνεται ότι στο επίκεντρο της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων βρίσκεται η οικονομική και εργασιακή ασφάλεια, η οποία παρέχει στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να οργανώσουν ένα πλάνο ζωής και να ανταπεξέλθουν με τον επιθυμητό τρόπο στους ρόλους που αναλαμβάνουν στις εξω-εργασιακές κατηγοριοποιήσεις τους, λ.χ. οικογένεια. Η οικονομική εξασφάλιση, ο προγραμματισμός και ο ελεύθερος χρόνος που σήμαινε η εργασία στο δημόσιο, βοηθούσε τους υπαλλήλους στην εκπλήρωση και του μετανεωτερικού τους ρόλου ως καταναλωτές αγαθών και εμπειριών, γεγονός που θα έπρεπε να οδηγεί στη συγκρότηση μιας θετικής κοινωνικής ταυτότητας, αφού, όπως επισημαίνει ο Jenkins (2004/2007), η διασφάλιση των συμφερόντων των ατόμων αποτελούν κίνητρο για την υιοθέτηση μιας ταυτότητας. Ωστόσο, στο βαθμό που η υποκειμενική σημασία που το άτομο αποδίδει στην ταυτότητά του ως εργαζόμενο, κυρίως σε οργανωσιακές δομές, εξαρτάται από και από τους στόχους και την αντίληψή του για τον εαυτό του (Ashforth & Johnson, 2004), η ταυτότητα μπορεί και να μη διαμορφώνεται όσο θετική θα περίμενε κανείς από τη σύγκριση με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Αν ληφθεί, μάλιστα, υπόψη η επισήμανση του Pratt (2004) ότι οι ελλείψεις του οργανισμού που το άτομο θεωρεί σημαντικές, η συνύπαρξη αμφιλεγόμενων ή αλληλοσυγκρουόμενων ταυτοτήτων και η αρνητική εικόνα στις εξωομάδες αποτελούν κρίσιμους παράγοντες διαμόρφωσης μιας οργανωσιακής ταυτότητας του

εργαζομένου ως επιθυμητής ή όχι, γίνεται κατανοητός ο λόγος για τον οποίο τελικά τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας κλίνουν προς τη συγκρότηση μιας αμφίθυμης και, πάντως, περισσότερο αρνητικής παρά θετικής κοινωνικής ταυτότητας στους δημοσίους υπαλλήλους, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις κατευθύνεται προς την ακραία αντίδραση της απόρριψης της ταυτότητας.

Ένδειξη της αμφιθυμίας των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με την κοινωνική τους ταυτότητα είναι οι αντιλήψεις τους γύρω από το θεσμό της μονιμότητας, ο οποίος θεωρείται μεν το βασικό δομικό στοιχείο της δημοσιοϋπαλληλικής κατηγορίας και το στοιχείο που τη διαφοροποιεί ουσιαστικά από τις εξωομάδες, παρ' όλα αυτά επικρίνεται σκληρά για τις αρνητικές όψεις της, οι οποίες εντοπίζονται στην αδιαφορία για την εργασία, την επανάπαυση και την έλλειψη παραγωγικότητας και οι οποίες θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές όχι μόνο για τη διαμόρφωση της εικόνας των δημοσίων υπαλλήλων στους άλλους, αλλά και για την εικόνα που οι ίδιοι διαμορφώνουν για τον εαυτό τους. Δεν είναι τυχαίο ότι στις περισσότερες περιπτώσεις αναγνωρίζεται ότι η μονιμότητα θα θεωρούνταν εντελώς ανεπιθύμητη αν το ελληνικό κράτος ήταν οργανωμένο σε διαφορετική βάση, εξασφαλίζοντας την ανεξαρτησία της δημόσιας διοίκησης από τις πελατειακές σχέσεις με την πολιτική εξουσία και αν η δημόσια διοίκηση μπορούσε να λειτουργήσει με διαφάνεια και αξιοκρατία. Η διαφοροποίηση της ατομικής ταυτότητας από το αρνητικό αυτό οργανικό στοιχείο της δημοσιοϋπαλληλικής κοινωνικής ταυτότητας ανάγεται σε ύψιστη ανάγκη, μειώνοντας το δεσμό του υπαλλήλου με την ενδοομάδα του. Η ατομική διαφοροποίηση από το στερεότυπο του μόνιμου αντιπαραγωγικού υπαλλήλου, σε συνδυασμό με την αναγνώριση της αναγκαιότητας ύπαρξης της μονιμότητας λόγω της στρεβλής συγκρότησης της σχέσης πολιτικής εξουσίας – δημόσιας διοίκησης, αλλά και του γεγονότος ότι τα πλεονεκτήματα που η μονιμότητα εξασφαλίζει στον εργαζόμενο

αποτέλεσαν και το αρχικό κίνητρο προτίμησης του δημοσίου ως τομέα επαγγελματικής αποκατάστασης, καταδεικνύουν την αμφιθυμία των δημοσίων υπαλλήλων προς την κοινωνική τους ταυτότητα.

Η αμφιθυμία γίνεται, επίσης, ευδιάκριτη στο γεγονός ότι η κοινωνική κατηγοριοποίηση και ταύτιση των δημοσίων υπαλλήλων πραγματοποιείται στη βάση των τυπικών οργανωσιακών χαρακτηριστικών της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, ήτοι τη σταθερότητα του μισθού, του ωραρίου και της καθημερινότητας, και όχι στη βάση δεσμών που αποτελούν σημεία αυτοαναφοράς ή στη βάση της συναισθηματικής εμπλοκής και της αξιακής επένδυσης των υπαλλήλων σε σχέση με την ομάδα υπαγωγής, στοιχεία ως προς τα οποία η έρευνα καταδεικνύει τη σημαντική αποστασιοποίηση των υπαλλήλων. Ακόμη και σε ό,τι αφορά τον κοινωνικό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου οι απόψεις κυμαίνονται σχεδόν σε όλη την κλίμακα μεταξύ της απόλυτα θετικής εικόνας του δημόσιου λειτουργού και της απόλυτα αρνητικής εικόνας του κακού κοινωνικού προτύπου της αδιαφορίας και του ατομοκεντρισμού. Ως αποτέλεσμα, η κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων φαίνεται να μην συγκροτείται ποτέ σε ομάδα, γεγονός που σημαίνει χαμηλά επίπεδα ταύτισης και χαλαρούς δεσμούς με την ενδοομάδα.

Στην κοινωνική σύγκριση στην οποία, όπως επισημαίνει η Brown (2004), προβαίνουν τα μέλη της ενδοομάδας, οι δημόσιοι υπάλληλοι φαίνεται να αποστασιοποιούνται σε μεγάλο βαθμό από τις νόρμες της ομάδας και να αρκούνται στη θετική εικόνα για την προσωπικότητά τους. Οι υπάλληλοι περιχαράκωνονται στον εαυτό τους και λειτουργούν ατομιστικά, αναγνωρίζοντας ελάχιστες ομοιότητες με τα υπόλοιπα μέλη της ενδοομάδας, όπως την προτίμηση της σταθερότητας και της αποφυγής του ρίσκου, αλλά, και πάλι, όχι στη βάση κοινών ιδιοσυγκρασιακών χαρακτηριστικών της ομάδας, αλλά στη βάση πρακτικών εξωομαδικών παραγόντων, όπως λ.χ. οι συνθήκες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ή οι περιορισμένες

εργασιακές ευκαιρίες στη χώρα κατά τα τελευταία χρόνια. Ενδεικτικό της έλλειψης συνοχής εντός της ενδοομάδας είναι και το γεγονός ότι η αποτυχία ανάπτυξης πνεύματος ομαδικότητας διαπιστώνεται και στο επίπεδο της μικροομάδας του τμήματος ή του γραφείου της δημόσιας υπηρεσίας. Αν λάβει, μάλιστα, κανείς υπόψη την άποψη του Lipiansky (1992, όπως αναφέρεται στο Maisonneuve, 1973/2001) για τη διαδικασία συγκρότησης ταυτότητας στις ομάδες, η οποία διέρχεται αρχικά μια αμυντική φάση, όπου η ομαδική ταυτότητα θεωρείται εχθρική προς την ατομική, και στη συνέχεια περνά σε μια φάση διαμόρφωσης, όπου τα άτομα μετατρέπονται σε συλλογικά όντα μέσα στην ομάδα, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι, στην περίπτωση των μικροομάδων αυτών των δημοσίων υπαλλήλων, η φάση της διαμόρφωσης στη συγκρότηση κοινωνικής ταυτότητας απουσιάζει εντελώς, ενώ αντίθετα παραμένει στην αμυντική φάση της πρόκρισης της ατομικής ταυτότητας έναντι της κοινωνικής. Η έλλειψη ισχυρών δεσμών στην ενδοομάδα και η διαφοροποίηση της ατομικής ταυτότητας δημιουργούν πόλωση μεταξύ των υπαλλήλων σε διάφορα επίπεδα, όπως μεταξύ παλαιών και νέων, ευσυνείδητων και αδιάφορων υπαλλήλων, αλλά και μεταξύ υφισταμένων και υπαλλήλων με θέσεις ευθύνης, οι οποίοι κατά κανόνα θεωρούνται ως αναξιοκρατικά επιλεγμένοι για τις θέσεις αυτές.

