

PLENÁRIS ELŐADÁSOK

A munkavállalók életkorral változó igényeit figyelembe vevő jóllét beavatkozások

Sass Judit Gabriella

Pannon Egyetem, Pszichológiai és Mentálhigiéné Intézet

sass.judit.gabrieela@htk.uni-pannon.hu

Kulcsszavak: munkahelyi jóllét, work-across-lifespan, jóllét intervenciók

A munkavállalók többsége kedvezően értékeli, ha a munkahelyén törődnek a jóllétével. Ugyanakkor a 21. századi munkahely elvárásai átalakultak: az ideális dolgozó a változásokra azonnal, akár proaktívan reagál, folyamatosan képes tanulni és a pozitív egészségét is fenntartja. A hosszútávú egészség és hatékony feladatvégzés alapjának tekintett pozitív élményeket, biztonság- és kontrollérzetet viszont kevésbé tudja napjainkban munkahelye biztosítani (Christensen, 2017).

A munkahelyi jóllét kulcstényezői az észlelt egészség és a munkával kapcsolatos elégedettség. Utóbbit a motiváció és a kontroll észlelése is befolyásolja, viszont életkoronként más tényezők járulnak hozzá ezekhez. Kutatások sora foglalkozik a munkavállalói életkorhoz kapcsolódó sztereotípiákkal (pl. Posthuma & Campion, 2009), ezzel szemben az életen át tartó munka megközelítés az adott életszakaszhoz kapcsolódó feladatok, szerepek által meghatározott követelményeket helyezi a fókuszba. Az egyéni fejlődést multikontextuális kölcsönhatások eredményének tekinti és a változásoknál a fizikai, kognitív, motivációs, érzelmi és személyiség alakulást egyaránt figyelembe veszi. Így a középkorral „hanyatló” képességek mellett, a növekvő szakértelem, a proaktív énszabályozás, a hatékonyabb megküzdési stratégiák előnyére mutat rá. A motiváció forrása fiatal felnőttkorban az új kompetenciák tanulása, a változatosság, míg közép felnőttkorban a munkaélmény javítása és a generativitás. A célok a fiatal munkavállalóknál hosszabb távúak, a növekedésre fókuszálnak, jellemző az erőforrások optimalizációja és a veszteségek kompenzációja. Majd az életkorral a készségek, források korlátait észlelve, a személy a célok szelekciójával, vagy rugalmas változtatásával szabályozza a veszteséget és a rövidtávú célok kerülnek előtérbe (Ng & Feldman, 2013, Schmitt & Unger, 2019; Zapf, Johnson & Beitel, 2019).

A sikertelen jóllét beavatkozások okai között szerepel, hogy az intervenciók nem veszik figyelembe a résztvevők heterogenitását, illetve azt az igényt, hogy a gyengeségek mellett az erősségeknek is szerepet kell kapniuk a folyamatban (Brough & Biggs, 2015). Az intervenció

megtervezésénél a munkavállalók életkori sajátosságai (pl. preferenciák, célok, erősségek, sérülékenység) a fentiek alapján kritikus tényezőnek tekinthetők.

Well-being interventions that take into account the age-related needs of workers

Key words: well-being at work, work-across-lifespan, well-being interventions

The majority of workers value being supported in their well-being at work. At the same time, the expectations of the 21st century workplace have changed: the ideal worker responds to change immediately, even proactively, can learn continuously, and maintains positive health. However, positive experiences and sense of security and control that are seen as the basis for long-term health and effective task performance are less guaranteed in the workplace today (Christensen, 2017).

Perceived health and work satisfaction are key determinants of well-being at work. The latter is also influenced by perceptions of motivation and control, but different factors contribute to these depending on age. While a range of research has addressed age stereotypes in the workplace (e.g. Posthuma & Campion, 2009), the work-across-lifespan approach focuses on the demands of tasks and roles associated with a particular life stage. It views individual development as the result of multi-contextual interactions and considers changes in physical, cognitive, motivational, emotional, and personality development. Thus, in middle age with 'declining' skills, it points to the benefits of increasing expertise, proactive self-regulation, and more effective coping strategies. The source of motivation in young adulthood is learning new competences and variety, while in middle adulthood it is positive work experience and generativity. Younger workers have long-term goals, are growth-focused, characterised by resource optimisation and compensation for losses. While with age, perceiving limitations in skills and resources, the person controls losses by selecting or flexibly changing goals and short-term goals come to the fore (Ng & Feldman, 2013, Schmitt & Unger, 2019; Zapf, Johnson & Beitler, 2019).

Possible sources of the "derailment" of well-being interventions are that interventions do not consider the heterogeneity of participants and the need to incorporate both the workers' strengths and weaknesses in the process (Brough & Biggs, 2015). When designing a well-being intervention, the age-specific characteristics of employees (e.g., preferences, goals, strengths, vulnerabilities) are considered a critical factor, as discussed above.

Források/ References:

- Brough, P., & Biggs, A. (2015). The highs and lows of occupational stress intervention research: Lessons learnt from collaborations with high-risk industries. *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-Being: Confessions of Failure and Solutions for Success*, 263-270.
- Christensen, M. (2017). What Is Health from an Occupational Health Perspective?. In *The Positive Side of Occupational Health Psychology* (pp. 9-18). Springer, Cham.
- Schmitt, A., & Unger, D. (2019). Lifespan perspectives on occupational health. In *Work across the lifespan* (pp. 369-393). Academic Press.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(4), 585-616.
- Zapf, D., Johnson, S. J., & Beitler, L. A. (2019). Lifespan perspectives on emotion, stress, and conflict management. In *Work across the lifespan* (pp. 533-560). Academic Press.