

TÓTH ANDRÁS

Munkahelyi légkör

Workplace atmosphere

Absztrakt

Tanulmányomban szeretném bemutatni, hogy véleményem szerint, melyek az ideális munkahelyi légkör megteremtésének feltételei. Bár a katonai szervezeteknél ez olykor nehézségekbe ütközik. Választ keresek azokra a kérdésekre, hogy miként befolyásolja a létszám, a korosztály és a magánéletbe „kivitt” munkahelyi kapcsolattartás az optimális munkahelyi légkör kialakulását. És néhány tanácsot szeretnék megfogalmazni, hogy mint egyének hogyan járulhatunk hozzá a jó légkör megteremtéséhez.

Abstract

I would like to present it in my paper, that my opinion, which ones the conditions of the creation of the ideal workplace atmosphere. Although this meets with difficulties sometimes at the military organisations. I look for an answer for the questions as what the staff numbers, the age group should influence it and the workplace contact keeping taken out into the privacy the development of the optimal workplace atmosphere. And I would like to formulate some councils, that than for one how we may contribute to the creation of the good atmosphere.

A kutatásom, egyben dolgozatom témájául azért a munkahelyi légkör kérdéskörét választottam, mert kíváncsi voltam, hogy van-e még egy ilyen jó munkahely a szervezetünknel, mint az ahol én teljesítek szolgálatot. Munkám kapcsán több alakulatnál is megfordulok, de az ilyen irányú tapasztalataim nem túl rózsásak. A munkahelyi légkör számos befolyásoló tényezőtől függ. A katonai élet sajátos légkört teremt. Érdeemes szem előtt tartani, hogy a tábor/laktanya a befogás, betörés, beidegzés funkcióját látja el, a katonák esetében a harciasság, a harc képesség növelését szolgálja. A rendnek specifikus jelentősége van a katonák számára: napirend, belrend, szekrény rend stb.

A hadseregben folyamatos és ciklikusan túlfeszített az idegi megterhelés, önálló faktorként is értékelhető egyes tevékenységfajták veszélyessége, amelyeket felerősít a szolgálati hely diszkomfortja, amely megterheli az érzékszerveket.

Ez esetben nehéz is lenne „munkahelyként” tekinteni ezekre a szolgálati helyekre.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

A kérdőív összeállításánál arra voltam kíváncsi, hogy mennyire befolyásolja a korosztály, a csoport létszáma és az informális kapcsolattartás azt, hogy milyen munkahelyi légkör alakul ki.

MIT NEVEZÜNK MUNKAHELYNEK?

Természetesen, szinte gondolkodás nélkül használjuk a munkahely kifejezést, ha arról beszélünk, hogy hol dolgozunk. Ha azonban pontosabban is meg akarjuk határozni, hogy mit is jelent a munkahely fogalma, akkor kicsit mélyebbre kell mennünk.

Bővebben munkahelyünknek nevezzük az egész vállalatot, szervezetet, ahol dolgozunk.

Szűkebb értelemben viszont a munkahely az a *fizikai tér, ahol a munkavégzésünk folyik*, azaz a vállalat telephelyén, épületén belül az adott munkafolyamat optimális ellátására kialakított és berendezett rész. Ez lehet iroda, műhely, gyártósor vagy eladótér is, az ott lévő szerszámokkal, berendezéssel és dolgozókkal együtt.

Az a közös bennük, hogy egy adott munkahelyen egy meghatározott munkafolyamatot végző emberek dolgoznak együtt, így a munkahely a hasonló vagy kapcsolódó munkát végző *emberek közössége* is.

Ugyanakkor a katonai tér a hatalmi (bürokratikus) tér része, katonatömegek és tömegtörténekek tere, mely funkcionálisan felosztott, sematikusan berendezett, szabályozott rendeltetésű, a kihangsúlyozott korlátok tere, sajátos képződményekkel.

A katonai terekre jellemző az a kettősség, hogy biztonságot ad, befogad, megerősít, ugyanakkor félelmet kelt, elrettent, veszélyes. A hadseregek tere nem ember centrikus.

