

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Κατερίνα Κεδράκα, Καθηγήτρια ΔΠΘ



Εισαγωγή

Ανθρώπινες ανάγκες

Επιθυμίες, ευχές,
στόχοι κ.α.

Παρακίνηση

Πολύπλοκη εσωτερική
κατάσταση που
παρακινεί τα άτομα να
εκπληρώσουν σκοπούς

Συμπεριφορά

Σύνολο ενεργειών με
τελικό στόχο την
επίτευξη ενός
συγκεκριμένου σκοπού

Εισαγωγή

Δραστηριοποίηση

```
graph TD; A[Δραστηριοποίηση] --> B[Εσωτερική παρακίνηση]; A --> C[Εξωτερική παρακίνηση];
```

Εσωτερική παρακίνηση

Κάθε άτομο έχει αποκλειστικά τις δικές του μοναδικές επιθυμίες κι εσωτερικές δυνάμεις

Εξωτερική παρακίνηση

Πηγάζει από τις ανάγκες, απαιτήσεις και πιέσεις του περιβάλλοντος

Εργασιακός χώρος: Η παρακίνηση των εργαζομένων

Είναι στενά συνδεδεμένη με την ανθρώπινη συμπεριφορά και την απόδοση στο χώρο των οργανισμών.

Ορίζεται ως η **εσωτερική διαδικασία ώθησης της συμπεριφοράς προς τους στόχους**, η υλοποίηση των οποίων έχει ως συνέπεια, την **ικανοποίηση** των αναγκών του εργαζόμενου και του οργανισμού



Θεωρία Δικαιοσύνης & Ισότητας (Equity Theory)

- Στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι επιθυμούν να υπάρχει **δικαιοσύνη** στις σχέσεις συναλλαγής που έχουν με άλλους ανθρώπους ή οργανώσεις.
- Βασίζεται στη θεωρία της **γνωστικής ασυμφωνίας** του Festinger (1957).
- Σχετίζεται με τη θεωρία της **κοινωνικής σύγκρισης**.



John Stacey Adam



- ❑ Γεννήθηκε στις 16 Μαρτίου του 1925 στις Βρυξέλλες
- ❑ Αμερικανός ψυχολόγος
- ❑ Ανέπτυξε την θεωρία του το 1963
- ❑ Κίνητρο στο εργασιακό περιβάλλον
- ❑ Σύγκριση εισροών και εκροών

Η θεωρία της ισότητας του ADAM

Εισροές



Όσα προσφέρει το άτομο στην εργασία του

Εκροές



Όσα λαμβάνει το άτομο από την εργασία του

Κατάλληλο Εργασιακό Περιβάλλον

Εισροές

- ☐ Γνώσεις
- ☐ Δεξιότητες
- ☐ Προσπάθεια
- ☐ Σκληρή δουλειά
- ☐ Ικανότητα
- ☐ Ευελιξία
- ☐ Αποδοχή από άλλους
- ☐ Ενθουσιασμός
- ☐ Εμπιστοσύνη από τους ανώτερους του
- ☐ Υποστήριξη των συναδέλφων



Κατάλληλο Εργασιακό Περιβάλλον

Εκροές

- ❑ Συνθήκες εργασίας
- ❑ Οικονομικές αμοιβές
- ❑ Προαγωγή
- ❑ Εξέλιξη
- ❑ Φήμη
- ❑ Αναγνώριση των προσπαθειών
- ❑ Αίσθηση επίτευξης
- ❑ Αίσθηση προόδου
- ❑ Μάθηση
- ❑ Αίσθηση ασφάλειας για την δουλειά



