

DIPLOMADOLGOZAT

Balázs Réka

2024

Amivel nem kell a szervezetnek együtt élnie - a munkahelyi pszichoterror

Balázs Réka

Vezetés és szervezés szak, mesterképzés, levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Prihoda Emese egyetemi docens

A diplomadolgozat fő célja, hogy betekintést nyújtson a mobbing jelenségébe, valamint benyomást szerezzünk a hazai viszonyok egy kisebb szeletéről, saját kutatásom segítségével. Elkészítésében vezérelv olt, hogy hozzájárulhasson a munkavállalók jólétének növeléséhez és a munkahelyi légkör javításához azáltal, hogy az olvasó számára mélyebb betekintést nyújt a munkahelyi pszichoterror jelenségébe és annak lehetséges következményeibe.

A dolgozatban bemutatott szakirodalmi áttekintés az értekezés terjedelmének megfelelő mértékű keresztmetszeti képet ad a munkahelyi pszichoterror kapcsán, kitér a megjelenésének különböző formáira, azok jellemzőire, lehetséges hatásaira. A szakirodalom segítségével vázoltam fel a mobbing megelőzésre alkalmas módszereket és a jelenség szervezet általi kezelésének lehetséges módszereit. Kutatásom előkészítését is ez a szakirodalmi áttekintés segítette, általa fogalmaztam meg a megfelelő kutatási kérdéseket és határoztam meg a kutatási célokat.

Szükségnek láttam a számtalan vizsgálódási lehetőség közt egyetlen, konkrét csapásirányt kijelölni – az irodában dolgozó nők fókuszba helyezésével –, a téma gazdagsága miatt lehetetlen lett volna egyetlen dolgozat keretei közt átfogó, teljes képet adni a mobbing egészéről.

Saját kutatásommal a munkahelyi pszichoterror jelenség feltárását és megértését céloztam meg, az irodában dolgozó nők esetében. Kutatásomban a beérkezett, 110 fő által kitöltött kérdőívet vizsgáltam; a minta nem tekinthető reprezentatívnak, így a belőle levont következtetéseket is a megfelelő fenntartással kell kezelni. Saját kutatásom adatainak elemzése során kiderült, hogy a munkahelyi pszichoterror ismert a munkavállalók között, megjelennek az egyes szervezetekben.

A felmérés kitért a mobbing különböző megjelenési formáira, beleértve a verbális és nem verbális zaklatásokat, a szociális kirekesztést és az érzelmi befolyásolást is.

E mellett az atrocitások elkövetőit, ismétlődését, valamint a válaszadók mobbing kapcsán keletkezett benyomásait, a lehetséges okokat és megoldási lehetőségeket kutattam.

Bebizonyosodott azon feltételezésem, hogy minél több embertől szenved el az inzultust a konkrét személy, annál valószínűbb, hogy munkahelyen kívüli csoporthoz fordul segítségért. A pszichoterror fajtái és a szervezeti jellemzők között nem találtam összefüggést annak ellenére sem, hogy a szakirodalomban említett kutatások beszámolnak erről; ennek bizonyítását meglátásom szerint a minta nagysága nem tette lehetővé. A családi állapot és válaszadókat ért atrocitások közt bebizonyosodott az összefüggés, amely összhangban áll a szakirodalomban is említettekkel. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók – feltételezésem ellenére – nem úgy látják, hogy a szervezet tagjainak jellemzői elősegítik a munkahelyi pszichoterror megjelenését a szervezetben. Utolsó hipotézisem bizonyítást nyert, amely alapján úgy vélem, hogy a konfliktuskezelési kompetenciák fejlesztése – mind a vezetők, mind a dolgozók részére – megoldást jelenthet a munkahelyi légkör javítására, amellyel megelőzhető a mobbing, de legalábbis lépések tehetők a szervezet részéről a kezelése felé.

Ezek az eredmények felismertetik a munkahelyi környezet fontosságát, illetve azt, hogy a problémák detektálásával lehetséges a környezet javítása. Eredményeim további alapot szolgáltathatnak egy későbbi kutatáshoz, hiszen a téma még sok vizsgálandó területet kínál.

Dolgozatom egyik remélt hozadéka, hogy felhívja a figyelmet erre a több szempontból is káros jelenségre, hogy a felismerés segítségével mind a munkavállalók, mind a munkáltatók lépéseket tegyenek a munkahelyi pszichoterror megfékezésére. A munkavállalók jólléte hozzájárul a szervezet egészséges működéséhez, amely mára nemzetgazdasági kérdéssé nőtte ki magát. A kutatás segít elmélyíteni és kibővíteni a munkahelyi mobbingról és annak hatásairól szóló tudományos ismereteket, új betekintést nyújt a témába és hozzájárulhat az adott terület szakirodalmának gazdagításához. A kutatásom eredményei segíthetnek a szervezetek munkahelyi kultúrájának és vezetői gyakorlatainak javításában, ami pedig hozzájárulhat a munkavállalók jóllétének és teljesítményének növeléséhez is. Értekezésem segítséget nyújthat a munkahelyi légkör és a munkavállalói elégedettség javítására irányuló intézkedések kialakításában és végrehajtásában is, amellyel elősegíthető a hatékonyabb és elégedettebb munkavégzés.