

DIPLOMADOLGOZAT

ELEK KRISZTINA
Emberi erőforrás tanácsadó szak

Budapest
2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Emberi erőforrás tanácsadó Szak

KÖRNYEZETTUDATOSSÁG A MUNKA VILÁGÁBAN

Belső konzulens:

Dr. Suhajda Csilla Judit

egyetemi docens

Készítette:

Elek Krisztina

WCTSXX

levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Budapest

2023

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	3
2.	SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	5
2.1.	KÖRNYEZETTUDATOSSÁG	5
2.1.1.	<i>Környezettudatos cselekvések</i>	<i>5</i>
2.1.2.	<i>Önkéntes környezettudatos munkavállalói magatartás</i>	<i>6</i>
2.1.3.	<i>Környezettudatos attitűd.....</i>	<i>8</i>
2.1.4.	<i>Környezeti identitás</i>	<i>9</i>
2.1.5.	<i>A környezettudatos viselkedési profilok.....</i>	<i>10</i>
2.2.	KÖRNYEZETTUDATOSSÁG MUNKAHELYI JELENLÉTE.....	11
2.2.1.	<i>Zöld munka</i>	<i>11</i>
2.2.2.	<i>Zöld munkahelyi működés</i>	<i>12</i>
2.2.3.	<i>Zöld emberi erőforrás menedzsment</i>	<i>13</i>
2.2.4.	<i>Munkahely iránti elkötelezettség</i>	<i>15</i>
3.	SAJÁT VIZSGÁLAT	16
3.1.	KUTATÁSI CÉLOK, KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEK	16
3.2.	A VIZSGÁLAT KÖRÜLMÉNYEI, HELYSZÍNE.....	17
3.3.	KUTATÁSI MÓDSZER ÉS A MINTA BEMUTATÁSA	18
3.3.1.	<i>Kérdőíves vizsgálat.....</i>	<i>18</i>
3.3.2.	<i>Tartalomelemzés.....</i>	<i>20</i>
3.4.	EREDMÉNYEK	24
3.4.1.	<i>A kérdőíves vizsgálat eredményei.....</i>	<i>24</i>
3.4.2.	<i>A tartalomelemzés eredményei</i>	<i>31</i>
4.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	40
5.	ÖSSZEFOGLALÁS	45
	IRODALOMJEGYZÉK	48
	MELLÉKLETEK.....	51
	FÜGGELÉKEK	57

1. BEVEZETÉS

A klímaváltozás jelenlegi alakulása, a negatív irányba történő változások egyértelművé teszi, hogy a környezeti problémák korábban élünk. Jelenleg fogyasztói társadalomban élünk. Erre mutat az is, hogy 2022-ben a globális túllövés napja (Earth Overshoot Day) július 28-ra esett. Ez jelöli az évben azt a napot, amikor a Föld azon természeti erőforrásaink felhasználását, amelyet még képes újrateherelni, meghaladja az emberiség igénye (KÖVET, 2022).

A környezettudatosságnak, környezetbarát viselkedésnek a jelen világban tapasztalhatóan egyre nagyobb szerepe van, egyre elterjedtebb magatartás. Jelenleg több környezeti problémáról hallunk, esetleg tapasztaljuk, éppen ezért ezzel foglalkoznunk kell és ehhez első lépés lehet az emberek figyelmének felhívása a környezettudatosságra.

Több szakirodalom kiemeli az egyének felelősségét a fenntarthatóság szempontjából (Nagy, 2018). A környezettudatos viselkedés fontosságát jelzi, hogy közösségi helyekre, intézményekbe, irodákba belépve egyre több helyen tapasztalhatók környezetbarát megoldások, mint például automatikusan, érintésre működő vízcsapok, mozgásérzékelő lámpák, kihelyezett szelektív hulladékgyűjtő dobozok, környezettudatos cselekedetekre felhívó plakátok, illetve ehhez hasonlóak. Véleményem szerint ezek közül néhány megadja a lehetőséget az egyének számára környezettudatos cselekedet végrehajtására, valamennyi még ösztönözheti is a felelős viselkedést.

Témaválasztásom háttérében áll, hogy fontosnak tartom a kérdéskörrel való foglalkozást, valamint izgalmasnak találom megvizsgálni a munkavállaló ember szempontjából. Továbbá elgondolkodtatónak vélem, hogyha a munkahelyeken jobban ösztönöznék ezt a fajta magatartást, az hatással lehet-e az egyén attitűdjére, vagy a munkahelyi elkötelezettségére. A vizsgálatom lényeges célja a környezettudatos magatartás tanulmányozása, melynek fókuszában a munkavállalók állnak. Az egyének magánéletükben, illetve a munkahelyükön egyaránt viselkedhetnek környezettudatos módon, amely kapcsán a nemzetközi szakirodalomban több ezzel foglalkozó kutatás található.

Tehát a környezettudatosságnak a mindennapi munkahelyi gyakorlatban való megjelenését vizsgálom - mennyire fontos érték a munkavállalók számára és milyen formában jelenik meg cselekedeteiben. Megvizsgálom továbbá, hogy ezen személyek mennyire elégedettek munkahelyükkel a környezettudatosság kapcsán és ennek hatására nagyobb elkötelezettséget mutatnak-e a szervezetük iránt.

A diplomamunkám első részében környezettudatossággal kapcsolatos szakirodalmakat mutatok be, munkahelyekre vonatkozóan, valamint korábbi kutatási eredményeket tekintek át. Ezt követően pedig a témában végzett kutatásom módszertanát és eredményeit mutatom be, mely során két kutatási módszert alkalmazva gyűjtöttem információkat munkavállalók és munkáltatók oldaláról a környezettudatosság kapcsán. A kutatásom nem mondható reprezentatívnak a magyar munkavállalókra tekintve.

A munkavállalók körében kérdőíves módszerrel történt az adatfelvétel, mellyel egyben edukatív célt is törekedtem szolgálni, azáltal, hogy felhívom a kitöltők figyelmét az egyszerű cselekvések fontosságára a mindennapi és munkahelyi életben egyaránt, melyekkel csökkenthető a környezet károsítása, esetleg előnyös is a környezet számára.

A tartalomelemzés módszerével a munkáltatói oldalt vizsgálom. A vállalatok felelősségvállalásra fektetett hangsúlyát, ezen belül is különösen a környezettudatosság, környezetvédelem témakörében mit és hogyan kommunikálnak a honlapjukon. Megjelenik-e ezen terület kiemelten és hangsúlyosan azon vállalatok esetében, amelyeknél magas munkavállalói elkötelezettség tapasztalható?

Végezetül pedig összegzem az eredményeket, valamint megfogalmazom javaslataimat, melyek a vizsgálat során felmerültek a témával kapcsolatosan.

Dolgozatom révén képet kaphatunk a környezeti értékek megjelenéséről a magyar munkavállalók és munkáltatók körében. A környezettudatosság fontosságának a dolgozó, valamint a munkáltató szempontjából való megismerésével nagyobb hatékonysággal közelíthető egymáshoz a kettő, amely nem csupán a két fél, hanem a környezet számára is előnyökkel jár.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. KÖRNYEZETTUDATOSSÁG

A környezettudatosság olyan magatartásformát jelent, amely összhangban van a környezettel, és amely során az egyén vagy egy közösség különböző tevékenységek gyakorlásával a lehető legkisebb mértékben károsítja a környezetet, valamint a környezet számára előnyös cselekedetekkel támogatja a természet ökológiai épségét. A cselekvések széles köre ide sorolható, attól függetlenül, hogy tudatosan vagy intuitív módon, valamely külső tényező hatására történik (Stegg–Vlekk, 2009, idézi Nagy, 2018; Siegel et al., 2018).

A környezetbarát magatartás megjelenési formáinak felosztására Stern 4 csoportot alkotott: környezeti aktivista, valamint a nem aktivista környezeti viselkedés, a magánszemélyként tanúsított és az egyéb módon megjelenő környezettudatos tevékenységek. Az első két viselkedésforma a bevonódás mértéke szerint különíthető el, tehát hogy mennyire tevékenyen működik közre a környezetvédelemben. Míg az aktivista részt vesz a környezet érdekeit védő akciókban, tüntetéseken, környezetvédő csoportok tevékenységeiben, addig a másik csoportra különböző mozgalmak, petíciók támogatása, anyagi ráfordítások jellemzőek. A következő két csoportosítás a személyes és közösségi szempont szerint különül el. A magánszemélyként tanúsított környezeti viselkedésforma az egyén mindennapjaiban megjelenő különböző környezettudatos cselekvéseket takar, amelyekről a későbbiekben lesz szó. Az egyéb környezettudatos tevékenységeket végzők lehetnek, akik szervezeti, munkahelyi feladataikat környezettudatos módon végzik el, hoznak meg bizonyos döntéseket (Stern, 2000, idézi Albert, 2013).

2.1.1. Környezettudatos cselekvések

Az egyén környezettudatos cselekedeteinek száma és azok nehézségi foka alapján következtetni lehet a környezettudatos magatartásra. Adott cselekvés nehézségi fokának meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a vizsgált cselekvés tekintetében hányan viselkednek környezettudatos módon. A környezettudatos cselekedetek számából pedig következtetni lehet a környezettudatos viselkedési hajlamra. Tehát minél több környezetbarát cselekvést végez az egyén, annál hajlamosabb lesz az adott viselkedést gyakorolni. Elmondható azonban, hogy önbevallás alapján az emberek kedvezőbben értékelik magukat a környezettudatos magatartást illetően, mint ami ténylegesen jellemző rájuk (Nagy, 2018).

A környezet használatának csökkentésére irányuló cselekedetek közé tartoznak a tudatos fogyasztói magatartások. Az erre való törekvések a környezetbarát vásárlások, mely-

nek megnyilvánulásai lehetnek a bio- és ökotermékek, újrahasznosított alapanyagokból készült termékek vásárlása, műanyag csomagolóanyagok, egyszer használatos termékek kerülése. További tevékenységek lehetnek az autóhasználat csökkentése, a hulladék szelektív gyűjtése, valamint az energiatakarékosság.

Környezetvédő tevékenységnek számít a környezeti problémákról, környezettudatos megoldásokról való folyamatos tájékozódás, aktív információkeresés (Dudás, 2006, idézi Dudás, 2011). A környezeti kérdések ismerete ugyan szükséges a környezettudatos tevékenységek gyakorlásához, azonban önmagában az ismeretek bővítése, környezeti kérdések tudatosítása nem ösztönző a környezettudatos módon való cselekvésre (Rayner–Morgan, 2017; Chawla–Cushing, 2007, Heimlich–Ardoin, 2008, Stern, 2000, idézi Siegel et al., 2018).

A szervezetek környezeti hatásainak csökkentését segítő magatartásformák a munkahelyen az újrahasznosítás, a felesleges hulladéktermelés kerülése, a világítás és az elektromos készülékek kikapcsolása, energiával, valamint vízzel való takarékoság, az utazás helyett videokonferenciák preferálása, a tömegközlekedés használata, újrahasználatos poharak, edények alkalmazása (Yuriev et al., 2018).

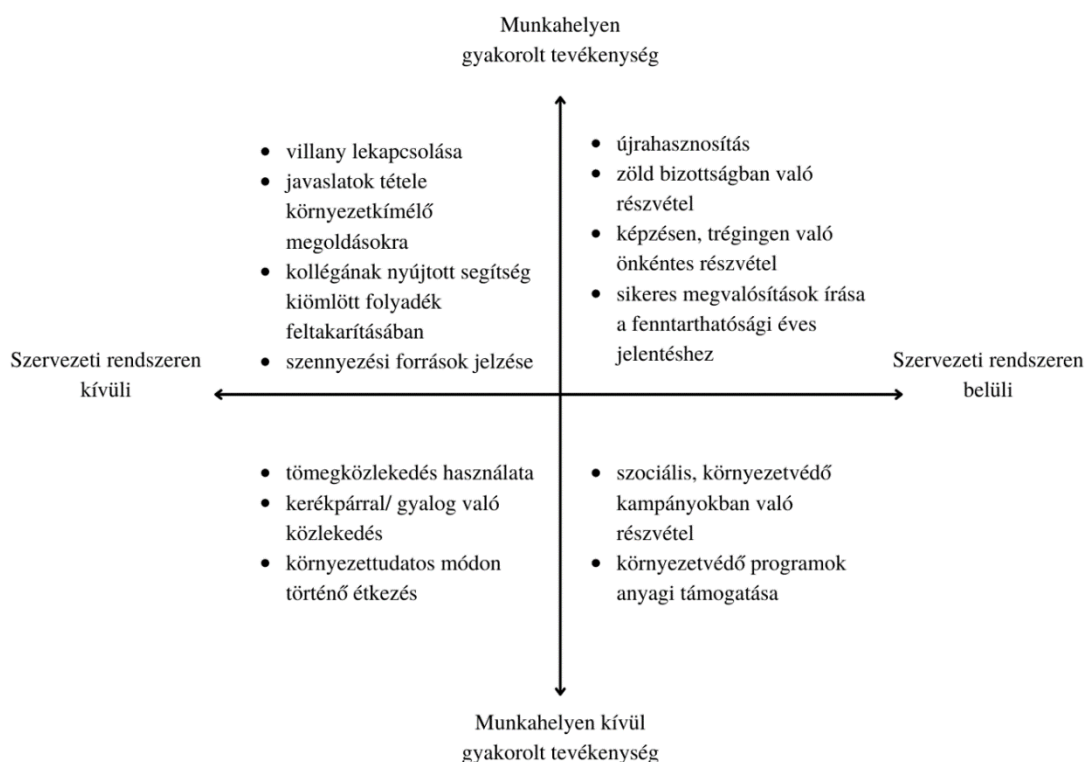
Bizonyos cselekvési típusok szokásokon alapulnak, amelyek megváltoztatása több energiát és időt vesz igénybe (Hofmeister, 2003, idézi Nagy, 2018). A viselkedés változtatása előidézhető a környezettudatos magatartás ösztönzésével, melyre hatékony módszerek a pozitív minta mutatása, kognitív disszonancia keltése az egyénben (Nagy, 2018), valamint célok meghatározása, felszólítások alkalmazása (Osbaldeston – Scott, 2012, idézi Siegel et al., 2018). Az egyének korábbi tapasztalatai és szokásai befolyásolják, hogy hajlandóak-e környezetbarát módon cselekedni a munkahelyükön (Yuriev et al., 2018).

2.1.2. Önkéntes környezettudatos munkavállalói magatartás

Az „átgyűrűzés” (spillover) fogalmát a legtöbb kutatás adott kontextuson belül a különböző viselkedéstípusok közötti átmenetként vizsgálja, azonban Wang et al. (2022) kutatásukban a cselekedetek kontextusok közötti átgyűrűzést vizsgálta. Az egyéneknek feltehetően nagyobb lehetőségük van a környezetbarát magatartásformák alkalmazására az otthonaikban, mint a munkahelyükön. Ennek hátterében a cselekedet megvalósításának ellenőrizhetősége vagy tágabb lehetősége állhat (Blok et al, 2015; Rayner – Morgan, 2017). Azonban megállapítható, hogy a mindennapokban gyakorolt környezettudatos életmód szignifikánsan pozitívan hat a munkahelyi környezettudatos magatartásra, az egyének által

végzett cselekedetek áttevődhetnek a munkahelyi életbe (Foster et al., 2022), amelyek megjelenhetnek a fogyasztás, hulladékgazdálkodás, energia- és víztakarékosság tekintetében (Ragas et al., 2017, idézi Foster, 2022). Ugyanez működik a másik irányba is, miszerint a munkahelyi környezetbarát magatartások áttevődhetnek az egyén otthoni viselkedései közé (Wang et al. 2022).

A munkahely és azon kívüli színterek elkülönítését mutatja be Yuriev et al. (2018) által készített felosztás, amelyben a munkahelyen, valamint azon kívül gyakorolt környezetbarát cselekedetek láthatóak (1. ábra). Továbbá kiegészítette felosztását aszerint, hogy azok szervezeten kívül vagy szervezeten keresztül végzett cselekedet.



1. ábra: A munkahelyi környezettudatos magatartás kategorizálása

Forrás: Yuriev et al. (2018), 382.old.

Az 1. ábra jól szemlélteti, hogy a munkahelyen lehetnek kevés külső befolyással bíró, saját elhatározásból származó tevékenységek, valamint a szervezeti rendszeren belül ösztönzött, megkövetelt feladatok (Norton et al., 2015, idézi Yuriev et al., 2018). Tehát a munkavállalói zöld magatartás elkülöníthető önkéntes zöld viselkedésre és feladatalapú zöld viselkedésre. A szervezeti korlátok között végrehajtandó, valamint munkaköri feladatként meghatározott cselekvések a feladatalapú zöld viselkedést jelentik. Az önkéntes munkavál-

laloí zöld viselkedésekhez azon tevékenységek tartoznak, amelyek a munkavállaló személyes kezdeményezéséből történik, a szervezeti elvárásokon túl (Norton et al., 2015, idézi Chaudhary, 2019).

Számos empirikus tanulmány alapján Yuriev és munkatársai (2018) számba vették az emberek önkéntes munkahelyi zöld magatartását befolyásoló egyéni és szervezeti szempontokat, melyek növelhetik vagy csökkenthetik a munkahelyi zöld viselkedés iránti vágyukat. A munkavállaló szervezettel kapcsolatos álláspontja, perspektívái közé sorolt tényezők a társadalmi normák, az észlelt infrastruktúra és a szervezet iránti elkötelezettség.

Az egyéni belüli tényezők közé sorolható a környezeti attitűd, az egyén értékei, az ismeretek hiánya a környezettudatos cselekvésekről, környezeti kérdésekről, a már korábban említett személyes tapasztalatok, kialakult szokások, illetve az önhatékonyság érzésének mértéke a cselekedetek révén. Bár az akadályok többsége nem kapcsolódik közvetlenül a munkahelyi környezethez, de hatással vannak környezettudatos cselekvési szándéokra, ezáltal gátolhatják a zöld cselekedetek megjelenését. A leggyakoribb akadályozó a környezettudatossággal kapcsolatos attitűd, amely egységes mind a munkahelyen, mind otthon (Yuriev et al., 2018).

2.1.3. Környezettudatos attitűd

Az attitűd az egyén viszonyulását jelenti egy attitűdtárgy felé, amely lehet egy adott személy, tárgy, esemény, cselekedet, dolog vagy a témám esetében a környezettudatosság. Az odafordulás lehet pozitív, negatív vagy semleges irányú, illetve gyenge vagy erős intenzitású. A pszichológia három aspektusát különbözteti meg az attitűdnek: kognitív, affektív (érzelmi) és viselkedéses (Smith – Mackie, 2001).

