

Η **έλλειψη σεβασμού** στον εργασιακό χώρο συμβάλλει στην μη θετική συμπεριφορά των εργαζομένων με αντίκτυπο την αρνητική επαγγελματική τους απόδοση και παραγωγικότητα και κατά συνέπεια στην μείωση της ανταγωνιστικότητας της εταιρείας στην αγορά εργασίας.

Το μη θετικό εργασιακό περιβάλλον και οι επιπτώσεις του

Τις τελευταίες δεκαετίες όλο και περισσότερο μελετάται η συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις, καθώς έχει πλέον παγιωθεί η άποψη, ότι η επιτυχία μιας εταιρείας εξαρτάται σε μεγάλο ποσοστό από το ανθρώπινο δυναμικό της και κατά συνέπεια, αυτό είναι και ένα από τα σημαντικότερα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, που διαθέτει, έναντι των υπολοίπων επιχειρήσεων.

Αν το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι θετικό για τους/ις εργαζομένους/ες μιας εταιρείας, τότε αυτό έχει ως αποτέλεσμα την χαμηλή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων της, την **έλλειψη δέσμευσης των εργαζομένων** προς τους στόχους της, την μείωση ομαδικού πνεύματος και συνεργασίας, την μείωση της δημιουργικότητας και της προσφοράς σε αυτήν και τέλος την αποχώρηση ικανών και άξιων υπαλλήλων.

Σύμφωνα με έρευνες, το 75% των εργαζομένων παραιτείται από την εργασία του λόγω «κακών» διευθυντών/τριών ή τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ το 36% των ελληνικών εταιρειών αντιμετωπίζει πρόβλημα εύρεσης και πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού με τις δεξιότητες και τις ικανότητες, που επιθυμεί. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό, ότι η απώλεια ενός/μιας ικανού/ής εργαζομένου/ης, δεν συνεπάγεται την άμεση κι εύκολη αντικατάσταση του/της, παρά το γεγονός, ότι υπάρχει 17% ανεργία στην χώρα μας.

Αυτό οξύνει την σημασία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος σε μια εταιρεία. Η δημιουργία ενός αρνητικού και τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να προκληθεί από πολλούς παράγοντες, ωστόσο ένας, που έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια είναι η έλλειψη σεβασμού, που ενυπάρχει σε μια εταιρεία, είτε είναι από τα ανώτερα στα κατώτερα στελέχη είτε είναι μεταξύ εργαζομένων της ίδιας εργασιακής κλίμακας.

Τι είναι ο σεβασμός

Σύμφωνα με το λεξικό του Γ. Μπαμπινιώτη σεβασμός είναι:

- Η εκτίμηση, που αισθάνεται κάποιος για τον άλλον,
- Η φροντίδα για κάτι, έτσι ώστε να διατηρεί το κύρος του και
- Ο τρόπος συμπεριφοράς, που φανερώνει αναγνώριση της αξίας του άλλου.

Υπό αυτό το πρίσμα, θα μπορούσε να ειπωθεί, ότι δεν είναι σεβασμός το να σε επιπλήττει ο/η ανώτερος/η σου για λάθη και ανεπάρκειες, που δεν έχεις κάνει, το να ξεσπάνε τα προσωπικά ή επαγγελματικά νεύρα τους πάνω σου, το να σε υποχρεώνουν είτε με έμμεσο είτε με άμεσο τρόπο, να κάνεις **διπλάσια ή τριπλάσια δουλειά** από αυτήν, που σου αναλογεί, επειδή οι συνάδελφοι/ισες σου δεν την κάνουν, το να σου ζητάνε συστηματικά να κάνεις "προσωπικές εξυπηρετήσεις", το να σου επιρρίπτουν ευθύνες, οι οποίες δεν σου αναλογούν ή το να σου ασκούν **συναισθηματικό εκβιασμό** του τύπου "αν σου αρέσει, αν δεν σου αρέσει φύγε".

Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε, ότι σεβασμός είναι να αποδίδονται τα εύσημα στον/ην εργαζόμενο/η για την καλή δουλειά του/ης, η **δίκαιη και ίση μεταχείριση** των εργαζομένων, η τήρηση των εργασιακών συμφωνηθέντων, η υποστήριξη σε ένα προσωπικό/επαγγελματικό πρόβλημα του/της υπαλλήλου.

