

SZAKDOLGOZATI TÉMAVÁZLAT és ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Oprável Denise Melissa
Neptun kódja MM9A6B
Munkarend Nappali
Szak/specializáció Emberi erőforrások

Értesítési címe: Budapest 14.kerület, Thököly út 55
Telefon (mobil) 06 70 316 89 14
e-mail címe: opraveldenise@gmail.com

A szakdolgozat címe: Munkavállalói attitűd a generáció és a személyiség
függvényében

A szakdolgozat készítésének helye:
Vállalat neve: Swicon Kft
Vállalat címe: Swicon Kft
Külső konzulens
Neve, beosztása: Juhász Péter, Toborzási-kiválasztási specialista
E-mail cím, peterjuhasz092@gmail.com
telefonszám: 06204689396

1. BEVEZETÉS

Ennek a fejezetnek a kezdete a személyes motivációm megfogalmazásáról szól majd a téma időszerűségével foglalkozom. Napjainkban a munkaerőpiacon egyszerre több generáció helyezkedik el, és a szervezetek eredményes munkát várnak el az alkalmazottjaiktól. A más-más generációhoz tartozó dolgozók eltérő munkavállalói attitűddel rendelkezhetnek, amik feszültséget okozhatnak. A kialakult feszültség hátráltathatja a munkahelyi teljesítményt és ronthatja a szervezeti kultúra minőségét. Úgy gondolom, hogy a téma fontosságát nem lényeges vitatni, hiszen egyértelmű az, hogy egy szervezeten belül mindenki érdeke a munkatársak közötti összhang.

Zárás képpen a fő kutatási kérdéseimet ismertetem. A kérdéseim összeségében azt kutatják, hogy mitől függhet egy munkavállaló attitűdje, munkahelyi megelégedettsége.

2 NEMZEDÉKEK ÁLTALÁNOS BEMUTATÁS

Megemlítem a nemzedékek behatárolásainak típusait továbbá kitérek a generációk között lévő hasonlóságokra és eltérésekre, a történelmi hátterekre, amik fontos szerepet játszhatnak egy generáció életében.

3 GENERÁCIÓK A MUNKAERŐPIACON

Munkaerőpiacon lévő generációk munkahelyi attitűdjeit mutatom be.

- 3.1 A veteránok
- 3.2 Baby boomerek
- 3.3 X generáció
- 3.4 Y generáció
- 3.5 Z generáció

A dolgozat ezen részén a generáció menedzsmentet fogom ismertetni, ami a HR szakembereknek nyújt segítséget. A generáció menedzsment használatával egy jó szakember létre hozhat egy olyan munkahelyi légkört, amiben a más-más nemzedékből kikerülő munkavállalók is megfelelően tudnak egymással dolgozni. A generáció menedzsment bemutatása után, általánosítva ismertetem a HR szakemberek feladatait.

Kitérek a Maslow piramis szintjeire és elemzem azoknak a beteljesülésének a fontosságát. Egy munkavállaló elégedettsége nagyban függhet az önmegvalósítástól, amiket ezeken a szinteken keresztül érheti el az egyén. Végezetül pedig Maslow kettő motivációs elméletét ismertetem.

5 GENERÁCIÓS ELTÉRÉSEK ÉS HASONLÓSÁGOK

Szakirodalmak alapján elmondható, hogy a generációk között számos eltérést és hasonlóságot vélhetünk felfedezni. A további három csoport alapján (motiváció, munka-magánélet egyensúly, felelősségvállalás) a munkaerőpiacon meglévő nemzedékeket hasonlítom össze egymással.

- 5.1 Motiváció
- 5.2 Munka-magánélet egyensúly
- 5.3 Felelősségvállalás

6 MÓDSZERTANI NEHÉZSÉGEK A GENERÁCIÓS KUTATÁSOK SORÁN

A generációkkal kapcsolatos kutatások során számos módszertani és statisztikai nehézségekbe ütközhetünk. Ezeket az akadályokat ismertetem, szakirodalmak áttekintése alapján. Elsősorban a generációs hovatartozásról majd az életkor alapján történő kutatások eredményeiről lesz szó, amik során a kutatók arra keresik a választ, hogy az egyén jelleme miről adhat számot.

