CZEGLÉDI CSILLA

A női vezetők munkával való elégedettsége

Egy primer kutatás eredményei

Az ember életében jelentős helyet foglal el munkája, amely áthatja a munkán kívüli életét is. Ez a nőkre még inkább igaz, még inkább egyensúlyt kell teremteniük a karrier és a családi munka között. A munkával való elégedettség fontos az egyén és a szervezet számára is, bebizonyosodott, hogy az elégedettség és a termelékenység között van összefüggés. Ezt követően számos elmélet és kutatás foglalkozott az elégedettséget befolyásoló tényezők meghatározásával. Jelen tanulmányomban elméleti modelleket vizsgálok meg, tesztelek egy vezető nőkkel készült vizsgálatomban.

A KUTATÁS HÁTTERE

Kvantitatív vizsgálatomat 2006 őszén végeztem, önkitöltős kérdőíves megkérdezést. Korlátozott lehetőségeimnek megfelelően egy valószínűségi mintavétel nem volt kivitelezhető, így a hólabda módszert választottam. A hólabda elnevezés a fokozatos felhalmozódásra utal, mely során a már elért személyek újabb embereket javasolnak. Első körben célzottan választottam ki a megkérdezés alanyait a közép- és nyugat-dunántúli régióban. Mindkét régióban 10–10 főt választottam ki, arra figyelve, hogy különböző szektorokból, különböző méretű vállalatoktól legyenek a megkérdezettek, és az ő kapcsolataikon továbbhaladva folytattam a vizsgálatot. A tervezett mintaelem szám 200 fő volt, végül a mintavételezési módszernek köszönhetően 281 kérdőív került kitöltésre. Mivel mintám nem reprezentatív, törekedtem arra, hogy kisebb jelentőséget tulajdonítsak a válaszadók egyszerű megoszlásának, viszont nagyobb hangsúlyt fektettem különböző tényezők összefüggéseire. A kutatási hipotéziseim közül most az elégedettséggel kapcsolatos állítások igazolását mutatom be.

HERZBERG MOTIVÁCIÓS ELMÉLETE

Locke (1976) úgy határozta meg a munkával való elégedettséget, mint egy „kellemes vagy pozitív érzelmi állapot, amely az egyén munkájának vagy munkatapasztalatainak értékeléséből származik". Tehát egy érzés, ahogy a dolgozók a munkájukhoz viszonyulnak (Landy, 1985). A szakirodalomban az elégedettség gyakran mint attitűd jelenik meg, így az attitűd mindhárom komponense mentén lehet vizsgálni az elégedettséget. Több elmélet foglalkozott/ik az elégedettség alakulásában szerepet játszó tényezőkkel. Mostani tanulmányomban egy elméletet emelnék ki, melyet a kutatásomban teszteltem, továbbvizsgáltam a női vezetők elégedettségének meghatározásánál.

Herzberg megkülönbözteti a motivátorokat (belső tényezők) és a higiénés (külső) tényezőket. A motivátorok képesek elégedettséget létrehozni, a külsők pedig elégedetlenséget okozhatnak. Ezek függetlenek

egymástól. A vizsgálatom is ehhez az elmélethez kötődik. Herzberg Maslow elméletéből indult ki: a nyugati társadalmakban az alapszükségletek ki vannak elégítve. A magasabb rendű szükségletek vezetnek ezen túl, s ezek főként belső motivátorok (Bakacsi, 2004). (1. táblázat)

A *motivátorok* olyan tényezők, mint az elért teljesítmény, az elismertség, az előmeneteli lehetőségek, a nagyobb felelősség, a személyes fejlődés, vagy a munka tartalma, érdekessége. Ezek lényegében nem mások, mint a benső motivációs tényezők, amelyek jól kapcsolhatók a magasabb rendű szükségletekhez. Amikor a motivá-

1. táblázat

Herzberg elméleti modellje

	Herzberg kéttényezős elmélete
motivátorok (belső) ⇩ ELÉGEDETTSÉG	A munka tartalma felelősség, előmenetel, fejlődés
	Teljesítmény, elismertség
higiéniás tényezők (külső) ⇩ ELÉGEDETLENSÉG	A személyközi kapcsolatok minősége munkatársakkal, beosztottakkal és főnökökkel
	Munka biztonsága
	Munkafeltételek, fizetés