A környezeti attitűd meghatározható ezen három aspektus mentén. Tehát mindazon információk összessége, amely a személy környezettel, környezetvédelemmel kapcsolatos ismereteit és vélekedéseit, érzelmeit, a természet iránt érzett aggodalmát, valamint viselkedéses szándékait, mely környezettudatos tevékenységeit takarja. Azonban ez a három aspektus nem mutat egyértelmű együttjárást (Smith – Mackie, 2001; Schutz et al., 2004., idézi Albert, 2013; Smith et al., 2017, idézi Schneider – Medgyesi, 2020).

Amikor az egyének attitűdjeik, meggyőződéseik és cselekedetei inkonzisztensek egymással, az kellemetlen állapotot idéz elő bennük és így kognitív disszonancia jön létre. Az inkonzisztencia során a cselekedetek sértik az egyén erkölcsi becsületét vagy pozitív önértékelését és az így keletkező kellemetlen feszültséget fel akarja oldani, amely gyakran az attitűd változását idézi elő az egyénben. A disszonanciát okozó ellentmondást csak úgy lehet

feloldani, ha az attitűdök és a cselekedetek egymással összhangba kerülnek, tehát az egyiknek változnia kell (Smith–Mackie, 2001).

Az attitűd gyakran megnyilvánul a viselkedésben közvetett vagy közvetlen módon. Az egyének zöld megnyilvánulásai során alkalmazzák környezettel kapcsolatos tudásaikat, melyek tájékoztathatnak a környezeti kérdésekkel kapcsolatos értelmezéseiről, felfogásairól (Smith – Mackie, 2001; Zahgn et al., 2021). Közvetlen módon az attitűd, gondolkodás nélkül kifejeződik a viselkedésben, automatikusan kiváltja azt, míg közvetett megnyilvánulása tudatos és megfontolt módon irányítja azt. Az utóbbi folyamatban szerepe van a viselkedési szándéknak (Smith – Mackie, 2001), amely például munkahelyi közegben közvetítő szerepet játszhat a környezettudatos viselkedés megjelenésében, amikor egy szervezet környezetvédelmi ismereteket alkalmaz és oszt meg munkavállalóival (Zhang et al., 2021). A környezettudatos attitűdnek befolyásolja az egyén környezettudatos viselkedését mind otthon, mind pedig a munkahelyen, azonban az energia- és víztakarékosság tekintetében azt találták, hogy az egyén otthonában ezzel kapcsolatos környezeti attitűdje átgyűrűzhet a munkahelyi kontextusba, de nem közvetlen módon környezetbarát viselkedést (Wells et al., 2016).

A környezet kontrolálásában szerepet játszó két funkcióját tartom fontosnak megemlíteni az attitűdnek. A tárgyértékelő funkció az attitűdtárgy jellemzőit veszi számba, mely alapján az egyén eldönti miként viszonyul hozzá. Egy új eszköz, használati tárgy vásárlásakor, annak előállítása, használata során keletkező károsanyagkibocsátás figyelembevételére ide tartozhat. Továbbá az attitűd által az egyének bizonyos társas kapcsolatokat megerősíthetnek vagy kialakíthatnak, azáltal, hogy kifejezhetik önmagukat, meggyőződéseiket, véleményeiket. Ezt a funkcióját társasidentitás vagy érték kifejező funkciónak nevezi a pszichológia. Azon társas közegben, ahol az egyén az attitűdjének megfelelően fejezheti ki magát, akár egy cselekvés által, erősítheti a csoporthoz tartozás érzését (Smith – Mackie, 2001).

A környezettudatosság, környezetbarát politikák támogatottsága általában magasabb a nők, a fiatalabb felnőttek, a képzetebbek körében (Franzen – Vogl, 2013, Smith et al., 2017, idézi Schneider és Medgyesi, 2020).

2.1.4. Környezeti identitás

Az önkéntes munkavállalói környezettudatos magatartás a jó ügyért való cselekedet érzését kelti az egyénben (Ren et al., 2022). Az egyén erkölcsi identitásának szerepe van a környezettudatos cselekvések iránti elkötelezettségében (Jia et al., 2017).

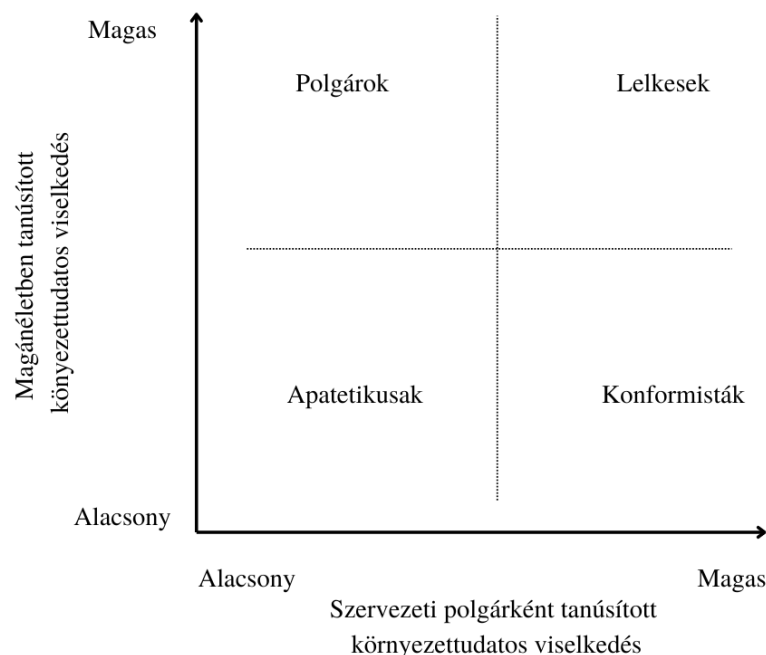
Az egyén normái, értékei és meggyőződései hatással vannak a munkahelyen megjelenő viselkedésére (Stern et al., 1999, idézi Al-Ghazali – Afsar, 2020). A munkavállalóknak

környezetbarát viselkedéssel kapcsolatos erős személyes normái nagyobb valószínűséggel idéz elő környezettudatos viselkedést a munkahelyükön, mint például energiatakarékosság, hulladékkezelés megelőzése és az újrahasznosítás (Ruepert et al., 2016). Elmondható, hogy a zöld értékekkel rendelkező egyénekre jellemző, hogy környezettudatos viselkedést mutatnak a munkahelyükön (Chou, 2014, idézi Al-Ghazali – Afsar, 2020).

Azonban az egyén környezeti értékeinek megnyilvánulását befolyásolják a munkahelyen működő normák, rutinok. Ez megmagyarázhatja, hogy az otthoni környezettudatos viselkedés során könnyebben érvényesülnek a környezeti értékek, mint a munkahelyen. Ugyanis előfordulhat, hogy a munkavállalók a munkahelyen nem cselekedhetnek teljesen a saját személyes normáik és értékeik szerint (Blok et al., 2015).

2.1.5. A környezettudatos viselkedési profilok

Paillé és munkatársai (2019) szerint a munkahelyi és azon kívüli környezettudatos magatartás szintjei négy típusra különíthetők el. Az általuk „profiloknak” nevezett típusok két dimenzió mentén kerültek megállapításra (2. ábra), melyek a magánéletben tanúsított környezettudatos viselkedés, illetve a szervezetben, munkahelyen megjelenő környezettudatos viselkedés, amelyen belül az önkéntes módon gyakorolt zöld viselkedéseket vette számításba.



2. ábra: A munkahelyi és azon kívüli környezeti viselkedés konfigurációi

Forrás: Paillé et al., (2019), 254.old.

A lelkesek csoportjába tartozók számára fontos a környezetről való gondoskodás, ezt mutatja az is, hogy esetükben magas szintű mind a két kontextusban a környezettudatos

magatartás gyakorlása. A *polgárok* olyan egyének, akik magánéletükben magas szinten gyakorolnak környezettudatos tevékenységeket, de a munkahelyen ez nem jellemző rájuk. Elmondható róluk, hogy aggódnak a környezetért, de környezetvédelmi szokásaikat nem ültetik át munkahelyükre (Paillé et al., 2019). Ennek hátterében állhat az a megállapítás is, miszerint a munkavállalói zöld cselekedetekre hatással lehetnek kontextuális tényezők. Míg otthon befolyással bír az energiahasználat anyagi vonzata, addig a munkahelyen ez nem szempont a munkavállalóknál (Siero et al. 1989, idézi Yuriev et al, 2018). Jelentős különbségeket találtak az irodán belüli és kívüli energiatakarékos viselkedés között (Lo et al., 2012, idézi Yuriev et al., 2018). A környezettudatos cselekedetek mögött állhatnak gazdasági, egészségügyi vagy vélt társadalmi előnyök is mint motivációs tényezők (Rayner – Morgan, 2017; Siegel et al., 2018).

A *konformista* vagy alkalmazkodó egyénekre jellemző, hogy a munkahelyen elterjedt környezeti értékekhez igazodnak, és annak megfelelően viselkednek, azonban magánéletükben ez kevésbé jellemző. Végül pedig az utolsó típus az *apatetikusak*, azaz érdektelenek. Azok az egyének sorolhatók ide, akiket kevésbé foglalkoztatnak a környezetvédelmi kérdések, így mind a két kontextusban alacsony szintű viselkedés jellemző rájuk (Paillé et al., 2019). Tehát a környezettudatos magatartásra szignifikánsan hatással vannak a környezeti attitűdök, mind az otthoni, mind a munkahelyi környezetben (Wells, 2016).

A profilok hátteréből adódóan lehetnek olyan profilok, *„amelyek a munkavállalók környezeti aggodalmának mértékén alapulnak, és amelyek részben a munkahelyen kívül szerzett tapasztalatokból, rutinokból és szokásokból, részben pedig abból erednek, hogy az egyén milyen mértékben felel meg a szervezeti környezeti célkitűzéseknek.”* (Paillé et al., 2019, 254.old.).

2.2. KÖRNYEZETTUDATOSSÁG MUNKAHELYI JELENLÉTE

2.2.1. Zöld munka

A zöld munka meghatározására az Egyesült Nemzetek Szövetsége Környezetvédelmi Programja (UNEP) által használt fogalom olyan munkaként határozza meg, *„amelyek jelentős mértékben hozzájárulnak a környezeti minőség megőrzéséhez vagy helyreállításához. Kimondottan - de nem kizárólag - ide tartoznak azon munkahelyek, amelyek az ökoszisztéma és a biológiai sokféleség védelmét elősegítik; nagy hatékonyságú stratégiákon keresztül csökkentik az energia-, az anyag- és a vízfogyasztást; hozzájárulnak a gazdaság szén-dioxid-mentesítéséhez; valamint a hulladék és a szennyezés minden formájának minimalizálásához vagy teljes elkerüléséhez.”* (UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008, 3.old.) Tehát a természeti

környezettel összehangolt tevékenységei egy vállalat környezettudatos működésnek nevezhető, a környezettudatosság korábbi fogalmi meghatározására visszautalva.

A vállalatoknál alkalmazott zöld működést elősegítő környezetbarát megoldások, jó gyakorlatok például az újrahasznosított fénymásolópapírok használata, kétoldalas nyomtatás, környezetbarát LED izzók alkalmazása, a munkahely területén elhelyezett szelektív hulladékgyűjtőszigetek, feliratozott szemetesek, papírpohár helyett saját bögre használatának ösztönzése. Sok esetben ezt a működést a vállalat szabályozza, esetleg kötelezővé is teszi munkavállalói körében (Tóth – Kozma, 2016). Néhány munkavállalót vonz a zöld gyakorlatot folytató vállalatnál való munkavégzés (Fostert et al., 2022). A szervezetek megítélésére egyre inkább kezd hatással lenni, hogy miként viszonyulnak környezettudatos működéshez. A fiatal munkavállalók körében kiemelt és vonzó szempont a környezettudatosság (Renwick et al., 2013, idézi Csehné Papp et al., 2021).

2.2.2. Zöld munkahelyi működés

Magyar vonatkozásban a KÖVET egyesület 1999-ben dolgozta ki a Zöld Iroda Programot. A programban résztvevő irodák, amelyek megfelelnek a feltételeknek, tehát 'zölden működnek', azok számára Zöld Iroda minősítést biztosítanak. A folyamat egy helyszíni felméréssel kezdődik, amely során a munkavállalók véleményét is kikérlik kérdőív segítségével. Majd mindezek alapján értékelik az információkat és javaslatokat fogalmazznak meg a fejlesztésekre. Ezek alapján kerül összeállításra a Zöld Iroda akcióprogram, melyben szerepelnek a megvalósítandó feladatok és az azokhoz rendelt felelősök, illetve határidők. A folyamatban fontos szerepet játszik a munkavállalók környezettudatosságának növelése is (Herner, 2016). Az ehhez hasonló akcióprogramok bevezetése, belső zöld politika kialakítása akkor érik el tényleges céljukat és valósulnak meg hatékonyan, ha a munkavállalókat megfelelően integrálják a folyamatba. Szükséges a dolgozók aktív részvétele a sikeres integrációhoz (Boiral, 2007, Christmann és Taylor, 2006, idézi Yuriev et al. 2018).

A szervezet figyelmet fordíthat a munkahely mellett az otthoni területekre is. A környezetbarát működéshez a vállalatok feladata munkavállalók körében az egyéni felelősség tudatosítása, mellyel a környezettudatos cselekedeteket szorgalmazza nemcsak a munkahelyi, hanem az otthoni, mindennapi helyzetekben egyaránt (Tóth – Kozma, 2016). Továbbá építhet a munkavállalók már összegyűjtött személyes tapasztalataira, ismereteire melyeket otthonában alkalmaz, mint például energiatakarékosság, az újrahasznosítás, a komposztálás és a pazarló vagy környezetszennyező tevékenységek korlátozása (McDonald 2011, idézi Rayner – Morgan, 2017).

Több tanulmányban is szerepel, hogy a munkavállalók hajlamosabbak felelősségteljesen cselekedni, amennyiben erre a lehetőség könnyen elérhető számukra, illetve, ha adottak rá infrastrukturális környezet, mint például parkolási lehetőség, biciklitárolók, önszabályozható légkondicionálás. A környezettudatos magatartást akadályozó tényező lehet a szervezet szempontjából egyrészt, ha a dolgozóknak nincs lehetőségük "zöld énjüket" kifejezni a munkahelyen. Ennek hátterében a megfelelő kommunikációs csatornák, a munkavállalói autonómia, valamint a zöld példaképként viselkedő felettesek hiánya állhat (Yuriev et al., 2018), valamint előfordulhat, hogy adott munkakörhöz kapcsolódó speciális feladatok elvégzése von magával a környezet számára előnytelen hatásokat (Ruepert et al., 2016). A munkavállalók erkölcsi kötelességérzete gyakrabban eredményez környezettudatos cselekedeteket, ha a munkahelyén adottak ehhez a feltételek (Ruepert et al., 2016).

2.2.3. Zöld emberi erőforrás menedzsment

A zöld humán erőforrás-menedzsment – a külföldi szakirodalmakban Green Human Resource Management (GHRM) – témakörében az utóbbi években egyre több kutatás, tanulmány készült (Bombiak – Marciniuk-Kluska, 2018). A zöld emberi erőforrás menedzsment során előtérbe tevődik a környezettudatosság, amely beépítésre kerül a munkaerő toborzási, képzési, kompenzációs és növekedési fázisaiba. Továbbá tiszteletben tartja és támogatja a környezeti szempontú tevékenységeket és kezdeményezéseket (Anwar et al., 2020, idézi Foster, 2022).

Az eddigi kutatások alapján az emberi erőforrás menedzsment szerepe nem tisztázott pontosan a fenntarthatóságban, azonban a szervezeti kultúra formálásában, az értékek alakításában, integrálásában és kompetenciák fejlesztésben (Csehné et al., 2021), valamint a környezetbarát gyakorlatok kialakításában kiemelkedő feladata van (Bombiak – Marciniuk-Kluska, 2018), amelyhez különböző eszközöket és módszereket alkalmaznak. A zöld humán erőforrás-menedzsment tevékenységei közé tartozik tehát a toborzás során a jelöltek környezettudatos viselkedésének felmérése, a fenntarthatósági gyakorlatokkal kapcsolatos képzés és fejlesztés szervezése, valamint teljesítményértékelés során a zöld viselkedés jutalmazása (Al-Ghazali – Afsar, 2020).

Magyar viszonylatban kérdeztek humán erőforrás munkakörben dolgozókat a szervezetükben megvalósuló, általuk alkalmazott jó gyakorlatokról, módszerekről. Az említett környezettudatossággal kapcsolatos jó gyakorlatok között szerepelnek, amelyek humán erőforrás-menedzsment feladatkörökhöz kapcsolódik. Ide tartozhat a munkavállalók környezettudatos edukálása – környezetvédelemmel kapcsolatos plakátok kihelyezése, csapatépítő

program összekötése környezetvédelmi tevékenységgel. Ide sorolható még a tréningek szervezése, a munkavállalók gyakorlati képzése. Megjelentek olyan megoldások is, amelyek az ötletek, tervek gyakorlati kivitelezését, a munkahelyi környezet zöld kialakítását célzott kezdeményezni: *„Tanítjuk a munkatársak számára, hogy kapcsolják le a villanyt, amikor mondjuk eljönnek az irodából, hogy ne nyomtassanak feleslegesen, hogy tényleg csak azokat a dolgokat használják, amikre éppen az adott pillanatban leginkább szükségük van. Ez a fajta belső vállalati tanulás egyébként az emberek jelentős részénél megindítja azt a tanulási folyamatot is, hogy a magánéletében képessé válik arra, hogy ezeket otthon is betartsa.”* (Csehné et al., 2021, 111.old.).

