

HALLOTTAD? A PLETYKA JÓTÉKONY HATÁSSAL VAN A JÓLLÉTRE



PUSZTAI Tímea

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi
Kar, Ergonómia és Pszichológia Tanszék
pusztai.timea@edu.bme.hu

Kiss Kitti Mária

Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és
Társadalomtudományi Kar, Tanárképzési és Pszichológiai Tanszék
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi
Kar, Ergonómia és Pszichológia Tanszék
kittimaria.kiss@edu.bme.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A tanulmány a munkahelyi pletyka, a rumináció és a munkavállalói jóllét összefüggéseit vizsgálja különböző munkarendekben. A hipotézisek szerint (H1) a jelenléti és hibrid munkavállalók körében gyakoribb lesz a rumináció, mint a távmunkásoknál, és (H2) a jelenléti és hibrid dolgozók többet pletykálnak, mint a távmunkások. Emellett (H3) a pozitív pletyka és rumináció előre jelzi majd a jóllét magasabb szintjét.

Módszer: Összesen 120 munkavállaló (96 nő, 24 férfi) vett részt a kutatásban. A kérdőív-csomag demográfiai kérdéseket és három skálát tartalmazott: PERMA kérdőív (Kun et al., 2017), Munkahelyi Pletyka kérdőív (Workplace Gossip Scale – WGS, Brady et al., 2017) magyar fordítását és a Negatív és Pozitív Munkahelyi Rumináció Skála (Negative and Positive Workplace Rumination Scale – NAPWRS, Frone, 2015) magyar változatát. Az adatokat ANOVA, Kruskal–Wallis-teszt és hierarchikus regresszió segítségével elemeztük.

Eredmények: Az ANOVA eredményei szerint a távmunkások szignifikánsan kevesebb ruminációt tapasztaltak, mint a hibrid és jelenléti dolgozók. A Kruskal–Wallis-teszt magasabb pletykaszintet mutatott a hibrid és jelenléti munkavállalók körében, mint a távmunkások esetében, a két csoport között viszont nem volt különbség a pletyka mértékében. A regressziós elemzés kimutatta, hogy a pozitív pletyka és rumináció együttesen a jóllét varianciájának 24,9%-át magyarázza.

Következtetések: Az eredmények arra utalnak, hogy a távmunka csökkenti a munkahelyi stresszforrásokat, ami alacsonyabb ruminációhoz vezet, míg a jelenléti és hibrid dolgozók gyakrabban pletykálnak, valószínűleg a szorosabb szociális kapcsolatok miatt. A kutatás

korlátja, hogy a pletyka- és ruminációskálák magyar változatai nem lettek validálva, valamint a mintában sokkal több női kitöltőnk volt, mint férfi.

Kulcsszavak: pozitív pletyka, jóllét, pozitív rumináció, munkarend, regresszió

BEVEZETÉS

A jóllét szorosan összefügg az emberek életminőségével (Allardt, 1993; Diener, 1984). A munkahelyi jóllét különösen fontos szerephez jut az egyének életében, mivel napjuk nagy részét a munkahelyen töltik. A munkahelyi jóllét hatással van a munkavállalók teljesítményére, szervezet iránti elköteleződésére és a munkahelyi elégedettségre is (Kun & Szabó, 2017). Korábbi kutatások igazolták, hogy ha a szervezet figyelmet fordít a dolgozói jóllétére, akkor csökken a fluktuáció, alacsonyabb lesz a kiléptettek aránya, valamint csökken a hiányzások száma (Kun, 2010). A munkahelyi jóllétre egyaránt hatnak egyéni és szervezeti tényezők is: egyéni jellemző lehet a rágódás, szervezeti pedig a munkahelyeken terjedő pletyka. A pletyka, a rágódás és a munkahelyi jóllét kapcsolatáról a szakirodalom alapján még nincs elég kutatási eredmény, tehát bőven biztosít lehetőséget új összefüggések feltárására. Jelen kutatás célkitűzése, hogy feltárja, hogy a magyar munkavállalókra vonatkoztatva hogyan alakul a munkahelyi pletyka, munkahelyi rumináció és a jóllét kapcsolata, külön figyelmet fordítva a kérdés pozitív hatásainak elemzésére. A másik célkitűzésünk pedig a munkahelyi pletyka, valamint a munkahelyi rumináció gyakoriságának vizsgálata a különböző munkarendek (távolléti, hibrid, jelenléti) tekintetében. Erre azért van szükség, mert a Covid19-világjárvány jelentősen átalakította a munka világát. Pl.: átalakult a munkaszervezés,

és rengetegen álltak át távmunkára. Ezek a változások számos új kihívást hoztak magukkal, például, hogy hogyan lehet visszacsábítani a munkavállalókat home office-ból, hogyan lehet hatékonyan kialakítani a szervezetek otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szabályzatait, hogyan lehet a távmunkásokat bevonni a szervezeti kommunikációba, vagy pedig hogy hogyan szabályozzák, hány napot lehet otthonról dolgozni, és hány napot kötelező az irodában tölteni. A távmunkára való átállás során a vállalatoknak új kihívásokkal kellett szembenézniük, ilyen kihívás lehetett például a munkavállalók láthatósága és elérhetősége az online rendszerben. A kommunikáció átterelődött az online mederbe, új csatornákon zajlott az informális és formális kommunikáció. A szervezetek működését alapvető szinten meghatározza a belső kommunikáció minősége, melynek ismeretével fejleszthetjük a szervezet működését, pl.: segíthetjük a home office-szabályzat vagy az online kommunikációs csatornák kialakítását. A munkahelyi pletyka vizsgálatával, amely az informális kommunikáció részét képezi, közelebb juthatunk a belső kommunikációs rendszer megismeréséhez, valamint a hatékonyabb szervezeti kommunikáció eléréséhez. E cél elérésében, valamint a munkavállalókra leselkedő kockázati tényezők feltárásában segíthet nekünk a rumináció vizsgálata is, mely által jobban megérthetjük, hogy milyen munkával kapcsolatos gondolatai, problémái vannak a dolgozóknak. Kutatásunk eredményei

különösen fontosak a szervezeteknek, hogy munkavállalóik számára eredményes jóllét-programokat alakítsanak ki, valamint hatékonyabbá tegyék a belső kommunikációt, különösen az informális kommunikációt.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Munkahelyi jóllét

A jóllét egy ernyőfogalom, sokféle meghatározása létezik. Általánosan elfogadott a WHO (World Health Organization, Egészségügyi Világszervezet, 1986) által alkotott meghatározás, mely szerint a mentális egészség a jóllét azon állapota, mely során az egyén képes kiteljesíteni a lehetőségeit, produktívan és eredményesen dolgozni, a közösség hatékony tagjának lenni, valamint megküzdni a normál stresszhelyzetekkel. Fontos még kiemelni, hogy a jóllét rendelkezik kognitív (pl.: meg tudjuk ítélni, milyen a saját jóllétünk) és érzelmi (pl.: különböző érzelmeket társítunk hozzá) komponensekkel is (Diener, 1984). Mivel a jelen kutatás kifejezetten a munkahelyi jóllét vizsgálatát tűzte ki céljául, ezért fontos a jóllét irodalmának egy szűkebb szegletéről, vagyis a munkahelyi jóllétről is beszélnünk.

