

International business travelers' psychological well-being : the role of supportive HR practices /  
Liisa Makela, Ulla Kinnunen // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 7-8, s. 1285-1306,  
rys. tab. bibliogr.

### **Psychiczny dobrostan osób podróżujących w ramach międzynarodowego biznesu : rola wspomagających praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.**

Obecnie firmy bardzo często działają w środowisku międzynarodowego biznesu, a zatem pracownicy, którzy są w stanie wykonywać z sukcesem swoje zadania wszędzie tam gdzie jest to potrzebne, stanowią istotną wartość dla swoich organizacji. Konieczność globalnej mobilności geograficznej spowodowała, iż wiele osób podróżuje w ramach międzynarodowego biznesu, co oznacza, że częścią ich pracy jest spędzanie czasu w samolotach i na lotniskach, ich godziny pracy są bardzo długie, zadania do wykonania mocno skomplikowane i wykonywane często w stawiającym wyzwania, a nawet niebezpiecznym środowisku. Wywołuje to stres i wpływa na ich psychiczny dobrostan. W celu zapewnienia dobrego stanu zdrowia i wydajności takich pracowników, międzynarodowe organizacje wprowadziły wiele wspomagających praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Są one skierowane przede wszystkim do expatriantów, relokowanych do pracy za granicą na dłuższy okres czasu. Ostatnio, specjaliści z dziedziny zasobów ludzkich zdali sobie sprawę, że wspomagające praktyki powinny obejmować także pracowników podróżujących w ramach swoich obowiązków zawodowych. Autorzy artykułu przeanalizowali tę kwestię na przykładzie 232 pracowników z Finlandii. Zastosowawszy model uwzględniający czynniki powodujące uszczerbek na zdrowiu oraz procesy motywacyjne, badacze wykazali, iż obciążenie pracą oraz presja i stres związane z międzynarodowymi podróżami biznesowymi wpływają na wyczerpanie zawodowe. Natomiast związek taki nie występuje w znaczącym stopniu w przypadku ryzyka związanego z miejscem wyjazdu. Z drugiej strony, wspomagające praktyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi (zapewnienie bezpiecznej podróży, jej dobra organizacja oraz możliwość odpoczynku po powrocie) zapewniają satysfakcję i wydajność pracowników. Ponadto zapobiegają negatywnym efektom związanym z ryzykiem kierunku podróży.