

Wszystkie puzzle na swoim miejscu

Ewelina Skubała, 22.05.2020

Nasze życie jest jedną wielką układanką składającą się z wielu różnych elementów – są to m.in. nasze relacje z rodziną, przyjaciółmi, znajomymi, miłość, hobby czy praca. Abyśmy byli w pełni usatysfakcjonowani z tego, jak żyjemy, ważne jest, by w każdej z tych sfer czuć się komfortowo i bezpiecznie. Czasem jednak niedobory w jednym obszarze rekompensujemy, oddając się innym częściom naszego życia w większym stopniu. Tym, co istotne, jest zachowanie odpowiedniego balansu.

Dziś postaram się odpowiedzieć na pytanie, co wpływa na poziom naszego zadowolenia z wykonywanej pracy i dlaczego tak ważne dla odczuwanej przez nas satysfakcji jest, by w naszym życiu zawodowym wszystkie puzzle trafiły tam, gdzie powinny.

Właściwy człowiek na właściwym miejscu

To, jak odnajdujemy się w danych warunkach, w dużej mierze zależy od tego, czy nam one odpowiadają. Nie inaczej sprawa wygląda w przypadku naszej kariery. Doświadczenia, które zbieramy wraz ze wzrastającym stażem pracy, pozwalają nam na podejmowanie bardziej świadomych wyborów w przyszłości oraz są dla nas niejako kierunkowskazem mówiącym nam, w którą stronę się udać. Nawet, jeśli się sparzemy, jesteśmy w stanie wyciągnąć z tego lekcję i wiedzieć, czego w przyszłości unikać.

Konfucjusz zasłynął między innymi stwierdzeniem, iż **kiedy wybierzemy pracę, którą kochamy, nie przepracujemy w swoim życiu ani jednego dnia więcej**. Jest w tej sentencji dużo prawdy – wykonywanie tego, co sprawia nam przyjemność, najczęściej wiąże się z tym, że jesteśmy w tym po prostu dobrzy. Jeżeli oddajemy się czynnościom zgodnym z naszymi predyspozycjami oraz kompetencjami, istnieje duże prawdopodobieństwo, iż staną się one naszą pasją.



O **predyspozycjach** mówimy w momencie, kiedy posiadamy cechy związane z naszymi skłonnościami i umiejętnościami, a posiadanie których sprawia, że szczególnie się do czegoś nadajemy. Można więc mówić tu o **talencie** do wykonywania pewnego rodzaju zadań, nie należy jednak ograniczać się do rozumienia talentu jako *wybitnego* uzdolnienia. Niektórzy z nas przejawiają bowiem predyspozycje np. w zakresie *optymizmu*, dzięki czemu są w stanie łatwiej zauważać pozytywne aspekty tego, czego doświadczają i z większym entuzjazmem podchodzić do czekających ich wyzwań!

Kompetencja jest pojęciem szerszym, na które składają się trzy czynniki: *wiedza, umiejętności oraz doświadczenie*. Będąc kompetentnym w jakimś zakresie, potrafimy zatem w pełni samodzielnie i w sposób niezależny wykonać daną czynność, ponieważ posiadamy odpowiednie przygotowanie teoretyczne, a także mamy praktykę w owym działaniu. O kompetencjach można mówić również jako o **dyspozycjach**, co już na poziomie nazewnictwa wskazuje, iż są one wtórne względem predyspozycji. O ile pewne cechy po prostu posiadamy, bowiem wynikają z nas samych, tak kompetencje nabywamy w trakcie trwania naszego życia.

Jeśli będziemy poszukiwać pracy, mając na uwadze jej zgodność z tymi dwoma wyznacznikami, wykonywanie służbowych obowiązków po wdrożeniu się na stanowisku z pewnością będzie nam przychodziło łatwo oraz będzie dla nas satysfakcjonujące!

