**Jak zadbać o najważniejsze potrzeby pracowników?**

**Według popularnej teorii z obszaru motywacji chętnie podejmujemy się aktywności, które pozwalają nam zaspokoić trzy fundamentalne potrzeby. Mówiąca o tym teoria autodeterminacji jest powszechnie wykorzystywana, m.in.: przy projektowaniu gier komputerowych, promowaniu prozdrowotnych zachowań czy też budowaniu angażujących programów edukacyjnych. Badaczki z Uniwersytetu SWPS i Uniwersytetu Gdańskiego na przykładzie jednej z polskich firm pokazały, jak korzystając z założeń teorii autodeterminacji można wzmacniać poczucie sensu pracy pracowników i jednocześnie nieść korzyść lokalnym społecznościom.**

Autonomia, kompetencja i relacje – to elementy, które są niezbędne do odczuwania wewnętrznej motywacji[[1]](#footnote-0). W kontekście zawodowym autonomia oznacza, że pracownik zamiast czuć się jedynie trybikiem w organizacyjnej maszynerii, ma wpływ na sposób wykonywanej przez siebie pracy i swobodnie wyraża własne zdanie. Zaspakajanie potrzeby kompetencji wiąże się z posiadaniem odpowiednich zasobów do wykonywania powierzonych zadań, a także z możliwością rozwoju i nabywania nowych umiejętności. Potrzeba relacji może natomiast zostać zaopiekowana, gdy pracownik czuje, że w pracy jest częścią większej całości i otaczają go życzliwe i pomocne osoby. Poszukując pozytywnych praktyk organizacyjnych, badaczki odkryły, że wolontariat pracowniczy może być dobrym narzędziem do wzmacniania poczucia sensu wśród pracowników, o ile zaprojektuje się go tak, że pozwala spełniać te trzy fundamentalne potrzeby. Psycholożki swoje wnioski zaprezentowały na podstawie studium przypadku jednej z polskich firm produkcyjnych, analizując filmy employer brandingowe oraz prowadząc wywiady z pracownikami różnych szczebli organizacyjnych tj. pracownikami fizycznymi, biurowymi oraz managerami.

**Co daje wolontariat?**

W badanej organizacji pracownicy byli odpowiedzialni za opracowanie zasad funkcjonowania wolontariatu, który wspiera lokalną społeczność i środowisko. Każdy z pracowników ma możliwość zgłosić swój pomysł na konkretne działania pomocowe. Przykładem realizowanych akcji jest np.: odnawianie mieszkania potrzebującej rodzinie, organizowanie korepetycji dla dzieci mających trudności w nauce czy dbanie o tereny zielone i sadzenie drzew. Pracownicy mogą organizować i wybierać działania, które są spójne z ich wartościami i mocnymi stronami, co łączy się z poczuciem wpływu i zaspokajaniem potrzeby autonomii. Opisując działania wolontaryjne, pracownicy często podkreślali, że mogą wykorzystywać posiadane przez siebie umiejętności i doceniać dotychczasowe doświadczenia np. umiejętność przeprowadzenia remontu oraz rozwijać nowe kompetencje, np. organizować eventy. Dzięki temu, że udzielana pomoc wiąże się z konkretną aktywnością i możliwością obserwowania efektów swoich działań, pracownicy wzmacniają swoje poczucie sprawstwa. Jest to ważny i skuteczny aspekt wolontariatu pracowniczego, odróżniający go od popularnych akcji polegających na zbiórce pieniędzy. W analizowanym przypadku potrzeba relacji jest wzmacniana przez pracowników dzięki możliwości bezpośredniego kontaktu z odbiorcami pomocy, ale też wspólnemu, drużynowemu działaniu. Osoby biorące udział w wywiadach często podkreślały, że doceniają możliwość wspólnego celebrowania sukcesów w pomaganiu, ale też udzielania sobie wsparcia w sytuacjach trudnych. Wspólne pomaganie budowało tożsamość zespołową - dla pracowników ważne było to, że jako pracownicy są w stanie razem realizować znaczące cele.

Choć wolontariat pracowniczy może być przykładem działań CSR-owych, w ramach których firmy budują swój pozytywny wizerunek na zewnątrz, przeprowadzone badanie pokazało pozytywne skutki takiej aktywności dla samych pracowników. W innym projekcie badawczym Malwina Puchalska-Kamińska wraz z dr Agnieszką Czerw i dr Martą Roczniewską wykazały, że budowanie poczucia sensu pracy wiąże się przekonaniem pracowników, że moja praca jest dobra dla mnie (pozwala mi się rozwijać i wykorzystywać moje zasoby), ale też przynosi korzyść „czemuś większemu” np. społeczności lokalnej czy środowisku naturalnemu. Badaczki podkreślają, że dobrze zaprojektowany wolontariat pracowniczy może służyć zarówno szczytnym celom, ale też korzystnie oddziaływać na motywację i poczucie sensu pracy pracowników.

\*\*\*

Opisywana analiza przypadku została opublikowana w trybie open access w BMC Research Notes.

Link do publikacji:

<https://bmcresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-020-05432-4>

Więcej informacji o badaniu:

Puchalska-Kamińska, M., Łądka-Barańska, A. & Roczniewska, M. Social purpose in an organization from the perspective of an employee: a self-determination outlook on the meaning of work. *BMC Res Notes* 14, 16 (2021). https://doi.org/10.1186/s13104-020-05432-4

*Malwina Puchalska-Kamińska, psycholog, Uniwersytet SWPS*

*dr Marta Roczniewska, psycholog, Uniwersytet SWPS*

1. Teoria autodeterminacji, Deci i Ryan. [↑](#footnote-ref-0)