

SZAKDOLGOZAT

HABUCZKI MÓNICA

Kereskedelem és marketing Ba

Kaposvár

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Kaposvári Campus

Gazdaságtudományi Intézet

**A COVID-19 MIATT MEGNÖVEKEDETT HOME OFFICE MUNKAVÉGZÉS
HATÁSA A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁRA**

Belső konzulens: Dr. Kőműves Zsolt Sándor
egyetemi docens

Külső konzulens: Cserényi Zsolt
Beszerzés vezető

Készítette: Habuczki Mónika
BJAZLN

Kaposvár

2023

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK	3
1. BEVEZETÉS	4
1.1. Témaválasztás indoklása	4
1.2. Dolgozatom felépítése	5
1.3. Hadd meséljem el...	6
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	7
2.1. A munka- magánélet egyensúly eredete	7
2.2. A 7 szokás program	8
2.3. "Énidő", emberi kapcsolatok fontossága, hivatástudat	15
2.3.1. "Énidő"	15
2.3.2. Emberi kapcsolatok fontossága	16
2.3.3. Hivatástudat	16
3. ALKALMAZOTT MÓDSZEREK ÉS FORRÁSOK	18
3.1. Kutatási módszerek	18
3.1.1. Kérdőív	18
3.1.2. Mélyinterjú	19
4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK	19
4.1. Viessmann Group bemutatása	19
4.1.1. Alkalmazkodás a Covid-19-hez	21
4.2. Kérdőív kiértékelése	22
4.3. Mélyinterjú kérdések kiértékelése	33
4.3.1. Mélyinterjúk értékelése "kék óceán" stratégia szerint	37
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	39
6. ÖSSZEFOGLALÁS	40
7. FELHASZNÁLT IRODALOM	41
MELLÉKLETEK	44
ÁBRA ÉS TÁBLÁZAT JEGYZÉKE	53
NYILATKOZAT	54

1. BEVEZETÉS

1.1. Témaválasztás indoklása

„ A mindennapok forgatagában nagyon könnyen beleeshetünk a siker hajszolásának csapdájába: mind keményebben dolgozunk azért, hogy minél magasabbra jussunk az érvényesülés létrafokain, s csak amikor a létra tetejére érünk, vesszük észre, hogy az nem a jó falhoz támaszkodik. ” - **Dr. Stephen R. Covey**

Dolgozatom témájának kiválasztásában két szempont volt iránymutató. Az első ez az idézet, ami egyben elgondolkodtatott. A mondat olvasása közben rájöttem, hogy a csúcson nem akarok azon töprengeni, miért van rossz helyen a létrám és hol vannak azok az emberek, akik a feljutásban segítettek. Éppen ezen gondolatok miatt vélem úgy, hogy a mai rohanó világunkban egyre fontosabb válaszokat találni az alábbi kérdésekre.

Hogyan töltsék értékes időt a szeretteimmel?

Hogyan értek meg mindenkit mind a munkahelyemen, mind a magánéletemben?

Hogyan teremtsék magam körül szinergiát?

Hogyan tudom a saját kerekemet folyamatosan forgásban tartani?

Szerencsére ezekre a kérdésekre az egyetemen felvett 7 szokás tréning tárgy adott válaszokat, melyeket a továbbiakban ki fogok fejteni.

A második szempont az volt, hogy a pandémia hatására jelentősen megnőtt a világban a távmunka, illetve a home office jelentősége. 2020. márciusa előtt az otthonról dolgozók nagy részét azok tették ki, akik internet kapcsolaton alapuló távmunka keretében végezték munkájukat. Ezen dolgozók száma a járvány megjelenésekor egyik napról a másikra megnőtt. Míg 2020. februárig 100 ezer körüli volt a létszám, alig egy hónappal később több mint 300 ezer főt, majd májusban érte el a csúcst, amikor közel 760 ezer embert érintett.

Azért, hogy a gazdasági folyamatok minél zavartalanabban mehessenek tovább, egyre több munkáltató tette lehetővé az otthoni munkavégzést és jött rá, hogy mennyivel hatékonyabbak tudnak lenni a munkafolyamatok ebben a formában.

A home office számos előnnyel és hátránnyal járhat, ám erre senki nem tudott felkészülni, ezeket ki kellett tapasztalni. Lehetőséget adhat egyrészt arra, hogy a munkavállalók rugalmasabban osszák be a munkaidejüket, viszont valószínűleg többen küzdöttek a munkatársakkal való személyes kapcsolat hiányával, vagy a munkaidő és a szabadidő határainak tudatosításával.

Az alkalmazottaknak a korábbi távmunkáról alkotott véleménye alapján kijelenthető, hogy akik nem dolgoztak/ dolgoznak távmunkában, lehetnek negatív tapasztalataik, de sokkal hajlamosabbak a home office előnyeire lebecsülni, az ezzel járó kockázatokat pedig eltúlozni. Azok az emberek, akik távmunkában tevékenykednek napi szinten, sokkal pozitívabban értékelik az otthonról történő munkavégzést, mint azok, akik nem élnek ezzel a lehetőséggel. (KSH, 2021)

Dolgozatom kidolgozása során azt a célt tűztem ki, hogy a szakirodalmak, a kérdőívek és mélyinterjúk segítségével feltérképezzem, ki-hogyan tud megfelelni munka mellett a családjának, illetve hogyan tudjuk egyensúlyba hozni az életünket mindkét területen.

1.2. Dolgozatom felépítése

Kutatásom során úgy gondoltam, utánajárok, hogy honnan is ered a munka- magánélet egyensúlya (work-life balance, továbbiakban WLB), és a már említett 7 szokás tréningen tanultakkal megmutatom, hogyan lehet saját magunkat kiismerni, illetve az egyensúlyt megteremteni.

Kérdőíves megkérdezéssel gyűjtöttem információkat arról, mit gondolnak az emberek a home office munkavégzésről. Aki ebben a formában dolgozik, mennyire tudja összeegyeztetni a munkát a családdal, milyen pozitívumokat és nehézségeket emelnének ki vele kapcsolatban. Az elemzésekhez a segítséget nem csak alapfogalmak és ábrák fogják adni, hanem a Viessmann Technika Dombóvár Kft. néhány munkatársa is. Őket nem, mint kollégákat hanem, mint családdal, gyermekkel rendelkező anyát, apát kérdeztem mélyinterjú keretein belül.

A kiválasztott kollégáknak az alábbi kérdéseket tettem fel:

1. Hogyan értékeli a Covid-19 megjelenésével nagymértékben bejött home office munkavégzést?
2. Milyen negatív/ pozitív érzései vannak vele?
3. Mi változott a Covid-19 előtti munkavégzéshez képest?
4. Hogyan tudja/ tudta összeegyeztetni a home office munkavégzést gyerek mellett?
5. Ha éppen nem home office-ban dolgozik, hazaviszi a munkát?
6. Mekkora mértékben tárgyalja meg családjával a munkáját?
7. Mit gondol, Ön egyensúlyban tudja tartani a munkáját a magánéletével? Ha igen, hogyan? Ha nem, miért és hogyan változtatna rajta?
8. Családja mennyire és miben tudja Önt támogatni, hogy meglegyen az egyensúly?
9. Saját karriere mellett mennyire tudja támogatni párja karrierét és gyermeke előrehaladását?
10. Van-e "énideje"? Ha igen, mi?
11. Ha tehetné, megszűntetné a home office lehetőségét?

Ahogy a mélyinterjú alanyaival beszélgettem, rájöttem, mennyi szempont van még az általam gondoltakon kívül, ami befolyásolja a WLB-t. Ilyen a személyes kapcsolatok fontossága, az "énidő" beiktatása, vagy az, mi alapján választunk hivatást és ezek hogyan függenek össze a WLB-vel. Dolgozatom végén a mélyinterjú és a kérdőívre adott válaszok fogják megadni a kutatási jelentésemet.

1.3. Hadd meséljem el...

Tanulmányom írása közben eszembe jutott, ha elmesélem a saját, személyes történetemet, akkor könnyebb lesz megérteni az okot, amiért ebbe a témába belekezdtem.

2020. március 13. péntek, ez volt az a nap, ami a mai napig erős emlékként él bennem. A munkahelyemen bejelentették, hogy a következő héttől minden irodai dolgozót megkérnek a lehetőség szerinti otthoni munkavégzésre. Azért, hogy minél kevesebb ember legyen egyszerre az irodákban, készítettek egy excel fájlt, amibe előre be lehetett írni magunkat, melyik nap szeretnénk bentről dolgozni. Mivel a mi irodánk 10 fős volt eredetileg, a következő héttől már csak 5 fő lehetett bent egy napon. Ez a felállás mindenki számára új volt, így kiválasztottunk egy napot minden héten, amikor szeretnénk a cégtől dolgozni.

Az első kérdésem az volt a felettesemhez, hogy ez meddig fog tartani. Az ő válasza, valószínűleg csak 1 hónapig.

Eljött a hétfő, amikor reggel felkeltem, de nem kellett csinosba felöltözöm, nem kellett sietnem, hogy beérjek időre a céghez. Kavarogtak bennem az érzések, mihez kezdjek, mit csináljak. Tudtam, hogy a munkámat el kell végeznem, de körülöttem elcsendesült a világ. Nem voltak napközbeni kávézások a kollégákkal, elmúltak a hangos irodai mindennapok. Itthon nem volt jövés- menés. Csend volt, csak a mély, magányos csend.

Vártam azt a napot, amikor én is mehetek be. Örültem a munkatársaimnak, de már nem volt ugyanaz az érzés. Tudtuk, hogy a munkával az nap muszáj végezni, így nem lehetett sokáig arról beszélgetni, mi volt az elmúlt otthon töltött napokon.

Eleinte még csináltunk egy chat- csoportot, ott mindenki le tudta írni, hogyan telik a napja. Volt heti szinten egy napunk, amikor online találkozót hívtunk össze. Ám ezeken idővel alábbhagytak az aktivitások.

Az első hónap után még reménykedtünk, hogy visszaállunk a régi kerékvágásba. De nem így történt. Teltek- múltak a hetek és már nem volt mondanivalónk. Nem tudtunk újat írni, elcsendesült a chat hangja is.

Vártunk egy levélre, melyben újra mindenkinek engedélyezik, hogy bentről dolgozhassunk.

Ez nem történt meg. Egyre kevésbé éreztem, hogy szeretnék bemenni és szeretnék emberekkel találkozni. Éreztük, hogy a bent töltött napoknak már elmúlt a varázsa. Amit eddig természetesnek véltünk, napról- napra inkább teher lett.

Egyik nap felébredtem és elhatároztam, hogy elég volt. Nem akarom ezt a depressziós érzést érezni minden nap. Ha éppen volt egy kis időm, kimentem a kutyáimhoz az udvarra vagy megnéztem egy süti receptet, amit gyorsan össze tudtam dobni. Amikor kijött a jó idő, a munkaállomásomat kivittem a teraszra és élveztem a napsütést, a meleget. Már nem hiányoztak a csoportos ebédek, a közös kávézások. Elmúlt az offline megbeszélések hiánya. Felfedeztem, hogy otthon is el tudok lenni. Egyedül. Rájöttem, hogy munka mellett mennyi mindent el tudok végezni és nem az estékre maradnak a házimunkák. Mire a párom hazaért a munkából, ebéddel vártam. Volt időnk egymásra este, nem csak a fáradtság telepedett ránk az egész napos mókuserék után.

Azóta eltelt 3 év és már nem adnám fel ezt a home office lehetőséget semmi pénzért. Megszületett a kislányom és mellette is jól működik ez a fajta munkavégzés.

A telefonok között, tudok vele játszani. Ha úgy alakul, együtt jelentkezünk be egy- egy meetingre. Sikerült az életünket ebben az új rendszerben kialakítani.

Valóban az elején negatívan éltem meg a változást, de szerintem ezzel még nagyon sokan így voltak. A kommunikációnk, a prioritások, és az egymáshoz való viszonyunk átalakult. Az otthoni életünket berendeztük a munkához. És itt jön a kérdés. Fent lehet még tartani a munka- magánélet közti egyensúlyt?

Eddig reggel elmentünk dolgozni, letelt a 8 óra és hazajöttünk. A cégnél hagytuk a számítógépet, valaki a telefont is. Estére elfelejtettük a munkánkat és csak a családra, valamint az otthoni teendőkre koncentráltunk. De mi van most? Otthon mennyire tudjuk ezt megtenni? Lefekvés előtt még ránézünk a céges emailekre? Szét tudjuk még választani a munkát és a magánéletet?

Ezek azok a kérdések, amiért belefogtam ebbe a témába. Nagyon sok dolog változott pillanatok alatt. Azt, hogy ki hogyan éli meg és hogyan fordította ezt a lehetőséget pozitív irányba, kiderül a mélyinterjúkból és a kérdőívből.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. A munka- magánélet egyensúly eredete

Ahhoz, hogy eljussunk e két dolog egyensúlyának megértéséhez, a munka történetét kell jobban megismernünk. Mivel kölcsönhatásban élnek egymással, így nincsen az egyik a másik nélkül, legalábbis nem lehetne értelmezni.

Ha úgy nézzük, a munka az emberiséggel egyidős. Már a világ kezdetétől végzett az ember munkát. Ez volt és a mai napig ez a túlélés záloga. Dr. Poór Ferenc megfogalmazása szerint: "A munka az ember tudatos, célszerű tevékenysége, amellyel a természet tárgyait megváltoztatja és szükségletei kielégítésére alkalmassá teszi. A munka során az ember átalakítja a természetet, amely tevékenység másokkal való kapcsolatban, együttműködésben valósul meg." (Mi a(z) Munka Definíciója, Jelentése? HR-Szótár)

Gondoljuk csak végig. Az cro- magnoni embernek a mindennapi élelem becserkészéshez szerszámokat kellett készítenie. A neandervölgyiek már komplexebb menedéket, tűzrakó helyeket építettek. A Homo sapiens azonban már kreatívabb volt. Horgokat, tüket, szigonyokat, lándzsahajítókat készített, hogy meg tudja ölni a prédát.

Arisztotelész a Nikomachosi Etika és Politika című könyvében már kutatta a munka- magánélet egyensúlyát. Állítása szerint, az élet egyesíti az üzletet és a szabadidőt, és az üzlet olyan dolgokat jelöl, amely hasznos és szükséges a tisztességes dolgok érdekében. Arisztotelész és művelt kortársai a munkát inkább időpocsékolásnak tekintette. A művészetet, a kultúrát, a filozófiát, a vezetést és a politikát részesítették előnyben. A római felső osztályok szintén megvetéssel tekintettek a fizikai munkára. Ez alól kivételt képeztek a mezőgazdaságok és a nagyvállalkozások, mivel ezek alkalmasak voltak a vagyonfelhalmozásra.

A középkorban a munkát Isten büntetéseként tekintették az ember eredendő bűnéért.

A korai kereszténységben a társadalmi státuszt az egyén munkájával azonosították, ez alapján Aquinói Szent Tamás 1250-ben a hierarchiára hivatkozva egy listát állított össze.

A mezőgazdaság szerepelt az első helyen, ez után jött a kézművesség és a kereskedelem, de a csúcson a szerzetesi élet állt. Úgy gondolták, a munka kizárólag a család szükségleteinek kielégítésére és a tétlenség elkerülésére létezett, amelyet bűnösnek tekintettek.

Luther Márton és John Calvin már azt hirdette a reformáció idején, hogy az emberek egy foglalkozáson keresztül szolgálhatják a legjobban Istent. Luther is a szerzetesi életet tartotta a legfontosabbnak.

Max Weber német filozófus népszerűsítette a „protestáns munkaetika” kifejezést, és hangsúlyozta a szorgalom és a pontosság értékeit. Weber elutasította a munka belső értékét.

A modern értelemben vett munka- magánélet egyensúly a gépek és a technológia fejlődésével nyert új értelmet.

A második világháború végére szembesültek a cégek leginkább azzal, hogy az embereket nem feltétlenül csak a pénzzel lehet motiválni. Ezáltal a vállalatok új kihívásokkal szembesültek. El kellett gondolkodniuk azon, hogyan tudnák kreatívabbá, illetve értelemmel telibbé tenni a munkát. (Arenofsky, 2017, 5- 8. oldal)

A globalizáció fejlődésével a fejlett országokban a szolgáltatások irányába tolódott a munkamegosztás a mezőgazdaság és ipari területről. Ezzel párhuzamosan megnőtt a munkavállalókban az igény a életminőség javítására. Egyre inkább biztosítani akarták maguknak és családjuknak a minőségi életkörülményeket a lehető legkisebb erő- és idő ráfordítással. A megszerzett javakat és persze a felszabadult időt a számukra fontos tevékenységekre és célokra akarták fordítani. Teljesen egyetértek azzal az állítással, amit dr. Vámosi Tamás írt le, miszerint “a munkahelyi és a családi kötelezettségeket egyformán magas szinten teljesíteni nem kis feladat, és természetes, hogy ez sokaknál feszültséget okoz.” (dr. Vámosi, 2019) Ezt a kijelentést a mélyinterjúk alanyai is megerősítik, hiszek mindegyiküknek van családja, gyermeke.

