

RESUM EXECTIU TFG

Lideratges i motivacions pel servei públic

Actualment tot país nació o comunitat desenvolupada necessita proveir-se d'uns serveis públics per garantir un mínim benestar global a la seva població. Ara bé, ens hem parat a pensar mai per quines raons hi ha persones que treballen als serveis públics d'aquí a Catalunya? En escasses ocasions ens hem qüestionat perquè tenim tota una sèrie de serveis públics al nostre abast, és una qüestió òbvia dins de qualsevol societat desenvolupada. Avui dia, qualsevol decisió que prenem en les nostres vides, sobretot en la laboral, ve condicionada per un conjunt de satisfaccions o recompenses com a conseqüència del que ens aporta el fet de realitzar una tasca concreta. Mai, o poques vegades, ens hem preguntat doncs perquè tenim tantes persones treballant per garantir un conjunt de serveis mínims pel benestar a la ciutadania.

L'objectiu principal d'aquest treball es tracta d'investigar l'origen i font de sorgiment de la motivació per treballar al servei públic i com es desenvolupa tal motivació quan fem referència a aspectes com el rendiment individual o la satisfacció laboral dels treballadors. D'aquesta manera, la pregunta d'investigació d'aquesta recerca remet a: quins rols juguen els lideratges i les motivacions dels treballadors del servei públic a l'hora d'avaluar el seu rendiment i satisfacció laboral?

A partir d'aquí, al marc teòric s'ha explorat sobre el possible origen d'aquestes motivacions i els diferents tipus que en podem trobar. Respecte els orígens, podem distingir entre dos tipus de lideratges principalment dels quals es conceben com a font de generació de motivacions en els treballadors. El lideratge transformacional remet fonamentalment en què els directius aconseguir que els seus treballadors s'esforcin en fer bé la seva feina perquè creuen en la importància dels objectius finals de l'organització (Ballart, Ripoll, Rico, 2016). Pel que fa al lideratge transaccional, remet en el fet d'otorgar recompenses per assolir diversos objectius. Simplement, per procurar de mantenir una gestió eficient seguint les directrius de l'organització (Bass i Avolio, 1994).

D'altra banda, podem distingir fins a dos tipus de motivacions principalment. Les extrínseques, suposa la cerca d'un objectiu que és diferent del treball en si mateix (Amabile, 1993) i es relaciona amb guanyar més diners, promocionar, tenir estabilitat i guanyar estatus dins l'organització. La intrínseca existeix quan els individus busquen en el treball el plaer, la diversió, l'interès, satisfer la curiositat o el repte personal en la solució d'una qüestió (Ballart, Ripoll, Rico, 2016).

Diferents teòrics han puntualitzat com el lideratge transformacional sol generar motivacions intrínseques i el transaccional, extrínseques. Es tracta d'unes relacions hipotètiques, les quals necessiten d'accions experimentals per comprovar-se.

Una vegada desenvolupats els diferents lideratges que poden generar diferents tipus de motivacions, podem identificar com a objecte d'estudi d'aquesta recerca la motivació per

treballar al servei públic. En un inici sempre s'havia vist aquesta motivació en concret com un tipus de motivació intrínseca, tot i que més recentment és més considerada com una motivació pro social, ja que es centra sobretot a ajudar als altres, més que a complir amb els objectius de l'administració (tot i que aquest aspecte tampoc el deixa totalment de banda). D'aquesta manera, podem entendre per motivació al servei públic com aquell desig de destinar esforços per beneficiar a altres persones (Grant, 2008).

Seguidament he determinat una relació d'hipòtesis de les quals en destaco les següents:

- El rendiment dels treballadors del servei públic s'explica en funció de les seves motivacions.
- La satisfacció laboral dels treballadors del servei públic s'explica per la influència del seu lideratge.

Amb la matriu de dades del Pla d'integració del Serveis Socials i de la Salut de la Generalitat de Catalunya (PIAISS), he procedit a realitzar l'anàlisi de regressió lineal per mirar de donar resposta a la pregunta de recerca. Abans de procedir amb aquest anàlisi, he hagut de generar certes variables (recodificant a apartir de diferents ítems). Seguidament he calculat l'Alpha de Crombach per comprovar els seus nivells de consistència interna (confiabilitat) i a continuació ja he realitzat un anàlisi de correlacions per veure el nivell de les relacions entre totes les variables que, posteriorment, he fet servir per dur a terme l'anàlisi de regressió lineal.

Podem dir, a trets generals, que els lideratges i les motivacions són factors rellevants per poder explicar la variabilitat del rendiment i la satisfacció laboral dels treballs del servei públic. Els lideratges en concret ho són més en el cas de la satisfacció dels treballadors i les motivacions en el rendiment individual d'aquest.

Amb aquest treball he pogut començar tenir una primera base sobre els lideratges i motivacions (un camp desconegut per mi) que s'exerceixen i es desenvolupen al món laboral, tot focalitzant-me en el servei públic. Tanmateix, ha estat una recerca que m'ha ajudat a continuar-me formant com a estudiant i com a persona de cara a futures investigacions.