Stosunek do instytucji a zaangażowanie w realizację zadań zawodowych

Miejsce pracy może być postrzegane jako „środowisko psychologiczne" pracownika. Należy pamiętać, że pracownik spędza w pracy średnio 8 godzin dziennie, co stanowi ⅓ doby. Jest to więc bardzo długi czas, jeśli przyjmiemy, że człowiek śpi średnio 7 godzin dziennie, to wychodzi, że ½ dnia spędza w pracy. W tym momencie ważne jest, aby spojrzeć na to miejsce inaczej. Firma staje się „drugim domem". Miejscem, w którym tworzą się przyjaźnie i często poznaje się partnerów życiowych.

Dlatego tak ważne jest stworzenie środowiska wspierającego, w którym pracownik czuje się dobrze i ma możliwość samorealizacji. Kiedy środowisko staje się niesprzyjające, kiedy pracownik czuje, że jest biernym obiektem manipulacji, kiedy rozkład wymagań i korzyści jest niesprawiedliwy, kiedy instytucja nie oferuje żadnych perspektyw rozwoju, kiedy pracownik czuje, że musi dać z siebie wiele, a otrzymuje niewiele, dochodzi do (Reykowski, 1975):

- unikanie miejsca, w którym czujesz się niekomfortowo: w dzisiejszych czasach niewiele osób może sobie pozwolić na komfort odejścia z pracy, dlatego pracownik spóźnia się, przerywa pracę pod błahym pretekstem i ma wysoką absencję,
- działania na szkodę środowiska, które wzbudzają negatywne emocje: brak dbałości o powierzony materiał, lekceważenie wymogów dyscypliny[1] ,
- działania sprzyjające poprawie własnej sytuacji, wyrażające się w działaniach mających na celu kompensację własnych braków. Bardzo często są to drobne kradzieże, zaniżanie własnego wysiłku, podawanie

fałszywych danych w celu zabezpieczenia swoich interesów.

Stan niezadowolenia ma również skutki pośrednie:

- pracownicy czują się narażeni na drobne negatywne zdarzenia,
- mają zwiększoną gotowość do negatywnych reakcji, co powoduje napięcia i konflikty,
- zmniejszenie odporności na trudności związane z porażką

Jak więc widzisz, słabe kontakty wewnętrzne mogą być zarówno skutkiem, jak i przyczyną niezadowolenia z firmy.

Z kolei wspierające środowisko psychologiczne prowadzi do:

- skłonność do utrzymywania z nim kontaktu: niska absencja, niska rotacja pracowników, pozytywne opinie o placówce

Jednak zadowolenie nie zawsze przekłada się na większą wydajność pracy. Należy tu wyróżnić dwa rodzaje zadowolenia:

- Satysfakcja bierna: występuje wtedy, kiedy instytucja spełnia oczekiwania pracownika, kiedy zadania nie są zbyt trudne, wymagania nie są zbyt duże i sprawiedliwie rozłożone, warunki pracy nie są zbyt trudne, a świadczenia są na „przyzwoitym” poziomie. Taka firma jest „wygodnym” miejscem pracy, gdzie niewiele się zyskuje, ale też niewiele trzeba dać,
- aktywna satysfakcja: występuje wtedy, kiedy firma zapewnia wyzwania na wysokim poziomie, ale możliwe do zrealizowania, kiedy pracownik otrzyma z tych zadań korzyści współmierne do włożonego wysiłku. Firma musi oferować perspektywy rozwoju i samorealizacji, możliwości awansu zgodne z kwalifikacjami i włożonym wysiłkiem, a nie powiązania i układy między firmami.

Stworzenie odpowiedniego środowiska pracy nie jest więc łatwym zadaniem. Trzeba umieć znaleźć równowagę między środowiskiem

nieprzyjaznym a przyjaznym, a w ramach środowiska przyjaznego stworzyć warunki do aktywnej satysfakcji. Tylko takie warunki zmotywują pracownika do pracy i sprawią, że z satysfakcją powie, gdzie pracuje, że czuje, że w pewnym sensie jest to „jego firma", firma, z którą się w jakimś stopniu identyfikuje. Zwiększenie bodźców motywacyjnych będzie całkowicie nieskuteczne, jeśli będzie skierowane do pracownika, który nie czuje związku z firmą.

Według J. Reykowskiego (1977) satysfakcja z pracy ma niemały wpływ na wydajność pracownika. Im bardziej pracownik jest zadowolony, tym lepiej będzie pracował. Jednak nie zawsze tak jest. Badania empiryczne na ten temat wykazały, że czasami zadowoleni pracownicy pracują gorzej niż niezadowoleni[2].

[1] Doskonałym tego przykładem są hipermarkety, w których pracownicy magazynu zazwyczaj nie ponoszą odpowiedzialności za uszkodzenia towarów. Konsekwencją tego są ogromne straty, których kierownictwo nie jest świadome. Uszkodzony towar, który na przykład spadnie z palety, jest zabierany z powrotem do sklepu (jeśli wada jest niewidoczna) lub wrzucany do paczkomatu z adnotacją, że towar był przeterminowany. Pracownikom zdarza się uszkodzić towar o wartości kilkuset złotych, czyli znacznie więcej niż sami zarabiają. Prowadzi to do paradoksalnych sytuacji, w których pracownicy „chwalą się", kto co uszkodził, a najlepszą osobą jest ta, która wyrządziła najwięcej szkód.

[2] Badania na ten temat przedstawiła X. Gliszczyńska w książce *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy.*

X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa: „Książka i Wiedza" 1971

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach

prawa.