

DIPLOMADOLGOZAT

PAKAI TAMÁS

Vezetés és Szervezés Msc

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vezetés és Szervezés Szak

Az Internet Etika Fontossága és Relevanciája

A munkahelyi és Internetes etika és adatvédelem szerepe

Belső konzulens: Fiser Noémi, egyetemi tanársegéd

Külső konzulens:

Készítette: Pakai Tamás

T87SKR

levelező

Intézet/Tanszék: Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Vállalati Gazdaságtan Tanszék/

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest

2023

Tartalomjegyzék

Abstract.....	3
1. Bevezetés.....	4
1.1 A választott téma aktualitása és indoklása	4
2. Szakirodalmi áttekintés.....	9
2.1 Mi a különbség az etika és etikett között?.....	9
2.2 Az etika fajtái	10
2.3 Az internet etika bemutatása	12
2.4 A netikett szabályai	12
2.5 Etika a munkahelyen	14
2.6 Egy vállalkozás etikai és etikett kódexének kialakítása, felépítése	16
2.7 SWOT analízis	17
2.8 A vállalkozások munkahelyi etikus internet használata	20
2.9 Az adathalászat, adatvédelem	26
3. Saját kutatás.....	30
3.1 A kutatási célok és kutatási kérdéskörök bemutatása.....	31
3.1.2 Mitől fog jól működni egy kutatás?	34
3.1.3 A vizsgálati módszerek és eredmények bemutatása	34
3.1.4 Kutatási eredmények összegzése.....	64
4. Javaslatétel.....	69
5. Összefoglalás	70
Irodalomjegyzék	73
Mellékletek	75
Ábrák jegyzéke	77
Függelékek	78

Abstract

Internet ethics is a very broad concept. Basically, it refers to the analysis of what role the Internet plays in what philosophers are looking for in the formation of the good life - the kind of life we wish for ourselves, and above all for society, the kind of people we want to be. Does the Internet play a positive role in the development of this way of life, or does it hold us back in some way? Several related areas and issues may arise during the course of the relevant topic. From the role of social media in the development of human relationships, through privacy to net neutrality, to the whole question of who has and who does not have access to the Internet, through the development of the big data ecosystem, about the collected data, who collected it, about whom and for what purpose. There are many questions that fall under this term, and more and more questions are being asked as the Internet is connected to every aspect of our lives.

The topics of internet ethics, workplace ethics and data protection are very current and of great importance these days, as the online world increasingly affects our everyday lives. The development of the Internet and digital communication creates new challenges, which are accompanied by the need for ethics and data protection. Appropriate behavior and communication in the workplace also require special attention, as they affect the entire working community. Ethical behavior online is important because online communication can easily lead to misunderstandings and conflicts, especially when people come from different cultures and backgrounds. Observing online etiquette allows people to communicate respectfully and effectively without offending others. The issue of data protection is also of paramount importance, as the security of data and information shared on the Internet is a concern for many. Phishing, i.e., fraud and data theft on the Internet, is becoming more and more common, so it is important that people protect themselves properly and handle personal data consciously.

Adhering to internet ethics and following online behavior norms and rules is also important to maintain an appropriate level of IT security. Internet ethics rules must be followed with employees, and their online activity must be regularly monitored to prevent irregularities and ensure data protection.

1. Bevezetés

1.1 A választott téma aktualitása és indoklása

Az internet etika, munkahelyi etika és adatvédelem témái napjainkban igen aktuálisak és kiemelkedő fontosságúak, mivel az online világ egyre inkább befolyásolja mindennapi életünket. Az internet és a digitális kommunikáció fejlődése új kihívásokat teremt, amelyekkel együtt jár az etika és az adatvédelem szükségessége. A munkahelyen való megfelelő viselkedés és kommunikáció szintén kiemelt figyelmet igényel, mivel ezek hatással vannak az egész munkaközösségre. Az interneten való etikus viselkedés azért fontos, mert az online kommunikáció könnyen félreértéseket és konfliktusokat eredményezhet, különösen akkor, ha az emberek eltérő kultúrákból és hátterekből származnak. Az online etika, és etikett betartása lehetővé teszi az emberek számára, hogy tiszteletteljesen és hatékonyan kommunikáljanak, anélkül, hogy másokat megbántanának. Az adatvédelem kérdése is kiemelkedő fontosságú, mivel az interneten megosztott adatok és információk biztonsága sokak számára aggályt jelent. Az adathalászat, azaz az interneten való csalás és adatlopás egyre elterjedtebbé válik, ezért fontos, hogy az emberek megfelelően védekezzenek és tudatosan bánjanak a személyes adatokkal.

A munkahelyi etika fontossága abban rejlik, hogy a munkakörnyezetben való megfelelő viselkedés hozzájárulhat a hatékonyabb munkavégzéshez és a munkatársak közötti jó kapcsolatokhoz. Az ilyen típusú etika magában foglalja a megfelelő kommunikációs készségeket, a tiszteletet és a kollégákra való figyelemmel történő együttműködést.

Összességében elmondható, hogy az internetetika, munkahelyi etika és adatvédelem kiemelkedő fontosságú témák napjainkban, amelyekre az embereknek megfelelő figyelmet kell fordítaniuk az online és offline világban egyaránt. Az ilyen típusú etika és az adatvédelem betartása segíthet abban, hogy a digitális világban tiszteletteljesen és biztonságosan kommunikáljunk és dolgozzunk.

A téma kiválasztásának fő indokai között voltak, hogy a kutatásokra fókuszálva, érdemes vizsgálni az internetes kommunikáció és viselkedés szabályainak alakulását, a munkahelyi környezetben elfogadott és megengedett magatartás változását, az adatvédelmi szabályozások és technológiák hatékonyságát, valamint az adathalászat új módszereit és ellenintézkedéseit. A

kutatások eredményei alapján lehetőség nyílik a hatékonyabb és biztonságosabb internetes használatra és munkahelyi környezetre. Továbbá a téma különösen fontos az üzleti és munkahelyi környezetben, ahol az adatbiztonság és a munkahelyi viselkedési normák betartása kritikus lehet. Továbbá, az interneten egyre többet vagyunk kitéve az adathalászat és egyéb online bűncselekményeknek, amelyek elleni védekezéshez szükséges az alapos ismeretek és az etikus viselkedési normák betartása. Az érintett tématerület feldolgozza az internet kialakulását, és annak meghatározott szakaszait. Bemutatja a mai felhasználói szokásokat. A dolgozat kitér az internethasználat veszélyeire, és leírja a világhálón és a való életben megjelenő etiketre vonatkozó szabályok egyes eltéréseit, valamint azonosságait. A dolgozat célja, hogy bemutassa a munkahelyi etika elvárásait, a munkavállalók szokásait és a lehetséges adathalászati veszélyeket. A dolgozat kifejtésének a sorrendje először az internet kialakulására, felhasználására összpontosít. Ezen pontokon végig haladva összeveti az egyes generációk között különbségeket az internetet használók körében. Ezt követően a munkahelyi etika szabályok bemutatására fókuszál a téma, melyben egy konkrét munkahely etikett és munkahelyi megfelelési nyilatkozatát mutatja be a munkavállalókkal elvárt főbb pontokon keresztül. Ezt követően az internethasználat veszélyei kerülnek bemutatásra. Ezt kétféle módon közelítettem meg a dolgozatomban, egyéni, személyes felhasználói oldalról, illetve munkahelyi adathalászat veszélyeit összehasonlítva. Ismertetem azokat a különböző tényezőket, amelyek hivatottak kártékonyak lenni a privát és munkahelyi adataink szempontjából, illetve, hogy milyen erkölcsi normák nem betartása okozhatja ezen károk bekövetkezését. Ezen logika mentén állítottam fel kutatási kérdéseimet, amelyek a következők kérdés körökből épültek fel:

- Milyen protokollokat követ a munkahelye a bizalmas információk kezelése során?
- Hogyan kezeli a munkahely az olyan helyzeteket, amikor valamilyen biztonsági kérdéssel, vagy aggályokkal kell szembenéznie a munkáltatónak?
- Illetve, hogyan segíti elő az etikus és tisztességes viselkedés a vállalat kultúrájának kialakulását?

