

Satisfacció laboral

⌘ **Concepte de satisfacció laboral**

⌘ **Dimensions de la satisfacció laboral**

⌘ **Models teòrics sobre satisfacció laboral**

☑ Model bifactorial de Herzberg

☑ Teoria de la discrepància

☑ Teoria de les facetes

☑ Aproximació dinàmica a la satisfacció laboral

⌘ **Relació amb altres variables**

Satisfacció laboral

⌘ Concepte de satisfacció laboral

⌘ Dimensions de la satisfacció laboral

⌘ Models teòrics sobre satisfacció laboral

- ☑ Model bifactorial de Herzberg

- ☑ Teoria de la discrepància

- ☑ Teoria de les facetes

- ☑ Aproximació dinàmica a la satisfacció laboral

⌘ Relació amb altres variables

Satisfacció laboral



Satisfacció laboral?

Satisfacció laboral



Satisfacció laboral?

- Estat emocional o resposta afectiva.
- Actitud generalitzada envers el treball: component cognitiu (judici), afectiu i de predisposició conductual.
- Actitud afectiva: diversos autors destaquen el caràcter afectiu d'aquesta actitud general.

Satisfacció laboral

⌘ **Concepte de satisfacció laboral**

⌘ **Dimensions de la satisfacció laboral**

⌘ **Models teòrics sobre satisfacció laboral**

☑ Model bifactorial de Herzberg

☑ Teoria de la discrepància

☑ Teoria de les facetes

☑ Aproximació dinàmica a la satisfacció laboral

⌘ **Relació amb altres variables**

Satisfacció laboral

Dimensions de la satisfacció laboral

- ⌘ Satisfacció laboral com a **concepte unidimensional**:
com de satisfet esteu amb la vostra faena?
- ⌘ Satisfacció laboral com a **concepte multidimensional**:
fa referència a diversos aspectes del treball que es poden valorar de forma separada.

La satisfacció laboral integra les diverses facetes, però no és la suma de totes.

Satisfacció laboral

Principals dimensions

- ⌘ Satisfacció amb el **contingut** del treball
- ⌘ Satisfacció amb la **càrrega** del treball
- ⌘ Satisfacció amb l'**empresa** i la **direcció**
- ⌘ Satisfacció amb el **salari** i els **incentius**
- ⌘ Satisfacció amb les **condicions físiques**
- ⌘ Satisfacció amb els **supervisors**
- ⌘ Satisfacció amb els **companys** o els **subordinats...**

Satisfacció laboral

⌘ **Concepte de satisfacció laboral**

⌘ **Dimensions de la satisfacció laboral**

⌘ **Models teòrics sobre satisfacció laboral**

☑ Model bifactorial de Herzberg

☑ Teoria de la discrepància

☑ Teoria de les facetes

☑ Aproximació dinàmica a la satisfacció laboral

⌘ **Relació amb altres variables**

Models teòrics de la satisfacció laboral



Model bifactorial de Herzberg

Models teòrics de la satisfacció laboral

Model bifactorial de Herzberg

- ⌘ Mitjançant el mètode dels *incidents crítics* identifica dos factors independents relacionats amb la satisfacció
 - ☑ Aspectes motivadors (intrínsecs): expliquen l'alta satisfacció (possibilitat de desenvolupament, reconeixement, promoció i responsabilitats).
Satisfacció-indiferència.
 - ☑ Aspectes d'higiene (extrínsecs): expliquen la insatisfacció, però no la satisfacció (política de la companyia, supervisió, relacions socials, salari i condicions de treball).
Insatisfacció-indiferència.

Models teòrics de la satisfacció laboral

Model bifactorial de Herzberg

⌘ Aspectes destacables:

- ☑ Dos factors diferenciats. Trenca amb la concepció del continu.
- ☑ *Enriquiment* del lloc: per a motivar, cal redissenyar el lloc de treball, desenvolupar-ne el contingut, l'autonomia i les responsabilitats.

Models teòrics de la satisfacció laboral

Model bifactorial de Herzberg

⌘ Aspectes destacables:

- ☑ Dos factors diferenciats. Trenca amb la concepció del continu.
- ☑ *Enriquiment* del lloc: per a motivar, cal redissenyar el lloc de treball, desenvolupar-ne el contingut, l'autonomia i les responsabilitats.

⌘ Crítiques: inconsistències, resultats contradictoris, mètode de recollida de dades, efectes d'atribució interna...

