



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

HOGYAN LEHET ÉLMÉNY A MUNKAVÉGZÉS? – ÁRAMLAT A MUNKAHELYEN

BATA MILÉNA
BENEDEK ANDREA

Összefoglalás

Vajon összeegyeztethető-e a munka és a boldogság? Kutatásunkban Csíkszentmihályi Mihály flow-elméletére és Abraham Maslow szükségletelméletére alapozottan kerestük erre a kérdésre a választ a munkavállalók munkahely választási attitűdjeinek, szükségleti szintjeinek, illetve a flow – azaz áramlatélmény – munkahelyen való megélésének feltételeinek vizsgálatával.

E tényezők feltárására irányuló primer kutatásunk eredményei alapján elmondható, hogy a válaszadók többsége elsődleges szempontként tekint a piacképes bérezésre, a női megkérdezettek számára fontosabb az összetartozás iránti szükséglet, mint a férfiaknak, a rész munkaidőben foglalkoztatottak pedig kevesebbszer élnek meg áramlatélményt, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak, ami feltehetően a rövid munkahelyen töltött idővel van összefüggésben. Habár ezt a kérdéskört nem vizsgáltuk, de eddigi eredményeink megalapozhatják további, a témával kapcsolatos kutatásainkat.

Kulcsszavak: flow, áramlatélmény, szükséglet, munkahelyválasztás

JEL: M14

How can be the job an experience – Flows in the workplaces

Abstract

Is it possible to reconcile work and happiness? In our research – based on Mihaly Csikszentmihalyi's Flow theory and Abraham Maslow's Hierarchy of Needs – we were looking for the answer to this question while we were examining workers job choosing attitudes, levels of their needs and the terms of experiencing the flow at workplace.

Based on the results of our primary research to explore these factors we can say that the primary job choosing factor is the marketable payment for most of the respondents, for female respondents the need of love and belonging is more important than men, part-time employees living the flow fewer than full-time employees, which may due to the short time spent at work. Although this issue is not examined, our results could help us in our research in the future.

Keywords: flow, positive psychology, needs, job choosing

JEL: M14

Bevezetés

Az általunk választott téma akkor vált aktuálissá, amikor vállalatvezetői szinten felszínre került az a probléma, hogy a munkavállalókat a 10-20 évvel ezelőtti vezetői magatartás már nem motiválja, így más eszközökhöz kell folyamodniuk annak érdekében, hogy alkalmazottaik motivációját (és ezzel együtt hatékonyságukat is) növeljék. Az egyén hatékonyságát azonban nem csak a munkahelyi motiváció, hanem a munkahely iránti elkötelezettsége is befolyásolja (Fekete, 2011), melynek kialakulásához a vezetőnek elengedhetetlen figyelembe vennie a munkavállalók egyéni szükségleteit, céljait.

Fontos azonban az is, hogy a beosztottak olyan jellegű feladatokat kapjanak, melyek a képességeikhez mérten teljesíthetőek, mert az így létrejövő sikerélmény és elismerés motiválja őket a további (akár más jellegű) feladatok elvégzésére is, illetve mélyíti elkötelezettségüket.

Kutatásunkat Abraham Maslow szükséglet-hierarchiájára és Csíkszentmihályi Mihály flow-elméletére alapozva végeztük, mely ma még új keletű a szervezetek életében, azonban a közeljövőben alapvetően meg fogja határozni a vállalatok mindennapjait, hiszen a munka fogalma mára felértékelődött, így mind a vezetőknek, mind a beosztottnak új kihívásokkal kell szembenéznük a munkahelyükön, például azzal, hogyan motiválják a munkaerőt a hatékonyabb munkavégzés érdekében? Milyen feladatokat bízhatnak egy-egy beosztottra, hogy azok képességeiknek megfelelőek legyenek? Mivel tehetik elkötelezettebbé a munkavállalót? Hogyan segíthető elő a szükségleti szinteken való feljebbjutás a munkahelyen? A fent említett két elmélet alapján végzett vizsgálatok ezen kérdések megválaszolására szolgálnak.

Anyag és módszer

A témában végzett szekunder kutatást követően a mintavételhez egy 10 fős standard interjú készítettünk, mely a kérdőív megalapozására szolgált, amit megszerkesztése után papíralapon és Google Űrlapként is kitölthetővé tettünk. Az alacsony mintaelemszám miatt (n=105) a kutatás nem reprezentatív.

A kérdőíves megkérdezést egy 10 fős standard mélyinterjú megkérdezés előzte meg, melyre jelen publikációban külön nem térünk ki.

