



Co-funded by
the European Union

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΗΘΟΣ

ΘΕΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΗΘΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Πίνακας Περιεχομένων

01

Εισαγωγή

02

Η ενότητα σε σχέση με
επαγγελματικό περιβάλλον

03

Επιπτώσεις που διακρίνονται
μέσω των έμφυλων στερεοτύπων

04

Καλές πρακτικές και συμβουλές

05

Συμπεράσματα

1. Εισαγωγή



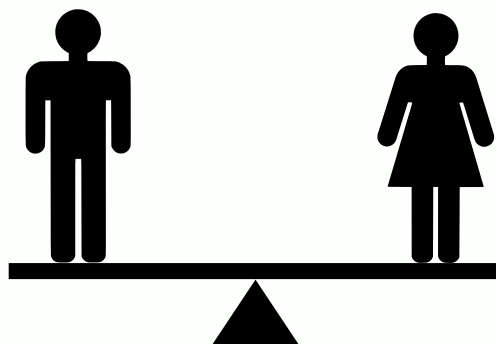
Ως εργασιακό ήθος ορίζεται ένα σύνολο δεξιοτήτων που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται στον εργασιακό χώρο και να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τις σχέσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς μεταξύ συναδέλφων, αλλά και εκείνες μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων ή του εργοδότη και άλλων μελών του χώρου εργασίας.

Το εργασιακό ήθος συχνά συγκρίνεται με τον επαγγελματισμό ενός εργαζομένου, καθώς ένας καλός επαγγελματίας τηρεί τους κανόνες του εργασιακού ήθους όσο το δυνατόν περισσότερο. Τα οφέλη από την τήρηση αυτών των κανόνων επεκτείνονται στους εργαζόμενους, τους διευθυντές και τους εργοδότες.

Μπορούν να συμβάλουν στη διατήρηση ενός συνεργατικού περιβάλλοντος στο χώρο εργασίας. **Το ισχυρό εργασιακό ήθος** απαιτεί συχνά την επίδειξη επαγγελματισμού προς τους ηγέτες και τους συναδέλφους. Όσο μεγαλύτερη είναι η επικράτηση αυτής της συμπεριφοράς, τόσο πιο αξιосέβαστος θα φαίνεται και θα λειτουργεί ο χώρος εργασίας σας.

Επιπλέον, ένα ισχυρό εργασιακό ήθος έχει ως αποτέλεσμα την **αύξηση της παραγωγικότητας** των εργαζομένων. Στο χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι σέβονται τους ρόλους τους, προσπαθούν για βελτιωμένα αποτελέσματα και ξεπερνούν τη δική τους θέληση. Δηλαδή, νοιάζονται βαθιά για τα αποτελέσματα και τις συνέπειες της εργασίας τους.

Η ανάληψη ευθύνης είναι ένα άλλο παράδειγμα καλού εργασιακού ήθους. Οι εργαζόμενοι σέβονται την εργασία και τις ευθύνες τους και είναι υπεύθυνοι για τις πράξεις και τα λάθη τους. Προφανώς, όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες σχετίζονται επίσης με τον σεβασμό του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων και την **επίτευξη ισοτιμίας μεταξύ του εργασιακού και του προσωπικού χρόνου**.



2. Η ενότητα σε σχέση με επαγγελματικό περιβάλλον



Ιστορικά, το φύλο ήταν ένας από τους πιο διαδεδομένους λόγους αποκλεισμού. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες και τα κορίτσια υφίστανται ποικίλες μορφές βίας και διακρίσεων με βάση το φύλο τους. Οι διακρίσεις λόγω φύλου εις βάρος των γυναικών επιδεινώνονται από την κοινωνικοοικονομική, φυλετική και εθνοτική περιθωριοποίηση που βιώνουν πολλές γυναίκες. Ο σεβασμός προς τους συναδέλφους, ανεξάρτητα από το φύλο, την εμφάνιση, τη φυλή ή την ηλικία τους, είναι ένα από τα πιο βασικά στοιχεία του Εργασιακού Ήθους.

Τα στοιχεία και τα αποτελέσματα του θετικού εργασιακού ήθους που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- **Στάση:** Επιδεικνύει θετική στάση, αποπνέει αυτοπεποίθηση και έχει γνήσιες φιλοδοξίες για τον εαυτό του.
- **Χαρακτήρας:** Παρουσιάζει πίστη, ειλικρίνεια, αξιοπιστία, αξιοπιστία, πρωτοβουλία και αυτοέλεγχο.
- **Επικοινωνία:** Επιδεικνύει κατάλληλες δεξιότητες λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας και ακούει ενεργά.
- **Συνεργασία:** Επιδεικνύει ηγετική ικανότητα, χειρίζεται κατάλληλα την κριτική, τις συγκρούσεις και το άγχος, διατηρεί κατάλληλες σχέσεις με τους συναδέλφους του και τηρεί την ιεραρχία.
- **Οργανωτικές Δεξιότητες:** Εκδηλώνει ικανότητες διαχείρισης, καθορισμού προτεραιοτήτων και προσαρμογής στις αλλαγές.
- **Παραγωγικότητα:** Ακολουθεί τις διαδικασίες ασφαλείας, εξοικονομεί πόρους και τηρεί τις οδηγίες.
- **Σεβασμός:** Επιδεικνύει κατανόηση και ανοχή στη διαφορετικότητα.
- **Ομαδική εργασία:** Σέβεται τα δικαιώματα των άλλων, είναι ομαδικός παίκτης, είναι εξυπηρετικός, έχει αυτοπεποίθηση, επιδεικνύει στάση εξυπηρέτησης πελατών και δεσμεύεται για συνεχή μάθηση.