Az internetes etika nagyon tág fogalom. Alapvetően annak elemzésére utal, hogy az internet milyen szerepet játszik abban, mint amit a filozófusok a jó élet kialakításában keresnek – olyan

életet kívánunk magunknak, mindenekelőtt a társadalomnak, amilyen emberek szeretnénk lenni. Pozitív szerepet játszik-e az internet az ilyen életforma kialakulásában, vagy valamilyen módon hátráltat bennünket?

Számos kapcsolódó terület és probléma vetődhet fel az érintett téma során. A közösségi médiának az emberi kapcsolatok kialakításában betöltött szerepétől kezdve a magánéleten át a netsemlegességig, az egész kérdésig, hogy kinek van, és kinek nincs hozzáférése az internethez, a big data ökoszisztéma fejlődésén át, az összegyűjtött adatokról, kik, kiktől és milyen célból gyűjtöttek. Számos kérdés tartozik ezen kifejezés alá, és egyre több új kérdés vetődik fel, mivel az internet életünk minden területéhez kapcsolódik.

Az egyik előbb említett jelenség, amihez az internet térnyerése vezetett, a big data gyűjtése és elemzése, ami lenyűgöző etikai kérdéseket vet fel azzal kapcsolatban, hogy kiről vagy miről gyűjtik az adatokat, kik maradnak ki az ilyen típusú adatgyűjtésből, kik hozzák meg a döntéseket arról, hogy mit kezdenek ezekkel az adatokkal, és mennyire támaszkodhatunk rájuk. A big data definíciója olyan adat, amely egyre nagyobb változatosságot tartalmaz, és egyre nagyobb mennyiségben, illetve egyre gyorsabban érkezik. Ezt a három V-nek is nevezik (Viktor Mayer-Schönberger, 2013).

Hazai fordításban ez a sebesség, változatosság és adatmennyiség. Adatmennyiségek, amelyek valójában példátlan magasságokba érhetnek el. A becslések szerint naponta 2,5 kvintillió bájt adat keletkezik, és ennek eredményeként 2020-ra 40 zettabájt adatot hoznak létre, ami 300-szoros növekedést jelent 2005-höz képest. Ennek eredményeként a nagy vállalatoknál már nem ritka, hogy terabájtok és még petabájtok is tároló eszközeiken és szervereiken találhatóak. Ezek az adatok segítenek a vállalat jövőjének alakításában és az intézkedések követésében (Schultz, 2019)

Ehhez a fejlődéshez azonban elengedhetetlen volt az technológiai fejlődés. Elég, ha csak az utóbbi két vagy három évtizedre megyünk vissza. Az elmúlt időszakban az információs technológia rendkívül gyors fejlődése tapasztalható. A számítógépek jelentős hatást gyakorolnak életünk minden területére, az üzleti életben pedig előnyökkel járnak, mint az üzleti költségek csökkentése, a dolgozók hatékonyságának növelése és a kommunikációs folyamatok gyorsabb javítása. Az internet az életünk természetes részévé vált, és a kommunikáció mellett

más területeken is megkönnyíti mindennapjainkat, mint a tanulás, bevásárlás, kapcsolattartás és a munka.

Az internet fejlődését, korszakát tekintve három különböző szakaszt különböztetünk meg, web 1.0 – a kommunikáció útja egyirányú, elolvasásra alkalmas oldalak, válaszadásra nem. A web 2.0 a social media vagyis közösségi média, ez magába foglalja a blogokat, chatelést is, illetve a web 3.0 (szemantikus web) az adatok határok nélküli megosztása. A szemantikus web tulajdonképpen egy minket, a mi szokásainkat, és kereséseinket folyamatosan figyelő motor. Így számunkra érdekes, aktuális híreket, cikkeket vagy keresett termékeket, szolgáltatásokat fog megjeleníteni. Az utolsó jelenleg kialakuló szakasz a web 4.0, ami magába foglalja az AI-t, más néven mesterséges intelligenciát. Ez egy korai szakaszban lévő fejlesztés, ám rohamos tempóban halad. A mesterséges intelligencia képes lesz automatizáltan, emberi beavatkozás nélkül döntéseket hozni, képes lesz felmérni az adott körülményeket és annak megfelelően a lehető legjobb döntést választani. Ilyen lehet például a már most, egyre nagyobb számban megjelenő önvezető autók intelligenciája (Harris, 2008).

Ugyanakkor a közösségi média elemzési területei közé tartozik a demográfiai adatok elemzése, a tartalmi elemzés, a közönség viselkedésének elemzése, az érzelmi elemzés, az influenszerek és véleményvezérek elemzése, valamint az ügyfél elégedettség elemzése. Az elemzés célja lehet a piackutatás, a termékfejlesztés, az értékesítés és a marketing optimalizálása. A közösségi média elemzésével cégek képesek jobban megérteni a célközönségüket, és hatékonyabb stratégiákat kidolgozni a felhasználói visszajelzések és trendek alapján. A közösségi média elemzés foglalkozik olyan informatikai eszközök és keretrendszerek fejlesztésével és értékelésével, amelyek célja a közösségi média adatok gyűjtése, monitorozása, elemzése, összefoglalása és vizualizálása, általában egy adott alkalmazás specifikus követelményei alapján (Zeng, 2012)

A közösségi média elemzés leggyakoribb felhasználási módja az ügyfélhangulat bányászata, amely a marketing- és ügyfélszolgálati tevékenységek támogatására használ bizonyos rendelkezésre álló eszközöket. A közösségi média elemző eszközök használata a közösségi platformokból származó adatok gyűjtéséhez használatos, hogy segítsék a marketingstratégiák kialakítását. A Social Media analitikai eszközök példái közé tartoznak a Keyhole, AgoraPulse, Google Analytics, Buffer, Brandwatch és még sok más. Az adatelemzés területe az egyik leggyorsabban növekvő terület, és így az a szükség, hogy a szakemberek oktatása az adatkezelés

etikus módjában való jártasság tekintetében még értékesebbé vált. Az etikai kihívások mind az egyéni, mind a szervezeti szinten létezhetnek.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1 Mi a különbség az etika és etikett között?

