

Munkahelyi elégedettség az IT-iparban

IT és HR szakemberek tapasztalatai



Tartalom

- 3. Bevezető
- 4. A tanulmány főbb eredményei
- 5. Munkahelyi preferenciák és kihívások
 - 6. Eltérő motivációk a munkahelyen
 - 8. A juttatások hatékonysága
 - 9. A fejlődés nehézségei: időhiány és relevancia
 - 10. Támogató munkakörnyezet?
- 11. Az elégedettség hogyan befolyásolja a munkahelyváltási szándékot?
 - 12. Az AI és válságok nem jelentenek veszélyt?
 - 13. IT szakemberek új lehetőségek után kutatnak?
 - 14. Elégedetlenség okai
- 17. Elégedettségi szintek és egyensúly
 - 18. Vegyes tapasztalatok
 - 20. Munka kontra szabadidő
 - 21. Szabadság és betegség alatti munkavégzés
 - 22. Munka és magánélet egyensúlya
 - 24. Miért fontos a munkavállalók elkötelezettsége?
 - 25. Mit jelent számodra a siker?
- 27. A tanulmány célja és módszertana
- 28. Általános mérőszámok
- 29. Partnereink

**NOTM
FLUFF
JOBS**





Tomek Bujok,
CEO No Fluff Jobs



A boldogság minden embernek mást jelenthet, és mindannyian egyénileg értelmezzük és éljük meg.

Magánéletünkben stabilitásra, erős kötelékekre törekszünk szeretteinkkel, továbbá a jó egészség és a szenvedélyeinkre szánt szabadidő adja boldogságunk alapját. Ezért azt szeretnénk, ha munkahelyünk összhangban lenne személyes "boldogságcéljainkkal".

Legutóbbi, "Boldog vagy a munkahelyeden?" című felmérésünkben a HR szakemberek 76%-a és IT-szakemberek 67%-a egyetértett abban, hogy a jó munkahelyi légkör az egyik legfontosabb tényező a munkahelyen. Ez azt jelzi, hogy vágyunk arra, hogy olyan emberek vegyenek körül minket, akik mellett jól érezzük magunkat és támogatnak minket. Azonban sajnos ez a szempont még hagy némi javítanivalót maga után, mivel az informatikusok még mindig bizonytalanságot vagy a támogatás hiányát tapasztalják vezetőik (37,5%) és kollégáik (20,1%) részéről.

Néha csak az összetartozás, az elfogadás és a tisztelet érzésére van szükség ahhoz, hogy boldognak érezzük magunkat a munkahelyünkön. Ezeket azonban csak olyan környezetben lehet igazán átélni, amely a szervezeti struktúra minden szintjén elősegíti az őszinteséget és a tiszteletet.

A vállalatoknak érdemes tekintetbe venni, hogy kifizetődő a munkahelyi jóléti szolgáltatásokba investálni hosszú távon. Ezek az intézkedések kulcsfontosságúak lehetnek mind a munkavállalók megtartásában, mind pedig a jobb, vonzó munkakörnyezet kialakításában. Számos tanulmány azt mutatja, hogy azok a munkavállalók, akik boldogok és elkötelezettnek érzik magukat a munkájuk iránt, magasabb munkateljesítményt nyújtanak, kevesebb betegszabadságot vesznek igénybe és kisebb valószínűséggel hagyják el a vállalatot.

Ebben a riportban a munka olyan aspektusait vizsgáljuk, amelyek befolyásolhatják a munkavállalók fejlődését és boldogságát. Jó szórakozást!

A tanulmány főbb eredményei

HR szakemberek számára a **magas fizetés** csak az 5. legfontosabb tényező (57,7%).

Az informatikusok majdnem **30%-ának** egyáltalán **nincs lehetősége** készségeinek fejlesztésére.

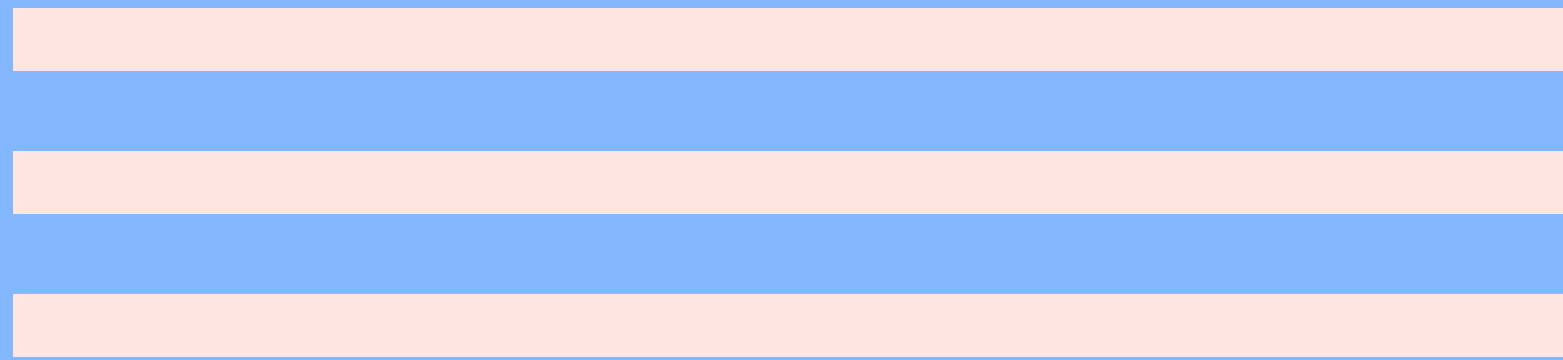
IT szakemberek **közel 20%-a** úgy érzi, hogy nehéz helyzetekben **nem támogatja a vezetője**.

IT specialisták **44%-a** szerint **megfelelően jutalmazták** a munkáját.

HR-esek több mint **42%-a** betegen is dolgozik.

Megkérdezettek körülbelül **18%-a nem elégedett** a munka és a magánélet egyensúlyával.

Munkahelyi preferenciák és kihívások



Eltérő motivációk a munkahelyen

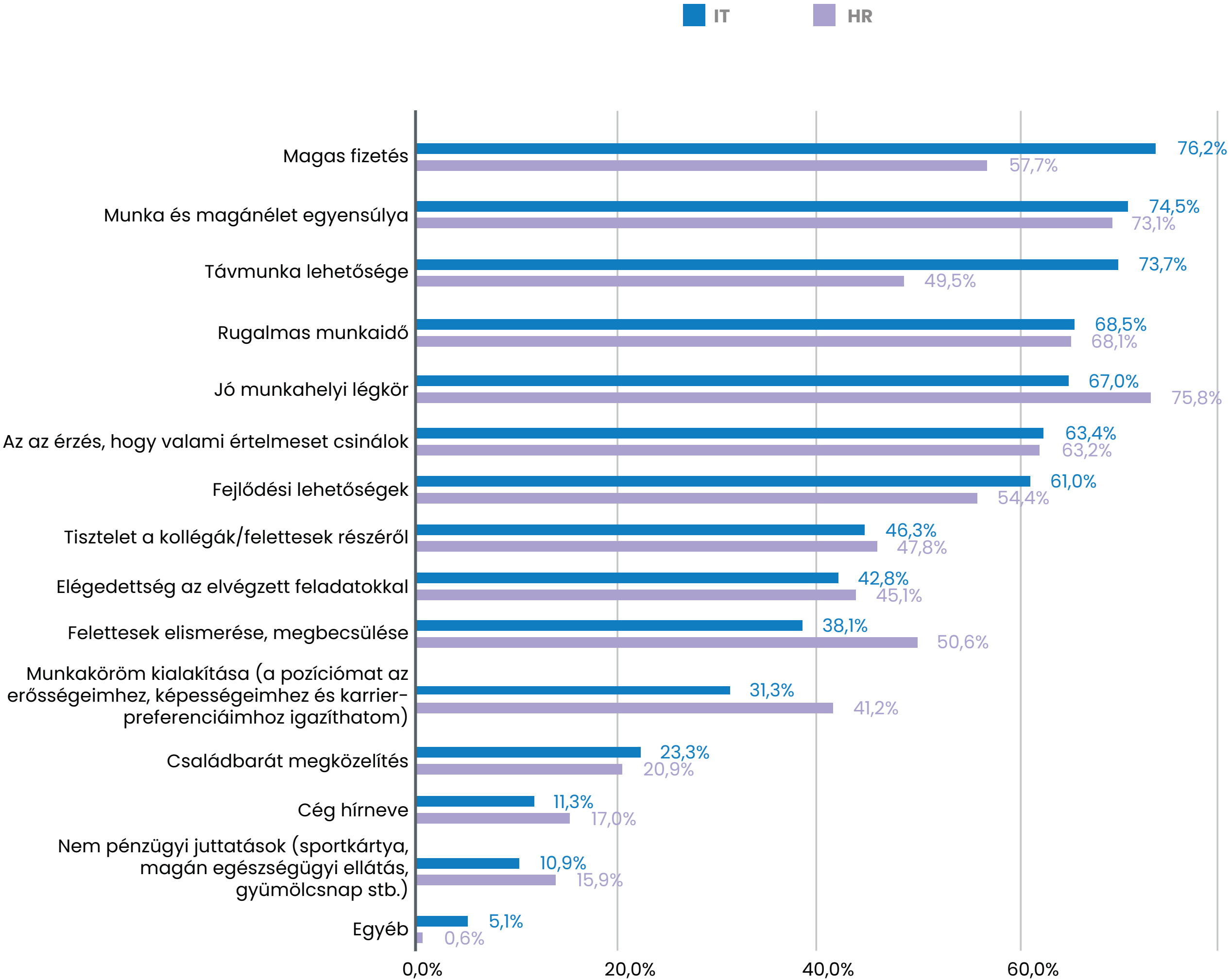


Az IT specialisták esetében a lista élén a **magas fizetés** áll, a válaszadók 76,2%-a hangsúlyozta ennek fontosságát. Ezt szorosan követi **a munka és a magánélet egyensúlya** (74,5%) és a **táv munka lehetősége** (73,7%).