Dr. Vámosi a tanulmányában leírja, hogy megváltoztak a munkaerőpiac jellemzői. A vállalatok többségében megnövekedett a munkaidő, az ott dolgozóktól minőségi és mennyiségi többletet vártak el. Fontos lett az új technológiák és folyamatok gyors elsajátítása, a folyamatos önképzés, tanulás. (dr. Vámosi, 2019)

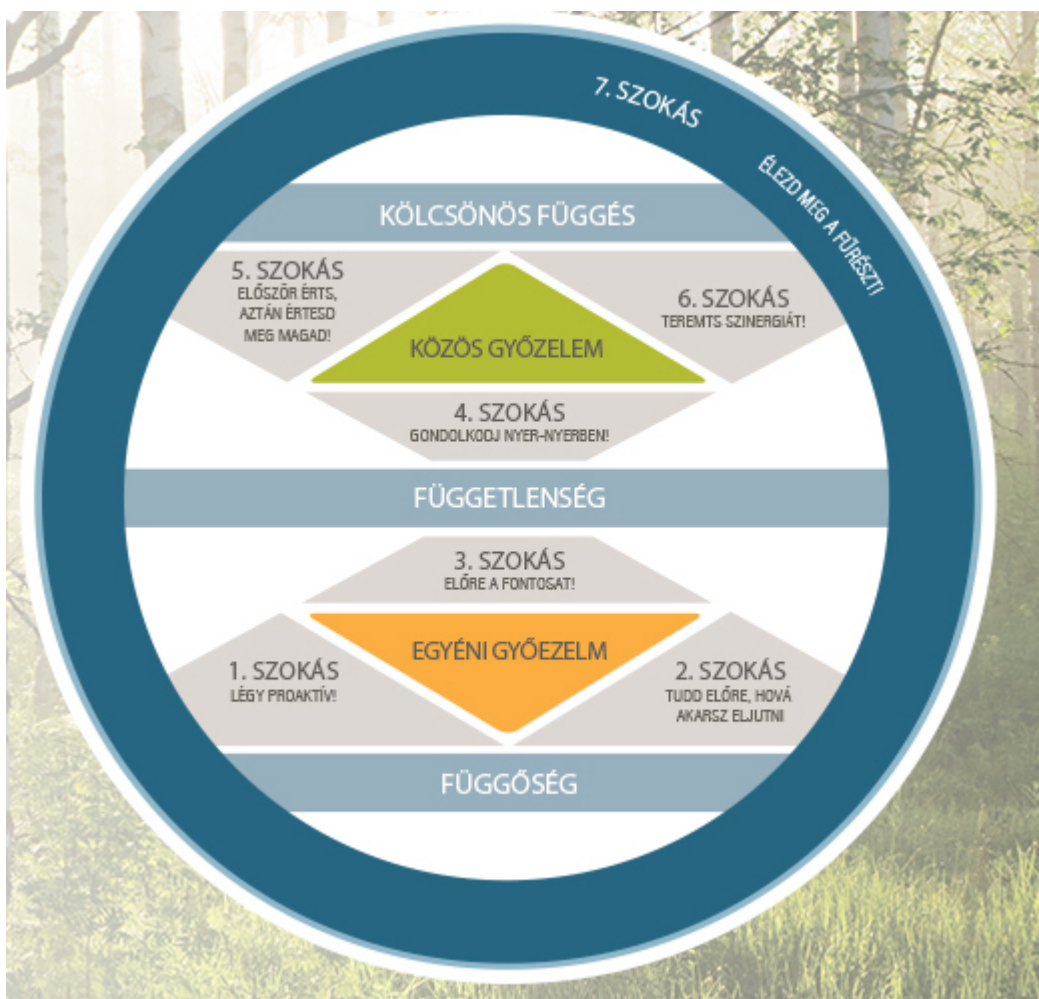
Minden cég arra törekszik, hogy a munkavállalókat minél több területen alkalmazni tudják. Saját tapasztalatom szerint, ezt néha az emberek rossz néven veszik. De ha jobban végiggondolnák, akkor rájönnének, hogy ez az ő javukat is szolgálja. Minél többet tud egy munkavállaló, minél több helyre lehet beosztani, annál nagyobb az esélye, hogy egy esetleges leépítésnél kevésbé lesz nélkülözhető.

Miután megértettük a munka fogalmát és azt, hogy már több száz évvel ezelőtt is az emberek igyekeztek egyensúlyt teremteni a mindennapjaikban, most arra kell választ találni, hogyan tudjuk magunkban megteremteni a szimmetriát. Ezt mutatja be a következő fejezet.

2.2. A 7 szokás program

A Mindset pszichológiai weboldal megfogalmazásában, “A hét szokás elmélete egy átfogó életvezetési program, amely alapvető viselkedési mintákat ad ahhoz, hogy sikeresebbek és boldogabbak legyünk az életünkben.” (Helstáb, 2019) Ezt az életvezetési tervet Stephen R. Covey 1989-ben jelentette meg könyv formájában.

Bár a tréning atyja 2012-ben elhunyt, munkásságát azóta is számos iskolában, cégnél alkalmazzák. Covey így fogalmazott, utalva a “Mi- központú” kölcsönhatásra: ”nem elszigetelt individuusként léteünk a világban, hanem egymást segítve és támogatva tudunk a legeredményesebbek lenni.” (Helstáb, 2019) Ha a dolgozatban csak idáig jutnánk, akkor ezzel az idézettel alátámaszthatjuk, hogy a Covid-19 betörése pont ebbe az irányba terelte az emberiséget. Mindenki emlékszik arra, amikor gyermekének otthonról kellett tanulnia. Ahhoz, hogy azok a tanévek sikeresek tudtak lenni, kellett, hogy az emberek végre összefogjanak és együtt tekintsenek a jövőre, ne csak saját magukat nézzék. Kellott, hogy egymást segítve álljunk fel a legsötétebb pontról. Vegyük szemügyre a 7 szokás egyes lépéseit az 1. ábrán.



1. Ábra: 7 szokás diagram (Forrás: A Kiemelkedően Eredményes Emberek 7 Szokása - Infoszféra)

Ha jól megnézzük a fenti képet, akkor látható, hogy az egészet 3 részre tudjuk osztani.

- Függőség
- Függetlenség
- Kölcsönös függés

Függőség: Mindenki élete egy függéssel kezdődik, majd folytatódik a munkától való függéssel, ha a modern napjainkat nézzük. De mit is jelent a függőség pontosan: “A függőség fogalmának önmagában nincs negatív jelentése. Mint ahogy a kisgyermek függése édesanyjától egészséges és szükségszerű. A kóros függőség (addikció) viszont az Egészségügyi Világszervezet (WHO) meghatározása alapján betegség: olyan lelki, adott esetben testi állapot, amelynek jellemzője a sürgető vágy jelenléte, ellenállhatatlan szükségérzet ismételt és rendszeresen a szervezetbe juttatni a kívánt anyagot vagy megismételni a kényszeres cselekvést.” (Nádej – Reménység, n. o., n.d.)

Függetlenség: “Függetlenség alatt azt értjük, hogy az egyén bízik a saját képességeiben és ítéleteinek helyességében, önértékesítő, azaz érvényt tud szerezni véleményének, törekvéseinek anélkül, hogy másokat elnyomna vagy megbántana.” (Oláh, 2006)

Ahhoz, hogy a függőségből ki tudjunk lépni és elérjük a függetlenségünket, illetve egyéni győzelmet arassunk, meg kell tanulnunk a következő 3 szokást elsajátítani.

1. Szokás: Légy proaktív!

E pont jelentése egyszerűen kifejezve: *Vállaljunk felelősséget a tetteinkért!* Nem hibáztathatunk senki mást a saját döntéseinkért. Kétféle ember létezik e tekintetben. Vannak a proaktív és a reaktív típusok. A proaktív szemlélettel rendelkezők tisztában vannak azzal, hogy nem a genetika vagy a külső behatás tehet mindenről. A proaktivitás egyfajta életfelfogás is egyben, attól függ az életem, hogy milyen a hozzáállásom. Nagyon sokan beleesnek abba a hiába, ha rossz az idő, akkor a hangulatuk is borongós lesz. De miért függünk az időjárástól? Ahhoz, hogy milyenné tesszük a napunkat nem függ senkitől csak saját magunktól. Nem arról van szó, hogy mindent szivárvány színben kell látnunk minden áldott nap, de nem vezet jóra, ha hagyjuk magunkat befolyásolni. Nyitottabbnak és elfogadóbbnak kell lennünk a világgal szemben. Ha szükséges, készítsünk B tervet. (Covey, 2014, 80-103 o.) “A reaktív interakció arra utaló kifejezés, hogy az emberek egyedi értelmezésük függvényében az adott helyzetet másként élhetik meg, és a szubjektív vetület határozza meg, hogy viselkedésük milyen mintázatot vesz fel.” (Mirmics, 2006)

Tehát a reaktív emberekre nagy hatással van a rájuk ható környezet. Az ő érzelmi életük állandóan mások viselkedése körül forog. Ha valaki ezt érzi magában, de hajlandó változtatni, akkor az alábbi módszerekkel kordában tudja tartani reaktív hozzáállását.

- **Fontos a nyelvhasználat:** Az alábbi pár példa mondat jól mutatja, hogyan alakítsuk át magunkban a reaktív reakciót proaktívvá.

- *Nem tehetek semmit. ---- helyett ---- Lássuk az alternatívákat!*

- *Bárcsak... ---- helyett ---- Meg fogom tenni.*

- *Én már csak ilyen vagyok. ---- helyett ---- Másként is hozzá állhatok a kérdéshez.*

- **Tudatosítsuk az érdekeltségi és befolyásolási körünket:** Meg kell tudni határozni, hogy mire fordítsunk energiát és időt. A proaktív beállítottságú személyek nagyrészt arra figyelnek, hogy mi van a befolyásolási körükben, míg a reaktív emberek az érdekeltségi körükre fordítanak több energiát. (Covey, 2014, 91-96 o.)

2. Szokás: Tudd előre, hova akarsz eljutni!

Ennek a szokásnak az elsajátításához szükségünk van arra, hogy legyenek céljaink. Célok nélkül sosem fogjuk tudni, hogy merre is akarunk haladni. Ha eltervezzük vagy összeírjuk ezeket a vágyakat, irányokat és kiteszük magunk elé, hogy minden nap lássuk, sokkal könnyebben fogunk a jó irányba haladni. Covey szerint személyes küldetés nyilatkozatot kell készítenünk. (Covey, 2014, 105-126 o.)

Nekem ez a szokás kicsit hasonlít a 2007-ben megjelent A titok című könyvben foglaltakra. Ebben a könyvben volt egy fejezet, ami arról szólt, hogyan vonzzuk magunkhoz a pozitív dolgokat. E szerint a gyakorlat szerint, tegyük ki egy táblára azokat a dolgokat, amiket el szeretnénk érni vagy meg szeretnénk kapni. (Byrne, 2007)

Bármelyik gyakorlatot is választjuk, egy lépéssel közelebb jutunk életünk egyensúlyba hozásához.

3. Szokás: Először a fontosat!

Eisenhower volt, aki először foglalta össze, hogy minden tevékenységünk meghatározható a sürgősség és fontosság dimenziójában. "A két tengely által meghatározott területet, és abban a négy fő „ablak” együttesét Eisenhower-ablaknak vagy időgazdálkodási mátrixnak hívjuk. (Máthé, 2012)

De mit jelent az időgazdálkodás? Időgazdálkodáson azokat a segítő módszereket és eszközöket értjük, amelyek segítségével eredményesen tudjuk felhasználni a rendelkezésünkre álló időt.

Miért szükséges segítő módszereket alkalmazni? Mindenkinek elengedhetetlen lenne, hogy tisztában legyen a saját időbeosztásával, illetve megismerje azokat az eszközöket, amikkel prioritizálhatja a felmerülő feladatokat, tevékenységeket. Ez egy elég összetett feladat, amihez szükség van a tudatosságra, és a megfelelő önismeretre. (Magyar, 2013)

A módszer segítségével az elintéznivalókat két tulajdonság szerint osztályozhatjuk. A fontosság és sürgősség mértéke szerint értékelni kell az elvégzendő feladatokat, majd egy négy részes mátrixot rajzolva be tudjuk sorolni őket a megfelelő helyre. Az alábbi 4 dimenzióba lehet a tennivalókat besorolni:

- I. Sürgős/ Fontos,
- II. Nem sürgős/ Fontos,
- III. Sürgős/ Nem fontos
- IV. Nem sürgős/ Nem fontos

Azt, hogy melyik negyedre mennyit időt szánunk, bár nem csak rajtunk múlik, de a mi feladatunk, hogy rangsoroljuk őket. A 2. ábrán láthatjuk az elosztást:



2. Ábra: Időmátrix (Forrás: Hatékony időbeosztás? – 7 tipp, hogy te urald az idődet)

Az **I. negyed** értelemszerűen azokat a tevékenységeket tartalmazza, amelyeket nem tudunk elkerülni vagy elhalasztani. Ha folyamatosan ebben a negyedben lavírozunk, akkor annak az eredménye stressz és kiégés lesz, illetve állandóan leterheltnek fogjuk érezni magunkat. De nem kell feltétlenül nagy dolgokra gondolni. Ebbe a kategóriába tehetjük a csekkek befizetését, valamint az orvosi ellátást is.

Akinek a **II. negyedbe** tartozó tevékenységek töltik ki ideje nagy részét, elmondhatja magáról, hogy nem a problémákra, hanem a lehetőségekre koncentrál. Ők azok, akik nagyvalószínűséggel képesek sikeresen megelőzni a válságos helyzetek kialakulását. Stephen Covey szerint érdemes ebben a negyedben eltölteni a legtöbb időnket.

A **III. negyedben** “élők” folyamatosan frusztráltnak érezhetik magukat, hiszen ez a negyed tartalmazza azokat a feladatokat, amik mások számára sürgősek, de mi mégis haladéktalanul akarjuk teljesíteni őket. Ide lehet még sorolni azt is, ha egy “energiarablót” nem tudunk megfelelően kezelni. Ha úgy érezzük, hogy időnk nagy részét itt töltjük, akkor meg kell tanulnunk nemet mondani vagy delegálni.

A **IV. negyedbe** bár olyan tevékenységeket lehet sorolni, mint például a TV nézés, de hozzá kell tenni, hogy ez sem feltétlenül jelent rosszat. Néha az embereknek szükségük van arra, hogy nézzenek a semmibe maguk elé, minden gondolkodás nélkül. Ebben a negyedben inkább azt kell kontrollálni, hogy az a tevékenység, amit végzünk, NE legyen túlzásba vitt. (Máthé, 2012)

Stephen Covey tanítása szerint, a II. negyedben 50%-ot, a többi három negyedben pedig együttesen töltünk 50% időt. Kicsit jobban kibontva úgy, hogy az I. negyed aránya ne haladja meg a 25% -ot. Így a III. és a IV. ablak együttes aránya maximum 25 % lehet.

A további 3 szokással a közös győzelem révén eljuthatunk a kölcsönös függéshez.

Kölcsönös függés: “Az interdependencia egy olyan fogalom, amely a kölcsönös kapcsolatok halmazára utal, amelyek a különböző emberek, elemek, entitások vagy változók között létrejönnek. A kölcsönös függőség ebben az értelemben a kölcsönös és méltányos függőség kapcsolata, amelyben az összes érintett tényező előnyös, kiegészíti vagy együttműködik különféle módon.” (Encyclopedia-Titanica)

4. Szokás: Gondolkodj nyer- nyerben!

Az emberi interakciókban hat különböző paradigmát, azaz látásmódot különböztetünk meg.

1. Nyer- veszít: Ha vezetési stílusban akarjuk ezt a paradigmát kifejezni, akkor ezt hívjuk tekintélyelvű vezetésnek. Ezek a típusú emberek hajlamosak arra, hogy pénzüket, hatalmukat, esetleg pozíciójukat használják fel a másik ellen. A lényeg nekik az, hogy csak én nyerhetek és Te mindenképpen veszítesz. Ez az opció nem alkalmas a kölcsönös együttműködésre.

2. Veszít- nyer: Akik így gondolkodnak, nekik nem igazán van bátorságuk, nem mutatják meg hangjukat, inkább a háttérbe vonulnak. Vezetőnek sem alkalmas, mivel engedékeny és elnéző. Általában ők azok, akiket az 1. paradigma emberei keresnek a kihasználás miatt.

3. Veszít- veszít: Ha két ilyen típusú ember találkozik, akkor ott az önfejtés, makacosság és az egocentrikusság lép elő. Mivel mindketten a győzelemre akarnak törekedni és nem hajlandók engedni, a végeredmény csak az lehet, hogy mindegyik veszíteni fog.

4. Nyer: Ebben az esetben, az ember nem szeretné, hogy más nyerjen, és csak az foglalkoztatja, hogy megkapja, amit akar.

5. Nincs alku: Ez a szituáció akkor áll fenn, ha a tárgyalópartnerek nem tudnak előállni egy olyan megoldással, ami mindkettejüknek jó lehet.

6. Nyer- nyer: A legjobb megoldás, amit lehet választani. Ez a szemlélet az interperszonális, más néven személyközi kapcsolaton alapuló vezetés egyik aranszabálya. E típusú vezetéshez elengedhetetlen a jövőkép, a bölcsesség, és a proaktív kezdeményezés.

Ebben a szituációban a kölcsönös előnyöket, bizalmat kell megkeresni. Ha őszinték vagyunk egymással, nyílt kártyákkal játszunk, és ezt a gondolkodásmódot tesszük előtérbe, akkor magas szintű bizalmi kapcsolatokat tudunk kiépíteni, valamint eredményes együttműködéshez vezet minket. Ezzel a megoldással minden érintett jó érzéssel tud döntést hozni. (Covey, 2014, 217-248)

5. Szokás: Először érts, aztán értesd meg magad!

Úgy vélem, ez a szokás szorosan összefügg az előzőekben tanult nyer- nyer látásmóddal. Az empátia, a megfelelő kommunikáció minden helyzetben nagyon fontos. Nem hibáztatható senki azért, mert ő másképpen látja a dolgokat.