A környezettudatos munkahelyi magatartásforma kialakításának célja a környezettel szembeni pozitív cselekvés ösztönzése. A tevékenységek által a munkavállalók környezettel kapcsolatos ismeretei bővülnek (Al-Ghazali – Afsar, 2020; Elshaer et al., 2021, idézi Foster, 2022), valamint erősödik a környezet iránti erkölcsi köteleességvállalás érzése (Fawehinmi et al., 2020). A képzési programok során elsajátított ismereteket és készségeket a későbbiekben felhasználhatják a zöld ötletek kezdeményezésére (Al-Ghazali – Afsar, 2020; Zhang et al., 2021). Továbbá környezeti ismeretek felhasználása és megosztása a munkavállalók körében, pozitívan növeli azok környezettudatosságát. A változatos tevékenységek biztosításával ösztönözhetik a vállalatok az alkalmazottak közötti tudásmegosztás lehetőségét (Zhang et al., 2021). Tehát többen is kiemelik a képzés, az emberek edukálásának hangsúlyát, melynek célja az ismeretek bővítése a környezet iránti felelősségvállalás és pozitív attitűd érdekében. Tegyük fel, szelektív hulladékgyűjtő dobozokat helyeznek el a munkahelyen. Ennek használatával kapcsolatos szabályokat is meg kell ismertetni az emberekkel, a helyes hulladékkezelés érdekében. Más-más otthoni szelektívgyűjtési szokásokat hozhatnak az egyének – melyeket tisztázni kell és a tevékenység gyakorlása során az egymás közötti tudásmegosztás lehetőségével mélyíthetők az egyének ismeretei.

Mivel a humánerőforrás-menedzsmentnek beleszólása van az új munkatársak kiválasztásában, egyes tisztségeket betöltők kijelölésében, így a döntés meghozásakor szempontként kezelhetik, illetve dönthetnek arról, hogy amennyiben van fenntarthatósággal foglalkozó pozíció, azt ki töltsse be a szervezetben (Csehné et al., 2021).

A humánerőforrás-menedzsment kezdeményezheti a munkahelyi környezet fenntarthatóbbá tételét (Csehné et al., 2021). Chaudhary (2019) által végzett kutatás eredményei alátámasztották, hogy a zöld humánerőforrás pozitív hatással van a munkahelyi cselekedetekre, ezen belül a munkavállalók feladatalapú, valamint az önkéntes zöld magatartására

egyenként. A GHRM hatása erősebb volt az utóbbi esetében (Chaundhary, 2019). Foster (2022) kutatása alapján azonban megállapította, hogy a zöld humánerőforrás-menedzsment hatása a környezettudatos magatartásra nem mutat szignifikáns értéket, mint ahogyan korábbi tanulmányok ezt feltételezték (Foster, 2022). Tehát ennek a szervezeti működésnek a hatása még eltérő kutatási eredményeket mutat. A két kutatás esetében az eltérés hátterében állhat a munkahely által teremtett környezetbarát pszichológiai légkör vizsgálata, amely az előbbi esetén közvetítő szerepet játszott (Chaundhary, 2019). Mindezeket túl az erre irányuló kutatásokban feltárható a benne rejlő pozitív hatás.

A zöld humánerőforrás-menedzsment nem minden munkavállaló esetében idéz elő ugyanolyan hatást. A "nem zöld" munkavállalókra jobban hatnak, mint a "zöld" munkavállalókra (Davis et al., 2020, idézi Unsworth 2021).

2.2.4. Munkahely iránti elkötelezettség

A munkahelyi elkötelezettség fogalmának több meghatározása közül munkámban a kapcsolatra, valamint az érzésre irányuló értelmezéseket veszem alapul. Az elkötelezettség az egyén és a szervezet közötti pozitív, kétirányú kapcsolatként határozható meg, amely szerint a felek kölcsönösen ismerik a másik fél szükségleteit, igényeit illetve valamely módon ezeket igyekeznek teljesíteni (Chiumento, 2004, idézi Szabó, 2016). Más vonatkozásban pedig értelmezhető az egyén érzelmi bevonódásaként, valamint a munkahely iránti elégedettség és lelkesedés érzéseivel (Harter et al., 2002, idézi Szabó, 2016).

A zöld emberi erőforrás menedzsment fontos feladata a környezettudatos értékek beépítése a szervezeti kultúrába, mellyel mind a vezetőség, mind a munkavállalók azonosulhatnak (Csehné et al., 2021). Amikor szociálisan tudatosnak látják a szervezetüket, akkor a munkavállalók büszkék a vállalatukra, ebből adódóan képesek azzal azonosulni, ami hozzájárul a szervezet iránti nagyobb elkötelezettséghez (Chaudhary, 2019; Afsar – Umrani, 2020, idézi Foster, 2022). Egy másik kutatásban is azt találták, hogy amennyibe a szervezet társadalmi felelősségvállalásban való részvételét tapasztalják, jobban tudnak vele azonosulni (Cheema et al., 2020, idézi Al-Ghazali – Afsar, 2020).

Chaudhary (2019) eredményei szerint a szervezetek által elfogadott és támogatott zöld humánerőforrás-menedzsment gyakorlatok is elősegítik a munkavállaló azonosulását a szervezettel. Azok az alkalmazottak, akik elkötelezettek a szervezet iránt, gyakrabban tanúsítanak környezeti magatartást (Temminck et al., 2015, Tosti-Kharas et al., 2017, idézi Yuriev et al., 2018).

3. SAJÁT VIZSGÁLAT

3.1. KUTATÁSI CÉLOK, KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEK

Az egyének magatartása, mindennapos cselekedetei több környezeti probléma hátterében jelen lehetnek. A mindennapi cselekedetek közé sorolható a fogyasztás, a hulladékkezelés, utazás és energiahasználat (Nagy, 2018). Schneider és Medgyesi (2020) a magyar lakosság környezetvédelemmel kapcsolatos attitűdjét vizsgálva azt találta, hogy az emberek egyre nagyobb fontosságot tulajdonítanak az egyéni cselekvéseknek és az egyén szerepének a környezetvédelemben. Ezeket jelzi, hogy az egyének körében egyre gyakoribbak a környezettudatos cselekvések különböző formáinak végzése.

Az emberek azonban életük számottevő részét a munkahelyükön töltik. Az is bebizonyosodott, hogy a munkahelyi környezetbarát magatartás ösztönzése a környezeti problémák jelentős csökkenését eredményezheti (Ruepert et al., 2016). *Tehát a munkahelyen megjelenő ösztönzőknek szerepe lehet az egyén környezettudatos attitűdjének formálásában?* Továbbá felmerül a kérdés, hogy amennyiben az egyének tisztában vannak felelősségükkel és tesznek a környezetvédelemért, az megmutatkozik-e munkahelyi viselkedésükben. Ehhez elsősorban meg kell vizsgálni, hogy milyen mértékben jellemzi a környezettudatos magatartás a munkavállalókat a mindennapi életükben. *Tehát a célom megvizsgálni, hogy a magánéletükben környezetbarát életmódot mutató személyek gyakorolják-e ezt munkahelyükön is, lehetőségeikhez mérten.*

Amennyiben az emberekre a környezettudatossággal kapcsolatos pozitív attitűd jellemző, azonban a munkahelyi közegben nem adottak a lehetőségek a szervezeti rendszeren belüli munkahelyi környezettudatos tevékenységek gyakorlására (Yuriev et al., 2018), az milyen mértékben zavarja az egyéneket és mennyire szeretnék, ha munkahelyük nagyobb figyelmet fordítana a környezettudatosságra?

Korábbi eredmények arra utalnak, hogy a környezetbarátabb alkalmazottak nagyobb valószínűséggel bírálják keményebben a szervezet zöld magatartását, nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szervezet környezetbarát hírnevének, és kedvezőbben ítélik meg a szervezet ösztönzőit és támogatását (Manika et al., 2015). Ennek mentén fogalmazódott meg bennem, hogy azon egyénekre, akik esetén fontos a környezettudatosság mind a két kontextusban – magánélet, munkahely – milyen hatással bírhat a munkahely környezettudatos működése. Megmutatkozik-e nagyobb elkötelezettség szervezete iránt, amennyiben tapasztal zöld megoldásokat, környezetbarát jó gyakorlatokat munkahelyi környezetében? Tehát a fő kutatási kérdésem, hogy *a környezettudatos működés hangsúlyos megjelenése összefügg-e*

a munkavállalók elkötelezettségével? Azonban elég-e ennek csak a fontosságát hangsúlyozni vagy a munkavállalók számára a munkahelyi környezetben, működésben is meg kell valósulnia? A vállalatok a honlapjaikon keresztül érhetnek el nagy tömegeket és szolgáltathatnak információkat működésükről, legfőbb értékeikről. Ezen felületek célközönségének egyike a leendő munkavállalók, akik számára olyan releváns információkat is kell közölniük, amelyek mint munkahelyet mutatják be az adott vállalatot. Ezek elemzésével képet kaphatunk, hogy milyen elemek, szempontok is lehetnek az elkötelezettség hátterében, a környezettudatosság hangsúlyos megjelenése pedig közelebb vihet a feltevésem megerősítéséhez.

A témával kapcsolatos szakirodalmi áttekintés és korábbi kutatási eredmények mentén, a kutatási kérdéseimhez igazodva a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

1. Azon munkavállalók, akik környezettudatosan cselekednek otthonaikban, a munkahelyükön is környezettudatosan viselkednek.
2. Akiknek munkahelyén ösztönzik a környezettudatos magatartást, azon munkavállalókat nagyobb mértékben jellemzi környezettudatos attitűd a magánéletben.
3. Minél inkább környezettudatos attitűd jellemzi a munkavállalót, annál fontosabb számára, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon.
4. A munkahely környezettudatos működése összefügg a munkavállalók elkötelezettségével munkahelyük iránt. Akik tapasztalják munkahelyük környezettudatos működését, azok hosszabb távon kívánnak adott munkahelyükön maradni, mint akik nem ezt tapasztalják.

3.2. A VIZSGÁLAT KÖRÜLMÉNYI, HELYSZÍNE

Kutatásom során a témakör vizsgálatához két kutatási módszert alkalmaztam. A munkavállalókkal kapcsolatos adatokat online kérdőíves felmérés módszerével gyűjtöttem. A megfigyelés másik módja a vállalatokra, pontosabban a vállalatok honlapjain megjelenő tartalmakra irányult, melyhez a tartalomelemzés módszerét választottam.

A kérdőíves adatgyűjtés 2022 szeptember – október között zajlott. A kérdőív egy hónapon keresztül volt elérhető a kitöltők számára. A vizsgálat célcsoportja a magyar munkavállalók köre. A kutatáshoz az egyszerűen elérhető alanyok és hólabda mintavételi módszereket alkalmaztam. A kérdőívet elsősorban ismerőseim körében osztottam meg online plat-

formon keresztül, akik további munkavállalókhöz juttatták el. Továbbá megosztottam munkahelyi levelezőlistákon (közoktatási intézmény, gyógyszerészati termékek kiskereskedelmével foglalkozó vállalat), melyek az egyszerű elérhetőség szempontjából kerültek kiválasztásra. A mintavételezés módjából adódóan, fontos kiemelni, hogy az elérhető alanyok köre nagy arányban a kereskedelem és közoktatás terén dolgozók és így az eredményeket nem lehet a magyar munkavállalók egészére vonatkoztatni. A kérdőíves vizsgálattal együtt járhat továbbá az a veszély, hogy az egyének környezettudatosabbnak vallják magukat, mint amilyenek valójában (Nagy, 2018).

A munkáltatói oldal megvizsgálása a tartalomelemzés módszerével zajlott, a negyedik hipotézishez kapcsolódóan. Célom a vállalati honlapokon szereplő online tartalmak vizsgálata. A módszer szempontjából meghatározott elemzési egység a kutatás esetében a vállalat, amelyre vonatkozóan kívánok következtetéseket megfogalmazni. Megfigyelési egységnek pedig a vállalatok honlapjait választottam.

Az adatgyűjtés 2023 márciusában történt, két héten keresztül, tehát a honlapokon ezen időszakban elérhető anyagok kerültek bevonásra a kutatásba. A mintavételezés során megvizsgáltam, hogy melyek a munkavállalói elkötelezettséget figyelembe vevő munkáltatói díjak érhetőek el hazánkban. Ez alapján a Kincentric, tanácsadó cég által, az elmúlt 2 évben, díjazott vállalatok kerültek beválasztásra.

A kutatás az online tartalomvizsgálatból fakadóan magában hordozza annak veszélyét, hogy ezen tartalmak, melyek a vizsgálat ideje alatt jelen vannak, később eltűnhetnek, változhatnak és nem kereshetők vissza.

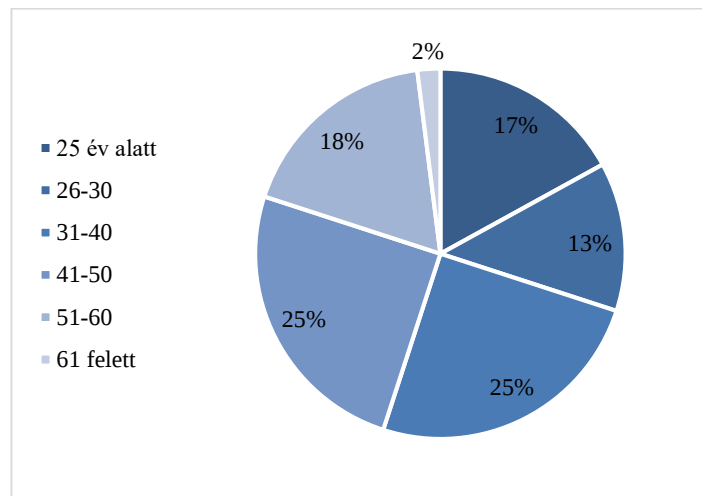
3.3. KUTATÁSI MÓDSZER ÉS A MINTA BEMUTATÁSA

3.3.1. Kérdőíves vizsgálat

A vizsgálatban alkalmazott általam összeállított kérdőív (*1. melléklet*) 19 kérdésből állt, ebből 4 vonatkozott a demográfia adatokra. Az etikai alapelveket figyelembe véve a megkérdezés és adatkezelés teljes mértékben anonim és önkéntes módon történt. A kutatás keretében megvizsgáltam a résztvevők környezettudatos magatartását a nem, életkor, iskolai végzettség, településtípus és foglalkozás változók mentén. A további kérdések a kitöltő környezettudatos magatartására, cselekvéseire, munkahelyi körülményeire, környezettudatosságára, illetve munkahelyével való elégedettségére vonatkoztak.

A minta elemszáma 121 fő, mely nem mondható reprezentatívnak a magyar népességre tekintve. A minta nemek szerinti megoszlást tekintve 94 nő (78%) és 27 férfi (22%)

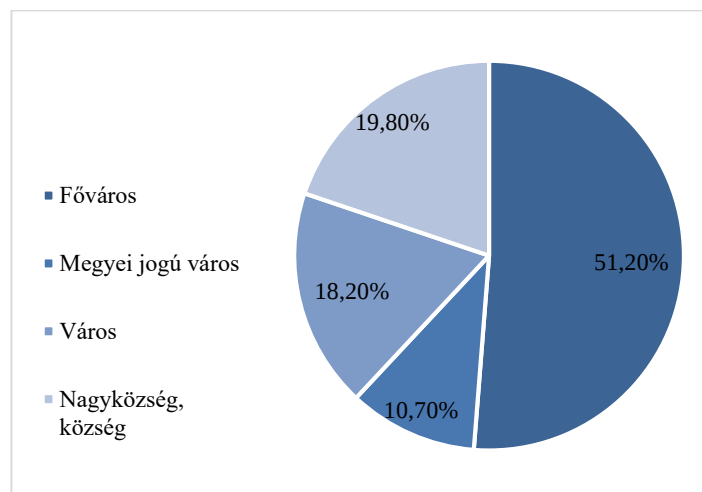
vett részt kutatásban. A minta átlagéletkora 39,14 év, a szórás 11,9. A korcsoportok szerinti eloszlását a 3. ábra mutatja.



3. ábra: A minta életkor szerinti eloszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

A minta megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében, egy hiányos kitöltés alapján (N=120), 59%-a felsőfokú, 41%-a pedig középfokú végzettséggel rendelkezik. A legtöbb kitöltés a fővárosban élők (51%) köréből érkezett és a legkisebb számban pedig a megyei jogú városokból töltötték ki (4. ábra).



4. ábra: A minta településtípus szerinti megoszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

A kérdőív módszerével gyűjtött adatok elemzését az SPSS szoftver segítségével végeztem. Az adatfeldolgozás során általam alkalmazott statisztikai feldolgozó módszerek:

Spearman-féle rangkorreláció

Ez egy nemparaméteres eljárás, amely azt mutatja, hogy adott változó nagysága milyen mértékben határozza meg egy másik változó nagyságát, ok-okozati összefüggések megállapítására azonban nem alkalmas. A korrelációs számítással a változók közötti kapcsolat szorossága és iránya írható le (SPSSABC.HU, letöltve: 2022.október 25.).

Keresztábra-elemzés

Az elemzés egy olyan statisztikai technika, amely két vagy több változó közötti összefüggést vizsgál. A változókat egyidejűleg megjelenít egy olyan táblával, amely megmutatja két vagy több változó együttes eloszlását. A keresztábra-elemzés statisztikái közül a Pearson-féle Khi-négyzet statisztikát alkalmaztam az adatelemzés során, amely alapján megállapítható, hogy van-e statisztikailag szignifikáns összefüggés a változók között. A Khi-négyzet statisztika érzékeny a minta méretére, ami eredményeképp kis elemszám esetén nem mutat szignifikáns kapcsolatot, míg nagyobb elemszám esetén igen, melynek lehetősége ennél a kutatásnál is előfordulhat (Sajtos–Mitev, 2007).

3.3.2. Tartalomelemzés

A módszer egy olyan kutatási technika, amely során az elemző a szövegeken túli következtetések megfogalmazására törekszik, a szövegeket és azok környezetét, tartalmi mondanivalóját vizsgálja (Krippendorff, 2004, id. Géring, 2017). A vizsgálatban nem valószínűségi mintavételi módszerrel került kialakításra a minta. Olyan vállalatok kerültek bevonásra, amelyeknél ugyanazon szempontokból álló felmérés keretében magas elkötelezettség mutatkozott a munkavállalók körében. Ehhez a Kincentric által Legjobb Munkahely programban, az elmúlt 2 évben díjazott vállalatokat vizsgáltam meg.

A vizsgált vállalatokat az *1. táblázat* összegezi. A 2021-es évben láthatóan 6 vállalat részesült a díjban, amelyből a vállalat a nemzetközi honlapján csak hármat tüntet fel (Kincentric.com), de a hazai területen működő felületén kiegészül még hárommal (Web1). Ennek okára nem találtam magyarázatot, azonban mivel hazai területen végzem a kutatást, ezért mind a 6 vállalatot bevontam a vizsgálatba. Mivel a 2022-es évben meghozott újítások következtében elmaradnak az éves díjátadók (Web2), így ezen évben legjobb munkahelyként díjazottról a vállalat honlapján értesültem (rossmann.hu).