7 MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG

A dolgozói elégedettség fontosságáról, munkahelyi elégedettség definíciójáról, fogalmairól olvashatunk ebben a fejezetben. Ismertetem az összetevőket amik, a szakirodalmak alapján befolyásolhatják egy munkavállaló elégedettségét.

Folytatásként a munkahelyi elégedettségről szóló kutatási eredményekre térek ki. A szerzők eltérő faktorokról adnak számot, amik befolyásolhatják a munkahelyi elégedettséget, de egy közös nevezőt biztosan találtak. Úgy vélik, hogy egyértelműen az attitűd az alapja mindennek.

7.1 kognitív érzések:

Lazarus 1993-as kognitív kiértékelés elmélete.

8 A SZERVEZETI ÉRZÜLETEK VIZSGÁLATA

Szerzők azt kutatják, hogy az érzéseknek van-e bármiféle befolyásoló szerepe a munkavállaló attitűdjére. Ezeket az elméleteket mutatom be, azon módszereken alapján, amiket a szerzők használtak a szervezeti érzések vizsgálata során:

- dimenzionális szemlélet
- negatív és pozitív affektivitással kapcsolatos vizsgálódások
- kategoriális megközelítés
- az érzelmek, az élethelyzetektől és a környezetektől függenek

9 BEFOLYÁSOK A MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉGRE

Három olyan csoportról olvashatunk amik, szakirodalmak alapján könnyen befolyásolhatják a munkavállalói elégedettséget. Ezeket a csoportokat külön-külön ismertetem az alábbi sorrend szerint:

9.1 Személyiség:

A személyiség vizsgálódása során a szerzők fő kutatási kérdései azzal kapcsolatosak, hogy az egyén érzelmi beállítódása és személyisége befolyásolja-e a munkavállalói elégedettséget. Ismertetni fogom a pozitív és a negatív érzelmi beállítódást és annak lehetséges kapcsolatát a munkavállalói elégedettséggel. Folytatásként az egyéni összetevőkről és munkaszempontokról, megélt múltbéli tapasztalatokról olvashatunk, mint az elégedettséget befolyásoló lehetséges tényezők.

9.2 Az érzelmi események elmélet

Ennek az alfejezetnek az alapja az érzelmi események című elmélet. A munkahelyi érzések és az elégedettség kapcsolatáról, a múltbéli munkahelyi tapasztalatok és a megélt események során létrejövő érzelmek összefüggéseiről olvashatunk. Az elmélet kétféle munkahelyi elégedettségről számol be. Kitérek az elmélet alapfeltételeire és a kedvezőtlen és a kedvező érzelmi tapasztalatok kialakulásának lehetséges okozóira. A fejezet utolsó részében a munkavállalói attitűdöket ismeretem egyes generációkon keresztül.

9.3 A vezető és beosztottak kapcsolata

A vezető-beosztott kapcsolat hatással lehet a dolgozó szervezeti viselkedésére, magatartására. Ez tükrözheti a munkavállaló elégedettségét is. A vezető-beosztott kapcsolatot két csoport szerint különböztetjük meg: beltagok és kültagok. Ezen csoportok jellemzőit ismertetem, majd megtudhatjuk azt is, hogy mi dönti azt el, hogy egy dolgozó melyik csoport tagjává válik.

10 DOLGOZÓI MEGELÉGEDETTSÉG HATÁSA A MUNKAVÁLLALÓI ATTITÚDRE

Az elégedett munkavállaló a munkaadó érdeke is. Ismertetem a dolgozói megelégedettség hatását a munkavállalói attitűdre, mint egyén, mint szervezet szintjén. Ismertetem az elégedett és az elégedetlen dolgozó alkalmazásának az előnyeit és hátrányait.

11 MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG ELMÉLETI MODELLEK, MUNKAATTITÚDÖK MÉRÉSE

A munkahelyi elégedettséget általában attitűdként mérik. Az attitűdök mérésének módszereit és az attitűdök mérésénél használható attitűd skálákról szól a fejezet első része.