Több szemszögből nézve minden problémát, gyorsabban juthatunk a megoldásra. A véleményem, hogy a mai világban ez a szokás az, amit nagyon pontosan el kellene mindenkinek sajátítani. Sajnos az emberek többsége a saját malmát akarja hajtani és rögtön dühösen ugrik, ha a másik fél nem ért egyet vele. Észre kell venni, hogy nem lehet mindig mindenben igazunk. (PTE ÁOK OOKT)

6. Szokás: Teremts szinergiát!

Ez a szokás arra mutat rá, hogy mennyivel eredményesebbek lehetünk, ha csapatban dolgozunk. Ha egyszerően akarjuk megfogalmazni, akkor azt lehet mondani, hogy az egész több, mint a részek egésze. Amennyiben megadjuk a lehetőséget az összes félnek, hogy az előnyös képességeit kibontakoztassa, úgy sokkal többet tudunk elérni. Együtt. (PTE ÁOK OOKT)

Ha sikerült ezt a 3 szokást elsajátítani, akkor már képesek vagyunk arra, hogy az élénk kerülő problémákat kreatívan és kölcsönösen előnyös módon tudjuk kezelni.

Az utolsó szokásban azt kell megtanulnunk, hogy ezeket a folyamatokat állandóan élesen kell tartanunk. Nem szabad engedni, hogy egyik- másik szokás felülkerekedjen.

7. Szokás: Élezd meg a fűrészt!

Ha megnézzük az 1. ábrát, akkor jól látható, hogy ez a szokás veszi körbe az összes többi. Ezt a szemléletet másképpen a megújulás szokásának is hívhatjuk. Célja az, hogy az emberi természet mind a négy dimenzióját forgásban tartsa.

1. Lelki dimenzió: Ez a terület életünk magja. Azokból a forrásokból tudjuk táplálni, amik örömmel töltenek el, felvidítanak. Meg kell keresnünk azokat a pontokat, amiktől pillanatok alatt fel tudunk tölteni. Bár a lelki megújulás időt igényel, de muszáj rászánni magunkat, hogy életünkben megtaláljuk boldogságunk forrását.

2. Értelmi dimenzió: Személyes fejlődésünk nagyon fontos életünkben. Nem csak azért, hogy minél tanultabbak legyünk, hanem azért, hogy elménket karban tartsuk. Gondoljunk csak nagyszüleinkre. Mennyivel könnyebben maradnak fittekk és energikusak, ha naponta megfejtenek csak egy keresztretjvényt. De nem kell meg várnunk, hogy elérjük az ő korukat. Ha nem is folytatunk tanulmányokat, de naponta megtanulunk egy új szót idegen nyelven, vagy elolvasunk egy érdekes cikket, már előrébb vagyunk azokkal szemben, akik az iskolát befejezve hagyják értelmi területüket a tv-re koncentrálni. Nem mondom, hogy nem lehet a műsorokból tanulni, de valljuk be őszintén, az emberek többsége nem a Discovery Channel-t vagy a National Geographic-ot nézi az otthon töltött idejében.

3. Fizikai dimenzió: Ez a dimenzió azt jelenti, hogy testünket hatékonyan kell gondozni. Lehet sport, egészséges étkezés vagy pihenés, a lényeg, hogy figyeljünk magunkra.

Sokan nem szánnak időt a testmozgásra, mondván nincs idejük rá. De ahogy a mondás is tartja, arra van időnk, amire szeretnénk időt szakítani. Nem kell elmennünk edzőterembe, otthon is végezhetünk gyakorlatokat vagy elmehetünk sétálni a családdal. Ha így teszünk, akkor a magunk egészségével is törődünk és a családdal is értékes perceket töltöttünk.

4. *Társas/ érzelmi dimenzió:* Ez a terület nem igényel olyan mértékű időráfordítást, mint az előző három dimenzió, de gyakorlása ugyanúgy szükséges. Fejleszthetjük a napi szintű kommunikációval, hétköznapi kapcsolatunkkal. Ha visszagondolunk a 4., 5., és 6. szokásra, mindegyikben a csapatra kell koncentrálnunk. (Covey, 2014, 302-314)

Végigvezetve a 7 szokás programot, kiderül, hogy mennyi mindent tehetünk akkor is, ha home officeban dolgozunk. Gondoljunk csak bele, mennyivel egyszerűbb és könnyebb lehetett volna az átállás 2020. márciusában, ha minden cég ezt a tervet a munkavállaló kezébe adta volna. Ahogy leírtam, hogy én min mentem keresztül az első időszakban, valószínűleg még több ezer ember élhette át ugyanezeket a kétségeket és a hirtelen jött “függetlenséget”.

2.3. “Énidő”, emberi kapcsolatok fontossága, hivatástudat

Úgy éreztem ezt a fejezetet azért kell beletennem a dolgozatomba, mert a mélyinterjúk alanyaivail folytatott beszélgetések jobban megismertettek a kollégáim gondolkodásával. Az első felismerésem az volt, hogy mennyire számít nekik az “énidő”.

2.3.1. “Énidő”

Kálmán Judit megfogalmazásában mondom el, hogy ez mit is jelent. “Az énidő a szabadidőnknek azt a részét képezi, amikor magunkban vagyunk és azt csinálunk, amit szeretnénk. Ilyenkor senki nem szól bele abba, hogy mivel töltjük az időnket. A privát idő megtalálása a munkás hétköznapi életben a legtöbb ember számára kihívást jelent, függetlenül attól, hogy az illető egyedül vagy párkapcsolatban él.” (Kálmán, 2022)

Ha magunkba tekintünk, akkor helyes az állítás, mindenkinek szüksége van arra, hogy néha felszabaduljon a mindennapi terhek alól és ezalatt a röpké idő alatt, azt csinálja, amit szeret. Ez a tevékenység mindenki saját választása. Valaki sporttal, valaki otthoni kertészkedéssel vagy éppen sütögetéssel tölti az “énidejét”.

Ennek az időnek a szépségét az adja, ha ezáltal boldogabbnak és felszabadultabbnak érezzük magunkat. Igaz, hogy nem könnyű megtalálni, amikor párkapcsolatban élünk vagy már családunk van, de ha nincsen, akkor egy idő elteltével érezni fogjuk a hiányát. A magunkra szánt idő lehet spontán vagy előre tervezett. A mai modern világunkban hajlamosak lehetünk arra, hogy a spontán felszabadult időt egy váratlan teendő elintézésére szánjuk és nem magunkra. Pedig valljuk be őszintén, néha milyen jó leülni és egy kicsit megfélekedezni a világról. Ha csak egy keresztretjvényt megfejtenénk, vagy elolvassnánk egy cikket a legújabb technológiai újdonságról már tennék valamit magunk miatt. Amikor úgy érezzük, hogy nem tudjuk a “talált” szabadidőt helyesen felhasználni, akkor tudatosan iktassunk be olyan szünetet magunknak, ami nem feszegeti sem az időbeli, sem a fizikai korlátokat. Emiatt semmiképpen se érezzünk büntudatot, hiszen mindenkinek jár, hogy néha kiszabaduljon a mókuserékből. A mélyinterjú alanyainál szerencsére kiderült, hogy mindegyikük megtalálta ebben az új hibrid munkavégzésben a saját “énidejét”.

2.3.2. Emberi kapcsolatok fontossága

Ez volt a másik fő pont, amit észrevettem az interjúk folyamatában. A Covid-19 erre nyomta rá a legjobban a bélyegét. Egyik napról a másikra kellett szembesülnünk azzal a felismeréssel, hogy mennyire fontos ez a tényező.

Azt gondolom, hogy sokan átéltük már azt a helyzetet, amikor ott vagyunk a munkahelyen, nagyon csinálnánk a teendőinket, de egyik munkatársunk nem tudja, mikor kell minket békén hagyni. Elmeséli nekünk a napi rossz gondolatait, traktál minket az apró- cseprő problémáival. Aztán eljön az a nap, amikor egyedül ülünk otthon a laptop előtt és szinte hiányzik, hogy ez a kolléga ott duruzsoljon a fülünkbe.

A legjobban George Vaillant amerikai pszichiáter, harvardi professzor fogalmazta meg, mi fontos az életünkben: “Az egyetlen dolog, ami igazán számít az életben az a másokkal való kapcsolatunk.” (Sákovics et al.)

Egy harvardi, 75 éven keresztül tartó kutatás szerint, melyben 724 fő vett részt, vizsgálták, hogy az embereknek mi okoz az életükben boldogságot. A kutatás 1938-ban kezdődött és ez volt az eddigi leghosszabb, melyben ezt a problémát vizsgálták. Dr. Robert Waldinger amerikai pszichiáter 2015-ben tartott előadásában mesélt az eredményekről. A tanulmányból kiderült, azok az emberek, akiknek jó kapcsolatuk van családjukkal, barátaikkal, boldogabbak és fizikailag egészségesebbek társaiknál. Ezzel szemben a magányos embereknek előbb kezd el romlani az egészségük, majd idősebb korokra kevésbé fitt az agyuk és előbb is fognak meghalni. Természetesen maga az egyedüllét nem jelent magányt. A magány egy szubjektív fogalom. Ami arra vonatkozik, hogy egy személynek az aktuális emberi kapcsolatai mennyiségben és- vagy minőségben eltér a számára szükségéstől, ideálistól.

Az emberi faj génjeiben hordozza a társas életérzést. Együtt tudunk fejlődni, létezni, függünk egymástól. Függünk a másiktól, mert ő adhat nekünk motivációt, lelki megnyugvást, vagy éppen versenyhelyzetbe tud kényszeríteni. A szoros emberi kapcsolatokra való igény tehát fajunk sajátossága. (Sákovics et al.) Ahhoz, hogy ezt a tényt fel tudjuk ismerni, szükséges önmagunk ismerete. Ehhez az ismerethez pedig visszacsatolnám a 7. szokás programot.

A mélyinterjúk és a kérdőíves megkérdezés is megerősítették a fent leírtakat. Mindegyik mélyinterjú alany kiemelte, hogy mennyivel kevesebb lett a személyes kapcsolat a Covid-19 miatt és otthon ez mennyire hiányzik nekik. Valamint kifejtették, előtte nem is gondoltak bele komolyan, hogy ezek a személyes interakciók mennyire előre lendítik a mindennapjaikat.

2.3.3. Hivatástudat

A harmadik pont, amit szerettem volna belefoglalni a disszertációmba, a hivatással kapcsolatos. Szintén az interjúk során tűnt fel, hogy azokból a történetekből, amit elmeséltek, mindenkinek visszatükröződik a beosztása a családdal való kapcsolatában és a munkamagánélet egyensúlyában. Ezt a gondolatot szemléltetem példákon keresztül.

Volt az alanyok között olyan munkatárs, aki pörgős a munkahelyen és ugyanezzel a lendülettel hajítja otthon a családot a pozitív irányba. Ő az, aki ha kell, bevetve az összes személyügyi tudását, faggatja ki az éppen nem kommunikatív gyerkőcöt a napjáról.

De beszéltem mindig mindenkiről gondoskodó személlyel, aki a munkahelyen is olyan pozíciót tölt be, mellyel “tyúkanyó” szerepét fenntarthatja. Elmondása szerint, otthon ő az, aki a családi élet mozgatórugója. Rajta keresztül megy minden és segít ahol tud.

Mellettük volt még az örök maximalista, aki a családi körben is megköveteli a precízséget és pontosan, előre beosztott mindennapokat. Neki fontos, hogy maga körül minden gördülékenyen menjen, hiba nélkül.

Negyedik interjúalanyom mindig higgadt, megfontolt és aprólékos. Ő az, aki tervezett, jól kidolgozott és részletekbe menő étellel gazdagítja a család hétköznapjait, emelet munkáját is ugyanígy végzi.

Hallva ezeket a történeteket, jött bennem a felismerés, hogy csak az tud jól teljesíteni és a WLB-t megtartani, aki az önmagához legközelebb álló munkát választja. De itt jön a kérdés.

A hivatás a munka szinonimája vagy valami egészen más?

A munka fogalma, ahogy azt már egyszer leírtam: “A munka az ember tudatos, célszerű tevékenysége, amellyel a természet tárgyait megváltoztatja és szükségletei kielégítésére alkalmassá teszi. A munka során az ember átalakítja a természetet, amely tevékenység másokkal való kapcsolatban, együttműködésben valósul meg.” (Mi a(z) Munka Definíciója, Jelentése? HR-Szótár)

Az érdekesség, hogy maga a munka szavunk szláv eredetű, mely kint, gyötrelmet, szenvedést, erőfeszítést, veszélyt jelent. (Wikimedia technology)

Napi szinten azt mondjuk, hogy ez a munkám. De valóban mi a hivatásunk? Ha a hivatás szóra gondolunk, akkor mindenki egyből az orvosokra, tanárookra, rendvédelmi dolgozókra gondol. Pedig ez nem jó irány.

Nézzük meg jobban a hivatás szó jelentését. A magyar nyelv értelmező szótára szerint: ”Valamely feladat elvégzése iránt vagy valamely munkakör, pálya, foglalkozás iránt érzett hajlam, vonzódás vagy valamire való rátermettség, elhivatottság.” (Országgh et al., 1959)

Az előbbi megfogalmazásból kiderül, ha valóban valamit szívvel végzünk és beleadjuk a lelkünket is, akkor abból már nem csak munka lesz, hanem hivatássá változik.

Véleményem szerint és a megkérdezettek válaszai alapján, ha bennünk megvan a hivatástudat, akkor is tudunk jól teljesíteni, ha a főnökünk nem lépked a nyomunkban. Ez a “hiány” kevesebb stresszt fog eredményezni és otthon is jobban teljesítünk egyedül, zárt ajtók mögött, amikor tudjuk, hogy mi a fontos és mi a cél. Ha pedig minden negatívumot el tudunk hagyni vagy csak csökkenteni, akkor sikeresebben egyensúlyban tudjuk tartani a munkánkat a magán életünkkel.

3. ALKALMAZOTT MÓDSZEREK ÉS FORRÁSOK

3.1. Kutatási módszerek

A dolgozatom elkészítésekor a marketingkutatás két alapvető módszerét alkalmaztam. A szekunder kutatás alkalmával már meglévő adatok gyűjtöttem össze, rendszereztem. Primer kutatás folyamán egy általam szerkesztett kérdőívet töltöttem ki anonim módon az ismeretségi körömben, valamint mélyinterjút készítettem különböző gyakorlati háttérrel rendelkező kollégával, akik vezetői posztot töltenek be. A magánéleti titok megsértése elkerülése érdekében, az interjú elemzésekor fiktív neveket használok.

3.1.1. Kérdőív

A kérdőíves megkérdezés egy kvantitatív megkérdezéses módszer, amelynek jellemzői:

- Az eredmények számszerűsíthetők.
- Eszköze, a strukturált, standardizált kérdőív.
- A végső eredmények egyéni válaszok összesítésével készülnek.

A kérdőív szerkesztésnél követtem az alábbi szabályokat:

- Az első kérdésnél rögtön kiszűrtem azokat, akik nem rendelkeznek jelenleg munkahellyel (tanuló, munkanélküli, nyugdíjas). Így nekik nem kellett végig menni a rájuk nem vonatkozó pontokon.
- Ezután figyeltem a fokozatosságra, és tagoltságra.
- A kérdéseket egyszerűen fogalmaztam meg, és nem használtam idegen szavakat.
- Személyes, demográfiai kérdéseket a végére tettem.

A kérdőíves megkérdezés teljes mértékben online felületen zajlott és a felmérés során 160 fő töltötte ki. A kérdőívek kitöltése 2022. december hónapban történt.

A megkérdezés célcsoportjának általánosságban a Facebook felhasználóit tekintetem. Kitöltési határidőnek 3 hetet adtam meg, de a kérdőív gyors terjedésének köszönhetően 1,5 hét alatt sikerült elérni a megfelelő létszámot.

A mintavétel során a Google Űrlapok alkalmazását használtam. A kérdőív terjesztését a Facebook, illetve Messenger alkalmazás segítségével végeztem. Kíváncsi voltam, hogy a kitöltők dolgoztak-e már home office-ban a covid-19 előtt vagy után. Milyen pozitív és negatív véleményük van erről a munkavégzésről, szét tudják-e választani az otthoni munkavégzést és a magánéletet. Kérdeztem őket arról, hogy mit tesznek a WLB érdekében.

A felmérés során használtam több választásos kérdést, a válaszadó szelektálhatott a szóba jöhető válaszkategóriák között. A kérdőívben megjelent a lineáris skála, ami olyan intervallumú skála, amely a válaszadó egyetértését illetve egyet nem értését vizsgálja. A skála alkalmazása során a válaszadónak jelölnie kellett, hogy mennyire ért egyet vagy sem az állításokkal. Továbbá tettem fel eldöntendő és nyitott kérdést is., amelynél a válaszadó saját szavaival fogalmazhatta meg véleményét.

A statisztikai, demográfiai kérdések célja, hogy a válaszok csoportosíthatók legyenek, és a kutatás eredményeként az egyes válaszadói csoportok véleménye közötti különbségek megmutatkozzanak. Az adatok feldolgozása során a Microsoft Excel táblázatkezelő programot használtam.