A munkahelyi jóllét a dolgozók saját munkájából fakadó és saját munkájára vonatkoztatott jóllétérzete (Page, 2005). Fontos eleme, hogy hogyan viszonyulunk érzelmileg a munkánkhoz, valamint mennyire vagyunk elégedettek a külső és/vagy belső munkaértékekkel (Kun, 2010). A vizsgálatok azt találták, hogy a munka kedvező hatással van az emberek jóllétérzetére (Waddell & Burton, 2006). A munkahelyi jóllét szoros kapcsolatban áll

a munkahelyi elégedettséggel: akik elégedettek a munkájukkal, azok gyakrabban élnek át pozitív érzelmeket, és magasabb lesz a jóllétérzetük, akik viszont nem elégedettek a munkájukkal, gyakrabban élnek át negatív érzelmeket és alacsonyabb jóllétszint lesz rájuk jellemző (Diener et al., 1999). A munkahelyi jóllétet egyéni és szervezeti tényezők egyaránt befolyásolják. Egyéni oldalról például eltérnek az emberek abban, hogy ki mennyire gyakran ruminál, szervezeti oldalról pedig a szervezetek eltérnek abban, hogy milyen gyakori és milyen minőségű pletyka jellemző rájuk. A munkahelyi jólléttel foglalkozó egyik legjelentősebb elmélet Seligman (2011) PERMA modellje, ami a jóllétet öt dimenzióra bontja, ezek a pozitív érzelmeik (*positive emotions*), elmélyülés, aktív elfoglaltság (*engagement*), jó kapcsolatok (*positive relationships*), értelem és célok (*meaning*), valamint teljesítmény és sikerérzet (*accomplishment*). Az öt komponens együttes jelenléte hozza létre a jóllét állapotát. A PERMA modell többdimenziós-nak tekinthető, mert egyszerre jelenik meg benne a szubjektív megélés (pl.: érzelmek), az egyén aktivitása (pl.: kapcsolat másokkal) és a környezettel való kapcsolata (pl.: visszajelzés) is (Deutsch et al., 2015).

Munkahelyi pletyka

A pletyka egy olyan viselkedés, amely során a jelenlévők információt osztanak meg egy jelen nem lévő harmadik személyről, úgy, hogy az valamilyen értékítéletet is tartalmaz (Brady et al., 2017). A pletykát lehet a csoportos tanulás egy formájának is tekinteni, mivel általa kifejezheti a csoport a közösen vallott értékeit, hiedelmeit, és képes kontrollálni a csoporton belüli konfliktusokat is (De Backer & Gurven,

2006; Noon & Delbridge, 1993). Az elfogadás, csoporthoz tartozás kifejezésére is alkalmas, mert nagyfokú a pletykában a bizalom és az intimitás szerepe (Merry, 1984). A pletyka nemcsak az egyénről, hanem a szervezetről is szól (Michelson & Mouly, 2002). Az emberek átlagosan a munkaidő 65% -át töltik pletykálással (Ye et al., 2019), valamint a dolgozók 95%-a vesz részt átlagosan pletykálásban (Grosser et al., 2012). A dolgozók szervezeti életből felvett pletykái nem csupán a munkahelyen terjednek, hanem az ismerőseik, barátaik, családtagjaik körében is. A vállalati pletykához hozzátartozik továbbá az ügyfelekről, beszállítókról és konkurensekről szóló pletykák is, ily módon a munkahelyi pletyka túlmutat a szervezeten is (Szvetelszky, 2011). A munkahelyi pletykában hatás alapján megkülönböztethetünk pozitív, valamint negatív pletykát (Ellwardt et al., 2012). A pozitív pletyka során pozitív információk, pozitív értékítéletek kerülnek megvitatásra, például elismerés, dicséret az érintett személy munkájáról vagy teljesítményéről (Foster, 2004). A negatív pletyka esetében negatív értékítélet és negatív információk kerülnek átadásra a pletyka tárgyáról/célpontjáról (Chandra & Robinson, 2009).

A pletykának rengeteg funkciója lehet egy munkahelyen, és kiemelten fontos szerepet játszik az informális kommunikációban (Berry, 1992). A munkavállalók a pletyka által információhoz juthatnak, megbizonyosodhatnak bizonyos információk valóságtartalmáról és információt oszthatnak meg a többiekkel (Paine, 1967). A formális kommunikáció csatornáival ellentétben a pletyka rugalmasan képes átalakulni és terjedni, ezáltal sokkal gyorsabban jutnak információhoz

a munkatársak (Szvetelszky, 2011). A munkahelyi pletyka alkalmas még arra, hogy a dolgozók kielégítsék általa a szociális, társas igényeiket is. A kutatások szerint a pozitív munkahelyi pletyka segíti a szervezetbe újonnan belépők szocializációját, mert általa könnyebben alakítanak ki információs és baráti kapcsolatokat (Zong et al., 2021). A szervezeti pletyka továbbá tartalmazza mindazokat a vélekedéseket, hiedelmeket, mentális reprezentációkat, amelyeket a dolgozók a szervezetről kialakítottak, és hatással van a viselkedésükre, teljesítményükre és a munkahellyel kapcsolatos attitűdjükre (Szvetelszky, 2011).

Munkahelyi pletyka összefüggése a munkarenddel

Magyarországon a munkarend azoknak a szabályoknak az összességét jelenti, amelyekkel a munkáltató meghatározza a munkaidő-beosztást a munkavállalók számára [2012. évi I. törvény, 96. § (1)]. Ebben a kutatásban ezt más keretek között értelmeztük: nálunk a munkarend azt a helyet jelölte, ahol a vizsgálati személyek dolgoznak. Ezek alapján három csoportot hoztunk létre a munkavégzés helye szerint: az első csoportot távollétinek neveztük el, és azok a vizsgálati személyek tartoztak ide, akik 100%-ban otthonról dolgoznak, vagy nagyon minimális (pl.: havi egy nap) irodai jelenlét megengedett számukra. A második csoportba (hibrid) tartoztak azok, akik legalább heti egy napot otthonról (home office-ből) dolgoznak, míg a harmadik, jelenléti csoportba azok kerültek, akik 100%-ban bejárnak az irodába, és nincs lehetőségük home office-ra.

Felfedezhetünk-e különbséget a munkahelyi pletykában annak mentén, hogy ki milyen munkarendben dolgozik? A válasz

pedig az, hogy igen. A pletyka a home office-ban dolgozók körében ugyanúgy előfordul, mint a jelenléti vagy hibrid munkarendben dolgozóknál, csak más formában, a digitális technológián keresztül (Bege-mann et al., 2023). A kutatások szerint a munkahelyi pletykák egyharmada digitálisan zajlik (pl.: csoportchatek) (Altuntaş et al., 2014). A Covid19-világjárvány miatti globális átállás az otthoni munkavégzésre, valamint a távoli kommunikációra való támaszkodás valószínűleg csak felgyorsítja ezt a tendenciát. A szemtől szembeni pletykához képest a távoli pletyka néha nyilvánvalóbb célmeghatározást igényelhet (Blithe, 2014), és a technológiai lehetőségek (pl.: a felvétel lehetősége) miatt erőteljesebb hatásai is lehetnek, mint a személyes pletykáknak (Gabriels & De Backer, 2016). Például a beszélgetések vagy e-mailek képernyőképei bizonyítékként szolgálhatnak a pletyka valóságának további alátámasztására. Ugyanakkor ezek a képességek nagyobb kockázatot is jelenthetnek a pletykálóra nézve, hogy a pletyka kiszivárog.