Folytatásként Szlávicz értekezéséről lesz szó, amiben azt fogalmazta meg, hogy az elégedettséget nem lehet közvetlenül megmérni azaz, szükség van közvetítő eszközökre. Ezeket a közvetítő eszközöket a dolgozatomban kifejttem. Zárás képpen külföldi szerzők elégedetlenséggel kapcsolatos vizsgálatok eredményeiről olvashatunk: Hawthorne az egyén és a csoportok eltéréseire hívta fel a figyelmet, Schaffer az egyén szintjén vizsgálódott, Hoppock a munkavállaló boldogsága felől kutatott.

12 SZEMÉLYISÉG ÉS A BIG5 MODELL A MUNKAHELYEN

A big5 modell egy 5 faktoros személyiségmérési keretrendszer. A modell alapjait Gordon Allport formálta ki. Kitérek Gordon struktúrájára, ami hozzájárult a modell létrejöttéhez, valamint a modell fontos tényezőire, ismereteire.

13 SZEMÉLYISÉGVIZSGÁLATOK

Már hosszú idők óta vizsgálták az összefüggéseket a munkahelyi elégedettség és az emberi érzések között. Ilyen kutatások a következők, amiknek az eredményeit a dolgozatomban részletezek:

- Furnham és Zacherl vizsgálata akik arra keresték a választ, hogy az érzelmi stabilitásnak és az extravertióságnak milyen hatásai lehetnek a munkahelyi elégedettségre.
- Boudreau, Boswell és Judge kutatása, akik a személyiség függvényében vizsgálták az Egyesült Államokban és az Európában dolgozók külső és belső karriersikerességeit.
- Ilies és Judge azt kutatták, hogy az egyén időszerű hangulata és a személyiség milyen hatással lehet a munkahelyi elégedettségre.
- Judge, Heller és Mount olyan tényezők után kezdtek el kutatni, amik kapcsolatban állhatnak a munkahelyi elégedettséggel.

14 A NEMZEDÉKEK KAPCSOLATA A MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉGGEL

A kutatók hosszú éveken keresztül a munkavállalói elégedettséget a generációs hovatartozással akarták összefüggésbe hozni. A szerzők a kutatásaik során új módszert választottak: a generációs hovatartozás helyett a korszakokra és az életkorosztályokra fókuszáltak és úgy próbálták feltárni a nemzedékek között lévő azonosságokat és eltéréseket. Ismertetem a kutatások eredményeit, amik főképp azokból a tényezőkből tevődnek össze, amik a munkavállalói elégedettséget okozzák.

15 HIPOTÉZISEK

Nyolc hipotézist fogalmaztam meg, amik együttesen a munkavállalói elégedettséghez kapcsolódnak, de ezzel párhuzamosan különböző munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos kisebb témákat is lefednek. A hipotéziseim a következő témák alapján osztódik:

- Bérrendszerrel való megelégedettség

- Elégedettség az előre lépési lehetőségekkel
- Vezetővel való elégedettség
- Szervezeten belüli kommunikációval való megelégedettség
- Szervezeti kultúrával való megelégedettség
- Munka szeretete
- Iskolai végzettség alapján történő megelégedettség
- A személyiség és az elégedettség kapcsolata
- Általános munkahelyi elégedettség.

16 A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatásom során a munkavállalási elégedettséget vizsgáltam a személyiség és a generációs hovatartozás függvényében. A vizsgálatom egy online kérdőíves rendszeren alapult. A kutatásom során használt módszerek:

- Előként demográfiai adatokat mértem fel.
- Folytatásként személyiség vizsgálatot készítettem, amit a már korábban említett Big Five eszköz módszerével végeztem el.
- A kutatásaim utolsó részében pedig a munkahelyi elégedettséget mértem fel, Spector Satisfaction Survey mérőeszköze felhasználásával.

17 A MINTAVÉTEL EREDMÉNYEI

A vizsgálatomnál alapul vett mintának az adatait részletezem: értékelhető válaszok száma, nemek közötti eloszlás, generációs hovatartozás, képzettségek szintjei, munkahely és munkahelyi pozíciók alapján.

18 ELEMZETT EREDMÉNYEK

Az elemzett eredményeket a hipotézisem alapján végeztem el. A kérdéseimet a már említett témák szerint csoportosítottam és minden téma végén vizsgáltam a hozzá kapcsolódó hipotézist.

