

_ Το ψυχολογικό συμβόλαιο και η σημασία του σε περιόδους οικονομικής κρίσης.

_ Σοϊλέ Ειρήνη dpsd07047

_ Τμήμα Μηχανικών Σχεδίασης Προϊόντων και Συστημάτων

_ Πανεπιστήμιο Αιγαίου

_ Ιανουάριος 2012

_ Σκοπός: Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να δούμε κατά πόσο οι εργαζόμενοι δημιουργούν ψυχολογικά συμβόλαια με την εταιρεία σε περίοδο οικονομικής κρίσης και κατά πόσο οι συνθήκες που επικρατούν μέσα στην εταιρεία διευκολύνουν ή αποτρέπουν τους εργαζομένους να εξελίξουν το αρχικό ψυχολογικό συμβόλαιο που είχαν όταν πρωτοξεκίνησαν στην συγκεκριμένη εταιρεία.

_ Μεθοδολογία: Ελέγχουμε την υπόθεση μέσω μιας ποιοτικής έρευνας που περιλαμβάνει την ανάλυση συνεντεύξεων τριών ατόμων, που ασκούν το ίδιο επάγγελμα και εργάζονται στην ίδια εταιρεία.

_ Ευρήματα: Όταν ένας οργανισμός δεν είναι συνεπής στις βασικές του υποχρεώσεις, αυτές που έχει υπογράψει ότι θα τηρεί, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να δημιουργήσουν ψυχολογικά συμβόλαια με τον οργανισμό.

_ Αξία: Η συγκεκριμένη έρευνα έγινε με περιορισμένο δείγμα αλλά αξίζει να γίνει περαιτέρω έρευνα στην πορεία σε οργανισμούς που ανεξάρτητα από την κρίση δεν είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους, έτσι ώστε να επιβεβαιωθούν τα ευρήματα της έρευνας μας.

_ Εισαγωγή

Όσον αφορά το θέμα του ψυχολογικού συμβολαίου η υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη. Το ψυχολογικό συμβόλαιο ως μια πολύ γενική έννοια, περιγράφει τις εργασιακές σχέσεις. Η Rousseau έχει ορίσει το ψυχολογικό συμβόλαιο ως «ατομικές πεποιθήσεις, που διαμορφώνονται από τον οργανισμό και αφορούν όρους μιας αμοιβαίας συμφωνίας ανταλλαγής, ανάμεσα στα άτομα και τους οργανισμούς... το βασικό ζήτημα εδώ περιλαμβάνει την πεποίθηση ότι έχει δοθεί μια υπόσχεση και ένα τίμημα προσφέρεται ως αντάλλαγμα» (Rousseau 1989, p. 125).

Όμως, παρά το μέγεθος και την ποικιλία της σχετικής βιβλιογραφίας, λόγω της συγκεκριμένης περιόδου που διανύουμε, με την οικονομική κρίση να επηρεάζει όλο και περισσότερο τους διάφορους οργανισμούς, κάποια δεδομένα έχουν αλλάξει και οι εργαζόμενοι δίνουν πλέον όλο και λιγότερη σημασία στο ψυχολογικό συμβόλαιο και στο κατά πόσο παραβιάζεται.

Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

Ορισμός της έννοιας του ψυχολογικού συμβολαίου.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι η άποψη που έχουν οι εργαζόμενοι για το τι οφείλουν στον οργανισμό, αλλά και τι οφείλει ο οργανισμός σε αυτούς (Rousseau 1989). Για παράδειγμα, ο εργαζόμενος μπορεί να πιστεύει ότι ο οργανισμός έχει συμφωνήσει σε κάποια συγκεκριμένα πράγματα, όπως παροχή ασφάλειας και ευκαιρίες για προαγωγή, με αντάλλαγμα σκληρή δουλειά και πίστη από τον εργαζόμενο. Αυτό όμως δεν σημαίνει απαραίτητα ότι και τα ανώτερα μέλη του οργανισμού συμφωνούν ή έχουν την ίδια αντίληψη πάνω στο ψυχολογικό συμβόλαιο.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ένα είδος προσύμφωνου συμβολαίου. Το προσύμφωνο συμβόλαιο αποτελείται από τρία σκέλη. Την υπόσχεση, την πληρωμή και την αποδοχή (Rousseau & Parks, 1993). Η υπόσχεση αποτελείται από μια δέσμευση για μια μελλοντική πορεία δράσης. Σε ατομικό επίπεδο, το ψυχολογικό συμβόλαιο βασίζεται σε υποσχέσεις που γίνονται αντιληπτές στον εργαζόμενο από τον οργανισμό, χωρίς όμως να βασίζονται απαραίτητα κάπου.

Η πληρωμή προκύπτει όταν κάτι προσφέρεται ως αντάλλαγμα στην τήρηση μιας υπόσχεσης από τον εργαζόμενο. Για παράδειγμα όταν ο οργανισμός ανταμείβει τους υπαλλήλους με τρόπο που να συνάδει με τις αντιληπτές υποσχέσεις, αυτό αποτελεί εκπλήρωση των οφειλών του οργανισμού και μπορεί να οδηγήσει σε περεταίρω προσδοκίες πληρωμής, από την πλευρά των εργαζομένων (Shore & Tetrick).

Τέλος, η αποδοχή, αντικατοπτρίζει την εκούσια συμφωνία συμμετοχής στους όρους του συμβολαίου (Rousseau & Parks, 1993). Η αποδοχή, υπονοεί ότι και οι δύο πλευρές είναι υπεύθυνες για τους όρους του ψυχολογικού συμβολαίου, από τη στιγμή που επέλεξαν να συμμετάσχουν σε αυτή τη συμφωνία. Επομένως και οι εργαζόμενοι και ο οργανισμός είναι υπεύθυνοι για την πραγματοποίηση του συμβολαίου (Shore & Tetrick).

Ικανοποίηση ψυχολογικού συμβολαίου

Έχει παρατηρηθεί ότι η εκπλήρωση των προσδοκιών του ψυχολογικού συμβολαίου επηρεάζει τα διάφορα στάδια της εργασίας (Guerrero & Herrbach, 2007). Η ικανοποίηση του ψυχολογικού συμβολαίου αντικατοπτρίζει την ποιότητα της διαδικασίας «ανταλλαγής» ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, όπως για παράδειγμα ότι τα άτομα είναι λιγότερο ή περισσότερο υποχρεωμένα προς τον οργανισμό, ως αντάλλαγμα των παρακινήσεων που έχουν λάβει από τον εργοδότη (Coyle-Shapiro, 2002).

Έρευνες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση του ψυχολογικού συμβολαίου δημιουργεί αισθήματα στους εργαζομένους ότι εκτιμούνται από τον οργανισμό, γεγονός που οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα (Coyle-Shapiro and Kessler, 2000). Η εκπλήρωση των υποσχέσεων είναι πιθανό να δημιουργήσει θετικές επιδράσεις στην δουλειά, να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων, να τους «αναπτρώσει το ηθικό» και να φέρει τον εργαζόμενο πιο κοντά στον οργανισμό, με την έννοια ότι ο εργαζόμενος θα τρέφει συναισθήματα συμπάθειας και αφοσίωσης στον εργοδότη. Αυτό το αίσθημα

προκύπτει από την αντίληψη του ατόμου ότι δίνοντας κάτι, ο εργοδότης θα αναγνωρίσει την προσφορά του στον οργανισμό.