HR-esek számára viszont **nem a pénz a legfontosabb**, hanem a **jó munkahelyi légkör** (75,8%). Az informatikusokhoz hasonlóan **a munka és a magánélet egyensúlya** foglalja el a második helyet 73,1%-kal, majd ezt követi **a rugalmas munkaidő** 68,1%-kal.

Az eredmények rámutatnak arra, hogy amíg az IT szakemberek inkább a technikai tudásuk értékelését és a rugalmasságot helyezik előtérbe, addig a HR szakemberek a támogató és kiegyensúlyozott munkahelyi környezetet és a személyes kapcsolatok fontosságát hangsúlyozzák.

Mi fontos számodra a munkahelyeden? (több válasz is megjelölhető)



n= 533 IT | n= 182 HR

MPS

YOUR HR EMBASSY

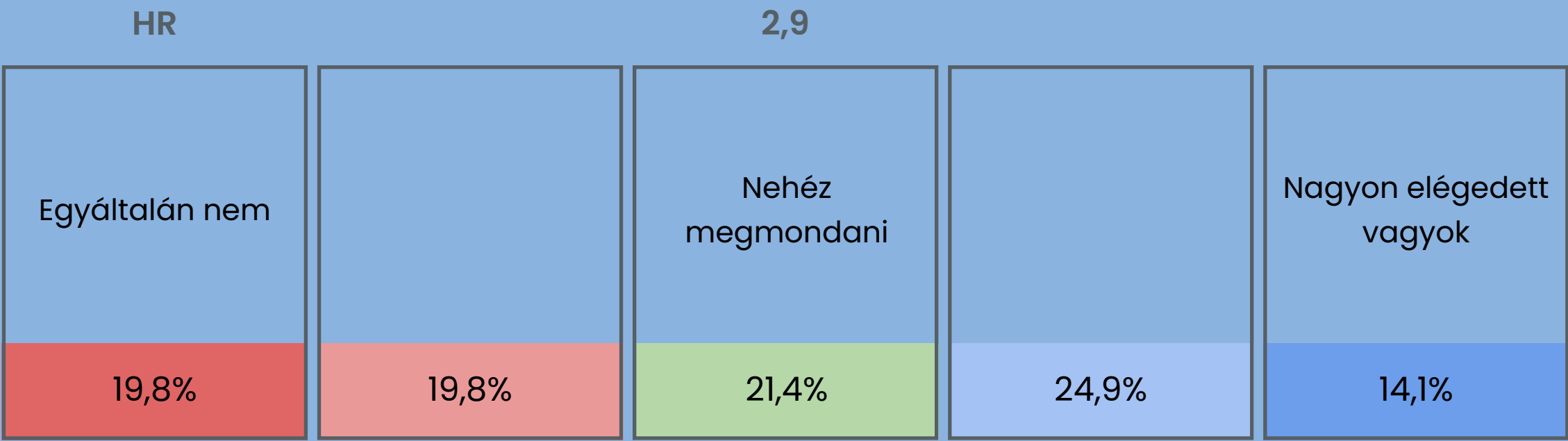
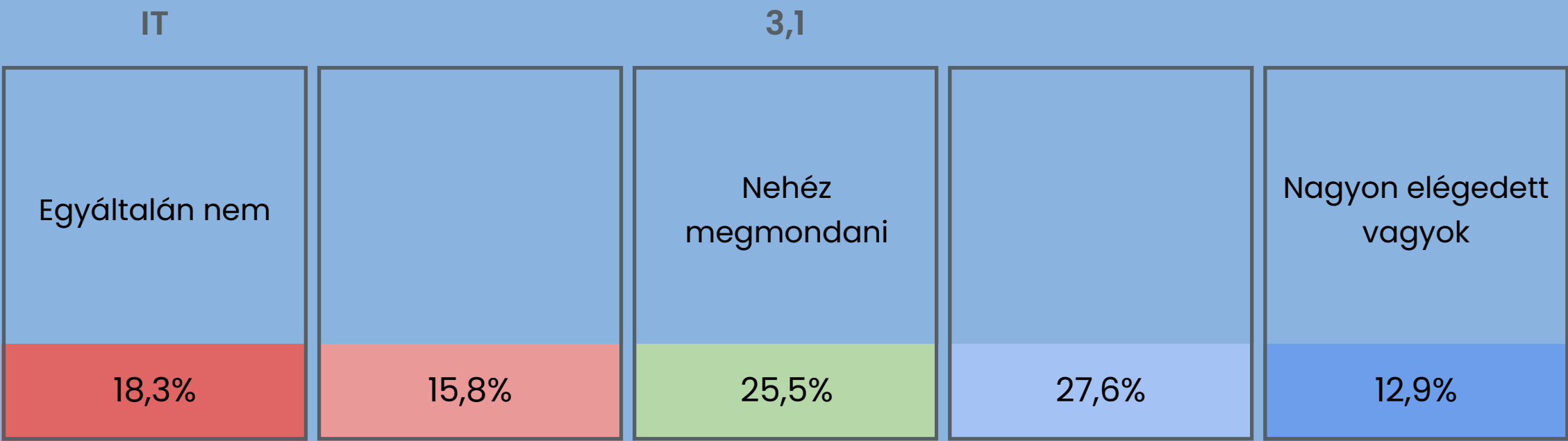
“Az MP Solutions Kft. szakértői csapata – nemzetközi RPO projektek és munkavállalói elégedettségmérési eredmények alapján – egyértelműen azt látja, hogy a **pénzügyek, flexibilitás és a szakmai tartalom** trió határozza meg elsődlegesen azt, hogy hogyan érzik magukat a szakemberek a munkájukban. Ezek döntenek akkor is, ha váltásról van szó. A mérési eredmények összhangban állnak szakértőink tapasztalataival. Az IT szektor helyzete változott az utóbbi másfél évben, könnyebben lehet mobilizálni a szakembereket, de ez távolról sem jelenti azt, hogy ne kellene mindent megtenni azért, hogy reagáljunk az igényekre. A munkaerő megtartás kulcskérdés.”

MP Solutions Kft.

A juttatások hatékonysága



A megkérdezettek véleménye megoszlik a nem pénzügyi juttatásokkal kapcsolatban. Az elégedetlenség és a közepes elégedettségi szint azt jelzi, hogy van tér a fejlődésre. A munkáltatóknak érdemes lenne **jobban személyre szabni a juttatásokat, növelni azok minőségét és hozzáférhetőségét, valamint javítani a kommunikációt**, hogy növeljék az elégedettségi szintet és versenyképességüket a munkaerőpiacon.