Στο σημείο αυτό, έχει ενδιαφέρον να συσχετισθεί ο τρόπος πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων με τη διαδικασία συγκρότησης κοινωνικής ταυτότητας στην οποία αναφέρεται ο Jenkins (2004/2007), υπό το πνεύμα των δοτών ή διυποκειμενικών κριτηρίων στελέχωσης των οργανωσιακών δομών σε αντιδιαστολή με κριτήρια σχετικά με κάποια διαδικασία διαπραγμάτευσης ή ανταγωνισμού. Είναι εμφανές στα αποτελέσματα της έρευνας ότι ο τρόπος πρόσληψης εκλαμβάνεται ως φορέας αξίας για τον υπάλληλο, προτάσσοντας τη θετική αξία των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν με κάποιου είδους διαγωνιστική διαδικασία, και κυρίτερα μέσω ΑΣΕΠ, έναντι της αρνητικής αξίας που αποδίδεται στους υπαλλήλους, παλιάς γενιάς κατά κύριο

λόγο, που προσλήφθηκαν με γνωριμία ή άλλου είδους πελατειακής φύσεως παρέμβαση. Η πόλωση μεταξύ εκείνων που προσλήφθηκαν αξιοκρατικά και εκείνων που μπήκαν το δημόσιο «από το παράθυρο» είναι ευδιάκριτη τόσο σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση του αρνητικού στερεοτύπου για τον δημόσιο υπάλληλο, όσο και σε σχέση με τις ελλείψεις και ανεπάρκειες του δημόσιου τομέα οι οποίες καθιστούν δύσκολη την ανασυγκρότησή του σε μια μορφή σύγχρονης και αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης. Εν ολίγοις, οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν με δοτά κριτήρια, κατά την έννοια του Jenkins (2004/2007), καθώς και το κλίμα της «παλιάς νοοτροπίας» του δημοσίου που εμφορούνται, αποτελούν για τις νεότερες γενιές των αξιοκρατικά προσληφθέντων υπαλλήλων μια από τις βασικές παθογένειες του δημοσίου που υποχρεώνουν στην ατομική διαφοροποίηση και στην αρνητική στάση έναντι της κοινωνικής ταυτότητας.

Προέκταση της παθογένειας αυτής, η οποία επίσης συμβάλλει στη συγκρότηση της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας, είναι και το χαμηλό αίσθημα αυταξίας που οι υπάλληλοι εισπράττουν από την εργασία τους, περιορίζοντας την επαγγελματική τους ικανοποίηση στο κατώτατο σημείο και μειώνοντας τη διάθεση για εργασία ακόμη και των υπαλλήλων που εισέρχονται στην υπηρεσία με «όρεξη για δουλειά». Το αίσθημα ότι η γνώμη τους δεν λαμβάνεται υπόψη και δεν υπάρχουν περιθώρια πρωτοβουλίας, καθώς και το γεγονός ότι η διάθεσή τους για εργασία χρησιμοποιείται συχνά εις βάρος τους από το παλιό σύστημα που επιτρέπει στους υπαλλήλους να αποδίδουν κατά βούληση, μειώνει το αίσθημα της αυτοπραγμάτωσης μέσα από την εργασία και οδηγεί στην απώλεια του νοήματος των προσπαθειών τους. Το αίσθημα ματαιότητας της προσπάθειας και η συνακόλουθη ανάγκη αναζήτησης νοήματος και αξίας σε εξωεργασιακούς παράγοντες –και δη στην ατομική διαφοροποίηση– είναι εντονότερα στους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν με αυξημένα πρόσοντα, καθώς και σε αυτούς που εισήλθαν στην υπηρεσία με υψηλές προσδοκίες να

προσφέρουν και να δημιουργήσουν. Παρότι σπανίως εισέρχονται στην υπηρεσία με κίνητρο την υιοθέτηση της δημοσιοϋπαλληλικής ταυτότητας, αφού το αρνητικό στερεότυπο για τον δημόσιο υπάλληλο είναι γνωστό και σε μεγάλο βαθμό εσωτερικευμένο σε όσους εισέρχονται στον εργασιακό αυτό χώρο, ως μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία σύμφωνα με τον Herzfeld (1992), ωστόσο διαπιστώνεται ότι η νεότερη γενιά δημοσίων υπαλλήλων εισέρχεται στην υπηρεσία με διάθεση για ανατροπή του στερεοτύπου, πράγμα που σημαίνει ότι η ματαίωση είναι εντονότερη όταν συνειδητοποιούν ότι οι δυνατότητες να το πράξουν είναι ελάχιστες. Το ίδιο είχε διαπιστωθεί και από την Μοίρα-Μυλωνοπούλου (1998) στην έρευνά της για την επαγγελματική ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων, όπου η συντριπτική πλειοψηφία είχε απαντήσει ότι οι υπάλληλοι που εισέρχονται στην υπηρεσία με διάθεση να εργαστούν ευσυνείδητα βιώνουν την απογοήτευση και την αλλοτρίωση του ατόμου από τη νοοτροπία του δημοσίου.

Είναι, επομένως, εύλογο, όπως υποστηρίζεται και από τον Haslam (2004), υπάλληλοι που ξεκινούν τον εργασιακό τους βίο στο δημόσιο με τέτοιες προσδοκίες να εμφανίζουν συχνότερα συμπτώματα εργασιακής εξουθένωσης, όπως μειωμένη διάθεση να πηγαίνουν στην εργασία, αίσθημα κούρασης από την εργασιακή καθημερινότητα και απώλεια του νοήματος και του σκοπού μέσα από τα οποία συγκροτείται η κοινωνική τους ταυτότητα. Το αίσθημα αυτό της απώλειας του νοήματος δεν μπορεί να εξισορροπήσει ούτε η ικανοποίηση από την προσφορά στον πολίτη, μια πηγή αξίας και ηθικής ανταμοιβής για τους ατομικά διαφοροποιημένους από τον κανόνα υπαλλήλους, αφού, ιδιαίτερα με την πάροδο των ετών, και το αίσθημα αυτό φθίνει και αντιμετωπίζεται ως μια μάλλον δονκιχωτική στάση στην υπηρεσιακή ζωή.

Μικρή μόνο διαφορά στο αίσθημα αυταξίας του υπαλλήλου παρατηρείται στις υπηρεσίες που απολαμβάνουν υψηλού κύρους, γεγονός που, όπως επισημαίνουν οι Ashforth και Mael (1989), αντανακλάται στην ατομική ψυχολογία του εργαζομένου στη σύγκρισή του με την

ευρύτερη ενδοομάδα. Στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων, ωστόσο, δεν φαίνεται να επηρεάζει σε τέτοιο βαθμό ώστε να δημιουργεί υψηλή ταύτιση με τον οργανισμό, αφού οι αρνητικές όψεις της κοινωνικής ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου λογίζονται ως δομικές, εγγενείς και παρούσες σε όλα τα επίπεδα και τις διαστάσεις της δημοσιούπαλληλικής πραγματικότητας.

Μία ακόμη παράμετρο στην αποκόμιση από τους υπαλλήλους χαμηλού αισθήματος αυταξίας φαίνεται να αποτελούν οι μισθολογικές ανισότητες που εντοπίζονται μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου κλάδου «προνομιούχων» και μη υπηρεσιών, αλλά μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσίας που υλοποιούν το ίδιο αντικείμενο εργασίας, ανήκουν, όμως, σε διαφορετικές κατηγορίες εκπαίδευσης και συνεπώς σε διαφορετικές μισθολογικές κλίμακες. Το θέμα της διαμόρφωσης περιγραμμάτων των θέσεων εργασίας και της αξιοποίησης του προσωπικού ανάλογα με τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα σε όλο το φάσμα της δημόσιας διοίκησης φαίνεται ζητούμενο και αποτελεί πεδίο ανοιχτό προς διερεύνηση παρουσιάζοντας ενδιαφέρον, καθώς η ορθολογική και αξιοκρατική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούσε να συμβάλλει στην αύξηση του αισθήματος αναγνώρισης της προσωπικής αξίας του υπαλλήλου και στην αίσθηση της δυνατότητας διάκρισης μέσα στην ομάδα, που, σύμφωνα με τους Jones και Volpe (2010), συμβάλλει στην ενίσχυση της ταυτότητας του εργαζομένου.

Η κοινωνική σύγκριση, σύμφωνα με τους Tajfel και Turner (1986), αποτελεί μέσο με το οποίο το άτομο εξασφαλίζει την αυτοεκτίμησή του, καθώς, συγκρίνοντας τον εαυτό του ως μέλος μιας ομάδας με τις άλλες ομάδες, αναγνωρίζει τα χαρακτηριστικά της ομάδας του ως υπέρτερα των άλλων. Ο εθνοκεντρισμός αυτός, όπως αναφέρει ο Χρηστάκης (2010), λειτουργεί ως συνεκτικός κρίκος μεταξύ των μελών της ομάδας στον ανταγωνισμό τους με τις άλλες ομάδες, η συνθήκη, όμως, αυτή μπορεί να λειτουργήσει μόνο όταν η αξία που το άτομο αποδίδει

στην ομάδα του είναι θετική. Στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων, όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας, με την αρνητική εικόνα για την ενδοομάδα να υπερέχει των όποιων θετικών στοιχείων διακρίνονται, η κοινωνική σύγκριση δημιουργεί εσωτερικές συγκρούσεις στους υπαλλήλους ως προς τον τρόπο που βλέπουν τους άλλους, αλλά και τον τρόπο που πιστεύουν ότι οι άλλοι βλέπουν αυτούς. Η αμφιθυμία αυτή απορρέει από τη γνώση και την εσωτερίκευση του αρνητικού στερεοτύπου για τον δημόσιο υπάλληλο και συνεπάγεται, για ακόμη μία φορά, την ανάγκη διαφοροποίησης της ατομικής ταυτότητας. Η υπερασπιστική προς την ενδοομάδα τάση που διακρίνεται έναντι της εξωτερικής απειλής των πλέον εχθρικών εξωομάδων για τον δημόσιο υπάλληλο, οι οποίες εντοπίζονται λιγότερο στους ιδιωτικούς υπαλλήλους και περισσότερο στους ελεύθερους επαγγελματίες / επιχειρηματίες, δεν αποσκοπεί τόσο στη θετική μεροληψία, όπως αναφέρει η Wetherell (2004), των μελών της ενδοομάδας των δημοσίων υπαλλήλων υπέρ των ομοιοτήτων και των διακριτικών χαρακτηριστικών τους, αλλά στην ανάγκη να καθισχυραστεί ένα αδιόρατο αίσθημα ενοχής των υπαλλήλων απέναντι στο αρνητικό στερεότυπο για την ομάδα τους, από το οποίο η διατήρηση της αυτοεκτίμησής τους τους επιβάλλει να διαφοροποιηθούν.