Έτσι, από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι βασίζονται στις συμπεριφορές τους στην αντίληψη ότι αυτό που θα κάνουν θα οδηγήσει σε συγκεκριμένη ανταμοιβή από τον οργανισμό, είτε βραχυπρόθεσμα, είτε μακροπρόθεσμα, βοηθούν άθελα τους τον οργανισμό να εξυπηρετήσει την ανάγκη του για απασχόληση πιστών και υπεύθυνων υπαλλήλων (Shore & Tetrick).

Παραβίαση ψυχολογικού συμβολαίου

Παρόλα αυτά, όταν το πλαίσιο δεν είναι καλά καθορισμένο, πολλές φορές δεν είναι ξεκάθαρο το τι χρωστάει η μια πλευρά στην άλλη και αυτό κάνει την εκπλήρωση των οφειλών πιο δύσκολη (McLean Parks and Kidder, 1994). Αυτό το γεγονός συνήθως οδηγεί σε παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου και κατ' επέκταση, σε αρνητικά αποτελέσματα κυρίως από την πλευρά των υπαλλήλων.

Η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου έχει οριστεί ως «η αποτυχία του οργανισμού να εκπληρώσει μια ή περισσότερες από τις οφειλές του ψυχολογικού συμβολαίου ενός εργαζόμενου» (Robinson and Morrison, 1995; Robinson and Rousseau, 1994). Η παραβίαση αυτή βέβαια για τον εργαζόμενο είναι κάτι παραπάνω από απλή αποτυχία του οργανισμού να ανταποκριθεί στις προσδοκίες του. Οι αντιδράσεις είναι έντονες γιατί αμφισβητείται ο σεβασμός και οι κώδικες δεοντολογίας, επειδή ουσιαστικά μια υπόσχεση έχει «σπάσει» και το άτομο το αντιλαμβάνεται πλέον ως κάτι προσωπικό (Rousseau, 1989). Ως αποτέλεσμα, η σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη μετατρέπεται σε συναλλακτική, αλλά το πόσο μακριά θα φτάσει εξαρτάται από την ισχύ της παραβίασης (Pate, Martin, McGoldrick, 2003).

Η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου μπορεί να οδηγήσει σε έναν αριθμό αντιδράσεων και αλλαγής συμπεριφορών. Αυτές οι αντιδράσεις μπορεί να είναι μείωση της αφοσίωσης στον οργανισμό, μείωση της εργασιακής ικανοποίησης, της απόδοσης και αύξηση του κυνισμού (Robinson and Morrison, 1995). Ο εργασιακός κυνισμός έχει οριστεί ως αρνητική στάση και περιλαμβάνει την πεποίθηση ότι ο οργανισμός δεν έχει ακεραιότητα, προκαλεί αρνητικά συναισθήματα και τάση των εργαζομένων να κριτικάρουν τον οργανισμό (Dean et al., 1998; Pate et al., 2000).

Ερευνητικά ερωτήματα

Ο Robinson και ο Morrison (1995) επεσήμαναν ότι η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική συμπεριφορά από πλευράς εργαζομένου απέναντι στον οργανισμό. Επίσης πιο πάνω, είδαμε το πόσο θετικές επιδράσεις έχει στους εργαζομένους και κατ' επέκταση στον οργανισμό η εκπλήρωση των υποσχέσεων.

Αυτό που μελετά το συγκεκριμένο άρθρο, είναι το τι συμβαίνει όταν ο οργανισμός παραβιάζει κατ' επανάληψη το ψυχολογικό συμβόλαιο των εργαζομένων και κατά

πόσο οι εργαζόμενοι μέσα σε ένα τέτοιο κλίμα είναι σε θέση να δημιουργήσουν ψυχολογικό συμβόλαιο με τον οργανισμό.

Τα ερωτήματα που μπορεί να προκύψουν από μια τέτοια κατάσταση είναι πολλά. Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να μελετήσει το κατά πόσο, σε περίοδο οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δημιουργούν ψυχολογικά συμβόλαια και κατά πόσο αυτά τα συμβόλαια βρίσκονται μέσα σε λογικά πλαίσια. Ακόμη, αν οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να κατανοήσουν την παρούσα κατάσταση και να δώσουν κάποια ελαφρυντικά στον οργανισμό αλλά και με ποιόν τρόπο ο οργανισμός παραβιάζει τα ψυχολογικά συμβόλαια των εργαζομένων.

Ουσιαστικά, αυτό που θέλουμε να δούμε, είναι πόσο μεγάλος είναι ο ρόλος του εργασιακού πλαισίου και η σχέση που μπορεί να έχει η οικονομική κρίση στην παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου, αλλά και με ποιο τρόπο αυτή η κατάσταση γίνεται αντιληπτή και ερμηνεύεται από τους εργαζόμενους. Για την επίτευξη της συγκεκριμένης έρευνας επικεντρωθήκαμε σε τέσσερα βασικά σημεία του ψυχολογικού συμβολαίου. 1) Το περιεχόμενο: τι οφείλει ο εργαζόμενος στον εργοδότη και το αντίστροφο. 2) Την αξιολόγηση: έχουν ικανοποιηθεί οι προσδοκίες ή έχει παραβιαστεί το ψυχολογικό συμβόλαιο. 3) Την εξέλιξη: το αίσθημα ότι ο οργανισμός με την πάροδο του χρόνου μας χρωστάει περισσότερα ή όχι. 4) Τη σχέση του εργαζόμενου με τον οργανισμό.

Μεθοδολογία

Η έρευνα πάνω στην οποία βασίζεται αυτό το άρθρο αντλήθηκε από μια μελέτη περιπτώσεων. Πραγματοποιήθηκαν τρεις συνεντεύξεις ίδιου περιεχομένου σε τρία άτομα, που εργάζονται στην ίδια εταιρεία, ασκούν το ίδιο επάγγελμα και απασχολούνται πάνω από δέκα χρόνια από τον συγκεκριμένο οργανισμό.

Πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα, η οποία περιλαμβάνει μεθόδους συλλογής και ανάλυσης δεδομένων. Η ποιοτική έρευνα είναι προτιμότερο να πραγματοποιείται στον εργασιακό χώρο του ατόμου και είναι κατά βάση ερμηνευτική (Rossman & Rallis). Επικεντρωνόμαστε στη συλλογή, την ανάλυση και την καταγραφή των δεδομένων που απορρέουν από την διαδικασία της έρευνας.

Αρχικά, επιλέγουμε μια συγκεκριμένη στρατηγική, την οποία θα χρησιμοποιήσουμε στην έρευνα και στη συνέχεια μελετούμε τον τρόπο με τον οποίο θα δημιουργήσουμε τις ερωτήσεις της συνέντευξης. Ακολουθεί η εύρεση τρόπου με τον οποίο θα συλλέξουμε τα δεδομένα, ποια βήματα ανάλυσης θα ακολουθήσουμε και τέλος καταγραφή και παρουσίαση των δεδομένων μέσω της χρήσης μιας συγκεκριμένης στρατηγικής (Rossman, 1985).

