

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

Battonyai Tünde<sup>1</sup>, Olajos-Szabó Alexandra<sup>1</sup>, Gyórfy Zsuzsa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Monday Morning Tanácsadó Kft., Budapest

<sup>2</sup>Semmelweis 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” jelenti. 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 javaslatukat” ( $p < 0,018$ ), 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.