Κατ' ανάλογο τρόπο, η εικόνα τους για τις πιο ευπαθείς κοινωνικές ομάδες που δημιουργεί συμπάθεια από τη μια, αλλά και προσπάθεια απόδοσης ατομικών ευθυνών ή ευθυνών της πολιτείας για την κατάστασή τους από την άλλη, πηγάζει από την πεποίθηση ότι το άτομο επιλέγει τη θέση στην οποία βρίσκεται, όπως και οι ίδιοι επιλέγουν να μην ταυτίζονται με την ομάδα τους και να ενεργούν με τρόπο ώστε αυτή η έλλειψη ταύτισης να είναι όσο το δυνατόν πιο ευκρινής.

Η αμφιθυμία είναι ακόμα περισσότερο ευδιάκριτη όταν η κοινωνική σύγκριση γίνεται στο επίπεδο των ιδιοσυγκρασιακών χαρακτηριστικών των μελών ενδοομάδας – εξωομάδων. Εδώ

οι διαφορές των μελών των εξωομάδων, και μάλιστα των πιο απειλητικών από αυτές, αξιολογούνται μεροληπτικά πιο θετικές από αυτές των μελών της ενδοομάδας, λ.χ. η παραγωγικότητα των ιδιωτικών υπαλλήλων, η δημιουργικότητα και η τόλμη των ελεύθερων επαγγελματιών / επιχειρηματιών, λόγος για τον οποίο η διαφοροποίηση της ατομικής ταυτότητας από την κοινωνική είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της θετικής αυτοεικόνας. Η ίδια ανάγκη ατομικής διαφοροποίησης διαφαίνεται και μέσα από την αμφιθυμία με την οποία, ως δημόσιοι υπάλληλοι, ως άτομα αντιμετωπίζουν το ίδιο το στερεότυπο: δικαιολογημένο από την πραγματικότητα από την μία, άδικο επειδή η αρνητική εικόνα ανατρέπεται από την επαφή του πολίτη με τους ατομικά διαφοροποιημένους υπαλλήλους από την άλλη. Το ίδιο αδιόρατο αίσθημα ενοχής που πηγάζει από τη σύγκρουση ατομικής και κοινωνικής ταυτότητας διακρίνεται και στη στάση αποφυγής της αντιπαράθεσης και της απόκρυψης της κοινωνικής ταυτότητας, καθώς και στην απόδοση σε εξωομαδικούς παράγοντες της στοχοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων: οι συνθήκες της οικονομικοκοινωνικής κρίσης, η αρνητικά διακεείμενη προς το δημόσιο πολιτική εξουσία, η προπαγάνδα των μέσων μαζικής ενημέρωσης, η αδιαφορία του πολίτη για την ουσία και η αυθαίρετη γενίκευση. Η διαμόρφωση αυτών των απόψεων δεν μπορεί παρά να σχετίζεται με την ανάγκη αποποίησης ατομικών ευθυνών για τη δημιουργία και συντήρηση του αρνητικού στερεοτύπου, που συμβάλλει όχι μόνο στη διατήρηση της θετικής αυτοεικόνας, μέσα από τη διάκριση της ατομικής από την στερεοτυπικά καθορισμένη κοινωνική ταυτότητα, αλλά και στην παραμονή στην ομάδα, παρέχοντας τα απαραίτητα εκείνα ηθικά και ψυχολογικά αντισταθμίσματα για την αρνητική αξία που εισπράττεται από την υπαγωγή σε αυτήν.

Η αρνητική εικόνα για την ενδοομάδα, καθώς και η αρνητική εικόνα που πιστεύουν ότι έχουν γι' αυτήν οι εξωομάδες, αποτελεί, επομένως, το βασικό παράγοντα που απειλεί την

κοινωνική ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων, επιβεβαιώνοντας τα συμπεράσματα της Τσιούλου (2007) ότι η αντιμετώπιση της απειλής της ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων που πηγάζει από την αρνητική εικόνα γι' αυτούς συναρτάται άμεσα με την εικόνα που οι ίδιοι έχουν για τον εαυτό τους. Για τη διαχείριση της απειλής αυτής η ατομική διαφοροποίηση αποτελεί το μόνο ικανοποιητικό αντίμετρο.

Πέραν του αρνητικού στερεοτύπου, την κοινωνική ταυτότητα των δημοσίων υπαλλήλων φαίνεται να απειλούν και οι οικονομικοκοινωνικές συνθήκες της χώρας κατά τα τελευταία έτη. Οι δραματικές μειώσεις μισθών στο δημόσιο, η συρρίκνωση δημοσίων υπηρεσιών με συγχωνεύσεις οργανισμών και καταργήσεις οργανικών θέσεων, η αύξηση του όγκου δουλειάς και της εργασιακής πίεσης λόγω μείωσης του προσωπικού από τις αθρόες συνταξιοδοτήσεις, αλλά και η εφαρμογή μέτρων, όπως η αύξηση του ωραρίου εργασίας, η περικοπή ορισμένων κατηγοριών αδειών, η διαθεσιμότητα και η αξιολόγηση με ποσοστώσεις, έπληξαν τις σταθερές του δημοσίου υπαλλήλου με συνέπειες όχι μόνο πρακτικές, αλλά και ψυχολογικές, αφού έσπασαν το «ταμπού» της ασφάλειας που η δημοσιούπαλληλική ιδιότητα παρείχε στους τομείς της οικονομικής σταθερότητας, των εργασιακών συνθηκών και των εργασιακών δικαιωμάτων. Στο βαθμό που οι μοναδικές όψεις της κοινωνικής ταυτότητας του δημοσίου υπαλλήλου που αξιολογούνταν θετικές τίθενται σε αμφισβήτηση, είναι εύλογο η κοινωνική ταυτότητα να πλήττεται ακόμα περισσότερο και οι υπάλληλοι να γίνονται ακόμη πιο εσωστρεφείς και ατομοκεντρικοί. Έτσι εξηγείται η περαιτέρω μείωση της συνοχής των υπαλλήλων και η αύξηση του ανταγωνισμού, και μάλιστα συχνά του αθέμιτου, όπως και ο αγώνας τους να προστατεύσουν τον εαυτό τους, είτε εξασφαλίζοντας, μέσω διαπροσωπικών σχέσεων, πιο ήρεμες συνθήκες εργασίας, πολλές φορές αποφεύγοντας ακόμα και το μερίδιο της εργασίας που τους αναλογεί,

είτε αυξάνοντας τα προσόντα τους για να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης και να προστατευτούν από μέτρα όπως η διαθεσιμότητα.

Ωστόσο, επειδή η κοινωνική σύγκριση στο περιβάλλον της κρίσης φαίνεται να δίνει στους δημοσίους υπαλλήλους την εντύπωση ότι εξακολουθούν να βρίσκονται σε πιο σταθερό έδαφος από όσο οι ομάδες του κοινωνικού περίγυρου, όσο αμφίθυμη κι αν δείχνει η στάση τους απέναντι στο αν ο δημόσιος υπάλληλος είναι ή όχι προνομιούχος στο συγκεκριμένο κοινωνικό συγκείμενο, η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν δεν είναι ιδιαίτερα έντονη, τουλάχιστον στο βαθμό που να αναστατώνει τις ζωές τους και να τους απασχολεί συστηματικά. Το αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας σχετίζεται με τα χρόνια υπηρεσίας του υπαλλήλου, με την αντίληψη που έχει για την ικανότητά του να βρει άλλη εργασία και με τα προσόντα που διαθέτει, όπως έχει επισημανθεί και σε παλαιότερες έρευνες (Green, 2015. Nella, Panagoroulou, Galanis, Montgomery & Benos, 2015. Rajani, Giannakopoulos, & Filippidis, 2016). Πέραν αυτών, εντοπίζονται επίσης, ως παράγοντες που προκαλούν εργασιακή ανασφάλεια, οι σημερινές οικονομικοκοινωνικές συνθήκες, η ηλικία, αλλά και το αρνητικό στερεότυπο για τον δημόσιο υπάλληλο. Καθόσον μέτρα όπως η διαθεσιμότητα έχουν ήδη εφαρμοστεί μία φορά στο παρελθόν, η πιθανότητα απώλειας της εργασίας είναι ένα καινούριο ενδεχόμενο που βρίσκεται πάντα ως υποφώσκουσα απειλή στο πίσω μέρος του μυαλού του δημοσίου υπαλλήλου, παρ' όλα αυτά, τόσο οι τρέχουσες πολιτικές συνθήκες, δηλαδή η ύπαρξη μιας κυβέρνησης θετικά διακείμενης προς το δημόσιο αγαθό, όσο και η θετική αξία της ατομικής ταυτότητας, που θεωρείται πως μπορεί να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις της εποχής, συνηγορούν στη μείωση της εργασιακής ανασφάλειας του δημοσίου υπαλλήλου. Η διαθεσιμότητα, πάντως, ως μέτρο που οδηγεί στην απώλεια εργασίας, αναγνωρίζεται ως παράγοντας με σημαντικές οικονομικές, κοινωνικές, αλλά και ψυχολογικές επιπτώσεις στους ανθρώπους.