Οι συνεντεύξεις, επιλέχθηκαν ως μέσω έρευνας στην συγκεκριμένη εργασία γιατί έχουν κάποια βασικά πλεονεκτήματα. Επιτρέπουν στον ερευνητή να «ελέγχει» την ροή τους, μέσω συγκεκριμένης γραμμής ερωτήσεων. Λόγω της άμεσης επαφής με τα αντικείμενα της έρευνας, ο ερευνητής έχει την δυνατότητα να λάβει κάποια έξτρα πληροφορία από την συμπεριφορά και τις αντιδράσεις τους. Οι συμμετέχοντες είναι

σε θέση να μιλήσουν για γεγονότα που ανήκουν στο παρελθόν, παρουσιάζοντας τα με την προσωπική τους άποψη και αντίληψη και εμπλουτίζοντας τα με τα συναισθήματα τους.

Οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν, με την συναίνεση των ατόμων, και στη συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν για την ευκολότερη και γρηγορότερη ανάλυση των δεδομένων. Το πρώτο βήμα για την ανάλυση τους ήταν μια γρήγορη πρώτη ανάγνωση, για την απόκτηση μιας γενικής εικόνας της πληροφορίας που περιείχαν και της κατανόησης τους σε ένα γενικό επίπεδο. Στη συνέχεια, ξεκίνησε η λεπτομερής ανάλυση τους με μια διαδικασία κωδικοποίησης. Οργανώθηκε το υλικό σε κομμάτια ανάλογα με το περιεχόμενο του. Το τελευταίο στάδιο, ήταν η ερμηνεία των δεδομένων που περιλαμβάνει την προσωπική ερμηνεία του ερευνητή και την ερμηνεία που απορρέει από σύγκριση των ευρημάτων με την πληροφορία που έρχεται από τη βιβλιογραφία ή άλλες θεωρίες (Creswell, 2003).

Πριν πραγματοποιηθούν οι καθορισμένες συνεντεύξεις, έγινε μια δοκιμαστική συνέντευξη σε άτομο και πάλι της ίδιας εταιρείας που ασκεί το ίδιο επάγγελμα με τους υπόλοιπους συνεντευξιζόμενους και εργάζεται εκεί για πάνω από δέκα χρόνια. Η δοκιμαστική συνέντευξη έγινε για να διαπιστώσουμε κατά πόσο οι ερωτήσεις της συνέντευξης μας ήταν κατανοητές και περιείχαν νοήματα που οι εργαζόμενοι μπορούσαν να αντιληφθούν εύκολα.

Η αρχική συνέντευξη, περιελάμβανε αρκετά τον όρο υπόσχεση στις ερωτήσεις της. Παρατηρήθηκε από την δοκιμαστική συνέντευξη ότι ο εργαζόμενος αντιμετώπιζε μια δυσκολία στην κατανόηση του όρου αυτού, γεγονός που δεν τον βοηθούσε στον να δώσει μια σαφή απάντηση στις περισσότερες ερωτήσεις που του έγιναν. Στην αρχή έγινε μια προσπάθεια επεξήγησης, αλλά τελικά αποφασίστηκε μιας και ο ορισμός και η κατανόηση της λέξης αυτής έχει να κάνει και με το τι επικρατεί στον κάθε οργανισμό, η λέξη αυτή να αλλάξει και να χρησιμοποιηθεί ο όρος προσδοκίες.

Ευρήματα εμπειρικής έρευνας _Παρουσίαση κύριων θεμάτων που αναδείχθηκαν από την ανάλυση

Αρχικά οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν τι πιστεύουν πως τους οφείλει ο οργανισμός εκτός της εργασιακή σύμβαση που είχαν υπογράψει. Η πρώτη απάντηση που δόθηκε και από τους τρεις μετέχοντες στη συνέντευξη αφορούσε κάποια χρηματική ανταμοιβή ή άδεια . Αυτά όμως δεν έχουν να κάνουν με το ψυχολογικό συμβόλαιο, καθώς είναι πράγματα που ο οργανισμός έχει υπογράψει για την τήρησης τους σύμβαση εργασίας με τον εργαζόμενο.

« Κοίταξε, σε αυτή τη φάση έχουμε κάποια δεδουλευμένα, μιλάμε σε οικονομικό επίπεδο, τα οποία κυμαίνονται από... συγκεκριμένα σε εμένα είναι γύρω στους τεσσερισήμισι με πέντε μήνες». (άντρας 3, 10 χρόνια στην εταιρεία)

Αφού τονίστηκε για δεύτερη φορά ότι θέλουμε να μας μιλήσουν για πράγματα εκτός εργασιακής σύμβασης, άρχισαν να αναφέρονται έννοιες όπως σεβασμός και εκτίμηση. Μας είπαν πως δεν υπάρχει εκτίμηση της προσφοράς τους από τη εργοδοσία και πως η γενικότερη αντιμετώπιση δεν είναι καλή την τελευταία περίοδο, αλλά τόνισαν πως αυτό είναι κάτι που συνέβαινε και παλιότερα, απλώς όχι σε τόσο μεγάλο βαθμό.

«Δεν έχουν εκτιμηθεί καθόλου πολλές ώρες υπέρ-εργασίας. Είτε πολύ παραπάνω ώρες, είτε Σάββατα, είτε Κυριακές. Επίσης το γεγονός ότι έχει να υπάρξει αύξηση έξι χρόνια σε συνδυασμό με τον τελευταίο καιρό, την όχι καλή αντιμετώπιση. Κάποιοι σε θεωρούνε κτήμα τους, σε εισαγωγικά». (άντρας 2, 15 χρόνια στην εταιρεία)

Αυτό που μας έκανε εντύπωση, ήταν ότι κανένας από τους τρεις δεν είχε κάποιο περιστατικό συγκεκριμένο στο μυαλό του για να μας δείξει την έλλειψη σεβασμού. Αυτό, από ότι καταλάβαμε από τα λεγόμενα τους, συμβαίνει γιατί αυτή η συμπεριφορά αποτελεί ένα συχνό φαινόμενο και δεν μπορούν να συγκρατήσουν ένα ή δύο συγκεκριμένα περιστατικά. Έτσι, δημιουργούν μια γενική απάντηση που εσωκλείει όλα τα περιστατικά μέσα της.

«Όταν σε έχουν ανάγκη, ας πούμε σου φέρονται πάρα πολύ καλά, ουσιαστικά αυτό που λέμε γλείψιμο. Όταν όμως δεν σε έχουν ανάγκη, είναι σαν να μην υπάρχουν. Δεν σε υπολογίζουν καθόλου και αυτό είναι η πραγματικότητα». (άντρας 2, 15 χρόνια στην εταιρεία)

Όταν τους ζητήθηκε να μας περιγράψουν τα συναισθήματα τους γύρω από αυτή την αντιμετώπιση παρατηρήσαμε μια αλλαγή στην ομιλία τους. Έγινε πιο σοβαρή και απότομη. Η πιο σαφής και γρήγορη απάντηση που πήραμε ήταν «Ριγμένος» (άντρας 1, 19 χρόνια στην εταιρεία). Οι υπόλοιποι σε αρκετά αδιάφορο τόνο μας είπαν ότι πλέον έχουν σταματήσει να ασχολούνται και απλά προσπαθούν να κάνουν υπομονή. Μάλιστα σε αυτό το σημείο, αρχίζουμε να βλέπουμε το πόσο μικρή σημασία έχει το ψυχολογικό συμβόλαιο στους εργαζομένους μιας εταιρείας που δεν ικανοποιεί ούτε τις βασικές απαιτήσεις των εργαζομένων.