n=526 IT | n=177 HR

A fejlődés nehézségei: időhiány és relevancia

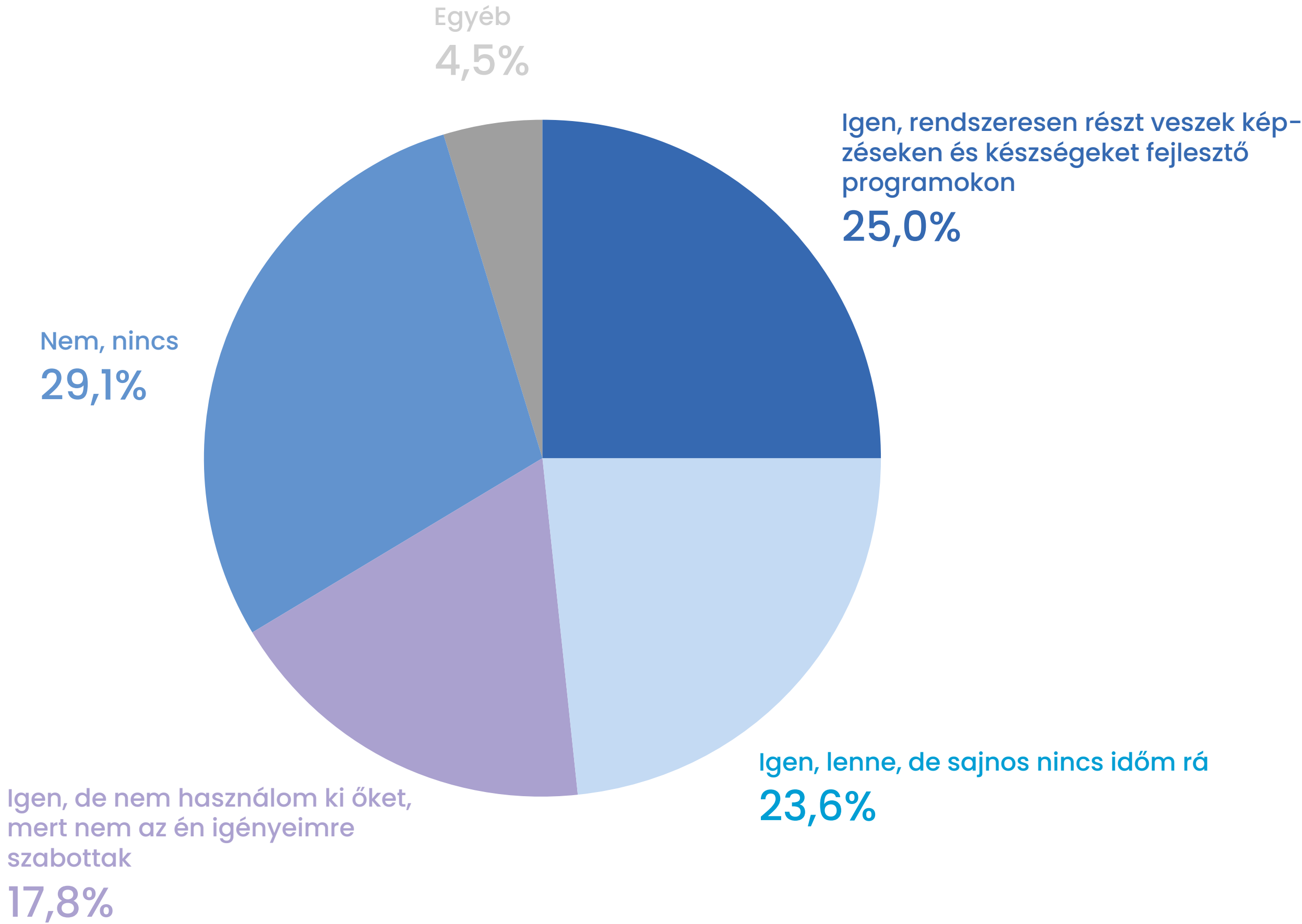


Bár az **informatikai szakemberek negyede (25%) rendszeresen részt vesz képzési és fejlesztési programokban**, jelentős részük akadályokba ütközik. Közel egynegyedük (23,6%) elismeri a fejlődési lehetőségek meglétét, de nincs elég ideje arra, hogy éljen velük. Emellett 17,8% nem használja ki a rendelkezésre álló lehetőségeket, mert azok nem az ő igényeihez igazodnak. Elgondolkodtató, hogy a válaszadók **29,1%-a arról számolt be, hogy egyáltalán nincs lehetősége, hogy fejlessze készségeit.**

Ezek az adatok arra utalnak, hogy a fejlesztési programokat jobban össze kell hangolni az IT szakemberek sajátos igényeivel, és javítani kell az időgazdálkodáson vagy a munkaterhelés elosztásán, hogy lehetővé váljon a fejlődés. A hozzáférhető, releváns és rugalmas fejlesztési lehetőségek biztosítása jelentősen javíthatná az informatikai alkalmazottak szakmai fejlődését és elégedettségét.

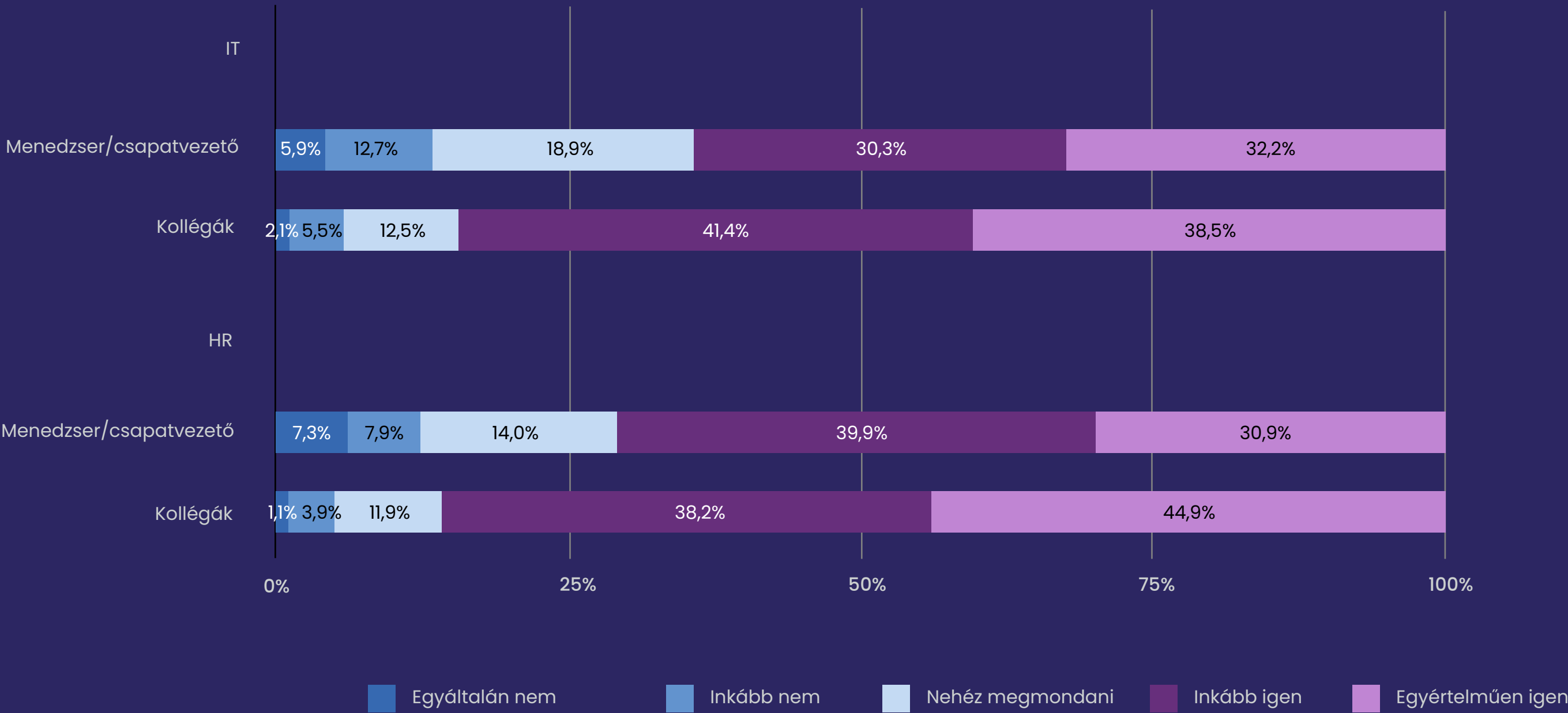
A HR szakemberek számára kedvezőbb a helyzet, mint az informatikusok esetében, ugyanis **34%-uk rendszeresen vesz részt képzéseken és készségfejlesztő programokon.**

Van arra lehetőséged a jelenlegi munkahelyeden, hogy fejlessz a készségeid?



n=533 IT

Úgy érzem, hogy a következő emberek támogatnak, ha nehéz helyzetben vagyok:



n=531 IT | n=181 HR

Támogató munkakörnyezet?

A munkavállalók elkötelezettségének állapotáért 70%-ban a menedzsment felelős, derül ki a [Gallup](#) idei kutatásából. A vezetők a célok kitűzésével, a rendszeres visszajelzéssel és az elszámoltathatósággal ösztönzik az elkötelezettséget. A jó menedzserek segítenek abban, hogy az alkalmazottak értelmet találjanak a munkájukban. Ennek eredményeképpen a munkavállalók érdeklődnek a munkájuk iránt, ami nagyobb termelékenységhez és élvezethez vezet.

Az IT specialisták úgy érzik, hogy a kihívást jelentő helyzetekben **jobban támogatják őket a kollégáik (79,9%),** mint a vezetőik (62,5%).

Ugyanakkor jelentős azoknak az aránya, akik bizonytalanságot vagy a támogatás hiányát tapasztalják vezetőik (37,5%) és kollégáik (20,1%) részéről.

Ez azt jelzi, hogy van még mit javítani a támogató munkakörnyezet kialakításában, különösen a menedzsereknek érdemes lenne még jobban odafigyelniük az alkalmazottak egyéni szükségleteire és támogatására.

A HR szakemberek azonban nem hiába részesítik előnyben a támogató munkahelyi környezetet! A válaszadók 70,8%-a úgy gondolja, hogy kellő támogatást kap a vezetőjétől, valamint 83,1% szerint kollégái részéről egyaránt.

Az elégedettség hogyan befolyásolja a munkahelyváltási szándékot?



