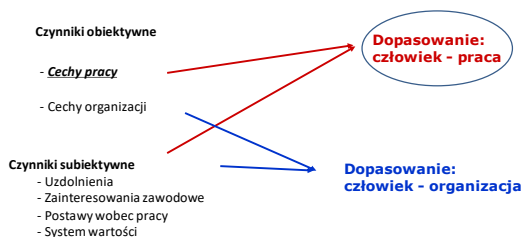


SATYSFAKCJA I DOBROSTAN W PRACY

Wykład 7

PRZYCZYNY DOBROSTANU W SYTUACJI PRACY



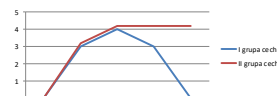
WITAMINOWY MODEL DOBROSTANU PRACOWNICZEGO (WARR, 1987)

- Model jest ogólny
- Dotyczy roli czynników obiektywnych – cech pracy
- Dotyczy każdego pracownika, niezależnie od organizacji i typu pracy

12 CECH PRACY (WARR, CLAPPERTON, 2010)

1. Kontrola osobista
2. Wykorzystywanie umiejętności pracownika
3. Wymagania i cele
4. Różnorodność pracy
5. Przejrzystość oczekiwań i oceny
6. Kontakty towarzyskie
7. Wynagrodzenie
8. Bezpieczeństwo fizyczne pracy
9. Znacząca rola
10. Wspierająca kontrola
11. Perspektywa kariery
12. Uczciwe traktowanie

Szkodliwe, gdy są na zbyt wysokim poziomie



KONTROLA OSOBISTA

- Możliwość podejmowania własnych decyzji i niezależność swojej pracy od pracy innych
- Istnieje wiele poziomów niezależności i wpływu na swoją pracę
 - kształtowanie swojego miejsca pracy
 - decydowanie o godzinach pracy
 - czy sposobie jej wykonywania
- Pewien poziom tak pojmowanej kontroli jest korzystny dla dobrostanu pracownika.
- Jednak zbyt wielka swoboda i konieczność podejmowania zbyt wielu i zbyt trudnych decyzji prowadzi raczej do stresu niż dobrostanu

CO ZA DUŻO, TO NIEZDROWO

WYKORZYSTYWANIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKA

- Możliwość korzystania ze swoich umiejętności i wiedzy
 - Korzystanie z zasobów, które już mamy
 - Nabywanie nowych umiejętności
- Poziom aspiracji – kluczowy termin
 - Poziom „poprzeczki”, którą sami sobie stawiamy
- Ludzie mają tendencję do stopniowego zwiększania trudności celów, które sobie stawiają
- Nieosiągalne cele i nieprecyzyjnie zdefiniowany poziom aspiracji powoduje wiele psychologicznych problemów

RÓŻNORODNOŚĆ PRACY

- Różnorodność aktywności wykonywanych zadań – monotonia vs zróżnicowanie czynności
- Różnorodność fizyczna związana np. z pracą wymagającą ciągłych podróży

KONTAKTY TOWARZYSKIE

- Relacje z innymi ludźmi
 - Częstotliwość, ilość kontaktów, niezależnie od ich jakości
 - Open-space czy zamknięte pokoje?
 - Poziom intymności relacji
 - Przyjazność i pomocność tych relacji

WYMAGANIA I CELE

- Które stawia pracownikowi organizacja lub sama praca
- Przeciążenie pracą i brak pracy
 - Poziom wymagań wynikających z zadania
 - Nuda i poczucie bezużyteczności
 - Stres i napięcie
- Konflikty wynikające z realizowania sprzecznych celów
 - Konflikt pomiędzy wymaganiami w obrębie pracy/zadania
 - Konflikt pomiędzy wymaganiami pracy i życia osobistego (równowaga praca-dom)

PRZEJRZYSTOŚĆ OCZEKIWAŃ I OCENY

- W tym przypadku kluczowym pojęciem jest informacja zwrotna i przewidywalność przyszłości
 - Świadomość tego, czego inni (przełożeni) oczekują od pracownika,
 - Jak oceniają jego pracę
 - I co w związku z tą oceną może go w przyszłości spotkać.
- Ludzie czują dyskomfort i lęk gdy zupełnie nie mogą przewidzieć swojej przyszłości
- Całkowicie przewidywalne oczekiwania, brak szans na jakiegokolwiek nowości czy zaskoczenie jest także niepożądane