«Με την πάροδο του χρόνου και βλέποντας πως, ότι και να κάνεις είναι άσκοπο, χάνεις ακόμα και τη διάθεση να υπερασπιστείς τον εαυτό σου και τα δικαιώματα σου». (άντρας 2, 15 χρόνια στην εταιρεία)

Όσον αφορά το τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι οφείλουν στον οργανισμό, είναι μάλλον προφανές. Το μόνο που είπαν είναι ότι την ευχαριστούν για την ευκαιρία που τους έδωσε όταν τους πρωτοπροσέλαβε και για την εμπειρία που αποκόμισαν από όλα αυτά τα χρόνια δουλειάς. Πέρα από αυτό όμως δεν θεωρούν ότι οφείλουν τίποτα απολύτως εξηγώντας το γιατί.

«Όχι δεν θεωρώ ότι οφείλω κάτι, αφού έχω δώσει πολύ περισσότερα πράγματα χωρίς καμία ανταμοιβή. Γενικά όταν βλέπεις ότι η εταιρεία δεν αναγνωρίζει πράγματα που κάνεις για αυτήν δεν νομίζω πως πρέπει να μπαίνεις καν στη διαδικασία να σκεφτείς να κάνεις ή μάλλον να προσφέρεις κάτι παραπάνω». (άντρας 1, 19 χρόνια στην εταιρεία)

Στο δεύτερο κομμάτι της συνέντευξης, θελήσαμε να δούμε κατά πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται contract fulfillment (πραγματοποίηση προσδοκιών) ή contract violation (παραβίαση του συμβολαίου) και τις ανάλογες αντιδράσεις τους. Οι απαντήσεις τους μας έδειξαν πως όχι μόνο δεν ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες τους από τον οργανισμό, αλλά πως υπάρχει και μια συνεχής παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου αλλά και του κανονικού, γεγονός που οδηγεί σε ένα μπέρδεμα τους εργαζομένους, που δεν μπορούν πλέον να διαχωρίσουν της προσδοκίες του ψυχολογικού συμβολαίου από τους βασικούς όρους και υποχρεώσεις της εταιρείας τις οποίες έχουν υπογράψει.

«Όταν η εταιρεία προφασίζεται την κρίση για να σου καθυστερεί τις πληρωμές, λέγοντας μονίμως πως δεν έχει λεφτά να σε πληρώσει και το αφεντικό εμφανίζεται με ολοκαίνουριο και πανάκριβο αμάξι, αισθάνεσαι και εσύ, πώς να το πω, ότι σε κοροϊδεύουν μες τα μούτρα σου». (άντρας 1, 19 χρόνια στην εταιρεία)

Γενικά, αυτό που καταλαβαίνουμε, είναι πως οι εργαζόμενοι δεν αναπτύσσουν προσδοκίες, γιατί κατά βάθος γνωρίζουν πως δεν έχει νόημα και αρκούνται στις εκπλήρωση πολύ βασικών υποσχέσεων. Παρά όμως την παραβίαση του ψυχολογικού και όχι μόνο συμβολαίου τους και οι τρεις μας είπαν πως δεν έχουν αντιδράσει ποτέ υπερβολικά, ούτε έχουν μειώσει συνειδητά την απόδοσή τους, προσπαθώντας έτσι να είναι τυπικοί και επαγγελματίες σε αντίθεση με την εταιρεία.

«Δεν έχω μειώσει ηθελημένα την απόδοσή μου, αλλά αναγκαστικά όταν έχω μάθει να δουλεύω και να έχω όρεξη για δουλειά, την όρεξη αυτή μου την έχουνε κόψει και σίγουρα ίσως να φαίνεται στην απόδοσή μου, αν και κάνω προσπάθειες να μην φανεί». (άντρας 3, 10 χρόνια στην εταιρεία)

Με το πέρασμα των ετών, οι εργαζόμενοι ναι μεν πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους χρωστάει περισσότερα, αλλά οι προσδοκίες τους έχουν μειωθεί στο ελάχιστο, σε αντίθεση με όταν πρωτοξεκινούσαν την καριέρα τους στην συγκεκριμένη εταιρεία. Στην αρχή, πίστευαν ότι θα εξελίσσονταν, όμως η εταιρεία τους βοήθησε σε αυτό τον τομέα μέχρι το σημείο που την συνέφερε και στην πορεία τους κράτησε στάσιμους.

«...δεν θέλουν να σου δώσουν κάποιες δυνατότητες εξέλιξης πάνω από αυτό που θεωρούν αυτοί ότι είναι απαραίτητο για αυτούς. Και σίγουρα αυτό είναι σφάλμα γιατί εξελίσσοντας το προσωπικό, πάει μπροστά και η εταιρεία». (άντρας 3, 10 χρόνια στην εταιρεία)

Η ίδια εξελικτική πορεία παρατηρήθηκε και στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, η οποία από σχεσιακή κατέληξε σε καθαρά συναλλακτική. Αυτό, σύμφωνα με τους εργαζομένους, δεν συνέβη ξαφνικά, αλλά σταδιακά, όταν άρχισαν να καταλαβαίνουν πως η εταιρεία τους χρησιμοποιούσε, χωρίς να τους δίνει κανένα περιθώριο εξέλιξης. Μας τόνισαν ότι στην παρούσα φάση, ουσιαστικά δεν υπάρχει καμία προσωπική σχέση μεταξύ τους, αλλά δεν τους απασχολεί καθόλου και δεν σκοπεύουν να κάνουν κάποια κίνηση να την βελτιώσουν, γιατί όπως αναφέρουν, δεν υπάρχει κανένας λόγος. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση στην ερώτηση *«Πως θα περιγράφατε την σχέση σας*

με την εταιρεία και τι πιστεύετε ότι την έκανε να αλλάξει στην πορεία;», η οποία μας βοηθάει να κατανοήσουμε και όλες της προηγούμενες απαντήσεις.

«Τώρα πια αδιάφορη. Παρόλο που στην αρχή ξεκίνησε κάπως διαφορετικά. Για την ακρίβεια, παίζανε, η διοίκηση, ένα «παιχνίδι» της οικογένειας... Η μανία τους για περισσότερα κέρδη, εις βάρος της εργασίας των ανθρώπων που δουλεύουν στην εταιρεία. Για να σου δώσω να καταλάβεις, όταν θέλουν να πάρουν κάτι από σένα αρχίζουν και δημιουργούν μια προσωπική σχέση, γίνονται φιλικοί, αλλά όταν είναι να δώσουν γίνονται και πάλι απρόσωποι». άντρας 1, 19 χρόνια στην εταιρεία)

Τέλος, όταν τους ζητήσαμε να αιτιολογήσουν τους λόγους για τους οποίους η εταιρεία μπορεί να συμπεριφέρεται με αυτό τον τρόπο και αν πιστεύουν πως σε κάποιο βαθμό ευθύνεται η οικονομική κρίση, η απάντηση που πήραμε ήταν μάλλον απογοητευτική αλλά και καθοριστική στην εξαγωγή των συμπερασμάτων.

