

Szervezeti bizalom, vezetői tapasztalatok a távolléti munkavégzéssel összefüggésben a magyarországi járvány első és második hulláma idején (Sz 07)

Szathmári Edit¹, Kiss Orhidea²

A COVID-járványhelyzet megfékezésének érdekében hozott korlátozó intézkedések következményeképpen számos gazdasági szervezet kényszerült arra, hogy drasztikus változtatásokat eszközöljön a működésében (Kniffin és mtsai, 2021). A munkavállalók informálása és támogatása, valamint a velük való nyílt kommunikáció a munkáltató részéről kiemelt fontossággal bír általában egy krízishelyzet felléptekor (Hansson és mtsai, 2001). A vezetők döntései és kommunikációs stílusa a szervezeti bizalom kialakításában és fenntartásában mérvadóak bár, a krízishelyzetek ugyanakkor változásokat okozhatnak a vezetői stílusban, ez alól pedig a COVID-19 világjárvány okozta válsághelyzet sem kivétel (Stroker, Garretsen és Soudis, 2019).

Kutatásunkban azt vizsgáltuk, hogy a magyarországi vezetők mit tapasztaltak saját szervezetükben és csapatuk működésében 2020 tavaszán a COVID-járványhelyzet első hullámában és 2021 elején a második hullámban, amikor jelentősen csökkent a személyes kapcsolattartás, és megnőtt a távolléti munkavégzés (home office) aránya a legtöbb munkahelyen.

A kutatás mindkét adatfelvételi körében több, mint 300 vezetőt kérdeztünk meg online interjú (1. hullám) és online kérdőív (2. hullám) segítségével.

Már az első hullám adataiból kirajzolódott a vezetők számára leginkább kritikus témák: a munkafolyamatok ellenőrzése, a csoportkohézió és a szervezeti identitás fenntartása, a kommunikációhoz szükséges megnövekedett idő, miközben őket is érintik a meghosszabbodott munkanapok, a munka-magánélet összemosódása és a bizonytalanság.

Az első és második hullám adatait elemezve lehetőség nyílt a vezetői stílus és kommunikáció, valamint a szervezeti bizalom összefüggéseinek és tendenciáinak elemzésére a távolléti munkavégzés mértékének tükrében, különböző szervezettípusokban és szervezeti kultúrákban.

Emellett a kutatás eredményei bepillantást engednek abba is, hogy milyen, a távolléti munkavégzés kényszerének hatására kialakult megoldások épülhetnek be hosszú távon a szervezeti és vezetői gyakorlatba.

kulcsszavak: szervezeti bizalom, vezetők, személyesség, COVID-járványhelyzet

¹ ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola, ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem Pszichológiai Intézet

² ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem Pszichológiai Intézet