Munkahelyi pletyka hatása a jóllétre

Az emberek viselkedését és kialakított attitűdjeit az őket körülvevő társadalmi és szociális környezet képes befolyásolni (*Szociális Információfeldolgozás Elmélet* – Salancik & Pfeffer, 1978). Az emberek a konkrét társadalmi információk feldolgozásán és értelmezésén keresztül határozzák el, hogy milyen attitűdöket és viselkedéseket hajlandók elfogadni. A pletyka során értelmezzük és értékeljük a szociális jelzéseket, melyek érnek minket, majd aztán ezek alapján alakítjuk a viselkedésünket, attitűdjeinket és érzelmeinket a munkahelyen (Kuo et al., 2020).

A pletyka sokféleképpen hatást gyakorolhat az egyén jóllétére, és egyaránt kifejtethet negatív, valamint pozitív hatást is. A negatív munkahelyi pletyka negatív hatást, a pozitív munkahelyi pletyka pozitív hatást gyakorol a munkavállalók mentális egészségére (Cheng et al., 2022): akiket több negatív szociális jelzés ér, azok több negatív érzelmet (pl.: szorongás, düh) élnek át, ezáltal a mentális egészségük is rosszabb lesz (Darr & Johns, 2008; Tan et al., 2021), akik viszont több pozitív szociális jelzést kapnak, ők gyakrabban élnek át pozitív érzelmeket (pl.: öröm), és ezáltal jobb lesz a mentális egészségük és a jóllétük (Walter & Bruch, 2008).

A negatív pletyka szociális áskálódáshoz vezet (Kong, 2018), amely negatív munkahelyi légkört idézhet elő. A negatív pletyka hatására csökken a bizalom a kollégák között, ami megnehezíti az együttműködést a munkahelyen (Aquino & Thau, 2009). Az együttműködés hiánya és a bizalmatlanság csökkent teljesítményhez és alacsonyabb elégedettségi szinthez vezet (Michelson & Mouly, 2000; Greengard, 2001). A pletyka célpontjai a magánéletük megsértése miatt fokozottan élnek át negatív érzéseket (pl.: zavar, szégyen), ezáltal arra kényszerülnek, hogy nagy mennyiségű időt és energiát fordítsanak a pletyka tisztázására, amely fizikai és pszichológiai nyomással jár együtt (Duffy, 2002; Chandra & Robinson, 2009).

A munkahelyi pletyka pozitív hatásai között megemlíthetjük, hogy segíthet hatékonyan megbirkózni a munkahelyi bizonytalansággal, és csökkenti a munkahellyel kapcsolatos nyugtalanságot is (Jiang, 2019). A pozitív pletyka képes növelni a munkavállalók szervezeti identitástudatát, és több szervezeti polgár viselkedést (OCB) idéz elő

(Ye et al., 2019). Hatására pozitív munkahelyi légkör alakulhat ki, amelyben a munkavállalók kevesebb teljesítménykényszert és nyomást élnek át (Salancik & Pfeffer, 1978). Érdekes módon a pletykának stresszcsökkentő hatása is van: egy ápolónők mintáján végzett vizsgálat alapján a munkán túli beszélgetések, különösen a betegekről vagy kollégákról szóló pletykák kibeszélése stresszcsökkentő hatással volt a vizsgálati személyekre (Waddington, 2005).

Munkahelyi rumináció

A rumináció vagy más néven rágódás alatt a személy saját problémáin, depresszív tüneteiben való gondolkodást, leragadást értjük. Egyes kutatások kognitív gondolkodási stílusként kategorizálják, ami negatív és szelf-fókuszú, ismétlődő, rugalmatlan (Nolen-Hoeksema, 1991). Egy modernebb definíció szerint a rágódás nem más, mint tudatos ismétlődő gondolatok, melyek úgy jelennek meg, hogy semmilyen környezeti inger nem hívja életre őket, és egy témakör köré csoportosulnak (Martin & Tesser, 2003). Az elmélet szerint a rumináció megküzdési módszernek is tekinthető, továbbá lehet pozitív kimenetele is, ha a ruminatív gondolatok fókuszában pozitív tapasztalatok és témakörök állnak (Watkins, 2008).

A kutatásokban a rágódást egyéni jellemzőként szokták értelmezni, ami azt mutatja meg, hogy az egyének mennyire hajlamosak a ruminációra (Kuo et al., 2012; Treynor et al., 2003). A rumináció célja lehet a problémamegoldás is, amely során az emberek igyekeznek megérteni a problémát, amivel szembe kerültek, valamint megérteni, hogy mitől van rosszkedvük. Azt remélik, hogy ezáltal jobb kedvük lesz, de általában az ellenkezője történik, mert

a negatív eseményeken való gondolkodás fokozza a negatív hangulatot (Lyubomirsky & Nolen-Hoeksema, 1995).

A munkahelyi rumináció alatt azt értjük, hogy az egyén a munkával van elfoglalva, gondolatai újra és újra a munkahelyi események körül forognak a munkahelyen és a munkaidőn kívül is (Frone, 2015). Megkülönböztethetünk pozitív és negatív munkahelyi ruminációt az alapján, hogy milyen gondolatok állnak a rágódás fókuszában (Frone, 2015).

Munkahelyi rumináció összefüggése a munkarenddel

A szakirodalom áttekintése alapján nem egyértelmű, hogy a rumináció gyakoribb vagy pedig ritkább lesz a home office-ban dolgozók körében. Egyes kutatási eredmények szerint az otthonról dolgozók gyakrabban ruminálnak, mert a távmunka során kevésbé gyakran érintkeznek másokkal, és az emberek hajlamosabbak akkor ruminálni, amikor egyedül vannak (Golden et al., 2008; Cropley & Purvis, 2003). Egy másik kutatási eredmény alapján azonban a home office-ban kevésbé hajlamosak az emberek rágódni, mert a távmunka során nem érintkeznek azokkal a tipikus stresszorokkal, amelyek a munkahelyen érik őket (Anderson et al., 2015). A távmunka egyfajta szünetet jelenthet a munkavállalók számára a rumináció háttérében álló stresszoroktól. Az sem mindegy, hogy honnan végezzük éppen a munkánkat, ugyanis a kutatások szerint a helyszín (pl.: otthon, iroda), ahol az adott napon dolgozunk, képes befolyásolni az érzelmi élményt, amit a munka közben átélünk (Anderson et al., 2015). A home office képes növelni a pozitív érzelmeket (pl.: boldogság, öröm), és csökkenteni a negatívakat (pl.: düh, szorongás, stressz).

A munkahelyi rumináció hatása a jóllétre

Hogyan képes befolyásolni a rumináció a jóllétünket? A rágódás képes befolyásolni a pihenésünket, ami elengedhetetlen része a munkahelyi stresszből való felépülésnek. A pihenés csak akkor lehet sikeres, ha a fizikai mellett mentálisan is sikerül eltávolodnunk a munkahelyünktől ezt nevezük pszichológiai leválásnak (Sonnentag & Fritz, 2015). A sikeres pihenésnek több feltétele is van, például a pszicho-fiziológiai állapot hatékony önszabályozása (Zijlstra et al., 2014), a befektetett erőforrások pótlása (Hobfoll, 1989) és a fáradtság és/vagy fáradtság tüneteinek enyhítése (Meijman & Mulder, 1998). Ha nem tudunk leválni a munkahelyi eseményekről és kikapcsolódni, akkor elnyújtjuk a pszicho-fiziológiai aktivációt (*Perszeveratív Kogníció Hipotézis* – Brosschet et al., 2005). A munkahelyi eseményeken való gondolkodás által újra átéljük a munkában történeteket, és hasonló mértékű stresszt okozunk magunknak, mint ami az eredeti történés során ért minket. Ez az elnyújtott aktiváció továbbá megakadályozza, hogy feltöltsük az erőforrásainkat, megakadályozza a pszichés leválást, és fokozza a megerőltetés és fáradtság tüneteit. A rumináció pedig az egyik mechanizmus, mely képes elősegíteni ezt a folyamatot.