«Από πριν ήταν, απλά πριν ήταν καμουφλαρισμένο. Η κρίση τους έβγαλε τον πραγματικό τους εαυτό. Είναι αυτό που έλεγα ότι πατάνε επί πτωμάτων». (άντρας 2, 15 χρόνια στην εταιρεία)

Συμπεράσματα

Καταλήγουμε λοιπόν στο ότι στον συγκεκριμένο οργανισμό την συγκεκριμένη χρονική περίοδο η έννοια ψυχολογικό συμβόλαιο είναι δύσκολο να υπάρξει. Πιστεύουμε ότι η οικονομική κρίση είναι σημαντικός παράγοντας αυτής της κατάστασης. Αυτό όμως που αποτελεί καθοριστικό στοιχείο της ύπαρξης ελάχιστων προσδοκιών και δυσκολία κατανόησης του όρου υπόσχεση από τον εργαζόμενο, όσον αφορά τη σχέση του με την εργοδοσία, είναι η ίδια η εταιρεία.

Σίγουρα στην παρούσα φάση η ανάπτυξη ψυχολογικού συμβολαίου είναι εξαιρετικά δύσκολη, αλλά από ότι φάνηκε, ούτε όταν τα πράγματα στην οικονομία ήταν καλύτερα οι εργαζόμενοι ένιωθαν ότι το ψυχολογικό τους συμβόλαιο ικανοποιείται. Για την ακρίβεια δεν υπήρχε ολοκληρωμένο ψυχολογικό συμβόλαιο, αφού και παλαιότερα το μόνο που είχαν οι εργαζόμενοι σαν απαίτηση από την εταιρεία ήταν ο σεβασμός και η εξέλιξη.

Βλέπουμε λοιπόν, ότι όταν βασικά στοιχεία του ψυχολογικού συμβολαίου δεν ικανοποιούνται, οι εργαζόμενοι σταματούν να το εξελίσσουν και να περιμένουν και άλλα πράγματα ακόμη πιο «πολύπλοκα» όπως εκπαίδευση, ανταγωνιστικό μισθό ή αυτονομία.

Επιβεβαιώνουμε λοιπόν πως με την πάροδο των χρόνων το ψυχολογικό συμβόλαιο αλλάζει και η τελική του μορφή δεν έχει καμία σχέση με το πώς ήταν στην αρχή. Το ίδιο συμβαίνει και με τις σχέσεις των εργαζομένων με την διοίκηση.

Παρ' όλα αυτά και σύμφωνα πάντα με τα λεγόμενα των συνεντευξιζόμενων, δεν έχουν μειώσει την απόδοση τους ως αντίδραση στην παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου, κάτι που θα ήταν αναμενόμενο σύμφωνα με τη βιβλιογραφία.

Το τελικό και κυριότερο συμπέρασμα της έρευνας μας είναι ότι όταν ο οργανισμός δεν είναι συνεπής στις βασικές του υποχρεώσεις, αυτές που έχει υπογράψει ότι θα

τηρεί, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να δημιουργήσουν ψυχολογικά συμβόλαια με τον οργανισμό. Αυτό συμβαίνει γιατί επικεντρώνονται στο ότι βασικές προϋποθέσεις καλής συνεργασίας δεν πληρούνται και έτσι οι απαιτήσεις τους ολοένα και μειώνονται και είναι ικανοποιημένοι ακόμα και με την ικανοποίηση μιας αυτονόητης και υποχρεωτικής υποχρέωσης από την μεριά της εταιρείας.

Βιβλιογραφία

Coyle-Shapiro, J.A.-M. (2002), "A psychological contract perspective on organizational citizenship behaviour", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 8, pp. 927-46.

Coyle-Shapiro, J.A.-M. and Kessler, I. (2000), "Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey", *Journal of Management Studies*, Vol. 37 No. 7, pp. 903-29.

Creswell, J. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. London: Sage

Dean, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, Vol. 23 No. 3, pp. 341-53.

Judy Pate, Graeme Martin, Jim McGoldrick: *The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour*

Lynn McFarlane Shore, Lois E. Tetrick *Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship*

McLean Parks, J. and Kidder, D.L. (1994), "Till death do part . . . changing work relationships in the 1990s", in Cooper, C.L. and Rousseau, D.M. (Eds), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 1, Wiley & Sons, Chicester, pp. 111-36.

Robinson, S.L. and Morrison, E. (1995), "Psychological contracts and OCB: the effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16 No. 3, pp. 289-98.

Robinson, S.L. and Rousseau, D.M. (1994), "Violating the psychological contract: not the exception but the norm", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15 No. 3, pp. 245-59.

Rousseau, D.M. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-39.

Rousseau, D.M. & Parks, J.M. (1993) *The contracts of individuals and organizations*. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.

Sylvie Guerrero, Olivier Herrbach: *The affective underpinnings of psychological contract fulfillment* (2007)

_Παράρτημα Συνεντεύξεων

_Συνέντευξη 1

Θέλω να μιλήσουμε για τις εργασιακές σχέσεις, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών δηλαδή και τα δικά σας και των εργοδοτών σας. Αρχικά, πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη εταιρεία.

- 19

Εργάζεστε εδώ, όπως είπατε 19 χρόνια και έχετε υπογράψει μια σύμβαση εργασίας.

- Επαναλαμβανόμενες, ναι.

Που ορίζουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών.

- Ναι.

Σίγουρα όμως υπάρχουν και άλλα δεδομένα, εκτός σύμβασης, που έχουν καθορίσει την σημερινή σας σχέση με την εταιρεία. Γενικά τι θεωρείτε ότι σας οφείλει η εταιρεία; ... Εκτός σύμβασης.

- Εννοείς χρηματικά;

Όχι. Γενικά.

- Σίγουρα μου οφείλει άδειες. Γιατί ως ελεύθερος επαγγελματίας υποτίθεται ότι δεν είναι μέσα στα όρια της εξαρτώμενης εργασιακής σχέσης που είναι με κάποιον που είναι στο ΙΚΑ. Αλλά θεωρώ πως θα έπρεπε να μου τις είχε δώσει.

Πως αισθάνεστε που δεν σας έχουν δοθεί αυτές οι άδειες;

- Ριγμένος.

Πιστεύεται ότι αυτό έχει συμβεί για κάποιο λόγο;

- Αυτό συνέβη λόγω δουλειάς, δεν έχει να κάνει με το αν ήθελαν ή όχι να μου τις δώσουν και σιγά σιγά το θέμα ξεχάστηκε. Βέβαια αν υπήρχαν σταθερά ωράρια για τους ελεύθερους επαγγελματίες σίγουρα θα μου οφειλόντουσαν πολύ περισσότερες ώρες άδειας γιατί ούτως ή άλλως δουλεύω πολύ περισσότερο από ένα οκτάωρο και θα ήταν και υποχρεωμένοι να μου τις δώσουν.