A kérdőívben a személyes kérdéseket követően a munkahelyválasztásnál figyelembe vett szempontokat vizsgáltuk, ahol 10 tényezőt kellett rangsorolniuk a válaszadóknak. Ez után következett a szükségleti szintekre irányuló vizsgálat, melynek során a Maslow-féle szükséglet-hierarchia minden szintjéhez 3-3 állítást fogalmaztunk meg, melyeket 6 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük aszerint, hogy mennyire fontosak az alany számára. A flow vizsgálatához olyan kérdéssort állítottunk össze, mellyel csoportosítani tudtuk a válaszadókat képességeik és lehetőségeik szerint. Szintén olyan állításokat fogalmaztunk meg, melyeket 6 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük aszerint, hogy mennyire jellemzi őket az adott állítás. A kérdőívek kiértékeléséhez az SPSS programcsomagot, és Microsoft Office Excelt használtunk.

A kutatási problémát az áramlatélmény munkahelyi megélésének, illetve a flow szükségletekkel való kapcsolatának részletes feltárása jelentette. Céljaink voltak, hogy vizsgáljuk a munkavállalók munkahelyválasztásnál figyelembe vett szempontjait, motivációs szintjeiket, illetve a flow munkahelyen való megélésének feltételeit.

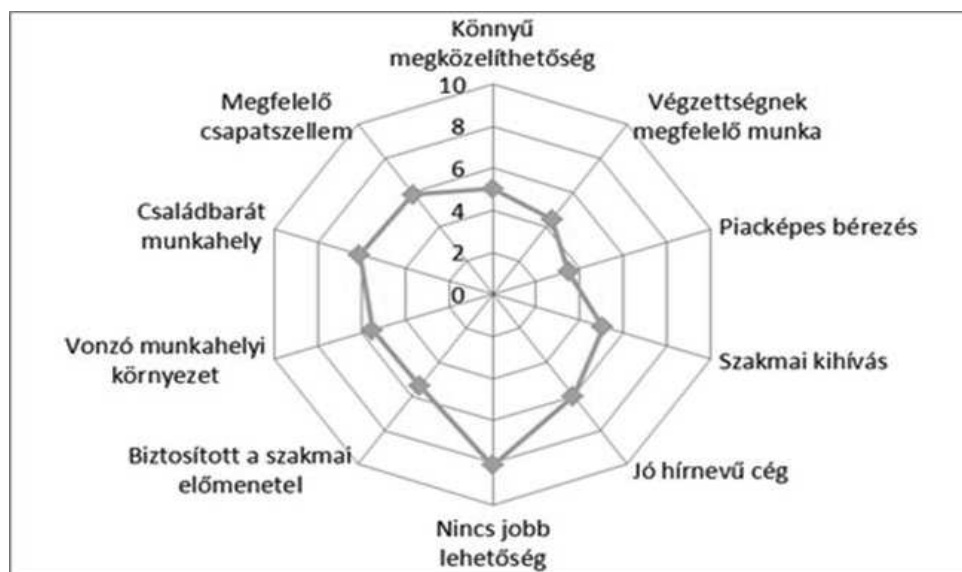
Kutatási eredmények

A minta jellemzői

A kérdőívre 105 értékelhető válasz érkezett, ebből 33 volt férfi és 72 női válaszadó. Életkoruk tekintetében 18 és 63 év közöttiek voltak. A válaszadók több mint fele rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Az alanyok közül csupán 12 fő végez fizikai munkát, 93-an szellemi dolgozók, munkarend szerint 81 fő egy műszakban, 24-en pedig rész munkaidőben vagy több műszakban dolgoznak. A válaszadók 60%-a az állami szektorban vagy az egyéb szolgáltatások területén dolgozik.