A MUNKAHELY SZEREPE

A munkahely elsődleges célja, hogy az *ott dolgozók minél hatékonyabban tudjanak dolgozni*, ezért kialakítása, berendezése, felszereltsége az ott folyó munkavégzést támogatja.

Az ott dolgozó munkatársak ugyanakkor életük jelentős részét, napi 8 órát ott töltenek, így a *munkahelynek fontos szociális szerepe* is van, biztosítania kell, hogy a dolgozók jó hangulatban tudjanak dolgozni, jól érezzék magukat, szívesen járnak be dolgozni. Csak így biztosított, hogy a végzett munka is jó és magas minőségű lesz.

A MUNKAHELYI LÉGKÖR

A munkahelyi légkört talán az írja le a legjobban, hogy a munkatársak mennyire lelkesen jönnek reggel a munkába.

A munkahelyi környezet nagyban befolyásolja munkakedvünket (mennyire szívesen jövünk be dolgozni) és a munkánk eredményét is. Ez meghatározza a vállalat hatékonyságát, így mind a munkatársak, mind a vállalat számára kiemelten fontos, hogy jó munkahelyi légkör uralkodjék. A munkahelyi légkört befolyásolja:

- a dolgozók leterheltsége,

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

- a munkatársak közti együttműködés hiánya és konfliktusok száma,
- a vezető stílusa, viselkedése,
- a juttatások mértéke,
- valamint a munkakörnyezet (berendezés, megvilágítás, zsúfolt elhelyezés stb.) is.

A bérezés és a hozzá kapcsolódó munkakörök kialakítása, feladatok meghatározása mindenképp kulcskérdés. A megfelelő ösztönzés ilyenkor elengedhetetlen, csakúgy, mint a rendszeres értékelés, biztatás, dicséret.

A munkahelyi környezetre is oda kell figyelni, ugyanis a túlzó zsúfolt elhelyezés, vagy egy nagyon sötét, levegőtlen műhely vagy iroda szintén rossz hatással lehet a dolgozók közérzetére, munkakedvére.

HOGY HOZHATUNK LÉTRE OPTIMÁLIS MUNKAHELYI LÉGKÖRT ÉS KÖRNYEZETET?

Gyakorta hallhatjuk, hogy a munkahely a második otthonunk. Ez nálunk, Magyarországon többszörösen igaz, hiszen a munkánk nemcsak saját közérzetünket, de a rólunk kialakított képet is befolyásolja. Egy cég megítélésének pedig elsőszámú szereplői a munkatársak, akik pozitív vagy negatív képet képesek kialakítani.

Ha az egyének szintjén nézzük a helyzetet, munkakedvünket, hatékonyságunkat és eredményességünket is egyaránt meghatározza a munkahelyi környezetünk. Mindkét tényező jelentős szerepet tölt be a munka világában, mert nemcsak a belső, hanem a külső környezetünk is gyakran a teljesítményeinken keresztül értékeli minket. A versenyszférában a munkahelyi légkör megemlítése kapcsán az első dolgok egyike, amivel azonnal párhuzamot vonunk, a munkahelyi teljesítmény.

Mert mit is nevezhetünk optimális munkahelyi légkörnek? Mindenképp egy olyan környezet, amely az egyéni és csoportos munka értékeinek ideális és reális összehangolt kapcsolata egy tudatosan felépített munkahelyi atmoszférában. Segíti a harmonikus munkatársi kapcsolat kialakulását, a dolgozói elégedettség és a teljesítmény növekedését is. Az optimális munkahelyi légkörre törekvő szervezetek szem előtt tartják a munkatársak motivációját, a munkamorál javulását, a munka eredményességének növekedését, a fluktuáció csökkenését, minimalizálását. Az optimális légkör ugyanakkor nagymértékben függ az adott munkahelytől is, számos olyan helyi sajátosság van, amelyik javítja vagy rontja a munkahelyi légkört. Pozitív módon befolyásolja a légkört például, ha a cég ingyen biztosít kávét vagy ásványvizet, kialakít egy hangulatos étkezőt a közös ebédekhez vagy odafigyel arra, hogy mindig kellemesen meleg/hűvös legyen a munkaterületen a hőmérséklet.