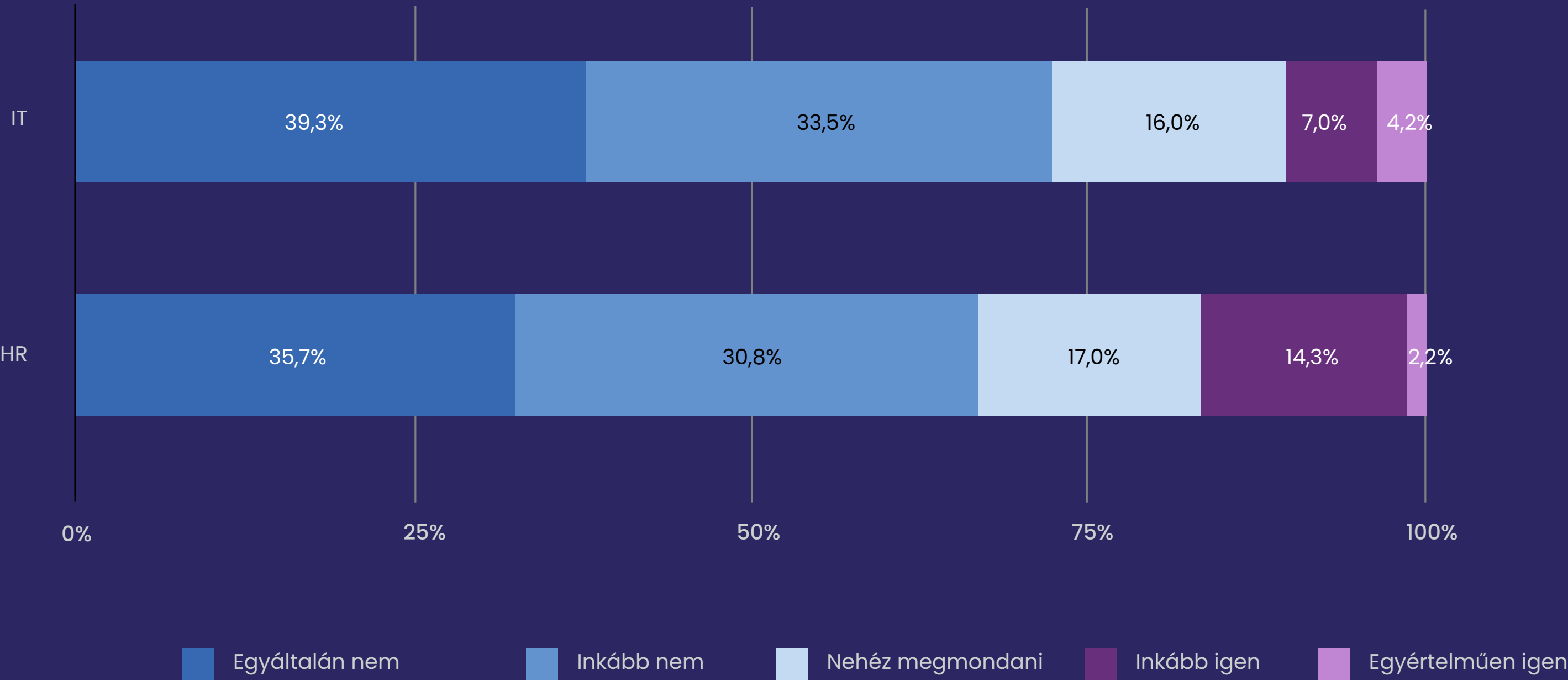
Az AI és válságok nem jelentenek veszélyt?

Az informatikusok félelmét hirdető szalagcímek tévesek! Sem a mesterséges intelligencia fejlődése, sem az iparági válság nem befolyásolja negatívan a munkahelyi stabilitás érzését. Majdnem **73%-uk nem aggódik** amiatt, hogy a közeljövőben elveszíti állását.

Csak egy kis százalékuk (11,2%) fejezte ki aggodalmát. Azonban a bizonytalan és aggódoó válaszok rámutatnak arra, hogy bizonyos tényezők, mint például a gazdasági környezet vagy a munkaerőpiac változásai befolyásolják az alkalmazottak biztonságérzetét. A vállalatok számára fontos lehet a munkahelyi kommunikáció és az alkalmazottak támogatása a bizonytalanságok kezelésében.

Ugyanez a helyzet a HR-esek esetében is az IT szektorban. A válaszadók többsége (66,5%) nem aggódik jelentősen a munkahelyének elvesztése miatt a közeljövőben, ami a munkahelyi biztonság és stabilitás érzésére utal.

Aggódsz amiatt, hogy a közeljövőben elveszítheted a munkád?



n=544 IT | n=182 HR

IT szakemberek új lehetőségek után kutatnak?

A felmérés eredményei szerint az informatikusok közel **21%-a jelenleg aktívan keres állást**, valamint körülbelül **41%-uk nyitott új lehetőségekre**. Ezzel párhuzamosan, 47,2%-uk nyitott külföldi, költözéssel járó állásajánlatokra is. Ezek az adatok rávilágítanak arra, hogy bár sokan elégedettek jelenlegi munkahelyükkel annyira, hogy nem keresnek aktívan új munkát, mégis jelentős részük nyitott a lehetőségekre, ami azt mutatja, hogy van tér a munkahelyi elégedettség növelésére.

Az, hogy majdnem fele a válaszadóknak hajlandó lenne külföldre költözni egy jobb állásajánlatért, arra utal, hogy a jelenlegi munkahelyi környezet és juttatások nem feltétlenül elégítik ki maradéktalanul az igényeiket. Ez a nyitottság a külföldi lehetőségekre különösen fontos jelzés a munkáltatók számára, hogy a munkahelyi elégedettség javítása érdekében törekedjenek a munkavállalói igények kielégítésére. Ide tartozhat a versenyképes fizetés, a rugalmas munkaidő, a munka és magánélet egyensúlya, valamint a **karrierfejlesztési lehetőségek biztosítása**. Ezek a lépések nemcsak a munkahelyi elégedettséget növelhetik, hanem a tehetségek megtartását is elősegíthetik, csökkentve az elvándorlás kockázatát.

A **“State of the Global Workplace 2024”** kutatásában is hasonló adatokat közöltek. A magyar válaszadók 36%-a keres aktívan munkát vagy nyitott új álláslehetőségekre.

Elégedetlenség okai

Érezted már úgy, hogy egyik napról a másikra ott akarod hagyni a munkádat?

“Amikor nem érzem a menedzsment részéről az elismerést, illetve hogy tisztában lennének a munkateljesítményemmel, a mögöttem álló sikeres projektekkel.”

“Igen, olyankor, amikor irracionális elvárásokkal szembesítenek, ami főként mikromenedzsment a főnökség részéről, és nem ad hozzá semmit a napi munkámhoz.”

“Olyan mennyiségű feladatot kaptam, amit lehetetlen megoldani az adott idő alatt, és odaállítottak az ügyfél elé, hogy számoljak be róla.”

“Minden egyes nap. Olyan feladatokat kapok, amelyek nem képezik a munkakörömet, vagy amihez egy könyvelői végzettség és tapasztalat is szükséges, holott erről a felvételnél nem volt szó.”

“Értelmetlennek érzem a munkámat. Egyszerűbben és effektívebben is csinálhatnánk az üzemeltetést.”

“Nem. Csak akkor hagynám ott a munkámat, ha van ajánlat egy másik cégtől.”

A munkahelyi stressz az évek során folyamatosan növekedett, és a **“State of the Global Workplace 2024”** riport szerint a **munkavállalók 34%-a napi szinten tapasztal stresszt a munkahelyén**. Továbbá kiemelik, hogy a rossz vezetési gyakorlatokkal rendelkező munkahelyeken 60%-kal magasabb a stressz esélye.

A népszerű megoldások közé tartoznak a jóléti alkalmazások vagy a stresszkezelési tréningek. Azonban kevés bizonyítékot találtak arra, hogy ezek bármilyen előnnyel járnának. Ez érthető, ha figyelembe vesszük, hogy a munkahelyi stressz egyik fő oka, hogy nem állnak rendelkezésre a munkánk hatékony elvégzéséhez szükséges anyagok és eszközök. Ez a probléma nem oldható meg egy jogamatraccal; a vezetőség részéről kell cselekedni.

Tehát mi működik jobban? Egy tanulmány szerint a szervezeti szintű kezdeményezések, például az időbeosztás és a vezetési gyakorlatok javítása vagy a személyre szabott munkakialakítás.

A megkérdezettek gyakran érezték már úgy, hogy egyik napról a másikra ott akarják hagyni a munkájukat, főként a **vezetőség**, illetve az **elismerés és támogatás hiánya** miatt. Ha a vezetők nem biztosítják a szükséges támogatást és iránymutatást, az alkalmazottak magukra maradnak a problémákkal és kihívásokkal.

További jelentős okok közé tartozik a **túlzott munkateher**, az **alacsony fizetés**, valamint az **értelmetlen és unalmas munka**. A túlzott munkateher és a folyamatos stressz hosszú távon kiegészhez és elégedetlenséghez vezethet. Mindemellett az IT szektorban a megfelelő bérezés kulcsfontosságú. Ha a fizetés nem tükrözi a piaci értéket és az elvégzett munka összetettségét, az alkalmazottak könnyen elcsábulhatnak más, jobban fizető lehetőségek felé. Végül, de nem utolsósorban az emberek általában szeretik a kihívásokat és az innovációt. Ha munkájukat unalmasnak vagy értelmetlennek érzik, elveszíthetik a motivációjukat és az elkötelezettségüket.

Ezek a tényezők mind nagymértékben hozzájárulnak a munkavállalók elégedetlenségéhez és a munkahelyváltási szándékhoz.

MPS

YOUR HR EMBASSY

“Tapasztalataink szerint a kollégák valószínűleg nem egyik napról a másikra döntenek úgy, hogy otthagyják a munkájukat. Ez általában azért egy hosszabb út, megélések sorának eredménye. Az okok között a leggyakoribbak a **nem megfelelő javadalmazás, szervezeti kultúrából és működésből eredő problémák, vezetési stílus és vezetői magatartás**. A túlzott stressz többnyire mindezek következménye.