A munkahelyválasztás, a szükségletek és a flow munkahelyi megélésének vizsgálata

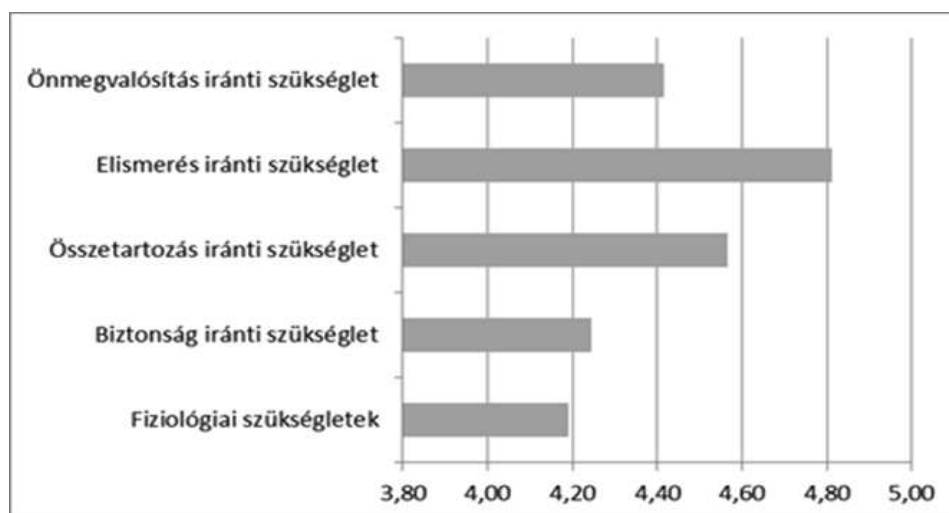
A munkahelyválasztásnál figyelembe vett szempontok vizsgálata során eredményeink egyértelműen azt mutatják, hogy a válaszadók többsége a „piacképes bérezést” jelölte meg első helyen a megadott 10 szempont rangsorolásakor, az utolsó helyen pedig a „nincs jobb lehetőséget” (1. ábra). Elmondható tehát, hogy a munkavállalók jelentős része csupán a pénzszerzés lehetőségét látja munkájában, emellett nagy részüknek lenne jobb munkalehetősége is, de valamely szempont mégis jelenlegi munkahelyükhöz köti őket, ami azonban nem egyértelműen a bérezés.



1. ábra: A válaszadók rangsorának átlagos értékei munkahely választási attitűdjük szerint

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

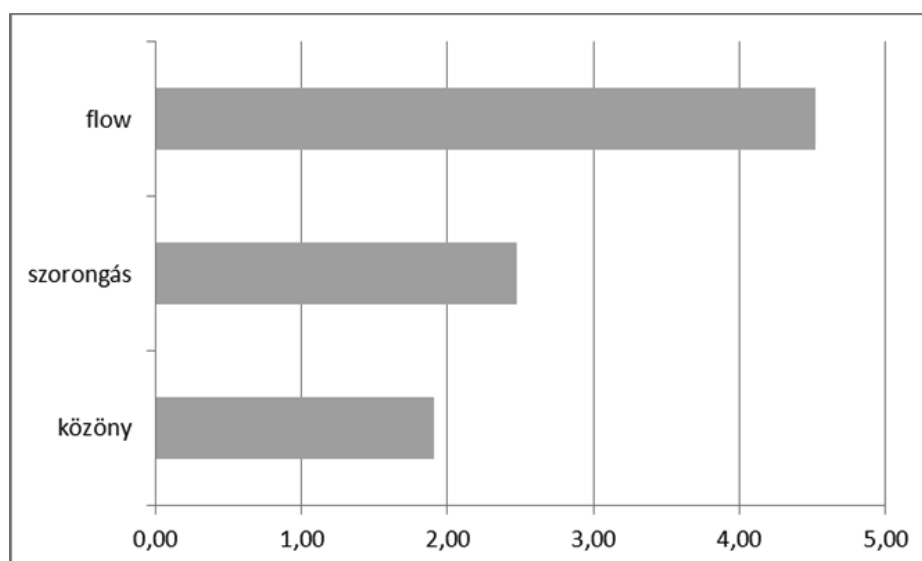
A Maslow-féle szükséglet hierarchiára alapozott 15 állítás értékelésekor azt az eredményt kaptuk, hogy a válaszadók számára az elismerés és az összetartozás iránti szükségletek a legfontosabbak (2. ábra). Eszerint a megkérdezettek a hierarchia első két szintjén kielégítettnek minősülnek, de az önmegvalósítás szintjét még nem érték el, melyhez azonban minden alsóbb szint kielégítése szükséges (Roóz-Heidrich, 2013). Ez alapján potenciális önmegvalósítóknak az elismerés iránti szükséglet szintjén lévők minősülnek.



2. ábra: A szükségletek fontossága az alanyok válaszai alapján

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október, Cronbach's Alpha=0,6

A flow-val kapcsolatos vizsgálatunk során a képességek és lehetőségek 8 dimenziója (közöny, unalom, nyugtalanság, szorongás, flow-élmény, éberség, relaxáció, kontroll) közül csak 3 dimenzió esetében mutatott megbízhatóságot a reliabilitás vizsgálat (3. ábra), így a következőkben az összefüggés vizsgálatok során ezen 3 állapotot fogjuk figyelembe venni.