1. táblázat: A tartalomelemzésbe bevont vállalatok

Vizsgált vállalat	Egyszerűbb megnevezés	Főtevékenység	Díjazás éve
<i>Rossmann Magyarország Kft.</i>	Rossmann	Illatszer-kiskereskedelem	2022
<i>HARTMANN-RICO Hungária Kft.</i>	Hartmann-Rico	Gyógyszer, gyógyászati termék nagykereskedelme	2021
<i>JYSK Kft.</i>	JYSK	Bútor, világítási eszköz, egyéb háztartási cikk kiskereskedelme	2021
<i>Profession.hu Kft.</i>	Profession	Világháló-portál szolgáltatás	2021
<i>HILTI Hungaria Szolgáltató Kft.</i>	HILTI	Fémáru, szerelvény, fűtési berendezés nagykereskedelme	2021
<i>WHC csoport</i>	WHC	Egyéb emberierőforrás-ellátás, -gazdálkodás, munkaerőközpontítás, -kölsönzés;	2021
<i>Cisco Systems Magyarország Kft.</i>	Cisco	Üzletviteli, egyéb vezetési tanácsadás	2021

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgált vállalatok közül kettő belföldi (*Profession.hu Kft.*, *WHC csoport*), három külföldi tulajdonú vállalat (*Rossmann Magyarország Kft.*, *JYSK Kft.*, *HILTI Hungaria Szolgáltató Kft.*), egy pedig külföldi és magyar vállalatok egyesítésével létrejött cég (*Hartmann-Rico Hungary Kft.*).

Az 1. táblázat alapján a tevékenységi területek megoszlásáról elmondható, hogy a 6 vizsgált szervezetből 4 a kereskedelem területén működik, 2 az emberi erőforrás-gazdálkodással kapcsolatos szolgáltatással, 1 pedig tanácsadással foglalkozik.

A díj odaítélésére a munkavállalói vélemények alapján kerül sor, ami szerint ezen vállalatok 4 mérhető tényező tekintetében mutatnak kiemelkedő teljesítményt: *magas munkavállalói elkötelezettség*, mélyreható agilitás, elkötelezett vezetés és tehetségközpontúság. Ezen szempontok mindegyike mutatja a vállalatok emberközpontú működését. Összességében az itt dolgozó munkavállalók pozitívan viszonyulnak munkáltatójukhoz, motiváltak a maradásra, szervezetüket innovatívnak, alkalmazkodónak és befogadónak találják (Kincentric.com, letöltve: 2023.04.13.).

A tartalomelemzés során tehát a célom annak megvizsgálása, hogy a Legjobb Munkahely programban díjazott vállalatok honlapján, *amelyeknél a nagy arányban találták a munkavállalóik elkötelezettségét*, megjelenik-e a környezettudatossággal, fenntarthatósággal kapcsolatos kommunikáció. Továbbá milyen formában és hangsúllyal közöl információt a környezeti szempontú működés, foglalkoztatás, az emberi erőforrás, mindennapi munkakörülmények területeiről. A vállalati honlapok vizsgálatának célja tehát nem a vállalatok egymással való összehasonlítása, hanem a vállalat működéséről megosztott tartalmak tanulmányozása.

A vizsgálandó területek, szempontok összeállításában segítségemre voltak korábbi kutatások a vállalati honlapelemzéséről (Capriotti – Moreno, 2004; Géring, 2014; Géring 2017), illetve a szakirodalmi áttekintésből, melyek a zöld vállalati működést tárgyalták (Yuriev et al., 2018; Csehné et al., 2021; Zhang et al., 2021). Két főkategóriát határoztam meg – egy tartalmi és egy formális kategóriát. A tartalmi kategórián belül megvizsgáltam a honlapon feltüntetett környezeti szempontú vállalati programok, kezdeményezések megjelenését, a vállalat környezeti működésére vonatkozó tartalmakat, valamint az érintettek körét. A formális kategória mentén pedig az általam vizsgált témakörök közlésének módját: *információmennyiség* – mennyi információ áll rendelkezésre a különböző témákról, mennyire kap hangsúlyos szerepet a környezettudatosság; az *információhierarchiát* – hol található és milyen az elérési útja a honlapon egy adott témakörnek, valamint az informálás *módjait* – videók, képek, szövegek. A vizsgált területekhez kapcsolódó szempontokat a *2.táblázat* szemlélteti.

2. táblázat: A honlapok vizsgálatának főbb területei és szempontjai

Vizsgált terület	Szempontok
<i>Vállalati profil</i>	• Milyen értékeket képvisel, tart fontosnak a vállalat? • Ebben megjelenik-e a környezettudatosság?
<i>Vállalatirányítás</i>	• Szabványok megléte, tanúsítások a környezetvédelmi működés kapcsán.
<i>Környezetvédelmi fellépés</i>	• Vannak-e vállalati programok, kezdeményezések, munkavállalókat ösztönző programok (önkéntesség, jutalmazás stb.) a vállalatnál? • Van-e a vállalatnak fenntarthatósági jelentése és mit tartalmaz? • Mindezt hogyan kommunikálja?
<i>Foglalkoztatás, emberi erőforrás</i>	• A vállalatban milyen szerepe van a HR területnek a környezettudatosság terén? • Megjelenik-e valamelyik vállalatnál a GHRM fogalma? • A munkavállalók körében a környezettudatosság megjelenése (toborzás, munkakörök, képzés, oktatás, felmérések).
<i>Vállalati etika</i>	• A vállalat érintettjeinek magatartása felé megfogalmazott elvárások, szabályok között megjelenik-e a környezettudatos viselkedéshez köthető elvárások.
<i>Munkahelyi környezet, körülmények</i>	• Hogyan mutatja be honlapján a munkahelyi körülményeket/környezetet? • Ezekben fellelhető-e a környezettudatosság: infrastruktúra, hulladékgazdálkodás, energia- és víztakarékosság?

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgálat átláthatósága és az objektivitása érdekében korlátozásokat bevezettem be a tartalomelemzés folyamatába (Géring, 2014), formai és tartalmi jellegekre is vonatkozóan.

Az első, hogy honlapon szereplő szövegek, tartalmak mellett a letölthető anyagokat is bevettem az elemzésbe (jelentések, beszámolók, szabályzatok stb.), hiszen ezek mind tájékoztatásul szolgálnak és információval szolgálhatnak a szervezet környezeti szempontú működéséről.

Továbbá bevezettem egy tartalmi jellegű korlátozást, miszerint a külföldi vállalatok esetén az elemzést csak a magyarországi működésű vállalat honlapjára szűkítettem. A díjazást a Magyarországon működő vállalatok számára ítélték meg. Mivel nem tudtam meggyőződni, hogy a külföldi anyavállalat honlapjain megjelenő tartalmak milyen mértékben érvényesek a hazai működésre is, ezért az objektivitás érdekében ezeket nem vizsgáltam.

A következő korlátozás a nyelv volt. A honlapokon a magyar nyelven megjelenített tartalmakat vizsgáltam. Amennyiben a külföldi vállalat honlapjára irányított, az ott megjelenő idegen nyelvű tartalmakat nem vizsgáltam. Ennek magyarázata, hogy vizsgálatomat a magyar munkavállalók körében végzem

3.4. EREDMÉNYEK

3.4.1. A kérdőíves vizsgálat eredményei

A következőkben az eredményeim elemzését a felállított hipotézisek mentén végzem.

Pozitív kapcsolatot feltételezek a munkavállalók otthon és munkahelyen végzett környezettudatos cselekedetei között.

A kérdőívemben (1. melléklet) a 7. és a 12. kérdés vonatkozott az egyének cselekedeteire, amelyeket a következő cselekvéstípusok mentén állítottam össze: *hulladékgazdálkodás, energia- és víztakarékosság, tudatos fogyasztás, újrahasznosítás és közlekedés, információszerzés*. A közlekedés, valamint információszerzés kapcsán is megfogalmaztam cselekvést a kitöltők felé, azonban ezeket az összehasonlíthatóság nehézsége miatt, nem veszem számba jelen hipotézis vizsgálatánál. Minden típuson belül 1-4-ig terjedő skálán (1=egyáltalán nem; 2=ritkán; 3=gyakran; 4=mindig) értékelték a kitöltők a cselekedetet, aszerint, hogy milyen mértékben gyakorolják otthoni és munkahelyi környezetben, valamint jelezheték, amennyiben adott cselekedet gyakorlására nincs lehetőségük. Első lépésben megvizsgáltam az otthonaikban környezettudatos magatartást gyakorló egyéneket.

Ebben az esetben azokat soroltam ide, akik az adott cselekvések esetén legalább azt jelölték, hogy „gyakran” végzik az adott tevékenységet. Ezt követően megvizsgáltam, hogy ezen egyénekre jellemző-e, hogy legalább „gyakran” végzik az adott cselekvést a munkahelyen is. Ennek az eredményét mutatja az 3. táblázat, melynek utolsó oszlopa mutatja, azok arányát, akik az otthon gyakran vagy mindig végzett cselekvéseket a munkahelyükön is legalább gyakran vagy mindig végzik. Akiknek nincs a munkahelyükön lehetőségük az adott tevékenység gyakorlására, azokat nem számoltam be, azonban mivel nem tudhatjuk,

hogy, amennyiben lehetőségük lenne rá, ezen személyek környezettudatosan cselekednének-e munkahelyükön is, így zárójelben feltüntettem a táblázatban. A táblázatban látható, hogy minden vizsgált cselekvés esetén a munkavállalók több mint a fele a munkahelyén is környezettudatosan jár el.

3. táblázat: Az otthon és a munkahelyükön is gyakran/mindig környezettudatosan cselekvők

Cselekvés	Cselekvések végzése (gyakran/mindig)		%
	otthon	munkahelyen (nincs rá lehetősége)	
<i>Veszélyes hulladék kezelése</i>	71 fő	59 (2) fő	83%
<i>Szelektív hulladékgyűjtés</i>	103 fő	61 (7) fő	59,2%
<i>Szelektív hulladék tisztán szelektálása</i>	83 fő	47 (7) fő	56,6%
<i>Használaton kívül lévő eszközök áramtalanítása</i>	82 fő	59 (3) fő	71,9%
<i>Villany kapcsolása csak, ha a természetes fény nem elég</i>	112 fő	89 (4) fő	79,4%
<i>Vízcsap elzárása (mosogatás/kézmosás)</i>	92 fő	67 (1) fő	72,8%
<i>Újrahasznosítás</i>	59 fő	39 (2) fő	66,1%
<i>Műanyag mellőzése</i>	98 fő	77 (1) fő	78,5%
<i>Csomagolásmentes vásárlás</i>	59 fő	50 (2) fő	84,7%
<i>Csak a szükséges mértékű fogyasztás (vásárlás/eszközhasználat)</i>	104 fő	88 (2) fő	84,6%

Forrás: saját szerkesztés

A hipotézis statisztikai vizsgálatához a Spearman-féle rangkorrelációt alkalmaztam az SPSS programban. Az általam vizsgált két változó az otthoni viselkedés és a munkahelyi viselkedés.

A hulladékgazdálkodással kapcsolatos cselekedeteket vizsgálva az otthon, illetve munkahelyen gyakorolt veszélyes hulladék kezelése ($r=0,375$), szelektív hulladékgyűjtés ($r=0,176$) és szelektív hulladék tisztán szelektálása ($r=0,430$) megállapítható, hogy a mind három esetben a korrelációs együttható pozitív együttjárást mutat a két változó között, azonban mivel az abszolút értéke a nullához van közel, így a kapcsolat gyengének mondható.

A szignifikancia értéket megfigyelve a veszélyes hulladék kezelése, valamint a szelektív hulladék tisztán szelektálása esetén a $p < 0,05$, tehát a két változó között feltételezett kapcsolat szignifikáns.

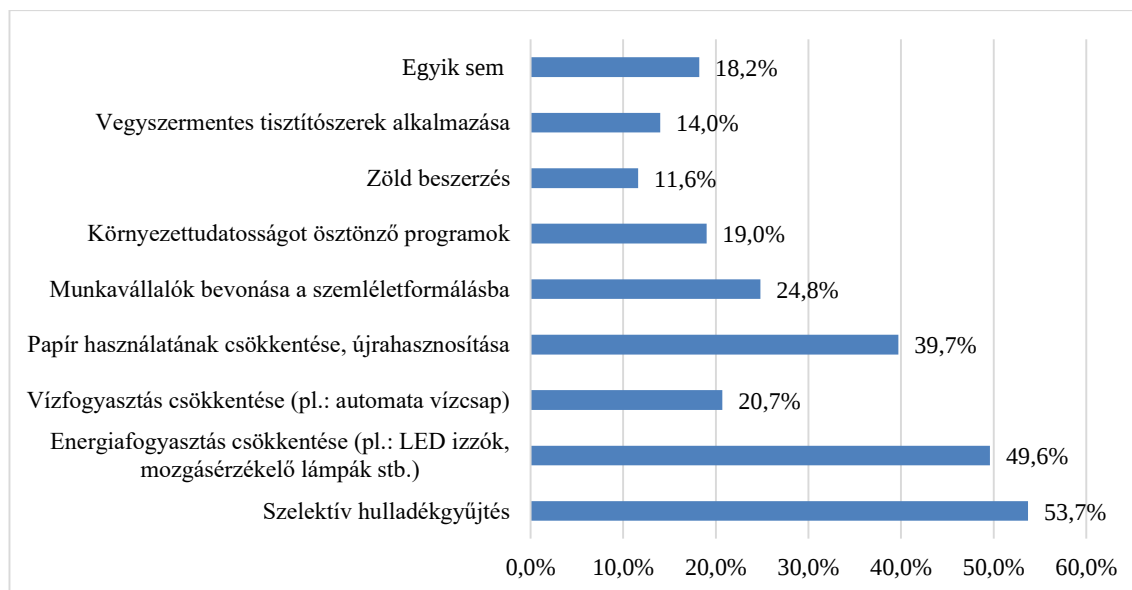
Az *energia- és vízfogyasztás* tekintetében az energiafogyasztás csökkentését célzó magatartást két cselekedet mentén vizsgáltam, mely esetekben a korrelációs együtthatók $r = 0,211$; $p = 0,023$ (villany kapcsolása, csak ha a természetes fény kevés) és $r = 0,218$; $p = 0,002$ (eszközök áramtalanítása). Mind a két cselekvésnél pozitív gyenge együttjárás figyelhető meg, a feltételezett kapcsolat pedig statisztikailag szignifikánsnak mondható ($p < 0,05$). A víztakarékossággal kapcsolatos cselekvés a csap elzárására irányult, mely esetben $r = 0,490$ és $p < 0,001$. Tehát pozitív, közepes kapcsolat van, amely statisztikailag szignifikáns.

Az *újrahasznosítással kapcsolatosan* az otthon újrahasznosított, használt termékek előnyben részesítését és a munkahelyi eszközök újra felhasználása közötti kapcsolatot vizsgálva $r = 0,191$ ($p = 0,041$). A kapcsolat pozitív irányú, azonban gyengének mondható. Ebben az esetben is az általam feltételezett együttjárás statisztikailag szignifikánsnak mondható, mivel $p < 0,05$.

A *tudatos fogyasztói magatartás* cselekvéstípuson belül 3 cselekedet esetében vizsgáltam a kapcsolatot. A szükséges termék vásárlása/ mennyiség használata otthon, illetve a munkahelyen változók közötti korrelációs együttható $r = 0,310$ ($p < 0,001$). A csomagolásmentes fogyasztás cselekvésnél a változók között $r = 0,355$ kapcsolat van ($p < 0,001$). A következő cselekedet a műanyag mellőzése otthon, illetve munkahelyen, mely esetben a korrelációs együttható $r = 0,543$ ($p < 0,001$). Mind a három vizsgált tevékenység között pozitív együttjárás mutatkozik, azonban az első kettőnél gyenge a kapcsolat, a műanyag mellőzése esetén azonban közepes erősségű. A vélt kapcsolat minden esetben statisztikailag szignifikáns.

Akiknek munkahelyén ösztönzik a környezettudatos magatartást, azon munkavállalókat nagyobb mértékben jellemzi környezettudatos attitűd a magánéletben.

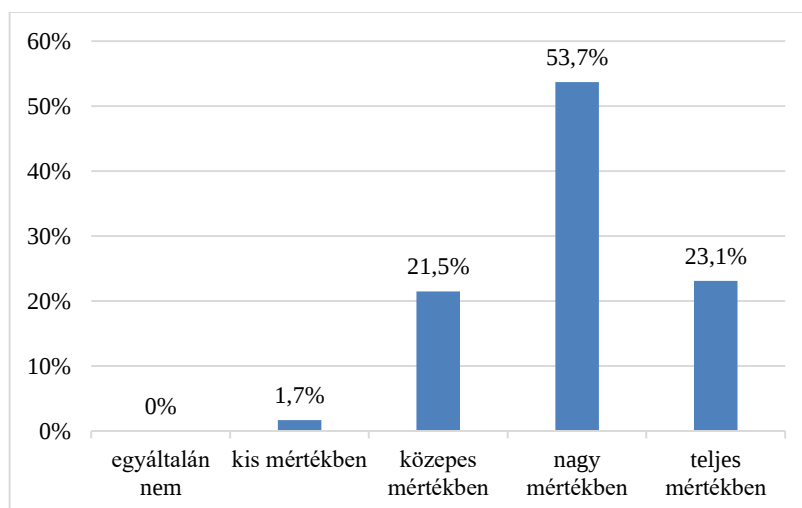
Tehát azt feltételezem, hogy a munkavállaló környezettudatos szemléletének mértéke összefügg a környezettudatosság munkahelyen való ösztönzésével. A kérdőívben a 14. kérdésnél a munkavállalók bejelölhették, hogy mely környezettudatossággal kapcsolatos megoldások valósulnak meg munkahelyükön (5. ábra). Jól látható, hogy a szelektív hulladékgyűjtés gyakorlatát jelölték a legöbben (53,7%), az ezután következő energiafogyasztás csökkentését segítő gyakorlatok (49,6%). A környezettudatosságot ösztönző programot a mintából összesen 23 fő (19%) jelölte, hogy van munkahelyén.



5. ábra: A munkahelyeken megjelenő környezettudatos gyakorlatok

Forrás: saját szerkesztés

Az egyének környezettudatos szemléletüket 1-5 Likert-skálán értékelték, ahol a legkisebb érték jelenti, hogy egyáltalán nem jellemző rá, a legnagyobb érték pedig, hogy teljes mértékben jellemző. A 6. ábra a minta eloszlását mutatja az egyénekre jellemző környezettudatos attitűd változó szerint.