Forrás: Bakacsi Gyula: Szervezeti magatartás és vezetés, 88. old. ábra alapján

2. táblázat

Az elégedettség komponensei

	Elégedettség		Elégedetlenség		
Változók	1	2	3	4	Kommunalitások 0,25
Nem csak leköt, de igazán szeretem is a munkámat	**0,86**	0,09	-0,13	-0,02	0,76
Szívesebben végeznék valamilyen más munkát	**-0,79**	-0,06	0,16	0,06	0,66
Munkámat érdekesnek, változatosnak tartom	**0,75**	0,13	-0,17	-0,03	0,62
Elégedett vagyok a fizetésemmel	-0,04	**0,78**	-0,08	0,08	0,62
Kevesebbet keresek, mint akik hasonló munkát végeznek	0,03	**-0,72**	0,18	0,13	0,56
Előrelépési lehetőségeimmel elégedett vagyok	0,35	**0,61**	-0,22	0,14	0,57
Nem tudok úgy előrelépni, ahogy azt végzettségem szerint megérdemelném	-0,31	**-0,55**	0,16	0,08	0,43
Ha egy jobban fizető állást ajánlanának, elfogadnám	-0,38	**-0,43**	0,28	0,16	0,43
Igyekszem minél jobban dolgozni, és mindent megtenni ennek a szervezetnek a sikeréért, mert érzem a megbecsülést	0,22	0,12	**-0,80**	0,06	0,71
Nem érdemes keményen dolgoznom ezen a munkahelyen, mert nincs részem erkölcsi megbecsülésben	-0,17	-0,17	**0,80**	0,08	0,70
Megkapok minden anyagi és erkölcsi támogatást, ami munkámhoz szükséges	0,05	0,55	**-0,63**	-0,06	0,70
Munkakörülményeim megnehezítik a munkavégzést	-0,15	-0,20	**0,61**	0,14	0,45
Szellemileg mindig elfáradok a nap végére	-0,06	-0,01	0,11	**0,80**	0,65
Munkám teljes mértékben leköti szellemi energiáimat	0,43	0,01	-0,18	**0,65**	0,64
Szeretném, ha kisebb lenne a munkahelyi terhelés, stressz	-0,29	-0,05	0,16	**0,62**	0,50
Főkomponens-elemzés Varimax rotációval					
(KMO=0,816 – KMO>0,8 nagyon jó)					
Szignifikáns faktorsúlyok 250 fős mintánál 0,35 felett					
Magyarázott variancia=59,817 – a nyert 4 faktorunk kb 60%-ot magyaráz, azaz a főkomponens-elemzés megőrzi az eredeti információtartalom 60%-ot					

ciós tényezők nincsenek kielégítve, az egyén nem elégedett, de nem is elégedetlen. Azonban amikor ezek a tényezők kielégülnek, az egyén elégedett lesz.

Higiéniás tényezők a munkakörnyezet fizikai és szervezeti jellemzői (szervezetre jellemző szabályok, működési elvek, a közvetlen munkafeltételek, a fizetés nagysága, a közvetlen munkafelügyelet, a munkavégzés biztonsága), és a munka társas környezete (a közvetlen vezetővel, a munkatársakkal és beosztottakkal való kapcsolat minősége, a kivívott státusz, vagy a magánélet). Ezek a tényezők pedig a külsődlegesnek nevezett motivációs tényezőknek, illetve másfelől alacsonyabb rendű szükségleteknek feleltethetők meg.

MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG VIZSGÁLAT

Főkomponens elemzéssel verifikáltam az elégedettség tényezőcsoportjait, és a faktoranalízis is hasonló eredményt adott. A vizsgálat segítségével 4 tényezőcsoportot lehetett azonosítani. (2. táblázat)

A megfogalmazott itemek közül kettőt ki kellett hagynom, mert a kommunalitásuk 0,25 alatt volt, illetve a God of Fit értékét is javította a kihagyásuk. Ezek a következőképpen hangzottak: „Munkám fizikailag nagyon igénybe vesz", „A jó kollektíva miatt dolgozom itt szívesen". Az előbbi kimaradását az okozta, hogy a vezetők munkáját kevésbé jellemzi a fizikai leterhelés, illetve az független a többi tényezőtől. A második állítással kapcsolatban rá kellett jönnöm, hogy a megfogalmazás – hangsúlytól függően – valójában kétértelmű.

Azt tapasztaltam, hogy a kapott elégedettségi komponenseket – Herzberg elméletével összhangban – két nagy csoportra lehet osztani: az elégedettséget, illetve az elégedetlenséget kifejezőkre.

Az első faktor a belső elégedettséget jeleníti meg. A második faktor viszont egyaránt tartalmaz a külső, anyagi megbecsülésre vonatkozó, és az előrejutásra utaló tényezőket, melyeket Herzberg külön csoportba sorolt. Az elméletnek tulajdonítva elsőbbséget, korrelációszámítással vizsgáltam az anyagi és az előrejutásra vonatkozó itemek közötti kapcsolatot. Azt tapasztaltam, hogy nem kiemelkedően erősek a kapcsolatok, ezért a további vizsgálatoknál külön-külön kezeltem őket. Az elégedetlenséget kifejező itemek két faktorra kerültek: az egyik azokat az állításokat tartalmazza, ahol a szervezeti hiányosságokból, kultúrából fakad az elégedetlenség, míg az utolsó faktor elemei azok, amelyek szintén elégedetlenségre adnak okot a mindennapos stressz, feszültség miatt.