Az első tisztázandó fogalom, hogy milyen fogalmi különbséget lehet tenni etika és etikett között. Természettudományi értelemben az etika a morális értékekkel és elvekkel foglalkozó filozófiai ágazat, amely az emberi cselekedeteket és viselkedést vizsgálja az erkölcsi normák alapján. Az etika azt kutatja, mi a helyes és mi a helytelen, mi a jó és mi a rossz, mi az igazságos és mi az igazságtalan, és hogyan kell az embereknek élniük. Az etika története az ókori Görögorszáig nyúlik vissza, ahol filozófusok, mint Szókratész, Platón és Arisztotelész kezdték kidolgozni az erkölcsi elméleteket és keretrendszereket. A legkorábbi etikai keretrendszer a jó erkölcsi jellem vonásainak, mint az őszinteség, a bátorság és az emberség fontosságát hangsúlyozó erényetika volt. Az erényetikát Arisztotelész dolgozta ki, aki azt állította, hogy az emberi élet végső célja az eudaimónia, vagyis a boldogság elérése, amelyet az erényes cselekedetek életre keltése révén érhetünk el. Egy másik fontos etikai keretrendszer a kötelességet és szabályokat követő deontológia, amelyet olyan filozófusok képviseltek, mint Immanuel Kant. Kant szerint a morális elvek abszolútak és univerzálisak, és az embereknek kötelességük betartani őket függetlenül az eredményekről, fogalmazza meg Allen Wood (1999) tudományos irományában. (Wood, 1999) Az etikett viszont a jó modor és a társadalmi viselkedés szabályaival foglalkozik. Az etikett a társadalmi normákra, illemszabályokra és udvariassági szokásokra összpontosít, és arra törekszik, hogy meghatározza, hogyan kell viselkedni bizonyos szituációkban. Az etikett általában nem foglalkozik a morális alapelvekkel, hanem inkább arra összpontosít, hogy a társadalmi interakciók során a helyes, és elfogadott viselkedési normák betartására tanítson. Az utilitarizmus egy másik befolyásos keretrendszer, amely a teljes boldogság vagy hasznosság maximalizálásának fontosságát hangsúlyozza. Az utilitarizmus olyan morális és filozófiai elmélet, amely szerint az emberi cselekedeteket azok következményei alapján kell megítélni. Az utilitarizmus szerint az emberi tevékenység célja a boldogság és az elégedettség maximalizálása. Az utilitarizmus azt állítja, hogy egy cselekedet akkor helyes, ha az az emberek összességének boldogságát és elégedettségét maximalizálja, és helytelen, ha csökkenti azt. Ez az elmélet olyan filozófusok által lett kidolgozva, mint Jeremy Bentham és John Stuart Mill, akik szerint a cselekedetek értékelése annak alapján történik, hogy mennyi boldogságot képesek előállítani a legtöbb ember számára. Bár az etikai keretrendszerek sokfélesége miatt nem létezik

egyetlen helyes etikai elmélet sem, az etikai tanítások és keretrendszerek számos szempontból hozzájárulnak ahhoz, hogy az emberek jobban megértsék az erkölcsi döntéshozatalt és viselkedést, és segíthetnek abban, hogy jobban megfeleljenek az erkölcsi normáknak és értékeknek (Wood, 1999).

Az etika továbbra is aktuális téma a mai társadalomban, és folyamatosan fejlődik az újabb kihívások és dilemmák megoldása érdekében. A társadalmi viselkedés szabályai segíthetnek az embereknek abban, hogy megértsék az erkölcsi kérdéseket, és a döntéseik hatásait a társadalomra és az egyénekre. Az etikett inkább arra összpontosít, hogy a helyes viselkedési normákat és udvariassági szokásokat tanítsa meg az embereknek, hogy hatékonyabban kommunikáljanak és jobban megértsék egymást (Wood, 1999).

2.2 Az etika fajtái

Az alábbi kategóriákban rendszerezhető az etika különböző tématerületei és megközelítései J.L. Mackie (1997) szerint:

1. Normatív etika: Az etika olyan formája, amely a morális normákat és elveket állítja előtérbe, és meghatározza, hogy mi az, amit helyesnek vagy helytelennek tartunk. Ez a forma azzal foglalkozik, hogy mit kellene tennünk vagy elkerülnünk, milyen szabályokat kellene követnünk, vagy milyen értékeket kellene prioritásként kezelnünk. (Mackie, 1997).
2. Metaetika: Az etika metaformája, amely a morális fogalmak és kifejezések jelentésével és értelmével foglalkozik. A metaetika arra keresi a választ, hogy mi a jó és a rossz, a helyes és a helytelen, és hogy ezek az értékek objektívek vagy csak szubjektívek (Mackie, 1997).
3. Alkalmazott etika: Az alkalmazott etika az etika olyan formája, amely a morális normákat és elveket gyakorlati döntéshozatali helyzetekben alkalmazza. Ez a forma azonosítja az etikai kihívásokat és problémákat, és különböző etikai elméletek és keretrendszerek segítségével próbál válaszokat adni ezekre a problémákra (Mackie, 1997).

4. Személyes etika: A személyes etika az etika olyan formája, amely a személyes értékekre és elvekre épül, és az egyén saját morális szempontjait állítja előtérbe. Ez a forma az egyén életfilozófiáját, hitvallását és világnézetét tükrözi (Mackie, 1997).
5. Szociális etika: A szociális etika az etika olyan formája, amely a társadalmi szinten határozza meg a morális normákat és elveket, és a társadalmi viselkedésre vonatkozó etikai alapelveket fekteti le. Ez a forma a közösségi értékeket, normákat és hagyományokat tartalmazza, amelyek befolyásolják az emberek magatartását és döntéseit (Mackie, 1997).

Fontos megjegyezni, hogy ezek az etika formák nem teljesen különállóak, és gyakran átfedik egymást, és az etikai döntések során többet is alkalmazhatunk közülük.

Ezen kategóriákkal egyet értve elmondható, hogy az internet kialakulása óta már jelen van az etika a virtuális térben, vagyis a megfelelő internethasználat, amely úgy gondolom, hogy még nehezebben behatárolható fogalom, így mindenképpen szűkíteni, pontosítani szükséges az adott fogalmon, amelyet tisztázni szeretnék. Az munkahelyi internet etika, amely főként az diplomadolgozat alaptémaköre és azon kérdésekre keres választ, hogy milyen az etikus munkavállaló az interneten és a munkahelyen, hogyan tud erkölcsileg megfelelni, hogy tud a munkahelye számára az etikus viselkedés és a munkahelyi követelmények betartásával egy biztonságos és morálisan védett környezetet fenttartani, illetve a munkáltató hogyan tud védekezni az felmerülő kártevők és veszélyek ellen, valamint milyen szabályokat kell szabnia a dolgozóval szemben, hogy az adat, mint értékes információ védve maradjon.

2.3 Az internet etika bemutatása

Az internet etikett az illetlen területének azon ága, amely az online viselkedésre és az internet használatára vonatkozik. Az internet jelentős hatással van mindennapi életünkre, és az interneten történő kommunikáció és interakció újabb kihívásokat és viselkedésre vonatkozó kérdéseket vet fel. Az internet etikett a digitális korban fontos szerepet játszik abban, hogy az emberek hogyan kommunikálnak, és hogyan viselkednek az online térben. Vannak emberek, akik olyan információkat osztanak meg, töltenek fel, amelyek nem igazak, és ez sok kárt okozhat az elemző cégeknek a felhasználók fiktív történeteivel. A virtuális környezetben az ember nem tudja, kivel beszél, különösen, ha a hálózat lehetővé teszi, hogy néhány felhasználó anonim maradjon, ahol a neveket egy számmal helyettesítik vagy az azonosságot egy ikonra cserélik (Turculet, 2014)

Az internet etikett alapelvei azonosak az általános etikett alapelvekkel, mint például a tisztelet, az empátia, az őszinteség, az igazságosság és a felelősségteljes viselkedés. Azonban a digitális környezetben az etikett kérdéseknek vannak speciális aspektusai, mint például a digitális magánélet, a kiberbiztonság, a hamis hírek és a netikett kérdései. A netikett, azaz az internet-etikett fogalmát és alapelveit Virginia Shea dolgozta ki 1994-ben a "Netiquette" című könyvében. Shea (1994) az interneten elfogadott viselkedési szabályokat és magatartási normákat összegyűjtötte és rendszerezte, hogy azokat az emberek hasznosíthassák az online kommunikáció során. Shea (1994) számos olyan internetes szokást és viselkedést gyűjtött össze, amelyeket a mai napig fontosnak tartanak az online kommunikáció során, például a higgadt kommunikációt, a tiszteletteljes vitát, és az adatvédelmi szabályok betartását.