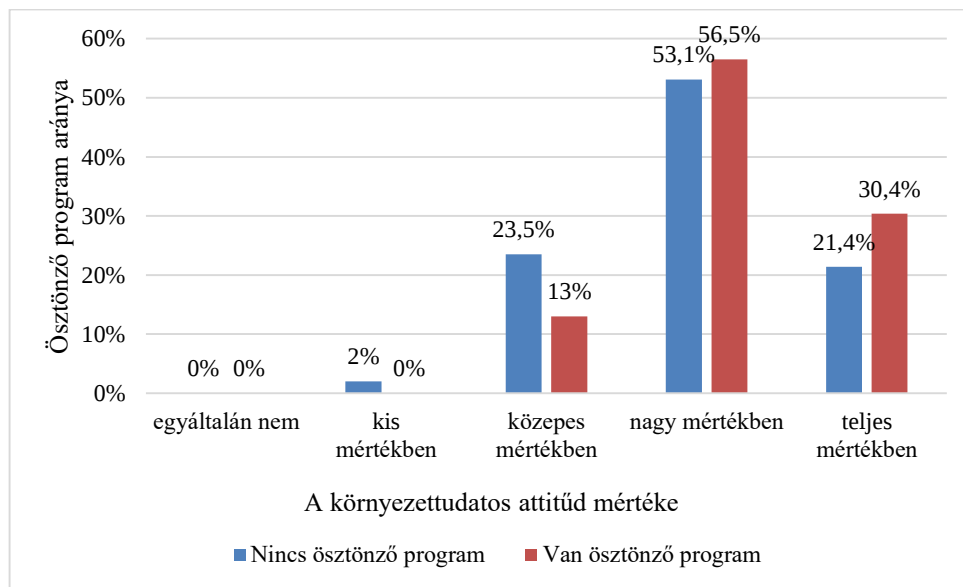


6. ábra: Az egyének környezettudatos attitűdjének mértéke (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

A környezettudatos attitűd valamilyen mértékben mindenkire jellemző a mintából. Az eredmények mélyebb elemzése során szignifikáns különbséget ($p=0,014$) találtam a nemek között, mégpedig a nőkre ($M=4,05$; $SD=0,678$) jellemzőbb a környezettudatosabb szemlélet, mint a férfiakra ($M=3,74$; $SD=0,813$). A környezettudatos háztartás fontosságát tekintve

a nők számára fontosabb, hogy háztartása környezettudatos legyen. Továbbá szignifikáns eltérést mutatkozik az életkor szerint a környezettudatossági attitűd mértékében, mégpedig a fiatalokra kisebb mértékű környezettudatos attitűd jellemző. A végzettségi szint alapján megállapítható, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező egyénekre ($M=4,03$; $SD=0,676$) valamivel jellemzőbb a környezettudatos attitűd, mint a középfokú végzettséggel bíró egyénekre ($M=3,92$; $SD=0,786$).



7. ábra: Munkahelyi környezettudatosságot ösztönző programok és az egyén környezeti attitűdjének mértéke

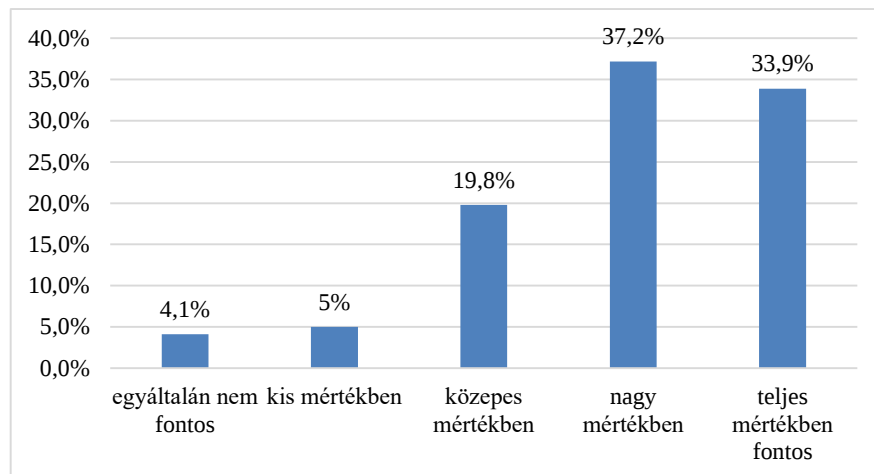
Forrás: saját szerkesztés

A 7. ábra alapján megállapítható, hogy a skála magasabb szintjeit inkább olyan egyének jelölték, akik munkahelyén van környezettudatosságot ösztönző program. Míg a közepes vagy kis mértékű attitűddel rendelkezők esetében az ösztönző programok hiánya mutatkozik nagyobb arányban. A két változó közötti statisztikai összefüggést keresztábrával vizsgáltam az SPSS programban. A két változó közötti szignifikáns összefüggést Khi-négyzet próbával vizsgáltam, amely értéke $p=0,551$, mivel $p>0,05$ ezért a két változó között álltam feltételezett összefüggés nem mondható statisztikailag szignifikánsnak.

Minél inkább környezettudatos attitűd jellemzi a munkavállalót, annál fontosabb számára, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon.

A kérdőívem 5., 6. és 15. kérdésére adott válaszokat vettem össze, tehát megvizsgáltam az egyének környezettudatos attitűdjének (6. ábra) mértéke szempontjából. A környezetbarát munkahely fontosságának megítélését a munkavállalók szempontjából a 8. ábra

mutatja. Az 1-5 terjedő skálának az egyes az egyáltalán nem fontos, az ötös pedig a teljes mértékben fontos értéket jelöli. Az ábra alapján megfigyelhető, hogy a mintában szereplő egyének több mint kétharmadának (71,1%) inkább fontos, hogy munkahelye környezettudatos legyen.



8. ábra: A munkahely környezetbarát működésének fontossága (N=121)

Forrás: Saját szerkesztés

A harmadik hipotézisem statisztikai vizsgálatához is Spearman-féle rangkorrelációt alkalmaztam. A környezetbarát munkahely fontossága változó kapcsolatát vizsgáltam a környezettudatos attitűd, valamint a környezettudatos háztartás fontossága változók között.

4. táblázat: A környezettudatos attitűd és háztartás változók és a környezetbarát munkahely fontosságának kapcsolata

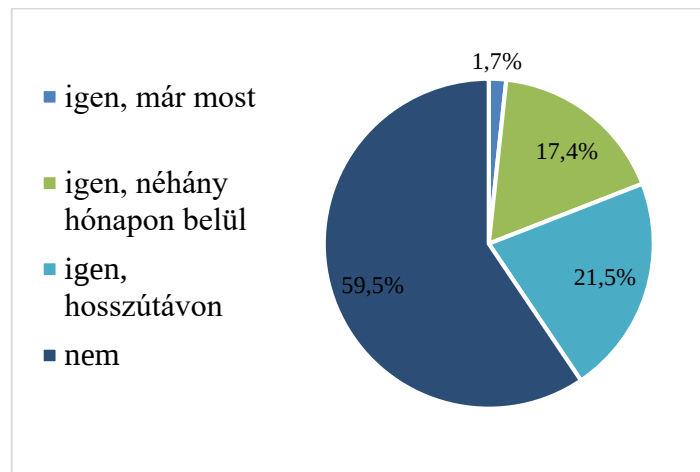
	Környezettudatos attitűd	Környezetbarát háztartás
Környezetbarát munkahely fontossága	$r=0,562$	$r=0,584$
	$p<0,001$	$p<0,001$

Forrás: SPSS szoftver alapján saját szerkesztés

A 4. táblázat mutatja, miszerint mind a két esetben a korrelációs együttható pozitív kapcsolatot jelez, amely emellett inkább erős összefüggést is mutat a változók között. Továbbá a kapcsolat mind a két esetben szignifikáns.

A munkahely környezettudatos működése összefügg a munkavállalók elkötelezettségével munkahelyük iránt. Akik tapasztalják munkahelyük környezettudatos működését, azok hosszabb távon kívánnak adott munkahelyükön maradni, mint akik ezt nem tapasztalják.

Az egyének munkahelyváltással kapcsolatos terveire a 17. kérdéssel kérdeztem rá. A minta több mint fele (59,5%) nem tervez munkahelyet váltani, 21,5%-a hosszútávon tervez váltani, 19,1%-uk pedig már a közeljövőben tervezi elhagyni munkahelyét (9. ábra).

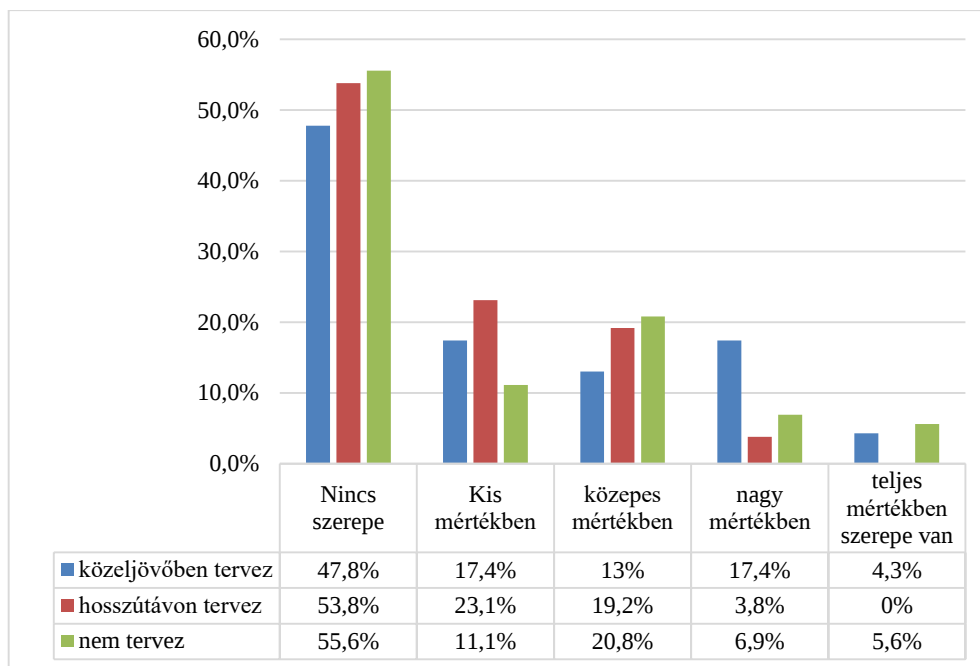


9. ábra: A minta munkahelyváltással kapcsolatos terveinek eloszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények könnyebb vizsgálata érdekében a munkahelyváltással kapcsolatos tervek között összevonásra került a két legkisebb arányban választott opció (9. ábra), ugyanis e két lehetőséget értelmezhetjük aszerint, hogy a közeljövőben kíván munkahelyet váltani az egyén.

A 10. ábrán látható, hogy a környezettudatos működés a mintában résztvevő munkavállalók nagy részénél egyik döntésében sem játszik szerepet szempontként. Ugyanakkor a közeljövőben munkahelyet váltani tervező egyének esetén megfigyelhető, hogy összességében nagyobb arányban mutat valamilyen mértékű szerepet az egyének döntésében (52,1%) a munkahely környezettudatosságához való hozzáállása, mint nem (47,8%). Továbbá megfigyelhető az is, hogy a munkahelyükön maradni kívánók 12,5%-a állítja, hogy döntésére hatással van a munkahelye környezettudatosságához való hozzáállása. Emellett a kérdőív másik kérdésére érkezett válaszok alapján megállapítható, hogy a munkavállalók 89,3%-a szeretné, ha munkahelye a jelenleginél környezettudatosabb lenne.



10. ábra: A munkahelyváltás terve és a szervezet környezettudatos működésének kapcsolata

Forrás: saját szerkesztés

A keresztábra elemzés során az SPSS szoftver figyelmeztetett, hogy a kis létszámú minta folytán három cella is kevesebb, mint 5 megfigyelést tartalmaz, amely esetben a keresztábra értelmezése nem teljesen megbízható. Ezért módosítottam a környezettudatos működés változón belül az adatokat aszerint, hogy három értékre csökkentettem a megfigyelőket: 1=egyáltalán nincs szerepe, 2-3=kis mértékben szerepe van; 4-5=nagy mértékben szerepe van. Az így kapott eredményeket megvizsgálva, nem állapítható meg szignifikáns összefüggés a két változó között ($p=0,856$).

3.4.2. A tartalomelemzés eredményei

A tartalomelemzés során két fő kategória mentén – tartalmi és formai – vizsgáltam meg a vállalatok honlapjait. Az ide köthető kutatási kérdésem, hogy a környezettudatos munkahelyi működés összefügg-e a munkavállalók elkötelezettségével. A díjazott vállalatoknál megjelenik-e hangsúlyosan a környezettudatosság több területen is?

A továbbiakban a szempontok mentén mutatom be az elemzésből származó eredményeket. A könnyebb átláthatóság érdekében a vállalatok megnevezéseit az 1. táblázatban található egyszerűsített formában használom.

A megosztott tartalmak tekintetében a hétből egy vállalati honlapot (*WHC*) nem tudtam a szempontok mentén vizsgálni, mivel a honlapon nem szerepel a szervezet működésével kapcsolatosan ehhez elegendő tartalom. Továbbiakban a *Cisco* vállalat honlapján, bár megjelennek a fenntarthatósággal kapcsolatos címkék, de ezekre kattintva az anyavállalati honlapra irányít át. Ez két általam szabott kritériumot is érint – a tartalmi korlátozást, miszerint az anyavállalati honlap vizsgálatának kizárása, valamint a nyelvi korlátozást. Ezeket figyelembe véve a szempontok mentén a honlap csak részben volt vizsgálható.

Ebből kifolyólag tehát a hétből öt vállalatra terjedt ki ténylegesen a szempontok szerinti elemzés, melyek esetén formai (információ mennyisége, elérhetősége) és tartalmi (a környezeti fenntarthatóság fontossága, környezettudatos kezdeményezések megléte) különbségek egyaránt megfigyelhetők.

Vállalati profil

Ezen a területen a megvizsgált tartalmak a honlapon közölt vállalati értékek voltak. Egyes honlapokon ezeket egy külön fül alatt jelenítették meg, máshol a megfogalmazásokból lehet következtetni bizonyos értékekre, melyeket fontosnak tart a szervezet. A legtöbb esetben megjelenő érték a csapatmunka/együtműködés/közösség (*Rossmann, Hartmann-Rico, JYSK, HILTI*). További megjelenő értékek még a munkatárs (*Rossmann, JYSK*), a vevőorientáltság/ügyfélközpontúság (*Rossmann, Hartmann-Rico*), a tisztesség (*JYSK, HILTI*), lojalitás, elkötelezettség (*HILTI, Rossmann*). A *Profession* honlapján nem közli direkt módon értékeit egy külön fülben. Azonban a közösség és ügyfélközpontúság esetükben is kivehető más tartalmak elemzéséből. A környezettudatosság az értékek fülénél egyik honlapon sem jelent meg, azonban ennek fontosságát a célok, illetve a külön fenntarthatósághoz kapcsolódó fülön belül kifejezi több vállalat is.

Vállalatirányítás

Ezen a területen a vállalatok működéséhez kapcsolódó tanúsítványok meglétét vizsgáltam. Környezetközpontú irányítási rendszerhez kapcsolódó tanúsítványt nem birtokolt egyik vállalat sem. A vizsgált témához köthetően a *Rossmann*-nál van jelenleg érvényben a MSZ EN ISO 50001:2019 szabvány szerinti energiai irányítási rendszer (EIR), mellyel a vállalat fenntarthatósági törekvéseihez kapcsolódik. Céljuk az energiahasználattal kapcsolatos fejlesztések, valamint a pazarló működés megelőzése (*Rossmann Energiamegtakarítási riport, 2021*).

Környezetvédelmi fellépés

Ezen területet a tartalomelemzés folyamán átfogóbban vizsgáltam, hogy a vállalat hogyan viszonyul a környezetvédelemhez és milyen konkrét kezdeményezéseket, programokat valósít meg ennek érdekében. Továbbá ezen területen belül vizsgáltam meg, hogy a vállalat rendelkezik-e fenntarthatósági jelentéssel és mit közöl benne. A vizsgált tartalmak egyrészt a honlap fenntarthatósággal kapcsolatos információit közlő fül volt, amennyiben a vállalat rendelkezett ilyennel. Másrészt megvizsgáltam a „Sajtószoba” fülben közölt tartalmakat is.

A környezeti fenntarthatósághoz kapcsolódóan a honlapok egy részén (Rossmann, JYSK, HILTI) található külön ezt a területet bemutató fül, máshol erre nincs kialakítva külön felület - Hartmann-Rico, Profession – mely két vállalatnál fenntarthatósági jelentés sem található a honlapon és erre vonatkozó utalást sem tesznek. A fenntarthatósági jelentés azon tartalmait, melyek a munkahelyi környezetre vonatkozók, munkavállalókat érintő intézkedések, egy későbbi terület elemzésénél fogom bővebben kifejteni.

Rossmann

A honlapon „Egy zöldebb világért” elnevezésű fülben lehet tájékozódni a vállalat zöld működéséről. Itt található a fenntarthatósági jelentés (2021) és az energiamegtakarítási riport (2021), a termékeiken megjelenő minősítések, néhány fenntarthatósági tipp, videó formájában, melynek érintettjei főképp a fogyasztók, továbbá a vállalat fenntarthatósági kezdeményezései.

A fenntarthatósági jelentés csak a 2021-es évre vonatkozóan található, tehát az utóbbi egy évre vonatkozóan nem osztott meg friss jelentést a vállalat. A különböző területek mentén kerül bemutatásra a fenntarthatóság (környezeti, gazdasági, társadalmi) szerepe, megjelenése. „A fenntartható fejlődésre vonatkozó célok, döntések, intézkedések, kezdeményezések és programok minden osztályon megjelennek” – így minden terület felelősségét hangsúlyozza ebben. Ezen tartalmak közül a környezeti fenntarthatósághoz társuló működéseket emeltem ki. A termékfejlesztés során az innovációs megoldásokkal törekednek a vállalat környezeti lábnyomának csökkentésére. A jelentésből kiderül, hogy a vállalat tisztában van működésének környezetre gyakorolt hatására és ez ellen igyekszik tenni: „Stratégia célunk, hogy a vállalati működés által okozott negatív környezeti hatásokat lehetőségeinkhez mérten minimalizáljuk”. A fenntarthatósági gyakorlatok tényleges megvalósítására törekednek, tagsággal rendelkeznek az Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH) szervezetnél (Fenntarthatósági jelentés, 2021).