Το μέτρο της διαθεσιμότητας νοηματοδοτείται αρνητικά, όχι όμως τόσο ως μέτρο που θίγει τη μονιμότητα του δημοσίου υπαλλήλου, αφού η εικόνα για τη μονιμότητα προδίδει αμφιθυμία και αφού η διατήρησή της εκτιμάται αναγκαία κυρίως για λόγους κοινωνικής και πολιτικής οργάνωσης του ελληνικού κράτους και όχι για λόγους που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά που ως ατομικά διαφοροποιημένοι δημόσιοι υπάλληλοι θα ήθελαν να συγκροτούν την κοινωνική τους ταυτότητα. Η αρνητική νοηματοδότηση της διαθεσιμότητας απορρέει από τον τρόπο εφαρμογής του μέτρου: χωρίς ουσιαστικό σχεδιασμό που να σχετίζεται με την οργάνωση και την ποιότητα της δημόσιας διοίκησης, με τρόπο ταξικά άνισο, τόσο ως προς τις κατηγορίες των δημοσίων υπαλλήλων που έπληξε όσο και ως προς τα κοινωνικά στρώματα στα οποία εφαρμόστηκε, και κυρίως χωρίς σύνδεση με την απόδοση των υπαλλήλων, πράγμα που έθιξε το βασικό αίσθημα αυταξίας των υπαλλήλων και την ατομικότητά τους. Στο σημείο αυτό, προκύπτει ένα σημαντικό θέμα, αυτό της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο απασχολεί ευρέως τον δημοσιοϋπαλληλικό κόσμο, αλλά και αποτελεί σημείο αιχμής στη συζήτηση για την αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης. Η διαπίστωση από τα αποτελέσματα της έρευνας ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν είναι αρνητικοί απέναντι στην αξιολόγηση αυτή καθαυτή, αλλά επιθυμούν μια αξιολόγηση πολύπλευρη, ουσιαστική και ικανή να ξεχωρίσει και να ανταμείψει τους πραγματικά ικανούς υπαλλήλους, ανοίγει ένα πεδίο περαιτέρω έρευνας με επιστημονικό, αλλά και κοινωνικό ενδιαφέρον.

Το γεγονός ότι η διαθεσιμότητα εισπράχθηκε από τους υπαλλήλους σε μεγάλο βαθμό ως πλήγμα στην ατομική τους ταυτότητα, συνέβαλε στην περαιτέρω μείωση της συνοχής ανάμεσα στα μέλη της δημοσιοϋπαλληλικής ενδοομάδας και τη βίωση με ακόμη πιο αποστασιοποιημένο τρόπο της κοινωνικής τους ταυτότητας. Η καθαρά ατομοκεντρική αντιμετώπιση του μέτρου, με τη φυγή προς ασφαλέστερες υπηρεσίες και την αύξηση των τυπικών προσόντων, αλλά και οι

χαλαρές κινητοποιήσεις των δημοσίων υπαλλήλων προς υπεράσπιση των τιθέμενων σε διαθεσιμότητα υπαλλήλων, καταδεικνύουν ότι η φαντασιακή απειλή του μέτρου της διαθεσιμότητας είχε ελάχιστο αντίκτυπο στην αυτοεικόνα των υπαλλήλων ως μελών της ενδοομάδας, αλλά σημαντικό αντίκτυπο στην ατομική τους ταυτότητα, στο βαθμό που, είτε λόγω των χαμηλών τους προσόντων ή της αδυναμίας τους να αυξήσουν τα τυπικά τους προσόντα είτε λόγω της έλλειψης σύνδεσης του μέτρου με την αξιολόγηση, θεώρησαν ότι τους θίγει ως προσωπικότητες. Η προοπτική απώλειας της εργασίας ως απόρροια της εφαρμογής του μέτρου αντιμετωπίστηκε ως ένα απευχθέν ενδεχόμενο κυρίως για λόγους οικονομικούς, η πίστη, όμως, στις ατομικές ικανότητες και στα στοιχεία της προσωπικότητας γρήγορα οδηγούν στη επανάκαμψη από το φόβο της απόλυσης. Το περαιτέρω πλήγμα στις σχέσεις των υπαλλήλων, που δημιούργησε ο μεταξύ τους ανταγωνισμός για την ατομική εξασφάλιση, δεν φαίνεται να είχε μεγάλη σημασία, αφού ούτως ή άλλως οι δεσμοί στα μέλη της ενδοομάδας διαμορφώνονται χαλαροί.

Συνακόλουθα, ούτε η εικόνα ούτε και η αντιμετώπιση της εικόνας που πιστεύουν ότι οι άλλοι έχουν για τον δημόσιο υπάλληλο άλλαξε. Η διαπίστωση ότι η κοινή γνώμη δέχτηκε, σε μεγάλο βαθμό, με ικανοποίηση το μέτρο της διαθεσιμότητας προκαλεί δυσφορία μόνο στο μέτρο που θεωρείται ότι πλήττει την ατομικά διαφοροποιημένη ταυτότητα. Η γνώση της αρνητικής εικόνας του δημοσίου υπαλλήλου στις εξωομάδες και η αποδοχή αυτής της αρνητικής εικόνας δεν αφήνει περιθώρια για την αντιμετώπιση του απειλητικού ενδεχομένου της διαθεσιμότητας με διάθεση σύσφιξης των δεσμών και αλληλεγγύης προς την ενδοομάδα. Η υπερίσχυση της ατομικής έναντι της κοινωνικής ταυτότητας αποτελεί για μία ακόμη φορά την ασπίδα των υπαλλήλων απέναντι στη φαντασιακή απειλή του μέτρου της διαθεσιμότητας.

Η ανάγκη για ατομική διαφοροποίηση, που εμφανίζεται ως πανάκεια για την διαχείριση τόσο της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητα όσο και των απειλών προς την ενδοομάδα, συνάδει απόλυτα με τον τρόπο συγκρότησης ταυτότητας στο πλαίσιο της σύγχρονης μετανεωτερικής πραγματικότητας, όπου ο αγώνας των ατόμων στην κοινωνία εστιάζεται στην απόκτηση της μεγαλύτερης δυνατότητας να επιλέξουν τη θέση στην οποία βρίσκονται, όπως επισημαίνουν οι Δεμερτζής και Περεζούς (2010). Η συρρίκνωση των κοινωνικών δομών, η απαξίωση της πολιτικής υπέρ της οικονομίας και των οικονομικού τύπου κοινωνικών σχέσεων, η αποδυνάμωση της έννοιας του συλλογικού και η ψευδαίσθηση της ελευθερίας επιλογής των ατόμων, που για τον Bauman (2007/2017) διαμορφώνουν το ρευστό μετανεωτερικό κοινωνικό περιβάλλον, αποτυπώνονται με ακρίβεια στις αντιλήψεις των δημοσίων υπαλλήλων για την τρέχουσα ελληνική πραγματικότητα, γεγονός που θέτει σε αμφισβήτηση, όπως επισημαίνει η Παναγιωτοπούλου (2013), όλα όσα θεωρούνταν δεδομένα στην ελληνική κοινωνία της μεταπολιτευτικής περιόδου. Στο πλαίσιο της αναστοχαστικότητας της κοινωνικής οργάνωσης και του εαυτού, οι δημόσιοι υπάλληλοι φαίνεται να χάνουν τις οντολογικές ασφάλειες του παρελθόντος, κατά την έννοια του Giddens (1991), και να προσφεύγουν στην ατομικότητα για να ανταπεξέλθουν στις τεράστιες προκλήσεις της εποχής.

Η ατομική διαφοροποίηση και στο πεδίο της οικονομικής διαχείρισης κατά τη διάρκεια της προ-κρίσης εποχής, με την αποφυγή της διολίσθησης στην πλασματική και εφήμερη ευημερία των προηγούμενων δεκαετιών, όπως περιγράφεται από τον Τσούκαλη (2013), αποτελεί για πολλούς δημοσίους υπαλλήλους το άλλοθι για την αποποίηση και του στερεοτύπου του «άσωτου Έλληνα», στο οποίο αποδόθηκαν συχνά στο δημόσιο λόγο οι ευθύνες για την κατάσταση της χώρας. Στην αποτυχία της ελληνικής ταυτότητας, που από τη γέννησή της, σύμφωνα με τον Herzfeld (1995), είναι στιγματισμένη με το σύνδρομο της κατωτερότητάς της

έναντι στην προοδευτική δύση, να συμβαδίσει με τις μετανεωτερικές απαιτήσεις για εκσυγχρονισμό και ευελιξία, η έρευνα αποδεικνύει την προσπάθεια πολλών δημοσίων υπαλλήλων να φανούν μετανεωτερικοί αρκετά για να ανταπεξέλθουν στις βαθιά εσωτερικευμένες ενοχές που το σύνδρομο αυτό δημιουργεί. Ο καταλογισμός, εξάλλου, ατομικών ευθυνών για την κατάστασή τους σε περιθωριοποιημένες ομάδες, όπως οι άνεργοι, καταδεικνύει την προσπάθεια μέρους, τουλάχιστον, των δημοσίων υπαλλήλων να υποστηρίξουν το θρίαμβο της ατομικότητας πάνω στον οποίο στηρίζεται η επιβίωσή τους μέσα στην διαρκώς μειούμενη αξία της κοινωνικής τους ταυτότητας, η οποία θεωρείται σε μεγάλο βαθμό προσκολλημένη στο παρελθόν, εμποδίζοντας το άλμα προς το μέλλον. Ο τρόπος, πάντως με τον οποίο συγκροτείται η ελληνική ταυτότητα μέσα στο πλαίσιο των οικονομικοκοινωνικών συνθήκων των τελευταίων ετών είναι ένα θέμα που μόλις έχει αρχίσει να αποτυπώνεται στην επιστημονική βιβλιογραφία και θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί σε βάθος σε μια μελλοντική έρευνα.