2.4 A netikett szabályai

Az netikett fontos szerepet játszik abban, hogy az emberek hogyan viselkednek az interneten, és hogyan kezelik az online információkat. Az etikus viselkedés az interneten bizalmat és tiszteletet szülhet másokkal szemben, segíthet a kiberbiztonság fenntartásában, és elősegítheti a pozitív és építő online kommunikációt. Virginia Shea (1994) szerint az internet-etikett vagy netikett viselkedési szabályai összességében az alábbiak:

1. Tisztelet a többi felhasználóval szemben: Az online közösségben fontos, hogy tisztelettel viselkedjünk másokkal, akikkel találkozunk vagy kommunikálunk.
2. Higgadt és udvarias kommunikáció: Az internetes kommunikáció során fontos a higgadt, udvarias és tiszteletteljes viselkedés, kerülve az agresszív, trágár vagy durva stílust.
3. Gondoskodás a nyelvtanról és helyesírásról: Az online kommunikációban fontos a helyesírás és nyelvtan gondos betartása, hogy érthető, pontos üzeneteket tudjunk továbbítani.
4. Tisztelet a magánélethez: Az internetes felhasználók személyes adatainak védelme és biztonsága kiemelten fontos. Ezért fontos, hogy mindenki tartsa tiszteletben mások magánéletét, és ne osszon meg mások személyes adatait.
5. Megfelelő formázás és stílus: Az interneten használt üzenetek és posztok formázása és stílusa fontos, hogy az üzenet könnyen érthető legyen, és ne okozzon félreértést.
6. Tisztelet a szerzői jogokhoz: Az interneten továbbított információk és tartalmak szerzői jogvédelem alatt állnak, ezért fontos, hogy tiszteletben tartsuk mások szerzői jogait, és ne osszunk meg jogvédett anyagokat az engedélyük nélkül (Shea, 1994)

Az internetetikaóról állandó jelleggel folynak kutatások és vizsgálatok a digitális kultúra és az online viselkedés alakulásával kapcsolatban. Az új technológiák és az online kommunikáció folyamatos fejlődése miatt egyre több kihívást jelentenek mind az etikai mind az etikett kérdések az interneten. Az új kutatások az etikus viselkedés és az online kommunikáció hatékonyabb megközelítésére keresik a megoldást, hogy az emberek pozitív és felelősségteljes módon tudjanak kommunikálni és viselkedni az online térben. Az morálisan korrekt viselkedés több tényezőtől függ, és nem mindig egyszerű kijelölni egyetlen helyes utat. Azonban a következő tippek segíthetnek valakinek, hogy etikusabb életet éljen. Az etikus viselkedés egy komplex kérdés, amely sokszor nem ad egyértelmű választ. Azonban az közösség alapján szabályozott életmód fontos az emberi kapcsolatok és a társadalom fenntarthatósága szempontjából, ezért fontos, hogy mindenki igyekezzen az erkölcsös viselkedésre törekedni a mindennapokban. Ennek megfelelően az előbb felsorolt netikett viselkedési szabályokat szeretném kiegészíteni kettő további saját magam által meghatározott szabállyal, amely betartása úgy gondolom igen fontos lenne a mai kornak megfelelően:

7. A kiskorúak számára az internetre való fellépés szigorúbb korlátozása. Véleményem szerint a mai generáció már tudatos internetfelhasználó, és minden az internettel járó információt könnyű szerrel sajátít el. Ugyanakkor, számos olyan veszélynek vannak kitéve, amely nem óvja a kiskorúakat az internet veszélyei elől. A korlátozás egyik módja az lehetne, ha a többlépcsős azonosítás során nem fogadna csupán annyit a weboldal, ha a 18 évet betöltött személyre vonatkozó részt elfogadjuk és kipipáljuk, hanem valamilyen módon erről valóban meggyőződne és igazolni kellene a felhasználónak a valós életkorát esetlegesen hivatalos dokumentum alátámasztásával.

8. A másik internetetikett szabály, amely úgy gondolom, hogy elősegíti a biztonságos internetezést a felhasználók számára, ha korlátozni lehetne a hamis adatok, fiókok és szennyező reklámok áramlását. A mai technológiáknak köszönhetően a mesterséges intelligencia képes kiszűrni számos, a botok által generált email címet, szövegezést vagy adathalász jellegű kártékony leveleket, linkeket. Azonban, aki ebben jártas, könnyen képes arra, hogy átverje ezeket a programokat, keresőmotorokat és ellenőrző lépéseket. Tehát ezen védelmi lépcsők szigorítása, amelyre nagyobb hangsúlyt kellene fektetni.

2.5 Etika a munkahelyen

Az etikai megfelelés fontos fogalom napjaink üzleti világában. Ez magában foglalja egy olyan etikai kódex kidolgozását és végrehajtását, amely szabályozza egy szervezet tevékenységét. Az etikai kódexnek olyan értékeken kell alapulnia, mint a tisztelet, a becsületesség, az integritás, a tisztesség és az igazságosság. Az etikai kódex mindezekon felül magában foglal egy olyan etikettet is, amely meghatározza a munkahelyi kultúrát, a légkört, a viselkedést, az öltözködést, valamint a nyelvezetet is, mind személyes mind internetetikettnek megfelelően, amennyiben a szervezetnél alkalmazandó. Olyan elveket is tartalmaznia kell, mint a titoktartás, az átláthatóság, a társadalmi felelősségvállalás és a környezet tiszteletben tartása. Az etikai megfelelés szükséges annak biztosításához, hogy a szervezetek az etikai normáknak megfelelően működjenek. Segít annak biztosításában is, hogy a szervezetek ne vegyenek részt olyan tevékenységekben, amelyek árthatnak hírnevüknek, vagy pénzügyi helyzetüknek. Az etikai

megfelelés nem csak a vállalkozások, hanem a kormányok és más állami szervek számára is fontos, hogy biztosítsák a törvények betartását és a közpolitikák tiszteletben tartását. Biztosítékot nyújt arra nézve, hogy mindenki hozzáférjen a tisztességes lehetőségekhez, függetlenül a származásától vagy meggyőződésétől. Az etikus üzletvitel betartja a vonatkozó iparági testületek által meghatározott szabványokat, ami segíthet megvédeni a vállalat hírnevét, és bizalmat építeni az ügyfelek, az érdekelt felek és a munkavállalók körében egyaránt. Az etikai megfelelési intézkedések részeként a szervezeteknek rendszeresen felül kell vizsgálniuk etikai teljesítményüket, és meg kell tenniük a szükséges lépéseket az azonosított problémák vagy aggályok kezelése érdekében, hogy a szervezeten belüli etikai gyakorlat magas szinten maradjon (Benbunan-Fich, 2012).

Az etikai megfelelés olyan összetett terület, amely a globális környezetben működő vállalatok és szervezetek számára kritikus jelentőséggel bír. Azokra a jogi, szabályozási és erkölcsi megfontolásokra terjed ki, amelyeket figyelembe kell venni a törvényeknek és rendeleteknek való megfelelés, valamint az etikus üzleti gyakorlat biztosítása érdekében. A vállalatok felelőssége, hogy betartsák a törvényeket és rendeleteket, valamint az iparáguk vagy ágazatuk normáit. Emellett figyelembe kell venniük a nemzetközi működésük kulturális normáival való esetleges konfliktusokat is. A törvényeknek és szabályozásoknak való megfelelés biztosítása érdekében a vállalatoknak kiépített rendszerekkel kell rendelkezniük a lehetséges jogsértések azonosítására és szükség esetén azonnali korrekciós intézkedések megtételére. A vállalatok számára az is alapvető fontosságú, hogy rendelkezzenek egy belső etikett kódexszel, amely egyértelmű elvárásokat fogalmaz meg az alkalmazottak számára az etikus viselkedés tekintetében. Ezt a kódexet rendszeresen felül kell vizsgálni és frissíteni kell annak érdekében, hogy hatékony maradjon. Az illemtani normák betartása segítheti a vállalatokat hírnevük védelmében, kockázati kitettségük korlátozásában, az ügyfelek bizalmának kialakításában, valamint a szabályozó hatóságokkal és más érdekelttekkel való jó kapcsolat fenntartásában. Az etikai megfelelési program betartása segíthet egy olyan szervezeti kultúra kialakításában is, amely az integritáson, tiszteleten, tisztességen, becsületességen, megbízhatóságon, elszámoltathatóságon és átláthatóságon alapul. Összefoglalva, a szervezetek számára elengedhetetlen, hogy átfogó etikai megfelelési programokat hajtsanak végre a kormányok és a társadalom által elvárt legmagasabb szintű magatartási normák betartása érdekében. (Benbunan-Fich, 2012)

2.6 Egy vállalkozás etikai és etikett kódexének kialakítása, felépítése

Egy vállalkozás függetlenül annak profiljától és méretétől, az alkalmazottak létszámától vagy arculatától, mindenképpen kell, hogy rendelkezzen egy észszerű, a legjobb módot és optimális döntéseket, erkölcsi elemeket tartalmazó dokumentummal. Ez a dokumentum azért szükséges, hogy a mind a vállalat dolgozói, mind a vállalat vezetői vagy ügyfelei és beszállítói tisztában legyenek azzal, hogy milyen megfelelési szabály elemeket tartalmaz a vállalat.

