

A MUNKAHELYI JÓLLÉT DIMENZIÓI: AZ ELÉGEDETTSÉG ÉS A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK ÖSSZEFÜGGÉSEI

Dura-Kuti diplomamunka-pályázat 2024
Budapest, 2025.07.03.

Készítette:

Pelyák Lejla

Vezetés és szervezés MA

Debreceni Egyetem

Gazdaságtudományi Kar

Témavezető:

Dr. Dajnoki Krisztina

egyetemi tanár

KUTATÁSI PROBLÉMÁK

P1

A szakképzettséggel
rendelkező,
tehetséges
munkavállalók
bevonzásának
nehézsége.

P2

Az alkalmazottak
hosszú távú
megtartásának
nehézsége.

P3

A munka és a
magánélet közötti
határ elmosódása,
melyet erősít a
technológiai fejlődés
és automatizáció.

KUTATÁS FOLYAMATA



CÉLKITŰZÉSEK

C1

Munkavállalói **jólétre ható elemek** feltérképezése szisztematikus szakirodalmi kutatás keretében.

C2

Szocio-demográfiai tényezők hatásának vizsgálata a munkavállalók elvárásaira vonatkozóan.

C3

Olyan **jóléti programok, elemek összegyűjtése**, melyek a dolgozók munka és magánélet közötti egyensúlyát elősegítik.