Εν κατακλείδι, τα πλήγματα που έχει δεχθεί η κοινωνική κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων στο πλαίσιο των οικονομικοκοινωνικών εξελίξεων της χώρας κατά τα τελευταία επτά με οκτώ έτη συμβάλλουν στην περαιτέρω αποδυνάμωση της κοινωνικής τους ταυτότητας, αφού μέσα από αυτήν δεν μπορούν να εξασφαλίσουν ούτε το απαιτούμενο για την κοινωνική τους ταύτιση αίσθημα αυταξίας, αλλά ούτε πλέον και τις δυνατότητες ικανοποιητικής επιτέλεσης του ρόλου τους ως καταναλωτές, που, για τον Bauman (2007/2017), διαμορφώνει στη μετανεωτερική κοινωνία τη δυνατότητα ελευθερίας του ατόμου να κατασκευάσει τον εαυτό του. Το τελευταίο προπύργιο της κοινωνικής ταυτότητας των δημοσίων υπαλλήλων φαίνεται να είναι η οικονομική και εργασιακή ασφάλεια. Στο βαθμό που τα στοιχεία αυτά πληγούν περαιτέρω στο πλαίσιο της οικονομικοκοινωνικής κατάστασης της χώρας είναι αμφίβολο αν η κοινωνική

ταυτότητα θα μπορέσει να συγκροτήσει τους δημοσίους υπαλλήλους σε κάτι περισσότερο από μία χαλαρή θεσμική κατηγοριοποίηση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ακριβοπούλου, Χ.Μ. & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*. Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.
- Αλεξιάδης, Α.Δ. (1994). *Το πρόβλημα της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων*. (Διδακτορική διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ashforth, B.E. & Johnson, S.A. (2004). Which hat to wear? The Relative Salience of Multiple Identities in Organizational Contexts. Παρατίθεται στο Παρατίθεται στο Hogg, M.A. & Terry, D.J. (eds) (2004). *Social Identity Processes in Organizational Context* (pp. 31-48). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Bauman, Z. (2005). *Work, Consumerism and the New Poor*. 2nd Edition. New York: Open University Press.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press. [ελλ. εκδ.: Bauman, Z., (2017). *Ρευστοί καιροί. Η ζωή την Εποχή της Αβεβαιότητας*. Μτφρ. Κ.Δ. Γεώργιας. Αθήνα: Μεταίχμιο.].
- Blyton, P. & Jenkins, J. (2012). Life after Burberry. Shifting experiences of work and non-work life following redundancy. *Work, Employment and Society*, 26(1), 26-41.

Βούλγαρης, Γ. (2006). Κράτος και κοινωνία των πολιτών στην Ελλάδα. Μια σχέση προς επανεξέταση; *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 28(1), 5-33. doi:

<http://dx.doi.org/10.12681/hpsa.14660>.

Brewer, M.B. (2001). Social identities and social representations: A question of priority? Παρατίθεται στο: Deaux, K. & Philogène (Eds) (2001). *Representations of the social: Bridging theoretical traditions* (pp. 305-311). Malden, MA: Blackwell Publishers.

Brewer, M.B. & Gardner, W. (1996). Who is we? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83-93.

Broman, C.L., Hamilton, V.L., & Hoffman, W.S. (1990). Unemployment and its effects on families: Evidence from a plant closing study. *American Journal of Community Psychiatry*, 18(5), 643-659.

Brown, H. (2004). Θεματικές Πειραματικής Έρευνας για τις Ομάδες από τη Δεκαετία του 1930 έως τη Δεκαετία του 1990. Παρατίθεται στο: Wetherell, M. (Ed.) (1996). *Identities, groups and social issues*. London: Sage. [ελλ. εκδ. Wetherell, M. (Επιμ.) (2004). *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (σ. 335-386). Μτφρ. Ν. Μποζατζής. Αθήνα: Μεταίχμιο].

Brubaker, R. & Cooper, F., (2000). Beyond Identity. *Theory and Society*, 29, 1-47.

Chen, S., Boucher, H.C., & Tapias, M.P. (2006). The relational self revealed: Integrative conceptualization and implications for interpersonal life. *Psychological Bulletin*, 132(2), 151-179.

Creswell, J.W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 3rd edition. California, CA: Sage Publications.

Δεμερτζής, Ν. & Περεζούς, Κ. (2010). Ο Ζίγκμουντ Μπάουμαν και η Διφορούμενη Νεωτερικότητα. Παρατίθεται στο: Κονιόρδος, Σ.Μ. (Επιμ.) (2010). *Κοινωνική Σκέψη και Νεωτερικότητα* (σ. 347-369). Αθήνα: Gutenberg.

Economou, M. , Madianos, M., Peppou, L.E., Patelakis, A. & Stefanis, C.N. (2012). Major depression in the Era of economic crisis: A replication of a cross-sectional study across Greece. *Journal of Affective Disorders*, 45(3), 308-314.

Eurostat (2015). *Quality of Life. Facts and Views*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

Gallo, W.T., Teng, H.M., Falba, T.A., Kasl, S.V., Krumholz, H.M. & Bradley, E.H. (2006). The impact of late career job loss on myocardial infarction and stroke: a 10 year follow up using the health and retirement survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(10), 683-687.

Giddens, A., (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press. [ελλ. εκδ.: Giddens, A., (2014). *Οι Συνέπειες της Νεωτερικότητας*. Μτφρ. Γ. Μερτίκας. Αθήνα: Κριτική].

Giddens, A., (1991). *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press.

Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30 (2), 265-276.

Haslam, S.A., (2004). *Psychology in Organizations. The Social Identity Approach*. 2nd edition. London - Thousand Oaks - New Delhi: Sage Publications.

Herzfeld, M., (1992). *The Social Production of Indifference. Exploring the Symbolic Roots of Western Bureaucracy*. Chicago & London: The University of Chicago Press.

Herzfeld, M., (1995). *Anthropology through the looking-glass. Critical Ethnography in the Margins of Europe*. Cambridge: Cambridge University Press

Hogg, M.A. & Terry, D.J., (2004). Social Identity Theory and Organizational Processes. Παρατίθεται στο Hogg, M.A. & Terry, D.J. (eds) (2004). *Social Identity Processes in Organizational Context* (pp. 1-12). Philadelphia, PA: Psychology Press.

Hogg, M. & Vaughan, G. (2010). *Κοινωνική Ψυχολογία*. Αθήνα: Gutenberg.

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Ανακτήθηκε 1 Απριλίου 2018 από

<http://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP125/Χρηστικοί%20οδηγοί/Ποιοτική%20μεθ%20οδολογία%20έρευνας.pdf>

Jenkins, R. (2004). *Social identity*. London: Routledge. [ελλ. εκδ.: Jenkins, R. (2007). *Κοινωνική ταυτότητα*. Μτφρ. Κ. Γεωργοπούλου. Αθήνα: Σαββάλας].

Jones, C. & Volpe, E.H. (2010) Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com), doi: 10.1002/job.694.

Κολλύρης, Η. (2013). Η αντισυνταγματικότητα του μέτρου της διαθεσιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. *Lawnet. Law Search Engines*. Ανακτήθηκε 11 Νοεμβρίου, 2017, από <http://www.lawnet.gr/news/h-antisuntagmatikotita-tou-metrou-tis-dia8esimotitas-ton-dimosion-upallilon-29293.html> .

Κονιόρδος, Σ.Μ., 2010. Νεωτερικότητα και Σύγχρονη Κοινωνική Σκέψη. Παρατίθεται στο: Κονιόρδος, Σ.Μ. (Επιμ.), 2010. *Κοινωνική Σκέψη και Νεωτερικότητα* (σ. 11-36). Αθήνα: Gutenberg.

Kraus, W. (2000). Making Identity Talk. On Qualitative Methods in a Longitudinal Study. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). doi:<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-1.2.1084>.

Κυριαζή, Ν. (2011). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*. Αθήνα: Πεδίο.

Langdridge, D. 2007. *Phenomenological Psychology Theory, Research and Method*. Essex, UK: Pearson – Prentice Hall.

Lindlof, T.R. & Taylor, B.C. (2002). *Qualitative Communication Research Methods*. 2nd edition. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage Publications.

Lyotard, J.F., (1984). *The Post-Modern Condition: A Report on Knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1989). Social Identity Theory and Organisation. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.

Μαθιουδάκης, Ι. (2014). *Η συνταγματική μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων υπό Αναθεώρηση*. Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκκιάδη. Αθήνα: Σάκκουλας.

Maisonneuve, J. (1973). *Introduction à la Psychosociologie*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF. [ελλ. εκδ. Maisonneuve, J. (2001). *Εισαγωγή στην ψυχοκοινωνιολογία*. Μτφρ. Ν. Χρηστάκης. Αθήνα: Τυπωθήτω - Γ.Δαρδανός].

Mandemakers, J.J., & Monden, C.W.S. (2013). Does the effect of job loss on psychological distress differ by educational level? *Work, Employment and Society*, 27, 73-93.

Markovits, Y., Boer, D., Gerbers, S. & Van Dick, R. (2017). The Impact of a Lasting Economic Crisis on Employee Attitudes: A follow-up and Extension. *Athens Journal of Business and Economics*, 3(2), 85-100.

Markovits, Y., Boer, D. & Van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 32(3), 413-422.

Markovits, Y., Davis, A. J. & Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.

Mason, J. (1996). *Qualitative Researching*. Sage Publications Ltd. [ελλ. εκδ. Mason, J. (2003). *Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας*. (μτφρ. Κυριαζή Ν.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα].

Μαυρίδης, Η. (2010). Αναστοχαστικότητα, Διακινδύνευση, Ταυτότητα: Για την Κοινωνιολογία της Νεωτερικότητας του Άντνυ Γκίντενς. Παρατίθεται στο: Κονιόρδος, Σ.Μ. (Επιμ.), (2010). *Κοινωνική Σκέψη και Νεωτερικότητα* (σ. 371-396). Αθήνα: Gutenberg.

Μελάς, Κ. & Παπαμιχαήλ, Γ., (2016). *Το ανυπόφορο βουητό του κενού. Όψεις της μετανεωτερικότητας στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα: Αγγελάκη.