A vállalkozás sikere azon múlik, hogy mennyire érdekeljük ki az alkalmazottak, ügyfelek és beszállítók bizalmát és megbecsülését. A kívánt cél, hogy hitelességet szerezzünk, azzal, hogy betartjuk kötelezettségeinket, őszintén és becsületesen cselekszünk, és a vállalati célokat kizárólag becsületes magatartással érjük el.

Bármilyen intézkedésről gondolkodva bölcs dolog megkérdezni: segíti-e ez a vállalat bizalmának és hitelességének kialakítását? Segít-e olyan munkakörnyezet létrehozásában, amelyben a vállalat hosszú távon sikeres lehet? Az elkötelezettség, amit vállalok, az olyan, amelyet végig tudok-e vinni? Az egyetlen módja annak, hogy maximalizáljuk a bizalmat és a hitelességet, az az, hogy az előző kérdésekre "igen" választ adjunk, és minden nap dolgozunk a bizalmunk és hitelességünk építésén. Egy vállalatba vetett bizalom tehát úgy gondolom, hogy nagyban függ az egyének által elvárt bizalmi alapoktól, amelyet a vezetők feladata ismertetni és elfogadtatni és alkalmaztatni a munkavállalókkal. Általánosságban elmondható, hogy a tisztelet az egyén iránt, amely magába foglalja a leendő és potenciális ügyfeleket, és az alkalmazottakat is nem csak elvárt, de alapvető meghatározó funkció. Mindannyian olyan környezetben kívánunk dolgozni, ahol tisztelettel és méltósággal kezelnek bennünket. Egy sikeres vállalat elkötelezett amellett, hogy ilyen környezetet hozzon létre, mert ez kihozza a dolgozó emberből az összes lehetőséget, amely közvetlenül hozzájárul a vállalati sikerhez. Leonard J. Brooks és Paul Dunn (2020) szerint a vállalat egyenlő affirmatív akcióval foglalkozó munkáltató, és elkötelezett amellett, hogy olyan munkahelyet biztosítson, amely mentes a mindenféle diszkriminációtól, valamint az abúzos, sértő vagy zaklató viselkedéstől. Bármely olyan alkalmazott, aki zaklatottnak vagy diszkrimináltnak érzi magát, munkahelyi jogaival élve jelentheti az esetet az ügyvezető igazgatójának, vagy az humán erőforrást vezető részleggel. Az vezetők azzal a felelősséggel rendelkeznek, hogy a magatartási elvárások világos és közvetlen kommunikációjával, az élenjáró példával mutassák be az etikus magatartás fontosságát. Az

etikus magatartás nem egyszerűen megtörténik, hanem a felső vezetés által modellezett világos, és közvetlen kommunikációnak köszönhetően alakul ki. Ahhoz, hogy az irányelv működjön, a vezetőségnek azonnal foglalkozni kell az alkalmazottak etikai kérdéseivel vagy aggodalmaival, és megfelelő lépéseket kell tenni az ilyen problémák kezelése érdekében. A vezetőknek nem kellene a dolgozók etikai aggodalmait fenyegetésként vagy kihívásként tekintenie az saját hatáskörükre, hanem inkább az üzleti kommunikáció egyik biztatott formájaként kellene kezelniük. A vállalat legjobb gyakorlata, ha az illemnek megfelelő párbeszéd a mindennapi munka természetes részévé válik. Ahhoz, hogy ez megtörténjen magasfokú odafigyelés, és rendszeres ellenőrzés és visszacsatolás szükséges a vezetőség felé (Dunn & Brooks, 2020).

A vállalat elkötelezettsége az integritás mellett azzal kezdődik, hogy betartják a törvényeket, szabályokat és előírásokat, ahol üzleti tevékenységet folytatnak. Továbbá, minden munkavállalóval meg kell értetni a vállalati politikákat, törvényeket, szabályokat és előírásokat, amelyek a saját szerepkörükre vonatkoznak. Ha nem biztosak abban, hogy egy tervezett intézkedés megengedett-e a jogszabályok vagy a vállalat által meghatározott politikái szerint, szakértői tanács bevonása szükséges. Ők felelősek a jogszabályok megsértésének megakadályozásáért, illetve, hogy a meghatározott előírások megfelelnek-e az adott országban tevékenységet folytató vállalat törvényi vonatkozásainak.

2.7 SWOT analízis

A következőkben egy általam készített SWOT analízist mutatok be egy általánosságban bármelyik vállalatra jellemezhető értelmezés alapján, amennyiben az üzleti etika betartása, fenntartása és javítása folyamatos és elengedhetetlen kritérium a vállalat sikeressége és nyeresége mellett. Amennyiben a vállalat alkalmaz saját maga által meghatározott vagy nemzetközileg vagy országosan elfogadott üzleti etikai és etikett kódexet. Bemutatom, hogy milyen veszélyeket, illetve lehetőségeket hordhat magában az üzlet etikus és megfelelő, szabálykövető eljárása, alkalmazása.

A SWOT analízis egy olyan vállalatvezetési eszköz, amely segíti az értékelést és a tervezést egy adott szervezet belső és külső környezetének szempontjából. A SWOT analízis a Strengths (Erősségek), Weaknesses (Gyengeségek), Opportunities (Lehetőségek) és Threats (Veszélyek) négy dimenziójára összpontosít. Az Erősségek dimenzióban azon belső tényezőket értékeljük,

amelyek előnyösek lehetnek a vállalat számára. Ez lehet a termék vagy szolgáltatás minősége, az erős márkahírnév, a szervezeti kultúra, a magasan képzett munkaerő vagy a hatékony üzleti folyamatok. A Gyengeségek dimenzióban azon belső tényezőket értékeljük, amelyek hátrányosak lehetnek a vállalat számára. Ez lehet a hiányzó szakértelem, a gyenge termék vagy szolgáltatás minősége, az elavult technológia, a magas költségek vagy a rossz pénzügyi helyzet. A Lehetőségek dimenzióban azon külső tényezőket értékeljük, amelyek előnyösek lehetnek a vállalat számára. Ez lehet az új piacok megnyitása, az új technológiák bevezetése, a versenytársak gyengülése vagy a változó vásárlói igények. A Veszélyek dimenzióban azon külső tényezőket értékeljük, amelyek hátrányosak lehetnek a vállalat számára. Ez lehet a gazdasági válság, a piaci trendek változása, a szabályozási környezet szigorodása, a versenytársak növekvő erőssége vagy a beszállítói kockázatok. A SWOT analízis célja tehát, hogy segítsen a vállalat vezetésének felismerni a vállalat erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit, és alapján stratégiákat dolgozzon ki. A SWOT analízist széles körben használják a vállalatok tervezési folyamataiban, és lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy jobban megértsék saját helyzetüket a piacukon és javítsák versenyképességüket.