A könnyebb értelmezhetőség érdekében a továbbiakban egyszerű indexképzéssel aggregáltam az egyes elégedettségi komponenseket, mégpedig, hogy 1–5-ig terjedő minősítések legyenek, ahol az 1 jelenti a nagyfokú elégedetlenséget, az 5 pedig a nagyfokú elégedettséget. Kivéve a stressz mértékének tényezőjénél, ahol az 5 jelentette a nagyfokú stresszt. (3. táblázat)

Összességében elmondható, hogy átlagosan is valamivel a „jó" fölé teszik a belső elégedettséget. A többi tényező átlagos megítélése a „közepes" és a „jó" közé esik. Az anyagi elégedettséget a „közepesnél" csak valamivel teszik magasabbra. A stressz mértéke elég magas: átlagosan is közelebb teszik a „nagy mértékűhöz", mint a „közepeshez".

AZ ELÉGEDETTSÉGET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Szervezeti tényezők

Hipotézisem volt, hogy ezekkel a tényezőcsoportokkal való elégedettség eltérő lehet a különféle vállalattípusoknál, hisz a szakirodalmi kutatásaimból egyértelműen kiderült, hogy a vállalati kultúra meghatározza, hogy a vállalatnál dolgozók mennyire szeretnek az adott cégnél dolgozni, s a szervezeti kultúra függ a vállalat méretétől. (4. táblázat)

1. Belső elégedettségi tényezők csoportja, amelyek főként a munka szeretetéből, színességéből fakadnak: Bár az elvégzett vizsgálat nem mutat szignifikáns kapcsolatot, de a KKV-knál valamivel nagyobb

3. táblázat

Az elégedettségi komponensek átlagértékei

	Elégedettség			Elégedetlenség	
	Belső elégedettségi tényezők	Anyagi megbecsülés tényezői	Előrejutás tényezői	Szervezeti kultúra tényezői	A munkahelyi feszültség, stressz mértéke
Átlag	4,11	3,28	3,59	3,79	3,63

Forrás: Czeglédi Csilla [2006]: Női vezetők helyzete kutatás, 25. kérdés alapján

4. táblázat

Elégedettségi tényezőcsoportok értékei a vállalattípusok szerint

	Elégedettség			Elégedetlenség	
Vállalattípusok	Belső elégedettségi tényezők	Anyagi megbecsülés tényezői	Előrejutás tényezői	Szervezeti kultúra tényezői	A munkahelyi feszültség, stressz mértéke
Mikrovállalat	4,07	3,56	3,9	3,98	3,68
KKV	4,18	3,15	3,41	3,79	3,54
Nagyvállalat	4,06	3,33	3,78	3,82	3,59
Multinacionális vállalat	4,02	3,34	3,28	3,58	3,86

Forrás: Czeglédi Csilla [2006]: Női vezetők helyzete kutatás, 25. kérdés alapján

a vezető nők körében ez az elégedettség, mint a többi vállalatnál.

2. Anyagi megbecsülés, elégedettség tényezőinek csoportja: Szignifikáns összefüggést mutat a vállalatok típusaival, s a mikrovállalatoknál jóval nagyobbnak tűnik az elégedettség, mint a többi vállalattípusnál. Ez abból is adódhat, hogy itt a legtöbb vezető nő tulajdonosa is a vállalatnak.

3. Előrejutás tényezői: A mikrovállálatnál tűnnek a legelégedettebbnek, de ez érthető is, hisz itt nemcsak vezetők, hanem tulajdonosok is a megkérdezettek.

4. Szervezeti kultúra tényezői: Az elégedettség értékelésénél átlag 4-et adtak erre a tényezőcsoportra a mikrovállalatoknál dolgozók. A többi vállalattípusnál dolgozók picit alacsonyabb értékelést adtak, s ezek közül is a multinacionális cégeknél dolgozók adták a legalacsonyabbat. A multinacionális cégeknél szóródtak legjobban a minősítések.

5. Az utolsó tényezőcsoport a munkahelyi feszültséget, stresszt jeleníti meg. A multinacionális cégeknél dolgozók értékelték a munkájukat leginkább feszültségtelinek, stresszesnek, s a KKV-nál dolgozók értékelték legjobbnak a helyzetüket, de ez is csak egy erős közepes értékelésnek felel meg.

„Az anyagi megbecsülés, elégedettség tényezőinek csoportja szignifikáns összefüggést mutat a vállalatok típusaival, s a mikrovállalatoknál jóval nagyobbnak tűnik az elégedettség, mint a többi vállalattípusnál. Ez abból is adódhat, hogy itt a legtöbb vezető nő tulajdonosa is a vállalatnak."