KUTATÁSI KÉRDÉSEK

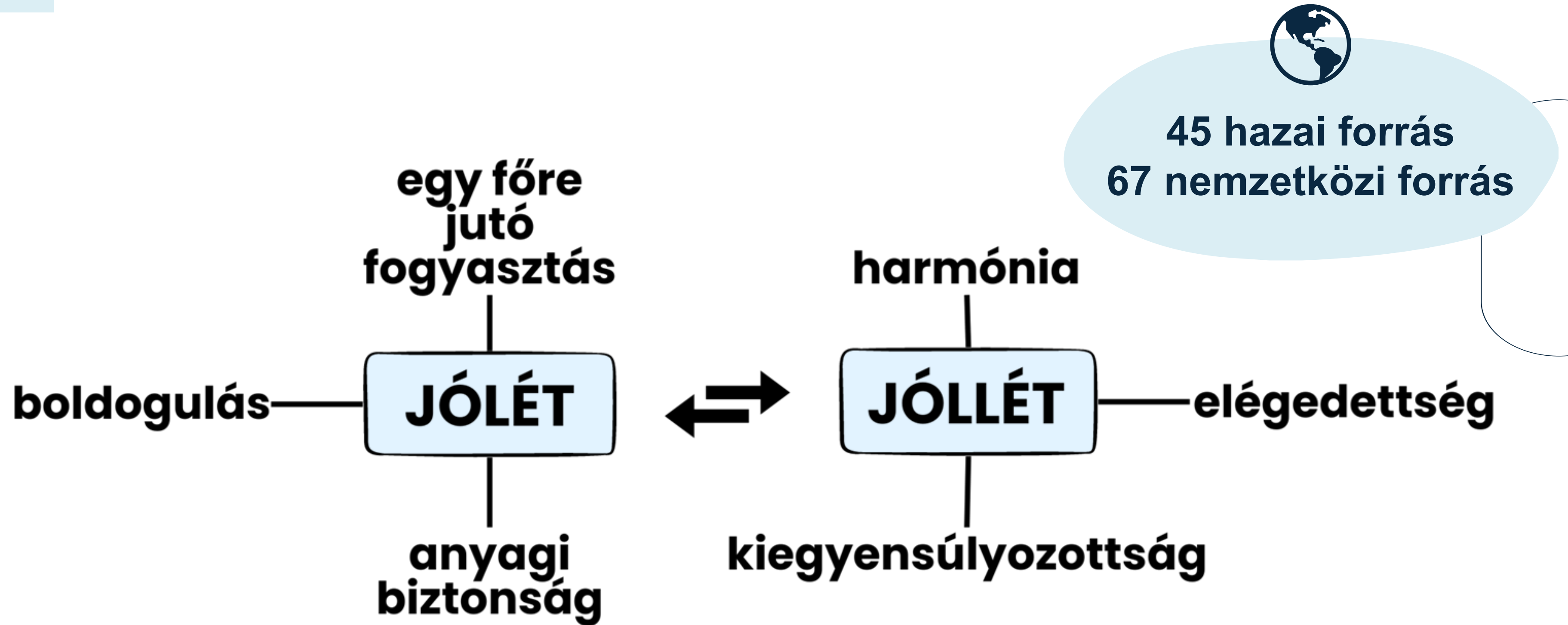
K1

A well-being elemei közül az **elégedettséget és munka-magánélet egyensúlyát** milyen tényezők befolyásolják szignifikánsan?

K2

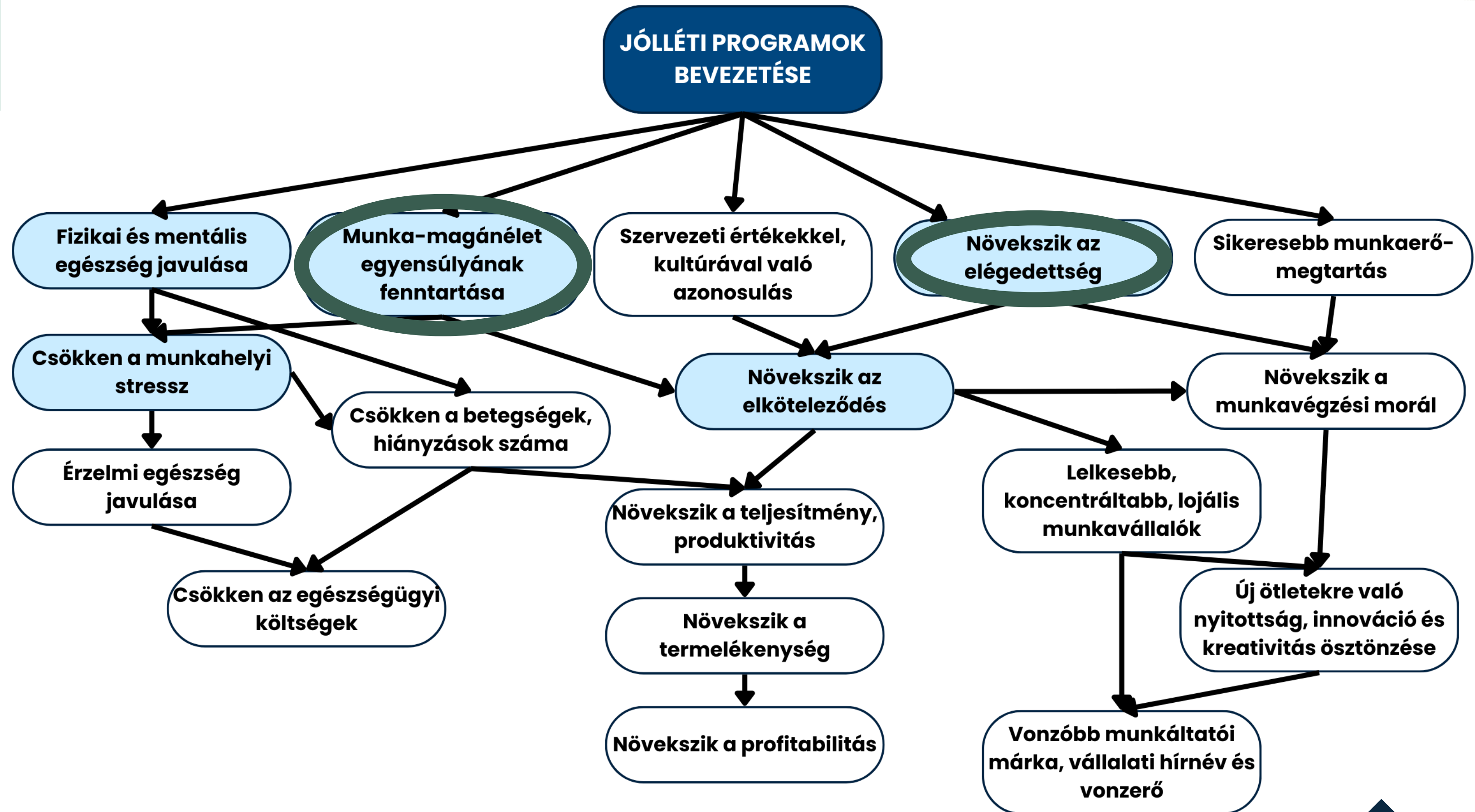
Mely **szocio-demográfiai változók** befolyásolják a megkérdezettek munkahelyi jóllétének érzetét?