3. Επιπτώσεις που διακρίνονται μέσω των έμφυλων στερεοτύπων

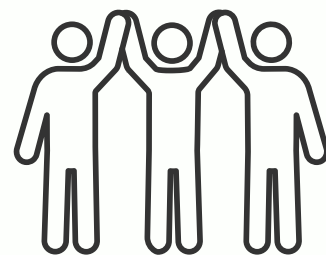


Το δεοντολογικό περιβάλλον είναι ένας από τους πρωταρχικούς προσδιοριστικούς παράγοντες των ενδοοργανωσιακών σχέσεων και των στάσεων των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, έχει σημαντικό αντίκτυπο στα οργανωσιακά αποτελέσματα (όπως οι οικονομικές επιδόσεις). Σύμφωνα με τον Meral (2008), υπάρχουν εννέα τύποι ηθικού κλίματος που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων: το προσωπικό συμφέρον, το κέρδος της εταιρείας, η αποτελεσματικότητα, η φιλία, το συμφέρον της ομάδας, η κοινωνική ευθύνη, η προσωπική ηθική, οι κανόνες και οι διαδικασίες της εταιρείας και, τέλος, οι νόμοι και οι επαγγελματικοί κώδικες.

Οι συνθήκες αυτές καθορίζουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η ευχαρίστηση ή η θετική συναισθηματική κατάσταση που βιώνει κάποιος ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της συνολικής εργασιακής του εμπειρίας. Η ικανοποίηση, η οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ποσοστό των θετικών ηθικών στοιχείων στον εργασιακό χώρο, συνδέεται με κρίσιμους παράγοντες οργανωσιακής συμπεριφοράς, όπως η τάση για αποχώρηση, η πρόθεση για αποχώρηση, η απουσία και η απόδοση. Τα μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία έχουν τα αντίθετα αποτελέσματα.

Όταν αυτό συσχετίζεται με την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο και τις ίσες ευκαιρίες, οι γυναίκες που εκτιμώνται εξίσου με τους άνδρες βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους και κατά συνέπεια είναι λιγότερο πιθανό να αλλάξουν καριέρα, να πάρουν περισσότερες άδειες, να αποδώσουν λιγότερο και να έχουν γενικά θετική στάση.

Το θετικό εργασιακό ήθος μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις. Τα θετικά αποτελέσματα και τα υψηλότερα ποσοστά επιτυχίας μπορούν να προκύψουν από την αντίληψη του σεβασμού και της αναγνώρισης ενός εργαζομένου.



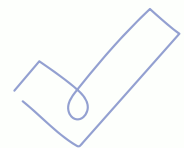
4. Καλές πρακτικές και συμβουλές



Μερικές φορές το εργασιακό ήθος ενός εργαζομένου είναι έμφυτο και ενδεικτικό του χαρακτήρα του. Μερικές φορές, ωστόσο, ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόσει συγκεκριμένες στρατηγικές και να παρέχει καθοδήγηση προκειμένου να εμψυχήσει ηθικές εργασιακές αξίες στους υπαλλήλους του.

Ακολουθούν μερικά βήματα που μπορούν να βοηθήσουν στην καλλιέργεια ενός ισχυρού εργασιακού ήθους:

- Δημιουργήστε **μια ομάδα ψυχολογικής και συναισθηματικής υποστήριξης** αποτελούμενη από ειδικούς στους οποίους μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι όταν νιώθουν την ανάγκη. Η συναισθηματική υποστήριξη στην εργασία μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να μοιραστούν τις σκέψεις και τις απόψεις τους, να τους εμπνεύσει να εκφραστούν και να προωθήσει τη συνολική τους ευημερία.
- Θα πρέπει να διενεργούνται συχνά **τεστ αξιολόγησης και αποτίμησης** προκειμένου να καταγράφεται το ποσοστό των θετικών και αρνητικών εργασιακών ηθών σε έναν εργασιακό χώρο, ιδίως όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Τα συχνά τεστ αξιολόγησης μπορούν να βοηθήσουν στην παρακολούθηση του επιπέδου του θετικού εργασιακού ήθους, της εργασιακής ικανοποίησης και στην επίτευξη των καλύτερων δυνατών αποτελεσμάτων.
- Δημιουργήστε **προγράμματα κατάρτισης και καθοδήγησης** με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Η συνεχής εκπαίδευση είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την εμπέδωση αξιών, ιδεών και πεποιθήσεων.
- Δημιουργήστε **ένα επαγγελματικό περιβάλλον όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπτύξουν ηθική συμπεριφορά**. Είναι σημαντικό να καλλιεργηθεί ένα εργασιακό κλίμα όπου όλοι οι εργαζόμενοι είναι αποδοτικοί, αποτελεσματικοί, αισθάνονται εξίσου υπεύθυνοι για κάθε επιτυχία ή αποτυχία, έχουν την ελευθερία να δείχνουν το πραγματικό τους πρόσωπο χωρίς κριτική και έχουν ίσες ευκαιρίες.
- Δώστε **το θετικό παράδειγμα**. Οι εργαζόμενοι ακολουθούν το παράδειγμα των προϊσταμένων τους- ως εκ τούτου, είναι σημαντικό τα άτομα να δίνουν το σωστό παράδειγμα, να διαδίδουν θετικό εργασιακό ήθος, σεβασμό και ίσες ευκαιρίες μεταξύ όλων των εργαζομένων.



5. Συμπεράσματα

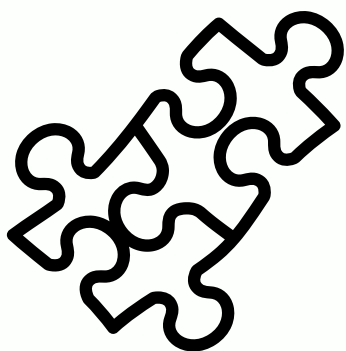


Το εργασιακό ήθος είναι ένα σύνολο δεξιοτήτων που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται και να αλληλεπιδρούν στον εργασιακό χώρο. Αυτό περιλαμβάνει τις σχέσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων ή του εργοδότη και άλλων μελών του χώρου εργασίας.

Είναι σημαντικό να **βρεθούν νέοι και καινοτόμοι τρόποι για την υποστήριξη των γυναικών εργαζομένων** μέσω της ενδυνάμωσης της επιχειρηματικής ηθικής τους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συναισθηματικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας, των εκπαιδεύσεων και της συνεχούς επιμόρφωσης, των θετικών παραδειγμάτων και των προτύπων.

Η δημιουργία, η ανακοίνωση και η προώθηση ενός ευνοϊκού ηθικού κλίματος φαίνεται να αποτελεί αναγκαιότητα για τους οργανισμούς που επιδιώκουν να **αυξήσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων** και να αποκομίσουν διοικητικά και οικονομικά οφέλη. Προκειμένου να καλλιεργήσουν την ικανοποίηση από την εργασία, οι ηγέτες πρέπει πρώτα να δημιουργήσουν και να προωθήσουν στόχους και κανόνες σε επίπεδο οργανισμού που να τηρούν τα νομικά και επαγγελματικά πρότυπα (επαγγελματισμός).

Η δημιουργία συνείδησης **ομαδικού ενδιαφέροντος** (φροντίδα εντός του οργανισμού) και κοινωνικής ευθύνης (φροντίδα πέραν του οργανισμού) μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και η ταυτόχρονη επιβολή κυρώσεων και αποδυνάμωση του ηθικού κλίματος τύπου ιδιοτέλειας (εργαλειακό), φαίνεται να είναι αποτελεσματικοί μηχανισμοί για την **αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης**.



Παραπομπές



- Available at: <https://www.personio.com/hr-lexicon/work-ethic/> [Πρόσβαση 10 July 2023].
- Buttner, E. H., 2001. Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*, pp. 253-269.
- Meral elçi, L. A., 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, pp. 297-311.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντισταθμίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Συγγραφείς

© Μάιος 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Η παρούσα δημοσίευση πραγματοποιήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Χαρακτηρισμός, μοιραστείτε με τον ίδιο όρο



Μπορείτε να:

Μοιραστείτε — αντιγράψετε και αναδιανέμετε το υλικό με κάθε μέσο και τρόπο για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Προσαρμόστε — αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο υλικό για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Ο αδειοδότης δεν μπορεί να ανακαλέσει αυτές τις ελευθερίες όσο εσείς ακολουθείτε τους όρους της άδειας.

Υπό τους ακόλουθους όρους:

Αναφορά Δημιουργού — Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό >, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές >. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.

Παρόμοια Διανομή — Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο υλικό, πρέπει να δινείτε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια όπως και το πρωτότυπο.

Δεν υπάρχουν πρόσθετοι περιορισμοί — Δε μπορείτε να εφαρμόσετε νομικούς όρους ή τεχνολογικά μέτρα που να περιορίζουν νομικά τους άλλους από το να κάνουν ο,τιδήποτε επιτρέπει η άδεια.