

1^η ατομική εργασία

Η σταδιοδρομία στον ελληνικό δημόσιο τομέα Εξετάζοντας το μοντέλο του καλειδοσκοπίου

Οι ερευνητές στηριζόμενοι στο μοντέλο σταδιοδρομίας που ονομάζεται καλειδοσκόπιο ερευνούν τις αντιλήψεις για τη σταδιοδρομία των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με το μοντέλο οι συμπεριφορές καριέρας βασίζονται και καθοδηγούνται από τρεις ανάγκες την αυθεντικότητα, την ισορροπία και την προκλητικότητα.

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσουν το μοντέλο σε ένα διαφορετικό εθνικό πολιτισμικό και εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με αυτό στο οποίο αρχικά το μοντέλο δημιουργήθηκε.

Έτσι, επιχειρούν να διερευνήσουν πώς το συγκεκριμένο αυτό μοντέλο, που δημιουργήθηκε στην Αμερική, γίνεται αντιληπτό στην Ευρώπη. Προηγούμενες έρευνες διεξήχθησαν κυρίως σε αγγλοσαξονικό περιβάλλον, οπότε οι ερευνητές ενδιαφέρονται να δουν πώς το μοντέλο αυτό εφαρμόζεται σε ένα τελείως διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Συγκεκριμένα επιλέγουν η έρευνά τους να διεξαχθεί στην Ελλάδα, μία χώρα που η εργασιακή της κουλτούρα είναι περισσότερο συλλογική σε αντίθεση με την αμερικανική που είναι ατομικιστική. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα θα διεξαχθεί σε εργαζόμενους στον ελληνικό δημόσιο τομέα γιατί:

1. Αποτελεί το μεγαλύτερο εργοδότη στη Χώρα
2. Είναι ο πιο επιθυμητός χώρος εργασίας και
3. Αποτελεί ένα μοναδικό πλαίσιο λόγω της κλειστής οργανωσιακής δομής του, που επηρεάζει τις ευκαιρίες καριέρας και διαμορφώνει μονοπάτια καριέρας.

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα που πρέπει λοιπόν να απαντηθεί είναι “ Πώς και με ποιους τρόπους οι εργαζόμενοι στον ελληνικό δημόσιο τομέα εκλαμβάνουν την αυθεντικότητα, την ισορροπία και την προκλητικότητα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία; ”

Επιμέρους ερωτήματα που προέκυψαν είναι:

- Κατά πόσο το Α μοτίβο (προκλητικότητα - αυθεντικότητα - ισορροπία - τυπικό κυρίως τους άντρες) ή το Β μοτίβο (προκλητικότητα - ισορροπία - αυθεντικότητα- τυπικό κυρίως τις γυναίκες) ισχύει στο νέο υπό μελέτη πλαίσιο;
- Εκτός την αυθεντικότητα, ισορροπία και προκλητικότητα μπορεί να προστεθεί και μία τέταρτη διάσταση στο συγκεκριμένο μοντέλο, αυτή της ασφάλειας;
- Η εστίαση σε δημοσίους υπαλλήλους των οποίων η σταδιοδρομία λαμβάνει χώρα σε ένα κλειστό ιεραρχικό σύστημα ,το οποίο συνήθως παραβλέπεται στην έρευνα της ασύνορης σταδιοδρομίας, μπορεί να αναπτύξει ουσιαστικά μία θεωρία σταδιοδρομίας;

Επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα, γιατί οι ερευνητές ήθελαν να κάνουν μία σε βάθος ανάλυση των αντιλήψεων σταδιοδρομίας, όπως διαμορφώνονται σε συνάρτηση με το κοινωνικό πλαίσιο και συγκεκριμένα σε μία περίοδο που έχει βαθύτατα επηρεαστεί τόσο από την οικονομική κρίση όσο και από την πανδημία του Covid 19.

Η ποιοτική έρευνα εξετάζει τις αντιλήψεις σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα αναφορικά με την κατανόηση των αλλαγών σύμφωνα με το KCM. Χρονικά τοποθετείται από το Νοέμβριο του 2014 έως τον Ιούλιο του 2015, όταν διεξήχθησαν συνεντεύξεις 33 εργαζομένων από τους δύο μεγαλύτερους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα. Ο μέσος όρος διάρκειας των συνεντεύξεων ήταν 46'. Το δείγμα αποτελείται από 23 γυναίκες και 10 άντρες με μέση ηλικία 44 ετών και μέση εργασιακή εμπειρία 17 ετών. Οι συνεντεύξεις ήταν ημιδομημένες. Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το πώς αντιλαμβάνονται την ισορροπία προσωπικής- εργασιακής ζωής, την σημασία της εργασίας για αυτούς και τι σημαίνει πρόκληση στην εργασία για αυτούς.

Χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός παραγωγικής και επαγωγικής μεθόδου.