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS



2. ábra: Jólét és jóllét fogalmi elhatárolása
Forrás: Saját összeállítás (2024)

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS



3. ábra: A munkahelyi jóllét jelentősége a szervezetekben

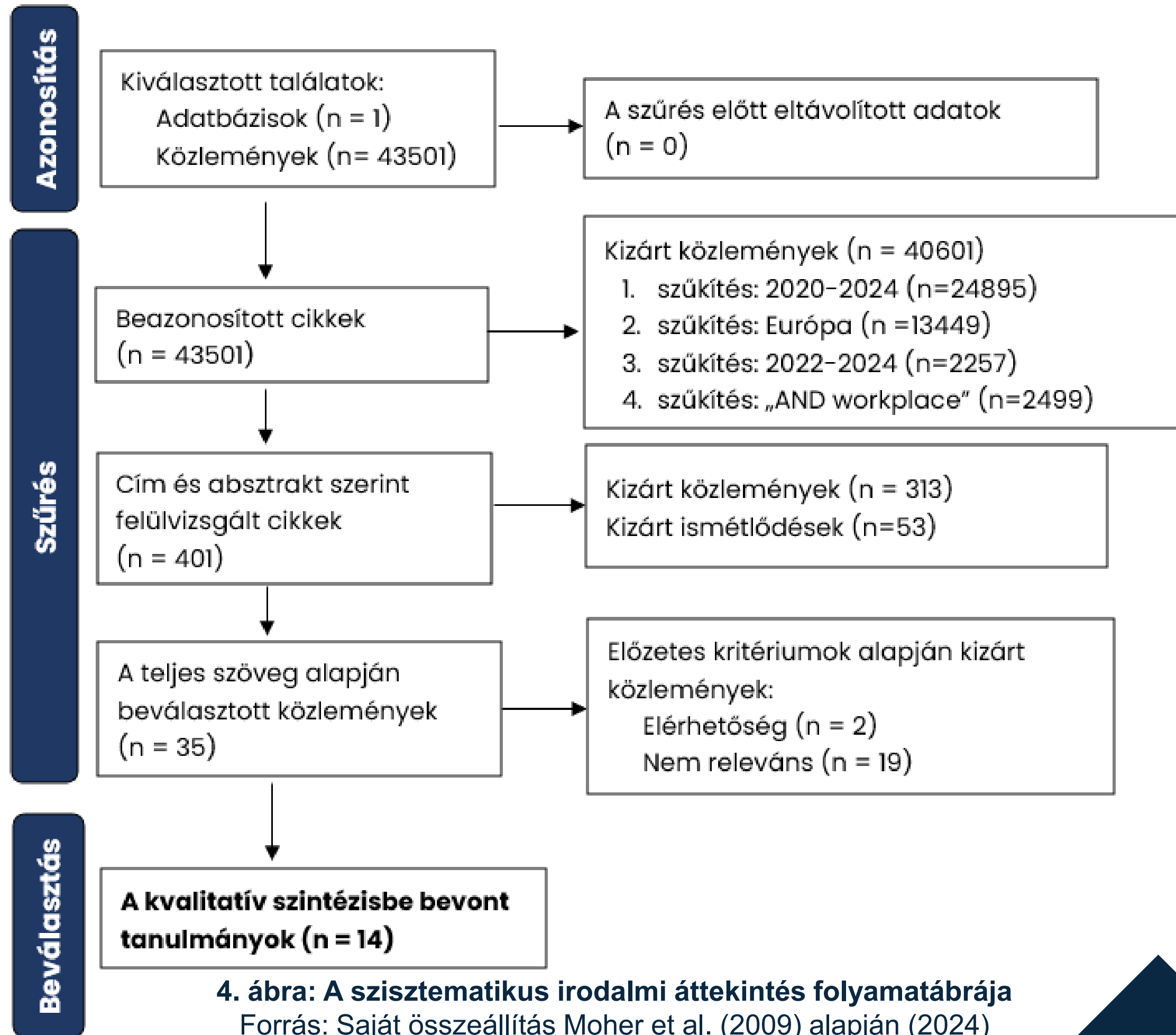
Forrás: Saját összeállítás a felhasznált szakirodalmak alapján (2024)