3. ábra: A válaszadók átlagos értékei a három vizsgált dimenzió tekintetében

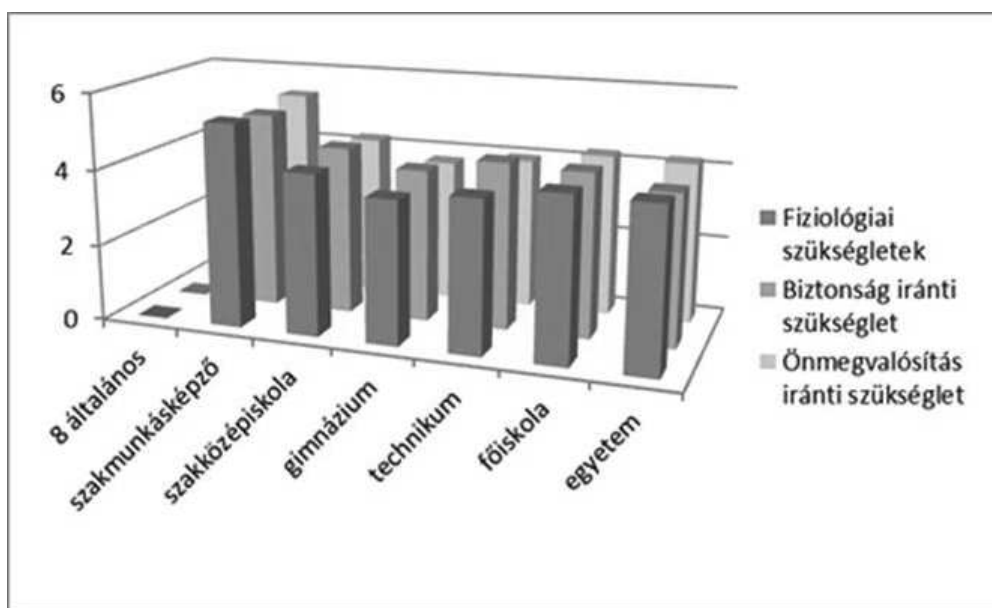
Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

A Maslow-elmélettel kapcsolatos összefüggés vizsgálatok

A Maslow-elmélettel kapcsolatos kérdéseket a nemekkel, a végzettséggel, a beosztással és a munka jellegével együtt is vizsgáltuk.

A nemekkel való összefüggés vizsgálat alapján elmondható, hogy a nők esetében fontosabb az összetartozás iránti szükséglet (Mann Whitney, $p < 0,05$), mely szerint a válaszadó nők a munkahelyükön is előrébb helyezik az összetartozást a férfiaknál.

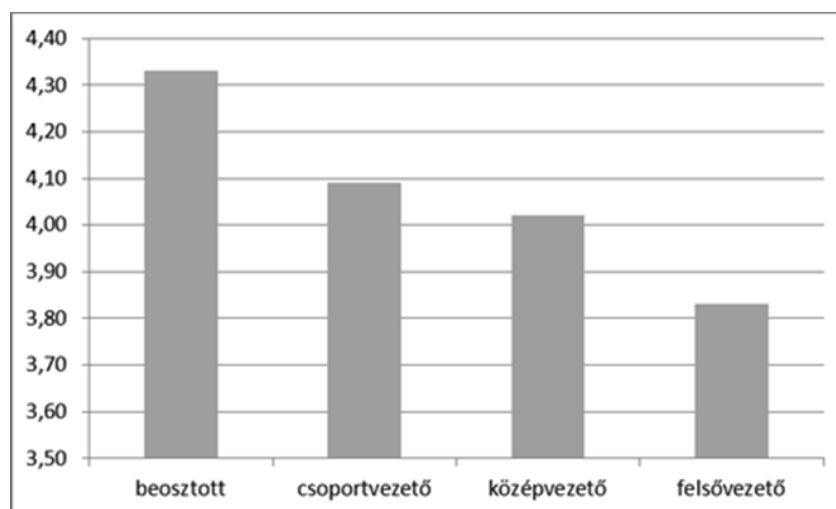
Ezt követően a végzettséggel való összefüggés vizsgálat során a fiziológiai szükségletek ($p < 0,1$), a biztonság iránti szükséglet ($p < 0,05$) és az önmegvalósítás iránti szükséglet ($p < 0,1$) esetében hozott szignifikáns eredményt a Kruskal Wallis teszt. Az 4. ábra jól mutatja, hogy a válaszadók közül azok, akik alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek inkább a fiziológiai szükségleteket, míg a magasabb végzettségűek a magasabb rendű szükségleteket helyezik előtérbe. Ennek oka az, hogy az alacsonyabban képzetteknek kevés az esélyük arra, hogy több lábon álljanak, így számukra az anyagiak és a biztonság elsődleges szempontnak számítanak. A magasabban képzettek számára azonban ezek a szintek már megalapozottak, nagyobb eséllyel állnak több lábon és valószínűleg többet is keresnek.



