

Lideratges i motivacions pel servei públic

TREBALL FINAL DE GRAU

Estudiant: Oriol Prat Barceló Tutor: Xavier Ballart Hernández

1. INTRODUCCIÓ

Objectiu: investigar quina és la font de la motivació pel servei públic i com es desenvolupa tal motivació quan tractem d'avaluar el rendiment i la satisfacció laboral dels treballadors.

Pregunta recerca: en quins factors o àmbits juga un rol més trascendental els lideratges i les motivacions dels treballadors del servei públic de Catalunya?

2. MARC TEÒRIC

Motivació Servei Públic: aquell desig de destinar esforços per beneficiar altres persones (Grant, 2008).

Lideratge Transformacional: encoratja i motiva els seus seguidors a identificar-se amb el líder i desenvolupar una afinitat per unes visions i objectius comuns (Ballart, Ripoll i Rico, 2016).

3. HIPÒTESIS

H1 Motivació ●●●➔ Rendiment Individual

H2 Lideratge ●●●➔ Satisfacció Laboral

4. METODOLOGIA

Mètode d'anàlisi: ANÀLISI DE REGRESSIÓ LINEAL

Model Summary (RendimentIndividual)				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
.31	.10	.08	1.51	

ANOVA (RendimentIndividual)					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	137.52	7	19.65	8.60	.000
Residual	1293.63	566	2.29		
Total	1431.14	573			

Coefficients (RendimentIndividual)					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10.84	1.17	.00	9.23	.000
MotivacioServeiPublic	.06	.01	.26	6.51	.000
MotivacioExtrinseca	.07	.02	.13	3.27	.001
LideratgeTransaccional	-.02	.02	-.04	-1.01	.312
LideratgeTransformacional	.00	.01	.01	.33	.738
Genere	.17	.14	.05	1.22	.222
Edat	.00	.01	.03	.62	.538
NivellEstudis	.18	.17	.04	1.07	.285

Model Summary (SatisfaccioLaboral)				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
.76	.57	.57	2.53	

ANOVA (SatisfaccioLaboral)					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4893.91	7	699.13	109.10	.000
Residual	3627.00	566	6.41		
Total	8520.91	573			

Coefficients (SatisfaccioLaboral)					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	8.92	1.97	.00	4.54	.000
MotivacioServeiPublic	.04	.01	.08	2.95	.003
MotivacioExtrinseca	-.04	.03	-.03	-1.06	.289
LideratgeTransaccional	.08	.03	.09	2.92	.004
LideratgeTransformacional	.47	.02	.70	23.17	.000
Genere	-.16	.23	-.02	-.68	.498
Edat	-.01	.01	-.03	-1.18	.239
NivellEstudis	-.04	.28	.00	-1.14	.891

Font: Enquesta a professionals del Pla per la integració dels Serveis Socials i de la Salut de la Generalitat de Catalunya (PIAISS).

Mida de la mostra: 574 casos.

5. RESULTATS

-El model explica un 10% de la variabilitat de la rendiment individual.

-El model explica un 57% de la variabilitat del satisfacció laboral.

6. CONCLUSIONS

-La motivació dels treballadors del servei públic és el que explica bona part del seu rendiment individual.

-Els lideratges pels quals estan influenciats els treballadors, argumenta principalment el seu grau de satisfacció laboral.

-El desenvolupament de la motivació pel servei públic té relació amb la influència del lideratge transformacional.

7. BIBLIOGRAFIA

Ballart, X., Ripoll, G., Rico, G. (2016): *La motivación en los servicios públicos: análisis empírico de sus antecedentes y de sus efectos*. N°1a ed. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

Grant, A.M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel de Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance and Productivity. *Journal of Applied Psychology*. 93 (1):48-58).