Μοίρα-Μυλωνοπούλου, Π. (1998). *Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι. Κοινωνιολογική προσέγγιση. Αυτοαντίληψη. Αυτοκριτική. Στερεότυπα*. Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Μουζέλης, Ν., (2012). Συνέντευξη. Παρατίθεται στο: Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., Φρονίμου, Ε., (επιμ.), (2012). *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας – 2012. Όψεις της κρίσης* (σ. 11-26). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μουρίκη, Α., (2012). Στον βωμό της “ανταγωνιστικότητας”: η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-2012 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάκαμψης. Παρατίθεται στο: Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., Φρονίμου, Ε., (επιμ.), (2012). *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας – 2012. Όψεις της κρίσης* (σ. 55-87). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μπαμπανάσης, Σ., (2012). Συνέντευξη. Παρατίθεται στο: Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., Φρονίμου, Ε., (επιμ.), (2012). *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας – 2012. Όψεις της κρίσης* (σ. 27-39). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, doi: 10.1155/2015/673623, Ανακτήθηκε 19 Δεκεμβρίου, 2017, από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4628735>.

Oyserman, D., Elmore, K. & Smith, G. (2012). Self, Self-Concept, and Identity. In: Leary, M.R. & Tangney, J.P. (Eds), *Handbook of Self and Identity* (pp. 69-104), 2nd Edition. New York, NY, and London: The Guilford Press.

Παναγιωτίδου, Ε. (2013). Η αντισυνταγματικότητα του μέτρου της «εφεδρείας». Σχόλιο με αφορμή την απόφαση ΣτΕ Ολ 3354/2013. *Συνήγορος*, 100, 33-35.

Παναγιωτόπουλος, Ν. (2013). *Η βία της ανεργίας*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Παναγιωτοπούλου, Ρ. (2013). Κοινωνική συνοχή στην ελληνική κοινωνία της οικονομικής κρίσης. *Κοινωνιολογική Επιθεώρηση*, 1, 155-178.

Παναγοπούλου, Μ.Ε. (1986). *Η συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων και η νομολογιακή επεξεργασία του θεσμού.*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Pietkiewicz, I. & Smith, J.A. (2012). A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology. *Czasopismo Pshychologiczne (Psychology Journal)*, 18(2), 361-369.

Pratt, M.G. (1998) To Be or not to Be? Central Questions in Organizational Identification. Παρατίθεται στο Whetten, D.A. & Godfrey, P.C. (eds.) (1998). *Identity in Organizations. Building Theory Through Conversations* (pp. 171-207). London - Thousand Oaks - New Delhi: Sage Publications.

Pratt, M.G. (2004) Social Identity Dynamics in Modern Organizations. An Organizational Psychology / Organizational Behaviour Perspective. Παρατίθεται στο Hogg, M.A. & Terry, D.J. (eds) (2004). *Social Identity Processes in Organizational Context* (pp 13-30). Philadelphia, PA: Psychology Press.

Rajani, N. B., Giannakopoulos, G., & Filippidis, F. T. (2016). Job insecurity, financial difficulties and mental health in Europe. *Occupational Medicine*, 66 (8), 681–683.

Σαφιλίου, Κ. (2004). Αιτίες Διαστρέβλωσης Δεδομένων. Ένα παραμελημένο μεθοδολογικό πρόβλημα. Παρατίθεται στο Παπαγεωργίου, Γ. (επιμ.) (2004). *Μέθοδοι στην Κοινωνιολογική Έρευνα*. (σ. 185-189). Αθήνα: Τυπωθήτω.

Sedikides, K. & Brewer, M.B. (2001). Individual self, relational self, and collective self: Partners, opponents or strangers? In: Sedikides, K. & Brewer, M.B, (2001) (Eds). *Individual Self, Relational Self, Collective Self* (pp. 1-4). Philadelphia, PA: Psychology Press.

Simou, E. & Koutsogeorgou, E. (2012). Effects of the economic crisis on health and healthcare in Greece in the literature from 2009 to 2013: A systematic review. *Health Policy, 115*, 111–119.

Σκουρής, Β. & Τάχος, Α.Ι. (1996). *Ειδικό Διοικητικό Δίκαιο, Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Smith, J.A., Flowers, R. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research*. Sage Publications Ltd.

Tajfel, H. (1982) Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Reviews Psychology, 33*, 1-39.

Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Παρατίθεται στο: W.G., Austin & S. Worchel (Eds), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour. *P*. Παρατίθεται στο: W.G., Austin & S. Worchel (Eds), *The social psychology of intergroup relations*, 2nd edition, (pp. 7-24). Chicago, MI: Nelson Hall.

Τάχος, Α.Ι. (1981). *Θεμελιώδεις υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Τριανταφυλλίδου, Α., Γρόπα, Ρ. & Κούκη, Χ., (2013). Εισαγωγή. Είναι η Ελλάδα ένα Νεωτερικό Ευρωπαϊκό Κράτος; Παρατίθεται στο: Τριανταφυλλίδου, Α., Γρόπα, Ρ. & Κούκη, Χ., (επιμ.), (2013). *Ελληνική κρίση και ευρωπαϊκή νεωτερικότητα* (σ. 15-49). Αθήνα: Κριτική.

Τσιούλου, Β.Γ. (2007). *Ψυχοκοινωνική Ταυτότητα Δημοσίων Υπαλλήλων. Οι κοινωνικές συγκρούσεις των δημοσίων υπαλλήλων και το κοινωνικό φαινόμενο του «νομικισμού»*.

(Διδακτορική Διατριβή). Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Αθήνα: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών.

Τσούκαλης, Λ., (2013). Διεθνείς φούσκες, ευρωπαϊκή νομισματική ένωση και εθνικές αποτυχίες: η περίπτωση της Ελλάδας και η κρίση του ευρώ. Παρατίθεται στο: Τριανταφυλλίδου, Α., Γρώπα, Ρ. & Κούκη, Χ., (επιμ.), (2013). *Ελληνική κρίση και ευρωπαϊκή νεωτερικότητα* (σ. 51-77). Αθήνα: Κριτική..

Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 129-149.

Walsh, K. & Gordon, J., (2008). Creating an Individual Work Identity. [Electronic Version]. Ανακτήθηκε 29 Μαρτίου 2018, από Cornell University, School of Hotel Administration site: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/582>.

Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.

Watson, D., (2004). Άτομα και Θεσμοί: Η Περίπτωση της Εργασίας και της Απασχόλησης. Παρατίθεται στο: Wetherell, M. (Ed.) (1996). *Identities, groups and social issues*. London: Sage. [ελλ. εκδ. Wetherell, M. (Επιμ.) (2004). *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (σ. 335-386). Μτφρ. Ν. Μποζατζής. Αθήνα: Μεταίχμιο].

Wetherell, M. (2004) Ομαδική Σύγκρουση και η Κοινωνική Ψυχολογία του Ρατσισμού. Παρατίθεται στο: Wetherell, M. (Ed.) (1996). *Identities, groups and social issues*. London: Sage. [ελλ. εκδ. Wetherell, M. (Επιμ.) (2004). *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (σ. 335-386). Μτφρ. Ν. Μποζατζής. Αθήνα: Μεταίχμιο].

Φραγκουδάκη, Α., (2012). Συνέντευξη. Παρατίθεται στο: Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., Φρονίμου, Ε., (επιμ.), (2012). *Το κοινωνικό*

πορτραίτο της Ελλάδας – 2012. Όψεις της κρίσης (σ. 35-39). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Χρηστάκης, Ν. (2010). *Το πρόσωπο και οι άλλοι. Θέματα επικοινωνίας και κοινωνικής ψυχολογίας*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Χρυσόγονος, Κ. (2006). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. Θεσσαλονίκη: Νομική Βιβλιοθήκη.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Σύνταγμα της Ελλάδος, 1911. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο. Ανακτήθηκε 25 Οκτωβρίου, 2017, από <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syn14.pdf>

Σύνταγμα της Ελλάδος, 1975. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αρ. φύλλου 111/A/9-6-1975. Ανακτήθηκε 25 Οκτωβρίου, 2017, από http://www.et.gr/images/stories/eidika_themata/a_1111975.pdf

Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008. Ανακτήθηκε 25 Οκτωβρίου, 2017, από http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1_1.pdf

Ν. 2190/1994 (Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 28/A/3-4-1994.

Ν. 2683/1999 (Υπαλληλικός Κώδικας). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 19/A/9-2-1999.

Ν. 3528/2007 (Υπαλληλικός Κώδικας). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 26/A/13-2-2007.

Ν. 3584/2007 (Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 143/A/28-6-2007.

Ν. 3986/2011 (Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 152/A/1-7-2011.

Ν. 4024/2011 (Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις) Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αριθμός φύλλου 226/A/27-10-2011.

Ν. 4093/2012 (Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αριθμός φύλλου 222/A/12-11-2012.

Ν. 4172/2013 (Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012, του ν.4093/2012 και του ν.4127/2013) Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αριθμός φύλλου 167/A/23-7-2013.

Ν. 4250/2014 (Διοικητικές Απλουστεύσεις – Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα – Τροποποίηση Διατάξεων του π.δ. 318/1992). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 74/A/26-3-2014.

Π.Δ. 410/1988 (Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 191/A/30-8-1988.

Π.Δ. 318/1992 (Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου). Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλλου 161/A/25-9-1992).

ΣτΕ Ολ. 3354/2013. *Δημόσιοι Υπάλληλοι – ΑΔΕΔΥ – Αυτοδίκαιη Απόλυση – Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα – Αντισυνταγματικότητα ρύθμισης – Αίτηση ακύρωσης.*

Ανακτήθηκε 26 Οκτωβρίου 2017 από

<http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/steol%203354.2013.htm>.

Υ.Α. ΔΠΠΔΔ/Β.2/3/οικ.22274/9-8-2013 (Καθορισμός διαδικασίας επιλογής των προς μετάταξη ή μεταφορά υπαλλήλων, των κριτηρίων επιλογής και κατάταξής τους καθώς και του τρόπου μοριοδότησής τους) Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αριθμός φύλλου 1192/Β/14-8-2013.