Az elégedettség összefüggése a vezetési szinttel

Hoppock (ld. Landy, 1985) a munkahelyi elégedettség tanulmányozásánál elsőként állapította meg, hogy az elégedettség összefügg a beosztással. Azt az eredményt kapta, hogy a munkával való elégedettség egyre magasabb a hierarchia magasabb szintjein dolgozóknál.

Armstrong elmélete pedig azt mondja ki, hogy az alacsonyabb foglalkozási szint esetében a higiénés, míg a magasabb esetében a motivátor tényezők játszanak szerepet.

A mintámban az anyagi tényezőkkel, ill. a szervezeti kultúrával való elégedettségnél találtam összefüggést, és azt tapasztaltam, hogy azok az elégedettebbek, akiknek igazi döntési jogkörük van azaz vagy felsővezetők, vagy saját cégük van.

Demográfiai, szociológiai tényezők

A korosztályok alapján történt elemzés szerint a 30 éves és ez alatti korosztály valamivel elégedettebbnek tűnik (3,95), illetve őket az 50 év feletti korosztály követi (3,85).

A társadalmi mobilitás változójával való összevetés azt mutatja, hogy akik csak egyet léptek előre szüleikhez képest az iskolai végzettségben, azok a legkevésbé, átlagosan közepes mértékben elégedettek az anyagi tényezőkkel, és az előrejutási lehetőségeikkel is kevésbé elégedettek, mint a többi mobilitási csoport. A kettőt előre lépőknél találkozhatunk leginkább a munkával való belső elégedettséggel.

5. táblázat
A vezető nők életciklus szerinti megoszlása (*n* = 265)

	Megoszlás %
Hajadon	11
Házas vagy élettársi kapcsolatban élő még gyerekkel nem rendelkezők	14
Házas vagy élettársi kapcsolatban élő már egy gyermekkel rendelkezők	19
Házas vagy élettársi kapcsolatban élő már több gyermekkel rendelkezők	42
Gyermekét egyedül nevelők	14

Forrás: Czeglédi Csilla [2006]: Női vezetők helyzete kutatás, 3. kérdés alapján

Az un. életpálya elmélet, amely Super nevéhez fűződik a munkahelyi elégedettség meghatározásával a különböző életszakaszok értékpreferenciájában tapasztalható eltéréseket mutatja be. A kutatásomban a családi életciklus szakaszokkal teszteltem ezeket az eltéréseket. A mintám megoszlását a családi életciklusok szerint a 5. táblázat mutatja.

A vizsgálat azt mutatja, hogy hajadonok jóval elégedettebbek az anyagi tényezőkkel (3,62), viszont a belső elégedettség legkevésbé rájuk jellemző, illetve az is látszik, hogy nekik van jobban lehetőségük (3,73) az előrejutásra. Az elégedetlenségi tényezők közül a gyermeküket egyedül nevelőknél látjuk, hogy leginkább stresszesek a munkahelyi dolgok miatt.

IRODALOMJEGYZÉK

Landy, F. (1985): Psychology of work behavior, The Dorsey Press, USA, 377–417. o.

Bakacsi Gy. (2004): Szervezeti magatartás és vezetés, AULA Kiadó, Budapest, 83–88. o.

Czeglédi Csilla PhD hallgató
a Széchenyi Egyetem (Győr)
Multidiszciplináris Társadalomtudományi
Doktori Iskolájában,
a Harsányi János Főiskola (Budapest) adjunktusa

BEHARANGOZÓ

AZ M&M KÖVETKEZŐ, DECEMBERBEN MEGJELENŐ SZÁMÁNAK TARTALMÁBÓL

Fókuszban a zöldmarketing

- Környezetvédelem minisztériumi szinten – helyzetkép és lehetőségek
- „Zöldutasok" avagy a zöld pártok marketingstratégiájának sajátosságai
- „Zöld autósok" avagy a zöldmarketing beszűrődése az autóiparba
- A zöldmarketing perspektívái
- Note on the relationship between sustainable development and marketing in the banking sector

Fókuszban a made-in hatás

- Country-of-origin a gyakorlatban: néhány érdekes sztori
- Egy új fogalom: a termékcélország-hatás

Fókuszban a public relations

- Üzleti díj, üzleti hatás: A díjak szerepe a márkaépítésben
- Az OMV és a MOL PR-háborúja
- Marketingorientációs tényezők a honi professzionális labdarúgás szponzorációs piacának tükrében

Fókuszban a branding

- A márkanévadás tudománya – Vagy nem is annyira tudomány?

Olvassa továbbra is elméleti és gyakorlati szakembereink írásait!
Fizessen elő idei árakon az M&M-re, hogy 2008-ban se maradjon le semmiről!