IM WIĘCEJ, TYM LEPIEJ

WYNAGRODZENIE

- Dobre zarobki
- Nie ma niebezpieczeństwa, że zbyt wysoka płaca będzie obniżała dobrostan pracownika, jednak ...
 - powyżej pewnego poziomu nagród finansowych dobrostan, co prawda nie zaczyna się obniżać, ale też nie będzie dalej przyrastał
 - kiedy pieniądze stają się głównym celem w pracy to motywacja wewnętrzna się obniża
- Zarobki są tylko jedną z wielu przyczyn poczucia szczęścia

ZNACząCA POZYCJA SPOŁECZNA

- Poczucie, że wykonywana praca jest ważna zarówno dla pracownika jak i dla innych osób (współpracowników, klientów, społeczeństwa)
- Status pracy/zawodu w społeczeństwie
 - Szczególna użyteczność pracy – zawody z misją społeczną
 - Wysoki status ekonomiczny
- Każdy rodzaj pracy jest ważny dla społeczeństwa, lecz pracownicy nie zawsze to tak postrzegają

PERSPEKTYWA KARIERY

- Możliwość projektowania swojej przyszłości w organizacji
- Aktualne poczucie bezpieczeństwa posiadania pracy
- Możliwości awansu lub innych pozytywnych dla pracownika zmian stanowisk
 - ... ale niektórzy nie są zainteresowani awansowaniem (w typowy sposób)
 - Dlatego możliwość wyboru ścieżki samorozwoju jest niezwykle ważna

BEZPIECZEŃSTWO FIZYCZNE PRACY

- Akceptowalne fizyczne warunki pracy
 - Przyjemne/estetyczne otoczenie w pracy
 - Bezpieczne środowisko pracy
- Ludzie często lubią podejmować ryzyko, ale raczej w wolnym czasie niż w pracy
- W ryzykownych zawodach/pracach pracownicy chcą czuć, że organizacja stara się sprawić, aby praca była jak najbardziej bezpieczna

WSPIERAJĄCA KONTROLA

- Posiadanie przełożonego, który wspiera pracownika w jego wysiłkach
- Podstawowe aspekty dobrego przywództwa:
 - kreowanie i monitorowanie adekwatnej struktury zadania
 - liczenie się z pracownikiem (wyrażane poprzez słuchanie i branie pod uwagę jego sugestii czy wyrażanie uznania wobec dobrze wykonanych zadań).
- Taki styl kierowania nazywany jest zazwyczaj transformacyjnym

UCZCIWE TRAKTOWANIE

- Bycie częścią organizacji odpowiedzialnej społecznie
- Dobre/uczciwe traktowanie swoich pracowników
 - niesprawiedliwość i nieuczciwość w pracy powoduje brak satysfakcji i negatywne emocje odczuwane przez pracowników
- Dobre/uczciwe traktowanie klientów oraz innych osób w jakikolwiek sposób związanych z organizacją
 - Praca w organizacji nieuczciwej wobec swoich klientów i otoczenia społecznego może powodować poczucie winy wśród pracowników
- Dbanie o środowisko naturalne

KORZYŚCI Z DOBROSTANU PRACOWNIKÓW

- Dla pracownika
 - Poczucie bezpieczeństwa
 - Poczucie przynależności
 - Pozytywne emocje
 - Poczucie satysfakcji z pracy
 - Brak zaburzeń zdrowotnych wynikających ze stresu
- Dla organizacji
 - Zmniejszenie kosztów kontroli pracowników
 - Wzrost innowacyjności organizacji
 - Mniejsza rotacja pracowników
 - Mniejsza absencja (krótkie zwolnienia lekarskie) w pracy
 - Efektywniejsze wykorzystanie czasu pracy
 - Wzrost jakości wykonywanej pracy
 - Poprawienie relacji międzyludzkich w pracy
 - Rzadsze i lepiej rozwiązywane konflikty