A negatív információk túlzott feldolgozása egy maladaptív folyamat, amely során nő az események személyes jelentősége, korlátozódik a problémamegoldás és az alternatív tervek lehetősége, valamint fokozódik az érzelmi reaktivitás (Watkins, 2008). A negatív rumináció csökkenti az étellel való elégedettséget (Quoidbach et al., 2010), továbbá a munka negatív jellemzői és a negatív rumináció együttesen képes csökkenteni a jóllétet (Zheng et al., 2024).

A pozitív információk feldolgozása viszont egy adaptív folyamat, mivel általa újra átélhetjük a pozitív érzelmeket (*Positive Mental Time Travel – Positive MTT*, Suddendorf & Corballis, 2007), amely a jóllét egyik fontos eleme (Seligman, 2011).

SAJÁT KUTATÁSUNK

A kutatás célkitűzései és a kutatási kérdések

Elsődlegesen szeretnénk összehasonlítani a munkavállalókat a munkahelyi rumináció és munkahelyi pletyka mértékében az alapján, hogy milyen munkarendben dolgoznak. Ennek mentén három csoportot különítünk el: home office-ban dolgozók (100% home office, minimális irodai jelenlét, pl.: havi egy nap), hibrid munkarendben dolgozók (legalább heti egy napot otthonról dolgozik), és jelenléti munkarendben dolgozók (nincs lehetőség home office-ra).

H₁: A munkahelyi rumináció magasabb lesz a jelenléti munkavállalók körében, mint a home office-ban dolgozóknál. A jelenléti, valamint a hibrid munkarendben dolgozók között nem lesz szignifikáns a különbség a munkahelyi rumináció tekintetében.

H₂: A jelenléti munkavállalók gyakrabban vesznek részt pletykálásban, mint a home office-ban dolgozók. A jelenléti, valamint a hibrid munkarendben dolgozók között nem lesz szignifikáns a különbség a munkahelyi pletyka mértékében.

A kutatás további célja, hogy a feltárjuk, milyen összefüggés van a jóllét, a pozitív munkahelyi pletyka és a pozitív munkahelyi rumináció között, melynek vizsgálatára egy regressziós modellt dolgoztunk ki.

A kérdésfeltevésünk a következő volt: Milyen mértékben jósolja be a pozitív munkahelyi pletyka és a pozitív munkahelyi rumináció a vizsgálati személyek jóllétpontszámát?

Módszer

Minta

A kérdőíves vizsgálatban 120 vizsgálati személy vett részt (96 nő, 24 férfi). A mintát 18. életévüket betöltött munkavállalók alkották. Az átlagéletkor 43 év volt ($SD = 12,4$), a legfiatalabb résztvevő 19, a legidősebb 69 éves volt. A mintában 15 fő dolgozott távolléti, 45 hibrid és 60 jelenléti munkarendben.

Eljárás

Egy kérdőívcsomag került összeállításra, mely tartalmazott demográfiai kérdéseket (pl.: nem, munkarend, beosztás, lakhely, iskolai végzettség) és három skálát. A résztvevők egy linket kaptak, amely egy Google Forms kérdőívre vitte őket. Első lépésként meg kellett ismerniük a Tájékoztató és Beleegyező nyilatkozatokat, csak a Beleegyező nyilatkozat elfogadásával léphetek tovább a kérdőív kitöltésére. A kitöltés 20–25 percet vett igénybe. A toborzás személyes kapcsolatokon, valamint interneten keresztül zajlott. A kutatást az Egyesített Pszichológiai Kutatás-Értékelési Bizottság 2023-160 engedélyszámmal hagyta jóvá.

Mérőeszközök

Jóllét: A kutatásban résztvevők jóllét-szintjét a PERMA kérdőív (Seligman, 2011) alapján létrehozott Munkahelyi Jóllét Kérdőívvel mértük (Kun et al., 2017). A kérdőív a jóllét Seligman által megállapított öt dimenzió (pozitív érzelmek, elmélyülés, pozitív kapcsolatok, teljesítmény, értelem)

szerint méri a vizsgálati személyek jóllétét. A mérőeszköz kifejezetten a munkahelyi jóllét feltárására lett kifejlesztve. A kérdőív belső konzisztencia értéke megfelelő (Cronbach- $\alpha = 0,794$, Kun et al., 2017). A mérőeszköz 35 kérdést tartalmaz, a kitöltőknek egy 5 fokú Likert-skálán kell választ adniuk a kérdésekre, ahol az 1 az „egyáltalán nem értek egyet”, míg az 5 a „teljes mértékben egyetértek” opciót jelölte. A kérdőív kitöltése során minimum 35 pontot, maximum 175 pontot lehetett elérni. A skála tartalmaz fordított tételt is. A skálán szerzett pontszám azt mutatja meg, hogy globálisan milyen a vizsgálati személy jólléte, minél magasabb a pontszám, annál magasabb jóllétszint lesz jellemző rájuk.

Munkahelyi rumináció: A munkahelyi ruminációt a Negatív és Pozitív Munkahelyi Rumináció Skála (Negative and Positive Workplace Rumination Scale – NAPWRS, Frone, 2015) magyarra fordított változatával mértük. A magyar variáció még nem validált mérőeszköz. A mérőeszköz megbízhatósága megfelelő (Cronbach- $\alpha = 0,7$, Yang et al., 2020). A skála két faktorral rendelkezik: pozitív munkahelyi rumináció és negatív munkahelyi rumináció. Négy tétel kapcsolódik mindkét faktorhoz, a skála összesen 8 tételes. A skála 7 fokú Likert-skálán mér, ahol az 1 a „gyakran”, a 7 a „soha” választ jelöli. Minimum 8, maximum 56 pontot lehetett szerezni a kitöltés során. A mérőeszköz azt méri, hogy milyen gyakran ruminálnak a vizsgálati személyek a munkáról. Minél alacsonyabb pontszámot szereztek a kitöltők, annál gyakrabban rágódtak a munkahelyi eseményekről.

Munkahelyi pletyka: A munkahelyi pletykát a Munkahelyi Pletyka (Workplace Gossip Scale – WGS, Brady et al., 2017) magyarra fordított változatával mértük.

A magyar változat még nincs validálva. A mérőeszköz megbízhatósága megfelelő (Cronbach- $\alpha = 0,979$, Brady et al., 2017). A mérőeszköz négy alskálával rendelkezik (felettesre vonatkozó pozitív és negatív pletyka, munkatársakra vonatkozó pozitív és negatív pletyka), mindegyik alskála öt kérdést tartalmaz, tehát összesen 20 kérdéses a skála. A skála 7 fokú Likert-skálán mér, ahol az 1 a „soha”, a 7 a „naponta többször” választ jelöli. A kitöltés során minimum 20, maximum 140 pont szerezhető. A mérőeszköz azt méri, milyen gyakran pletykál a vizsgálati személy, vagyis minél magasabb pontszámot szerez a kitöltő, annál gyakrabban vesz részt pletykálásban.

Eredmények

Varianciaanalízis – Rumináció

A csoportok szerinti leíró statisztikákat az 1. táblázat szemlélteti.

