

Absztrakt

“A munkahelyi Flow nyomában.”

“A Flow állapot munkahelyi környezetben történő vizsgálata, valamint az azt segítő és gátló tényezők feltárása a verseny- és a közszférában”

Kállai Gyöngyi

Csikszentmihályi Mihály Flow elmélete (Csikszentmihályi, 1975,1988,1991,1998,2007) új korszakot nyitott a motivációkutatásban, s egy önálló pszichológiai fogalmat jelölő kategóriává nőtte ki magát az elmúlt néhány évtized alatt. Az „optimális állapot” (Flow), olyan szubjektív élmény, melyet különleges kognitív, emocionális és motivációs élményminőségek kísérnek - ilyenek például az *örömmel* végzett munka, a tevékenységgel kapcsolatban kialakuló *magas szintű elkötelezettség* és *maximális bevonódottság*, a kiváló *koncentráció*, a *kreativitás*, az *elégedettség*, a megnövekedett *teljesítőképesség*- és személyes *fejlődés percepciója*, s mindennek következtében erős *intrinzikus motiváció* -, melyek alapvető összetevői a folyamatos fejlődésnek, az egyéni és közösségi szintű kiteljesedésnek.

Számos hazai és nemzetközi kutatás foglalkozott az elmúlt évtizedekben magának a Flow konstruktumnak a vizsgálatával, az állapottal járó élményminőségek különböző élethelyzetekben történő feltérképezésével. Olyan tudományos publikációk azonban, melyek a Flow állapotot nem laboratóriumi körülmények között, a munka világában vizsgálnák, elenyésző számban lelhetők fel. A kutatás ezért célul tűzi ki, hogy az úgynevezett „Munka Paradoxona” („Paradox of Work”, LeFevre, J. 1988) kutatáshoz hozzájárulva megerősítse vagy megkérdőjelezze a különböző „Flow dimenziók” („Dimensions of Flow”, Csikszentmihályi, 1988,1991,1998, 2007) munkahelyi környezetben bizonyítható érvényességét.

A tudományos szakirodalom szintén nem foglalkozott holisztikus, integrált módon annak a kérdéskörnek a vizsgálatával, hogy melyek azok az intra-, illetve interperszonális, valamint szervezeti-környezeti faktorok, melyek segítik illetve gátolják a Flow állapot kialakulását. Munkám fő célja, hogy a jelen kutatás adta szerény keretek között, hozzájáruljak némiképpen ezen ür kitöltéséhez, s úgy módszertani, mint tartalmi szempontból értékes inputtal szolgáljak a további hasonló, de már jóval nagyobb ívű tudományos kutatásokhoz. (Jelen kutatásban 8 hazai szervezet – 4 verseny- és 4 közszférában működő - összesen 172 főre terjed ki. Az előzetes, feltáró kutatással együtt összesen 10 szervezet, 206 fővel képviseltette magát.)

Mi adja a kutatás aktualitását? A munka világának is újra kell definiálnia magát abban a 21. században, melyet – csak néhányat kiragadva a leginkább jellemző címkékből- a „meglepetés és bizonytalanság”, a „zűrzavar” koraként szokás aposztrofálni. De - Hankiss Elemér (2011) szavait idézve -, „tudnunk kell és tudnunk érdemes, hogy a nagy átalakulások korszakai, az axiális korok egyben a teremtő rombolás korszakai lehetnek. Új eszmék, új megoldások új emberi lehetőségek kibontakozásának korai. Igaz csak akkor, ha a kor embereiben megvan az erő, a bátorság, a tudás, az autonómia, az akarat arra, hogy megpróbálják újraértelmezni a világot, társadalmi rendjüket, emberi létüket”. A munka világa pedig egy markánsan meghatározó dimenziója létünknek, mely számos aktuális kutatás szerint (pl.WHO, 2010, UN., 2013) jelenleg a legtöbb lelki és testi egészségkárosodás potenciális melegágya.

A kutatási célok eléréséhez „vegyes design” mellett döntöttem, hiszen a kérdéskör komplexitásából adódóan úgy a feltáró-, mint a következtető kutatások módszertana által kínált eszközök bevonása - így számos kvantitatív és kvalitatív kutatási módszer alkalmazása- válik szükségessé.

A konferencián a kutatási designt és a már megszületett eredményeket szeretném megosztani a hallgatókkal.