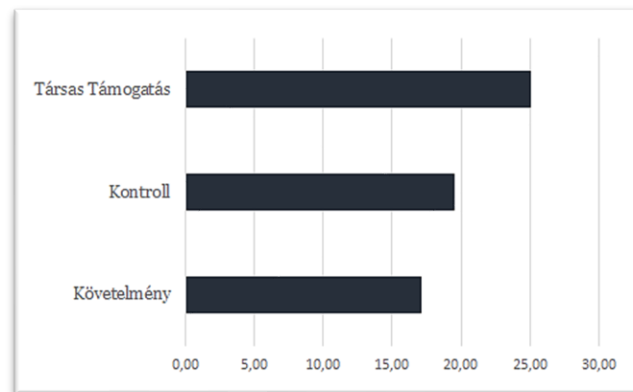


3.3 Munkavégzés módja és befolyásoló tényezői

DOI: 10.14267/978-963-503-929-6_3_3

A kutatás egy következő területének kérdései az eustressz és distressz munkahelyi megélésének lehetőségeire irányultak. A nemzetközi kvantitatív stresszkutatásokban meghatározó Karasek és Theorell (1990) munkásságára építő Követelmény-Kontroll-Társas támogatás modellt került felhasználásra néhány további kérdéssel kiegészítve az eustressz és technológiai stresszhatások irányába. A kérdőívben feltett kérdések a standard kérdőívekhez képest átfogalmazásra kerültek és a kutatás nem a vezetők által személyesen megélt stressz folyamatra kérdezett rá, hanem arra, hogy a saját szervezetükben ők, hogyan érzékelik ennek a jelenségnek a legfontosabb összetevőit.



3.8 ábra: A munkahelyi stressz meghatározó tényezői: követelmény, kontroll és társas támogatás

Forrás: saját szerkesztés

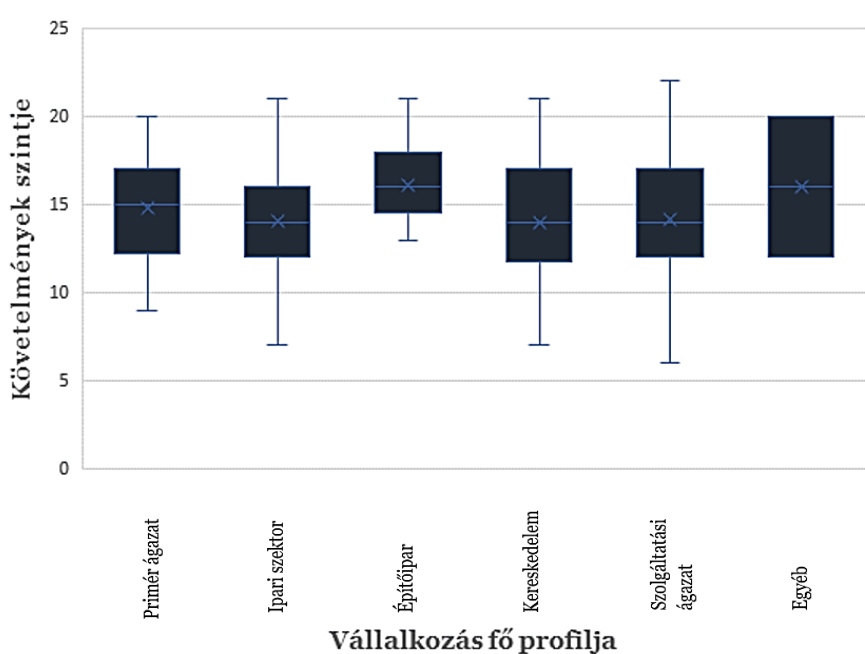
Összességében elmondható, hogy a munkahelyi stresszt meghatározó három fő komponens közül, a követelmények és a munkavállalói kontroll szintjére vonatkozóan közel normál eloszlás található a mintákban, amely gazdag lehetőségét kínálja a további elemzéseknek. A társas támogatás szervezetekben észlelt mértékének eloszlása jelentősen eltér a normális eloszlástól, ennek az eredménynek alapos feltárása és további elemzése szükséges ahhoz, hogy tágabb összefüggésben megbízható következtetéseket lehessen megfogalmazni. A munkahelyi stressz meghatározó tényezőihez kapcsolódó kérdések aggregált pontszámait a 3.8 ábra mutatja.

Összességében megállapítható, hogy a válaszadó vezetők a szervezetben jelentkező követelmények szintjét a közepesnél kissé magasabbnak, míg a munkavállalók által a munkavégzés felett gyakorolható kontroll szintjét ennél valamelyest kedvezőbbnek, a közepesnél szignifikánsan jobbnak találják.