A vizsgálatnak két előfeltétele van. Először a normalitást vizsgáltuk, amit szintén csoportonként szükséges elvégezni. Shapiro–Wilk-tesztet futtatunk le, a mintában minden változó, a távolléti ($W = 0,959$; $p = 0,677$), a hibrid ($W = 0,965$; $p = 0,185$) és a jelenléti ($W = 0,974$; $p = 0,218$) csoport is normális eloszlású. A szóráshomogenitás vizsgálatára Levene-tesztet végeztünk, a mintában teljesül a szóráshomogenitás ($F(2,117) = 0,102$; $p = 0,903$) is.

Mivel mindkét előfeltétel teljesült, ezért ANOVA-t futtatunk. A próba elvégzése

után azt látjuk, hogy szignifikáns eltérés ($F(2,40,8) = 8,35$; $p < 0,001$) mutatható ki az átlagok között. Annak vizsgálatára, hogy mely csoportok között van eltérés, a Tukey-próbát használtuk. A távolléti és hibrid csoport között ($p < 0,001$) és a távolléti és jelenléti csoport ($p = 0,003$) között mutatható ki szignifikáns különbség. A hibrid és jelenléti csoport között ($p = 0,695$) nem volt szignifikáns eltérés.

A varianciaanalízis szignifikáns különbséget mutatott a ruminációpontszámok tekintetében. A legalacsonyabb átlagot a hibrid munkarendben dolgozók érték el ($M = 24,3$; $SD = 10,4$), náluk egy kicsit magasabb volt a jelenléti munkavállalók eredménye ($M = 25,9$; $SD = 10,6$) és a legmagasabb pontszámot a távolléti dolgozók érték el ($M = 35,9$; $SD = 9,49$). A skálán minél alacsonyabb összpontszámot értek el a vizsgálati személyek, annál gyakrabban rágódnak. Tehát beigazolódott a hipotézis, mely szerint a távolléti dolgozók kevésbé gyakran ruminálnak, mint a jelenléti vagy hibrid munkarendben dolgozók, valamint a hibrid és jelenléti csoport között nincs különbség abban, hogy milyen gyakran rágódnak.

Varianciaanalízis – Pletyka

A csoportok szerinti leíró statisztikákat a 2. táblázat szemlélteti.

A vizsgálatnak két előfeltétele van. Először a normalitást vizsgáltuk, amit szintén csoportonként szükséges elvégezni. Shapiro–Wilk-tesztet futtatunk le,

1. táblázat. Ruminációpontszámok munkarend szerinti felosztásban

	Elemszám (N)	Minimum	Maximum	Átlag	Medián	Szórás
Távolléti	15	18	50	35,9	34	9,49
Hibrid	45	8	48	24,3	25	10,4
Jelenléti	60	8	48	25,9	26	10,6

a mintában nem teljesül minden változó esetében a normalitás: a távolléti ($W = 0,878$; $p = 0,044$), a hibrid ($W = 0,962$; $p = 0,152$) és a jelenléti ($W = 0,948$; $p = 0,012$). A szórás-homogenitás vizsgálatára Levene-tesztet végeztünk, a mintában teljesül a szórás-homogenitás ($F(2,117) = 0,312$; $p = 0,733$).

Mivel az előfeltételek közül nem mind teljesült, ezért Kruskal–Wallis-próbát futtattunk le. A próba elvégzése után azt látjuk, hogy szignifikáns eltérés ($H(2) = 7,15$; $p = 0,028$) mutatható ki a mediánok között, tehát sikerült a hipotézist igazolni, valóban van különbség a pletyka mértékében a csoportok között. Annak vizsgálatára, hogy mely csoportok között van eltérés, a Bonferroni-próbát használtuk. A távolléti és hibrid csoport között ($p = 0,029$) és a távolléti és jelenléti csoport ($p = 0,035$) között mutatható ki szignifikáns különbség. A hibrid és jelenléti csoport között ($p = 0,982$) nem volt szignifikáns eltérés.

A varianciaanalízis szignifikáns különbséget mutatott a pletykapontszámokban. A legmagasabb pontszámot a hibrid munkarendben dolgozók érték el ($MD = 54$; $SD = 18,8$), náluk alacsonyabb volt a jelenléti munkavállalók eredménye ($MD = 47,5$; $SD = 19,7$) és a legalacsonyabb pontszámot a távolléti dolgozók érték el ($MD = 35$; $SD = 19,7$).

Többszörös lineáris regresszió

Hierarchikus regresszió segítségével elemeztük, hogy a jóllétpontszámot milyen mértékben jósolja be a pozitív pletyka és a pozitív rumináció. Az adatok megtisztítását követően a regresszióba kerülő változók jellemzőit a 3. táblázat szemlélteti.

A kollinearitás feltételének ellenőrzésére alkalmas tesztek alapján a változók között sem kollinearitás, sem multikollinearitás

nem áll fent. A prediktor változók közötti korreláció $r = 0,318$, és a toleranciaértékek minden prediktorra magasak: Pozitív pletyka 89,9%, Pozitív rumináció 89,9%. A prediktorok nagymértékű függetlensége lehetővé teszi, hogy hatásukat tisztán értelmezzük a regresszióban. A standardizált predikált értékeket és standardizált reziduális hibákat megjelenítő pontdiagramm alapján megállapítható, hogy a mintán teljesül a homoszkedaszticitás és linearitás feltétele. A hisztogram alapján a standardizált reziduális hibák normalitásának feltétele is teljesül (1. ábra). Az adatokon teljesül a reziduális hibák függetlenségének feltétele, a Durbin–Watson-érték = 1,990 (Durbin & Watson, 1950).

A hierarchikus regresszió első szintjén a Pozitív pletyka változót léptettük be a modellbe, a második szinten a Pozitív rumináció került az elemzésbe. A Pozitív pletyka a Jóllet varianciáját szignifikánsan, 12,8%-ban magyarázza, a Pozitív pletyka és a Pozitív rumináció közösen a 24,9%-ot magyaráz, mely szintén szignifikáns, és az előző modellhez képest szignifikáns a növekedés a magyarázóerőben. E második modellben mind a Pozitív pletyka, mind a Pozitív rumináció szignifikáns pozitív hatással van a Jóllet értékére (4. táblázat).

Diszkusszió

Kutatásunk első hipotézise az volt, hogy a távollétben dolgozók kevesebbet fognak rágódni a munkahelyi történéseken, mint a hibrid vagy a jelenléti munkarendben dolgozók. A hibrid és jelenléti csoport között nem lesz különbség a rumináció mértékében. Ezen a mintán sikerült ezt a hipotézist bebizonyítani.

A szakirodalomban kétféle értelmezés született: az egyik csoport szerint otthoni

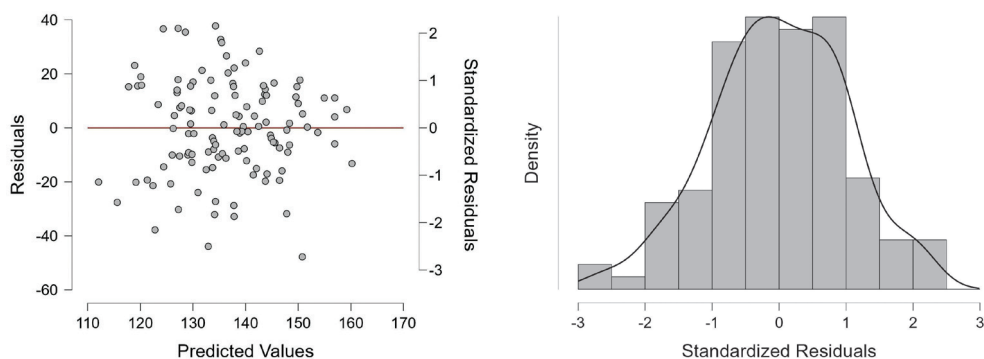
2. táblázat. Pletykapontszámok munkarend szerinti felosztásban