Általában akkor érezzük magunkat jól a munkahelyünkön, akkor kezdjük elégedetten és lelkesen munkanapjainkat, ha:

- tisztázottak és vállalhatóak a feladatok,
- a munkahelyünk hangulatosan és használhatóan van berendezve, a terek világosak és nem túlságosan zsúfoltak,
- a munkahely, az eszközök, a szabályok ésszerűen alkalmazkodnak a sérült emberek igényeihez,

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

- minden ügyben nyíltan és őszintén beszélnek velünk a vezetők, és tőlünk is ezt várják el,
- vannak lehetőségek a viták megoldására,
- vannak jó közös programok.

NÉHÁNY TIPP A MUNKAHELYI LÉGKÖR JAVÍTÁSÁHOZ

A munkahely életünk kiemelt színtere: rengeteg időt töltünk el ott. Épp ezért egyáltalán nem mindegy, hogy ott dolgozóként hogyan érezzük magunkat munka közben. És mivel általában többen is ott vagyunk, a legjobb az, ha a munkahelyi légkör mások számára is pozitív és inspiráló. Ez sokszor komoly odafigyelést, diplomáciai érzéket, a konfliktusok megfelelő kezelését és csapatmunkát igényel.

Munkatársként mi is sokat tehetünk azért, hogy javítsuk saját munkahelyi légkörünket. Néhány hasznos tipp, ami segíthet a mindenkinek megfelelő, kellemes munkahelyi légkör kialakításában.

- *A munkahely elsődleges célja a munkavégzés.* Fontos a jó hangulattal foglalkozni, de nem öncélúan, hanem a hatékony munkavégzés támogatása érdekében. Tehát abból indul ki, hogy bent vagy és dolgozol.
- Fontos, hogy *légy tekintettel a munkatársaidra*, ezzel együtt természetesen elvárható, hogy a te érdekeidet is tartsák szem előtt, az érzéseidet pedig tiszteletben. Néha persze csak kompromisszumok útján lehet megoldani a problémákat. Nem baj, legyetek rugalmasak!
- *Hagyd otthon a magánéleti problémáidat!* Ha magánéleti problémáid vannak, ami rányomja a bélyegét a mindennapokra, akkor sem helyes azonban a gondjaidat magaddal cipelni a munkahelyre. Ha meg is beszéled ezt a kollégáiddal, akkor is figyelj arra, hogy ezt szünetben tedd, és úgy, hogy ne terheld őket feleslegesen, és ne akadályozd őket a saját munkájukban!
- *Legyél vidám!* Ha valami jó dolog történik veled, oszd meg a többiekkel! Ha nagy öröm ért, meséld el nekik! Ha sikerült összehozni egy fantasztikus sütit, vigyél belőle kóstolót! Ha megtudsz valami vicceset cégen belül, nevetettek együtt rajta. Nem szép dolog a pletyka, de annál szórakoztatóbb!
- *Szervezz társaiddal együtt közös programokat!* Nem csak a munkahelyen lehet gondoskodni arról, hogy megfelelő legyen a munkahelyi légkör. Szervezz olyan programokat, amelyek a cég falain kívül esnek, és lehetőség van a megszokottól eltérő környezetben is megismerkedni egymással. Ezek lehetnek kirándulások, túrák vagy egyszerű sörözések is.
- *Figyelj a környezetedre!* Azzal is hozzájárulhatsz a jó hangulathoz, ha egy kicsit szebbé varázsolod a környezetet. Tegyél ki pár fényképet, képet, rakjatok a folyosóra virágokat, ha senkinek sem zavaró, szólhat a rádió, vagy valami más. Ha mindannyian megteszitek ezt, személyesebbé válik a helyiség, és ez sokat javíthat a légkörtől.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

- *Segíts a kollégáidnak!* Az is összekovácsolhat egy csapatot, ha közösen dolgozunk, egymást segítve. Ha mindenki csak a saját feladatára összpontosít, akkor esetleg segítség helyett keresztbe teszték a többieknek. Ha egyazon célért dolgozik az egész csapat, és közben egymásra is figyeltek, akkor összetartó közösség lesz, nem beszélve a megnövekedett hatékonyságról, aminek a főnök is csak örülhet.¹

Ez csak néhány lehetőség arra, hogy minél többen jól érezzék magukat a munkahelyen. Egy kis kreativitással még nagyon sokat lehet mozdítani az ügyön!