A leginkább kiemelkedőnek a társas támogatás mértéke tekinthető, melyet a vezetők kifejezetten jóként értékelnek, ugyanakkor a normális eloszlástól való jelentős eltérés két markánsan elkülönülő szervezeti klaszter irányába mutat.

A válaszadó vezetők jellemzőit tekintve kifejezetten fontos szignifikáns eltérések nem láthatóak az adatokban. Érdekességként megemlíthető, hogy a női vezetők szervezeteikben valamelyest magasabbnak látják a társas támogatás szintjét, míg a vezetők iskolázottságának növekedésével egyre inkább az a vélemény válik meghatározóvá, hogy alacsonyabb a munkavállalók munkavégzés feletti kontrollja.

A munkahelyi stressz tényezők megjelenésének szektorális összehasonlításakor különösen fontos eredményként azonosítható az építőipar különleges helyzete, amely kiemelkedik a vezetők által észlelt követelmények magas szintje szempontjából.



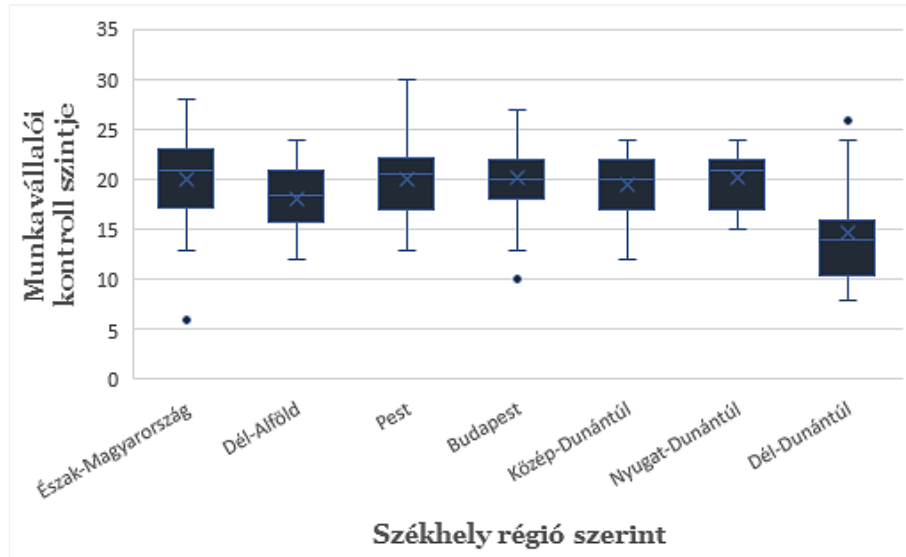
3.9 ábra: A követelmények észlelt szintje szektorális összehasonlításban

Forrás: saját szerkesztés

A további stressztényezők szempontjából is elsősorban az építőipar területén találunk az átlagtól markánsan eltérő értékeket. A vezetők megítélése szerint ebben az iparágban magasabb az átlagostól a munkavégzés feletti kontroll lehetősége, ugyanakkor alacsonyabb a társas támogatás szintje.

Mindebből arra következtethetünk, hogy az építőiparban nagy arányban található úgynevezett aktív, egyidejűleg magas követelményszinttel és magas kontrollszinttel jellemezhető munkaköröket.

A munkahelyi stressz tényezők megjelenésének regionális összehasonlítása szintén egy különösen érdekes eredménnyel szolgál. A régiók közül a 3.10-es ábrán látható módon a Dél-Dunántúl kiemelkedő alacsony munkavállalói kontroll szintet mutat.



3.10 ábra: A kontroll észlelt szintje regionális összehasonlításban

Forrás: saját szerkesztés

A dél-dunántúli régió eltérései a stressz szempontjából általánosságban is markánsnak mondhatóak, hiszen a követelmények szintjét tekintve is a legmagasabb értékek itt találhatóak.

Mindebből arra következtethetünk, hogy a Dél-Dunántúli régióban magas számban találunk erős megterhelésként jellemezhető munkaköröket, melyekben magasnak tekinthető a megbetegedés kockázata.

Kedvező eredmény ugyanakkor, hogy a régiós vezetők megítélése szerint kifejezetten erős a társas támogatás szintje, ugyanakkor ez a distresszel szemben jelentkező ellenhatás csak ideiglenesen tudja a káros következmények kialakulását lassítani.

3.4 Vezetési stílus

DOI: 10.14267/978-963-503-929-6_3_4

A jövő vezetőjének vezetési stílusáról szóló fejezetben már láthattuk, hogy a transzformációs vezetési stílust jelölték meg a válaszadók a legfontosabbnak, míg a tranzakciós stílust kisebb jelentőségűnek a Bass és Avolio (1990) által kidolgozott rendszerben. A korunk gyakorlatára vonatkozó empirikus kutatásban is ez a megközelítés került alkalmazásra. A Bass és Avolio (1990) által kidolgozott, ún.