	Elemszám (N)	Minimum	Maximum	Átlag	Medián	Szórás
Távolléti	15	20	79	39,5	35	19,7
Hibrid	45	20	103	54	54	18,8
Jelenléti	60	20	89	53,3	47,5	19,7

3. táblázat. Regressziós modell leíró statisztikája

	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
Jóllét	85	172	136,633	20,246
Pozitív pletyka	10	70	32,225	14,763
Pozitív rumináció	4	28	18,583	6,289

N = 120 fő



1. ábra. Regressziós eljárás reziduálisai

4. táblázat. A Jóllét összefüggése a Pozitív pletykával és a Pozitív ruminációval

	B	SE(B)	β	t	p	Tolerancia
Modell 1						
Konstans	120,843	4,177		28,933	<0,001	
Pozitív pletyka	0,490	0,118	0,357	4,155	<0,001	1
Modell 2						
Konstans	104,038	5,487		18,959	<0,001	
Pozitív pletyka	0,330	0,116	0,241	2,846	0,005	0,899
Pozitív rumináció	1,182	0,272	0,367	4,345	<0,001	0,899

Kimeneti változó: Jóllét. Modell1: $R^2 = 0,128$; $R^2_{ADJ} = 0,120$; $F(1,118) = 17,267$; $p < 0,001$.
 Modell2: $R^2 = 0,249$; $R^2_{ADJ} = 0,236$; $F(2,117) = 19,379$; $p < 0,001$. Változás: $F(1,117) = 18,875$; $p < 0,001$.

munkavégzés során kevesebbet rágódnak az emberek, mert nem érik őket a tipikus stresszorok oly mértékben, mint az irodai napokon (Anderson et al., 2015). A másik csoport szerint otthon többet rágódnak, mert amikor egyedül vagyunk, akkor sokkal hajlamosabbak vagyunk a rágódásra, mint amikor mások is körülvesznek minket (Golden et al., 2008; Cropley & Purvis, 2003). A mi kutatásunk eredményei alapján a távolléti csoportra szignifikánsan kevésbé volt jellemző a munkahelyi rumináció, mint a másik két csoportra. A másik két csoport között nem volt kimutatható különbség. A kapott eredményeket magyarázhatjuk úgy, hogy azokra volt jellemzőbb a magas munkahelyi rumináció pontszám, akik valamilyen rendszerességgel személyesen is megjelennek a munkahelyükön, és ezáltal találkoznak munkahelyi stresszorokkal. A munkahelyi stresszoroknak való kitettség növeli a munkahelyi rumináció gyakoriságát (Brosschet et al., 2005). Most pedig tekintsünk át néhány példát, hogy mik lehetnek ezek a stresszorok, és hogyan hathatnak a munkavállalókra: a home office-ban dolgozóknak nem kell bejárniuk a munkahelyükre, így megkímélhetik magukat a reggeli dugótól, a zsúfolt tömegközlekedéstől vagy egyéb zavaró tényezőtől. Nem kell közvetlenül érintkezniük a kollégáikkal, vezetőikkel, ami nagyobb távolsághoz vezethet, így nehezebb bizalmi viszonyt kialakítani, így az ezekből az interakciókból fakadó negatív hatás is csökken. Nem érik őket az irodában megszokott hatások sem, például nem kell azon idegeskedniük, hogy a szomszéd asztalnál megint hangosan beszélgetnek, vagy éppen mit pletykálnak a kollégák. Az otthoni munkavégzés során nemcsak a negatív hatások csökkennek, hanem több pozitív érzelmet élnek át

az emberek (Anderson et al., 2015). Pozitív hatás lehet például, hogy nem kell korán kelni, az utazással megspórolt időt a hobbiukba, családba vagy sportba lehet fektetni, munka közben be lehet tenni a mosást, stb.

A hibrid munkarendben dolgozók esetében a fent leírt hatások kevésbé tudnak érvényesülni, hiszen nekik ugyanúgy be kell járniuk az irodába, csak a napok száma csökken le. A hibrid munkarendben nagy a változatosság annak mentén, hogy ki mennyit jár be az irodába. Kutatásunk értelmezése alapján, aki heti egy napot otthonról dolgozik, az már hibrid munkarendben végzi a munkáját. A csoporttagok eltérhetnek abban, hogy ki hány napot tölt összesen az irodában. Aki többet van bent, annál csökkennek a home office pozitív hatásai, és nagyobb arányban lehetnek jelen a negatív hatások is, hiszen az irodai napokon őket ugyanúgy érik a tipikus stresszorok, mint a jelenléti dolgozókat. Az ő esetükben nincs akkora távolság köztük és a kollégák között, mert rendszeresen találkoznak, ezért könnyebben alakítanak ki bizalmi kapcsolatokat, barátságokat is, ezért az ezekből az interakciókból származó hatások is jobban eléri őket.

A második hipotézis szerint a távollétben dolgozók kevésbé gyakran pletykálnak, mint a hibrid vagy a jelenléti munkarendben dolgozók. A hibrid és jelenléti csoport között nem lesz különbség a pletyka mértékében.

Ezt a hipotézist is sikerült igazolni a mintán. A jelenléti és a hibrid munkarendben dolgozók valóban többet pletykálnak, mint a home office-ban dolgozók. Ennek oka lehet az, hogy akik távoli munkarendben dolgoznak, kevesebbet érintkeznek/találkoznak a munkatársaikkal, és ezért nehezebben alakítanak ki közeli, bizalmas

kapcsolatot a kollégákkal. A pletyka a kapcsolatok közelségének egyik fontos jelzője lehet, hiszen minél közelebbi a kapcsolat a pletykáló felek között, annál erősebb értékítélet van jelen a pletykában, valamint nagyobb a bizalom és az intimitás szintje (Merry, 1984; Császi, 2002). A hibrid és jelenléti csoport esetében könnyebb bizalmi kapcsolatot kialakítani, mert többet találkoznak személyesen is egymással a munkatársak. Az viszont nem igaz, hogy a home office-ban dolgozók nem pletykálnak. Az ő esetükben is előfordul a munkahelyi pletyka, csupán más formában, mint a másik két csoport esetében. A munkahelyi pletykák egyharmada digitális formában történik (Altuntaş et al., 2014). A távoli pletykának viszont az a hátránya, hogy könnyen kiszivároghat, nagyon egyszerű a csoportchatekről, e-mailekről felvételt, képernyőfotót készíteni, ami aztán bizonyítékként szolgálhat a pletkáról (Gabriels & De Backer, 2016). Ez a kutatás nem vizsgálta külön a személyes, valamint a digitális pletyka hatását, ezért a jövőben érdemes lehet a digitális pletyka hatását külön is vizsgálni egy hasonló kutatási elrendezésben.

A harmadik kutatási kérdés arra kereste a választ, hogy milyen mértékben képes bejósolni a pozitív munkahelyi pletyka és a pozitív munkahelyi rumináció a vizsgálati személyek jóllétpontszámát. A kérdés vizsgálatára egy hierarchikus regressziós modellt építettünk fel.