PRISMA PROTOKOLL

Keresőszavak

WELL-BEING/WELLBEING
AND
WORK LIFE BALANCE/
(WORKPLACE) SATISFACTION

Tanulmányok azonosítása a Scopus adatbázis segítségével



4. ábra: A szisztematikus irodalmi áttekintés folyamatábrája

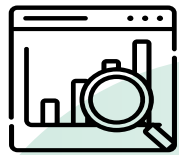
Forrás: Saját összeállítás Moher et al. (2009) alapján (2024)

PRISMA PROTOKOLL

Szerző	Téma	Módszer	Minta	Földrajzi lokáció
Billaudeau et al., 2022	well-being általánosságban	I-BEST kérdőív (100 kérdés, 8 blokk)	8000+ tanár	6 ország
Figueredo et al., 2023	elégedettség, elkötelezettség, munka- egészségügy egyensúlya	validált kérdőívek	238 egészséges, 20 és 63 év közötti munkavállaló	nincs meghatározva
Reimann & Abendroth, 2023	munka-magánélet egyensúlya/ konfliktusa (rugalmas munkavégzés)	interdiszciplináris CW felmérés	812 tömegmunkás	Németország
Ferrara et al., 2022	munka-magánélet egyensúlya, egészségmegőrzés (távmunka)	PRISMA ajánlás (EBSCOhost, ProQuest, Web of Science)	20 szakirodalom	nincs meghatározva
Khawand & Zargar, 2022	munka-magánélet egyensúlya	Félig strukturált interjúk MAXQDA szoftver	16 egyetemi oktató	Ciprus
Manzi et al., 2024	munka-magánélet egyensúlya, stressz	online kérdőív	97 pár	Olaszország
Galanti et al., 2023	munka-magánélet egyensúlya (távmunka)	Delphi interjú módszer	19 olasz HR menedzser és igazgató	Olaszország
Erro-Garcés et al., 2022	well-being, elégedettség, munka- magánélet egyensúlya (távmunka)	Az Eurofound (2020) által végzett élet-, munka- és COVID-19 e-felmérés feldolgozása	947 kitöltő a baltik országokra leszűkítve	Észtország, Lettország és Litvánia
Staniec et al., 2023	munka-magánélet egyensúlya, elégedettség	kérdőív	732 egyetemi oktató	Lengyelország
Alfano et al., 2023	munka-magánélet egyensúlya	számítógépes interjú (CAWI)	803 dolgozó	Olaszország
Pace & Sciotto, 2022	munka-magánélet egyensúlya, well- being	kérdőív	1056 olasz dolgozó	Olaszország
Thielmann et al., 2022	well-being, stressz, elégedettség	PRISMA ajánlás	33 szakirodalom	nincs meghatározva
Brokmeier et al., 2022	well-being, elégedettség	validált kérdőívek	4038 fő, közepes és nagyméretű német magánvállalkozások	Németország
Sypniewska et al., 2023	well-being, elégedettség, elkötelezettség	validált kérdőívek	1051 fő	Lengyelország