Νομίζω, ότι όλοι/ες θα συμφωνήσουμε, ότι σε εργασιακό επίπεδο η τρίτη ερμηνεία του Γ. Μπαμπινιώτη είναι η πιο ουσιαστική. "Ο τρόπος συμπεριφοράς, που φανερώνει αναγνώριση της αξίας του άλλου". Κι όταν λέμε "άλλος" δεν εννοούμε τον/την εργαζόμενο/η αλλά τον άνθρωπο. Διότι, όπως εύστοχα αναφέρει και ο ειδικός του μάντζιμεντ **Peter Drucker** «δεν είναι μόνο εργαζόμενοι, είναι και άνθρωποι», κάτι που σε πολλές περιπτώσεις παραγνωρίζεται.

Η επίτευξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου υφίσταται ο σεβασμός των εργαζομένων, δεν είναι όνειρο θερινής νυκτός αλλά επιλογή της εταιρείας και του ανθρώπινου δυναμικού της.

Δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον που επικρατεί ο σεβασμός

Από την μεριά της ανώτατης διοίκησης, τα ανώτερα στελέχη της θα πρέπει να λαμβάνουν την ευθύνη της πρόσληψης των ατόμων, όπου ενστερνίζονται την ίδια φιλοσοφία και κουλτούρα με την επιχείρηση αλλά και την απομάκρυνση των υπαλλήλων, αυτών που δεν την αποδέχονται σύμφωνα με τις πράξεις τους, να αποτελούν **πρότυπο συμπεριφοράς** προς τους/ις άλλους/ες εργαζόμενους/ες, να είναι ειλικρινείς και ευθείς προς τους/τις υπαλλήλους τους, έτσι ώστε να αποφεύγονται παρερμηνείες, να μην κάνουν διακρίσεις ανάμεσα στους/ις εργαζομένους/ες, να αναλαμβάνουν την ευθύνη των λαθών τους, να αναγνωρίζουν την προσπάθεια των εργαζομένων τους και τέλος να τους/τις στηρίζουν, όταν προκύπτει ένα εργασιακό ή προσωπικό πρόβλημα.

Από την πλευρά των εργαζομένων, χρειάζεται να είναι ειλικρινείς για να έχουν μια ορθή κι αποτελεσματική επικοινωνία με τους/ις συναδέλφους/ισες τους, να είναι επιεικείς με την συμπεριφορά των άλλων, να είναι ευγενικοί, θετικοί, ομαδικοί, εξυπηρετικοί, ταπεινοί και εχέμυθοι, να μην εμπλέκονται σε κουτσομπολιά, να μην αποδέχονται, ούτε και να διαδίδουν συκοφαντίες κι ανακρίβειες για κάποιον/α συνάδελφό/ισα τους.

Εν κατακλείδι, ο σεβασμός σε έναν οργανισμό καλλιεργείται αφενός σε κάθετο κι αφετέρου σε οριζόντιο επίπεδο και είναι τόσο ατομική όσο και συλλογική προσπάθεια όλων των εργαζομένων. Ανεξαρτήτως εργασιακής ιεραρχίας, όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες χρειάζεται να θυμούνται, ότι **ο σεβασμός κερδίζεται και κυρίως εμπνέεται από την συμπεριφορά μας**, δεν απαιτείται.

Ωστόσο, την μεγαλύτερη ευθύνη την έχει η ηγεσία μιας εταιρείας, καθώς αυτή είναι υπεύθυνη για την πρόσληψη του ανθρώπινου δυναμικού και την διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος του οργανισμού.

Αν μια εταιρεία καταφέρει να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου θα επικρατεί ο σεβασμός μεταξύ των εργαζομένων τόσο από τα ανώτερα στα κατώτερα στελέχη, όσο και μεταξύ των εργαζομένων ίδιας ιεραρχικής θέσης, τότε τα οφέλη της θα είναι πάρα πολλά σε ανθρώπινο, εργασιακό αλλά και οικονομικό επίπεδο, καθώς θα υπάρχει ένα ευχάριστο κλίμα ανάμεσα στους/ις εργαζόμενους/ες κι απόρροια αυτού θα είναι η **υψηλή εργασιακή επίδοση**, η ομαδικότητα, η δημιουργικότητα, η συγκέντρωση στην επίτευξη των στόχων, η απροθυμία των εργαζομένων να μεταβούν σε κάποιον άλλον οργανισμό, η προσέλκυση ταλέντων και η καλή φήμη της επιχείρησης στην αγορά εργασίας.