A MUNKAHELYI LÉGKÖR ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA KAPCSOLATA

Azoknak a szokásoknak, ismereteknek, viselkedéseknek, magatartásoknak az összességét, amelyek alapján éljük a mindennapi életünket, kultúrának nevezzük. A kultúra társadalmanként különböző lehet, más országban élő embereknek más szokásaik, erkölcsök lehetnek, ezek alapján nekik más, a miénktől eltérő a saját társadalmi kultúrájuk.

Kultúra nemcsak országokra jellemző, hanem minden együtt élő vagy dolgozó emberek közösségére is. Egy családnak megvannak a saját szokásaik, például az, hogy minden este pontban 6 órakor vacsoráznak, vagy az, hogy ki milyen házimunkát végez. Ezek határozzák meg az adott család kultúráját.

Ugyanez tapasztalható a munkahelyen is, az adott vállalatra, szervezetre jellemző szokások, szabályok, értékek, viselkedési normák alkotják a vállalat *szervezeti kultúráját*. Ezt összességében talán úgy lehet a legjobban megfogalmazni, hogy „*Mi itt így dolgozunk*”.

A szervezeti kultúrához nagyon szorosan kapcsolódik a szervezet küldetése, célja. Itt persze nem kell nagyon bonyolult dologra gondolni. Egyszerűen meg kell fogalmazni, hogy mi a szervezet hosszú távú célja, hogy miért dolgozik a szervezet. Fontos, hogy ezzel a munkatársak tisztában legyenek, tudják, hogy miért is dolgoznak ott. Ha egy dolgozó azonosulni tud a szervezet kultúrájával, elkötelezetté válik, együtt él a szervezettel minden pillanatában, és ami nagyon fontos – különös megerőtetés nélkül. Nem teher számára többé a munka, hanem az életének a része.

Ha tudatosan kezelik a munkatársak a szervezeti kultúrát, akkor tudnak hozzá alkalmazkodni, és ami még fontosabb, tudják fejleszteni.

A megfelelő munkahelyi kultúra befolyásolja a közösség légkörét, csoportszellemét, munkakedvét, és ezáltal a teljesítményét.

Szervezeti kultúra alapjai:

- Mi itt így dolgozunk! – a munkahely szabályainak, jellegzetességeinek, rendjének egésze.
- A cég értékei, sikerei, története, erősségei (kik is vagyunk mi).

¹ HarmoNet, Szűcs Tibor 2011. <http://www.harmonet.hu/karrier/57984-10-tipp-a-munkahelyi-legkorjavitasahoz.html>

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

- Az értékek, normák alkotják a szervezeti kultúra magját.
- A szervezet kultúrájának fontos eleme a múlt; a szervezet története, legendák és anekdoták, híres és hírhedt emberek, tulajdonságok, képességek, példaképek, ősök.
- Mire büszke, mit tart sikernek a vállalat?
- Melyek a szervezet főbb erősségei és főbb gyengeségei?
- Milyen szertartások és rituálék vannak a szervezetben?
- Hogyan kezeli a cég a problémákat (pl. kérés).

A szervezet kultúra konkrét részei:

- Célok
 - A szervezet hosszú távú céljai – amit meg akar valósítani a saját fejlődése érdekében.
 - A szervezet rövid távú (napi) céljai – amiért nap, mint nap dolgozik.
 - A szervezet meghatározó egyéniségeinek (leginkább a tulajdonos) a céljai.
 - A szervezet céljai a tagjaival.
- Értékeink – hogy legyen egy közösen elfogadott értékrend
 - Mik azok a dolgok, amelyek különböző tesznek bennünket egy másik szervezettől?
 - Mik azok az elvek, amit a napi munkánkban vallunk, amit mondogatni szoktunk?
 - Mennyire vesszük komolyan, amit mondunk?
 - Hogyan vesszük tovább ezeket az értékeket?
- A munkatársaink magatartása
 - Hogyan segítjük egymást?
 - Hogyan kommunikálunk egymással? (Itt a kommunikáció minőségi jellemzői az érdekesek.)
 - Hogyan oldjuk meg a napi konfliktusokat?
 - A szervezet tagjai közti kapcsolatok.
- Újdonságok kezelése
 - Szívesen vesszünk-e mindenfajta ötletet, új megoldást?
 - A kezdeményezéseket komolyan vesszük-e?
- Új munkatársakkal kapcsolatos meglátásaink
 - Hogyan segítjük őket a beilleszkedésben?
 - Bátorítjuk-e őket?
- Milyen a főnökök vezetési stílusa
 - Demokratikus
 - Utasító
 - Milyen előrelépési lehetőségek vannak a szervezeten belül?

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

- Teljesítmények
 - Teljesítmények elismerése.
 - Teljesítmények értékelési rendszere.
 - Vannak-e példaképek és hősök?
- Magánélet
 - A szervezeti célok és a magáncélok összhangja megvan-e?
 - Foglalkozik-e a vállalat a munkatársak magánéleti problémáival?
 - Vannak-e közös rendezvények?²

HOGYAN ELŐZZÜK MEG A ROSSZ MUNKAHELYI LÉGKÖR KIALAKULÁSÁT?

Életünknek körülbelül a felét a munkahelyünkön töltjük, olyan emberek társaságában, akiket nem mi választottunk magunk mellé. Ha kedveljük a kollégáinkat, akkor szerencsénk van, mert a munkával töltött időnk kellemesen telik. Ha viszont egymást érik a konfliktusok a munkatársainkkal, vagy nehezen viseljük a főnökünket, az nagyon megkeserítheti a mindennapjainkat. Munkahelyi kapcsolataink azonban korántsem csak a szerencsén múlnak. Kis odafigyeléssel és tudatossággal magunk is sokat tehetünk azért, hogy harmonikus viszonyokat tudjunk fenntartani, megfelelően kezeljük a konfliktusokat, és mások megbánása nélkül tudjunk megszabadulni a munkahelyi feszültségeinktől. Hogyan? Ebben segítenek nekünk Laure Genin munkapszichológus tanácsai.

NÉHÁNY ALAPSZABÁLY

A rossz munkahelyi légkör nemcsak a munkával töltött órákra van hatással. Éjszaka az ember nyugtalanul alszik, nem tudja kipihenni magát, s amikor másnap reggel már eleve rossz hangulatban bemegy a szalonba, mindent pontosan úgy talál, ahogyan előző délután is volt: a légkör nyomasztó, és semmi kedve nincs belefogni a napi teendőibe. Ha konfliktusba keveredünk valakivel – legyen az egy munkatársunk, a főnökünk vagy akár egy vendég –, és a vitát nem tudtuk lezárni, akkor szükségszerű, hogy attól fogva ennek az embernek a jelenlétében rosszul érezzük magunkat, kibillenünk a lelki egyensúlyunkból, feszültség vagy akár harag lesz úrrá rajtunk. Ha a rossz kapcsolat, a megoldatlan nézeteltérés sokáig fennáll, attól sérülhet az ember önértékelése, meginoghat a lelki stabilitása is. A konfliktusokat soha nem szabad kezeletlenül hagyni. Megnyugtatóan rendezni őket azonban csak úgy lehet, ha merünk határozottan fellépni saját igazunk védelmében, ugyanakkor mindig tekintettel vagyunk a másik fél személyiségre is.

1. SZABÁLY

Vegyük elejét a rossz kollegiális viszonyok kialakulásának! Ha egy bizonyos munkatársunk jelenlétében minden alkalommal feszültek és idegesek leszünk, úgy érezzük, hogy ott van

² TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-000, 8. Tananyagegység: a munkahelyi légkör, 2012