Models teòrics de la satisfacció laboral



Teoria de la discrepància (Locke)

Models teòrics de la satisfacció laboral

Teoria de la discrepància (Locke)

- ⌘ **Satisfacció laboral:** percepció que el lloc de treball permet aconseguir valors importants per al treballador.
- ⌘ Considera diverses *facetes* del treball. Elements:
 - ☒ Satisfacció – avaluació afectiva
 - ☒ Descripció – percepció
 - ☒ Importància de la faceta
- ⌘ La satisfacció laboral depèn de la importància que el treballador atorga a cada faceta, i de la discrepància entre el nivell desitjat en cada faceta i el nivell real obtingut en el treball.

Models teòrics de la satisfacció laboral



Model de satisfacció de facetes

Models teòrics de la satisfacció laboral

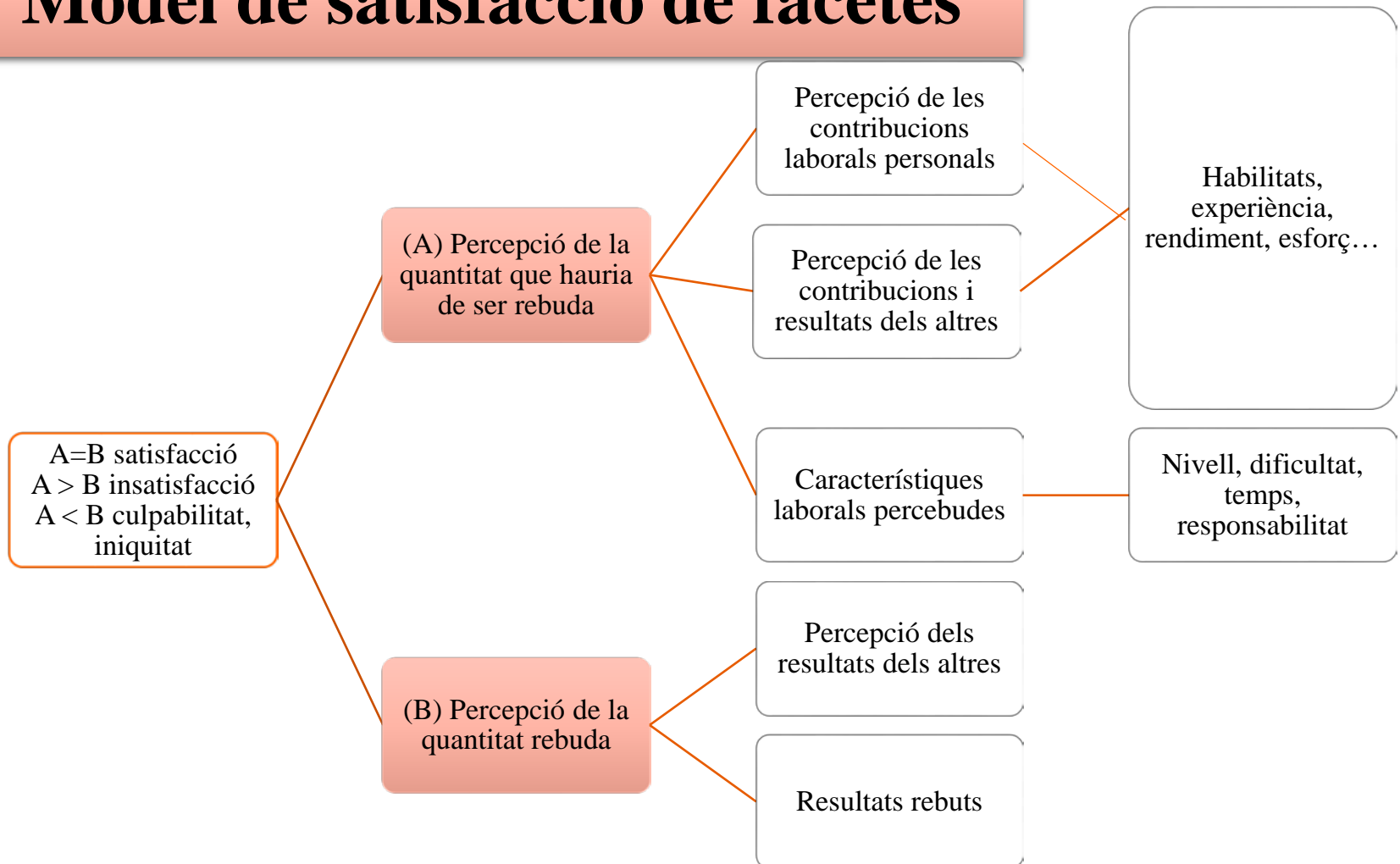
Model de satisfacció de facetes

- ⌘ La satisfacció laboral depèn de la discrepància entre allò que la persona creu que ha de rebre per la faena que fa i allò que rep en realitat, en cadascuna de les facetes rellevants del seu treball.
- ⌘ Integra processos de comparació social i la percepció d'equitat en les recompenses.