Ερευνήθηκαν οι τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου ως εξής:

1. Αυθεντικότητα
 - Νόημα εκτός εργασίας (συμβιβασμός, δεν βρίσκω νόημα στη δουλειά, παραίτηση από το όνειρο, νόημα στις σχέσεις και στην οικογένεια)
 - Αξίες (βρίσκω νόημα στο να βοηθάω τους άλλους στο να προσφέρω βρίσκω νόημα στο να δουλεύω καλά με ακεραιότητα και ήθος συμβάλλουν στην κοινωνία είμαι παραγωγικός και ανεξάρτητος)
 - Εκπλήρωση (μου αρέσουν τα καθήκοντά μου η δουλειά ταιριάζει την προσωπικότητα και τις ικανότητές μου περιμένω μέσα από τη δουλειά να πετύχω την αυτοεκπλήρωση)
2. Ισορροπία
 - Ηρεμία (ο δημόσιος τομέας είναι λιγότερο αγχωτικός από ότι ο ιδιωτικός, λόγος που επέλεξα τον δημόσιο τομέα είναι η ηρεμία που υπάρχει εκεί)
 - διάκριση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (είμαι ήρεμος στο σπίτι, δεν παίρνω δουλειά στο σπίτι)
 - ελεύθερος χρόνος (σταθερές ώρες εργασίας αρκετός χρόνος για να περνάω με την οικογένεια ή για να κάνω οικογένεια)
3. Προκλητικότητα
 - Απομάκρυνση- παραίτηση από την ιδέα (ιδανικά θα ήθελα ανάπτυξη αλλά δεν την βρίσκω στη δουλειά, δεν με ενδιαφέρει πια η πρόκληση απλά να κάνω τη δουλειά μου)
 - Απαξίωση (η προκλητικότητα δεν είναι επιθυμητή, η ευκολία είναι καλύτερη, η δουλειά είναι βαρετή, υπάρχει πολύ ρουτίνα, δεν υπάρχει εκπαίδευση και κατάρτιση από τον οργανισμό)

Τα ευρήματα της έρευνας υποστηρίζουν την αρχική ιδέα ότι οι αντιλήψεις σταδιοδρομίας είναι κοινωνικές κατασκευές και εξαρτώμενες από το πλαίσιο στο οποίο διαμορφώνεται.

Αναφορικά με την ανάγκη της αυθεντικότητας, η ενδοομαδική συλλογική κουλτούρα επηρεάζει. Έτσι οι άνθρωποι όταν δεν βρίσκουν νόημα στη δουλειά τους αναζητούν νόημα στις σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους κάτι που αποτελεί μία κυρίαρχη διάσταση της εθνικής κουλτούρας τους. Άλλες αξίες που γεμίζουν τους ανθρώπους είναι κοινωνικές ειδικά το να βοηθούν τους άλλους, να εργάζονται καλά,

να είναι παραγωγικά μέλη της κοινωνίας. Τα ευρήματα αυτά είναι συνεπή με την προηγούμενη γνώση που έχουμε για τους παρακινητικούς παράγοντες στον δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με την ανάγκη για ισορροπία, βλέπουμε ότι αποτελεί την κυρίαρχη ανάγκη και βασικό λόγο επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας. Δεν επιβεβαιώνεται από ούτε το μοτίβο Α ούτε το μοτίβο Β, αφού η ισορροπία αποτελεί την πρωταρχική τους ανάγκη.

Αναφορικά με την ανάγκη της προκλητικότητας, βλέπουμε ότι είτε η ανάγκη αυτή δεν υφίσταται καθόλου είτε ακόμα και αν υπήρχε με την πάροδο των ετών οι εργαζόμενοι συνειδητοποίησαν ότι αποτελεί ανέφικτο στόχο. Επιπλέον οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι υπάρχει έλλειψη δικαιοσύνης και αξιοκρατίας στην επαγγελματική εξέλιξη λόγω πρωτίστως πελατειακών σχέσεων. Συχνά η προκλητικότητα θεωρείται ανεπιθύμητη, παράγοντας άγχους και συσχετίζεται με την ανάγκη αύξησης της απόδοσης σε συνθήκες οικονομικών περικοπών.

Η έρευνα ανέδειξε και μία τέταρτη διάσταση την επιθυμία για ασφάλεια και σταθερότητα. Η ανάγκη αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα της γενικότερης ιδέας για εργασιακή ασφάλεια, όπως περνάει από γενιά σε γενιά και της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Παρόλο που προϋπήρχε ως ανάγκη, την περίοδο της κρίσης επιβεβαιώθηκε ως βασικό στοιχείο της επαγγελματικής επιλογής, αφού στον δημόσιο τομέα η ασφάλεια παρά τις όποιες αρνητικές αλλαγές είναι υψηλότερη σε σύγκριση με τον ιδιωτικό. Έτσι η εν λόγω έρευνα προσθέτει μία νέα διάσταση στο KCM μοντέλο, αυτή της ασφάλειας.

Η πρακτική συνεισφορά της έρευνας είναι επίσης σημαντική. Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι το να δοθεί στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα νόημα και δυνατότητα αυτοδιαχείρισης θα αυξήσει την αυθεντικότητα, θα βελτιώσει την αποτελεσματικότητά τους και θα έχει θετικό αντίκτυπο στη συμπεριφορά τους. Η ικανοποίηση των τεσσάρων αυτών αναγκών μπορεί να έχει μία υψηλή πρακτική αξία τόσο σε εποχές σταθερότητας όσο και σε εποχές κρίσης.

Καθώς η έρευνα διεξήχθη στο στενό πλαίσιο του ελληνικού δημοσίου τομέα τα αποτελέσματα της είναι δύσκολο να γενικευτούν. Η έρευνα θα πρέπει να επεκταθεί και σε άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς τομείς σε άλλες χώρες με διαφορετικές οικονομικές συνθήκες και κουλτούρες.