A szakirodalom alapján tudtuk, hogy a pozitív pletyka képes pozitívan hatni az emberek jóllétiérzetére, képes növelni a munkahelyi elégedettséget, így általa javul a munkahelyi légkör, és nő a munkahelyi teljesítmény is (Wang et al., 2022). Ebben a modellben szintén hatott a pozitív

pletyka a jóllétre, a variancia 12,8% -át magyarázta. A gondolatmenetünk az volt, hogy ha még egy változót beteszünk a modellbe, akkor tudjuk növelni a magyarázóerőt. Ez a változó a mi esetünkben a pozitív rumináció lett. A pozitív rumináció szintén hat a jóllétre, a pozitív információk felidézése növelheti a jóllétet a pozitív érzelmek átélésén keresztül (Suddendorf & Corballis, 2007; Sheldon & Lyubomirsky, 2006; Seligman, 2011). A gondolatmenet helyesnek bizonyult, mert a pozitív ruminációval a modellben már a variancia 24,9%-át sikerült megmagyaráznunk.

A pozitív rumináció hatására duplájára növekedett a magyarázóerő, ami azt feltételezi, hogy a két magyarázó változó között is fennállhat valamilyen kapcsolat. Elképzelhető, hogy a munkahelyen hallott pletykák képesek előfeszíteni azokat a gondolatokat, melyekről később rágódnak a munkavállalók. Ennek a kérdésnek a vizsgálatára egy mediációs vagy moderációs modell létrehozása lenne alkalmas. A kutatások már találtak összefüggést a negatív rumináció és a negatív pletyka között: azokon a napokon, amelyeken negatív pletykát hallottak, a vizsgálati személyre fokozott rágódás volt jellemző, ami befolyásolta az alvásminőségüket és a teljesítményüket (Hu et al., 2024), valamint egy másik kutatás szerint a negatív pletykák a negatív rumináció fokozásán keresztül növelték a dolgozók szorongását (Jalil et al., 2022). Érdemes lenne a pozitív pletykát és ruminációt is hasonlóképpen megvizsgálni. A negatív pletyka és negatív rumináció jóllétre gyakorolt hatásának vizsgálatára a jelen kutatás nem tért ki, erre a jövőben egy másik cikk vagy kutatási elrendezés adhat lehetőséget, ezáltal árnyalva a jelenlegi vizsgálat eredményeit is.

ÖSSZEFOGLALÁS

Limitációk és kitekintés

A kutatás szempontjából a legnagyobb kihívást az jelentette, hogy két mérőeszköz (Munkahelyi Pletyka Skála, valamint a Negatív és Pozitív Munkahelyi Rumináció Skála) sem lett validálva még magyar mintán. Egy következő fontos kutatási lépésünk a mérőeszközök validálása lesz.

A minta sem feltétlenül ideális, mivel jóval több nő töltötte ki, mint férfi. A toborzás során igyekeztünk minden csoportba hasonló számú vizsgálati személyt keresni, de nem volt egyszerű dolgunk. A mintavétel kényelmi volt, főként online megosztással zajlott. A csoportok megfelelő elemszámát úgy biztosítottuk, hogy olyan felületeken osztottuk meg, ahol sokan dolgoznak home office-ban vagy esetleg jelenlétben (pl.: megosztottuk könyvelők és HR-esek között, akiknél gyakran előfordul a hibrid vagy a távolléti munkarend, a jelenléti dolgozókat pedig gyári környezetből toboroztuk). A vizsgálat magyar munkavállalók mintáján zajlott, ezért csak a magyar sajátosságokat tudtuk feltárni általa. Érdeemes lenne reprezentatív mintán is megismételni a kutatást.

A kérdőív kitöltése során a vizsgálati személyekre hathattak torzító tényezők, melyek befolyásolhatták a kitöltést. A pletykához a köztudatban főként negatív jelzők kapcsolódnak, valamint a pletyka nem egy társadalmilag kívánatos viselkedés, ezért valószínűleg a kitöltők igyekeztek társadalmilag kívánatos válaszokat adni. Ennek a torzításnak a kiküszöbölésére

alkalmas lehet az interjú módszere. Az egyéni különbségek, sajátosságok vizsgálatát kvantitatív módszerek bevetésével tehetjük meg. A pletyka, rumináció és jóllét közötti ok-okozati viszonyok feltárására egy mediációs vagy moderációs vizsgálat elvégzését javasoljuk.

Jelen kutatás eredményei azonban alátámasztják, hogy van létjogosultsága a kérdés vizsgálatának. Sikerült bebizonyítanunk, hogy a munkahelyi pletyka, valamint a munkahelyi rumináció valóban befolyásolja, hogy milyen a jóllétérzetünk. A pozitív pletyka vizsgálata által láthattuk, hogy a pletyka nem eredendően rossz és negatív, hanem sok jó tulajdonsága is létezik. Ezeket kiaknázva bővebb képet kaphatunk az informális szervezetekről (Berry, 1992), általa információhoz juthatunk a szervezetek által ténylegesen vallott és követett értékekről is (Szvetelszky, 2011). Ezeket az eredményeket a gyakorlatban például fel lehet használni a szervezeti hálózatkutatásban, ahol szintén az informális kommunikáció feltérképezése a cél.

A rumináció és a pletyka szempontjából az is nagyon lényeges, hogy honnan végezzük a munkánkat. Az egyes munkarendek eltérnek mind a munkahelyi pletyka, mind a rumináció gyakoriságában, valamint a pletyka esetében más-más típusú pletyka volt jellemző az egyes munkarendekre. Ez az eredmény felhívja a figyelmet arra, hogy a távolléti munkavégzés és a nagyobb számú home office lehetősége nemcsak a munkaerőpiacon megjelenő Z generáció igénye miatt, hanem minden munkavállaló jólléte szempontjából egy központi kérdés kell, hogy legyen a szervezetek számára.

SUMMARY

DID YOU HEAR? GOSSIP HAS A BENEFICIAL EFFECT ON WELL-BEING

Background and aims: This study explores the relationship between workplace gossip, rumination, and employee well-being across different work arrangements. It hypothesizes that (H1) employees in traditional work settings will experience higher rumination than remote workers, and (H2) in-office workers will engage in more gossip than their remote counterparts. Additionally, (H3) positive gossip and rumination will positively predict employee well-being.

Method: A total of 120 employees (96 women, 24 men) completed questionnaires assessing their work arrangements, gossip frequency, rumination levels, and well-being. The PERMA well-being scale, the Workplace Gossip Scale, and the Positive and Negative Rumination Scale were used. Data were analyzed using ANOVA, Kruskal-Wallis tests, and hierarchical regression.

Results: ANOVA revealed that remote workers experienced significantly less rumination compared to hybrid and in-office workers. Kruskal-Wallis tests showed higher gossip levels among hybrid and in-office workers, with no significant difference between these two groups. Regression analysis indicated that positive gossip and positive rumination together explained 24.9% of the variance in employee well-being.

Discussion: The findings suggest that remote work may reduce workplace stressors, leading to lower rumination, while in-office and hybrid workers engage more frequently in gossip, likely due to closer social ties. A limitation of the study is the use of unvalidated Hungarian versions of the gossip and rumination scales, as well as the gender imbalance in the sample.