Comparació intrapersonal + comparació interpersonal

Models teòrics de la satisfacció laboral

Model de satisfacció de facetes



Models teòrics de la satisfacció laboral

Aproximació dinàmica

- ⌘ La satisfacció laboral no depèn sols de la quantitat de satisfacció. També hi intervé la *qualitat* de la satisfacció (per ex., no hi ha alternativa al mercat laboral).
- ⌘ **Satisfacció laboral** = persona*situació laboral*control
- ⌘ La satisfacció laboral evoluciona i pot adoptar diversos resultats amb el mateix nivell de compliment d'expectatives: hi ha diversos tipus de satisfacció i d'insatisfacció laboral.

Models teòrics de la satisfacció laboral

Aproximació dinàmica

- ⌘ La quantitat i qualitat de la satisfacció laboral depèn de la congruència entre les característiques del treball (valor real) i els objectius que el treballador espera assolir, pel seu nivell d'aspiracions i per les conductes d'afrontament (valor nominal).
- ⌘ Segons tres factors, pot haver-hi sis formes diferents de satisfacció laboral. Factors:
 - ☒ Diferències entre el valor real i el valor nominal
 - ☒ Canvis en el nivell d'aspiracions
 - ☒ Conductes per a afrontar problemes

Models teòrics de la satisfacció laboral

Aproximació dinàmica

- ⌘ Satisfacció laboral progressiva: el treballador està satisfet (obté el que desitja) i augmenta el nivell d'aspiracions a fi d'aconseguir millorar la seua satisfacció.
- ⌘ Satisfacció laboral estabilitzada: el treballador assoleix els seus objectius i no canvia el nivell d'aspiracions.
- ⌘ Satisfacció laboral resignada: el treballador obté menys del que desitja, però redueix les aspiracions a fi d'adaptar-se a la situació laboral (redueix les exigències).

Models teòrics de la satisfacció laboral

Aproximació dinàmica

- ⌘ Insatisfacció laboral constructiva: el treballador està insatisfet, però manté les aspiracions i tracta de millorar la situació, busca solucions.
- ⌘ Insatisfacció laboral fixa: el treballador obté menys del que desitja, manté les aspiracions però no busca (o no troba) solucions per aconseguir la satisfacció laboral (continuarà insatisfet).
- ⌘ Pseudosatisfacció laboral: el treballador està insatisfet, pensa que no pot millorar la seua satisfacció i distorsiona la seua percepció del treball (autoengany).

Satisfacció laboral

⌘ **Concepte de satisfacció laboral**

⌘ **Dimensions de la satisfacció laboral**

⌘ **Models teòrics sobre satisfacció laboral**

☑ Model bifactorial de Herzberg

☑ Teoria de la discrepància

☑ Teoria de les facetes

☑ Aproximació dinàmica a la satisfacció laboral

⌘ **Relació amb altres variables**

Relacions de la satisfacció laboral

Antecedents de la satisfacció laboral

Relacions de la satisfacció laboral

Antecedents de la satisfacció laboral

- ⌘ Característiques i disseny del lloc de treball: varietat, autonomia, etc.
- ⌘ Incentius i recompenses econòmiques.
- ⌘ Lideratge i supervisió.
- ⌘ Participació en la presa de decisions.
- ⌘ Variables disposicionals: afectivitat positiva o negativa.
- ⌘ Antiguitat en el lloc de treball, nivell d'estudis.
- ⌘ Edat? Sexe?

Relacions de la satisfacció laboral

Conseqüències de la satisfacció laboral

Relacions de la satisfacció laboral

Conseqüències de la satisfacció laboral

- ⌘ Absentisme laboral (influint per les polítiques i sancions de l'empresa).
- ⌘ Propensió a abandonar l'empresa i rotació.
- ⌘ Altres actituds laborals: implicació en la faena, compromís organitzacional.
- ⌘ Tensió laboral, estrès i síndrome d'esgotament professional.
- ⌘ Relació amb el rendiment laboral: la satisfacció laboral millora l'execució, però el rendiment també augmenta la satisfacció amb el treball.