A vállalat teret enged a munkavállalók kezdeményezéseinek és ötleteinek, melyek segítik az innovatív megoldásokat. Ezzel a munkavállalói elégedettséget is céljuk növelni, hiszen figyelnek a munkatársakra, akik látják és tapasztalják a mindennapi munkafolyamatokat. Ehhez kapcsolódóan működik az ötletláda elnevezésű kezdeményezésük, melyről a fenntarthatósági jelentésben ír: „*Munkatársaink ide helyezhetik el javaslataikat a fejlesztésre, megtakarítási lehetőségek, munkakörülményekre, környezetvédelemre, energiatudatosságra, munkavédelemre és a munkamorál építésére vonatkozóan*”. A megvalósított ötletekért jutalmazza munkavállalóit.

JYSK

A „Fenntarthatóság” elnevezésű fiúnl a szervezet környezeti kötelezettségvállalásait mutatja be. Tartalma főképp a termékekkel és azok előállításával, csomagolásával és a hulladékkezeléssel kapcsolatos kezdeményezéseket, környezetbarát megoldásokat mutat be szövegek és videók formájában. A honlapon kihangsúlyozzák, hogy a vállalat tevékenységének minden releváns területén törekszik a környezeti fenntarthatóságra.

Meghatároz konkrét célokat a munkafolyamatok helyszíneinek kibocsátására vonatkozóan. 2030-ig az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése a terv az energiafogyasztás terén, 2050-re pedig minden tevékenységüket karbonsemlegessé kívánják tenni, tehát nemcsak létesítményeikben, hanem a teljesellátási láncra kiterjesztik új szabályozásaikat. A tartalmak célközönségei egyaránt a fogyasztók és a leendő és aktuális munkavállalók is, akik ezen információkból áttekintően megismerkedhetnek a szervezet törekvéseivel, céljaival. A vállalat elkötelezettségét jelezi, hogy komolyan veszi felelősségét a klímaváltozás ellen. Ezt jelzi az ENSZ fenntarthatósági céljaival való összehangolt működés, a „*a ránk eső résznél többet teszünk*” megfogalmazás, valamint a környezetvédelmi szervezetekkel való együttműködés, mely szervezetek nem ad konkrétabb tájékoztatást.

A szervezetnél működik egy tudásmegosztásra irányuló kezdeményezése, a GOJYSK.com online hírportál. Az érintettek körében egyaránt munkatársak és fogyasztók is állnak. Az oldal nemzetközi szinten működik, magyar nyelven is elérhetőek a tartalmak. A célja a szervezeti kultúra támogatása a szervezet egészére nézve. Az elérhető anyagok témakörönként szűrhetők, lehetőség van a CSR területre szűrní. A kezdeményezést a környezettudatosság szempontjából azért fontos megemlíteni, hiszen a létesítmények legfontosabb fejlesztéseiről, jó gyakorlatairól osztnak meg ismereteket, amelyet a munkatársak is megtehetnek különböző országokból, így előtámogatva a dolgozók közötti tapasztalatcserét

az ötletek, innovatív kivitelezések terén. Továbbá lehetőséget nyújt az egymástól való tanulásra is.

A vállalat fenntarthatósági jelentéséhez a honlap átirányít az anyavállalat oldalára, magyar nyelvű jelentéssel nem rendelkezik.

HILTI

A vállalat honlapján a Felelős vállalatirányítás fülön belül található a „Fenntarthatóság” elnevezésű fül. A vállalat egy holisztikus stratégiát követ, amelyben a fenntarthatóság három fontos alappillérenek (környezet, emberek, társadalom) megvalósulását ismerteti ebben a fülben. A fenntarthatóság egészét összehangolják és beépítik stratégiájukba is, tehát lényeges eleme működésüknek. A vállalat tudatában van az iparága természetére gyakorolt hatásaival. A vállalat célja egy fenntarthatóbb jövő, iparág megteremtése. Céljuknak határozták meg 2023-ra a CO2 semlegességet, ennek érdekében bevezetett környezetbarát kezdeményezéseiket, melyek között néhány már megvalósult (zöld energiára való átállás a létesítményeikben), valamelynél pedig tart a folyamat – közlekedés, fogyasztás – anyagfelhasználás, -kezelés. A tartalmak érintettjei főképp az ügyfelek, ügyféledukációs tartalmak jelennek meg (a vállalat által kínált termékek, szolgáltatások felhasználása kapcsán). A vállalat fenntarthatósági jelentéséhez átirányít az anyavállalat oldalára, így magyar nyelvű változat ebben az esetben sem áll rendelkezésre.

További kezdeményezésről egy másik, munkavállalóknak szóló, fülön lehet találkozni. Bár ennek részletesebb vizsgálat egy későbbi szempontnál kerül sor, azonban fontos megemlíteni. Egy vállalati önkéntes programot működtetnek - Engaged Beyond Business program néven, mely a munkavállalókat önkéntességre ösztönző kezdeményezés. Erről részletesebben videó formájában tájékoztatnak. A munkavállalóknak lehetőségük van eldönteni, hogy milyen projektben önkénteskedne - erdőben, farmon, házépítésben az adott közösségben, ahol élnek és dolgoznak. Ebben is megjelenik a fenntarthatóság egészének szemlélete. Munkavállalók számolnak be egy-egy projektről. A videó alapján elmondható, hogy a HILTI lehetőséget ad és támogatja munkavállalóit. A fenntarthatósági törekvésekben minden munkavállaló részvételére számít – egy közösségformáló, csapatmunkát erősítő szerepet kínál a szervezetnél. Lehetőséget teremt, hogy a munkavállalók egymásban erősítsék ezen attitűdöt.

Mind a három vállalat kiemeli, hogy a környezet védelme, a „Szebb jövő építése” (HILTI) közös cél és mindenki részvétele fontos ezen törekvésekben. Mind a három vállalat átfogóan tekint a fenntarthatóságra, melyet minden tevékenységükbe céljuk beágyazni. A

fenntarthatósággal és felelősségvállalással mind a három vállalat kiemelten foglalkozik, ezt mutatja a célok, víziók területén, valamint a fenntarthatósággal kapcsolatos kezdeményezései területén.

A vállalatok honlapjaikon osztanak meg információkat ösztönző programok, kezdeményezések. Ilyen a *Rossmann*-nál az ötletláda, a *JYSK*-nél a munkavállalók közötti információ- és jó gyakorlatok megosztását biztosító *GOJYSK.com* hírfolyam, valamint egyes cikkekben utalnak egy Sustainability csapat működésére, azonban erre vonatkozóan nem találtam több információt a szervezet honlapján, a *HILTI*-nél pedig az Engaged Beyond Business program működése.

Foglalkoztatás, emberi erőforrás

Ezen területen belül a következő tartalmakat vizsgáltam meg elsősorban: amennyiben van ilyen, a HR terület munkáját, feladatát bemutató fület, a 'Karrier' fület, illetve a Fenntarthatósági jelentés és Fenntarthatóság fülek ide vonatkozó részeit.

Az 5. táblázatban látható vállalatok honlapján találni HR terület tevékenységéről, feladatáról tartalmakat. Megvizsgáltam és kiszűrtem a képzések, felmérések, elégedettség fogalmakhoz kapcsolódó feladatköröket.

Nem minden vállalat osztott meg a különböző szervezeti egységei működésével kapcsolatban részletesebb információkat (*Hartmann-Rico*). A GHRM fogalma egyik szervezet esetében sem jelent meg.

A *Profession*, *HILTI* esetén az 5. táblázatban láthatóan a HR egyik feladata, hogy gondoskodjanak arról, hogy a munkavállalók örömmel jöjjenek be és kellemes, jó irodai légkörben dolgozhassanak. A munkavállalók számára biztosított szakmai képzésekről, továbbképzésekről való említés fellelhető a legtöbb honlapon (*Rossmann*, *Profession*, *HILTI*, *JYSK*).

A *Rossmann* Fenntarthatósági jelentésében, valamint Energiamegtakarítási riportjában is megjelenik az érintettek (fogyasztók, munkavállalók) edukálására való törekvés. Több platformon is jelen vannak, illetve bolthálózataikban is környezettudatos praktikákkal látják el a fogyasztókat. Ennek a tevékenységnek egyaránt lehetnek a fogyasztók és a munkavállalók is a célközönségei, hiszen ezeket az edukációs tartalmakat a munkavállalók is elérhetik és alkalmazhatják (Fenntarthatósági jelentés, 2021). Továbbá az éves ismétlődő integrált oktatásokban is helyet kap az energiatudatosság témaköre, a CO₂ kibocsátás csökkentése érdekében szemléletformáló kampányt indítottak (Energiamegtakarítási riport, 2021).

A fenntarthatóság területén a *JYSK* kiemeli, hogy munkavállalóival pozitív változást érhet el. A képzést és együttműködést említi, mellyel a hozzáállásra és a munkafolyamatokra is hatást gyakorolhat.

5. táblázat: A HR tevékenységi terület leírásában megjelenő tartalmak

Szemponatok megjelenése	Vállalat	Lelőhely
Elégedett és elkötelezett munkatársak érdekében elkötelezettség mérések végzése, akciótervek és projektek megvalósítása. Munkáltatói márkaépítés.	<i>Rossmann</i>	Kik vagyunk – Munkatársak és tevékenységi területek
Keretek és lehetőségek megteremtése, hogy a munkavállalók örömmel menjenek dolgozni.	<i>Profession</i>	Rólunk - Management
„ <i>A HR-nek jelentős hatása van a munkatársakra.</i> ” „ <i>Hatással vagyunk a mindennapokra.</i> ” Befogadó és megnyerő környezet teremtése. Az értékek beépítése a vállalati kultúrába. Beruházások technológiába és folyamatokba.	<i>HILTI</i>	Karrier – Mivel foglalkozunk – vállalati funkciók.
A sikeres képzés, fejlesztés, coaching, valamint a biztonságos munkakörnyezet biztosítása. Munkáltatói márkaépítési tevékenységek kezdeményezése és végrehajtása.	<i>JYSK</i>	Állás – központi iroda

Forrás: saját szerkesztés

Egyes vállalatok tesznek említést, hogy végeznek elégedettségi felméréseket (*JYSK*, *Rossmann*) – de hogy miből áll, erről nem közölnek tartalmakat. A *Rossmann* fenntarthatósági jelentésében is hangsúlyozza: „*tudjuk mire vágnak munkatársaink*”, „*munkatársaink értékeit megbecsüljük*”. Ennek értelmében a munkavállalók azt tapasztalják, hogy a számukra fontos értékeket ismeri a munkáltatójuk és figyelmet fordít rá.

A tartalmakból érezhetően a vállalatok egy része kommunikálja a munkavállalók és véleményük fontosságát (*Rossmann*, *HILTI*, *JYSK*). A környezeti fenntarthatóság folyamatában kiemelik, hogy minden érintettel együtt szeretnének dolgozni.

Vállalati etika

A honlapon közzétett munkavállalókra vonatkozó magatartási kódexeket vizsgáltam meg. Két szervezet esetén találtam magyar nyelven elérhető szabályzatot (*Profession, HILTI*).

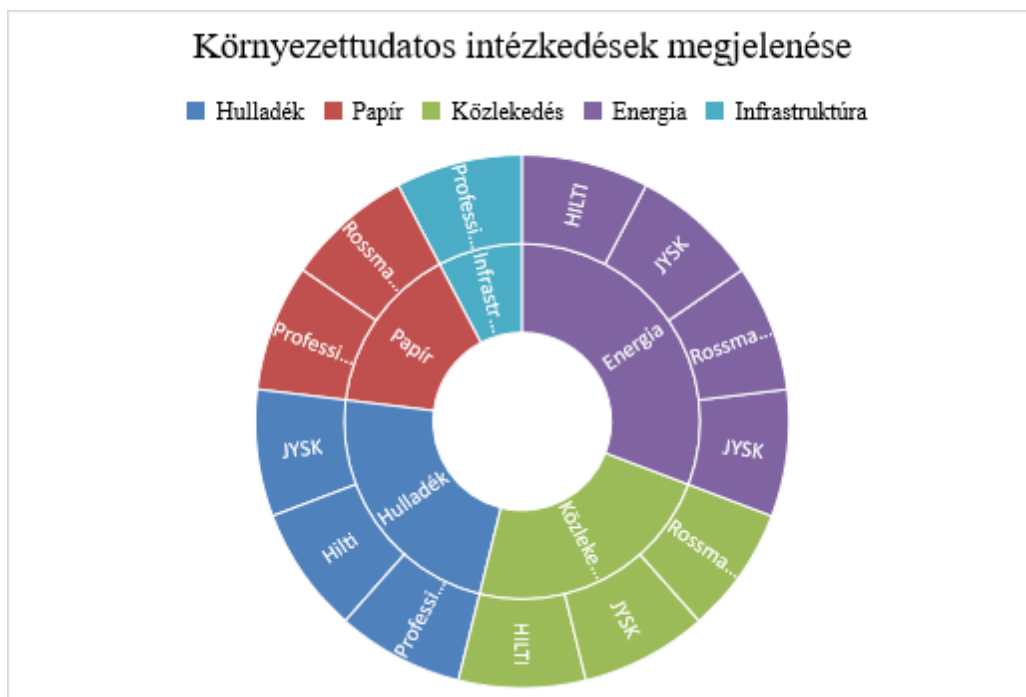
A *Profession* az Egészség, biztonság, környezetvédelem alpontban megfogalmazza, hogy *“egészséges munkakörnyezetet tartunk fenn és óvjuk a környezetet.”*

A *HILTI* esetében a Környezetvédelem alpontban részletesebben jelenik meg a célkitűzés - *“törekszünk működésünk és termékeink ökológiai lábnyomának csökkentésére, valamint elősegítjük a környezettudatosságot és az megelőző intézkedéseket”*. Ezen túl a környezettudatosság érdekében konkrét cselekvéseket, kezdeményezéseket is megfogalmaz, melyek az energia- és nyersanyagfogyasztás, hulladék, vízfelhasználás, károsanyag-kibocsátás és zajszennyezés csökkentése. Továbbá az együttműködést és az egymástól való tanulást segítve megjelenik, hogy ehhez hozzájárulva a munkatársaktól elvárják, hogy *„megosszák egymással a legjobb környezetvédelmi gyakorlatokat”*.

Munkahelyi környezet, körülmények

Kifejezetten a környezettudatos munkavégzés, környezet témakörrel kapcsolatban megvizsgált tartalmak a fenntarthatósági jelentések, a „Karrier” fülön belül a „vállalat, mint munkahely”, „miért jó a vállalatnál dolgozni?” elnevezésű oldalak tartalmi, illetve videó és képi anyagok az iroda, munkakörnyezet kialakításáról. A jó munkahelyi körülmények biztosítása a legtöbb honlapon megjelenik (*Rossmann, HILTI, Profession*), azonban a kutatás szempontjából ennek gyakorlati megvalósításáról való tájékoztatásokat vizsgáltam.

A honlapokon megjelenő környezettudatos kezdeményezések a munkakörnyezetet illetően a *11. ábra* szemlélteti. A következő cselekedetekre találtam információkat: energiafogyasztás csökkentés (áram, fűtés), közlekedés (CO₂ kibocsátás, szállítmányozás, munkavállalók közlekedése), hulladékgazdálkodás (szelektív gyűjtés, újrahasznosítás, újrafelhasználás), papírhasználat csökkentése, infrastruktúra (a munkahelyek kialakítása – fényesség, berendezések, zöldítések).



11. ábra: Környezettudatos intézkedések megjelenése a szervezeteknél

Forrás: saját szerkesztés

A JYSK online hírportálján (GOJYSK.com) találhatóak a megvalósításokról tartalmak. Az áruházak megújítása – az energiahatékonyabb működés szempontjából. Energia-takarékossági tippek az áruházban dolgozóknak. Szelektív hulladékgyűjtés bevezetésének és használatának módszere az áruházakban. A szervezetnél edukatív és szemléletformáló célját jelzi, hogy egy adott projektnek „*épp az az egyik célja, hogy megváltoztassa a munkavállalók hozzáállását*” – fogalmaznak a szelektív hulladékgyűjtés bevezetéséről szóló cikkükben (gojysk.com, letöltés ideje: 2023.03.18.)

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Jelen kutatással tehát a környezettudatos magatartást vizsgálom az egyének szempontjából. A minta nem mondható reprezentatívnak, így kutatásom leginkább csak tendenciák megállapítására alkalmas.

Az **első hipotézisem** a környezetbarát cselekedetek átgyűrűzésének vizsgálatára vonatkozott. Az eredmények elemzése alapján az otthon, illetve a munkahelyen gyakorolt a hulladékgazdálkodással, energia- és vízfogyasztással, tudatos fogyasztással és újrahasznosítással kapcsolatos cselekedetek között **pozitív kapcsolatot** találtam, mely összefügg korábbi kutatási eredményekkel (Manika et al., 2015; Foster et al., 2022, Wang et al., 2022). A cselekvések közül a műanyag mellőzése mutatta a legszorosabb kapcsolatot, amely esetén az otthoni és munkahelyi közegben való cselekvések között szignifikáns kapcsolat mutatkozott. Az energiatakarékos fogyasztás tekintetében az általam vizsgált mintában inkább gyenge kapcsolatot találtam a cselekvés átvitelére, erre vonatkozóan korábbi kutatásban közepesen erős kapcsolatot találtak az otthon, illetve munkahelyen mutatott környezettudatos viselkedés között (Manika et al., 2015). Összességében elmondható, hogy az egyének otthoni környezettudatos viselkedése **pozitívan és szignifikánsan** kapcsolódik a munkahelyi környezettudatos viselkedéséhez, ez az együttjárás azonban sok cselekedet esetében **gyenge kapcsolatot** mutat. Mindezek alapján megállapítható, hogy aki otthonában bizonyos környezettudatos cselekedeteket gyakorol, az a munkahelyén is annak megfelelően cselekszik. Figyelembe kell venni, hogy bizonyos cselekedetek gyakorlásához a munkahelyeknek támogató szerepe van a lehetőségek biztosítása által (Yuriev et al. 2018). Tehát érdemes ennek teret adni és az infrastrukturális környezetet biztosítani a dolgozóknak, hogy megoszthassák ötleteiket, a munkahelyi gyakorlatokra vonatkozóan és gyakorolhassák azokat.