A munkaerő megtartás átgondolt stratégiát igényel az adott cég pontos helyzetének ismeretében. Az eszközök csak egy átfogó koncepció mentén hozhatnak eredményt, amely figyelembe veszi a fluktuációs tendenciákat, a kilépések okait, a megmaradt kollégák közérzetét befolyásoló tényezőket.”

MP Solutions Kft.

Elégedettségi szintek és egyensúly



Vegyes tapasztalatok

81%

úgy érzi, hogy a felettese megbízik benne

48%

elégedett a munkahelyével

38%

szerint nem jutalmazták megfelelően a munkáját



Az informatikai szakemberek vegyes érzelmeket táplálnak a munkakörnyezetük különböző aspektusaival kapcsolatban. A válaszadók jelentős része (37,9%) úgy érzi, hogy munkáját nem jutalmazták megfelelően, és csak 44%-uk elégedett a jutalmazással. A felettesek bizalma kiemelkedően magas, a megkérdezettek 80,7%-a úgy érzi, hogy inkább megbíznak benne.

A munkával való elégedettség viszonylag mérsékelt, 48,2% elégedett, de 33,7% elégedetlenséget jelez. Ami az eszközök rendelkezésre állását illeti, a többség (62,1%) úgy érzi, hogy rendelkezik azzal, amire szüksége van a hatékony munkavégzéshez, bár közel egynegyede nem ért egyet ezzel. Végül, míg több mint fele úgy érzi, hogy megbecsülik a munkáját, egy jelentős részük (22,9%) nem érzi a megbecsülést.

Ezek az eredmények azt mutatják, hogy **a munkavállalók többsége elégedett, de a jutalmazási és elismerési rendszereken még lehetne javítani a teljes elégedettség eléréséhez.** E szempontok javítása magasabb morált és hatékonyságot eredményezhet az IT szakemberek körében.

n= 533 IT n=182 HR	IT					HR				
Úgy érzed, hogy...	Egyáltalán nem	Inkább nem	Nehéz megmondani nem	Inkább igen	Egyértelműen igen	Egyáltalán nem	Inkább nem	Nehéz megmondani	Inkább igen	Egyértelműen igen
megfelelően jutalmazták a munkádat?	15,4%	22,5%	18,2%	29,5%	14,5%	10,4%	23,1%	17,6%	37,4%	11,5%
megbízik benned a felettesed/menedzsered/csapatvezetőd/ügyfeled?	2,4%	3,8%	13,1%	37,5%	43,2%	2,8%	7,1%	12,6%	37,4%	40,1%
elégedett vagy a munkáddal/munkahelyeddel?	11,4%	22,3%	18,0%	31,5%	16,7%	6,6%	19,2%	15,9%	38,5%	19,8%
minden eszköz rendelkezésedre áll ahhoz, hogy munkádat hatékonyan végezd?	6,4%	16,9%	14,6%	40,0%	22,1%	1,1%	14,8%	13,2%	48,9%	22,0%
megbecsülik a munkádat?	8,4%	14,5%	23,8%	31,5%	21,8%	6,0%	14,3%	21,4%	37,9%	20,4%

Munka kontra szabadidő



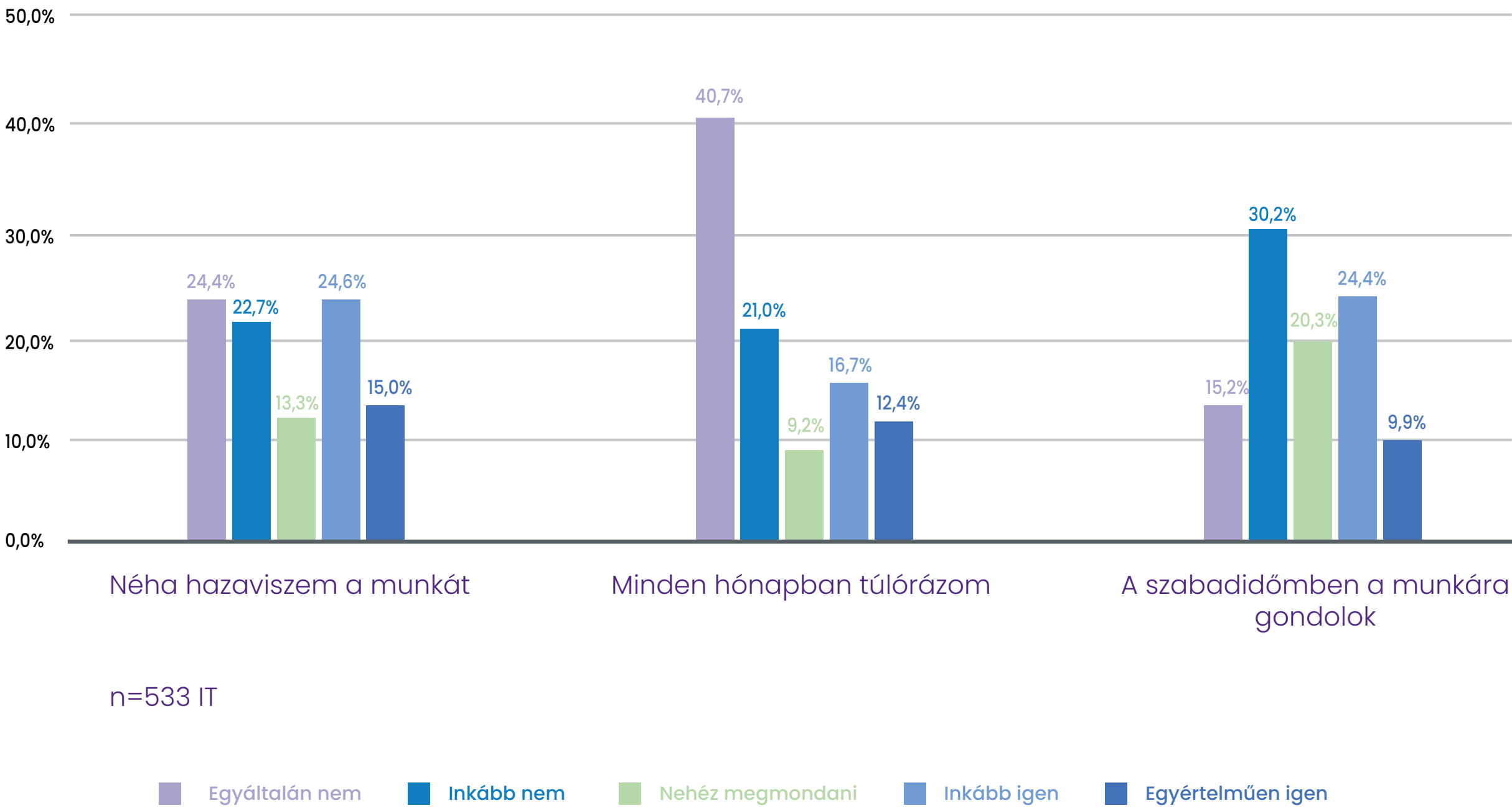
Sok informatikai szakembernek **nehézséget okoz a munka és a magánélet közötti egészséges határok fenntartása**, ami azt jelzi, hogy a kiégés megelőzése és a jólét biztosítása érdekében jobb támogatásra van szükség a munka és a magánélet egyensúlyának kezeléséhez.

A válaszadók **39,6%-a néha hazaviszi a munkát**, ami azt jelzi, hogy a munkaidőt az irodán kívülre is kiterjesztik. Ez nagy munkaterhelésre vagy a határidők betartására irányuló nyomásra utalhat, ami hozzájárulhat a stresszhez és hatással lehet a személyes időre. Ugyanakkor majdnem ugyanekkora részük (47,1%) kerüli a munka hazavitelét, ami azt mutatja, hogy a munkaidőn belüli munkahelyi kötelezettségek kezelése egyensúlyban van.

A jelek szerint a **túlórázás ritkábban fordul elő**. A válaszadók 40,7%-a egyáltalán nem, további 21,0% pedig ritkán túlórázik. Ugyanakkor **29,1%** még mindig arról számolt be, hogy bizonyos mértékig túlórázik, ami rávilágít a munkaerő azon szegmensére, amelyet a hosszabb munkaidő miatt a kiégés veszélye fenyegethet.

Az IT **specialisták jelentős része (34,3%) szabadidejében is gondol a munkára**, ami arra utal, hogy nehezen tud elszakadni a munkával kapcsolatos gondolatoktól. Ez a munkával való folyamatos mentális foglalkozás fokozott stresszhez és a pihenés és kikapcsolódás minőségének csökkenéséhez vezethet.

Mennyire értesz egyet az alábbi állításokkal?