Κάτι άλλο που ίσως περιμένατε από την εταιρία, για παράδειγμα μια επαγγελματική εξέλιξη;

- Σίγουρα, πιθανές αυξήσεις και εντάξει όπως είναι πια η εταιρεία, με τις συγκυρίες που υπάρχουνε, την ασφάλεια μου που έχει να πληρωθεί δύο χρόνια.

Εσείς θεωρείτε ότι οφείλετε κάποια πράγματα στην εταιρεία οποία είτε έχετε τηρήσει είτε όχι;

- Όχι δεν θεωρώ ότι οφείλω κάτι.

Λέτε δηλαδή ότι ήσασταν σωστός βάση του συμβολαίου.

- Ναι. Και μάλιστα με το παραπάνω αφού έχω δώσει πολύ περισσότερα πράγματα χωρίς καμία ανταμοιβή. Γενικά όταν βλέπεις ότι η εταιρεία δεν αναγνωρίζει πράγματα που κάνεις για αυτήν δεν νομίζω πως πρέπει να μπαίνεις καν στη διαδικασία να σκεφτείς να κάνεις ή μάλλον να προσφέρεις κάτι παραπάνω.

Κάποιο άλλο περιστατικό που να θεωρήσατε ότι έχετε αδικηθεί από την εταιρεία ή ότι η εταιρεία δεν ανταποκρίθηκε στις απαιτήσεις σας;

- Κοίταξε, τα πράγματα είναι ξεκάθαρα, όταν δουλεύεις και κάνεις μια δουλειά, δουλεύεις για να αποκομίσεις κάποια κέρδη. Προφανώς τα θέματα που έχουν να κάνουν με τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδοσίας και προσωπικού, έχουν να κάνουν με τις πληρωμές, πάντα. Λοιπόν, οπότε αν και εφόσον η εταιρεία είναι συνεπής σε αυτή τη βασική της υποχρέωση εγώ είμαι αρκετά ικανοποιημένος. Και γενικά, εγώ προσωπικά ποτέ δεν περίμενα κάτι περισσότερο από εταιρείες.

Το λέτε με κάποια επιφύλαξη. Υπονοείτε κάτι;

- Να σου πω. Όταν η εταιρεία προφασίζεται την κρίση για να σου καθυστερεί τις πληρωμές, λέγοντας μονίμως πως δεν έχει λεφτά να σε πληρώσει και το αφεντικό εμφανίζεται με ολοκάιουριο και πανάκριβο αμάξι, αισθάνεσαι και εσύ, πώς να το πω, ότι σε κοροϊδεύουν μες τα μούτρα σου.

Μου είπατε ότι πέραν της τήρησης της εργασιακής σύμβασης δεν έχετε κάποια άλλη απαίτηση από την εταιρεία άρα και όταν πρωτοξεκινήσατε οι προσδοκίες σας ήταν ίδιες με τις τωρινές.

- Όταν πρωτοξεκίνησα και ξεκινούσα την καριέρα μου σαν μηχανικός θεωρούσα, τότε, ότι θα έχω μια εξέλιξη και μια καλύτερη ζωή. Εντάξει, βλέποντας τι γίνεται γύρω μου, αυτό το πράγμα χάθηκε.

Άρα, όταν ξεκινήσατε να δουλεύετε στην συγκεκριμένη εταιρεία, πιστεύατε ότι θα έχετε κάποια επαγγελματική εξέλιξη.

- Αυτή την είχα και το σεβασμό. Εγώ μιλάω πάντα για καλύτερη οικονομική κατάσταση που σημαίνει καλύτερη ζωή.

Πως θα περιγράφατε τη σχέση σας με την εταιρεία;

- Τώρα πια αδιάφορη. Παρόλο που στην αρχή ξεκίνησε κάπως διαφορετικά. Για την ακρίβεια, παίζανε, η διοίκηση, ένα «παιχνίδι» της οικογένειας δεν ξέρω τι...

Και τι το άλλαξε αυτό στην πορεία;

- Η μανία τους για περισσότερα κέρδη, εις βάρος της εργασίας των ανθρώπων που δουλεύουν στην εταιρεία. Για να σου δώσω να καταλάβεις, όταν θέλουν να πάρουν κάτι

από σένα αρχίζουν και δημιουργούν μια προσωπική σχέση, γίνονται φιλικοί, αλλά όταν είναι να δώσουν γίνονται και πάλι απρόσωποι. Αυτά.

Συνέντευξη 2

Θέλω να μιλήσουμε για τις εργασιακές σχέσεις, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών δηλαδή και τα δικά σας και των εργοδοτών σας.

Αρχικά, πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη εταιρεία.

- 15

Αυτά τα 15 χρόνια έχετε υπογράψει μια σύμβαση εργασίας.

Που ορίζει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών.

Αλλά εκτός από αυτό υπάρχουν και άλλα δεδομένα, εκτός σύμβασης, που έχουν καθορίσει την σημερινή σας σχέση με την εταιρεία.

- Ναι υπάρχουν.

Γενικά τι θεωρείτε ότι σας οφείλει η εταιρεία; ... Εκτός της εργασιακής σύμβασης.

- Θεωρώ ότι το συμβόλαιο είναι χαμηλό. Δηλαδή, η μισθοδοσία θα μπορούσε να είναι καλύτερη. Ένα είναι αυτό. Και δεν έχουν εκτιμηθεί καθόλου πολλές ώρες υπέρ-εργασίας. Είτε πολύ παραπάνω ώρες, είτε Σάββατα, είτε Κυριακές. Επίσης το γεγονός ότι έχει να υπάρξει αύξηση έξι χρόνια σε συνδυασμό με τον τελευταίο καιρό, την όχι καλή αντιμετώπιση. Κάποιοι σε θεωρούνε κτήμα τους, σε εισαγωγικά.

Κάποιο συγκεκριμένο περιστατικό μήπως θυμάστε, που να αφορά κάτι από αυτά που μου είπατε ή που ίσως να συζητήθηκε κάτι από αυτά με τους εργοδότες σας;

- Συγκεκριμένο όχι. Όταν σε έχουν ανάγκη, ας πούμε σου φέρονται πάρα πολύ καλά, ουσιαστικά αυτό που λέμε γλείψιμο. Όταν όμως δεν σε έχουν ανάγκη, είναι σαν να μην υπάρχουν. Δεν σε υπολογίζουν καθόλου και αυτό είναι η πραγματικότητα.

Εσείς πως αισθάνεστε για αυτό;

...

Κάνετε κάτι; Αντιδράσατε με κάποιο τρόπο;

- Πλέον με αφήνει αδιάφορο. Εντελώς αδιάφορο. Και ήταν συνειδητή επιλογή να μείνω εδώ γιατί με εξυπηρετούσε.

Με ποιόν τρόπο αντιδράτε σε τέτοιου είδους περιστατικά;

- Λεκτική αντιπαράθεση. Μόνο. Και αυτό συνέβαινε στην αρχή. Με την πάροδο του χρόνου και βλέποντας, ότι και να κάνεις είναι άσκοπο, χάνεις ακόμα και τη διάθεση να υπερασπιστείς τον εαυτό σου και τα δικαιώματά σου.