1. táblázat: A minta bemutatása
Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=14)

ANYAG ÉS MÓDSZER



ONLINE KÉRDŐÍV

Saját összeállítású (n=323)

4 blokk

- Előzetes felmérésként szolgáló nyílt kérdések
 - Kano modellre épülő kérdések
- Egyes jóllétet befolyásoló tényezők fontosságára épülő kérdések
 - Szocio-demográfiai kérdések



VEZETŐI INTERJÚ

Félig strukturált

2 élelmiszeripari
vállalat

Munkahelyi jólléti
programok,
gyakorlatok

ANYAG ÉS MÓDSZER

1 SZÓFELHŐ

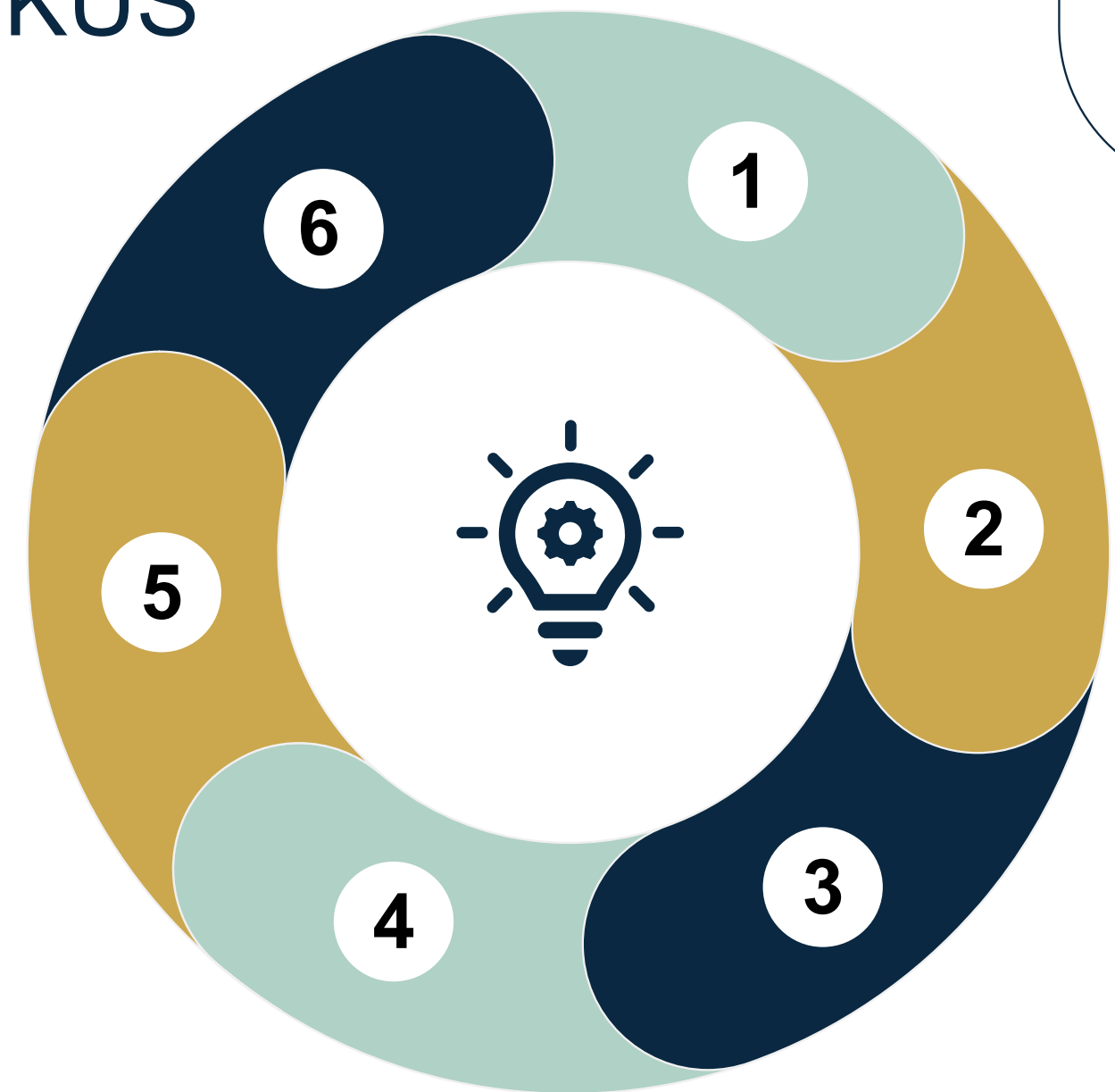
2 LEÍRÓ
STATISZTIKA

3 KANO
MODELL

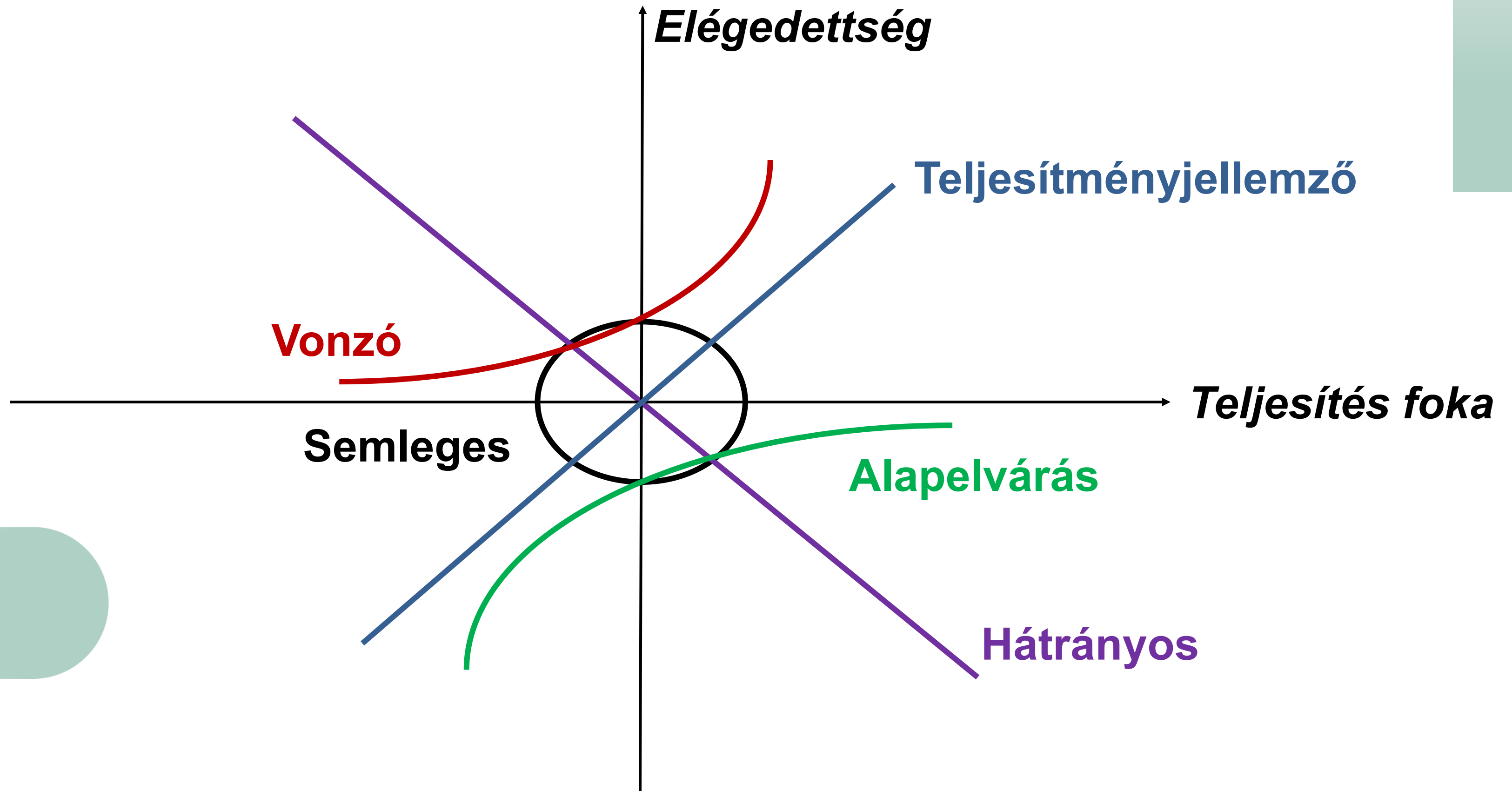
4 BINÁRIS LOGISZTIKUS
REGRESSZIÓ
 $\alpha = 5 \%$