Szabadság és betegség alatti munkavégzés

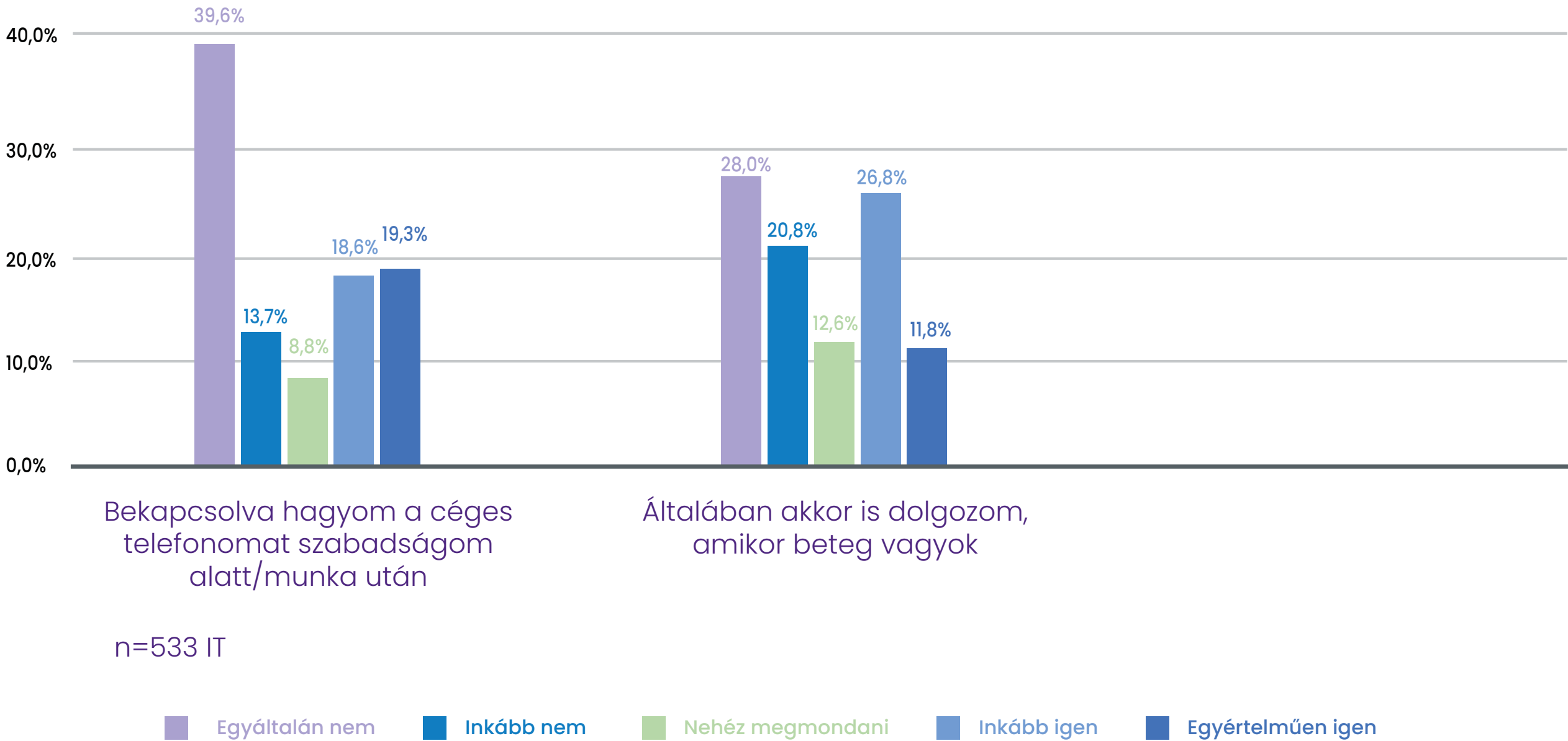


A munkahelyi kommunikáció fenntartása a személyes időtöltés során szintén aggodalomra ad okot: az **informatikusok több mint harmada (37,9%) a szabadsága alatt vagy munkaidő után is bekapcsolva tartja a munkahelyi telefonját**. Ez a gyakorlat állandó megszakításokhoz és az állandó készenlét érzéséhez vezethet, ami negatívan befolyásolhatja a szabadidőt és a családi életet. Ezzel szemben 53,3% kikapcsolja munkahelyi telefont, és ezzel ténylegesen meghúzza a határt a munka és a magánélet között.

A betegség alatti munkavégzés meglehetősen gyakori. A válaszadók **38,6%-a** a betegség ellenére is dolgozik. Ez a magatartás káros lehet mind a személyes egészségre, mind az általános hatékonyságra, mivel a rosszul végzett munka meghosszabbíthatja a felépülési időt és növeli a hibák valószínűségét. A szakemberek majdnem fele (48,8%) azonban az egészségét helyezi előtérbe azzal, hogy betegség esetén nem dolgozik.

A HR szakemberek esetében még rosszabb a helyzet a munka és magánélet egyensúlyának fenntartásában. Több mint 52% bekapcsolva hagyja a munkahelyi telefonját szabadság alatt vagy munkaidő után, 44% néha hazaviszi a munkát, ugyanennyien szabadidejükben is gondolnak a munkára, közel 43% betegen is dolgozik, valamint 35,8% havonta túlórázik.

Mennyire értesz egyet az alábbi állításokkal?



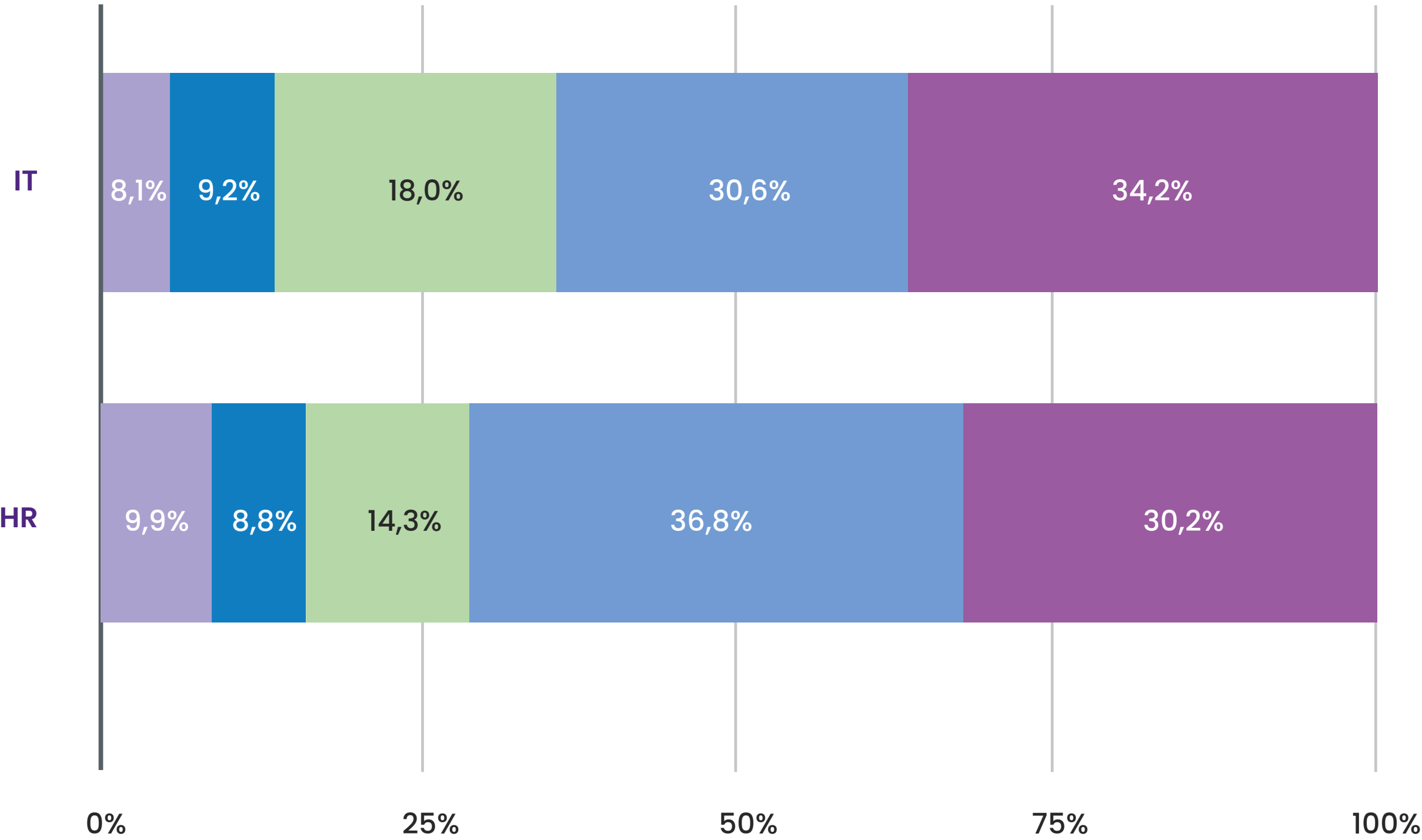
Munka és magánélet egyensúlya



Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a **megkérdezettek többsége (IT - 64,7%, HR - 67%) elégedett a munka és a magánélet egyensúlyával**. Ugyanakkor még mindig van a munkaerőnek egy jelentős része (IT - 17,3%, HR - 18,7%), amely nem elégedett.

Ezek az adatok azt sugallják, hogy bár sok IT és HR szakembernek kielégítő a munka és a magánélet egyensúlya, van még mit javítani azon, hogy a munkavállalók nagyobb hányada tudja optimálisan összeegyeztetni a szakmai és a magánéletét. A rugalmas munkaidő beosztás javítása és a támogató munkakultúra előmozdítása tovább javíthatná az elégedettségi szintet.