3.1.2. Mélyinterjú

Kvalitatív eljárás keretében négy kollégával egyéni interjút készítettem, hogy mélyebb képet kapjak a témával kapcsolatban. A beszélgetés eredményei segítettek a kutatási téma jobb feltérképezésében, hozzájárultak a háttér mélyebb megismeréséhez. Az interjú kérdéseinél figyeltem arra, hogy érthetően fogalmazzam meg azokat. Mindegyiküket arra kértem, hogy őszintén, saját szavaikkal és tapasztalataik alapján válaszoljanak a feltett kérdésekre. Ezek után a hallottakat feldolgoztam, összehasonlítottam, majd kiértékeltem.

4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

Az eredmények és azok értékelése előtt szeretném bemutatni a Viessmann cégcsoportot és ismertetni, hogyan tudott a dombóvári részleg hatékonyan alkalmazkodni a Covid-19 által kiváltott helyzethez.

4.1. Viessmann Group bemutatása

A Viessmann Werke családi vállalkozásnak indult, melyet Németországban, Allendorfbán. Johann Viessmann 1917-ben alapította meg a vállalkozását. A vállalkozó először csak mezőgazdasági gépeket épített és javított. Majd egy elégedetlen kertész, akinek nem felelt meg az akkori öntöttvas kazán hőteljesítménye, adta az ötletet a technika továbbfejlesztéséhez. Így megalkotta az első acélkazánt, melyet aztán szabadalmaztatott is.

1947-ben fia, Hans Viessmann vette át az üzemet, akkor már 35 alkalmazottal. Mivel Hans törekedett a cég modern gépekkel való felszerelésére, egy évvel később már 100 emberrel tudtak üzemelni. 1950 végére az alkalmazottak száma már 350 fő volt és évente 5000 darab kazánt gyártottak. A siker itt nem ért véget, egy évtizeddel később 1700 fővel évi 55000 kazán jött le a sorról. Köszönhetően Hans Viessmann találmányának, átvészelték az 1973-as olajválságot is, amit inkább ugródeszkának, mintsem akadálnak tekintett. Új üzemeket kezdett el építeni, nem csak Németországban, de már külföldön is.

Irányelve „Die Arbeit zu den Menschen bringen.” lefordítva “A munka eljuttatása az emberekhez” (Vier Generationen – Ein Unternehmen, Viessmann, 2017)

Mire 1992-ben átadta a stafétát fiának, Martin Viessmann-nak, 1500 szabadalom és tulajdonjog kötődött a nevéhez. Dr. Martin Viessmann 1993-ban elkezdte szponzorálni a sportot és vele egyidejűleg felismerte a falra szerelt gázkészülékek lehetőségét. De nem csak a terjeszkedésre koncentrált, hanem a termelést átalakította a lean rendszer elvei szerint.

Ezzel az újabb fejlesztéssel 15 %-kal nőtt a termelékenység.

Továbbá felismerte, hogy digitalizáció nélkül nincs jövő sem. 2017 végére, mire a cég a 100. évfordulóját ünnepelte, a családi vállalkozásból már nemzetközi cégcsoport lett, közel 12300 dolgozóval és 2,65 milliárd eurós bevétellel (2019-es adatok alapján). Észak- Amerikától Kazahsztánig és Svájtól Kínáig jelen van a világban. 11 országban található 22 gyártó egységével, 74 országra kiterjedő értékesítési szervezetével, valamint 120 kereskedelmi kirendeltségével a Viessmann nemzetközileg is elismert márka. Mindeközben újabb generációváltás következett. Maximilian Viessmann tovább folytatta a digitalizációt a vállalatnál. Még jobban lebontotta a hierarchikus szinteket és a dolgozókat bevonva közös jövőképet kezdett építeni.

A Viessmann cégcsoport termékinálata hatékony, 1,5- 120.000 kW egységteljesítményű rendszereivel egyedi megoldásokat kínál minden alkalmazási területre és bármely energiahordozó számára. A cég a komplett termékprogramjához kiegészítő szolgáltatások széles választékát is rendelkezésre bocsátja a vevői számára. Ennek sikere érdekében megalapította a Viessmann Akadémiát, ahol a fűtésszerelők, tervezők, építészek, építési vállalatok, kéményseprők, műszaki oktatási intézmények és a saját munkatársai számára is átfogó oktatási és továbbképzési programokat kínál. Világszerte évente 92.000 szakember vesz részt ezeken a továbbképzéseken.

Magyarországon 2023-ban már 3 helyen képviselteti magát a vállalat:

- Törökbálinton a Viessmann Fűtéstechnika Kft. Ahol a magyarországi értékesítés bázisa található 1993 óta,

- Dombóváron a Viessmann Technika Dombóvár Kft., mely 2007-ben kapcsolódott a csoporthoz,

- 2017-től Pécsen, ahol ügyfélszolgálatot létesített Viessmann Customer Care Center néven. A Viessmann Technika Dombóvár Kft. bár 2007-ben csatlakozott a csoporthoz, de útja már 1969-ben indult még Láng Gépgyár néven. Már ekkor gyártottak ipari kazánokat a dombóvári telephelyen.

1996-ban Uniwatt Kft néven a kazánok mellett, nyomástartó edények előállítását is elkezdte. 2007-ben megtörtént a Viessmann csoporthoz való csatlakozás, így elindult egy új időszak, melyben belekezdtek az ipari kazánok és a hőcserélők fejlesztésébe, gyártásába. 2011-ben bővítette gyártó területét, illetve új raktárépületet épített.

Egy évvel később, 2012-ben, a Viessmann Technika Dombóvár Kft. (3. Ábra) megkezdte termékpallettája szélesítését, lakossági kazánok előállításával.

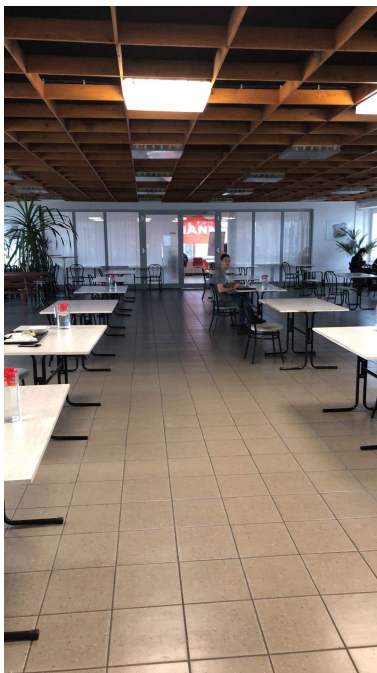


3. Ábra: Viessmann Technika Dombóvár Kft. 2018-ban (Forrás: www.viessmann.hu)

4.1.1. Alkalmazkodás a Covid-19-hez

Ahogy minden vállalkozást, a Viessmann Technika Dombóvár Kft.-t is elérte 2020 márciusában a Covid-19 hatása. Azonnali intézkedéseket írtak elő, amiket haladéktalanul szükséges volt végrehajtani, ezekkel igyekeztek védeni a dolgozók és családjaik egészségét, illetve minél jobban le kellett szorítani a megbetegedéseket.

2020. március 16-tól kezdve nagyon sok változás érkezett. Ahogy már azt leírtam a saját történetemben, kérték az irodai dolgozókat, hogy aki teheti, home officeban dolgozzon. Az otthoni munkavégzéshez a cég nagyon sok segítséget biztosított. Rengeteg laptopra, monitorra, billentyűzetre ruházott be a vállalat, amiket biztosítottak az otthonról dolgozóknak. Akinek esetlegesen íróasztalra, vagy irodai székre volt szüksége, nyugodtan kérhetett. Ettől a naptól az épületbe való belépésnél testhőmérséklet vizsgálatot is elrendeltek. A cégnél üzemeltetett étteremben megszűnt a reggelizési lehetőség, és étkezéseknél 1 asztalnál csak 1 fő ülhetett, ez jól látható a 4. ábrán. Ezzel megszűntek az addigi, jól megszokott közös ebédek. Már senki nem akart hosszabb ideig ott tartózkodni az asztalnál, hiszen nem volt társ, akivel lehetett volna beszélgetni. Mindenhol be kellett tartani a 2 m távolságot (5.ábra) és 15 percnél hosszabban nem lehetett együtt tartózkodni.



4. Ábra: Saját kép



5. Ábra: Saját kép

Nem sokkal ezután jött a kötelező maszk használat. Folyamatosan email-ben és persze szóban mindenkit tájékoztattak a fokozott kéz higiénéről, valamint a betegség tüneteinek észlelése utáni teendőkről. Az addigi céges buszjáratokat megszüntették és mindenkit kértek, hogy saját gépjárművel oldják meg a munkába járást. 2020 őszére már annyira elhatalmasodott a Covid-19 járvány nem csak Dombóváron, hanem az egész világban, hogy cégünk újabb intézkedést vezetett be az eddigiek mellett. Az irodák befogadóképességét is csökkentették. Ez még inkább ellehetetlenítette a kollégák közötti szoros kapcsolattartást.

Amit márciustól tapasztaltunk, hogy a 10 fős irodában már csak 5 ember tartózkodhatott, októberre már véglegessé vált az irodák újra rendezésével. Nem látta senki sem az út végét, de muszáj volt minél jobban megfékezni a járvány okozta megbetegedéseket. Már nem volt saját kis asztalunk, a saját személyes dolgainkkal. Így létrejöttek a bár komfortos, tágas irodák, de már a mi egyéniségünk nélkül. Az 6. ábra mutatja az előtte és a 7. ábra az utána kinézetet.



6. Ábra: Iroda rendezés előtt



7. Ábra: Iroda rendezés után

4.2. Kérdőív kiértékelése

A kérdőívem legelső kérdését arra használtam, hogy kiszűrjem a jelenleg munkahellyel nem rendelkezőket (hallgató, háztartásbeli, nyugdíjas). Őket csak a 17. kérdéstől, az utolsó szakaszban a demográfiai adatoknál vontam be. Szűrés után összesen 144 megkérdezett válaszolt az első 16 kérdésre. Ez a szám az alábbi arányban oszlott el.

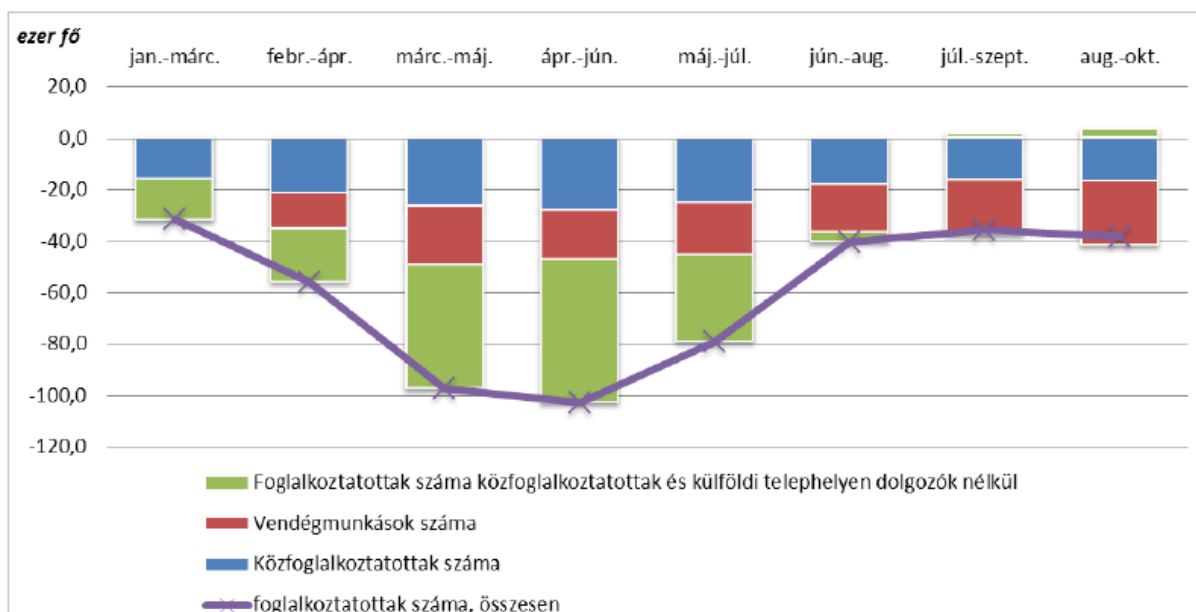
- 53,5 %- a nő (77 fő)

- 46,5 % férfi (67 fő)

A 2. kérdésemet arra irányítottam, hogy a 144 kiszűrt főt tovább tudjam bontani pozíció szerint. Itt nyolcan jelölték magukat felsővezetőnek (5,5 %), huszonheten középvezetőnek (18,75 %), nyolcan csoportvezetőnek (5,5 %), a maradék 70,25 % azaz 101 fő beosztottként tevékenykedik. Ez azért volt fontos, mert a vezető pozícióban állók másképpen tudják véghezvinni a home office munkavégzést. Ez be is bizonyosodott a kiértékelésnél, hiszen ők azok, akik inkább nem veszik igénybe a home office lehetőségét. Valószínűleg ők helyben tudják a legtöbbet tenni, hogy minden munkafolyamat zavartalanul működjön. A 3. kérdésem megint csak egyfajta szűrőként alkalmaztam. Mivel a megkérdezettek munkahelyi ágazata nem feltétlenül teszi lehetővé, hogy otthonról tudjon dolgozni. Ez alapján, ők más szemmel tekintenek a WLB-re.

A 4. és 5. kérdésnél szerettem volna megtudni, hogy kinek miként változtak a munkavégzés feltételei a Covid-19 beköszöntével. Csak remélni tudtam, hogy kevesen fogják esetlegesen a munka elvesztését vagy a munkaidő csökkentését írni. Mint ahogy a KSH adataiból is kiderül, és ez 8. ábrán jól látható, hogy éves viszonylatban a foglalkoztatottság csökkenése a tavaszi, nyári eleji hónapokban volt a legjelentősebb, majd ez augusztus-októberre nagymértékben kezdte visszanyerni a Covid-19 előtti állapotát.

Úgy vélem, a mi cégünk igen szerencsés helyzetben volt, ellentétben sok más vállalattal, hiszen nem kellett megválni munkavállalótól és nem volt szükséges munkaidő csökkentés se.



8.ábra: Munkaerő- felmérés (Forrás: KSH)

A válaszadók közül majd minden harmadik ember mondta, hogy nem változtak a munkafeltételei. 85 fő jelölte, hogy részben vagy jelentős változáson ment át. Az ő válaszaikat az alábbi szófelhőn, a 9. ábra mutatja. A szófelhő, angolul word cloud, egy esztétikus és látványos módja annak, hogy a kapott adatokat vizuálisabbá tegyük. Minél többször adtak meg egy szót a megkérdezettek, annál erőteljesebben jelenik meg az ábrán.

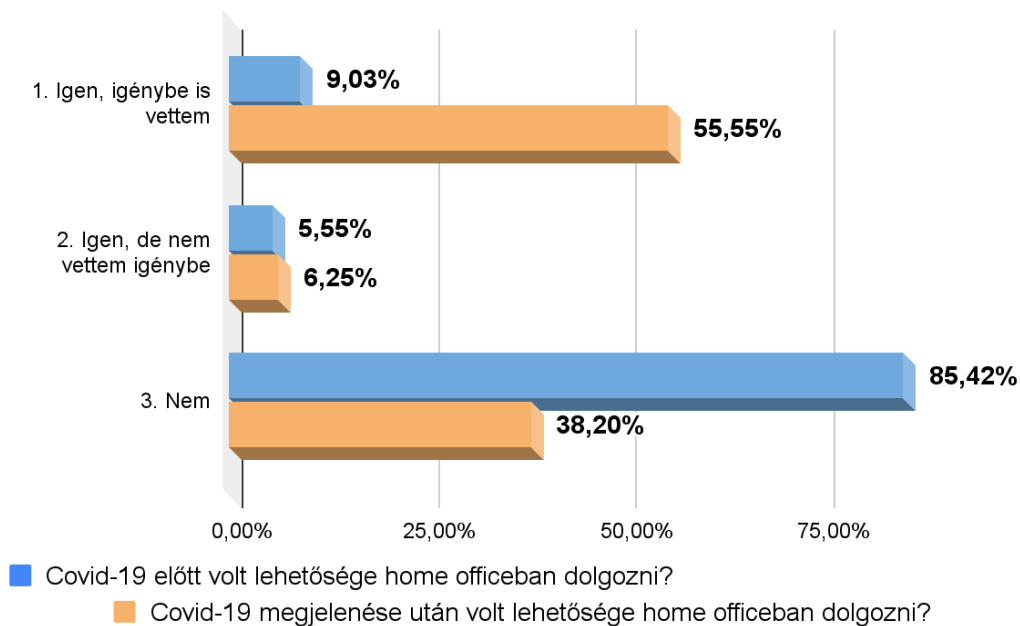
Jól kivehető, a legtöbb válaszadó változásként a home office bevezetését adta meg. Ez után jött a munkarend változás, valamint a digitalizáció, ami elkerülhetetlen volt a megnövekedett otthoni munka miatt.