<u>Erősségek</u>	<u>Gyengeségek</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Növeli a vállalat hírnevét és az érdekelt felek hitelességét • Az üzlet etikus irányítása, ami hosszú távon előnyös • Segít jobban megérteni a vállalkozás általános teljesítményét • A nyugati világban egyre jobban megértik az etikai normák kialakításának fontosságát: a nagyobb vállalatok több, mint fele rendelkezik magatartási kódexekkel és etikai programokkal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hogyan kezeli a technológia a méltányosság kérdéseit? • Túl sok cégvezető még mindig nem látja értelmét annak, hogy szervezetükben etikai politikát vagy magatartási kódexet alkalmazzanak A legtöbb vállalati etikai programban rejlő értékek homályosak vagy egyáltalán nem léteznek. • Ahol léteznek etikai programok és kódexek, ott túl kevés munkavállaló foglalkozik a vállalati kultúrával.

<u>Lehetőségek</u>	<u>Veszélyek</u>
<ul style="list-style-type: none"> • A lakosság növekvő igénye az átláthatóságra és az elszámoltathatóság iránt a közéletben és a vállalati életben. • A globális felismerés arról, hogy az alapvető emberi jogok és a környezetvédelmi normák kiemelten fontosak. • Egy egységes kódex, mely minden munkavállalót és munkáltatót ugyanúgy véd. 	<ul style="list-style-type: none"> • A törvény és a szabályozás fokozatosan korlátozza az etika diszkrecionális jellegét. • A témát nem oktatják elég széles körben vagy ötletesen a vállalati képzéseken vagy az üzleti iskolákban. • Fenn áll a veszélye annak, a cég vagy a alkalmazott önhibájából és tudatlanságából nem megfelelően kezeli az adatokat • A cég személyi jogokat is sérthet bizonyos esetekben

Ábra: 1 SWOT analízis (saját szerk., 2023)

Az új évszázad elején a vállalati etika gyakorlati kérdésként kezdett el növekedni a nyugati világban, majd ezt követően komolyan kezdték tekinteni az afrikai és ázsiai kormányok és akadémikusok is. Az USA-n kívül különösen nagy figyelmet kap a vállalatok megfelelő irányítása. A gazdasági tevékenység globalizációja kivételes dilemmákat érint, amely eltérő vallási és kulturális háttereket átfogó megközelítés nélkül óriási kihívást jelent. A piacok nem fognak működni, ha csak nincs szabad információ-, áru- és szolgáltatás-csere. A nemzetközi megállapodások nem fognak működni, ha nincs közös értékekre és közös megközelítésre vonatkozó megállapodás a bizalom és a tisztességes üzleti gyakorlatok kérdéseiben. Ez a valódi és jelenlegi kihívás a vállalati etika világában. Webley Simon (2001) szerint a 2000-es évekig a nagyvállalatoknak csupán közel az 50%-a rendelkezett vállalati etikai előírásokkal. Ezek az alábbi módon működtek: a szokásos etikai és etikett kódex kiküldése, majd az annak betartásáért és a felülvizsgálataért megbízott személy tartozott felelősséggel. A későbbiekben már a téma fokozatosan bekerült a vezetőképzési tantervekbe, és a közvélemény is jobban felfigyelt rá, hogy a vállalatok, mint jó állampolgárként viselkedjenek. Ez az arány, amennyiben a nagy vállalatokat tekintjük, mindenképpen 90% felett áll. Tehát, minden nagyvállalatnak rendelkeznie kell egy rendszeresen kezelt és dokumentált etikai és etikett kódexszel, amit a dolgozók elfogadnak és betartanak, illetve manapság már úgy gondolom, hogy a dokumentum

felülvizsgálataért nem egy ember felel, hanem egy teljes csapat áll mögötte, akiknek egy alfeladata a vállalat belső dokumentációjának a fenntartása és kezelése, de kezelheti egy külsőleg szerződött cég is, amely hozzáférést kap a multinacionális vállalat adatainak egy részéhez. A belső csapat lehet a humán erőforrás részeként alkalmazott operatív szervezet vagy a jogtisztá és törvényszerű eljárásokkal foglalkozó jogi osztály is (Webley, 2001).

2.8 A vállalkozások munkahelyi etikus internet használata

Az internet az életünk számos területén áthatóvá vált, és a munkahelyünk sem kivétel. Az internet lehetőségei óriásiak, de az etikus használatára mindenkinek oda kell figyelnie. Az interneten való szabálytalan vagy helytelen használat káros lehet a munkahelyi környezetre, és az egyénekre nézve is. Ezért fontos a munkahelyi etikus internet használat megértése és betartása. Az etikus internet használat a munkahelyen több szempontból is fontos. Az elsődleges szempont a munkahelyi produktivitás javítása. Az interneten való állandó böngészés, a személyes e-mailek és az egyéb személyes elfoglaltságok miatt a munka időben elhúzódhat. Ez azonban nem csak az egyénre, hanem a munkahelyre is negatív hatással lehet, mivel az időrablás csökkentheti a hatékonyságot és a munka minőségét (Richardson & Burrige, 2011).

A második fontos szempont a munkahelyi biztonság. Az interneten keresztül a munkahelyi hálózatba való illetéktelen behatolás, a vírusok és más rosszindulatú szoftverek telepítése, és más munkahelyi adatok illetéktelen elérése káros hatásokkal járhat. Ezért fontos, hogy minden alkalmazott tisztában legyen a munkahelyi biztonsági protokollokkal és az internetes biztonsági szabályokkal. Az etikus internet használat megértése és betartása számos előnyt jelenthet. Az etikus viselkedés a munkahelyen növelheti az alkalmazottak közötti bizalmat, javíthatja az egyének és az egész szervezet hírnevét, valamint megakadályozhatja az illetéktelen hozzáférést és a biztonsági problémákat. Az etikus internet használat megértése és betartása azonban nem csak az alkalmazottak felelőssége, hanem a munkahely vezetőségéé is. A vezetőségnek biztosítani kell a megfelelő erőforrásokat és eszközöket a munkahelyi internet használat biztonságos és etikus módjának biztosításához. Az etikus internet használat szabályait a munkahelyen mindenkinek kötelező betartania.

Az internet használata számos előnnyel jár, de az etikus használat alapvető fontosságú, különösen a munkahelyen. Az etikus internet használat megköveteli a munkahelyi kultúra, és

az irányelvek betartását. A munkahelyi kultúra alakítása és az irányelvek kidolgozása azonban nem egyszerű. Az etikus internet használat szabályait és azok követését számos tényező befolyásolja, beleértve a munkaköröket, a munkahelyi környezetet, a felhasznált eszközöket és az alkalmazottak felelősségét. Az etikus internet használatot a munkahelyen meg lehet erősíteni azáltal, hogy világos szabályokat állítunk fel a személyes internetes tevékenységekre vonatkozóan. Ez magában foglalhatja a nem megengedett webhelyek és tevékenységek felsorolását, valamint a szabályok megsértésének következményeit is. A munkahelyi internet használatról szóló szabályoknak átfogónak és világosnak kell lenniük, hogy mindenki számára könnyen érthetőek legyenek. A munkahelyi internet használat megfelelő irányítása az alkalmazottak számára a munka és a magánélet határainak meghatározását is segítheti. Az egyértelmű határok és szabályok megkönnyítik az alkalmazottak számára a munkájukra koncentrációt, miközben megőrzik a magánéletük szabadságát (Zhong & Yanming, 2018).

Az etikus internet használat elősegíti az alkalmazottak közötti kommunikációt is, amelynek előnyei jelentősek lehetnek a csapatmunkában. Az internetes kommunikáció megkönnyíti az információk és az ötletek megosztását, a távoli munkavégzést, valamint a szükséges dokumentumok és fájlok megosztását is. Az etikus internet használat megértése és betartása alapvető fontosságú minden munkahelyen. Az internetes kultúra és az irányelvek kidolgozása a munkahelyen azonban az alkalmazottak, a munkáltatók, és más érintett felek közös felelőssége. Az etikus internet használat szabályait és a megfelelő szabályokat követve a munkahelyi környezet biztonságosabb, produktívabb és barátságosabb lehet (Langland, 2009).

