

Munkahelyi elégedettség, pszichés jóllét és munkaérték preferencia az X, Y és a Z generáció körében

Készítette: Hadadi Ágnes
Konzulens: Dr. Kun Ágota

Dura Diplomamunka
Pályázat

Témafelvetés

Munkahelyi elégedettség

- ◆ A munkával kapcsolatos attitűdök pl.: a fizetéssel, a munka fizikai feltételeivel, az előrehaladási lehetőségekkel, a munkatársak közötti kapcsolatokkal való attitűdök.
- ◆ A munka kedvező hatással van az egyének jóllét-érzetére (Waddell-Burton 2006).

Pszichés jóllét

- ◆ Feltételeinek kedvező alakításával a teljesítmény, az elégedettség és a szervezettel szembeni elkötelezettség is kedvező irányba alakítható.

Munkaérték

- ◆ „Olyan, a munkával vagy a munkahellyel kapcsolatos mércék, amelyek segítségével az egyének felmérik, hogy mi a fontos számukra” (Dose, 1997, 227-228).

Generációk

- ◆ Ferincz és Szabó (2012): "egy azonos életkor és életszakasz, létfeltételek, technológia, személynél és tapasztalataik által összekapcsolt csoport."

Vizsgálatok, módszerek

Első (pilot), kvalitatív kutatás

Fókuszcsoportos interjú

- Forgatókönyv megírása
- Próbafoglalkozás
- Munkaérték- és motiváció-feltáró gyakorlat
- Munkaérték kártyák (Prochnow et al., 2017)
- Saját kialakítású kártyacsomag minden résztvevőnek

Második, kvantitatív kutatás

Kérdőívcsomag

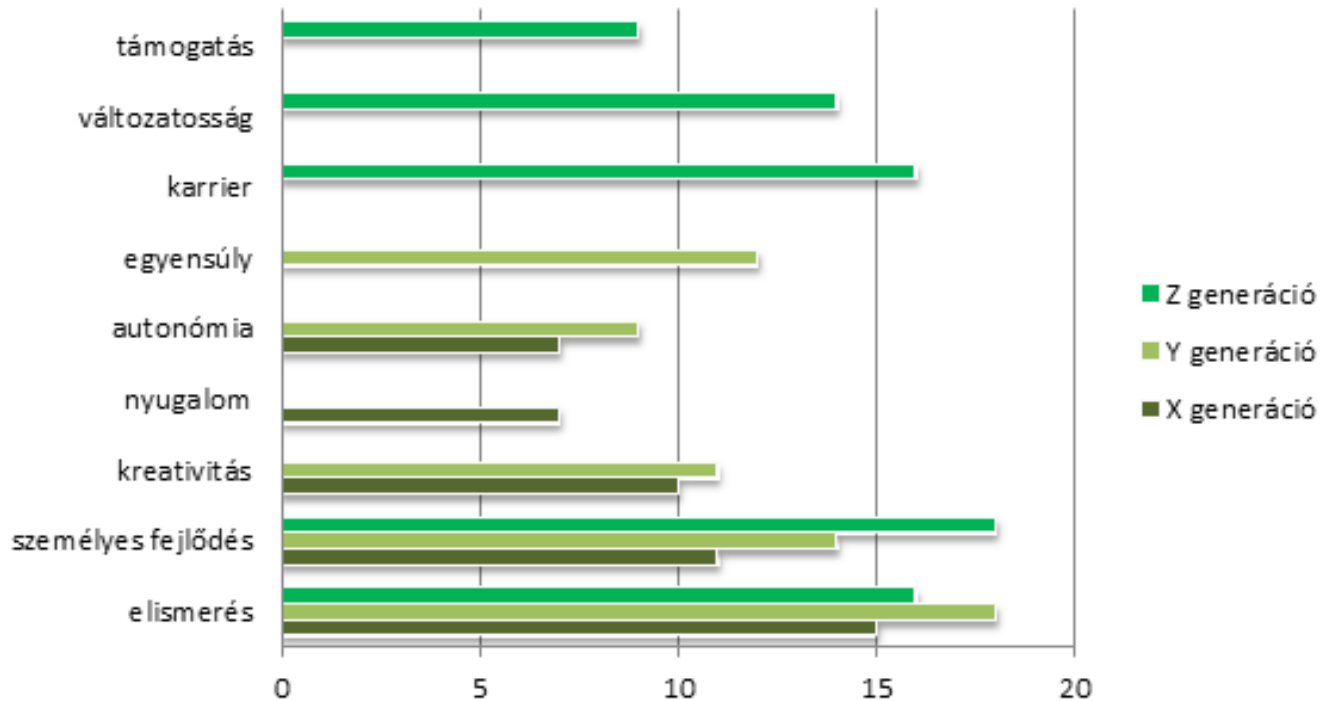
- Általános demográfiai kérdések (pl. nem)
- IOR Munkahelyi elégedettség Kérdőív (Knollmayer, 1999)
- Munkahelyi jóllét kérdőív (Kun és mtsai, 2015)
- Munkaérték kérdőív (Prochnow et al, 2007)