4. ábra: A szükségletek összefüggése a végzettséggel

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

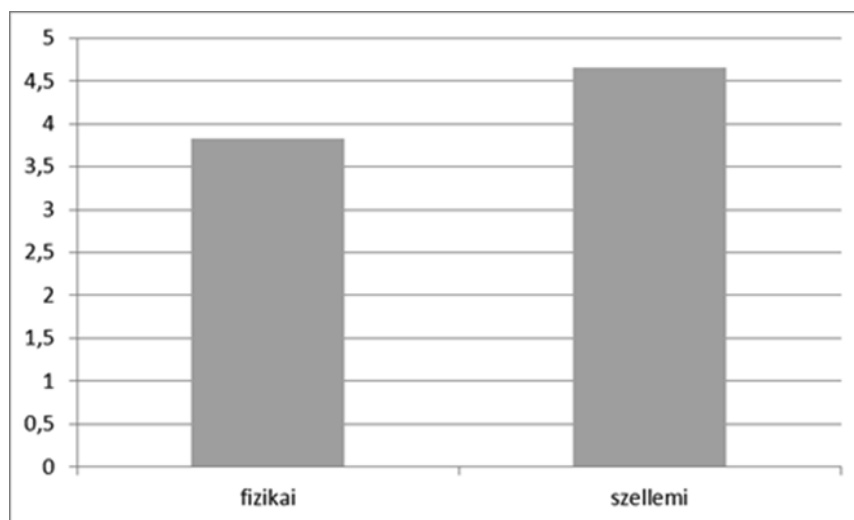
A Maslow-elmélet további összefüggés vizsgálata során beigazolódott, hogy a beosztás összefüggésben van a biztonság iránti szükséglettel, ez azonban csak tendenciaszinten, 90%-os valószínűséggel igazolható, mely az alacsony mintaelemszám következménye, ezért ennek a kérdéskörnek a további vizsgálata feltétlenül indokolt. A válaszok azonban egyértelműen azt mutatják, hogy a beosztottak számára sokkal fontosabb a biztonság iránti szükséglet, mint a magasabb beosztásúaknak (5. ábra). Véleményünk szerint ennek az az oka, hogy a magasabb beosztásúak nagyobb felelősséggel és önállósággal bírnak, szabadabbak a munkahelyükön, azonban a munkahelyváltás sem okozna problémát. Jellemzően meglépték már a biztonság iránti szükséglet szintjét, szemben a beosztottakkal, akik számára azonban első a biztonság, mivel nem feltétlenül engedhetik meg maguknak a feletteseikhez hasonló önállóságot, hisz a megélhetésük múlhat rajta.



5. ábra: A biztonság iránti szükséglet összefüggése a beosztással

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

Végül a szükségletek munka jellegével való összefüggés vizsgálata során a Mann Whitney teszt az összetartozás iránti szükséglettel mutatott szignifikáns összefüggést ($p < 0,05$). A fizikai és szellemi dolgozók között közel egy egész eltérés mutatkozott a válaszok átlagában, mely szerint a szellemi dolgozók számára fontosabb az összetartozás iránti szükséglet, mint a fizikai dolgozóknak. Ez a fizikai dolgozóknál – a korábban említettek alapján – az alacsonyabb szinteken való megrekedés miatt alakult így, mely jellemzően a fiziológiai szükségletek vagy a biztonság iránti szükséglet, hiszen ők általában több műszakban dolgoznak, így energia és idő hiányában nem képesek megélni az éppen következő szintet.