Az etikus internet használatról összességében elmondható, hogy biztosítja az információk és adatok védelmét a munkahelyen. Az alkalmazottaknak tisztában kell lenniük azzal, hogy milyen információk és adatok tekinthetők bizalmasnak, és hogyan kell velük bánni. Az ilyen adatok védelme fontos az üzleti titkok és az ügyfelek adatainak biztonságos tárolása érdekében. Az alkalmazottaknak elővigyázatosnak kell lenniük az online tevékenységeikkel kapcsolatban, hogy megakadályozzák az adatlopást, az identitással való visszaélést és más internetes bűncselekményeket. Az etikus internet használat úgy gondolom a fent megállapított szakirodalmak alapján, hogy elősegíti a pozitív munkahelyi légkört is. Az online zaklatás, a diszkrimináció és más káros tevékenységek elkerülése, valamint az online tisztelet és barátságosság megjelenítése pozitív hatással lehet a munkatársak közötti kapcsolatokra és a munkakörnyezetre is. Az etikus internet használatról szóló irányelvek betartása a munkahelyen

azonban nem csak az alkalmazottak felelőssége. Véleményem szerint, a munkáltatóknak felelősséget kell vállalniuk az etikus internet használat biztosítása, és támogatása iránt is. A munkáltatók feladata, hogy megfelelő szabályokat hozzanak, és hatékonyan kommunikálják azokat, valamint biztosítsák a megfelelő eszközöket és forrásokat az alkalmazottak számára az etikus internet használatra. Az etikus internet használat fontossága egyre növekszik az információtechnológiai eszközök fejlődésével, és a munkahelyi kultúra átalakulásával. Az etikus internet használatról szóló szabályok és irányelvek betartása nemcsak a munkahelyi környezet biztonságosabbá és produktívabbá tételéhez járul hozzá, hanem az online kultúra pozitív fejlődésének elősegítésével hozzájárul a szélesebb társadalmi előnyökhöz is.

Összegezve tehát néhány előny és hátrány, amely véleményem szerint befolyásoló tényezője lehet az etikus munkahelyi internethasználatnak a fent leírt szakirodalmaknak megfelelően az alábbiak szerint:

Előnyök:

- Az etikus internet használat segíti a munkavállalókat a hatékonyabb kommunikációban és együttműködésben a munkatársaikkal, akár az irodában, akár távoli helyszíneken dolgoznak is.
- Az etikus internet használat elősegíti az alkalmazottak képzését és fejlesztését, mivel lehetővé teszi a könnyebb hozzáférést a tananyagokhoz, és a továbbképzési lehetőségekhez.
- Az etikus internet használat segíti a munkavállalókat abban, hogy gyorsabban és hatékonyabban találjanak megoldást problémákra és kihívásokra.
- Az etikus internet használat lehetővé teszi a munkavállalók számára a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását, mivel több lehetőséget kínál a rugalmas munkaidőre és a távoli munkavégzésre.

Hátrányok:

- Az etikátlan internet használat és az online zaklatás veszélye megnőhet, ami befolyásolhatja a munkahelyi légkört, és a munkavállalók mentális egészségét is.

- Az adatvédelem hiánya és az online adatlopás kockázata nagyobb lehet, különösen akkor, ha az alkalmazottak nem követik az etikus internet használati irányelveket, és az online adatokat nem megfelelően kezelik.
- Az online függőség és a munkahelyi hatékonyság csökkenése lehetséges, ha az alkalmazottak túl sok időt töltenek az interneten a munkaidő alatt, és nem teljesítik az elvárásokat és a határidőket.
- Az etikus internet használat hiánya vezethet az online tartalmak félreértelmezéséhez vagy az online kommunikáció zavarosságához, amely problémákat okozhat a munkahelyi együttműködés és kommunikáció terén.

Ezen saját megállapításokon keresztül az a konklúzióm, hogy az etikus internet használat eredménye a munkahelyi hatékonyság, a biztonság és a pozitív munkahelyi légkör fenntartása. Ennek érdekében, az etikus internet használati irányelvek betartása előnyöket hozhat az egyének, és az egész szervezet számára. Ennek ellen példáját az alábbi esettanulmány rövid bemutatása igyekszik szemléltetni.

Az etikai kódex be nem tartása

A munkahelyi etikett irányelvek betartása rendkívül fontos a munkahelyi környezetben, mivel biztosítják a munkavállalók és a vállalat számára az etikus és tisztességes viselkedést. Ha valaki megsérti ezeket az irányelveket, az súlyos következményekkel járhat. Az első lépés általában a fegyelmi eljárás megindítása lehet, amelynek során az illetékes vezetők megvizsgálják a vádakat és a bizonyítékokat. Az eljárás eredményeként a munkavállaló akár figyelmeztetést, pénzbírságot vagy elbocsátást is kaphat.

Ezenkívül az etikai irányelvek megsértése súlyosan károsíthatja a munkavállaló hírnevét, és akár a karrierjét is veszélyeztetheti. Az ilyen viselkedési minták hírnevét és a jövőbeli munkalehetőségeit is befolyásolhatják. Az etikai irányelvek megsértése komoly következményekkel járhat a vállalat számára is. Az ilyen cselekedetek károsíthatják a vállalat hírnevét és bizalmát az ügyfelekkel, partnerekkel és a szélesebb közösséggel szemben. Ez pedig hosszú távon jelentős gazdasági veszteségeket okozhat. A munkahelyi etikai irányelvek be nem tartása súlyos következményekkel járhat mind a munkavállaló, mind a vállalat számára. Éppen ezért fontos, hogy mindenki tisztában legyen az irányelvekkel és követelményeikkel, és azokat betartsa.

Ha a munkahely etikátlan viselkedést alkalmaz a dolgozóval szemben, számos negatív következménnyel járhat:

1. Szakmai eredmények csökkenése: Az etikátlan viselkedés, például a megkülönböztetés, előítéletek vagy zaklatás befolyásolhatja a dolgozók teljesítményét, csökkentheti a motivációt, és csökkentheti a termelékenységet.
2. Pszichológiai hatások: Az etikátlan viselkedés nagyban hozzájárulhat a dolgozók stresszéhez, frusztrációjához, szorongásához és depressziójához. Ez nem csak a dolgozók mentális egészségét veszélyezteti, hanem hosszú távon csökkentheti a munkahelyi elégedettséget és lojalitást is.
3. Az elvándorlás kockázata: Az etikátlan munkakörnyezet kialakulása miatt a dolgozók hajlamosak lehetnek elhagyni a munkahelyet, ami pedig a vállalat számára pénzügyi és szakmai veszteséggel járhat.
4. Helytelen munkakörnyezet: Az etikátlan viselkedés kialakulása a munkahelyen olyan munkakörnyezetet teremt, amely nem csak a dolgozókra, hanem a vállalat egészére is negatív hatással lehet. Az ilyen munkakörnyezetben a dolgozók és a vállalat általános reputációja is sérülhet.
5. Jogkövetkezmények: Az etikátlan viselkedés számos jogi problémát is okozhat a vállalat számára, amelyek jelentős pénzügyi és szakmai veszteséggel járhatnak, például peres eljárások és bírságok formájában.
6. Elvesztett bizalom: Az etikátlan viselkedés általában a dolgozók bizalmát veszíti el a vállalattal és a vezetőséggel szemben, amelynek következtében a munkahelyi légkör és a dolgozói elégedettség csökken (Logsdon & Wood, 2005)

Összességében, az etikátlan viselkedésnek súlyos következményei lehetnek a munkahelyen. A dolgozók egészségi állapotát, életminőségét és munkateljesítményét is befolyásolhatja, valamint jogi következményekkel is járhat. A munkáltatóknak felelősséggel kell tartozniuk az etikus munkakörnyezet megteremtéséért és fenntartásáért, és az ilyen viselkedési formák elkerülése érdekében megfelelő intézkedéseket kell tenniük. Ahogyan már a diplomadolgozat során leírt erkölcsi és irányelveknek megfelelő előírt rendszerek említik, úgy én is fontosnak tartom, hogy ezen kritériumoknak megfeleljen egy munkahely, különösen akkor, hogy ha nemzetközi területen is jelen van a cég, így a szervezeti kultúra országonként vagy régióként eltérő lehet,

ezért kiemelten fontos, hogy az etikai és etikett kódexet minden dolgozó ismerje, és elismerje, annak rendje és módja szerint járjon el a munkahelyi kapcsolattartás tekintetében.