Keywords: positive workplace gossip, positive rumination, wellbeing, regression, work order

IRODALOM

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>
- Allardt, E. (1993). Having, loving, being: An alternative to the Swedish model of welfare research. *The quality of life*, 8, 88–95. <https://doi.org/10.1093/0198287976.003.0008>
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö., & Çevik Akyıl, R. (2014). The nurses' form of organizational communication: What is the role of gossip? *Contemporary nurse*, 48(1), 109–116. <https://doi.org/10.1080/10376178.2014.11081932>

- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual review of psychology*, 60(1), 717–741. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163703>
- Begemann, V., Lehmann-Willenbrock, N., & Stein, M. (2023). Peeling away the layers of workplace gossip: a framework, review, and future research agenda to study workplace gossip as a dynamic and complex behavior. *Merits*, 3(2), 297–317. <https://doi.org/10.3390/merits3020017>
- Berry, P. (1992). A belső kommunikáció. *Könyvtári Figyelő*, 38(3), 460–472.
- Blithe, S. J. (2014). Creating the water cooler: Virtual workers' discursive practices of gossip. *Qualitative Research Reports in Communication*, 15(1), 59–65. <https://doi.org/10.1080/17459435.2014.955593>
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/apl0000164>
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1043–1049. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.04.008>
- Chandra, G., & Robinson, S. L. (2009). They're talking about me again: The negative impact of being the target of gossip [Paper presentation]. In *Academy of Management Annual Meeting, Chicago, IL*.
- Cheng, S., Kuo, C. C., Chen, H. C., Lin, M. C., & Kuo, V. (2022). Effects of workplace gossip on employee mental health: a moderated mediation model of psychological capital and developmental job experience. *Frontiers in Public Health*, 10, 791902. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.791902>
- Cropley, M., & Purvis, L. J. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 195–207. <https://doi.org/10.1080/13594320344000093>
- Császi, L. (2002). *A média rítusai*. Osiris, Budapest.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- De Backer, C. J., & Gurven, M. (2006). Whispering Down the Lane: The Economics of Vicarious Information Transfer. *Adaptive Behavior*, 14(3), 249–264. <https://doi.org/10.1177/105971230601400303>
- Deutsch, Sz., Fejes, E., Kun, Á., & Medvés, D. (2015). A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében, *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49–71. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2015.2.49>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, *45*(2), 331–351. <https://doi.org/10.2307/3069350>
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1950). Testing for serial correlation in least squares regression: I. *Biometrika*, *37*(3/4), 409–428. <https://doi.org/10.2307/2332391>
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, *34*(2), 193–205. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.11.003>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of general psychology*, *8*(2), 78–99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of occupational health psychology*, *20*(2), 148. <https://doi.org/10.1037/a0038375>
- Gabriels, K., & De Backer, C. J. (2016). Virtual gossip: How gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in human behavior*, *63*, 683–693. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.065>
- Golden, T., Veiga, J. F., & Dino, R. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, *93*, 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Greengard, S. (2001). Features-Gossip Poisons Business. HR Can Stop It-Whisper campaigns can ruin a workplace. Here are the steps that HR can take to squelch malicious gossip and clear the air. *Workforce-Boulder*, 24–29.
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, *41*, 52–61. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.12.007>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, D., Deng, Y., Song, Y., Lian, H., Daniels, S. R., Yang, M., & Chen, W. (2024). Gossiping the (recipient's) day away: The impact of supervisor-directed gossip on recipients' rumination, sleep quality, vitality, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001181>
- Jalil, D., Xu, X., Jiang, L., & Wang, H.-J. (2022). Do not ask, but you shall still receive: Newcomer reactions to receiving negative gossip. *Stress and Health*, *38*(5), 989–1000. <https://doi.org/10.1002/smi.3150>
- Jiang, L., Xu, X., & Hu, X. (2019). Can gossip buffer the effect of job insecurity on workplace friendships?. *International journal of environmental research and public health*, *16*(7), 1285. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071285>
- Kong, M. (2018.) Effect of Perceived Negative Workplace Gossip on Employees' Behaviors. *Frontiers in psychology*, *9*, 1112. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01112>

- Kun, Á. (2010). Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*, 54(2), 35–41.
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56–63. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>
- Kun, Á. & Szabó, A. (2017). Boldogságtényezők a pedagógusok munkájában. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 72(3), 81–310. <https://doi.org/10.1556/0016.2017.001>
- Kuo, J. R., Edge, I. G., Ramel, W., Edge, M. D., Drabant, E. M., Dayton, W. M., & Gross, J. J. (2012). Trait rumination is associated with enhanced recollection of negative words. *Cognitive Therapy Research*, 36, 722–730. <https://doi.org/10.1007/s10608-011-9430-7>
- Kuo, C. C., Chang, K., Kuo, T. K., & Chen, S. (2020). Workplace gossip and employee cynicism: the moderating role of dispositional envy. *Chinese Journal of Psychology*, 62(4), 537–552. https://doi.org/10.6129/CJP.202009_62%284%29.0005
- Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S. (1995). Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 176–190. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.176>
- Martin, L. L., & Tesser, A. (2013). Some ruminative thoughts. In *Ruminative thoughts* (pp. 1–47). Psychology Press.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspect of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press – Taylor & Francis.
- Merry, S. E. (1984). Rethinking gossip and scandal. In *Toward a general theory of social control* (pp. 271–302). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-102801-5.50016-9>
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: A conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339–346. <https://doi.org/10.1108/00251740010340508>
- Michelson, G., & Mouly, V. S. (2002). 'You didn't hear it from us but...': Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), 57–65. <https://doi.org/10.1177/031289620202701S07>
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569–582. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.100.4.569>
- Noon, N., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23–36. <https://doi.org/10.1177/017084069301400103>
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia.
- Paine, R. (1967). What is gossip about? An alternative hypothesis. *Man*, 2(2), 278–285. <https://doi.org/10.2307/2799493>
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and individual differences*, 49(5), 368–373. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.048>

- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224–253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.1080/17439760500510676>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72–103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Suddendorf, T., & Corballis, M. C. (2007). The evolution of foresight: What is mental time travel and is it unique to humans? *Behavioral and Brain Sciences*, 30, 299–313. <https://doi.org/10.1017/S0140525X07001975>
- Szvetelszky, Zs. (2011). *A pletyka pszichológiája*. Doktori PhD-értekezés. Pszichológia Doktori Iskola.
- Tan, N., Yam, K. C., Zhang, P., & Brown, D. J. (2021). Are you gossiping about me? The costs and benefits of high workplace gossip prevalence. *Journal of Business and Psychology*, 36, 417–434. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09683-7>
- Treynor, W., Gonzalez, R., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 27, 247–259. <https://doi.org/10.1023/A:1023910315561>
- Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* TSO, London.
- Waddington, K. (2005). Behind closed doors – the role of gossip in the emotional labour of nursing work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 1(1), 35–47. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2005.007325>
- Walter, F., & Bruch, H. (2008). The positive group affect spiral: A dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 239–261. <https://doi.org/10.1002/job.505>
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13, 989380. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.989380>
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134, 163–206. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.163>
- WHO (1986): *Ottawa Charter for Health Promotion*. Charter for action presented at the first international conference on health promotion. World Health Organization (WHO), Ottawa, Canada.

- Yang, H., Wang, Z., Song, J., Lu, J., Huang, X., Zou, Z., & Pan, L. (2020). The positive and negative rumination scale: Development and preliminary validation. *Current Psychology, 39*, 483–499. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9950-3>
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management, 82*, 159–168. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.020>
- Zheng, S., Tan, S., Tan, X., & Fan, J. (2024). Positive Well-Being, Work-Related Rumination and Work Engagement among Chinese University Logistics Staff. *Behavioral Sciences, 14*(1), 65. <https://doi.org/10.3390/bs14010065>
- Zijlstra, F. R., Copley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: An attempt to reconceptualize ‘recovery from work’. *Stress and Health, 30*(3), 244–252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>
- Zong, B., Zhang, L., Chu, X., & Qu, J. (2021). Does positive workplace gossip help socialize newcomers? A dual-pathway model based on network ties. *PsyCh Journal, 10*(5), 767–776. <https://doi.org/10.1002/pchj.468>