A munkahelyen megvalósuló ösztönzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns összefüggést a munkavállalók attitűdjével, sem környezettudatos életmódjával. Tehát a **második hipotézis nem igazolódott be statisztikailag**. Feltételezhető, hogy ennek hátterében állhat, hogy kevés válaszadó munkahelyén van jelen környezettudatosságra való ösztönzés, ami arra enged következtetni, hogy a munkahelyek nem fordítanak kellő figyelmet erre. Ettől függetlenül az eredmények szerint feltételezhető a környezettudatosságot ösztönző programokon keresztül valamilyen szintű hatás az egyén környezettudatos életmódjára, valamint attitűdjére, mivel a pozitívabb attitűddel rendelkezők valamivel nagyobb százalékban számoltak be környezettudatosságot ösztönző program meglétéről munkahelyükön (7.

ábra). Ezt a feltételezést támogatja egy nemrégiben készült kutatás, amelyben megállapították, hogy az ételpazarlással kapcsolatos munkahelyi beavatkozás, mellyel ösztönözték a munkavállalókat, pozitív hatással volt a cselekedet más kontextusban történő gyakorlására is (Wang et al., 2022). Mindent összevetve megállapítható, hogy bár találtam bizonyos szintű tendenciát a munkahelyi ösztönző programok és környezettudatos attitűd között, a kettő közötti összefüggés azonban nem jelenthető ki megbízhatóan. A munkáltatók által biztosított képzések, tréningek alkalmával, valamint környezettudatosságot ösztönző programok beiktatásával a munkahelyi működésbe, fejleszthető lenne a munkavállaló környezettudatossága, mely előnyös a környezetünk számára. Továbbá a környezettel kapcsolatos értékek és attitűdök mind a munkahelyi, mind az otthoni környezettudatos viselkedéshez köthetők (Stern 1999, idézi Unsworth, 2021). Eszerint a munkahelyi tapasztalatok, az ott tapasztalt környezettudatos értékek is formálják az egyén attitűdjét, amely jelzi a munkahelyek fontos szerepét az emberek attitűdjének formálásában.

A környezetbarát viselkedés előmozdítása érdekében a munkahelyeknek mindenképp jelentőséget kell tulajdonítani ezen gyakorlatokra, hiszen szemléletformálóan hathatnak a munkavállalókra.

A **harmadik hipotézis** tekintetében **szignifikáns, pozitív irányú és erős kapcsolatot** találtam az attitűd és munkahely tekintetében a környezettudatosság fontosságának megállapításában. Tehát a harmadik hipotézisem beigazolódott. Mindezek alapján elmondható, hogy minél jellemzőbb az egyénre a környezettudatos attitűd, annál fontosabb, hogy munkahelye is környezetbarát módon működjön. Hasonló eredményt mutat, amennyiben az attitűd helyett a környezettudatos háztartás fontosságának mértékét vettem össze. Tehát minél fontosabb a környezetbarát háztartás az egyén számára, annál fontosabb a munkahely környezettudatossága is. Mivelhogy jelen kutatásban is elég nagy arányban jelölték a válaszadók a környezetbarát munkahely fontosságát, továbbá a tartomelemzés során találtam a munkavállalók bevonására, igényfelmérésére vonatkozó tartalmakat, úgy gondolom, javasolt a munkáltatók esetében a dolgozók körében felmérés végzése, hogy milyen mértékben szeretnének környezettudatos munkahelyen dolgozni, illetve vannak-e erre irányuló javaslataik.

A **negyedeik hipotézist statisztikailag nem sikerült igazolni**, mivel a szervezet környezettudatossága és a munkavállaló elkötelezettsége között nincs szignifikáns összefüggés. Tendenciák azonban ebben az esetben is megfigyelhetők, amelyek a honlapok tartomelemzésével is részben alátámasztható. A váltást nem tervező, valamint a hosszútávon

munkahelyüket elhagyni kívánók köréből az egyének többsége a munkahely környezettudatosságának szerepét egyáltalán nem tartotta a döntését befolyásoló tényezőnek. Ennek hátterében állhat, hogy több szempont is szerepet játszhat a munkavállaló munkahelyéhez való viszonyában. Valószínűsíthető, hogy kevésbé tartják a környezettudatosságot olyan jelentős tényezőnek (amely esetleg más tényezők felé kerülhet, gondolok itt anyagi juttatásra, karrierlehetőségekre vagy negatív légkörre). Ezzel szemben a munkahelyüket a közeljövőben elhagyni szándékozók esetén (10. ábra) nagyobb arányban szerepel valamilyen mértékben szempontként a munkahely környezettudatosságához való hozzáállása. Tehát amennyiben a környezettudatoság fontos szerepet tölt be az egyén esetében, akkor érvényesülhet azon korábbi megállapítás, miszerint a szervezetek a környezetbarát cselekedeteket ösztönzésével növelhetik a munkavállalók affektív elkötelezettségét munkahelyük iránt (Ren et al., 2022). Amennyiben az egyének átviszik cselekedeteiket egyik kontextusból a másikba (Wang et al., 2022; Foster et al., 2022) és lehetőségük van a számukra fontos értékek mentén cselekedniük, kisebb eséllyel alakulhat ki disszonancia érzése. Elégedettséggel töltheti el őket, hogy értékeiknek megfelelően viselkedhetnek és ezt összekapcsolhatják a munkahelyükkel.

A szervezetek közül a korlátok, valamint tartalomhiány miatt hétből öt vállalat került be a szempontok mentén történő elemzésbe, tehát ezekre vonatkozóan fogalmazom meg következtetéseimet. Ezen vállalatok honlapjait megvizsgálva találhatóak nem a környezetvédelemhez, inkább a munkavállalói jólléthez kapcsolódó tényezők, melyek feltehetően hozzájárulnak az elkötelezettséghez. A vállalatok közül vizsgált szempontok alapján a *Rossmann*, *JYSK*, *HILTI* voltak, amelyek a környezettudatos működésre kiemeltebb hangsúlyt fektetnek honlapjaikon és több területen megjelenít a témával kapcsolatos kezdeményezéseket. A *Profession* inkább a munkahelyi környezetre fektetett kiemelt hangsúlyában lelhető fel a fenntarthatóság, környezeti érték. Ezen szervezetek tehát aktívan részt vesznek környezeti fenntarthatósági célok megvalósításában. Korábbi kutatásban pedig azt találták, hogy a társadalmi felelősségvállalásban való részvételt (Cheema et al., 2020, idézi Al-Ghazali – Afsar, 2020), valamint munkahelyi zöld gyakorlatokat (Chaudhary, 2019) tapasztalva a szervezetnél, jobban tudnak vele azonosulni a vállalattal munkavállalói. A legkevésbé a *Hartmann-Rico* honlapján találtam erre vonatkozó tartalmakat. Honlapjuk inkább a fogyasztói ügyfélkör tájékoztatását szolgálja elsősorban, mint munkahelyről nem oszt meg tartalmakat. A *WHC* és *Cisco* szervezetekre vonatkozóan elmarad a következtetéseket megfogalmazása a kritériumok végett, hiszen az előbbinél a vállalati működést bemutató tartal-

mak hiánya, míg az utóbbinál minden tartalomnál az anyavállalathoz irányítás volt tapasztalható. Összességében tehát a vizsgált vállalatok nagyobb részénél megjelent a környezeti fenntarthatóság. A célkitűzésekbe foglalás mellett konkrét gyakorlati példák is fellelhetők, mely során a közös munkába munkavállalók bevonása is megjelenik.

Az általam vizsgált területek egyes vállalatoknál nagyobb szerepet kaptak, érezhetően kidolgozottabbak és fontosnak tartják a környezettudatos működésük szempontjából. Ilyen megjelenő tartalmak voltak a fenntarthatósági jelentés, vállalati viselkedéskódexben megjelenő környezetvédelem, ösztönző kezdeményezések és önkéntesség megjelenése, illetve a munkahelyi jó gyakorlatok megjelenítése. Ebből látható, hogy milyen sokrétű lehetőség van a vállalatok előtt ezen tevékenységek gyakorlására, ösztönzésére. A GHRM egyik vállalat működésében sincs jelen, azonban tapasztalhatók kezdeményezések, melyek koordinálásában feltehetően áll egy megbízott. A szervezetek HR területeinek tevékenységi körét megvizsgálva, annak koordinátori szerepére kifejezetten nincs utalás. Azonban az emberközpontú/jó irodai légkör, környezet kialakítása megjelenik feladataik között, miközben a vállalat honlapján előfordul a környezettudatosság terén az infrastrukturális lehetőségek biztosítására utaló tartalmak. A HR terület szerepét azonban nem jelzik ebben, így nem kapcsolható határozottan össze.

Egyes honlapokon a környezettudatos törekvésekből kivehető a költséghatékony gazdasági megoldások, melyek nem csak a környezet szempontjából bizonyulhat előnyösnek, hanem a vállalat anyagi megtakarításai szempontjából is (Rossmann, JYSK). Ezen fejlesztések, működések bevezetése kezdődhetnek egészen a legegyszerűbb cselekvésektől is, amelyek a munkavállalók támogatásával, közreműködésével valósíthatók meg – például a dolgozók közvetlen munkakörnyezet fenntarthatóbb, környezettudatosabb működtetésére való ösztönzésével. Minden vállalat esetén ehhez a munkavállalók bevonására és értékként kezelése volt tapasztalható. A közösség, munkavállalók bevonása ezen esetekben jelen volt a vállalatoknál.

Összességében elmondható, hogy önmagában a környezettudatosság nem mutat nagyobb elkötelezettséget, azonban a kutatás tendenciaképp jelezte, hogy a munkahely környezetbarát működésének lehet bizonyos mértékű szerepe az egyén elkötelezettségére, azonban a feltételezett összefüggés mélyebb tanulmányozásával, esetleg interjúk és egyéb kvalitatív módszerek alkalmazásával, pontosabb kép kapható.

Végül pedig javaslom a kutatás tágabb kiterjesztését a munkavállalók körében. Kutatásom bár nem támasztotta alá a környezettudatosság és munkahelyi elkötelezettség összefüggését, de rávilágított részletesebb kutatások hasznosságára. A munkavállalók környezettudatossággal kapcsolatos igényeiről való pontosabb információ gyűjtésével, a munkavállalók célozottabban erősíthetik munkavállalói elkötelezettségét.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

A környezet fenntarthatósága napjainkban aktuális kérdés társadalmunkban. Diplomamunkámban ezért a környezettudatosság megjelenését vizsgáltam mind a munkavállalók, mind a munkahelyek szempontjából. Célom a környezettudatos cselekvések, attitűd és identitás, valamint a zöld munkahelyekkel kapcsolatosan fellelhető valamennyi szakirodalom kapcsán megvizsgálni az egyének környezettudatos cselekedeteinek, illetve attitűdjének átglyűrűzését, illetve kapcsolatát a munkahelyen tapasztaltakkal. Továbbá feltérképezni, hogy a vállalatok működésben miként jelennek meg a környezeti szempontok. Azon kérdésekre kerestem a választ, hogy miként gyakorolnak bizonyos cselekedeteket az egyének otthonaikban és munkahelyükön, van-e átmenet a kontextusok között. Továbbá megvizsgáltam ezen személyek mennyire elégedettek munkahelyükkel a környezettudatosság kapcsán és ennek hatására nagyobb elkötelezettséget mutatnak-e a szervezetük iránt.

Mindezek mentén a négy hipotézist fogalmaztam meg:

1. Azon munkavállalók, akik környezettudatosan cselekednek otthonaikban, a munkahelyükön is környezettudatosan viselkednek.
2. Akiknek munkahelyén ösztönzik a környezettudatos magatartást, azon munkavállalókat nagyobb mértékben jellemzi környezettudatos attitűd a magánéletben.
3. Minél inkább környezettudatos attitűd jellemzi a munkavállalót, annál fontosabb számára, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon.
4. A munkahely környezettudatos működése összefügg a munkavállalók elkötelezettségével munkahelyük iránt. Akik tapasztalják munkahelyük környezettudatos működését, azok hosszabb távon kívánnak adott munkahelyükön maradni, mint akik nem ezt tapasztalják.

A kutatás során két módszert alkalmaztam a téma feltárására. A kérdőíves vizsgálathoz az egyszerűen elérhető alanyok és hólabda mintavételezési módszert alkalmaztam. A minta elemszáma 121 fő ($N=121$), mely nemek szerinti eloszlását 78% nő és 22% férfi. A résztvevők átlagéletkora $M=39,14$ ($SD=11,9$). A kutatás keretében a résztvevők környezettudatos magatartását vizsgáltam a cselekedeteiken keresztül. Az adatokat megvizsgáltam nem, életkor, iskolai végzettség, településtípus és foglalkozás változók mentén. A kutatás másik része a munkáltatói oldal vizsgálatára terjedt ki, melyhez a tartalomelemzés módszerét alkalmaztam. A magas munkahelyi elkötelezettséget is értékelő, Kincentric Legjobb Munkahely díjat az utóbbi 2 évben elnyert 7 vállalat honlapját vizsgáltam. Az értékek, működés,

az emberi erőforrás, mindennapi munkakörülmények területein megjelenő környezeti szempontok megjelenését és közlését tanulmányoztam.

Kutatásommal sikerült igazolni, hogy a munkavállaló magánéletben és munkahelyen megjelenő környezettudatos magatartása között pozitív irányú kapcsolat van. Eredményem összefüggést mutat korábbi külföldi kutatások eredményeivel (Manika et al., 2015; Foster et al., 2022; Wang et al., 2022). Ehhez kapcsolódóan, a környezettudatos attitűd vizsgálata kapcsán, pozitív kapcsolat figyelhető meg a munkahelyi környezetbarát működés fontosságával. A legtöbb munkavállalónál azt találtam, hogy szeretnék, ha munkahelyük környezettudatosabb lenne. Más vizsgálatban is tapasztalták, hogy a szervezetek megítélésére egyre jobban hat, hogy miként viszonyulnak környezettudatos működéshez. (Renwick et al., 2013, idézi Csehné Papp et al., 2021). Habár, nem találtam szignifikáns összefüggést a munkahelyen tapasztalt környezettudatos működés és az egyének elkötelezettsége között, az eredmények arra a tendenciára engednek következtetni, hogy ez utóbbinak bizonyos mértékben szerepet játszik egyes munkavállalók munkahelyéhez való viszonyában. A környezeti fenntarthatóságának hangsúlyos meglétét kommunikálta a vizsgált szervezetek többsége, amelyeknél kifejezetten magas a munkavállalói elkötelezettség. Azonban még kismértékű erre irányuló kutatás található. Néhány ezekből rámutat, hogy a környezetbarát cselekedetek ösztönzését, a társadalmi felelősségvállalás gyakorlását tapasztalva a munkavállalók nagyobb mértékben tudnak azonosulni a szervezettel (Chaudhary, 2019; Cheema et al., 2020, idézi Al-Ghazali – Afsar, 2020; Ren et al., 2022). Megállapítható, hogy a vizsgált öt vállalat közül három esetén tapasztalható törekednek bevonni munkavállalókat a környezettudatos működésbe és fenntarthatósági törekvésekbe.

Összességében megállapítható, hogy a környezettudatos cselekedetek gyakorlása nemcsak az attitűd függvénye, hanem kontextuális tényezőktől is függ. A munkahely a lehetőségek biztosításával elősegítheti a munkavállaló környezettudatos viselkedését. Megállapítható, hogy érdemes ösztönző programokat alkalmazni, lehetőségeket biztosítani a munkahelyeken, hiszen mindezekkel növelhető a munkavállalók környezettudatos magatartása. A munkavállalók körében végzett igényfelmérések alapján pedig a munkáltató tájékozódhat, hogy kinél alkalmazhatók motivációs eszközként a környezettudatos programok, lehetőségek, amelyek nem csak a munkahelyi elégedettséghez, hanem a fenntarthatósághoz is nagy mértékben hozzájárulhatnak.

Kutatásom bár nem támasztotta alá a környezettudatosság és munkahelyi elkötelezettség összefüggését, de rávilágított részletesebb kutatások igényére a területen. Javaslom a

kutatás tágabb kiterjesztését mélyebb tanulmányozásával, interjúk és egyéb kvalitatív módszerek alkalmazásával. Jelen kutatás hozzásegítheti az emberi erőforrás menedzsment terület feladatköreinek hazai kiterjesztését a környezeti fenntarthatóság területére. Továbbá összegzi a környezettudatosság szervezeti kultúrába való beépítésének fontosságát a munkál-
tatók számára.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Albert J. (2013): Érték, környezet, környezeti tudatosság. *Beszteri Béla: A felfedező tudomány. Széchenyi István Egyetem, Győr*, pp. 1– 14. <https://kgk.sze.hu/a-felfedezo-tudomany> (letöltés ideje: 2022.október 14.)
- Al-Ghazali, B.M. – Afsar, B. (2020): Retracted: Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 28 Issue 1, pp.536–536. <https://doi.org/10.1002/csr.1987>
- Bombiak, E. – Marciniuk-Kluska, A. (2018): Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, Vol. 10 Issue 6, p.1739. <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Blok, V. – Wesselink, R. – Studynka, O., – Kemp, R. (2015): Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of cleaner production*, Vol. 106, pp. 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Capriotti, P. – Moreno, A. (2007) Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issues on corporate websites. *Public Relations Review*, Vol. 33. Issue 1, pp. 84–91. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2006.11.012>
- Chaudhary, R. (2019): Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 27 Issue 2, pp.630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Csehné Papp, I. – Nagy, C., – Karácsony, P. (2021): Az emberi erőforrás menedzsment szerepe a fenntartható fejlődésben. *Észak-Magyarországi Stratégiai Füzetek*, 18. évf. 3. sz., pp. 103–112. http://real.mtak.hu/133887/1/StrategiaifuzetekCsehneNagyKaracsony2021-3_103.pdf (letöltés ideje: 2022. október 15.)
- Dudás, K. (2011). A tudatos fogyasztói magatartás dimenziói. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 42.évf. 7-8 sz., pp. 47–55. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2621/1/vt2011n7-8p47-55.pdf> (letöltés ideje: 2022. május 17.)
- Fawehinmi, O. – Yusliza, M. Y. – Wan Kasim, W. Z. – Mohamad, Z., – Sofian Abdul Halim, M. A. (2020): Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *Sage Open*, Vol. 10 Issue 4, 2158244020982292. <https://doi.org/10.1177/2158244020982292>
- Foster, B. – Muhammad, Z. – Yusliza, M.Y. – Faezah, J.N. – Johansyah, M.D. – Yong, J.Y. – Ul-Haque, A. – Saputra, J. – Ramayah, T. – Fawehinmi, O. (2022): Determinants of Pro-Environmental Behaviour in the Workplace. *Sustainability*, Vol. 14 Issue 8, p. 4420. <https://doi.org/10.3390/su14084420>
- Géring, Zs. (2014). Tartalomelemzés: A virtuális és a valós világ határán: Egy vállalati honlap-elemzés bemutatása. *Kultúra és közösség*, 4. évf. 1 sz., pp. 9–24. http://publikaciotar.uni-bge.hu/611/1/Gering_tartalomelemzes_2014.pdf (letöltés ideje: 2023. február 6.)
- Géring, Zs. (2017). Kevert szövegelemzési módszertan alkalmazása gazdasági és társadalmi jelenségek vizsgálatához - Online CSR-kommunikáció vizsgálata tartalomelemzéssel és diskurzuselemzéssel. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 48. évf.