Mennyire vagy elégedett a munkád és a magánéleted jelenlegi egyensúlyával?



n=533 IT | n=182 HR

- Egyáltalán nem
- Inkább nem
- Nehéz megmondani
- Inkább elégedett vagyok
- Nagyon elégedett vagyok



Dr. Toldy Anna,
Mozgástudományi és felsőfokú munkavédelmi szakember,
vállalati well-being senior tanácsadó, Work for Humans



A felmérésből is kiderül, hogy a munkavállalók megtartásához, elégedettségéhez vezető út az egészséges munkafeltételek megteremtése. Keresni, kutatni kell a szervezeti stresszfaktorokat, megoldást találni a problémákra, folyamatosan fejlődni és fejlődést biztosítani a munkatársak részére. A munka-magánélet egyensúlya egyre magasabb értéként jelenik meg a munkavállalók választása és a mindennapi munkahelyi élet megélése mögött. Azt tapasztaltuk, hogy az egyik leggyakoribb ok a felmondások mögött. Egy elégedettségi mutató háttérében számos tényező szerepel. Érdekes felmérni, miként hat egy-egy tényező (pl. munkaszervezés, csapatmunka, meetingrend) az összesített eredmények mögött. Bár a legtöbben úgy érzik, hogy elégedettek a munka-magánélet egyensúlyával, azonban mégis nehezen teszik le a munkát, vagy hazaviszik, jelzik, hogy nagy a munkaterhelés, vagy épp jobb feltételekért szívesen váltanának munkahelyet. Így nem szabad megelégedni egy jó mutatóval, a mögöttes stresszfaktorok jelzik, hogy van még munka a terhelések, kockázatok csökkentésében, a jól-léti vezetői hozzáállás és ismeretek fejlesztésében, valamint a munkahelyi regeneráció terén.



Miért fontos a munkavállalók elkötelezettsége?



Az alkalmazottak minden nap olyan döntéseket hoznak és lépéseket tesznek, amelyek hatással lehetnek a munkaerőre és a szervezetre. Az, ahogyan a vállalat bánik az alkalmazottakkal, és ahogyan az alkalmazottak egymással bánnak, pozitívan befolyásolhatja a cselekedeteiket, vagy rossz esetben veszélybe sodorhatja a céget.

A [Gallup](#) több évtizedes munkavállalói elkötelezettségi kutatásai alapján, az elkötelezett alkalmazottak jobb üzleti eredményeket produkálnak, mint más alkalmazottak – iparágtól, cégmérettől és nemzetiségtől függetlenül, jó és rossz gazdasági időkben egyaránt.

A munkavállalóknak azonban világszerte csak 23%-a tartozik az „elkötelezett” kategóriába. Pedig a vállalatok egyértelmű és jobb eredményeket érnek el, ha a munkavállalói elkötelezettség magasabb:

– **78%**
munkahelyi távollét

– **63%**
munkahelyi balesetek

– **30%**
minőségbeli hibák

+ **23%**
nyereségesség

+ **17%**
termelékenység

+ **10%**
vásárlói hűség

Mit jelent számodra a siker?

“A munkámat szabadon végezhetem. A kapott feladat értelmes és elegendő kihívást és kreativitási lehetőséget biztosít. A munkámat elismerik.”

“Csapatom, kollégáim elismerése és elégedettsége. Javuló folyamatok!”

“Értelmes munkát végzek, amivel segíthetek másokat. A fejlesztések nem légből kapottak, hanem egy meghatározott irányt követnek. Apró siker egy kilométerkő elérése, nagyobb egy mérföldkőé. A nap végén mosollyal az arcomon ülök le a családdal, hátrahagyva az egész napi robotot.”

“Azt, hogy azt csinálhatom, amit szeretek, és mások megbecsülnek érte.”

“A cég és magam számára is elérni a kitűzött célokat, és közben jól érezni magamat.”

“Azt, hogy a munkámba fektetett idő és energia után nincs hiányérzetem amikor a fizetésemre pillantok, vagy amikor igyekszem a magánéletemet is egészségesen és aktívan tölteni. Jut a hobbimra idő és energia, na meg pénz, ezáltal fejlődni is nagyobb eséllyel tudok.”

“Látni a munkám gyümölcsét, és azt, hogy mások örülnek ennek.”

Mit jelent számodra a siker?

“Elégedettséget az életemmel. Hogy boldog vagyok, megtaláltam az egyensúlyt, a céljaim felé haladok, újakat tűzök ki stb. A siker számomra azt jelenti, hogy ez az általános elégedettség/boldogság az életem minden területén egyszerre jelen van (pl. magánéletben is).”

“Hogy látom, hogy az általam elvégzett munka megkönnyíti más emberek munkáját, életét.”

“Folyamatosan fejlődjek és egy-egy projekt elvégzése után érezzem, hogy ennek volt értelme, ezzel akár jobbra tettem a „világot” vagy azt a munkakörnyezetet, esetleg nagyon nehéz problémát megoldva.”

“5 év múlva is büszke lehetek rá, hogy mit értem el a cégnél.”

“Napi, heti sikerélmények. Megbecsülés és bevonás érzése. Ha valami kézzelfogható eredményt le tudok tenni az asztalra.”

“A családom büszke legyen rám.”

“Amikor elégedett vagyok a munkámmal, és a cégem is elégedett velem.”

A tanulmány célja és módszertana



Kutatási időszak: 2024. április – június

Módszer: CAWI

Vizsgálati minta: 544 IT és 182 HR szakember



A riport a No Fluff Jobs és partnerei által hírleveleken és közösségi média csatornákon keresztül terjesztett tanulmányon alapul. A kimutatásban külső forrásokból származó adatokra is hivatkozunk.

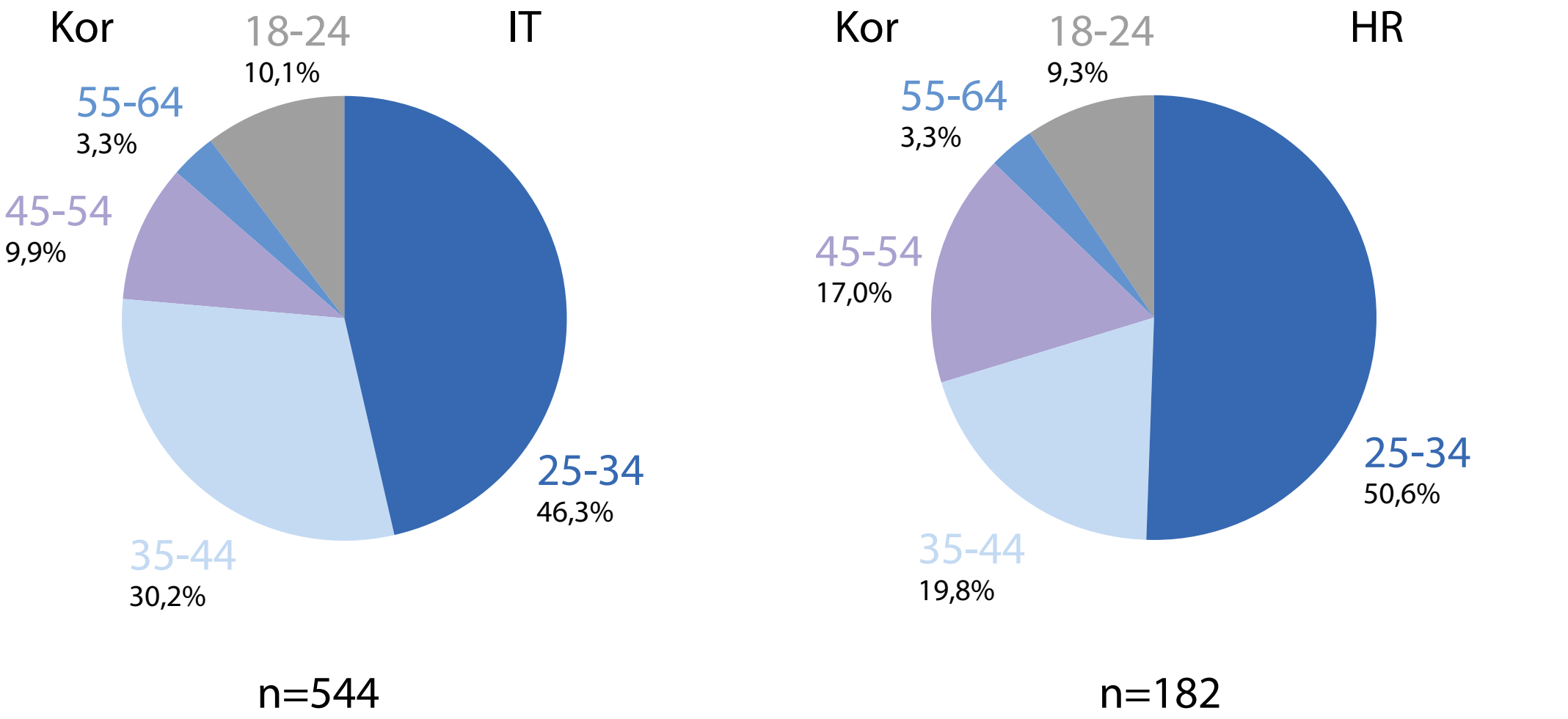
A felmérés a jelenleg IT-iparban dolgozó magyar informatikai és HR szakemberek körében készült.