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

a gombóc a torkunkban, és nem értjük, hogy miért, ideje feltennünk magunknak néhány kérdést. Mi történik köztünk, amikor találkozunk? Miért érzem magam mindig ilyen frusztrálnak a jelenlétében? Miért viselkedik velem úgy, mintha fölöttem állna, mintha az alárendeltje lennék? Egy vállalati kommunikációs tanácsadó vagy egy munkapszichológus azonnal felismeri ezeket a helyzeteket, és pontosan tudja, hogy az ilyen szituációkban jelentkező fizikai tünetek (szorongás, fokozott verejtékezés, rossz közérzet, idegesség) valójában válaszreakciók egy pszichológiai agresszióra, aminek az ember egy ideig nincs is tudatában. Vannak olyanok, akik saját pozíciójukat azzal próbálják erősíteni, hogy másokat gyengítenek: sportot űznek abból, hogy valakivel folyamatosan azt éreztetik, hogy többek nála, hogy maguknál alacsonyabb rendűnek tekintik. Az ilyen pszichológiai manipulációkat nagyon gyorsan le kell építeni, még mielőtt az ember saját énképe vagy munkához való hozzáállása szenvedne emiatt csorbát. Egyszerűen és nyíltan meg kell mondani az illetőnek, hogy fejezze be a taktikázását, mert tisztán látjuk a viselkedésének a célját. Vessük jól az emlékezetébe, hogy egyikünk sem alá- vagy fölérendeltje a másiknak, kollégák vagyunk, ezért kölcsönös megbecsüléssel és tisztelettel tartozunk egymásnak.

2. SZABÁLY

Előzzük meg a konfliktusokat! A félreértések és nézeteltérések oka a leggyakrabban kommunikációs hibából ered: az információk pontatlan vagy hiányos megfogalmazásából. Ha valami számunkra magától értetődő és természetes, még egyáltalán nem biztos, hogy a másik ember számára is az. Ha azt kívánjuk a másiktól, hogy a saját elképzeléseinknek megfelelően végezzen el egy munkát, akkor pontosan el kell tudnunk magyarázni neki, mik az elvárásaink, mit tekintünk a feladat jó megoldásának. A jó vezetőnek alapvető feladatai közé tartozik, hogy pontosan definiálja, világosan és mindenki számára érthetően meghatározza a munkavégzés szabályait, elvárásait a beosztottakkal szemben. Ha az elvárások tiszták és világosak, akkor a viszonyok is harmonikusabbak, a munkavégzés is eredményesebb.

3. SZABÁLY

Uralkodjunk az indulatainkon! A harag rossz tanácsadó – mondja a közmondás, és ez a munkahelyi kapcsolatokra is igaz. Még ha minden okunk megvan is rá, hogy haragudjunk valakire, soha ne reagáljunk semmilyen szituációban haragtól vezérelve. Különösen az impulzív alkatúaknak kell megtanulniuk, hogy az indulatból történő, azonnali válaszok nem vezetnek jóra. A helyes magatartás az, hogy ha az ember dühösnek érzi magát, egy időre félrevonul, míg kicsit megnyugszik, és higgadtan végig tudja gondolni a történeteket. Ha sikerült lecsillapodni, és racionális álláspontot kialakítani a nézeteltéréssel kapcsolatban, akkor keressük meg a velünk konfliktusba került munkatársat, és nyugodtan, észérvek alapján magyarázzuk el neki, mi váltotta ki indulatainkat vele szemben.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

4. SZABÁLY

Legyünk nyitottak a kompromisszumra! A pihenés perceiben az egyik kozmetikus úgy tud a legjobban kikapcsolódni, ha rádiót hallgat, a másik úgy, ha teljes csöndben relaxál egy kicsit. Az egyik elfelejti újra betölteni a kávéfőzőt, ha ő itta meg az utolsó adag kávé, a másik soha nem teszi a helyére a teáscsészéjét. Az egyik szeret nyitott ablak mellett dolgozni, a másik érzékeny a huzatra. Egy munkahelyen naponta több tucatnyi olyan szituáció adódik, ami alkalmat adhat a konfliktusra. Meg kell tanulni, hogyan lehet okosan viselkedni ezekben a helyzetekben. A legfontosabb, hogy beszéljünk a kollégáinknak azokról a dolgokról, amelyeket a komfortérzetünk megőrzése szempontjából mi fontosnak tartunk. Ha a másik nem tudja, hogy a nyitott ablak mellett könnyen megfázunk, nem várhatjuk el tőle, hogy tekintettel legyen ránk, és nem tekinthetjük udvariatlanságnak vagy ellenünk irányuló provokációnak, ha nyitva hagyja az ablakot. Mindig igyekezzünk beleképzelni magunkat a másik helyzetébe: készítsük be a kávé, az utánunk érkezőknek, ne legyünk lusták elmosni és a helyére tenni néhány poharat vagy csészét, csukjuk be az ajtót, az ablakot, ha tudjuk, hogy erre a kollégáink közül valakinek igénye van. Legyünk tekintettel a többiekre, s fejezzük ki az odafigyelésünket és a jó szándékunkat apró gesztusokkal. Ezeket mindenki észreveszi, és nagyra értékeli majd. Sőt, a többiek talán követik is a jó példát, ami a munkahelyi légkör érezhető javulásához vezethet.