Κάποια μείωση της απόδοσης από μεριά σας;

- Όχι, προσπαθώ να είμαι τυπικός, ώστε να μην βρει κάποιος πάτημα να μου πει κάτι.

Γενικά, ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που υπάρχει αυτή η αντιμετώπιση;

- Δεν υπολογίζουν τον εργαζόμενο, αυτόν ουσιαστικά που τους φέρνει τα λεφτά. Συν θα έλεγα κι ο νεοπλουτισμός και που θέλουν όλο και περισσότερα και περισσότερα. Και είναι άνθρωποι που θα πατήσουν επί πτωμάτων μέχρι να το καταφέρουν.

Εσείς πιστεύετε ότι οφείλετε κάτι στην εταιρεία;

- Όχι. Στην αρχή απλά τους ευχαριστούσα, μέσα μου, που μου έδωσαν την ευκαιρία και ανέβηκα πολύ γρήγορα. Αλλά από ένα σημείο και μετά θεωρώ ότι εκείνοι μου χρωστάνε, από την άποψη ότι δούλευα πάρα πολλές ώρες, τα έργα τους πήγαιναν καλά, τους έφερνα λεφτά και η ανταμοιβή μου δεν ήταν αυτή που θα άξιζα ή θα περίμενα. Και κρίνοντας βέβαια και από άλλες εταιρείες, αντίστοιχα, δηλαδή μηχανικούς της ίδιας τάξης με εμένα, που και αντιμετώπιση είχαν καλύτερη, αλλά και καλύτερες πληρωμές, απολαβές μάλλον, από την εταιρεία τους.

Όταν πρωτοξεκινήσατε οι προσδοκίες σας από την εταιρεία ήταν διαφορετικές;

- Ναι, τα έβλεπα λίγο πιο ρομαντικά τότε και έλεγα ότι μέσω της δουλειάς θα ανέβω, θα κάνω, θα ράνω, θα με προσέξουν. Κάτι το οποίο δεν ισχύει. Οπότε ναι, οι προσδοκίες μου τώρα που το λες ήταν πολύ διαφορετικές τότε.

Αυτό έχει να κάνει με τον τρόπο που σας αντιμετωπίζει η εταιρεία;

- Ναι, έβλεπα ότι η εταιρεία δεν υπολογίζει τίποτα, απλά θέλει με το χαμηλότερο δυνατό τίμημα να σε ξεζουμίσει, να σε ρουφήξει ουσιαστικά χωρίς να σου δώσει μια ηθική ή υλική ανταμοιβή. Οπότε από ένα σημείο και μετά κοιτάς απλά να είσαι τυπικός με αυτά και μόνο που σου αναθέτουν και το κάτι παραπάνω που θα μπορούσα να δώσω πλέον δεν θέλω να το δώσω.

Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας;

- Καθαρά τυπικές πλέον.

Πλέον αυτό σημαίνει ότι κάποτε ήταν αλλιώς τα πράγματα;

- Ναι, ήτανε πιο φιλικές, θα έλεγα, πιο ανοιχτές, μπορούσαμε να πούμε και μια κουβέντα παραπάνω. Αλλά πλέον είναι εντελώς τυπικές και περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα.

Αυτό συνέβη σιγά σιγά, με τον καιρό ή υπήρξε κάποιο περιστατικό που οδήγησε στην ρήξη μεταξύ σας;

- Όχι όχι, περιστατικό συγκεκριμένο δεν υπήρξε, θα έλεγα όταν ουσιαστικά εγώ συνειδητοποίησα ότι το μόνο που θέλουν είναι να σε χρησιμοποιήσουν και δεν έχεις περιθώριο εξέλιξης. Δεν τους ενδιαφέρει να έχεις περιθώριο εξέλιξης, που είναι χαζό γιατί ουσιαστικά εκείνοι θα το εισπράξουν.

Θεωρείτε ότι κάποια πράγματα έχουν αλλάξει λόγω της οικονομικής κρίσης ή είχαν αλλάξει από πιο πριν;

- Από πριν ήταν απλά πριν ήταν καμουφλαρισμένο. Η κρίση τους έβγαλε τον πραγματικό τους εαυτό. Είναι αυτό που έλεγα ότι πατάνε επί πτωμάτων.

_Συνέντευξη 3

Θέλω να μιλήσουμε για τις εργασιακές σχέσεις, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών δηλαδή και τα δικά σας και των εργοδοτών σας.

Αρχικά, πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη εταιρεία.

- 10 χρόνια.

Εργάζεστε 10 χρόνια και έχετε υπογράψει μια σύμβαση εργασίας.

που ορίζει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα και των δύο πλευρών.

Αλλά εκτός από αυτό υπάρχουν και άλλα δεδομένα, εκτός σύμβασης, που έχουν καθορίσει την σημερινή σας σχέση με την εταιρεία.

Κοίταξε, γενικά το

κλίμα τα τελευταία χρόνια έχει επιδεινωθεί πολύ σε αυτή τη σχέση.

Θυμάστε μήπως κάποιο περιστατικό που να είναι χαρακτηριστικό και να όρισε με κάποιο τρόπο αυτή την επιδείνωση που αναφέρατε;

- Κάποιο περιστατικό τώρα στο μυαλό μου δεν έρχεται κάποιο συγκεκριμένο να σου πω. Γενικά όμως υπάρχει μια συμπεριφορά από την εργοδοσία, που για εμένα ορισμένες φορές αγγίζει τα όρια του απαράδεκτου.

Δηλαδή; Τι εννοείτε;

- Για παράδειγμα, μου καθυστερούν την πληρωμή και όταν πάω να διεκδικήσω αυτά που μου χρωστάνε με αντιμετωπίζουν με ένα ύφος του τύπου «τι θες και εσύ τώρα, τι τα θες τα λεφτά» που είναι πραγματικά να σε βγάζει έξω από τα ρούχα σου.

Εσείς τι θεωρείτε ότι σας οφείλει η εταιρεία; Εκτός της εργασιακής σύμβασης.

- Κοίταξε, σε αυτή τη φάση έχουμε κάποια δεδουλευμένα, μιλάμε σε οικονομικό επίπεδο, τα οποία κυμαίνονται από... συγκεκριμένα σε εμένα είναι γύρω στους τεσσερισήμισι με πέντε μήνες.

Κάτι που να περιμένατε από την εταιρεία .

- Σε ποιο θεωρητικό επίπεδο και ανθρώπινο κάποια σχέση σεβασμού, αμφίδρομου σεβασμού, που από τη δικιά μας πλευρά πιστεύω ότι υπάρχει, ενώ από την άλλη πλευρά είναι ανύπαρκτος, όπως και η εκτίμηση της προσφοράς μας, ειδικά την τελευταία περίοδο. Αν και συνέβαινε πάντα, απλά όχι σε τόσο μεγάλο βαθμό.