Dopasowanie kluczem do sukcesu

Jak często zwracamy uwagę na to, co tak naprawdę wiemy o firmie, do której aplikujemy? Nie da się ukryć, iż praca na tym samym stanowisku w różnych organizacjach może, i najprawdopodobniej będzie, się od siebie różnić. Obowiązki, które mamy do wykonania są bowiem tylko jednym z aspektów, które powinny być dla nas istotne – dużą rolę w kształtowaniu naszego doświadczenia zawodowego odgrywa również sama organizacja, w której jesteśmy zatrudnieni.

W zakresie dopasowania organizacyjnego wymienia się dwa jego typy: **dopasowanie suplementarne** oraz **dopasowanie komplementarne**. Pierwsze z nich dotyczy się *podobieństwa* w zakresie przejawianych wartości oraz celów, jakie przyświecają organizacji oraz pracownikowi. Mówimy tu zatem o spójności w zakresie tych wymiarów. Drugi typ

dopasowania odnosi się do *wzajemnego uzupełniania się* brakujących, acz potrzebnych elementów w charakterystyce pracownika i organizacji.

Można zatem zauważyć, że skoordynowanie to powinno przebiegać dwutorowo, by nasze zadowolenie z bycia częścią organizacji było pełne – **identyfikacja organizacyjna** jest szalenie ważnym czynnikiem determinującym nasz pracowniczy dobrostan. Utożsamiając się z miejscem, w którym jesteśmy zatrudnieni, mamy większą motywację do sumiennego wykonywania powierzanych nam zadań, wzrasta nasze zaangażowanie oraz entuzjazm, co bezpośrednio przekłada się na wzrost naszej efektywności.

To ludzie czynią miejsce

Człowiek jest istotą społeczną – od początku naszego życia funkcjonujemy, pozostając w relacjach z innymi ludźmi. Nie inaczej jest w naszym życiu zawodowym. Osoby, z którymi pracujemy stanowią istotny czynnik warunkujący nasze zadowolenie z pracy. Kompetencje w zakresie **budowania relacji, komunikatywności** oraz **współpracy w zespole** są tymi, które pozwalają na stworzenie pozytywnej, pełnej zrozumienia oraz serdeczności atmosfery.

W zespole pracowniczym każdy z nas odgrywa jakąś rolę, która klaruje się wraz z czasem, zależna jest też od projektu, który wykonujemy. Czasem z uwagi na fakt bycia specjalistą w jakimś zakresie będziemy koordynować działania innych, w innej sytuacji możemy przyczynić się do pracy zespołu jako np. siewca pomysłów lub poszukiwacz źródeł i kontaktów. Należy pamiętać o tym, że **jako zespół wszyscy gramy do jednej bramki** – wspólne zmierzanie do jednego celu powinno zatem stać ponad naszymi personalnymi motywacjami i dążeniami.

Najważniejszą kwestią wpływającą na nasze zadowolenie ze współpracy z innymi jest *poprawna i przejrzysta* komunikacja. Pozostając w stałym kontakcie, wymieniając się poglądami, dając sobie informacje zwrotne (zarówno związane z konstruktywną krytyką, jak i pochwałami za dobrze wykonaną pracę lub ciekawy, nieszablonowy pomysł) jesteśmy w stanie zbudować **wzajemne zaufanie**, które bezpośrednio wpływa na nasze poczucie bezpieczeństwa w danej grupie oraz dobrą atmosferę w pracy. Otwartość, która towarzyszy swobodnej wymianie myśli, świadomość tego, że możemy przedstawić swoje zdanie bez

narażania się na nieprzyjemności i pewność otrzymania pomocy, kiedy będziemy tego potrzebować, wpływają pozytywnie na nasze poczucie satysfakcji z pracy w danym miejscu.

Gdybym był bogaty...

Mówiąc o bogactwie możemy mieć na myśli zarówno aspekt finansowy, jak i bogactwo możliwości rozwoju, które może nam przynieść praca w organizacji. Prócz wymienionych wyżej kwestii związanych z czynnikami tyczącymi się naszych cech indywidualnych, czynnikami organizacyjnymi czy społecznymi, istotne dla naszego poczucia zadowolenia z pracy są również czynniki materialne oraz związane z możliwością awansu czy nabycia nowych, przydatnych kompetencji i kwalifikacji.