5 K-KÖZÉPPONTÚ
KLASZTER
ANALÍZIS

6 KRUSKAL-
WALLIS TESZT
 $\alpha = 5 \%$



KANO MODELL



5. ábra: Az eredeti Kano modell

Forrás: Shahin et al. (2013) in Kotsis & Darnai (2022)

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE – KANO KATEGÓRIÁK

	Kano kategória	SI	DI
Fizetés	teljesítményjellemző	0,86	- 0,66
1.a Hogyan érezné magát, ha MAGAS lenne a fizetése? 1.b Hogyan érezné magát, ha ALACSONY lenne a fizetése?	vonzó	0,82	- 0,16
	teljesítményjellemző	0,76	- 0,55
	teljesítményjellemző	0,76	- 0,56
	vonzó	0,64	- 0,50
kARRIER/ELŐRELEPESI IENETOSEG			
Távmunka	vonzó	0,66	- 0,11
Rugalmas munkaidőbeosztás	vonzó	0,79	- 0,08
Határozott idejű munkaszerződés	indifferens	0,48	- 0,25
Változatos feladatok	vonzó	0,71	- 0,32

2. táblázat: A well-being tényezők Kano kategóriái az eredeti Kano modell szerint

Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=323)

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE – KANO KATEGÓRIÁK

	Kano kategória	SI	DI
Fizetés	teljesítményjellemző	0,86	- 0,66
Egyéb juttatások	vonzó	0,82	- 0,16
Felettesel való kapcsolat	teljesítményjellemző	0,76	- 0,55
Munkatársakkal való kapcsolat	teljesítményjellemző	0,76	- 0,56
Karrier/előrelépési lehetőség	vonzó	0,64	- 0,50
Távmunka	vonzó	0,66	- 0,11
Rugalmas munkaidőbeosztás	vonzó	0,79	- 0,08
Határozott idejű munkaszerződés	indifferens	0,48	- 0,25
Változatos feladatok	vonzó	0,71	- 0,32

2. táblázat: A well-being tényezők Kano kategóriái az eredeti Kano modell szerint

Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=323)

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE

REGRESSZIÓRA ÉPÜLŐ VIZSGÁLAT - FIZETÉS

	Konstans	Nő	Főváros	Középvezető	Szellemi foglalkozás	PhD végzettség	Nagelkerke R square
<i>SI fizetés</i>	5,89***	2,82**			0,47**	0,21**	0,09
<i>DI fizetés</i>	2,41***	0,57*	4,47**	2,49*			0,07

3. táblázat: Bináris logisztikus regresszió eredményei fizetés kapcsán

Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=323)

(***<0,001; **<0,05; *<0,1)