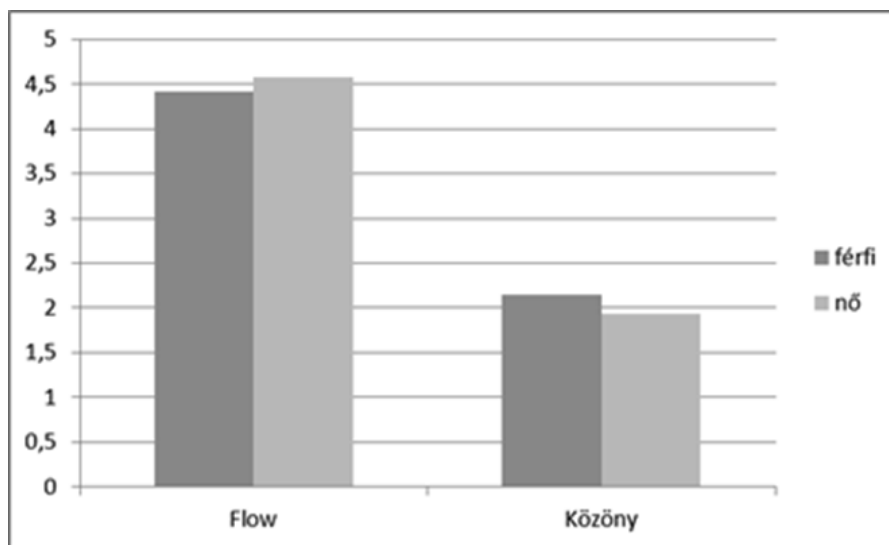
6. ábra: Az összetartozás iránti szükséglet átlagos értékelése a fizikai és szellemi dolgozók tekintetében

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

A flow-elmélethez kapcsolódó kérdések összefüggés vizsgálata

A flow megélése a fiziológiai szükségletekkel és az önmegvalósítás iránti szükséglettel a Spearman-féle rangkorreláció alapján gyenge kapcsolatot ($p < 0,05$), míg az összetartozás iránti ($\rho = 0,437$, $p = 0,000$) és az elismerés iránti szükséglettel ($\rho = 0,397$, $p = 0,000$) közepesen erős pozitív lineáris együtt járást mutatott. Ebből arra következtettünk, hogy segíti a flow állapotba kerülést a szükségletek magas szintű kielégítettsége.

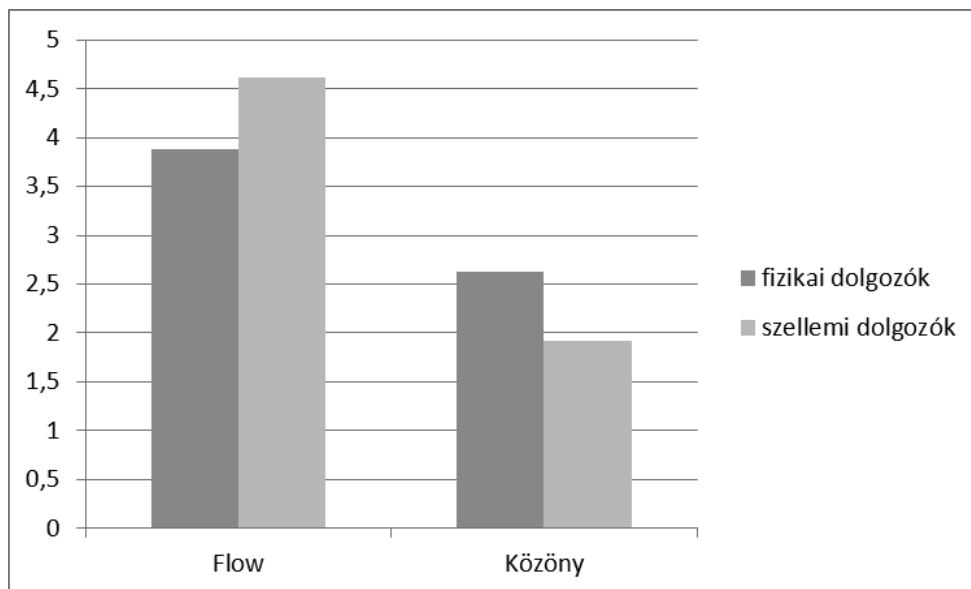
A flow-t először a nemekkel összefüggésben vizsgáltuk, mely során a Mann Whitney teszt szignifikánsan, 90%-os megbízhatósággal igazolta, hogy a férfiak közönyösebbek a munkájukat illetően, mint a nők, akik viszont többször élhetnek meg flow-élményt a munkavégzés során (7. ábra), mely összefügg a nők szempontjából kiemelten fontos összetartozás iránti szükséglettel (4. ábra: Az összetartozás iránti szükséglet fontossága a nemek tekintetében).