4. sz., pp. 55–66. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2818/1/VT_2017n4p55.pdf (letöltés ideje: 2023. április 16.)
- Herner K. (2016): Zöld Iroda Program és minősítés. *Lépések*, 21. évf. 1.sz, p. 19. https://kovet.hu/wp-content/uploads/2018/03/L%C3%A9p%C3%A9sek-64_final-1.pdf (letöltés ideje: 2022. szeptember 23.)
- Jia, F. – Soucie, K. – Alisat, S. – Curtin, D. – Pratt, M. (2017): Are environmental issues moral issues? Moral identity in relation to protecting the natural world. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 52, pp. 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.06.004>
- Manika, D. – Gregory-Smith, D. – Wells, V.K. – Graham, S. (2015): 'Home vs. workplace energy saving attitudes and behaviors : the moderating role of satisfaction with current environmental behaviors, gender, age, and job duration.', 2015 Winter Marketing Educators' Conference - Marketing in a Global, Digital and Connected World. San Antonio, Texas, 13–15 February 2015 <https://dro.dur.ac.uk/14815/1/14815.pdf> (letöltés ideje: 2022.október 20.)
- Nagy Sz. (2018): A környezettudatos cselekvések elemzése. *Vezetéstudomány*, 49. évf. 10–11. sz., pp. 45–55. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.10.04>
- Paillé, P. – Raineri, N. – Boiral, O. (2019): Environmental behavior on and off the job: A configurational approach. *Journal of Business Ethics*, Vol. 158 Issue 1, pp.253–268. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3758-1>
- Rayner, J. – Morgan, D. (2017): An empirical study of 'green' workplace behaviours: Ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 56 Issue 1, pp.56–78. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12151>
- Ren, S. – Tang, G. – Zhang, S. (2022): Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Ruepert, A. – Keizer, K. – Steg, L. – Maricchiolo, F. – Carrus, G. – Dumitru, A. – Mira, R.G. – Stancu, A. – Moza, D. (2016): Environmental considerations in the organizational context: A pathway to pro-environmental behaviour at work. *Energy Research & Social Science*, Vol. 17, pp.59-70. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2016.04.004>
- Sajtos, L., – Mitev, A. (2007). *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea kiadó. Budapest, 402. p.
- Schneider, M. – Medgyesi, M. (2020): Környezettel és környezetvédelemmel kapcsolatos lakossági attitűdök változása Magyarországon. *Társadalmi Riport*, pp.500–521. https://www.tarki.hu/sites/default/files/2020-10/500_521_Schneider_web.pdf (letöltés ideje: 2022. szeptember 19.)
- Siegel, L. – Cutter-Mackenzie-Knowles, A. – Bellert, A. (2018): Still 'minding the gap' sixteen years later: (re)storying pro-environmental behaviour. *Australian Journal of Environmental Education*, Vol. 34 Issue 2, pp. 189– 203. <https://doi.org/10.1017/aee.2018.32>
- Smith, E. R. – Mackie, D. M. (2001). *Szociálpszichológia*. Osiris kiadó. Budapest, 968 p.
- Szabó, A. (2016): A munkavállalói elkötelezettség növelésének hatása és lehetőségei. *Opus et Educatio*, 3 évf. 4. sz., pp.439–450. <https://doi.org/10.3311/ope.41>
- Tóth R., – Kozma T. (2016): A fenntarthatóság és a környezettudatosság fontossága–vélemények a fenntarthatóság, környezettudatosság vállalati gyakorlatban való érvényesítési lehetőségéről. *Acta Carolus Robertus*, 6. évf. 2. sz., pp. 284-301. <https://ageconsearch.umn.edu/record/256518> (letöltés ideje: 2022. október 13.)

- Unsworth, K.L. – Davis, M.C. – Russell, S.V. – Bretter, C. (2021): Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, Vol. 42, pp.1–6. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.12.006>
- Wang, F. – Shreedhar, G. – Galizzi, M. M., – Mourato, S. (2022): A take-home message: workplace food waste interventions influence household pro-environmental behaviors. *Resources, Conservation & Recycling Advances*, Vol. 15, 200106. <https://doi.org/10.1016/j.rcradv.2022.200106>
- Wells, V.K. – Taheri, B. – Gregory-Smith, D. – Manika, D. (2016): The role of generativity and attitudes on employees home and workplace water and energy saving behaviours. *Tourism Management*, Vol. 56, pp.63–74. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.027>
- Yuriev, A. – Boiral, O. – Francoeur, V. – Paillé, P. (2018): Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 182, pp. 379-394. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.041>
- Zhang, W. – .Xu, R. – Jiang, Y. – Zhang, W. (2021): How environmental knowledge management promotes employee green behavior: An empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18 Issue 9, p. 4738. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094738>

Egyéb dokumentumok

UNEP/ILO/IOE/ITUC – Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World (2008) <https://www.unep.org/resources/report/green-jobs-towards-sustainable-work-low-carbon-world> (letöltés ideje: 2022. október 16.)

Internetes források

- Gojysk.com - <https://gojysk.com/hu/news/szelektiv-hulladekgyujtes-kedvezo-kornyezetre-es-az-eghajlatra-nezve> (leöltés ideje: 2023.március.18.)
- Hartmann-Rico Hungary Kft. honlapja: <https://www.hartmann.info/hu-hu/> (letöltés ideje: 2023. március 22.)
- HILTI Hungária Szolgáltató Kft. honlapja: <https://www.hilti.hu/> (letöltés ideje: 2023. március 14.)
- JYSK Kft. honlapja: <https://jysk.hu/> (letöltés ideje: 2023.március 18.)
- KINCENTRIC honlapja <https://www.kincentric.com/> (leöltés ideje: 2023.április 13.)
- KÖVET (2022). <https://kovet.hu/a-globalis-tulloves-napja-2022-julius-28-a-megoldas-akezunkben-van/> (letöltés ideje: 2022.október 21.)
- Profession.hu Kft. honlapja: <https://www.profession.hu/> (letöltés ideje: 2023. március 17.)
- Rossmann Magyarország Kft. honlapja: <https://shop.rossmann.hu/> (letöltés ideje: 2023. március 15.)
- SPSSABC.HU - <https://spssabc.hu/> (letöltés ideje: 2022. október 25.)
- Web1 = https://ajovomunkahelye.blog.hu/2022/02/08/legjobb_munkahelyek (letöltés ideje: 2023. március 13.)
- Web2 = https://ajovomunkahelye.blog.hu/2022/08/24/atalakul_a_legjobb_munkahelyek_program_2022-ben (letöltés ideje: 2023. március 13.)
- WHC csoport honlapja: <https://whc-group.com/> (letöltés ideje: 2023. március 23.)

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Kedves Kitöltő!

Elek Krisztina vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem hallgatója. Kutatást végzek a környezettudatosság témájában. Kutatásomban azt kívánom megvizsgálni, hogy a munkavállalókat milyen mértékben jellemzi a környezettudatos magatartás mindennapi életükben, valamint munkahelyükön.

Továbbá információt szeretnék gyűjteni a munkahelyeken megjelenő környezetvédelemmel kapcsolatos jó gyakorlatokról, és azok a munkavállalókra gyakorolthatásairól.

A kérdőívem kitöltése kb. 5 percet vesz igénybe. A kitöltés önkéntes és anonim. Kérem, válaszaival támogassa munkámat.

Köszönöm a segítségét!

1. Az Ön neve? *
 - ☐ férfi
 - ☐ nő
2. Az Ön életkora? *
3. Milyen településtípuson él Ön? *
 - ☐ Főváros
 - ☐ Megyei jogú város
 - ☐ Város
 - ☐ Nagyközség, község
4. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?
 - ☐ Alapfokú (általános iskola)
 - ☐ Középfokú (szakképző iskola; szakgimnázium; technikum; gimnázium)
 - ☐ Felsőfokú (főiskola; FOSZ; Ba/Bsc; Ma;Msc; PhD)
5. Mennyire jellemzi Önt a környezettudatos szemlélet?
(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
6. Mennyire fontos Önnek, hogy háztartása környezettudatos legyen?
(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
7. Mennyire jellemzőek az Ön mindennapjaira a következők?

	Egyáltalán nem	Ritkán	Gyakran	Mindig	Nincs lehetőség rá
A veszélyes hulladékot hulladékudvarban adom le					
Szelketíven gyűjtöm az üveget/papírt/műanyagot					
A szelektív hulladékot megtisztítva szelektálom					

A használaton kívül lévő eszközöket áramtalanítom (pl. tv, számítógép stb.)					
Csak akkor kapcsolok villanyt, ha a természetes fény nem elég					
A nem használt helyiségekben leoltom a villanyt					
Akkor indítom el a mosó - /mosogatógépet, amikor az megtelik					
Kézi mosogatáskor elzárom a csapot, amíg tisztítom az edényt					
Használt/újrahasznosított termékeket vásárolok					
Használt ruháimat ruha-gyűjtő konténerbe dobom vagy eladományozom					
Mellőzöm a műanyag eszközöket (pohár, evőeszköz stb.)					
Ha tehetem, környezetbarát módon közlekedem					
Ha tehetem, csomagolás-mentesen vásárolok					
Csak olyan terméket veszek, amire szükségem van					
Figyelek, hogy hazai, helyi termékeket vásároljak					
Vásárlás előtt ellenőrzöm a termék címkéjét, lejárati dátumát					
Vegyszermentes tisztítószerket használlok					
Tájékozódok a környezettudatosabb életmódról					

8. Milyen jellegű foglalkozást végez Ön?

- inkább szellemi
- inkább fizikai

9. Mely foglalkozási főcsoportban dolgozik Ön?

- Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók (vezetői munkakörök)
- Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (diplomás munkakörök)
- Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (felsőfokú, de nem diplomához kötött munkakörök)
- Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások

- Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
- Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
- Ipari és építőipari foglalkozások
- Gépkelők, összeszerelők, járművezetők
- Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások
- Fegyveres szervek foglalkozásai

10. Mennyire tartja környezettudatosnak munkahelyét?

(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)

11. Mennyire elégedett a munkahelyén tapasztalt környezettudatossággal?

(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)

12. Mennyire jellemzőek munkahelyén Önre a következők?

	Egyáltalán nem	Ritkán	Gyakran	Mindig	Nincs lehetőségem rá
Veszélyes hulladék elhelyezése erre kijelölt helyre (pl. elem, vegyszerek stb.)					
Hulladék szelektív gyűjtése (papír, műanyag, üveg)					
A szelektív hulladékot megtisztítva szelektálom					
Az eszközöket áramtalanítom a munkanap végén					
Csak akkor kapcsolok villanyt, ha a természetes fény nem elég					
Csak akkor nyomtatok, ha szükséges					
Elzárom a csapot, amíg szappannal mosom a kezem					
Munkahelyi eszközöket újra felhasználom (papír, csomagolóanyag, ruha stb.)					
Jó állapotú, nem használt személyes tárgyaimat elcserélem/kölcsönadom munkatársaimmal/nak, ha nyitottak rá					
Mellőzöm a műanyagot (pohár, evőeszköz, tányér stb.)					
Ha tehetem, környezetbarát módon közlekedek munkába (tömegközlekedés, bicikli, roller, séta stb.)					
Ha tehetem csomagolásmentesen ebédelek (pl. helyben fogyasztok, otthonról viszek)					
Takarékosan bánok a munkahelyi eszközökkel (pl. papírtörlő, papír stb.)					

13. Szeretné, ha munkahelye a jelenleginél környezettudatosabb lenne?
- ☐ igen
 - ☐ nem
14. Jelölje be azokat a megoldásokat, amelyek megvalósulnak a munkahelyén? (Egy-szerre többet is jelölhet)
- ☐ Szelektív hulladékgyűjtés
 - ☐ Energiafogyasztás csökkentése (pl.: LED izzók, mozgásérzékelő lámpák stb.)
 - ☐ Vízfogyasztás csökkentése (pl.: automata vízcsap)
 - ☐ Papír használatának csökkentése, újrahasznosítása
 - ☐ Munkavállalók bevonása a szemléletformálásba
 - ☐ Környezettudatosságot ösztönző programok
 - ☐ Zöld beszerzés
 - ☐ Vegyszermentes tisztítószer alkalmazása
 - ☐ Egyik sem
 - ☐ Egyéb
15. Mennyire fontos Önnek, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon?
- (egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
16. Mennyire veszi figyelembe a munkahely környezetbarát légkörét, működését?
- | | igen | nem |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Munkahelyválasztás esetén | ☐ | ☐ |
| Munkahely váltás esetén | ☐ | ☐ |
17. Tervez-e munkahelyet váltani?
- ☐ igen, már most
 - ☐ igen, néhány hónapon belül
 - ☐ igen, hosszútávon
 - ☐ nem
18. Ebben a döntésben mekkora szerepe van a szervezete környezettudatosságához való hozzáállásának?
- (egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
19. Milyen környezettudatos jó gyakorlatok bevezetését javasolná a munkahelyén?

2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A tartalomelemzésbe bevont vállalatok	21
2. táblázat: A honlapok vizsgálatának főbb területei és szempontjai	23
3. táblázat: Az otthon és a munkahelyükön is gyakran/mindig környezettudatosan cselekvők	25
4. táblázat: A környezettudatos attitűd és háztartás változók és a környezetbarát munkahely fontosságának kapcsolata.....	29
5. táblázat: A HR tevékenységi terület leírásában megjelenő tartalmak	37

3. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: A munkahelyi környezettudatos magatartás kategorizálása	7
2. ábra: A munkahelyi és azon kívüli környezeti viselkedés konfigurációi	10
3. ábra: A minta életkor szerinti eloszlása	19
4. ábra: A minta településtípus szerinti megoszlása	19
5. ábra: A munkahelyeken megjelenő környezettudatos gyakorlatok	27
6. ábra: Az egyének környezettudatos attitűdjének mértéke (N=121)	27
7. ábra: Munkahelyi környezettudatosságot ösztönző programok és az egyén környezeti attitűdjének mértéke	28
8. ábra: A munkahely környezetbarát működésének fontossága (N=121).....	29
9. ábra: A minta munkahelyváltással kapcsolatos terveinek eloszlása (N=121).....	30
10. ábra: A munkahelyváltás terve és a szervezet környezettudatos működésének kapcsolata	31
11. ábra: Környezettudatos intézkedések megjelenése a szervezeteknél	39

FÜGGELÉKEK

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Elek Krisztina
A Hallgató Neptun kódja: WCTSXN
A dolgozat címe: Környezettudatosság a munka világában
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozáttal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023 év április hó 24 nap

Elek Krisztina
Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Az Elek Krisztina (hallgató Neptun azonosítója: WCTSXN) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: Budapest 2023 év április hó 24 nap

Dr. László Lili Pál
Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Környezettudatosság a munka világában Elek Krisztina

Emberi erőforrás tanácsadó szak, mesterképzés, levelező tagozat
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Humántudományi és Szakképzési
Tanszék

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens, Magyar Agrár- és
Élettudományi Egyetem

Külső témavezető: -

A környezettudatos szemlélet napjainkban egyre fontosabbá válik, így relevánsnak téma megvizsgálni mind a munkavállalók, mind a munkahelyek szempontjából. Kutatásom célja annak feltárása, hogy a környezettudatos magatartás milyen mértékben jellemző a munkavállalókra a magánéletükben, illetve a munkahelyükön. Továbbá ezen személyek mennyire elégedettek munkahelyükkel a környezettudatosság kapcsán és ennek hatására nagyobb elkötelezettséget mutatnak-e a szervezetük iránt.

A kutatás során két módszert alkalmaztam a téma feltárására. Az adatgyűjtés egyrészt online kérdőíves módszerrel történt. A minta elemszáma 121 fő ($N=121$), melyből 78% nő és 22% férfi. A résztvevők átlagéletkora $M=39,14$ ($SD=11,9$). A kutatás keretében a résztvevők környezettudatos magatartását vizsgáltam a cselekedeteiken keresztül. A kutatás másik része a munkáltatói oldal vizsgálatára terjedt ki, melyhez a tartalomelemzés módszerét alkalmaztam. A magas munkahelyi elkötelezettséget is értékelő, Kincentric Legjobb Munkahely díjat az utóbbi 2 évben elnyert 7 vállalat honlapját vizsgáltam. Az értékek, működés, az emberi erőforrás, mindennapi munkakörülmények területein megjelenő környezeti szempontok megjelenését és közlését tanulmányoztam.

Kutatásommal sikerült igazolni, hogy a munkavállaló magánéletben és munkahelyen megjelenő környezettudatos magatartása között pozitív irányú kapcsolat van. A legtöbb munkavállalónál azt találtam, hogy szeretnék, ha munkahelyük környezettudatosabb lenne. Ehhez kapcsolódóan a környezettudatos attitűd vizsgálat eredményeire alapozva,

pozitív kapcsolat állapítható meg a munkahelyi környezetbarát működés fontosságával. Habár nem találtam szignifikáns összefüggést az egyének elkötelezettsége és a munkahelyen tapasztalt környezettudatos működés között, az eredmények arra a tendenciára engednek következtetni, hogy ez utóbbi szerepet játszik az egyes munkavállalók munkahelyéhez való viszonyában.

Az eredmények alapján megállapítható, hogy érdemes ösztönző programokat alkalmazni, lehetőségeket biztosítani a munkahelyeken, hiszen mindezekkel növelhető a munkavállalók környezettudatos magatartása. A munkavállalók környezettudatossággal kapcsolatos igényfelmérése alapján pedig felmérhető, hogy kinél alkalmazhatók motivációs eszközként a környezettudatos programok, lehetőségek, amelyek nem csak a munkahelyi elégedettséghez, hanem a fenntarthatósághoz is nagy mértékben hozzájárulhatnak.