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (2013). *Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις για την κατάργηση οργανικών κα προσωποπαγών θέσεων στο Δημόσιο*. (Δελτίο Τύπου). Ανακτήθηκε 26 Οκτωβρίου 2017 από <http://www.minadmin.gov.gr/?p=6018>.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Οδηγός συνέντευξης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

A> ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

A1> Αυτοαντίληψη / Συναισθηματικές επενδύσεις / Προσδοκίες – Μатаιώσεις

Τι σημαίνει γι' αυτούς το να είναι δ/ν; Τι σκέφτονται; - Πώς το διάλεξαν; - Ποιες οι προσδοκίες/ματαιώσεις; - Υπάρχει αίσθημα σύνδεσης με τους άλλους δ/ν; Τι αφορά; (υπάρχουν διαφορετικές κατηγορίες δ/ν;) - Ποιος πιστεύουν ότι είναι ο ρόλος τους δ/ν στην κοινωνία; Ποιους ρόλους πιστεύουν ότι πρέπει να επιτελούν ως δ/ν; Τι συμβαίνει αν δεν τους επιτελούν; - Τι αισθάνονται για τη μονιμότητα; Επηρεάζει την επιτέλεση των ρόλων; - Θα πρότειναν το δημόσιο ως εργασιακό χώρο; Γιατί;

A2> «Εμείς» και οι Άλλοι

Πώς βλέπουν τους εαυτούς τους σε σχέση με άλλες κοινωνικές κατηγορίες; (ιδιωτ. υπάλληλοι, ελεύθ. επαγγελματίες, άνεργοι, συνταξιούχοι) - Πώς πιστεύουν ότι τους βλέπουν οι άλλοι; - Ποια τα συναισθήματα γι' αυτές τις εικόνες; - Αισθάνονται διαφορετικοί ή όμοιοι με τους άλλους; Πώς; - Πώς καταλαβαίνουν την κοινωνική συνοχή; Πιστεύουν ότι η υπάρχει; - Ποιος πιστεύουν είναι ο ρόλος του δ/ν στην κοινωνική συνοχή; - Πώς βιώνουν την εθνική/ελληνική ταυτότητα; Τι σκέφτονται για τον σημερινό Έλληνα;

B> ΑΠΕΙΛΕΣ ΣΤΗΝ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

B1> Νοηματοδότηση της κρίσης (προσωπική / επαγγελματική / διαπροσωπική / εθνική)

Πώς έχουν βιώσει την κρίση; Τι σημαίνει γι' αυτούς η λέξη; - Τι έχει αλλάξει στη ζωή τους; στην οικογένεια, στις διαπροσωπικές σχέσεις, στην κοινωνία, στη χώρα; - Πώς βλέπουν το μέλλον; Υπάρχει κάτι που τους φοβίζει; - Στη δουλειά τους έχει αλλάξει κάτι; Έχει επηρεάσει η κρίση τον τρόπο που νιώθουν ως δ/ν; - Έχει ενισχυθεί ή μειωθεί η αξία των δ/ν, η αξία που οι ίδιοι εισπράττουν ως δ/ν, εξαιτίας της κρίσης; - Νιώθουν πιο κοντά (κοινός σκοπός, κοινή μοίρα, αλληλεγγύη) προς τους άλλους δ/ν ή έχει αποδυναμωθεί ο δεσμός τους; (ανταγωνισμός μεταξύ τους, σχέσεις με τη διοίκηση)

B2> Κίνδυνοι, απειλές

Ποιες δυσκολίες/προκλήσεις αντιμετωπίζουν ως δ/ν στο πλαίσιο της κρίσης; Νιώθουν να κινδυνεύουν από κάτι; Νιώθουν ανασφάλεια; Τι είδους; - Η κρίση έχει αυξήσει ή μειώσει τις ανασφάλειες; - Πώς βλέπουν τον εαυτό τους στο μέλλον;

Γ> ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Γ1> Νοηματοδότηση

Γνωρίζουν για το μέτρο της διαθεσιμότητας; - Τι σημαίνει γι' αυτούς; Νιώθουν να τους αφορά; - Ξέρουν περιπτώσεις;

Γ2> Συναισθήματα

Πώς τους κάνει αυτό το μέτρο να αισθάνονται; (ως προσωπικότητες, ως υπάλληλοι, στην προσωπική τους ζωή, στις σχέσεις τους με τους άλλους) - Τι προσδοκούν; Τι φοβούνται;

Γ3> Τρόποι διαχείρισης

Πώς θα αντιμετώπιζαν ένα ενδεχόμενο διαθεσιμότητας; - Κάνουν ήδη κάποιες προληπτικές ενέργειες; (π.χ. απόκτηση περισσότερων προσόντων, νέα ανοίγματα, κ.λπ.)

Δ> ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

Δ1> Αυτοαντίληψη / Συναισθηματικές επενδύσεις / Προσδοκίες – Μαινώσεις

Πιστεύουν ότι το μέτρο άλλαξε κάτι στη ζωή των δ/ν; - Επηρεάζει τον τρόπο που βλέπουν τους εαυτούς τους ως δ/ν; - Έχει αυξηθεί ή μειωθεί ο δεσμός που νιώθουν με την ομάδα, η αξία που εισπράττουν ως μέλη της; (Το μέτρο της διαθεσιμότητας αυξάνει ή μειώνει τη συνοχή μεταξύ τους; Τον ανταγωνισμό;) - Τελικά πιστεύουν ότι οι δ/ν πρέπει να είναι μόνιμοι; Γιατί;

Δ2> «Εμείς» και οι Άλλοι

Πιστεύουν ότι το μέτρο της διαθεσιμότητας έχει αλλάξει τον τρόπο που τους βλέπουν οι άλλοι; Αν ναι, πώς; - Τι συναισθήματα τους δημιουργεί αυτή η εικόνα;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Πίνακας κωδικοποίησης

Θεματικής ανάλυσης συνεντεύξεων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

A. ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ		
Λόγοι επιλογής δημοσίου: σταθερότητα και εξασφάλιση		
	Μισθολογική σταθερότητα / Εργασιακή ασφάλεια / Ελεύθερος χρόνος	
	Πίεση-παρότρυνση από οικογένεια	
Μονιμότητα: Αμφιθυμία		
	Νοηματοδότηση	Δομικό στοιχείο ταυτότητας
		Κοινό χαρακτηριστικό δημοσίων υπαλλήλων
		Αρνητικές όψεις: εκμετάλλευση προνομίου
		Αιτία ασυδοσίας & τεμπελιάς
	Αναγκαιότητα	Αποφυγή αυθαιρεσιών πολιτικής εξουσίας
		Λειτουργικότητα δημοσίου
		Αξιοπρέπεια υπαλλήλου
		Ψυχική ισορροπία υπαλλήλου
	Προϋποθέσεις άρσης	Απαγκίστρωση δημόσιας διοίκησης από πολιτική εξουσία
		Αναδιοργάνωση & αξιοκρατία στη δημόσια διοίκηση
	Διαχείριση	Ατομική διαφοροποίηση από τις αρνητικές όψεις

Εικόνα για την ενδοομάδα : Εσωτερίκευση αρνητικού στερεοτύπου για τον δημόσιο υπάλληλο			
	Συνοχή	Χαλαροί δεσμοί	Δεν συγκροτούνται σε ομάδα
		Οργανωσιακά στοιχεία	Σταθερότητα μισθού
			Ωράριο
			Ρουτίνα υπαλληλικής ζωής
			Εκτέλεση ορισμένου έργου
		Ανισότητες μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων (κυρίως μισθολογικές)	Μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιών
	Εντός της ίδιας υπηρεσίας		
	Ταύτιση	Χαμηλή	Η ταύτιση ερμηνεύεται ως ομογενοποίηση & απώλεια ατομικότητας
	Διαχείριση αρνητικού στερεοτύπου	Ατομική διαφοροποίηση («Εγώ δεν είμαι σαν τους άλλους»)	
		Περιχαράκωση στον εαυτό / ατομικισμός	
Αποστασιοποίηση από την ομάδα / αίσθημα μη-ανήκειν			
Ενδοομαδική ταυτοτική σύγκρουση	Παλιοί – Νέοι υπάλληλοι	Τρόπος πρόσληψης (με διαγωνισμό vs με μέσον)	
		Το παλιό κλίμα συμπαρασύρει και τους νέους (πηγή ματαίωσης)	
	Διαχείριση σύγκρουσης	Ατομική διαφοροποίηση ως προς την επιρρέπεια ενσωμάτωσης στο παλιό κλίμα	

	Κοινωνικός ρόλος δημοσίου υπαλλήλου	Θετικές όψεις (αντεπιχειρήματα στην υποφώσκουσα απειλή μελλοντικής συρρίκνωσης του δημοσίου)	Δημόσιος λειτουργός (πηγή αυταξίας)	
			Ανάλογα με το κύρος της υπηρεσίας	
			Διαμόρφωση θετικών πολιτικών για το σύνολο (εργασιακά δικαιώματα)	
			Αναπόσπαστος κρίκος στην αλυσίδα των οικονομικών σχέσεων	
		Αρνητικές όψεις (κανένας ρόλος)	Ατομιστική στάση υπαλλήλων / έλλειψη συνοχής;	
	Κακό κοινωνικό πρότυπο (ατομισμός & αδιαφορία)			
	Τα κακώς κείμενα του δημοσίου	Ελλείψεις	Το παλιό σύστημα που επιβιώνει και επικρατεί	
			Έλλειψη πολιτικής βούλησης για ουσιαστική αναδιοργάνωση του δημοσίου	
			Ανεπαρκής αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού / ασαφή περιγράμματα εργασίας	
			Απουσία ουσιαστικής & πολύπλευρης αξιολόγησης των στελεχών & υπαλλήλων	
Προτάσεις / λύσεις		Ανασυγκρότηση από πάνω προς τα κάτω	Ευθύνη πολιτείας	
			Ευθύνη κορυφαίων στελεχών δημόσιας διοίκησης	
		Ευθύνη των εχόντων θέσεις ευθύνης (προϊστάμενοι – διευθυντές)		
Στρατηγικός σχεδιασμός για το σύνολο της δημόσιας διοίκησης	Τεχνοκρατική αντίληψη για την κατάρτιση στρατηγικού σχεδίου			