Κάποιο περιστατικό που να έχει φανεί αυτό που λέτε;

- Σε καθημερινό επίπεδο, η συμπεριφορά η συγκεκριμένη είναι απαράδεκτη, οι απαιτήσεις είναι παράλογες από την πλευρά της εργοδοσίας (και ειδικά στην συγκεκριμένη περίοδο) και η κατάσταση με όλες αυτές τις οφειλές που υπάρχουν. Αυτό βασικά, αυτό.

Εσείς πως αντιδράτε σε αυτή την κατάσταση;

- Είναι λίγο εκρηκτικό το κλίμα, γενικά. Προσπαθείς να κάνεις υπομονή. Προσπαθείς σε ορισμένες περιπτώσεις να επισημάνεις και αυτές τις συμπεριφορές, αλλά δεν νομίζω να υπάρχει πραγματικά κατανόηση και να το καταλαβαίνουν. Και πλέον κάνεις υπομονή, προσπαθείς δηλαδή να κάνεις υπομονή, και κρατάς μια στρατηγική που νομίζεις ότι θα σε βοηθήσει σε αυτή την κατάσταση. Μπορεί βέβαια σε κάποιο σημείο να φτάσεις να εκραγείς. Ακόμα δεν έχω φτάσει σε αυτό το σημείο.

Άρα να υποθέσω ότι δεν πιστεύετε ότι εν καιρώ τα πράγματα θα βελτιωθούν;

- Όχι, δεν νομίζω. Και ειδικά έτσι όπως είναι η γενικότερη κατάσταση, δυστυχώς, μάλλον να χειροτερεύουν τα πράγματα βλέπω.

Έχετε ή είχατε κάποιες προσδοκίες που δεν ικανοποιήθηκαν;

- Προσδοκίες, βεβαίως. Και στο θέμα σχέσης εργοδότη εργαζόμενου, αλλά και ότι περίμενα ότι θα εκτιμηθεί πολύ περισσότερο η προσφορά μου. Όχι υποχρεωτικά σε οικονομικό επίπεδο, αλλά στη συμπεριφορά και σε κάποια δείγματα εκτίμησης, που δεν τα έχω δει στην καριέρα μου εδώ μέχρι τώρα.

Πως νιώθετε όταν συμβαίνει κάτι τέτοιο;

- Άσχημα. Πολύ άσχημα και σε κάνει να θεωρείς τη δουλειά σου δουλειά ουσιαστικά.

Από μέρος σας, υπήρξε ίσως κάποια μείωση της απόδοσης σας ως αντίδραση;

- Ηθελημένα όχι, δεν την έχω μειώσει ηθελημένα, αλλά αναγκαστικά όταν έχω μάθει να δουλεύω και να έχω όρεξη για δουλειά, την όρεξη αυτή μου την έχουνε κόψει και σίγουρα ίσως να φαίνεται στην απόδοση μου, αν και κάνω προσπάθειες να μην φανεί.

Εσείς θεωρείτε ότι οφείλετε κάποια πράγματα στην εταιρεία;

- Οφείλω σίγουρα το ότι απέκτησα κάποια εμπειρία μέσα από αυτά τα δέκα χρόνια της δουλειάς μου, η οποία είναι σημαντική. Και υπήρχαν και περίοδοι που πραγματικά μου άρεσε η δουλειά μου. Αλλά σου λέω, πιστεύω πως είναι μια αμφίδρομη σχέση και αν

υπήρχε και αυτή η εκτίμηση και η αναγνώριση της προσφοράς σίγουρα θα ήμουν πολύ πιο ευχαριστημένος.

Αρά, εσείς θεωρείτε ότι έχετε τηρήσει ότι ήταν να τηρήσετε απέναντι στον οργανισμό.

- Πιστεύω το κατά δύναμη ναί. Σίγουρα όλοι κάνουμε λάθη στη δουλειά μας και ή έχουμε κάποια πράγματα να βελτιώσουμε. Και ακριβώς επειδή αυτά τα πράγματα για να τα βελτιώσω θέλω να υπάρχει μια εκτίμηση και ένας αλληλοσεβασμός,... το τελευταίο διάστημα αυτό είναι ανύπαρκτο.

Όταν πρωτοξεκινήσατε ποιες ήταν οι προσδοκίες σας;

- Αρχικά ήταν μια κάποια εξέλιξη, γιατί ουσιαστικά ήταν και η δεύτερη δουλειά μου και η πρώτη έτσι σε πιο μεγάλη εταιρεία, παλιά δούλευα σε ένα ιδιωτικό γραφείο. Σίγουρα λοιπόν ήθελα να αποκτήσω μια εμπειρία σε έργα, εργοταξιακά, και αυτήν μπορώ να πω ότι την απέκτησα. Είναι στα θετικά του διαστήματος αυτού που απασχολούμε. Από εκεί και πέρα, σε κάποιο σημείο θεωρείς ότι μένεις στάσιμος σε ορισμένα πράγματα και ότι δεν υπήρχε διάθεση, από μεριάς εταιρείας, να εξελιχθείς πάνω από ένα ορισμένο επίπεδο και αυτό είναι στα πλην ίσως και στην απόδοση γενικά της εταιρείας. Το ότι δεν εκμεταλλευτική το προσωπικό, τώρα σου μιλάω προσωπικά, και τις δυνατότητες του όσο θα μπορούσε.

Όσο περνάει ο καιρός και με βάση την δική σας απόδοση, θεωρείτε ότι η εταιρεία σας χρωστάει περισσότερα πράγματα από ότι παλαιότερα, σε προσωπικό επίπεδο;

- Δεν μπορώ να πω... δεν το θέτω έτσι, «τι μου χρωστάει;». Απλά θεωρώ ότι θα μπορούσαν να έχουν εξελιχθεί περισσότερο, εάν είχαν ποτέ κάποιες ευκαιρίες και δεν είχαν κάποια συγκεκριμένα κολλήματα, όπως ότι φτάνεις μέχρι ένα συγκεκριμένο επίπεδο και από εκεί και πέρα δεν θέλουμε να προχωρήσεις πιο πολύ.

Για πιο λόγο πιστεύετε ότι το κάνουν αυτό;

- Ίσως επειδή είναι πολύ συγκεντρωτικοί σε ορισμένα πράγματα και δεν θέλουν να σου δώσουν κάποιες δυνατότητες εξέλιξης πάνω από αυτό που θεωρούν αυτοί ότι είναι απαραίτητο για αυτούς. Και σίγουρα αυτό είναι σφάλμα γιατί εξελίσσοντας το προσωπικό, πάει μπροστά και η εταιρεία.

Πως θα περιγράφατε τη σχέση σας με την εταιρεία;

- Έχει περάσει πολλές διακυμάνσεις. Ήταν από καλή,... βασικά το τελευταίο διάστημα είναι πολύ δύσκολα τα πράγματα. Δεν έχουμε καμία επαφή και ειδικά το τελευταίο διάστημα έχουν κοπεί όλες οι γέφυρες που μπορούσαν να υπάρχουν σε κάποιες, έτσι, πιο προσωπικές επαφές. Δεν υπάρχουν προσωπικές σχέσεις και βασικά εγώ, δεν έχω διάθεση να ασχοληθώ, ώστε να κρατήσω αυτές τις σχέσεις και μεταξύ μας, δεν υπάρχει και κανένας λόγος.