19 JAVASLATOK

Ebben a részben a jelen kutatásaim és az eredményeim során összegyűjtött javaslataim olvashatók, aminek a fő témája az, hogy hogyan menedzseljük a leghatékonyabban a különböző generációkat a munkahelyen és a közöttük meglévő munkafolyamatokat. A javaslataim a jövőbeli munkaadók és a HR-esek felé szólnak leginkább.

20 ÖSSZEFOGLALÁS

Az összefoglalás a vizsgálódásaim során felmerült gondolatimról, feltételezéseimről, kutatásom során kapott nem várt, számomra meglepő eredményeimről szólnak. Zárás képpen pedig a dolgozat megírását ihlető személyes érdekemet fogalmaztam meg.

Absztrakt

A munkaerőpiacon lévő alkalmazottak hovatartozása egyre szerteágazóbbá vált az idő haladtával. A munkaadóknak, a kisebb, nagyobb vállalatoknak fel kellett venni a harcot az identitáskülönbözőség kihívásaival szemben. Ennek szükségszerűsége egyszerű. A hatékony és eredményes munka elvégzése érdekében a szervezeteknek közös nevezőt kellett megtalálniuk, ami segíti őket a munkavállalójuk megismerésében.

A generációs felosztás az egyik ilyen megoldás. A társadalmat különböző nemzedékes csoportokra osztották fel, amiket az emberi viselkedés jellemzőivel illettek. Ez hozzájárul ahhoz, hogy ismereteket kapjunk a különböző korban születettekről. Nagy valószínűséggel több közös jellemzőt találunk azon egyének között, akik hasonló történelmi eseményeket éltek meg, valamint hasonló körülmények között nevelkedtek. A következő öt generációs csoportról beszélünk: veterán generáció, baby boomer, X generáció, Y generáció, Z generáció.

A generációkról történő kutatások az idő haladtával egyre népszerűek lettek. A kutatók megtalálhatták a különböző generációk általános értékrendjét, főbb jellemzőit, a motivációk

erejét, ami egyértelműen megkönnyebbítette számunkra a nemzedékek kimegismerését. Egy szervezeti kultúra felépítéséhez és annak jó működtetéséhez nem hátrány, ha a vállalat rendelkezik a generációk közötti azonosságok és különbségek ismeretével, különösen akkor, ha saját alkalmazottjai is eltérő nemzedékekhez tartoznak.

Az idő teltével egyre világosabbá vált az, hogy vannak olyan egyének, akik nem tudnak azonosulni saját generációjuk jellemzőivel. Továbbá a vállalatokat illetően is van egyfajta munkavállalói attitűd, ami nagy befolyással bír a dolgozóra és annak munkájára. Ez a munkavállalói attitűd a munkahelyi megelégedettség. A munkaadónak és az alkalmazottnak is érdeke az, hogy a munkavállaló elégedett legyen a munkájával. Egy munkájával megelégedett dolgozó eredményesebb munkát fog elvégezni, és a szervezeti kultúrára is pozitív hatással lehet. Ezen a ponton érdemes lehet visszatérni a generációkkal kapcsolatos ismeretünkre. Ahhoz, hogy egy munkavállalót megismerjünk, ezek az elméletek általánosságban elegendőek lehetnek, egyébként nem. Vannak azok a nemzedékek, akik pozitívabb életszemléletűek, de megtalálhatjuk a generációknál ennek az ellenkezőjét is. Vannak olyan egyének is, akiknek az attitűdje nem azonos a nemzedékük általános jellemzőivel.

A dolgozatomban ismertetek olyan empirikus kutatási eredményeket, amik a munkavállalói megelégedettség összetevőiről számolnak be, és a szó lesz az emberi érzésekről, a személyiségjegyekről is. A dolgozatomban kitérek az érzelmi stabilitásra és az extraverzióra, mint a munkahelyi elégedettséget befolyásoló faktorok.

Vizsgálódásom során kérdőíves módszert vettem alapul. A kérdőívemben az ötfaktoros személyiségmodellt és a Spector munka-elégedettség mérőeszközét használtam fel.

ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

szakdolgozat címe

Hallgató neve
munkarend/ /szak/specializáció



BGE

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
ALKALMAZOTT TUDOMÁNYOK EGYETEME

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

21

1149 Budapest, Buzogány utca 10-12.

Telefon: (+36-1) 469-6600

Fax: (+36-1) 469-6610

www.uni-bge.hu