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE

KLASZTERELEMZÉS EREDMÉNYEI

Tényezők	Klaszterek		
	1 	2 	3  
rugalmas/kötetlen munkaidő beosztás	4	3	4
távmunka/HO lehetősége	4	3	4
egészségmegőrzési intézkedések biztosítása	4	3	5
szervezet közelsége	4	2	4
túlóra minimalizálása	4	2	4
részmunkaidős foglalkoztatás	3	2	4
időgazdálkodási tréningek	3	2	4
családbarát munkahely	4	2	5
sportolási lehetőségek biztosítása	3	3	4
kantin/büfé/éttermi fogyasztási lehetőség	3	3	4
cég által biztosított csapatépítő események	4	3	4
jó megközelíthetőség (tömegközlekedés, céges buszjárat)	4	2	5
stresszmentes munkahelyi környezet	4	3	5
mentálhigiénés szolgáltatások	4	2	5

4. táblázat: Végző klaszter középpontok

Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=323)

VEZETŐI INTERJÚK

Kérdések száma

Interjú vezérfonal

4

I. Az interjúalany és a szervezet **általános megismerésével** kapcsolatos kérdések

7

II. Szervezeti **HR sajátosságokra** irányuló kérdések

11

III. **Well-being** gyakorlatra vonatkozó kérdések

3

IV. **Jövőbeli tervek**re irányuló kérdések

A szervezet

Élelmiszeripar
~240 fő
1 telephely
Főként export

B szervezet

Élelmiszeripar
3000+ fő
Több telephely
↑ hazai piaci
részesedés

A alany



HR vezető

B alany



Cégcsoport HR
igazgató

VEZETŐI INTERJÚK

Jólléti gyakorlatok	A szervezet	B szervezet
<i>anyagi juttatások fejlesztése</i>	van	-
<i>céges események</i>	van	van
<i>elégedettség mérése</i>	nincs	nincs
<i>csapatépítő programok</i>	van	van
<i>csomagosztás</i>	van	van
<i>befogadó szemléletmód</i>	-	van
<i>elismerés</i>	-	van
<i>teljesítményértékelés</i>	van	nincs
<i>CSR tevékenységek</i>	-	van
<i>családbarát munkahely</i>	nincs	van
<i>túlóra minimalizálása</i>	-	van
<i>távmunka</i>	van	nincs
<i>sportolási lehetőségek</i>	van	-
<i>céges buszjárat</i>	van	van
<i>rugalmas/kötetlen munkaidő</i>	van	van
<i>képzések</i>	van	van

5. táblázat: A szervezetek által nyújtott munkahelyi jóllét gyakorlatok

Forrás: Saját kutatás, 2024



A well-being elemei közül az **elégedettséget és munka-magánélet egyensúlyát** milyen tényezők befolyásolják szignifikánsan?

Kano modell

1. Fizetés
2. Egyéb juttatások
3. Rugalmas munkaidőbeosztás
4. Felettelssel és munkatársakkal való kapcsolat



6. ábra: Szófelhő a megkérdezettek elégedettségéhez kapcsolódó válaszaiból

Forrás: Saját kutatás, 2024 (n=323)

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

K2

Mely **szocio-demográfiai változók** befolyásolják a megkérdezettek munkahelyi jóllétének érzetét?

1. Munkavégzés jellege
2. Végzettség
3. Nem, lakhely, jövedelmi helyzet, szféra
4. Beosztás
5. Generáció, családi állapot, iparág



KUTATÁS KORLÁTAI, JÖVŐBELI IRÁNYOK



- INTERJÚ**
ALANYOK SZÁMÁNAK BŐVÍTÉSE,
MÁSİK SZEKTOR
- KÉRDŐÍV MINTA**
HÓLABDA MÓDSZER
- JÖVŐBELI IRÁNY**
TÖBB WELL-BEING ELEM
RÉSZLETES VIZSGÁLATA

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