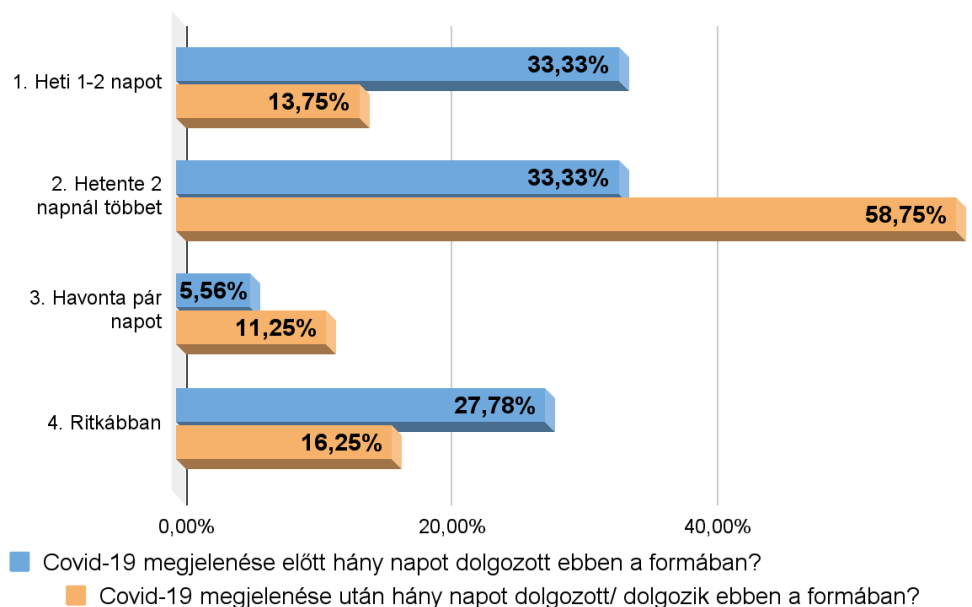
9. Ábra: Szófelhő (Forrás: Saját adatok)

A következő 4 kérdést párba rendeztem, mivel így látszik legjobban, miként változott a home office munkavégzéshez való hozzáállás. (10.ábra)

- 6. kérdés: Covid-19 előtt volt lehetősége home officeban dolgozni?
- 7. kérdés: Hány napot dolgozott ebben a formában?
- 8. kérdés: A Covid-19 megjelenése után volt lehetősége home officeban dolgozni?
- 9. kérdés: Hány napot dolgozott/ dolgozik ebben a formában?



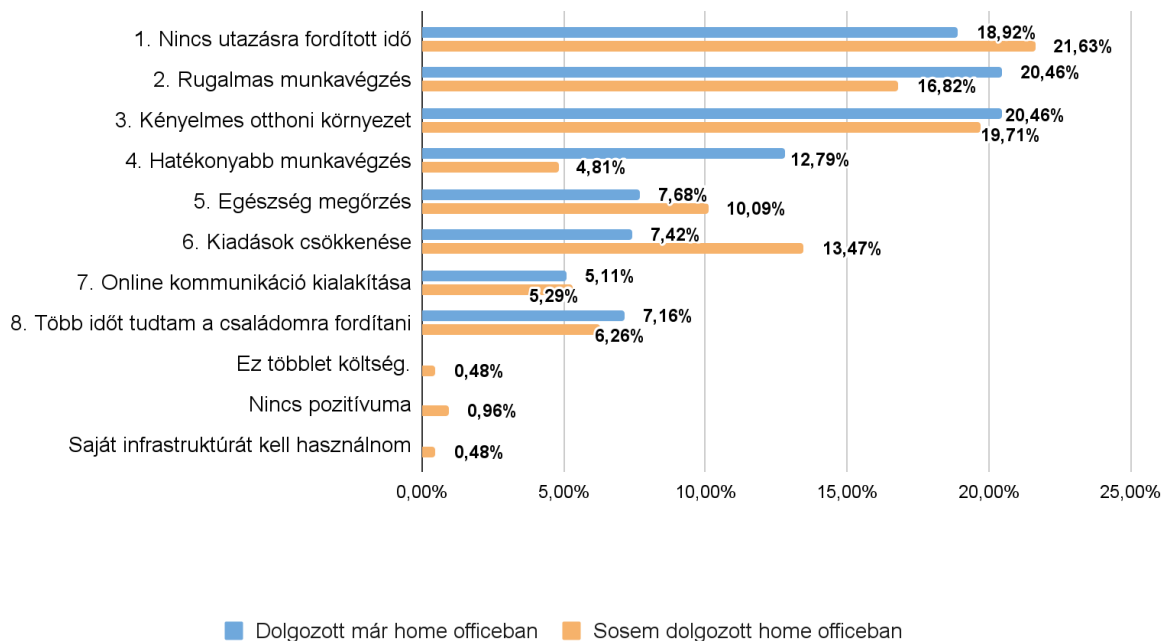
10. Ábra: Covid-19 előtti és utána home office munkavégzés (n=144) (Forrás: Saját adatok)



11. Ábra: Covid-19 előtti és utána home office munkavégzés napokban megadva (n=144) (Forrás: Saját adatok)

A 10. ábrán az látszik, hogy a Covid-19 előtt jóval kevesebb lehetőség volt igénybe venni ezt a munkaformát. Ha volt is lehetőség a cégnél, akkor sem éltek vele. Ez azonban megváltozott a Covid-19 beköszöntével. A 11. ábra szemlélteti, hogyan növekedtek az otthoni munkavégzés napjai. Valószínűsíthető, hogy a fellendülésben és a nagymértékű változásban nem csak a vállalati nyomás, hanem az állam “maradj otthon” kampánya is közrejátszott.

A következő két kérdésem arra irányult, ha a válaszadó otthonról dolgozik vagy tudna dolgozni, milyen pozitívumokat és negatívumokat emelne ki.



12. ábra: Home office pozitívumai (n=144) (Forrás: Saját adatok)

A 12. ábrán látható diagramon jól megfigyelhető, hogy azok akik ténylegesen már dolgoztak ebben a formában mennyivel másképp vélekednek, mint azok akik még sosem vették igénybe ezt a munkamódszert.

A válaszadók között 81 fő volt, akik Covid-19 előtt és/vagy után igénybe vették a home office-t. 63 fő sosem dolgozott ebben a munkaformában.

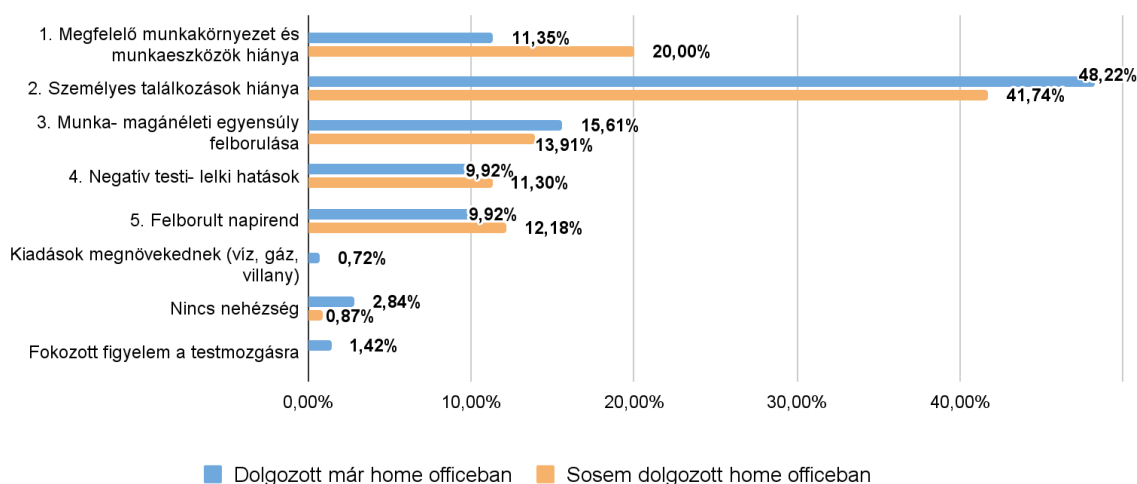
Egyértelműen minden csoport azt emelte ki leginkább, hogy nincsen utazásra fordított idő. Vitathatatlanul ez a legfontosabb előnye az otthoni munkavégzésnek. Mind a munkavállaló, mind a munkáltató megspórolja a bejárás költségét. Mindkét fél szempontjából előnyös ez a pont, hiszen nem kell a visszatérítéssel foglalkozni. A munkavállaló azonban nem csak az utazási költséget spórolja meg, hanem az ezzel járó időt is. Nézzük egy kicsit számszerűsítve példa alapján. Vegyünk alapul egy kollégát, aki Kaposvárról jár dolgozni minden nap Dombóvárra. Azért, hogy szemléltethetőbb legyen, az utat a kaposvári buszpályaudvartól néztem egészen a Viessmann Technika Dombóvár Kft-ig. Ha autóval jön, akkor ez naponta 66,2 km és 70 perc oda-vissza, amennyiben minden rendben van az úton. Ez az idő 1 hétre vetítve körülbelül 6 óra lesz. Ha busszal érkezik, akkor már az első hátrány, hogy kötött a menetrend. A menetrend.hu oldal szerint, a menetidő 1 óra 8 perc csak oda, a visszaút egy kicsivel rövidebb, 58 perc lesz. Tehát ez napi szinten kicsivel több, mint 2 óra. Ezek alapján 5 munkanapra vetítve a menetidő körülbelül 10 órára emelkedik. A WLB szempontjából ezek az utazással járó idők mind-mind negatívan hatnak az emberekre, hiszen kevesebb időt töltenek a családjukkal és kevesebb időt szánnak saját magukra.

A második és harmadik helyen a *rugalmas munkavégzés* és a *kényelmes otthoni környezet* végzett. Ezt természetesen tapasztalatból én is alá tudom támasztani.

Sokkal könnyebb otthonról dolgozni. Nem jár reggeli készülődéssel és napközben be tudok iktatni olyan ügyintézéseket, amikhez egyébként szabadságot kellett kivennem vagy munkaidő rövidítéssel és engedély kéréssel kellett elhagynom a munkahelyem.

A negyedik a sorban a *hatékonyabb munkavégzés* lett. Ez a válasz valóban megállja a helyét, a munkahelyemen is ezt tapasztalta a vezetőség. Sokkal több mindent és gyorsabban el tudunk végezni. Ez valószínűleg abból adódik, hogy otthoni környezetben nincsenek zavaró tényezők. Bár ennek a hatékonyságnak azért vannak negatív vonulatai is. Ez az egyik pont, aminél a WLB nagyon fontos. Hiszen a hatékonyság azért is emelkedik, mert nem fejezzük be a munkánkat a munkaidő leteltével. Nagyobb figyelmet kell fordítani arra, hogy a teljesítőképességünk ne vigye rossz irányba a munka- magánélet egyensúlyát.

Számomra a kiértékelés során az volt a legmeglepőbb, hogy a *több időt tudtam a családomra fordítani* válasz a sor végén jelenik meg. Nem igazán értek egyet a válaszadókkal. Megint csak tapasztalatból tudom mondani, hogy napközben, munka mellett tudok főzni, mosni, takarítani, bevásárolni. Ezeket a tevékenységeket eddig mindig munka után vagy hétvégén tudtam elvégezni, amivel elvettem az időt a családomtól. Így, hogy ezekre napközben tudok időt szánni, sokkal több figyelmet tudok arra szentelni, hogy a családommal legyek. Nem stresszelek azon, hogy munka után még milyen tennivalók vannak. A mélyinterjú alanyai is ezt a meglátásomat támogatták. Nekik is ez elég nagy pozitívum a home office munkavégzésnél. A home office pozitívumai mellett a negatív vélemények is fontosak, emiatta a következő kérdésem erre tért ki. A válaszadók itt is több opciót jelölhettek meg, attól függően, hogy kinek melyik volt a legmeghatározóbb hátrány. Természetesen ennél a kérdésnél is adtam lehetőséget arra, hogy egyéb választ írjanak, ha nem találták meg a felsoroltak között a legmegfelelőbbet. Az adott válaszokat a 13. ábra szemlélteti.



13. ábra: Home office negatívumai (n=144) (Forrás: Saját adatok)

Jól látható, hogy a legtöbb jelölést a *személyes találkozások hiánya* kapta. Ez megerősíti a szakirodalmi részben foglalt fejezetet, mely arról szólt, mennyire fontosak az emberi kapcsolatok.

Akik még nem dolgoztak home officeban, ők is egyértelműen ezt a választ adták. Bár néha teher a napi személyes kapcsolat, de az emberi faj része marad mindenkor és ezt nem lehet alábecsülni.

Sajnos az tény, hogy a *megfelelő munkakörnyezetet és munkaeszközt* nem mindenki tudja megteremteni maga körül.

Az otthoni munkakörnyezetre a vállalatnak nincs rálátása, az csak a munkavállalón múlik. Ezt mindenképpen úgy kell/ kellene kialakítani, hogy a dolgozó számára ne csak kényelmes legyen, hanem ha kell, nyugodt is. Megítélésem szerint, kevés olyan ember akad, akinek van lehetősége egy dolgozószoba kialakítására. Így ahol már ketten is otthonról dolgoznak vagy éppen egy diák/ hallgató is otthonról tanul, nehézségekbe ütközhetnek. Szükség van a család kompromisszum készségére. A mélyinterjúkból is kiderült, többször feszültséget okozott az, hogy mindenki egyszerre volt otthon. A gyerekek több figyelmet igényeltek a tanulásban, de a szülőknek közben voltak kötelezettségei.

Többen válaszolták a *negatív testi- lelki hatásokat*. Ezt a tényt megerősíti a tokiói Keio Egyetem kutatása. A szakemberek arra keresték a választ, milyen hatással lehet a távmunka a dolgozók mentális egészségére. A kutatásban összesen 8475 fő vett részt, mindegyik 20-64 év közötti. 35 % mondta, hogy a távmunkában romlott a mentális egészsége. Míg 14,3 % ennek az ellenkezőjét vallotta. A megkérdezettek 50,7 %-a semmilyen negatív hatást nem érzett magán. Prof. Isamu Yamamoto, a Keio Egyetem üzleti és kereskedelmi karának professzora, aki a felmérést végezte, azt mondta: „Fennáll annak a veszélye, hogy a munkaidő meghosszabbodik, ha a munka és a magánélet közötti határok elmosódnak. Olyan merev rendszert kell kialakítani, amelyben a munkavégzés tervezett módon történhet, például a munkaidő és a vezetőkkel való kapcsolattartás időpontjának meghatározásával”. (New York Post, 2020)

Teljesen jogos a professzor felvetése. Ha szeretnénk ezektől a negatív hatásoktól megszabadulni, akkor jobban kell figyelniük önmagunkra. Szánjunk időt saját magunk megismerésére, iktassunk be “énidőt”, és tudjunk “nemet” mondani.

A megjelölt válaszokban már megjelent a *munka- magánéleti egyensúly felborulása*. A következő kérdések ennek a témának a kibontására irányultak.

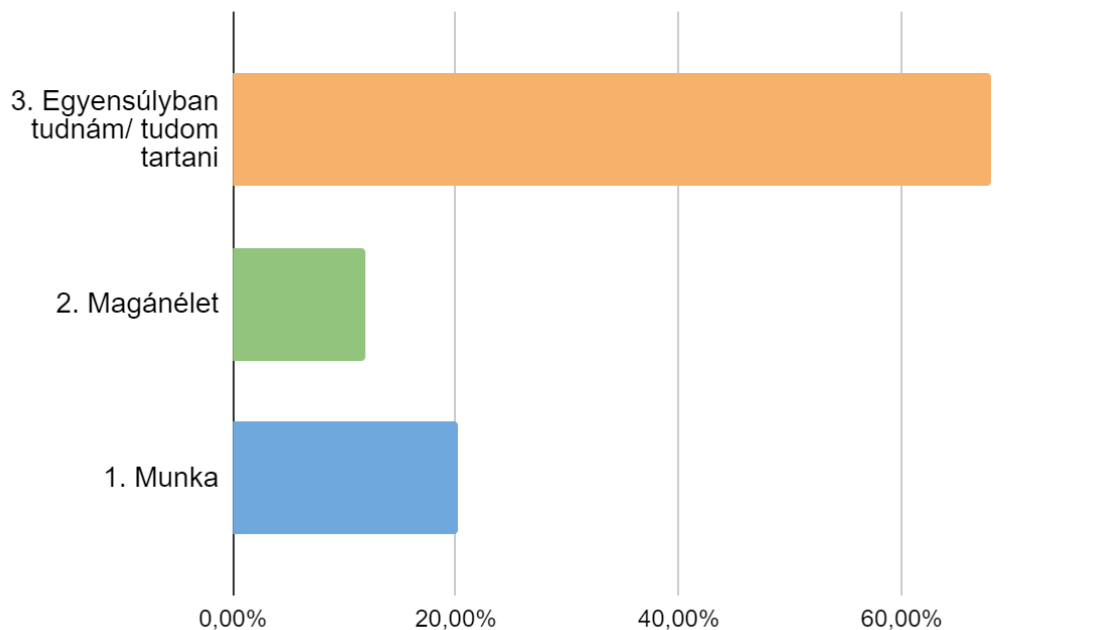
A covid- 19 betörésekor, minden alkalmazottnak szembe kell néznie azzal a kihívással, hogy megtalálja a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúlyt. Nem csak a munkáltatóknak, hanem a munkavállalók családtagjai számára is kulcsfontosságú lett, hogy a munkavállalók képesek legyenek a munka, a családi kötelezettségek és a magánélet sikeres összehangolására. Ezt alátámasztja a Lett Nemzeti Kutatási Program felmérése is. A hipotézis az volt, hogy a munkavállalók minden csoportja tapasztalt munka-magánélet egyensúlyi nehézségeket. Részben beigazolódott ez a felvetés, hiszen a 18-44 év közöttiek tapasztaltak már ilyen nehézségeket. (Lonska et al., 2021)

A 12. kérdésemre, mely szerint “*Szét tudja-e választani a munkaidejét a magánélettől?*” elég sok pozitív válasz érkezett. A megkérdezettek 81,9 %-a jelentette ki, hogy ki igen, el tudja választani a munkát a magánélettől. Ami jó hír, tekintve azt, hogy a mai rohanó világban, ahol már szinte minden digitális, nehezebb letenni a telefont vagy a laptopot egy- egy munkanap után. De valóban így van ez? A mélyinterjúk alapján ez nem fedi a valóságot.