Υποθέσεις της θεωρίας

Overpaid equity

ΕΚΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ

ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ



ΕΚΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

Underpaid inequity

ΕΚΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ

ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ



ΕΚΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

Equity

ΕΚΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ

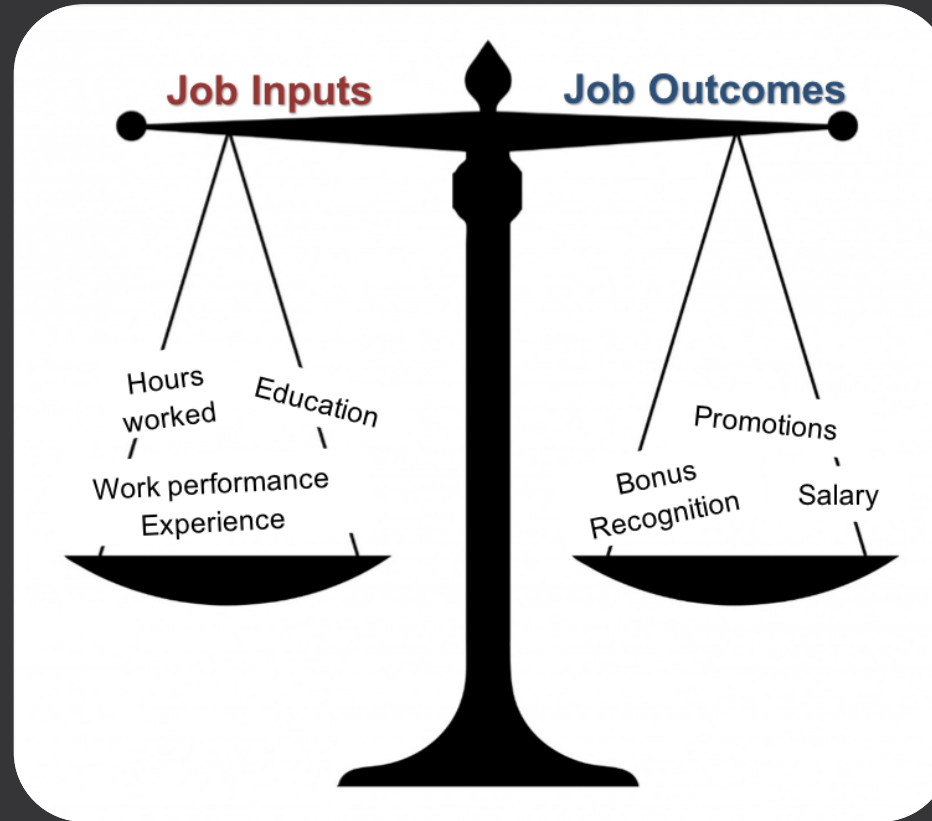
ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΤΟΜΟΥ



ΕΚΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΛΛΩΝ

Η θεωρία της ισότητας του ADAM



Person's Outcomes
Person's Inputs



Other's Outcomes
Other's Inputs

Underpaid Inequity

Αντίδραση από πλευρά εργαζομένου :

- Μείωση παραγωγικότητας
- Αναθεώρηση αρχικής του πεποίθησης
- Διαπραγμάτευση ή παραίτηση
- Αλλαγή του πρότυπου σύγκρισης

Overpaid Inequity

$$\frac{\text{Person's Outcome}}{\text{Person's Inputs}} > \frac{\text{Other's Outcome}}{\text{Other's Inputs}}$$

- Αντίδραση από πλευρά εργαζομένου:
 - i. Καταβολή μεγαλύτερης προσπάθειας
 - ii. Αναθεώρηση αρχικής του πεποίθησης
 - iii. Παρότρυνση συναδέλφων
 - iv. Αλλαγή του πρότυπου σύγκρισης
- Η πλέον προβληματική όψη της θεωρίας

Δηλαδή

Τα άτομα συγκρίνουν τον εαυτό τους, τόσο με εργαζόμενους του ίδιου εργασιακού χώρου, όσο και με υπαλλήλους άλλων οργανισμών

Η διάθεση είναι θετική, όταν πιστεύουν ότι έχουν **δίκαιη αντιμετώπιση** συγκριτικά με τους υπόλοιπους



Υποχρεώσεις Εργοδότη

- i. Να έχει ξεκαθαρίσει τις απαιτήσεις της εργασίας.
- ii. Να έχει διευκρινίσει τις υποχρεώσεις του εργαζόμενου (εισερχόμενα) & τις συνέπειες (εξερχόμενα) & τη σχέση απόδοσης – αμοιβής.
- iii. Να φροντίζει για την ισότητα του λόγου εισερχόμενα/ εξερχόμενα του κάθε εργαζομένου, ώστε να μην προκύπτουν λανθασμένες συγκρίσεις.

Προβλήματα της Θεωρίας

- Οι **προσωπικές πεποιθήσεις** και ιδέες επηρεάζουν το πώς ο καθένας αντιλαμβάνεται την έννοια της δικαιοσύνης και την αλληλεπίδραση του με τους υπόλοιπους ανθρώπους.
- Η **αντίληψη κάθε εργαζομένου** για τα εισερχόμενα και εξερχόμενα αλλάζει με βάση το χρονικό και κοινωνικό πλαίσιο.
- **Δεν επηρεάζονται όλοι** οι εργαζόμενοι από τις συγκρίσεις στον βαθμό που περιγράφει η θεωρία.

Παράδειγμα

Κώστας

- 36 ετών
- Εργάζεται στην εταιρεία 10 χρόνια (10 ώρες/ημέρα)
- Πτυχίο Α.Ε.Ι.

