

A munkával való elégedettség, kiegészítés és stressztényezők a magyarországi munkavállalók körében. A Pozitív Menedzsment kutatás első eredményeinek bemutatása

Battonyai Tünde¹, Olajos-Szabó Alexandra¹, Gyórfy Zsuzsa²

¹Monday Morning Tanácsadó Kft., Budapest

²Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Kar Magatartástudományi Intézet, Budapest
battonyaitunde@gmail.com

Bevezetés: A Pozitív Menedzsment olyan hosszú távú szervezetvezetési és -fejlesztési szemlélet, amely a pozitív pszichológia alapelveit és eszköztárát alkalmazva ér el hatékonyabb, eredményorientált működést. Középpontjában a nyitott vállalati kultúra, az egyéni erősségek kiaknázása és kiegyensúlyozott munkaszervezés áll. A Pozitív Menedzsment az egyik legfontosabb kiegészítő módszer, ezért kulcsszerepe van a munkavállalók testi-lelki egészségmegőrzésében. A hagyományos munkastressz kutatásokkal szemben, amelyek a negatív hatásokra fókuszálnak, kutatásunkban azon erőforrásokat térképezzük fel, amelyek a munkavállalókat elégedetté és egészségessé teszik.

Módszer: Kvantitatív, kérdőíves vizsgálatot végeztünk online és hagyományos módszerekkel. Kutatásunk első fázisának célcsoportja a magyarországi kis- és középvállalatok dolgozói voltak (n=365). A jóllét mérésére a WHO Well-being indexét, valamint a Szubjektív Boldogság Skálát használtuk. A munkastressz pozitív és negatív hatásainak feltérképezésére a Siegrist-féle Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság kérdőívet, valamint a Maslach Burnout Inventory validált magyar nyelvű változatát használtuk. Saját kérdőívet fejlesztettünk a munkavállalói elégedettség egyes aspektusainak mérésére.

Eredmények: A pozitív jóllétre vonatkozó kérdések áttekintésekor elmondhatjuk, hogy a WHO Well-being indexen a válaszadók átlagpontszáma 13,8, amely átlagon felüli „jóllétről” tanúskodik. A Szubjektív Boldogság Skálán elért átlagos pontszám 5,25, amely kis mértékben az átlag alatti „boldogsáértéket” jelent. Az átlagon felüli jóllét pontszámmal szignifikáns kapcsolatban áll a jó munkatársi kapcsolat ($p < 0,001$), ha a munkavállalók úgy érzik, hogy „felettesük meghallgatja elképzeléseiket és javaslataikat” ($p < 0,018$), valamint „és világos feladatokat és célokat fogalmaznak meg számukra” ($p < 0,003$). A munkahellyel való elégedettség legfontosabb tényezői: a képességeknek megfelelő munkavégzés, a megfelelő munkakörülmények, valamint a változatos munka.

Következtetések: A Pozitív Menedzsmenttel jellemezhető vállalati szemlélet egyértelmű összefüggésben áll a dolgozók jóllétével, elégedettségével. Első eredményeink ugyanakkor felhívják a figyelmet a kiegészítő teljesítmény-csökkenés komponensének magas arányára. E tényező és a Pozitív Menedzsment szemlélet kapcsolatának feltárása további vizsgálatokat igényel.