Ugyancsak pozitív irányba mutat, hogy a megkérdezettek nagy többsége egyensúlyban tudja tartani a WLB-t, ezt a 14. ábra mutatja.

De ha mindenkit megkérdeznénk egyesével, valóban így lenne vagy csak önmagunkat csapjuk be? A mélyinterjúk szerint, bár nem lehetetlen ez a vállalkozás, de nem éppen ez a realitás.

13. kérdés: Melyiket részesíti/ részesítené előnyben az otthoni munkavégzés során?



14. ábra: Munka vagy magánélet előnyben részesítése (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

A 14. kérdésben arra kerestem a választ, ki hogyan próbálja egyensúlyban tartani a munkát a magánélettel. Ebben a részben az alábbi állításokat soroltam fel, amelyekre 1-5-ig skálával lehetett felelni. 1- egyáltalán nem értek egyet vele, 2- inkább nem értek egyet vele, 3- egyet is értek vele meg nem is, 4- inkább egyetértek vele, 5- teljesen egyetértek vele

1. Nem figyelem az emaileket a munkaidő lejárta után
2. Betartom a munkaidő kezdetét és végét
3. Aktívan részt veszek a család életében
4. Tervezek be "énidőt"
5. Eleget alszom
6. Figyelek az idő és energiarabló tevékenységekre (közösségi oldalak felkeresése, céltalan böngészés)

Az elemzés során a hat állítást ketté bontottam. A mérleg egyik oldalára azt tettem, ami szerintem inkább a munkához tartozik, a mérleg másik oldalán pedig azok az állítások állnak, amik inkább a magánéletet szolgálják. A 1. táblázat szemlélteti az első csoportot.

	Átlag	Szórás	Medián	Módusz
1. Nem figyelem az emaileket a munkaidő lejárta után	3,40	1,36	3	5
2. Betartom a munkaidő kezdetét és végét	3,66	1,23	4	5
3. Figyelek az idő és energiarabló tevékenységekre (közösségi oldalak felkeresése, céltalan böngészés)	3,78	1,11	4	5

1. táblázat: Egyensúly megteremtése (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Igen, tisztában vagyok azzal, hogy az idő és energiarabló tevékenységek nem feltétlenül a munkához tartoznak, de nem is szolgálják a családdal vagy éppen önmagunkkal való kapcsolatot, éppen emiatt került a mérleg ezen oldalára.

Napjainkban már nem csak a fiatal generáció számára megkerülhetetlen tevékenység az internethasználat. Naponta akár több órát is eltölthetünk vele, hiszen elsődleges információforrás és a gyors kommunikáció színtere lett az online világ. A Szegedi Tudományegyetem 2014-es kutatásából is kiderült, hogy a problémás internethasználók kevésbé elégedettek saját életükkel. (Prievara & Pikó, 2014)

Akkor nevezünk valakit problémás internethasználónak, ha a következő hét tényező megvalósul: a hangulatváltozás, az interneten keresztül rendelkezésre álló szociális előnyök észlelése, az internethasználattal kapcsolatos negatív következmények, megszállottság, az interneten eltöltött idő mennyisége, megvonási tünetek, valamint az interneten keresztül megtapasztalt szociális kontroll. (Demetrovics et al., 2004)

Azoknak az embereknek a gondolkodása, akiknél már problémásnak tekinthető az internethasználat, könnyebben válnak pesszimistává, a velük történt eseményeket és interperszonális kapcsolataikat gyakrabban látják negatívnak, ami csökkenti az élettél való elégedettségüket. Ezzel összefüggésben áll az is, hogy elhanyagolja mindennapi tevékenységeit, kevesebbet alszik, eszik, mozog, elhanyagolja a házimunkát vagy éppen családját. (Prievara & Pikó, 2014)

A megkérdezettek határozottan egyetértenek azzal az állítással, hogy figyelnek az idő és energiarabló tevékenységekre, ezt az adatot a módusz adja, ami a leggyakoribb választ mutatja. Ám joggal felmerül a kérdés, hogy valóban így van-e. Én magamról tudom, hogy közösségi oldalak tekintetében az odafigyelésemet azzal tartom fenn, hogy a telefonon beállítottam egy napi 30 perces időintervallumot. Amint ez elfogy, a telefon az applikációt inaktívvá teszi. Bár fel lehet oldani, de akkor csak saját magamat csapom be.

A munkaidő betartásánál abból a 83 főből, akik a teljesen egyetértenek, illetve inkább egyetértenek, 50% még nem dolgozott home office munkaformában. Ez pedig azt gondolom, így érhető, hogy ők jobban be tudják tartani a munkaidő kezdetét és végét. A mérleg másik oldalán álló magánéletet a 2. táblázat mutatja meg nekünk.

	Átlag	Szórás	Medián	Módusz
1. Aktívan részt veszek a családi életben	4,12	0,95	4	5
2. Tervezek be "énidőt"	3,68	1,11	4	3
3. Eleget alszom	3,60	1,10	4	4

2.táblázat: Egyensúly megteremtése (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Véleményem szerint, ebben a 2. táblázatban az átlagnak bőven 4,50 felett kellett volna lennie. Akkor ez azt jelentette volna, hogy csak az inkább egyetérttek vele és az egyetérttek vele. Ha valaki nem vesz részt aktívan a család életében, akkor az már nem a jó irány. Bár a 13.ábrán már láthattuk, hogy a *több időt tudok a családomra fordítani* állítás mennyire kevés voksot kapott. Miért gondoljuk azt, hogy az időnk végtelen ezen a földön? Miért hisszük azt, hogy mi magunk mindent meg tudunk oldani egyedül? Ha nem most vagyunk a családukkal, akkor mikor szeretnénk velük lenni? Vegyünk alapul egy mai modern családot, ahol már a gyerekek 10-12 évesek. Nagyon sokszor látni, hogy ezek a családok elmennek együtt étterembe és mindenki a telefonját nyomkodja. Egy szót sem szólnak egymáshoz. Ha ott ez az alapfelállás, akkor valószínűsíthető, hogy otthon is. El kell gondolkodni azon, hogy mit szeretnénk átadni a gyerekeinknek. Igen, értem, hogy modern világunkban fontos lett a digitalizáció, de ez nem mehet a családi kötelék rovására. Azokat az elvesztegetett órákat, amit a telefontal vagy a lappal töltöttünk és nem a családukkal, senki sem fogja visszaadni. Egy tanulmány szerint az alábbi hagyományos funkciói vannak a családuknak.

- Oktatási, tanulási funkció: a gyerekek a szülőktől veszik át az alapvető dolgokat
- Reprodukciós funkció: a gyermekvállalás
- Pszichoszociális funkció: érzelmi szálak kötődése
- Családi szocializáció és nevelés funkciója: értékek, normák, magatartás
- Szellemi és kulturális funkció: kulturális érték

(Szabó, 2008)

A másik rossz irány az, ha nem iktatunk be "énidőt". A szakirodalmi részben már taglaltam ennek a fontosságát. "Énidő" nélkül lehet élni, de egy idő után érezni fogjuk a hiányát.

Akik erre az állításra hármast vagy rosszabb értéket adtak meg, érdemes lenne a már említett 7 szokás programot végigcsinálni.

Az utolsó, nem demográfiai kérdésnél érdekelt, hogy ki mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával.

A válaszadók 1-5-ig terjedő skálán értékelték. Ezt a kérdést háromféle szempontból elemeztem. Egyszer aszerint, hogy ki dolgozott már home officeban és ki nem, ezt mutatja a 3. táblázat.

	Átlag	Szórás	Medián	Módusz
1. Dolgozott már home officeban	4,01	0,92	4	4
2. Sosem dolgozott home officeban	3,79	1,06	4	4

3. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával? (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Az átlagok nem sokban térnek el egymástól. De véleményem szerint és ahogy már leírtam a dolgozatom elején, akik még sosem dolgoztak ebben a formában, sokkal negatívabban látják a home offic munkavégzést, mint azok, akik már kipróbálták.

Az elégedettségi kérdést elemeztem még a kor alapján is, melynek az eredményét a 4. táblázat szemlélteti.

	Átlag	Szórás	Medián	Módusz
1. 18- 29	4,10	0,89	4	5
2. 30- 39	3,98	0,93	4	4
3. 40- 49	3,80	1,03	4	5
4. 50-59	3,94	1,20	4	5
5. 60 év feletti	4,00	1,00	4	n.a.

4. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával? (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Úgy gondolom, hogy a 18-29 korosztály még az élet azon szakasza, amikor elkezdünk dolgozni, de még nem feltétlenül van család, akikkel összhangba kell hozni a munkánkat. Ekkor még talán nem is gondolunk arra, hogy van munka- magánélet egyensúly. Elvégezzük, amit ránk bízunk és nem foglalkozunk egyébvel. A következő három csoport, akik már aktívan dolgoznak, vannak elképzeléseik, tudatosabban gondolkodnak és már jobban figyelnek az egyensúly megtartására. Ők azok, akik szeretnék ügyesen lavírozni a két szakasz között, de a stressz, a túlterheltség, és a megfelelési kényszer miatt nem igazán tudnak. Érdekes volt megnézni a kérdést a nemek oldaláról is, amit az 5. táblázat mutat.

	Átlag	Szórás	Medián	Módusz
1. Nő	3,87	1,02	4	5
2. Férfi	3,99	0,96	4	4

5. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával? (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Látható, hogy a megkérdezett nők kevésbé elégedettek az egyensúllyal, mint a férfiak. Valószínűsíthető, ez egyrészt abból adódik, hogy a nők a család mozgatórugói. A munkájuk mellett ellátják a háztartást, gondoskodnak a gyerekekről és mindent kézben tartanak. Másik meglátás szerint, az a véleményem, egy nőnek sokkal nehezebb elfogadni, ha nincsen társaságban és csak egymaga van otthon a munkaidő alatt.

A kérdőívek értékelésének lezárása részeként végeztem összefüggés vizsgálatot Cramer, illetve Csurov féle asszociációs együttható szerint is. E két adatot a nem és a *szét tudja-e választani a munkaidejét a magánélettől* változókkal néztem. (6. táblázat)

Cramer féle együttható kiszámítása: $C = \sqrt{\chi^2 \div (N * \min(r - 1); (c - 1))}$

χ^2 (khi négyzet) kiszámítása: $\chi^2 = ((fx f^*) x (fx f^*)) \div f^*$

Csurov féle együttható kiszámítása: $T = \sqrt{\chi^2 \div (N * \sqrt{(r - 1)} * \sqrt{(c - 1)})}$

Szét tudja választani a munkaidejét a magánélettől?	Az Ön neme		Végösszeg
	Nő (f)	Férfi (f)	
Igen	62	56	118
Nem	15	11	26
Végösszeg	77	67	144
	Nő (f*)	Férfi (f*)	
Igen	63,10	54,90	
Nem	13,90	12,10	
Végösszeg (f*)	77	67	
	Nő (khi2)	Férfi (khi2)	
Igen	0,02	0,02	
Nem	0,09	0,10	
Végösszeg (khi2)	0	0	

6. táblázat: Cramer és Csurov féle asszociációs együttható kiszámítása (n=144)
(Forrás: Saját adatok)

Cramer féle együttható 0,039 lett, a Csurov féle együttható is 0,039. Mindegyik azt mutatja, hogy a két változó között gyenge kapcsolat van.

A Yule féle asszociációs együtthatót is megnéztem erre a két változóra. Az eredménye 0,66 lett, ami azt mutatja, hogy van kapcsolat az ismérvek között.

Összegezve a kérdőívben kapott válaszokat, mindenkinek érdemes lenne megfogadni a Nemzeti Népegészségügyi Központ javaslatait, teljesen mindegy, hogy home officeban dolgozik vagy sem. A központ az alábbi egyensúly javítására szolgáló tevékenységeket írja le.

- Időgazdálkodás: gondolja végig életének prioritásait
- Határok meghúzása: határozza meg pontosan a munkaidejét, ne vigye haza a munkáját, otthon ne olvassa az irodai levelezését, kapcsolja ki a céges telefont
- Regenerálódás: szánjon időt a regenerálódásra és iktasson be “énidőt”
- Munka élvezete: ha rosszul érzi magát a munkahelyén, akkor gondolkodjon a váltásban. Ahhoz, hogy előre tudjon lépni, tanuljon.
- Pénzügyek átgondolás
- Kapcsolatok ápolása: részesítse előnyben a családjával, barátaival, szeretteivel töltött időt.
- Sport, egészségmegőrzés: szánjon időt a testmozgásra, ami csökkenti a szorongást és a stresszt.
- Egészséges életmód: fordítson több figyelmet a megfelelő mennyiségű és minőségű alvásra, és az egészséges táplálkozásra. (Nemzeti Népegészségügyi Központ, 2022)

4.3. Mélyinterjú kérdések kiértékelése

Ahogy azt már leírtam, négy kollégával készítettem mélyinterjút, akik szintén átértékelték a home office viszonyosságait. Azért, hogy a válaszok leírása kicsit személyesebb legyen, de mégse lehessen a kollégákra ráismerni, fiktív neveket használok, melyeket ők is jóváhagytak. Adri, Soma, Anna és Nóra szívesen tett eleget a felkérésnek, hiszen ők is átértékelték a Covid-19 betörésével hirtelen jött home office munkavégzést.

Adri és Soma házaspár és a Covid-19 kezdetével mindketten a cégnél dolgoztak. Nekik 1 kisgyermekük van, aki most 4 éves. Tehát ő pont abban az időszakában volt a Covid-19 kezdetekor, amikor még nehezen lehetett elmagyarázni, hogy az embernek miért nem látja az arcát és miért nem mehet bölcsibe vagy nem mehetnek játszótérre.

Annának 2 gyermeke van. A Covid-19 kezdetekor egyikük éppen általános iskola 1. osztályába járt, másikuk pedig akkor volt 10 éves volt. Őket igencsak megviselte, hogy nem találkozhattak kis társaikkal.

Nóra gyermekeit is megviselte a személyes kapcsolatok hiánya. Egyik gyerkőc akkor 3. osztályos volt, a másik abban a félévben ballagott általános iskolából.

A kérdéssort úgy állítottam össze, hogy mélyebb betekintést kapjak a Covid-19 okozta változások feldolgozásába és abba, hogy mennyire tudják a munka- magánélet egyensúlyt tartani.

1. kérdés: Hogyan értékeli a covid megjelenésével nagymértékben bejött home office munkavégzést?

Míg Adri és Soma teljesen pozitívan értékeli, addig Nórában és Annában először inkább kétségek gyűltek.

Nóra meglehetősen diszkomfort érzésekkel kezdte meg a home office munkavégzést. Ő nem érezte magát hatékonyan a munkában és semmi pozitívumot nem látott ebben a helyzetben. Anna rendkívül utálta az első időszakban ezt a munkavégzést. Neki rengeteg többletmunkával járt és sok fejfájással. Anna körülbelül 3 hónap eltelte után kezdte csak a pozitív hatását meglátni.

2. kérdés: Milyen negatív/ pozitív érzései vannak vele?

Adri szerint főként a családok érzik ennek a pozitív hatását, melyet férje Soma meg is erősített. Örül annak, hogy jó időben akár minden nap délután 4 órakor el tud menni kislányával az állatkertbe, ez után pedig, ha kell, tudja folytatni otthonról a munkáját.

Mind a négy interjúalanyom kiemelte, hogy mennyire jó hatással van rájuk a napi utazás kiesése. Mindegyikük körülbelül 1-1 órát utazott munkába, majd még 1-1 órát haza. Ezeket az időket most a családra tudják fordítani.

Negatív érzésként egyöntetűen mondták, hogy a kommunikáció hiánya mennyire megviseli őket. Adri és Nóra szerint többször torzul a fontos információ vagy el sem jut a megfelelő emberhez, illetve úgy érzik, néha lassabban megy a döntési folyamat. Nóra és Anna egyetértett abban, mekkora változáson ment át a kollégák közötti kapcsolatrendszer. Már sokkal kevesebbet tudnak a másikról. Ha bent is vannak a cégnél, akkor sem tudják pótolni a sok kimaradt információt. Anna úgy érezte a Covid-19 betörésekor hatalmas társadalmi teher nehezedett rá, melyet nehezen tudott feldolgozni. Nóra és Soma megerősítette azt a feltételezést, hogy már nehéz meghúzni a munka határát.

3. kérdés: Mi változott a covid előtti munkavégzéshez képest?

Ennél a kérdésnél a válaszok nagyban hasonlítanak. Megjelent mindenkinél a home office munkavégzés, és már nem kell annyi időt fordítani az utazásra.

