

Tempo zmian w otaczającej rzeczywistości sprawia, że organizacje również poddawane są ciągłym przeobrażeniom. Zmiana jest spostrzegana jako tymczasowy epizod, jednak wydaje się, że paradoksalnie stanowi jedyny stabilny element otaczającej rzeczywistości. Tymczasem, odsetek niepowodzeń we wprowadzaniu organizacyjnych zmian jest wysoki. Przedmiotem projektu jest zgłębienie psychologicznych mechanizmów odpowiedzialnych za reagowanie na zmiany w środowisku pracy. Zdecydowana większość publikacji z tego zakresu opisuje procesy strategicznego zarządzania zmianami. Planowane przez nas badania pozwolą ocenić wpływ motywacji pracownika na reagowanie na zmiany. W niniejszym projekcie przyjmiemy perspektywę interakcji, dotyczącą dopasowania komunikatu stworzonego przez organizację na temat zmiany do potrzeb pracowników.

Zaplanowano realizację 6 badań: pięć z nich będzie przeprowadzonych wśród dorosłych osób pracujących, których organizacje są w trakcie zmian, natomiast jedno z badań ma charakter eksperymentalny. Celem badań jest sprawdzenie, jak kultura organizacji wpływa na sposób komunikowania zmiany oraz w jaki sposób dopasowanie tego komunikatu do potrzeb jednostki wpływa na zaangażowanie w pracę i wyczerpanie emocjonalne.

Warto zwrócić uwagę również na to, że pracownicy nie są jedynie biernymi odbiorcami organizacyjnej zmiany, ale mogą "projektować" zmiany w miejscu pracy, gdy odczuwają niedopasowanie między aktualną sytuacją a swoimi potrzebami. Takie projektowanie stanowi oddolną inicjatywę pracowników, nakierowaną na przekształcenie pracy w kierunku bardziej dopasowanej do własnych preferencji. Może to dotyczyć różnych aspektów pracy - zadań zawodowych (np. ilości zadań, jakich podejmuje się pracownik), relacji w miejscu pracy (np. jakości kontaktów z klientami) oraz spostrzegania pracy (np. znaczenia, jakie przypisuje się realizowanym celom). Projektowanie pracy nie polega na zreorganizowaniu pracy jako takiej, a raczej na zmianach pewnych jej aspektów. Celem tych zabiegów jest zwiększenie dopasowania człowieka do pracy - a w konsekwencji - motywacji do jej wykonywania.

Ponieważ zmiany organizacyjne w istotny sposób wpływają na efektywność pracy i jakością zatrudnionych osób, warto poznać czynniki decydujące o sposobie reagowania na nie. Badania posłużą również opracowaniu polskiej adaptacji skali służącej pomiarowi sposobów projektowania pracy, co umożliwi korzystanie z tego narzędzia na polskim gruncie.