7. ábra: A flow és a közöny, mint jellemző állapot a férfiak és nők tekintetében

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

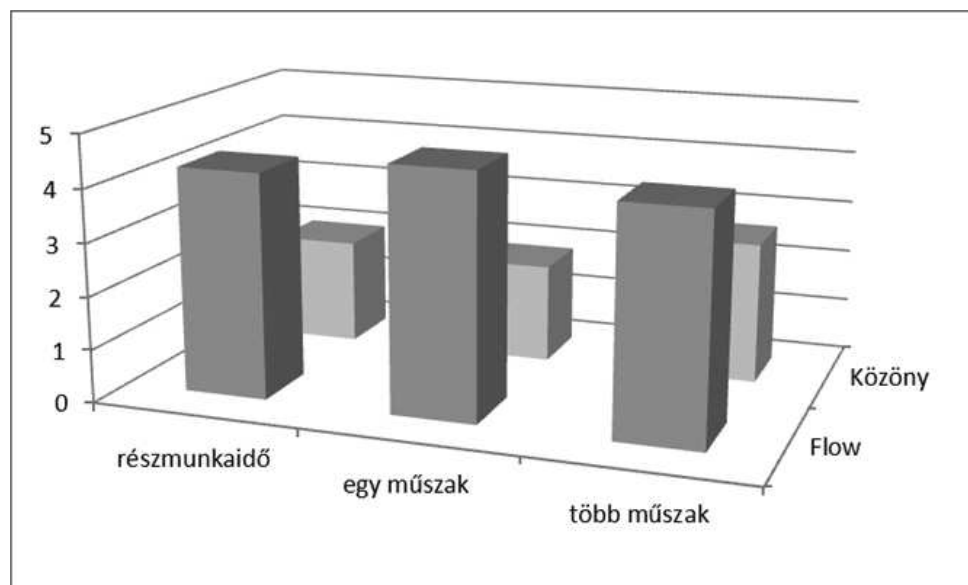
Ezt követően munka jellegével való összefüggés vizsgálat során a Mann Whitney teszt szignifikáns eltérést ($p < 0,05$) mutatott, a fizikai és szellemi dolgozók között is. A szellemi dolgozók ugyanis jelentősen többször élnek meg flow-t, mint a fizikai dolgozók, akiknél pedig gyakrabban jelentkezik közöny munkavégzés során (8. ábra). A vizsgálat elején már feltételeztük, hogy ez lesz az eredmény, hisz a szellemi dolgozók jobban kibontakoztathatják képességeiket, ez pedig a flow egyik alapfeltétele (Csíkszentmihályi, 1975), a fizikai munka monotonitása viszont nem ad erre lehetőséget, így ők gyakrabban kerülnek apátiába. Ez viszont nem zárja ki a flow meglétét, ugyanis bármilyen körülmények között létrejöhet flow-élmény.



8. ábra: A flow és a közöny, mint jellemző állapot a fizikai és szellemi dolgozók tekintetében

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

Végül megvizsgáltuk a munkarenddel való összefüggést is, mely során a Kruskal-Wallis teszt szignifikáns összefüggést mutatott ($p < 0,05$). Ez alapján elmondható, hogy a részmunkaidőben, illetve a több műszakban dolgozók közönyösebben állnak a munkájukhoz, mint azok, akik egy műszakban dolgoznak. Véleményünk szerint ennek az az oka, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak kevesebb időt töltenek a munkahelyükön, így kevesebb az esélyük, hogy ott éljék meg a flow-t.



9. ábra: A flow és a közöny, mint jellemző állapot a különböző műszakrend szerint dolgozók tekintetében

Forrás: saját szerkesztés, standard kérdőíves megkérdezés alapján, n=105, 2015. szeptember-október

Következtetések, javaslatok

Vizsgálataink alapján elmondható, hogy a válaszadók tekintetében a munkahelyválasztás során elsődleges szempont a piacképes bérezés, mivel főként alapvető szükségleteik kielégítését látják a munkában, azonban a legtöbb alany az összetartozás iránti és az elismerés iránti szükséglet szintjén van (2. ábra). Következtetesképp levonható, hogy mivel az ember társas lény igényli a valahová való tartozást és az elismerést, mely a visszajelzés egyik formája.

Az összetartozás fontosabb a nők számára, mint a férfiaknak, akik inkább a maguk útját járják a munkahelyükön, szeretik önállóan megoldani feladataikat.

A beosztottak – pozíciójukból adódóan – jobban törekednek a biztonságra, mint feletteseik (5. ábra), akik ugyan nagyobb felelősség mellett, de szabadabban vélekedhetnek szakmaiságukat illetően.