Nóra szerint, végre a világ ráébredt arra, hogy mennyi mindent el lehet intézni online módon. Többek között ide tartozik véleménye szerint az is, hogy a cégvezetőknek már nem feltétlenül kell a világ másik végére utaznia egy tárgyalás miatt. Ezt már online meetingen is meg tudják oldani. Anna munkaköre miatt, nagy változáson kellett átmennie, mind neki mind közvetlen kollégáinak. Ki kellett alakítaniuk a cégnél egy új kommunikációs csatornát, amiben nekik nem kell mindenképpen személyesen jelen lenni. Tapasztalata szerint, ez hatalmas munkaidő többlettel járt.

4. kérdés: Hogyan tudja/ tudta összeegyeztetni a home office munkavégzést gyerek mellett?

Mivel mindegyiküknek van gyermeke, így ez volt a legnehezebb feladat a számukra.

Adrinál és Sománál még nem a tanulás okozott bonyodalmat, hanem az, hogy megértessék a picivel, anyának és apának dolgoznia is kell, így nem lehet egész nap játszani. Adrinak a gyermekkel való foglalkozás után, plusz munkaórát kellett beletenni, hogy ne maradjon el a feladataival.

Soma szerint, már teljesen elfogadottá vált, hogy egy- egy online meeting alatt a háttérben átfut egy éppen játszó gyerek. Ezen már senki nem lepődik meg. Sőt néha ezek a pillanatok feldobják a megbeszélésen résztvevők napját.

Nóra tapasztalta inkább negatív. Náluk nehezen tudott az iskola online módba átállni. Sőt, inkább nem tudott abban a félévben. Mindenkinek kiküldték a feladatokat és a tanárok várták, hogy a gyerekek a megoldásokat visszajuttassák a részükre.

Nóránál a nagyobbik gyerek szerencsére ezt egyedül véghez tudta vinni, de a kisebbiknek szüksége volt anyja támogatására. Persze, miképpen várhatnánk el egy 3. osztályos diáktól, hogy mindent egyedül csináljon meg?! Az iskolában is a tanító nénit kérdezi meg, ha nem ért valamit. Nóra saját bevallása alapján, néha a munkát helyezte előtérbe és csak utána csinálták meg együtt a kiadott leckét. Ezek a beadandók voltak azok, amiket inkább lehetett tologatni, hiszen nem feltétlenül másnapra kellett elkészíteni.

Annáék könnyedebben vették ezt a feladatot. Náluk családi munkamegosztás volt, előre készített táblázattal, ahol mindenki nyomon követhette, kinek mi a feladata. A napi frusztráltságot pedig a természetben vezették le mozgással. Meglátása szerint, az volt élete eddigi legkellemesebb szakasza.

5. kérdés: Ha éppen nem home office-ban dolgozik, hazaviszi a munkát?

Sajnos ennél a kérdésnél mindenki ugyanúgy válaszolt. Nem tudják már a munkájukat az irodában hagyni. Bár a digitalizáció jót tett a világnak, de szinte teljesen elmosta a munkamagánélet határvonalát.

6. kérdés: Mekkora mértékben tárgyalja meg családjával a munkáját?

Adri és Soma mivel egy helyen dolgoznak, nehezen tudták otthonról kiiktatni a munkát. De rájöttek, ez nem vezet jóra és már tudatosan figyelnek rá, hogy otthon ne kerüljön szóba.

Nóra szeretne mindig elérhető lenni, őrá már utaltam "tyúkanyóként" a hivatástudat fejezetben. Elérhetősége mellett akarva akaratlanul egy-egy részt elmesél éppen aznapi munkájából, de nem ez a mindennapi beszélgetések témája.

Anna kijelentése szerint, egyáltalán nem beszél otthon a munkájáról a családjának. Ez inkább abból is adódik, hogy az ő pozíciójában nem etikus kitárgyalni a történéseket.

7. kérdés: Mit gondol, Ön egyensúlyban tudja tartani a munkáját a magánéletével? Ha igen, hogyan? Ha nem, miért és hogyan változtatna rajta?

A házaspár, Adri és Soma már erre is tudatosan odafigyel. Igaz hétköznapi ez kevésbé sikerül, de a hétvégéken félreteszik a laptopokat és az csak a családé. Ha kell, hétköznapi reggel korábban kelnek vagy este még a gyerek elalvása után is neki állnak dolgozni.

Anna ugyanezt az elvet vallja. Bár elismerte, hogy ha határidős feladata van, akkor azt akár képes a hétvégén is csinálni. Mindhárman tudják, hogy ez nem a legmegfelelőbb megoldás, de igyekeznek mindenhol megfelelni. Nóra sokkal nehezebben éli meg ezt a helyzetet. Ahogy már írtam, ő szeretne mindig elérhető lenni. Emiatt egyáltalán nem tudja az egyensúlyt megtartani. Elismerte, hogy ezt muszáj lenne megfordítani, de fogalma sincs, miként lehetne. A többiekkel ellentétben ő nem tudja elvenni magától a pihenésre szánt időt.

Kijelenthető, hogy teljes mértékben egyiküknek sem sikerült a tökéletes WLB megtartása.

8. kérdés: *Családja mennyire és miben tudja Önt támogatni, hogy meglegyen az egyensúly?*

Erre a válaszra két opció volt nekik. Megérti vagy “csak” elfogadja a család az ő munkastílusát? Nos, a válaszaik itt is nagyon hasonlóak voltak.

Adri elmondta, hogy mivel párja meglehetősen megszállottja a munkának, így ő megérti ezt a felállást. Gyermeük még nem érti és így nem is tudja elfogadni, ha anya nem vele foglalkozik, akkor amikor ő azt akarja.

Soma egy kicsit másképpen látja. Bár a család megérti, de nagyon sokszor kap el olyan pillantásokat, amiket nehezen él meg. Ő úgy fogalmazott, hogy ezeknél a pillantásoknál teszi le a gépet és próbálja feleségét és gyermekét kiengesztelni. Véleménye szerint, nagyon fontos azt a sok támogatást viszonzni.

Nóra egy kicsit lehangoltan, de azt válaszolta, hogy a család ráhagyja. Ő a már többször említett “tyúkanyó”. Mindig szeret mindenhol ott lenni és mindenkinek segíteni. Ő viszi a család ügyeit a hátán. Úgy érzi, náluk megmaradt a klasszikus női- férfi szerep. Késztetést érez arra, hogy minden “női” feladatot ő lásson el és sikertelenségnek éli meg, ha nem tudja teljesíteni. Persze, férje nem is kéri, hogy esetleg füvet nyírjon vagy más udvari munkát végezzen. Náluk ez a természetes. Ezért jó egy mélyinterjú, mert még inkább beigazolódnak, hogy mennyire különböznek a családok.

Annáéknál szintén nehezebben fogadják el a gyerekek, ha anyának dolga van még munkaidő után. Ilyenkor Anna igyekszik a gyerekek szemszögéből megközelíteni a problémát és elmagyarázza nekik egy példán keresztül. Ezután már könnyebben jutnak közös nevezőre.

9. kérdés: *Saját karriere mellett mennyire tudja támogatni párja karrierét és gyermeke előrehaladását?*

Persze, mint minden szülő, erre nagy hangsúlyt fektetnek, főleg a gyerekeknél.

Anna és Soma mindent megtesz azért, hogy gyermekük a legjobbat kapja. Somával való interjú közben, a pici éppen angolórán vett részt, amit rendkívül szeret. Ha otthon vannak, nem maradnak el a közös rajzolások, barkácsolás, vagy a számolás tanulása. De gyakran ülnek le hárman társasozni. Egymás karrierjét úgy támogatják, ahogy tudják. Lehet, hogy néha negatívként élik meg a kritikát, de akkor is tudják, hogy párjuk csak a jó irányba akarja terelni őket.

Nóra, ahogy már írtam, nagyon támogató egyén. Inkább saját magát helyezi háttérbe. Fontos neki, hogy a gyerekeket a lehető legnagyobb mértékben kísérje az útjukon. Bár férje karrierében nem tud konkrétan segítséget adni, de ő ott van háttér támogatónak, csendestársnak.

Anna érdekes dolgot mondott, ami nagyon fontos lenne mindenkinek elsajátítani. Szerinte, az a legfőbb, hogy a gyerekek értsenek mindig mindent. Próbálja nekik a telefont és a tabletet háttérbe szorítani, de ez a mai világban csak akkor lehetséges, ha ad nekik valami alternatívát. A gyerekek látják, hogy anya- apa laptopon dolgozik és ott a telefon náluk, viszont muszáj a szemükben hitelesnek lenni. Anna szigorúan veszi a napi beszámolást arról, mi történt az iskolában. Véleménye szerint, nem szabad rájuk hagyni. Beszéli őket, mert tudja, ez az ő fejlődésüket szolgálja.

10. kérdés: Van-e “énideje”? Ha igen, mi?

Szerencsére, ennél a kérdésnél mindenki szívesen beszélt arról, hogy mivel tud kizökkenni a mindennapi mókuserékből.

Adriának az elején nehéz volt beiktatni ezeket az időket, de rá kellett jönnie neki és a férjének is, hogy ez mennyire fontos. Az “énidő” nélkül gyakran stresszelt és borult ki.

De miután megtalálta a megfelelő időtöltést, csökkenteni tudta ezeket a negatív érzéseket. Férje is megértette, hogy nem rossz neki, ha egyedül lehet.

Soma hetente több napon megfordul az edzőteremben. Olyankor csak ő van, a fülhallgató és a súlyok. Ilyenkor tud a legjobban kikapcsolni. Szükségét érzi, hogy a munka mellett beiktassa ezeket az órákat.

Nórának a legjobb “énidő” a süti sütés. Szerencsére erre a családja is vevő, de neki ez a legkellemesebb kikapcsolódás. Jó időben azért szeret biciklizni, bár azt már inkább barát nő társaságában teszi.

Anna először meglepődött a kérdésen, de aztán eszébe jutott néhány példa. Férjével gyakran járnak futni. Ilyenkor bár ketten vannak, viszont a saját gondolataikban merülnek el. Emelett még segít gyermeke sport életében is segéd edzőként. Kiemelte, hogy ha ez nem is az ő saját “énideje”, de imádja minden percét.

11. kérdés: Ha tehetné, megszüntetné a home office lehetőségét?

Muszáj volt ezt a kérdést feltennem nekik, mert mondtak megannyi negatív és pozitív élményt, érzést. A sok hátrány miatt mégis egyértelműen elzárkóznak a visszaállítás elől. Meglátták, mennyi előnye van ennek a munkaformának. Örülnek, hogy így alakult a világ rendje.

4.3.1. Mélyinterjúk értékelése “kék óceán” stratégia szerint

A kék óceán stratégia egy egészen újnak mondható nézet, melynek segítségével érdekes információk kerülhetnek napvilágra. A kék óceán elnevezés magára a végtelen lehetőségekre utal. Ez a stratégia az új értékek teremtésére koncentrál. Jelen helyzetben ezzel a módszerrel elemezni tudjuk a kollégák válaszait. Vizsgálható, hogy melyek azok a területek, amik gondozásra szorulnak. (4. A Kék óCeán Stratégia – Egy Friss Módszertan, n.d.)

A KÉKÓ négy akció keretével az alábbi kérdéseket tudjuk megválaszolni: (7. táblázat)

1. Mit lehet megszüntetni?
2. Mit lehet csökkenteni?
3. Mit lehet növelni?
4. Milyen új tényezőket lehet létrehozni?

Megszüntetni	Csökkenteni
<ul style="list-style-type: none"> - utazást - időzavart 	<ul style="list-style-type: none"> - munkaidőn túli munkavégzést - az információ torzulást - a döntési folyamatok idejét
Növelni	Létrehozni
<ul style="list-style-type: none"> - digitális eszköz parkot - személyes kapcsolatokat - csapategységet - nyugodtabb munkavégzést - az információáramlást - énidőt 	<ul style="list-style-type: none"> - home office munkavégzés lehetősége - digitális kommunikációt - megfelelő munka- magánélet egyensúlyt

7. táblázat: KÉKÓ stratégia - Négy akció keret válaszok

Az összegző, 7.táblázat alapján az alábbi következtetéseket tudom levonni a kapott válaszokból. Örülök annak, hogy a kollégák megfogalmazták a gondolataikat és összegyűltek a megállapítások. Ha már megvan ez az irány, akkor nagyon jó úton haladnak. Kicsit kiemelnék néhány részt, melyek azt gondolom valóban nagyon fontosak mindenki életében. A kollégák szeretnék elérni, hogy megfelelő egyensúlyban tudják tartani a munkát a magánélettel. Úgy vélem, ez egy nagyon sarkalatos pont. Sokan azt gondolják, hogy milyen könnyű annak, aki home officeban dolgozik. De ez nem így van, hiszen sok fejfájást okoz az otthon dolgozóknak, hogy ne vegyék el a családtól az időt, de eközben ne maradjanak el a munkájukkal se. Véleményem szerint, több embernek lenne szüksége arra, hogy megtapasztalják ezt a kettős érzést.

A mélyinterjúk során kiderült, a kollégák többször észlelték, hogy az egyensúly felborulását. Emiatt nagyon lényeges, hogy megtapasztalják a lehetőségeiket, felfedezzék milyen "énidővel" tudnak kizökkenni a mókuserékből.

Fontos lenne kitalálni, hogyan tudjuk növelni a személyes kapcsolatokat. Otthon meg kell határozni, hogyan lehet nyugodt munkakörnyezetet teremteni magunk körül.

A "kék óceán" stratégia azért működik jól, ha sikerül megtalálnunk a gyenge pontokat és azokat össze tudjuk kötni az erősségekkel, akkor nagyon sok probléma kiküszöbölhető. A fenti összefüggéseket nézve, a megkérdezettek nagyon jó szempontokat hoztak a felszínre, amivel el lehet indulni a megfelelő irányba.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Eljutva a dolgozat végére bebizonyosodott, hogy a Covid-19-nek lett néhány pozitív vonulata is. Az a digitalizáció, melyet elértünk volna a következő 3-5 évben, gyorsabban tört utat magának. Ehhez úgy vélem, elég jól sikerült alkalmazkodni mindenkinek, kicsiktől a nagyokig. Azt látom a környezetemben, hogy a gyerekek, akiknek akkor nagyon gyorsan kellett átállni egy mindannyiunk számára új helyzetre, sikeresen vették az akadályt és felnőttek az otthon tanulás feladatához. Azt gondolom, hogy nekik később a home office munkavégzés már nem lesz akkora újdonság és főleg nem lesz akkora változás, mint amekkora nekünk volt. Rá kellett jönnünk, hogy amit eddig természetesnek vettünk, már egyáltalán nem az. Nem kell ahhoz több ezer kilométert utazni, hogy egy tárgyalást lefolytassunk. Nem kell napi 2 órát autózni a munkahelyre ahhoz, hogy a munkánkat elvégezzük. Nem csak az én véleményem, hogy a Covid-19 a környezetre is jó hatással volt. A gazdasági aktivitás csökkentésével, javult a levegő minősége és kisebb lett a környezeti terhelés. Magyar klímakutató szerint 2020-ban 10%-kal esett vissza a globális károsanyag-kibocsátás. (Országgyűlés Hivatala, 2020)

De azért ne feledkezzünk meg a negatív részről sem. Sokan 2020. márciusában elvesztették a munkahelyüket, a gyerekek home school-ba késznyerültek. Két nyarat elvett tőlünk a Covid-19, amit már sosem kapunk vissza. Sok embernek a home office-szal kellett megküzdnie, ami mellett ott volt a gyerekek otthoni tanítása. Ahogy az interjúkban és a kérdőívben is előjött, nagy nyomást helyezett ránk az új felállás, amiben elvesztettük a személyes kapcsolatokat egyik napról a másikra.

Ahhoz, hogy ezeket a negatív érzéseket át tudjuk fordítani az ellenkező irányba, szükség van Önmagunk ismeretére. Ehhez nagyban hozzá tud járulni a 7 szokás megismerése és alkalmazása.

Aki otthonról dolgozik, alakítson ki nyugodt munkakörnyezetet magának. Bár eddig is fontos volt a testmozgás, de ez most még inkább jelentős szerepet kell, hogy kapjon. Ha már annyi sincs, hogy reggel elsétálunk a buszmegállóig, akkor az otthoni testgyakorlatok is nagy segítséget jelenthetnek az egész napos ülés után vagy esetleg közben. Lényeges észrevétel és javaslat, a munka- magánélet határának meghúzása.

Ne akarjunk mindig mindenkinek megfelelni, tudjunk nemet mondani. További úgy gondolom, a munkáltatóknak is célszerű lenne most jobban odafigyelni az otthonról dolgozókra és lehetőség szerint több csapatépítő tréninget beiktatni.

Aki nem otthonról dolgozik, az legyen empatikusabb a másik csoporttal. Igen, tudjuk, hogy kívülről nézve, milyen egyszerűnek tűnik az otthoni munkavégzés, de egyáltalán nem az. Ha már tudunk egymáshoz egy- egy jó szót intézni vagy csak egy mosolyt, már megváltoztajuk a másik napját.