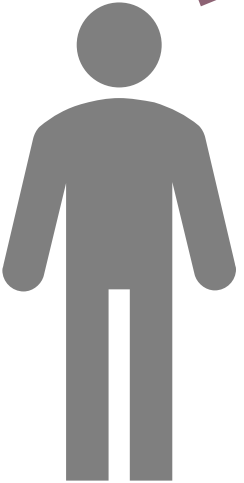
Μαρία

- 42 ετών
- Εργάζεται στην εταιρεία 16 χρόνια (10 ώρες/ημέρα)
- Πτυχίο Τ.Ε.Ι

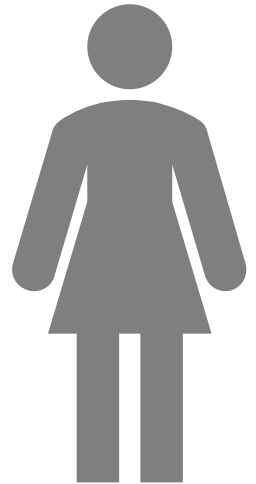
Γιώργος

- 32 ετών
- Εργάζεται στην εταιρεία 9 μήνες (8 ώρες/ημέρα)
- Πτυχίο Α.Ε.Ι., Master & Ph.D

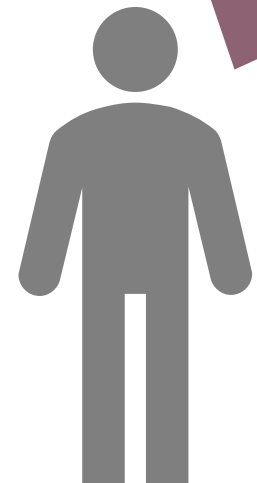
Προσδοκίες Θεωρίας



ΚΩΣΤΑΣ: Ο Γιώργος αμοίβεται περισσότερο, αλλά κάνει την μισή δουλειά από μένα.

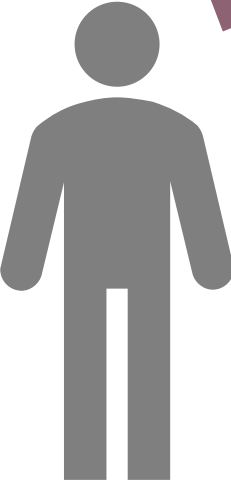


ΜΑΡΙΑ: Ο Γιώργος παίρνει 300€ περισσότερο από εμένα, ενώ εγώ περιμένω αύξηση εδώ και ένα χρόνο.

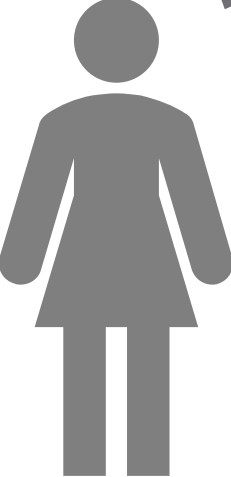


ΓΙΩΡΓΟΣ: Δεν καταλαβαίνω γιατί το αφεντικό μου δίνει τόσα λεφτά, ενώ η Μαρία και ο Κώστας δουλεύουν σκληρότερα από μένα. Πρέπει να προσπαθήσω περισσότερο, για να δείξω ότι τα αξίζω.

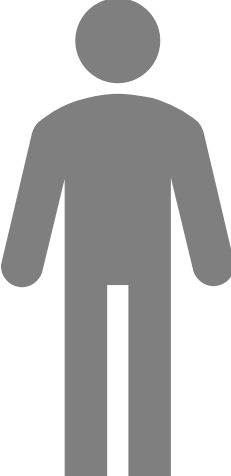
Πραγματικότητα



ΚΩΣΤΑΣ: Ο Γιώργος αμοίβεται περισσότερο, αλλά κάνει την μισή δουλειά από μένα.



ΜΑΡΙΑ: Ο Γιώργος παίρνει 300€ περισσότερο από εμένα, ενώ εγώ περιμένω αύξηση εδώ και ένα χρόνο.



ΓΙΩΡΓΟΣ: Δεν καταλαβαίνω γιατί έχουν πρόβλημα μαζί μου, ενώ έχω περισσότερα προσόντα και ικανότητες από αυτούς.

Σύνοψη

- Οι εργαζόμενοι **συγκρίνουν τον εαυτό τους**, τόσο με εργαζόμενους του ίδιου εργασιακού χώρου, όσο και με υπαλλήλους άλλων επιχειρήσεων.
- Η διάθεση των υπαλλήλων για εργασία παραμένει σε υψηλά επίπεδα όταν ο κάθε εργαζόμενος πιστεύει ότι έχει **δίκαιη αντιμετώπιση** συγκριτικά με τους υπόλοιπους.
- Η εκάστοτε επιχείρηση είναι καλό να εντοπίζει τυχόν δυσaréσκειες των εργαζομένων και να προσπαθεί να τις **αντιμετωπίσει**.

Συμπεράσματα

Η παρακίνηση για εργασία είναι σύνθετο φαινόμενο, πηγάζει από τις **εσωτερικές ανάγκες** των ατόμων και επηρεάζεται από το **εξωτερικό περιβάλλον**

Οι εκροές και οι εισροές ενός ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον **συγκρίνονται** με τις αντίστοιχες των υπολοίπων και σχετίζονται άμεσα με την ικανοποίησή του