Eredmények

Az első kutatás eredményei

- minta: 56 fő
 - Az elismerés és a személyes fejlődés mindhárom generációnak egyaránt fontos.
 - A Z generáció három értéket jelölt meg lényeges munkaértékként: karrier, változatosság és a támogatás. *Ezen értékek sem az X, sem az Y generáció Top5 sorrendjébe nem került be.*
-

A három vizsgált generáció munkaértékei



Generációs eltérések a munkaértékek mentén

A második kutatás eredményei

- minta: 309 fő
 - ◆ 75 férfi
 - ◆ 234 nő
 - Mindannyian munkavállalók
 - Adatgyűjtés: hólabda módszerrel, online, Google Forms Kérdőívvel
 - Adatelemzés SPSS Statisztikai szoftverrel
-

Demográfiai Jellemzők

A kitöltők:

- X generációs: 97 db
- Y generációs: 112 db
- Z generációs: 100 db

Végzettség		
	Darabszám	Százalék
szakiskola	9	2,9 %
szakközépiskola	16	5,2 %
gimnázium	49	15,9 %
felnőttképzés	51	16,5 %
főiskola	73	23,6 %
egyetem	111	35,9 %
	309	100 %

Milyen területen dolgozik?	
	Összesen
adminisztráció / asszisztencia / ügyfélszolgálat	27
bank / biztosítás	10
beszerzés / logisztika / szállítmányozás	11
egészségügyi / gyógyszeripar	19
értékesítés / kereskedelem	49
gazdaság / pénzügy	37
HR / munkajog	21
Informatika / telekommunikáció	22
ipar és agrártermelés / technikum	21
műszaki terület / mérnök	34
oktatás / képzés	54
egyéb	4
	309

Munkahelyi elégedettség és jóllét

H1.: A jóllét és a munkahelyi elégedettség között kapcsolat van.

- Pearson-féle korreláció
- **Erős, pozitív irányú,** szignifikáns összefüggés van a jóllét és a munkahelyi elégedettség között [$r=0.745$, $p<0.001$ (2-tailed)]
- Minél magasabb valakinek a jóllét-érzete, annál nagyobb a munkahelyi elégedettsége is.

		Jóllét	Munkahelyi elégedettség
Jóllét	<u>Pearson-féle korreláció</u>	1	,745**
	<u>Szignifikancia (2-tailed)</u>		,000
	Elemzés	309	309

H2: Az Y generáció magasabb munkahelyi elégedettség pontszámmal rendelkezik a Z vagy az X generációhoz képest.

- Kowske et al. (2010) kutatása szerint az Y generáció képviselői elégedettebbek munkájukkal, mint az **idősebb** generációk tagjai.
- A munkahelyi elégedettség (a jóllét esetében is) pontszámokat tekintve:
 - ◆ az X generációnál a legalacsonyabb
 - ◆ és a Z generációnál a legmagasabb.