Εικόνα για τις εξωομάδες : Ψυχοκοινωνική απόσταση / αμφιθυμία / υποφώσκουσα ενοχή για προνομακή θέση			
«Εχθρικές» ομάδες	Ιδιωτικοί υπάλληλοι: Αμφιθυμία		
		Δύσκολες εργασιακές συνθήκες	
		Προνόμια (οικονομική & επαγγελματική εξέλιξη)	
		Δημιουργικοί / παραγωγικοί (μετανεωτερικό στερεότυπο)	
	Ελεύθεροι επαγγελματίες / επιχειρηματίες: Αμφιθυμία		
		Υπεύθυνοι για την κατάσταση της χώρας (φοροδιαφυγή / απόκρυψη εισοδημάτων / ευνοϊκή μεταχείριση από πολιτική εξουσία)	
		Τολμηροί / ανεξάρτητοι / δημιουργικοί	
	«Ευπαθείς» ομάδες	Άνεργοι: Αμφιθυμία	
			Θλίψη / ενοχή για τα προνόμια που απολαμβάνει ο δημόσιος υπάλληλος : φόβος ανεργίας – εφιαλτική εικόνα ενός πιθανού μέλλοντος
			Απόδοση ατομικών ευθυνών για την κατάστασή τους: ατομική διαχείριση υπερ-ατομικών προβλημάτων (ταυτότητα στη μετανεωτερικότητα)
Νέοι / φοιτητές : Εκ του ασφαλούς αντιμετώπιση			
		Προνόμιο νεότητας	
		Ευκαιρίες σύγχρονης αγοράς εργασίας / μετακίνησης στο εξωτερικό	
		Ατομική ευθύνη για τολμηρές και αυτόνομες αποφάσεις	
Συνταξιούχοι: Αμφιθυμία – Ανασφάλεια / απαισιοδοξία για το δικό τους συνταξιοδοτικό μέλλον			
		Ανισότητα	Παλιοί – νέοι συνταξιούχοι
			Συνταξιοδοτηθέντες με 35ετή υπηρεσία – με λιγότερη υπηρεσία
		Συνταξιούχοι δημοσίου – μη δημοσίου	
	Συμπάθεια	Έχουν υποστεί άδικα μειώσεις συντάξεων	
		Είναι οι «απόμαχοι» της ζωής και της κοινωνίας	
		Οι συνθήκες της κρίσης τούς επαναφέρουν στην ενεργό ζωή (συντηρούν οικογένειες ανέργων παιδιών)	

Εικόνα των άλλων για τους δημοσίους υπαλλήλους : Γνώση αρνητικού στερεοτύπου / Αμφιθυμία				
	Νοηματοδότηση στερεοτύπου	Αποδοχή αρνητικής εικόνας: η πραγματικότητα δικαιολογεί το στερεότυπο		
		Η αρνητική εικόνα είναι άδικη: ατομική διαφοροποίηση («Δεν είναι όλοι ίδιοι»)		
	Αιτίες στερεοτύπου	Ενδογενείς	Παλιοί δημόσιοι υπάλληλοι / παλιά νοοτροπία δημοσίου	
			Αλαζονεία δημοσίων υπαλλήλων / Μη εκτίμηση προνομίων	
		Εξωγενείς	Αυθαίρετες γενικεύσεις / ανεύθυνη στάση πολιτών ως προς τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο κράτος	
			Συνθήκες κρίσης	Κοινωνικός αυτοματισμός
				Συρρίκνωση δημοσίων υπηρεσιών / μειώσεις προσωπικού
				Μειωμένη διάθεση υπαλλήλων για εργασία λόγω μειώσεων μισθών και αύξηση όγκου δουλειάς
	Προπαγάνδα πολιτικής εξουσίας & ΜΜΕ			
	Διαχείριση στερεοτύπου	Ατομική διαφοροποίηση: φιλότιμες προσπάθειες ανατροπής του στερεοτύπου		
Αδιαφορία & αλαζονεία: «Δεν με ενδιαφέρει, δεν ασχολούμαι»				
Αποφυγή αντιπαράθεσης με άλλες ομάδες				
Απόκρυψη ταυτότητας				

Β. ΑΠΕΙΛΕΣ ΣΤΗΝ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ		
Αρνητική εικόνα για την ενδοομάδα	Αμφιθυμία: εργασιακή ασφάλεια vs αρνητικό στερεότυπο Χαλαροί δεσμοί, χαμηλή ταύτιση Ατομική διαφοροποίηση	
Αρνητική εικόνα των άλλων για την ομάδα	Αμφιθυμία: η εικόνα είναι δικαιολογημένη vs η εικόνα είναι άδικη Ενδογενείς / Εξωγενείς αιτίες Ατομική διαφοροποίηση	
Διαθεσιμότητα (φαντασιακή απειλή): πλήγμα στην κοινωνική, αλλά όχι στην ατομική ταυτότητα		
	<i>Νοηματοδότηση:</i> αρνητική άποψη για το μέτρο	
	Ανατροπή δεδομένων / βεβαιοτήτων	
	Άσκοπο μέτρο για τη βελτίωση της δημόσιας διοίκησης	Έλλειψη ουσιαστικής & πολύπλευρης αξιολόγησης
	Απουσία πρακτικής ωφέλειας για τη χώρα	Χαμηλές βαθμίδες υπαλλήλων
		Ταξικά άνιση εφαρμογή
		Εμπαιγμός από πολιτική εξουσία
	Δεξαμενή υποψηφίων προς απόλυση	Εφαρμογή αξιολόγησης με ποσοστώσεις
	Περαιτέρω μείωση συνοχής μεταξύ υπαλλήλων	Ατομικές λύσεις διαχείρισης
		Έλλειψη επαρκούς γνώσης για το μέτρο σε υπηρεσίες που δεν εφαρμόστηκε
		Μικρής έκτασης συλλογική δράση αλληλεγγύης προς υπαλλήλους που υπέστησαν το μέτρο
	<i>Εργασιακή ανασφάλεια:</i> απουσία αισθήματος ανασφάλειας	
Ατομική διαφοροποίηση	Ικανότητα / ισχυρή προσωπικότητα	
	Υψηλά προσόντα	
	Αποστασιοποίηση από το στερεότυπο («Εγώ εργάζομαι»)	
Πολιτικοί συσχετισμοί	Κυβέρνηση θετική προς το δημόσιο	

	<i>Ψυχολογικές επιπτώσεις: αγωνία για το άμεσο μέλλον</i>	
	Οικονομική ανασφάλεια	
	Δυσκολία εύρεσης άλλης εργασίας	Ηλικία
		Πολύχρονη εργασία στο δημόσιο
		Αρνητικό στερεότυπο
	Φόβος κοινωνικής περιθωριοποίησης	
	Πικρία / ενόχληση για τη γνώμη των άλλων	Ατομική διαφοροποίηση («Δεν είναι όλοι ίδιοι, π.χ. εγώ»)
	<i>Διαχείριση: ατομικές λύσεις</i>	
	Αύξηση τυπικών προσόντων	
	Φυγή προς ασφαλέστερες υπηρεσίες	
Συνέπειες της οικονομικής κρίσης : Συνειδητοποίηση της ρευστότητας / απώλεια βεβαιοτήτων		
	Εσωτερική σύγκρουση / Αμφιθυμία για την σωστή επιτέλεση των καθηκόντων	Απώλεια εισοδημάτων / αύξηση εργασιακής πίεσης
		Κόπωση / απώλεια ψυχικών & ηθικών αντισταθμισμάτων
	Κατάρρευση κοινωνικών δομών	Περιχαράκωση στον εαυτό
	Διάρρηξη κοινωνικού ιστού	Ατομισμός / «κανιβαλισμός»
	Κοινωνική σύγκριση (αμφιθυμία)	Είναι ή δεν είναι προνομιούχος ο δημόσιος υπάλληλος σήμερα;
	Διαχείριση συνεπειών κρίσης	Ατομική διαφοροποίηση από «άσωτο βίο» της προ-κρίσης εποχής

Αρνητικές αναπαραστάσεις για την νεοελληνική ταυτότητα (αμφιθυμία): Έμαθε ή δεν έμαθε κάτι ο Έλληνας από την κρίση;		
	Ελληνικό κράτος	Έλλειψη μέτρου / οργάνωσης / στρατηγικής
		Ανάξιο πολιτικό προσωπικό
	Έλληνας πολίτης	Έλλειψη πειθαρχίας
		Καιροσκοπισμός
		Ατομικισμός / έλλειψη διάθεσης συνεργασίας
		Προσκόλληση στο «φαίνεσθαι»
		Ψευδαίσθηση ελευθερίας επιλογών
	Διαχείριση αρνητικών όψεων (αμφιθυμία)	Ατομική διαφοροποίηση από το κακό πρότυπο του νεοέλληνα
		Διάθεση επίδειξης ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στις σύγχρονες συνθήκες
		Επιθυμία για διατήρηση ορισμένων σταθερών (π.χ. παραμονή στο δημόσιο για εργασιακή ασφάλεια)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ταυτοτική αμφιθυμία	Ατομική διαφοροποίηση στη διαχείριση των απειλών
Μονιμότητα	Απόσταση από το αρνητικό στερεότυπο για τους δημοσίους υπαλλήλου
Κοινωνικός ρόλος δημοσίου υπαλλήλου	Αντίσταση στην παλιά νοοτροπία του δημοσίου
Εικόνα για την ενδοομάδα	Ατομική ευθύνη για την ανεργία
Εικόνα για τις εξωομάδες	Αντιμετώπιση αρνητικής εικόνας των άλλων
Εικόνα των άλλων για τους δημοσίους υπαλλήλους	Συνέπειες της κρίσης
Ταυτότητα του νεοέλληνα	Αρνητικές αναπαραστάσεις για την νεοελληνική ταυτότητα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις

(Συνημμένο στην παρούσα ηλεκτρονικό αρχείο)