

# Egyre többen követik a csendes felmondás stratégiáját, a cégek nem örülnek

Csökkenti a munkavállalói lojalitást és növeli a „csendes felmondási szándékot” a magyar vállalkozásokban a negatív belső kommunikáció. Ez a cég eredményességét is lerontja – állapították meg a Corvinus kutatói és külföldi kollégáik. Ennek mérésére innovatív skálát is kidolgoztak.

A világjárvány óta egyre inkább terjedni látszik a „csendes felmondás” jelensége a munkaerőpiacon. A fogalom azt az állapotot írja le, amikor egy munkavállaló csak a minimumelvárást teljesíti a munkahelyén, amivel még éppen el tudja kerülni a kirúgását, ugyanakkor demotivált és érzelmileg távolságtartó a feladataival kapcsolatban. A június végén megjelent [tanulmányukban](#) a Corvinus kutatói, Amitabh Anand és Takács Sándor – nemzetközi szerzőtársaikkal (Elena Sinitsyná és Sergey Kazakov) közösen – feltárták, hogy a nem megfelelő belső kommunikáció milyen negatív hatással van a munkavállalók lojalítására, illetve hogy ez a rossz gyakorlat hogyan vezet el a „csendes felmondás” jelenségéhez.

## Hiányos, manipulatív, félreérthető?

A szerzők egy 15 tételből álló tudományos skálát dolgoztak ki, amelyet alapos statisztikai validálásnak vetettek alá. A nem megfelelő, a manipulatív, illetve a félreérthető szervezeti belső kommunikáció különböző fokozatainak méréséhez a témával foglalkozó gyakorlati szakemberekkel és kutatókkal készítették interjúkat, illetve kérdőíves felmérést is végeztek magyar cégek alkalmazottai között. Ezek alapján alakult ki a 15 tételű skála, amely a munkavállalók szempontjából érzékelteti a nem megfelelő szervezeti kommunikáció szintjeit. Ennek legenyhébb fokozata, amikor egy munkavállaló azt érzi, hogy munkáltatója nem megfelelően kommunikálja a szervezet értékeit és normáit, legradikálisabb szintje pedig, amikor egy munkavállaló saját bevallása szerint már nem tud uralkodni az indulatain a munkahelye félreérthető belső kommunikációja miatt.

A tanulmány eredményei azt mutatják, hogy:

- a nem megfelelő szervezeti belső kommunikáció tévhittekhez és a munkavállalók elköteleződésének csökkenéséhez vezethet,
- a manipulatív kommunikáció alááshatja az alkalmazottak bizalmát,
- a félreérthető kommunikáció pedig konfliktusokat és elégedetlenséget eredményezhet a munkavállalók körében.

Ráadásul a nem megfelelő belső kommunikáció nem csak a munkavállalók közérzetét befolyásolja negatívan, hanem a cég hatékonyságát és eredményességét is hátráltatja.

„A magyar üzleti életre jellemző, hogy a cégek nagy része értéként tekint az átlátható és következetes kommunikációra. Éppen ezért a magyar cégek megfelelő kontextust kínáltak számunkra a szervezeti belső kommunikáció vizsgálatához.” – mondta Amitabh Anand, a tanulmány egyik szerzője.

A European Business Review szakmai folyóiratban publikált [tudományos skála](#) segítségével a vállalkozások átfogóbb képet kaphatnak saját szervezetük kommunikációs kihívásairól, illetve időben felismerhetik és megelőzhetik azokat a szervezeti folyamatokat, amelyek a munkavállalók elkötelezettségének és termelékenységének csökkenéséhez vezethetnek.

Sajtókapcsolat:

- [press@uni-corvinus.hu](mailto:press@uni-corvinus.hu)

Eredeti tartalom: Budapesti Corvinus Egyetem

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/14814/egyre-tobben-kovetik-a-csendes-felmondas-strategiajat-a-cegek-nem-orulnek/>