De, ami a legfontosabb észrevétel. Ne hagyjuk, hogy a digitalizáció és a sok technikai eszköz elvegye az időt egymástól. Azokat az órákat, amiket a céltalan böngészéssel vagy a közösségi médiában való részvétellel töltünk, nem fogja senki sem visszaadni. A gyerekek felnőnek, előbb- utóbb mindenki ideje véget ér, az együtt töltött percek legyenek tartalmasak, és okozzanak olyan emlékeket, amikre szívesen emlékezünk majd vissza.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatom elején ahogy leírtam, két dolog miatt kezdtem bele ebbe a témába. Az egyik, hogy a csúcson nem akarok azon töprengeni, miért van rossz helyen a létrám és hol vannak azok az emberek, akik a feljutásban segítettek. Nos, úgy érzem, ehhez valóban szükségem van önmagam megismerésére. A szakirodalmi részben foglalt 7 szakas újbóli “megélése” ráébresztett, mennyire fontos az életünkben lévő feladatok prioritizálása. Ne akarjunk mindent egyszerre elvégezni. Adjunk magunknak időt és teret. Kezdjünk el csapatban gondolkodni és ne csak magunkra gondolni. Ez persze kicsit szemben áll az “énidővel”, de annak is nagy a jelentősége, hogy megtanuljunk egyedül lenni. Nem szabad hagyni, hogy ez az idő elvesszen. Hiszen, ha magunkkal ki vagyunk békülve, akkor a világra is már pozitívabban tudunk tekinteni. Csapatként tekinthetünk a családjunkra is, mert ők azok, akik mindennap a munka letelte után, ott vannak mellettünk. Ők tartják bennünk a lelket, ha éppen mindent borúsán látunk.

De ahhoz, hogy ők mellettünk is maradjanak, tudnunk kell határokat húzni és néha csak rájuk figyelni. A digitalizáció okozta felgyorsult világ mellett, szükséges az együtt eltöltött, tartalmas idő.

A másik szempont, ami miatt ezt a témát választottam, a Covid-19 okozta megnövekedett home office munkavégzés volt. A kérdőív és az interjúk megerősítettek abban, hogy az érzéseimmel nem voltam egyedül. Közben felmerült bennem a kérdés. Miért nem beszéltünk erről többet? Lehet, hogy kevesebb stresszel tudtuk volna megélni ezt az új rendet.

Mára már a home office nem kényszer lett, hanem versenyképességet fokozó lehetőség a cégek számára.

Ahogy az kiderült az interjúkból és a kérdőívből, fontos szempont lett, hogy már nem kell utazni a munka miatt. Ha ezt globálisan gondoljuk végig, akkor elmondható, a vállalatok nyitottabbak lettek. Egy-egy munkát akár a világ másik végéről is el tudnánk már végezni. Mostanra megszokott lett az atipikus munkavégzés. E jelzővel illetünk minden olyan munkát, amely nem tartozik a megszokott munkavégzéshez.

Hagyományos munkavégzésnek nevezzük, ami általánosságban hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra oszlik, egyenlően tagolt munkaidővel, nappali időszakra eső kötött munkaidő beosztással jár. (dr. Vámosi, 2019)

Ugyan a családokat megviselte az otthoni iskola és munkavégzés, de felismerték hogyan tudnak ezzel együtt élni. Úgy gondolom, bár a Covid-19 sokaktól elvett családtagot, munkahelyet, megszokott életet, de számos pozitív hatást mért mind az emberiségre, mind a környezetünkre.

7. FELHASZNÁLT IRODALOM

- Arenofsky, J. (2017). *Work-life Balance*. ABC-CLIO, LLC.
- Byrne, R. (2007). *Titok*. Édesvíz Kiadó.
- Covey, S. R. (2014). In *A kiemelkedően sikeres emberek 7 szokása*. Bagolyvár.
- Demetrovics, Z., Szeredi, B., & Nyikos, E. (2004). *Hungarica*. A problémás internethasználat kérdőív bemutatása. Retrieved March 22, 2023, from http://www.demetrovics.hu/dokumentumok/internetfuggoseg_PIK_2004_PH.pdf
- dr. Vámosi, T. (2019). *Az atipikus foglalkoztatás és a családbarát vállalati kultúra jellemzői a pécsi, illetve a Dél-dunántúli régióban működő szervezetek esetében*. http://munkacsalad.hu/sites/default/files/atipikus_fogl_es_wlb_tanulmany_vamosi_tamas_0.pdf
- Encyclopedia-Titanica. (n.d.). A kölcsönös függőség jelentése (mi ez, fogalma és meghatározása) - Expresiones 2023. Retrieved February 13, 2023, from <https://hu.ninanelsonbooks.com/significado-de-interdependencia>
- Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában*. (n.d.). KSH. Retrieved January 2, 2023, from <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html#tovbbiadatokin> formcik.
4. *A kék óceán stratégia – Egy friss módszertan*. (n.d.). Summers.hu. Retrieved March 31, 2023, from https://summers.hu/pub/szamvitel/szervezestechologia/4_keko.pdf
- Helstáb, L. (2019, October 9). *A sikeres emberek 7 szokása*. Mindset Pszichológia. Retrieved February 13, 2023, from <https://mindsetpszichologia.hu/a-siker-es-emberek-7-szokasa>
- Kálmán, J. (2022, April 21). *Az énidő jelentése*. Online pszichológus. Retrieved February 18, 2023, from <https://homepszichologus.hu/2022/04/21/enido/>
- A kiemelkedően eredményes emberek 7 szokása - Infoszfera*. (n.d.). Infoszfera. Retrieved February 13, 2023, from <https://infoszfera.hu/rendezvenyek/franklin-covey-akademia-7-szokas-2/>
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021, July 19). *Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of*

- COVID-19 in Latvia*. Frontiers. Retrieved March 20, 2023, from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.682459/full>
- Magyar, K. (2013). *Hatékony Időgazdálkodás - PDF Free Download*. DocPlayer.hu. Retrieved February 13, 2023, from <https://docplayer.hu/3190836-Hatekony-idogazdalkodas.html>
- Máthé, J. (2012). *Hatékony időgazdálkodás - PDF Free Download*. DocPlayer.hu. Retrieved February 13, 2023, from <https://docplayer.hu/115268794-Hatekony-idogazdalkodas.html>
- Mi a(z) munka definíciója, jelentése? HR-szótár*. (n.d.). HR Portál. Retrieved January 2, 2023, from <https://www.hrportal.hu/jelentese/munka.html>
- Mirnic, Z. (2006). *A személyiség építőkövei - Típus-, vonás- és biológiai elméletek*. Magyar Elektronikus Könyvtár. Retrieved February 13, 2023, from <http://mek.niif.hu/04800/04808/04808.pdf>
- Nádej – Reménység, n. o. (n.d.). *Függőség*. Nádej - Remény. Retrieved February 13, 2023, from <http://resoc.eu/fuggosegrol/>
- Nemzeti Népegészségügyi Központ. (2022, August 14). *Munka és magánélet egyensúlya*. Egészségvonal. Retrieved March 27, 2023, from <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html>
- New York Post. (2020, April 13). *Survey: 35 percent say working from home has harmed mental health*. New York Post. Retrieved March 20, 2023, from <https://nypost.com/2020/04/13/survey-35-say-working-from-home-has-harmed-mental-health-in-japan/>
- Oláh, A. (2006, March 25). *Pszichológiai alapismeretek*. MEK (Magyar Elektronikus Könyvtár). Retrieved February 13, 2023, from <https://mek.oszk.hu/05400/05478/05478.pdf>
- Országgyűlés Hivatala. (2020, May 7). *A koronavírus járvány környezeti hatásai*. Országgyűlés. Retrieved April 5, 2023, from https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_33_COVID-19_kornyezeti_hatasai.pdf/42a4092a-4d56-815f-ac5d-c73bbdc3ff18?t=1588838000849

- Ország, L., Balázs, J., & Kelemen, J. (1959). *A magyar nyelv értelmező szótára*. Magyar Elektronikus Könyvtár. Retrieved February 22, 2023, from <https://ertelmezo.oszk.hu/elolap.php>
- Prievara, D. K., & Pikó, B. (2014). *Céltalanul a világhálón- a problémás internethasználat háttértényezőinek vizsgálata*. Psychiatria. Retrieved March 22, 2023, from http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/15316/1/PsychHung_2016_proof.pdf
- PTE ÁOK OOKT. (n.d.). *Hogyan lehet segítségünkre a "7 szokás" járványhelyzetben?* PTE ÁOK. Retrieved February 13, 2023, from https://aok.pte.hu/docs/magtud/file/Otodik_szokas_pandemia_idejen.pdf
- PTE ÁOK OOKT. (n.d.). *Hogyan lehet segítségünkre a „7 szokás” járványhelyzetben?* PTE ÁOK. Retrieved February 13, 2023, from https://aok.pte.hu/docs/magtud/file/Hatodik_szokas_pandemia_idejen.pdf
- Sákovics, D., Csonka, B., & Szalay, Á. (n.d.). *A jó élet a jó kapcsolatokból épül fel. Ehhez pedig kell az önismeret*. SelfGuide. Retrieved February 22, 2023, from <https://www.selfguide.hu/single-post/a-j%C3%B3-%C3%A9let-a-j%C3%B3-kapcsolatokb%C3%B3l-%C3%A9p-%C3%BCI-fel-ehhez-pedig-kell-az-%C3%B6nismeret>
- Szabó, M. (2008). *A család szerepe, jelentősége, funkciói, kapcsolatfelvétel, a család megismerésének módszerei, technikái*. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal. Retrieved March 27, 2023, from https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciak_meresi_ertekelesi_eszkozrendszerenek_kialakitasa/2_1853_007_101015.pdf
- Vier Generationen – ein Unternehmen*. (n.d.). Viessmann. Retrieved January 2, 2023, from <https://www.viessmann.family/de>
- Wikimedia technology. (n.d.). *Munka (közgazdaság) – Wikipédia*. Wikipédia. Retrieved February 22, 2023, from [https://hu.wikipedia.org/wiki/Munka_\(k%C3%B6zgazdas%C3%A1g\)](https://hu.wikipedia.org/wiki/Munka_(k%C3%B6zgazdas%C3%A1g))

MELLÉKLETEK

Munka- magánélet egyensúly

Kedves Kitöltő!

Habuczki Mónikának hívnak és jelenleg levelezős hallgató vagyok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campus Kereskedelem és marketing szakán.

Kérdőívem témája a munka- magánélet egyensúlyáról szól, melynek kitöltéséhez az ÖN segítségét szeretném kérni. Ennek a felmérésnek az eredményét záródolgozatomban szeretném közzétenni.

A felmérés teljesen anonim módon működik és kitöltése csak 4-5 percet fog igénybe venni.

Az együttműködését előre is köszönöm.

***Kötelező**

1. 1. Az Ön foglalkozása *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Hallgató/ diák *Ugrás a(z) 17. kérdésre*
- 2. Munkanélküli *Ugrás a(z) 17. kérdésre*
- 3. Nyugdíjas *Ugrás a(z) 17. kérdésre*
- 4. Alkalmazott
- 5. Egyéni vállalkozó
- 6. Háztartásbeli *Ugrás a(z) 17. kérdésre*

Cím nélküli szakasz

2. 2. Az Ön pozíciója *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Felsővezető
- 2. Középvezető
- 3. Csoportvezető
- 4. Beosztott

Cím nélküli szakasz

3. 3. Munkahelyének ágazata *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Ipar
- 2. Mezőgazdaság
- 3. Kereskedelem
- 4. Pénzügy
- 5. Szolgáltatóipar
- 6. Egészségügy
- 7. Oktatás / Kultúra

4. 4. 2020. márciusában, a Covid- 19 megjelenésével megváltoztak-e bármilyen szempontból munkavégzésének a feltételei? (pl. munkaidő, feladatkörök, munkabér stb.) *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Jelentősen megváltozott
- 2. Részben megváltozott
- 3. Nem változott *Ugrás a(z) 6. kérdésre*

Cím nélküli szakasz

5. 5. Milyen változások történtek? Kérem, pár szóban írja le. (pl. munkarend változás, munkaidő csökkenés) *

Cím nélküli szakasz

6. 6. Covid-19 előtt volt lehetősége home officeban dolgozni? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Igen, igénybe is vettem
2. Igen, de nem vettem igénybe *Ugrás a(z) 8. kérdésre*
3. Nem *Ugrás a(z) 8. kérdésre*
- Egyéb: _____

Cím nélküli szakasz

7. 7. Hány napot dolgozott ebben a formában? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Heti 1-2 napot
2. Hetente 2 napnál többet
3. Havonta pár napot
4. Ritkábban

Cím nélküli szakasz

8. 8. A Covid-19 megjelenése után volt lehetősége home officeban dolgozni? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Igen, igénybe is vettem
2. Igen, de nem vettem igénybe *Ugrás a(z) 10. kérdésre*
3. Nem *Ugrás a(z) 10. kérdésre*

Cím nélküli szakasz

9. 9. Hány napot dolgozott/ dolgozik ebben a formában? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Heti 1-2 napot
- 2. Hetente 2 napnál többet
- 3. Havonta pár napot
- 4. Ritkábban

10. 10. Ha otthonról tudna dolgozni vagy jelenleg is otthonról dolgozik, milyen pozitívumokat emelne ki? (több választ is megjelölhet) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- 1. Nincs utazásra fordított idő
- 2. Rugalmas munkavégzés
- 3. Kényelmes otthoni környezet
- 5. Hatékonyabb munkavégzés
- 6. Egészség megőrzés
- 7. Kiadások csökkenése
- 8. Online kommunikáció kialakítása
- 9. Több időt tudtam a családomra fordítani
- Egyéb: _____

11. 11. Ha otthonról tudna dolgozni vagy jelenleg is otthonról dolgozik milyen nehézségekkel szembesül? (több választ is megjelölhet) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- 1. Megfelelő munkakörnyezet és munkaeszközök hiánya
- 2. Személyes találkozások hiánya
- 3. Munka- magánéleti egyensúly felborulása
- 4. Negatív testi- lelki hatások
- 5. Felborult napirend
- Egyéb: _____

12. 12. Szét tudja választani a munkaidejét a magánélettől? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Igen

2. Nem

13. 13. Melyiket részesíti/ részesítené előnyben az otthoni munkavégzés során? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Munka

2. Magánélet

3. Egyensúlyban tudnám/ tudom tartani

14. 14. Mit tesz/ tenne azért, hogy egyensúlyban tartsa a munka és magánéletét? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1. Egyáltalán nem értek vele egyet	2. Inkább nem értek vele egyet	3. Egyet is értek vele meg nem is	4. Inkább egyet értek vele	5. Teljesen egyet értek vele
1. Nem figyelem az emaileket a munkaidő lejárta után	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Betartom a munkaidő kezdetét és végét	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Aktívan rész veszek a családi életben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Tervezek be "énidőt"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eleget alszom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Figyelek az idő és energiarabló tevékenységekre (közösségi oldalak felkeresése, céltalan böngészés)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 15. Családja mennyire támogatja/ támogatná Önt a munka- magánélet közötti *
egyensúly megtartásában? (1- egyáltalán nem, 2- részben nem, 3- igen is meg
nem is, 4- részben igen, 5- teljes mértékben)

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

16. 16. Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával? (1- egyáltalán nem, 2- részben nem, 3- igen is meg nem is, 4- részben igen, 5- teljes mértékben) *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Általános adatok

17. 17. Az Ön neme *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1. Nő

2. Férfi

18. 18. Az Ön megszerzett végzettsége *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Képesítés nélküli, be nem fejezett általános iskola
- 2. Általános iskola
- 3. Szakiskola
- 4. Középiskolai végzettség érettségivel
- 5. Felsőfokú szakképzettség, egyetemi alapképzés
- 6. Egyetemi mesterképzés és magasabb

19. 19. Az Ön kora *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. 18-29
- 2. 30-39
- 3. 40-49
- 4. 50-59
- 5. 60 év feletti

20. 20. Az Ön lakóhelye *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1. Főváros
- 2. Megyeszékhely
- 3. Egyéb város
- 4. Falu, község

Ezt a tartalmat nem a Google hozta létre, és nem is hagyta azt jóvá.

Google Űrlapok

ÁBRA ÉS TÁBLÁZAT JEGYZÉKE

1. ábra: 7 szokás diagram	7
2. ábra: Időmátrix	12
3. ábra: Viessmann Technika Dombóvár Kft. 2018-ban	20
4. ábra: Saját kép	21
5. ábra: Saját kép	21
6. ábra: Iroda rendezés előtt	22
7. ábra: Iroda rendezés után	22
8. ábra: Munkaerő- felmérés	23
9. ábra: Szófelhő	23
10. ábra: Covid-19 előtti és utána home office munkavégzés	24
11. ábra: Covid-19 előtti és utána home office munkavégzés napokban megadva	24
12. ábra: Home office pozitívumai	25
13. ábra: Home office negatívumai	26
14. ábra: Munka vagy magánélet előnyben részesítése	28
1. táblázat: Egyensúly megteremtése	29
2. táblázat: Egyensúly megteremtése	30
3. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával?	31
4. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával?	31
5. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi munka- magánélet egyensúlyával?	31
6. táblázat: Cramer és Csuprov féle asszociációs együttható kiszámítása	32
7. táblázat: KÉKÓ stratégia - Négy akció keret válaszok	37

NYILATKOZAT

NYILATKOZAT

Alulírott Habuczki Mónika, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem,
Kaposvári Campus,

Kereskedelem és marketing szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: 2023 év április hó 26 nap

Habuczki Mónika

Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom áttekinttem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: 2023 év 04 hó 28 nap

Halló

Belső konzulens

*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Habuczki Mária (név) (hallgató Neptun azonosítója: BJAZ(N))
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a
záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól
tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védelemre
javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: 2023 év 4 hó 22 nap


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.