

A munkamotiváció, a szervezeti elköteleződés és a munkahelyi véleménynyilvánító viselkedés alakulása a járványhelyzet során (Sz07)

Buzás Barnabás (Témavezető: Faragó Klára)

Elméleti háttér:

- **amit tudunk:**

Az elmúlt egy év során a Covid-19 járvány következtében a szervezetek nagy részének eddig ismeretlen kihívásokkal kellett szembenéznie. A távolléti munkavégzés olyan szakmákban és munkakörökben is bevezetésre került, amelyek esetében korábban elképzelhetetlen lett volna, és valószínű, hogy sok szervezetben fenn is tartják az alternatív munkavégzési formákat a jövőben is. Ugyanakkor, a járványhelyzet általános gazdasági visszaesést, egyes szervezeteknek, illetve munkavállalóknak egzisztenciális krízist is okozott.

Ebben a helyzetben kiemelt jelentőséggel bír, hogy a munkavállalók szervezet iránti elkötelezettsége és munkamotivációja hogyan alakul át, egyáltalán megváltozik-e. Az elkötelezettséget Meyer és Allen (1991) modellje szerint három szinten lehet vizsgálni, melyek az érzelmi-, a folytonossági- és a normatív elkötelezettség. A hosszan tartó távolléti munkavégzés hozzájárulhat a folytonossági elköteleződés növekedéséhez, azonban ezzel párhuzamosan megfigyelhető az érzelmi elköteleződés hanyatlása is (Wang, Albert & Sun, 2020). Továbbá, gazdasági krízishelyzetben ugyancsak megfigyelhető az érzelmi-, és a normatív elköteleződés csökkenése (Markovits, Boer & van Dick, 2014). A munkamotivációt Gagné és munkatársai (2015) modellje alapján vizsgáltam, amely az öndeterminációs elméletre épít (Ryan & Deci, 2000). Hat motivációs állapotot írtak le, melyek az amotiváció, materiális külső szabályozás, társas külső szabályozás, introjektált szabályozás, identifikált szabályozás és intrinzik motiváció. Végezetül, megvizsgáltam a szervezeti véleménynyilvánítás alakulását, amely olyan konstruktív vélemények, aggodalmak, vagy ötletek kifejezése, amelyek valamilyen módon kapcsolódnak a szervezeti munkához (Van Dyne, Ang & Botero, 2003). A motiváció fontos prediktora a véleménynyilvánításnak (Liang et al., 2012, Morrison, 2011), így annak változása a véleménynyilvánítási hajlandóság változását is okozhatja. Továbbá, krízishelyzetben sok szervezetben megfigyelhető egy centralizációs hajlam, amely hatására a munkavállalói vélemények háttérbe szorulnak, ami csökkentheti a szervezet sikeres alkalmazkodását a helyzethez, illetve hátráltatja a munkavállalók stresszel való megküzdését is (Ng & Feldman, 2011).

- **amit nem tudunk:**

A szervezeti véleménynyilvánítás szempontjából fontos, eddig megválaszolatlan kérdés, hogy az elköteleződés különböző típusai milyen összefüggést mutatnak a véleménynyilvánítási hajlandósággal. Ugyancsak érdekes kérdés, hogy a hosszan tartó távolléti munkavégzés, főleg annak a kötelező és folytonos formája, hogyan befolyásolja a munkavállalók motivációját. Végezetül, hogy mindezek függvényében hogyan alakul a véleménynyilvánítás.

Kutatási kérdés és feltevések/ Kutatási cél:

Kutatási kérdés: Milyen hatással volt a járványhelyzet a munkavállalók motivációjára, a szervezeti elkötelezettségre és a véleménynyilvánítási hajlandóságra?

Módszertan: Kvantitatív kérdőíves kutatás.

Minta: 456 fő, 239 nő, 217 férfi

Eredmények

- A járványhelyzet során csökkent a munkamotiváció, amely elsősorban a társas külső szabályozás nagymértékű csökkenésével magyarázható.
- A járványhelyzet során azok voltak a legmotiváltabbak, akik legalább munkaidejük 40%-ban személyes találkozhattak kollégáikkal. A motiváció akkor is csökkent, ha nem találkozhattak a kollégákkal, illetve akkor is, ha nem volt lehetőségük a távolléti munkavégzésre.

- Az eredetileg kevésbé elkötelezetteknek nőtt a folytonossági- és a normatív elkötelezettsége a járványhelyzet során, míg az eredetileg elkötelezettebbeknek csökkent az érzelmi elkötelezettsége.
- Akik kevésbé nyilvánítottak véleményt a járványhelyzet előtt, azoknak megnőtt a hajlandósága, míg akik inkább, azoknak lecsökkent.

Konklúzió:

A tartós távoléti munkavégzés csökkentheti a munkamotivációt, továbbá hozzájárul az érzelmi elköteleződés háttérbe szorulásához. Azonban, a folytonossági elköteleződés növekszik, annak hatására, hogy az észlelt külső lehetőségek csökkennek.

Kulcsszavak szervezeti véleménynyilvánítás, home office, szervezeti elkötelezettség, munkamotiváció, Covid-19

Kutatás kerete (pl. pályázat, projekt, stb.): „Doktori Projektek” konzorciális kutatás-támogatási pályázat; ELTE PPK, 2020