5. SZABÁLY

Gondjainkról merjünk beszélni a felettesünkkel! Ha minden erőfeszítésünk és igyekezetünk ellenére sem sikerül rendezni konfliktusunkat egy kollégával, és úgy érezzük, a rossz viszony megmérgezi a hétköznapijainkat, beszéljük meg a problémát a főnökünkkel. A jó vezető pontosan tudja, hogy ha egyet nem értés, rivalizálás, rossz hangulat uralkodik egy csapatban, az kihat a munkamorálra, a szalon teljes légkörére, a szolgáltatások színvonalára, egyszóval mindenre. Ha saját hatáskörünkben nem tudjuk megoldani a helyzetet, kérjük a felettesünk segítségét.³

Készítettem egy kérdőívet, melynek összeállításánál arra voltam kíváncsi, hogy mennyire befolyásolja a korosztály, a csoport létszáma és az informális kapcsolattartás azt, hogy milyen munkahelyi légkör alakul ki.

A kitöltött kérdőívek alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a megkérdezettek túlnyomó többsége jó közérzettel megy a munkahelyére, és ezt befolyásolja az is, hogy kisebb csoportban dolgoznak és a középkorú emberek kategóriájába esnek. A létszámadatok a szemléltető anyagban szerepelnek, százalékos kimutatással.

³ Szerző ismeretlen: <http://www.lnespa.hu/cikk/hogyan-elzlk-meg-a-rossz-munkahelyi-lgkr-kialakulst/237>;

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 1. szám

Kulcsszavak: munkahelyi légkör, szervezeti kultúra, szociális szerep, kompromisszum

Keywords: work atmosphere, organizational culture, social role, compromise

FELHESZNÁLT IRODALOM

1. HarmoNet, Szűcs Tibor 2011. <http://www.harmonet.hu/karrier/57984-10-tipp-a-munkahelyi-legkor-javitasahoz.html>; letöltés ideje: 2014. 10. 26.
2. Repüléstudományi Közlemények 2010. április 16. Hidvégi Péter: munkahelyi motiváció és munkahelyi légkör a vám- és pénzügyőrség személyi állományának és a rendészeti szakközépiskolák oktatóinak empirikus vizsgálata alapján; http://www.repulestudomany.hu/kulonszamok/2010_cikkek/Hidvegi_Peter.pdf; letöltés ideje: 2014. 10.26.
3. Hvg.hu, Kutasi Judit 2011. http://hvg.hu/karrier/20111010_fojtogato_munkahelyi_legkor; letöltés ideje: 2014. 10. 27.
4. Fontos Anikó, Szakdolgozat: Vezetői eredményesség humánpolitikai szemszögből; BGF, 2006. http://elib.kkf.hu/edip/D_12915.pdf; letöltés ideje: 2014. 10. 27.
5. TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-000 kiemelt projekt keretében, munkavállaláshoz szükséges képességek fejlesztése tréning, 8. Tananyagegység: a munkahelyi légkör, 2012. augusztus; letöltés ideje: 2014. 10. 27.
6. Szerző ismeretlen: <http://www.lnespa.hu/cikk/hogyan-elzsk-meg-a-rossz-munkahelyi-lgk-kialakulst/237>; letöltés ideje: 2014. 10. 27.