A válaszok többnyire véletlenszerű sorrendben kerültek felsorolásra. Nem minden kérdés volt kötelező, és a válaszadók bármikor befejezhették a felmérést, ezért minden táblázatnál feltüntetjük a válaszok számát. A becsült maximális hiba IT szakemberek esetében 4%, HR szakemberek esetében pedig 7%.

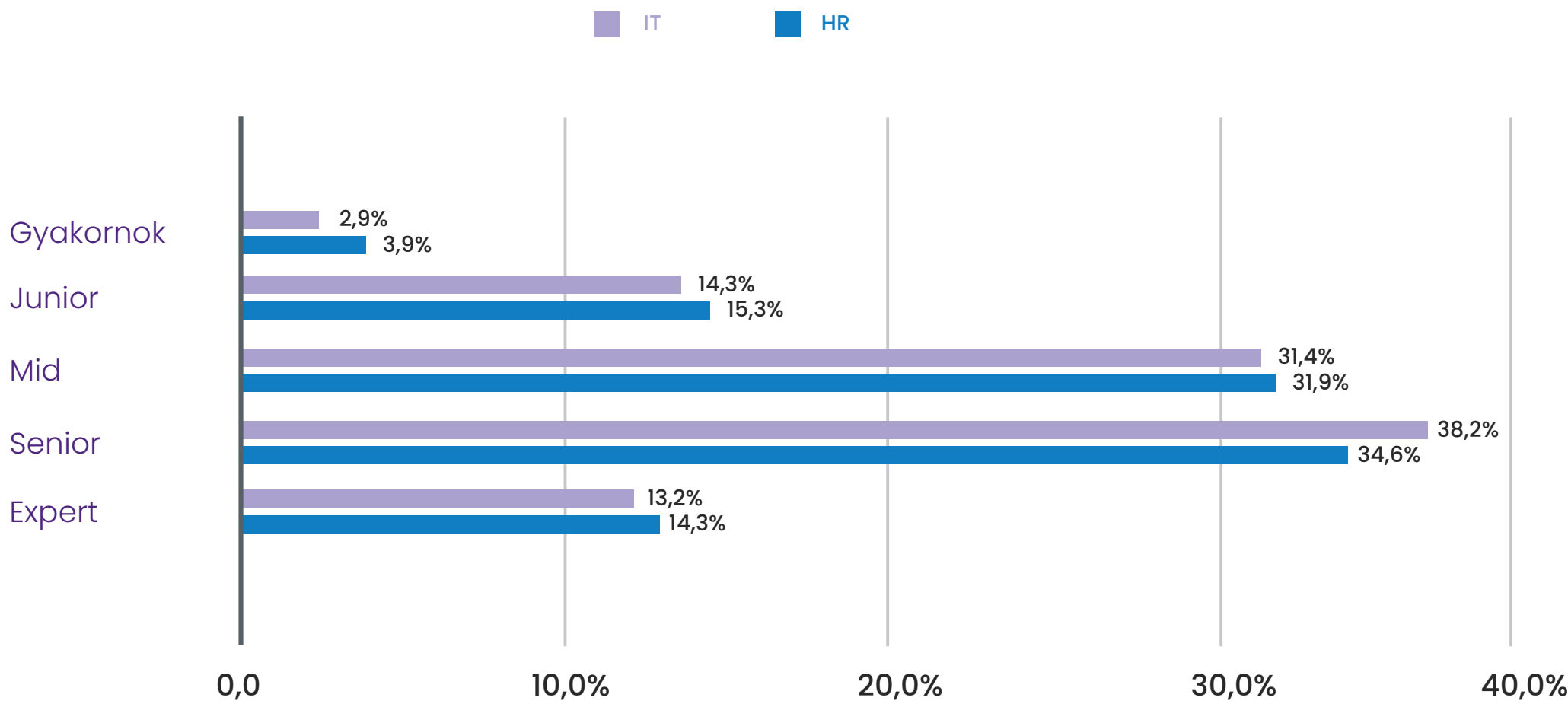
Mindkét célcsoportban a válaszadók többsége a 25-34 éves korosztályba tartozik, ami azt jelzi, hogy a minta túlnyomórészt fiatal szakemberekből áll. A második legnagyobb csoport a 35-44 éves korosztály, ami a pályakezdekők jelentős jelenlétére utal.

Az adatok azt mutatják, hogy a válaszadó informatikusok többsége (78,49%) férfi, míg 20,4%-a nő. A HR-esek esetében fordított a helyzet – a válaszadók 88,4%-a nő és 11%-a férfi.

Általános mérőszámok

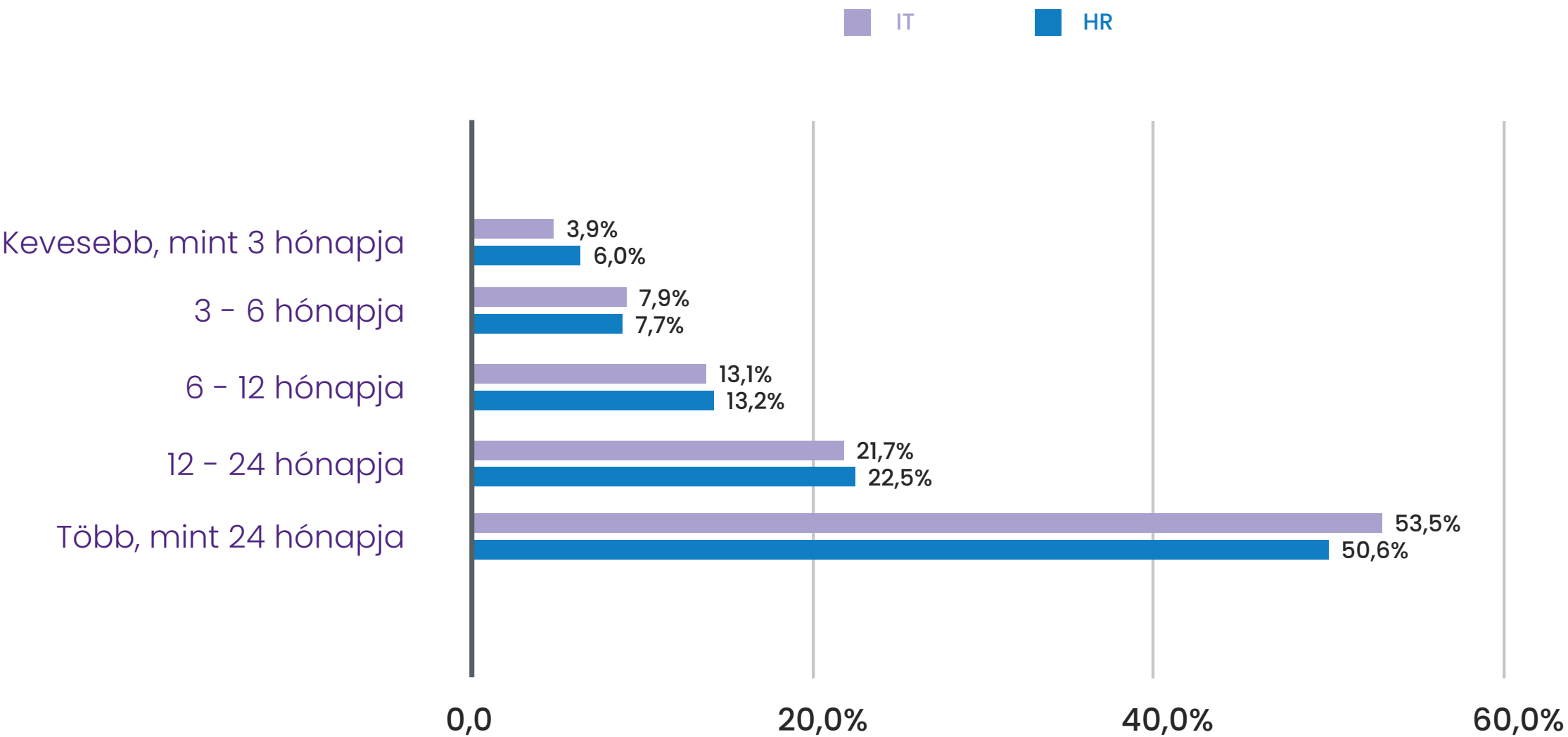


Milyen tapasztalati szinten vagy?



n=544 IT | n=182 HR

Mióta dolgozol a jelenlegi munkahelyeden / ügyfele(i)dnek?



n=544 IT | n=182 HR

Partnereink

MPS
YOUR HR EMBASSY

WORK **FOR**
HUMANS

A riport a következő személyek részvételével készült:

Tartalom és korrektúra:

Tóth Vanessa, Tóth Szabina, Kürthy Dalma

Adatgyűjtés és -elemzés:

Adrianna Michno

Partneri kapcsolatok:

Tóth Szabina

Design:

Paweł Woźnica

KÖVESS MINKET A KÖZÖSSÉGI MÉDIÁN IS!



2 000+



2 700+



17 800+



1 800+

2024. júliusi adatok

Kiadó



ringier
axel springer

Kérdésed vagy együttműködési ötleted van?
Kapcsolatfelvétel hellohu@nofluffjobs.com