Nic dziwnego, iż wysokość otrzymywanej przez nas **pensji** jest istotna – stanowi ona przecież *wynagrodzenie* za wykonaną pracę. Kiedy mamy poczucie, iż jest ono adekwatne względem naszych kompetencji, doświadczenia oraz wykonywanych obowiązków, jesteśmy z niego zadowoleni. W momencie, kiedy pracownik nie czuje się doceniany finansowo przez przełożonego, następuje spadek motywacji i zaangażowania w wykonywaną pracę. Badania wykazały jednak, że po osiągnięciu pewnej wysokości zarobków nie obserwuje się ich wpływu na wzrost naszej efektywności – w tej sytuacji koniecznością jest, by pracodawca poszukał innych czynników motywujących.

Poza pieniężną formą gratyfikowania naszej pracy, możliwe jest pokazanie uznania poprzez umożliwienie **awansu**. W miarę nabywania doświadczenia oraz rozwoju zawodowego, powinniśmy mieć możliwość wykonywania pracy na coraz to wyższych stanowiskach w organizacji związanych z nowymi obowiązkami i wyzwaniem. Tkwienie w jednym punkcie przez wiele lat skutkować może rutyną oraz *wypaleniem zawodowym* – brak perspektyw działa deprecjonująco oraz obniża nasz dobrostan. Wraz ze wspinaczką po coraz wyższych szczeblach organizacyjnej drabiny wykonujemy coraz to bardziej złożone i angażujące zadania, co utrzymuje nasze zaangażowanie, mamy również większą autonomię w działaniu, co skutkuje poczuciem bycia cenionym specjalistą, któremu się ufa.

Innym sposobem pobudzenia naszej motywacji oraz zwiększenia zadowolenia z pracy jest szansa na **rozwój kompetencji** oraz **podniesienie kwalifikacji**. Możliwość uczestniczenia w szkoleniach i kursach z naszego obszaru zawodowego daje nam poczucie, iż pracodawca w nas inwestuje, co wiąże się z dostrzeganiem naszego potencjału oraz

świadomością naszego znaczenia dla funkcjonowania organizacji. Poczucie bycia zauważanym i uznawanym podnosi nasze pracownicze morale, co wpływa na poziom naszej satysfakcji oraz zwyczajnie buduje naszą pewność siebie.

Gotowy obraz

Wracając do naszej metafory z puzzlami – gdy wszystkie elementy układanki znajdują się na odpowiednim miejscu, naszym oczom ukaże się piękny widok. W kontekście zawodowym mowa tu o pracy, która daje nam **poczucie sensu** i **spełnienie** oraz **nadzieję na dalszy rozwój**. Praca nad tym, by końcowy efekt był zadowalający, wymaga od nas zaangażowania oraz wytrwałości w dążeniu do osiągnięcia zamierzonego efektu, jednak biorąc pod uwagę to, co możemy dzięki temu osiągnąć, warto się nie poddawać. Zadowalanie się półśrodkami działa na krótką metę, po jakimś czasie zacznie nam doskwierać brak pewnych czynników warunkujących naszą satysfakcję. Warto zastanowić się wtedy, co możemy poprawić i w jakim zakresie, by odnieść sukces w tym działaniu. Koniec końców pamiętajmy, iż puzzle naszego życia układamy my sami.

Źródła

1. Sak-Skowron, M., Skowron, Ł. (2017). Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne. *Marketing i Zarządzanie*, 2(48), 243-253.
2. Czarnota-Bojarska, J. (2010). *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
3. <https://www.belbin.pl/o-nas/role-zespolowe-belbina/>
4. <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/838384/Satysfakcja%20z%20pracy.pdf/0e7cf1aa-b9a0-46aa-8985-08f9e7f0a154?t=1406646739000>