Munkahelyi elégedettség	Z	Átlag	136,03
		Szórás	19,21
	Y	Átlag	135,25
		Szórás	24,54
	X	Átlag	129,43
		Szórás	15,91

H3.: A munkahelyi elégedettséget a jóllét mely alskálái magyarázzák szignifikánsan?

- Lineáris regresszió analízis.
- A modell illeszkedése szignifikáns ($F(6, 302)=105.65, p<0.001$), négy jóllét faktor a variancia 68%-át magyarázzák ($R^2=0.677$).
- A Jóllét Kérdőív következő alskálái mutatnak **szignifikáns** kapcsolatot a munkahelyi elégedettséggel:
 - ◆ Elmélyülés (nyers Béta= 2.215, SE Béta=0.658, $t=9.97, p<0.001$)
 - ◆ Teljesítmény (nyers Béta= -1.149, SE Béta=-0.197, $t=-3.198, p=0.002$)
 - ◆ Pozitív érzelmek (nyers Béta= 0.665, SE Béta=0.120, $t=2.644, p=0.009$)
 - ◆ Pozitív kapcsolatok (nyers Béta= 1.248, SE Béta=0.246, $t=5.953, p<0.001$).

*Az Értelem és a Munka negatív aspektusa nevű alskálák **nem mutatnak** szignifikáns hatást az elégedettségre.*

H4.: A jóllétet mely munkahelyi elégedettség alskálák magyarázzák szignifikánsan?

- Lineáris regresszió analízis
- A modell illeszkedése szignifikáns ($F(8, 300)=65.246, p<0.001$). A magyarázott variancia 63% ($R^2=0.635$).
- A munkahelyi elégedettség következő alskálái mutatnak **szignifikáns** kapcsolatot a Jóléttel:
 - ◆ Vezetés (nyers Béta= 0.56, SE Béta=0.177, $t=3.171, p=0.002$)
 - ◆ A munka típusa (nyers Béta= 1.28, SE Béta=0.134, $t=9.588, p<0.001$)
 - ◆ Munkatársak (nyers Béta= 0.748, SE Béta=0.153, $t=4.887, p<0.001$)
 - ◆ Fizikai környezet (nyers Béta= 0.71, SE Béta=0.145, $t=4.883, p<0.001$)
 - ◆ Anyagi juttatások (nyers Béta= 0.352, SE Béta=0.159, $t=2.211, p=0.028$)
 - ◆ Karrier (nyers Béta= 0.892, SE Béta=0.217, $t=4.111, p<0.001$).

Az azonosulás és a munka mennyisége alskálák **nem mutattak** szignifikáns

Munkaértékek

Kruskal Wallis teszt alapján az alábbi munkaértékeket tekintve vannak szignifikáns generációs különbségek:

Z generáció

- Pénz (Khi-négyzet=5.99, $p=0.05$) [Z generáció (Rangösszeg: 165.9)]
- Baráti kapcsolatok (Khi-négyzet=9.75, $p=0.008$) [Z generáció (Rangösszeg=166.6)]
- Izgalmas munkafeladat (Khi-négyzet=8.44, $p=0.015$) [Z generáció (Rangösszeg=159.2)]
- Rugalmasság (Khi-négyzet=10.82, $p=0.004$) [Z generáció (Rangösszeg=175.3)]

X generáció

- Szórakozás (Khi-négyzet=9.38, $p=0.09$) [X generáció (Rangösszeg=165.9)]

Összegzés

- A munkahelyi elégedettség és a jóllét “kéz a kézben” jár
- Vannak generációs különbségek a munkaértékeket tekintve.
- az elismerés, mint népszerű munkaérték

	Generáció			Összesen
	Z	Y	X	
Elismerés	89	104	94	287

A kutatás limitációi:

- Elemszám - nem reprezentatív
- Foglalkozási területek szétszórtnak

Jövőbeli feladatok:

- Mit jelent a különböző generációknak a fejlődés és az elismerés?
- Miben nyilvánulnak meg ezek?

Köszönöm a megtisztelő
figyelmet!