A részmunkaidőben és a több műszakban dolgozók közönyösebbek a munkájukat illetően, mint az egy műszakban foglalkoztatottak (9. ábra). Ez előbbiek esetében a rövid munkahelyen töltött időnek, míg az utóbbiaknál a hosszú időintervallumban történő monoton munkavégzésnek tulajdonítható.

A jövőben a vezetőknek mindenképp szorgalmaznia kell a csapatmunkán alapuló munkavégzést, hiszen az összetartozás iránti szükséglet munkahelyen való kielégülését támogató, csoportosan végzendő feladatok elősegítik az összetartozást, bizalmi kapcsolatok építését. Ez nem csak az egyén elkötelezettségét és hatékonyságát, hanem a vállalati hatékonyságot is szolgálja, mely hosszú távon szolgálhatja a szervezeti célok megvalósulását (Fister-Szretykó, 2013).

A vezetőknek törekedniük kell továbbá arra is, hogy beosztottaik képességeikhez mértén kapják meg feladataikat, mellyel elkerülhetőek a kudarcok, a megnövekedett mennyiségű sikerélmények által pedig elkötelezettebb és hatékonyabb lehet az alkalmazott. Emellett fontos a visszajelzés is a beosztottak munkáját illetően, például teljesítményértékelés formájában.

De mit tehetünk mi azért, hogy hatékony, elismert, sikeres munkavállalók legyünk? Egy jól megfogalmazott egyéni célra kell törekednünk erősségeink felhasználásával és gyengeségeink kiküszöbölésével, miközben összehangoljuk azokat a szervezet céljaival. Hogy ez sikerül-e, az csak rajtunk múlik, de tény, hogy a megvalósításhoz mély önismeretre van szükség, melyre mindenkinek önerőből kell törekednie.

Köszönetnyilvánítás

Szeretnénk megköszönni Dr. Takácsné Prof. Dr. György Katalin tanárnő közreműködését, mellyel segítette munkánkat a kutatás és a cikk megírása során.

Hivatkozott források

- [1.] Achor, S. (2015): *A boldogság, mint versenyelőny*. HVG, pp. 11-40.
- [2.] Csíkszentmihályi M. (2007): *A fejlődés útjai*. Libri Kiadó, pp. 221-247.
- [3.] Csíkszentmihályi M. (2010): *Flow – Az áramlat*. Akadémia Kiadó, pp. 191.
- [4.] Csíkszentmihályi M. (2008): *Kreativitás*. Akadémia Kiadó, pp. 115-135.
- [5.] Gardner H. – Csíkszentmihályi M. – Damon W. (2008): *Jó munka*. Lexecon Kiadó, 31-58.
- [6.] Bublik T. *Üzlet & Pszichológia*, 2015/2016. december-január pp. 32-33.

- [7.] Fister A. – Szretykó Gy.: A munkavállalói elkötelezettség, mint a vállalati eredményesség egyik legmeghatározóbb tényezője, *Humánpolitikai szemle*, 2013., 5-6. sz., pp. 3-16.
- [8.] Kisszölösi Szánthó B.: A sorrend számít. Siker – boldogság, boldogság – siker?, *Menedzsment & Pszichológia*, 2015. február-március, pp. 36-37.
- [9.] Skultéty V.: A humanisztikus pszichológia a vezetéstudományban, *Tudományos Maslow Közlemények*, 2003., pp. 141-158.
- [10.] Daft, Richard L. (2015): *The Leadership Experience*, Cengage Learning, pp. 224-258.
- [11.] Maslow, A.(1943): *A Theory of Human Motivation*, pp. 388.
- [12.] Fekete J. Gy., Tankönyvtár (2011): *Környezetstratégia*, letöltve: 2015. október 20., www.tankonyvtar.hu, link: http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0021_Kornyezetstrategia/ch07s04.html
- [13.] Roóz J. – Heidrich B., Tankönyvtár (2013): *Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai*, letöltve: 2015. október 13., www.tankonyvtar.hu, link: http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdtan_scorm/4_2_1_abraham_maslow_szukszegethierarchia_elmelete_XVlxSjTG3FzXfuFY.html

Szerzők:

Bata Miléna

Gazdálkodási és Menedzsment (BA) szak
III. évfolyam
batamilena@gmail.com

Szabóné Dr. Benedek Andrea

adjunktus
Károly Róbert Főiskola
abenedek@karolyrobert.hu