Egy konkrét eset a Capital One Bank által 2019-ban történt károsulásából származik. A Capital One Bank az Egyesült Államok egyik legnagyobb banki szektorban tevékenykedő vállalata. A felmérés során az az Egyesült Államokban több mint 10000 munkavállalót kérdeztek meg a munkahelyi online biztonsággal kapcsolatos tapasztalataikról. A felmérés eredményei azt mutatták, hogy a munkavállalók közel fele tapasztalt már biztonsági incidenseket az internetes munkahelyi környezetben, például vírusokat, kártevőket vagy rosszindulatú programokat, illetve adataik és információik jogosulatlan hozzáférését. Egy konkrét eset, amelyet az említett felmérés idézett, az egyik megkérdezett dolgozóval történt, aki egy rosszindulatú kód forrását nyitotta meg, amely a cég teljes ügyfélkörének adatait tartalmazta. Ez a hiba komoly következményekkel járt, és jelentős pénzügyi károkat okozott a cégnél. A becsült keletkezett kár meghaladta a száz millió dolláros összeget. Ez az eset jól példázza, hogy milyen veszélyekkel járhat az etikátlan internetes viselkedés a munkahelyen, és milyen hatással lehet a vállalatokra, az ügyfelekre és az alkalmazottakra. Az internetes biztonsággal kapcsolatos kihívások azonban nem csak a rosszindulatú támadásokkal és a hozzáférési jogokkal kapcsolatosak. A munkahelyi online etikára vonatkozó irányelvek be nem tartása szintén jelentős károkat okozhat, mint például a munkahelyi kapcsolatok károsodása, az online zaklatás, vagy a munkahelyi teljesítmény csökkenése. Ezért fontos, hogy az alkalmazottak és a munkáltatók egyaránt tisztában legyenek a munkahelyi internetes etikával, és betartsák azokat a szabályokat, amelyek biztonságos és etikus munkakörnyezetet biztosítanak mindenki számára (Leskin, 2019).

Hogyan előzhetőek meg ezen esetek?

Az alábbiakban azt próbálom felsorakoztatni, hogyan tehet a vállalat az ellen, hogy az alkalmazott elkerülhesse vagy észlelje, hogy egy rossz helyről jött email, egy gyanús email vagy egy harmadik féltől származik link vagy kód használatával milyen károkat okozhat. Ehhez a vállalatnak alapos és jól meghatározott Munkahelyi internetnethasználatot leíró és meghatározó irányelvekkel és képzésekkel kell rendelkeznie, melynek felépítéséről és tartalmi elemeiről a diplomadolgozat későbbi részében teszek részletesebb említést.

A vállalatok tehát, mint említettem számos módon védekezhetnek az internetes veszélyekkel, így a vírusokkal és kártevőkkel szemben. Az alábbiakban néhány javaslatot teszek, amelyek segíthetnek a vállalatoknak megóvni az online biztonságukat: Telepítsen vírusirtó és tűzfal szoftvert minden számítógépre - Ez az alapvető biztonsági intézkedés a vírusok és más kártékony szoftverek elleni védelemre. Fontos, hogy a szoftverek mindig naprakészek legyenek, és a rendszeres frissítésekről is gondoskodni kell, ami Bernd C. Stahl szerint a következőkből áll:

- Használjon erős jelszavakat és többfaktoros hitelesítést - A jelszavak erőssége és a többfaktoros hitelesítés használata segíthet megvédeni az alkalmazottak fiókjait és az érzékeny adatokat a jogosulatlan hozzáférésektől. Továbbá szükséges, hogy az alkalmazottak az irányelvek szerint bizonyos idő elteltével cseréljék a jelszavakat és ne használják tartósan ugyanazt (Stahl, 2021).
- Korlátozza a szoftverek telepítését és a webhelyek látogatását - A vállalatoknak lehetővé kell tenniük az alkalmazottak számára az online hozzáférést, de korlátozniuk kell a letöltéseket és a webhelyek látogatását az adott munkakörhöz szükséges, és elfogadható tartalmakra (Stahl, 2021).
- Képezze ki az alkalmazottakat - Az alkalmazottak megfelelő képzése és oktatása a legjobb védekezési stratégia az internetes fenyegetésekkel szemben. Az oktatásoknak tartalmazniuk kell az online veszélyeket, a jelszókezelést és a biztonságos böngészési szokásokat (Stahl, 2021).
- Hozzon létre visszaállítási terveket - Az esetleges adatvesztések és biztonsági incidensek előfordulására kell felkészülni, és előre kell tervezni a visszaállítási folyamatokat és eljárásokat. Ezen tippek betartása és az alkalmazottak oktatása jelentős mértékben hozzájárulhat az online biztonság megőrzéséhez a vállalatokban (Stahl, 2021).

2.9 Az adathalászat, adatvédelem

Az adathalászat vagy phishing azon kísérlet, hogy a felhasználóktól személyes információkat, pénzt vagy más értékeket szerezzenek meg csalás útján. Az adathalászat folyamatosan növekvő probléma az interneten, és a felhasználók nagy része már találkozott ilyen jellegű támadásokkal.

Az adathalász támadások nagyon változatosak lehetnek, például hamis e-mailekkel, weboldalakon keresztül, számítógépes vírusokkal és más módszerekkel történhetnek. Az adathalászat sikere részben a támadók által használt társadalmi manipulációs technikák miatt is lehetséges. Az adathalászat megelőzése érdekében fontos az információ biztonságának szem előtt tartása, és az online biztonsági alapelvek betartása, mint például az erős jelszavak használata, és a rendszeres frissítések telepítése. (Basnet, Srinivas , & Andrew, 2008)

Mi tesz hitelessé egy weboldalt? Ezt a kérdést több kutató is részletesen elemezte már, azonban azt, hogy mi teszi hitelessé a hamis weboldalakat, már kevésbé kutatott témakörnek számít. Az utóbbi években a phishing az internetezők körében gyorsan elterjedt fogalommmá vált.

„Az adathalászat a személyazonosság-lopás egy formája, amely akkor fordul elő, amikor egy rosszindulatú webhely egy legitim webhelynek adja ki magát, hogy bizalmas információkat, például jelszavakat, fiókadatokat vagy hitelkártyaszámokat szerezzen meg.” (Basnet, Srinivas , & Andrew, 2008, p. 373)

Ez az a gyakorlat, amikor felhasználókat átirányítanak hamis weboldalakra. Ez a kérdés izgalmas feladatot jelent a felhasználói felület tervezőinek, mivel mind a phishingesek, mind az anti-phishingesek küzdenek a felhasználói felület terén. A sikeres phishingeseknek nem csak magas hitelességű webes jelenléttel kell rendelkezniük az áldozataik számára, hanem olyan jelenléttel kell teremteniük, amely olyan lenyűgöző, hogy az áldozat nem ismeri fel a webböngészőben telepített biztonsági intézkedéseket (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

Az alábbiakban olyan tanúsítványokat, illetve protokollokat sorolok fel, amelyek az internet felületén hivatalosan elismert digitális bizonyítványok arra, hogy egy weboldal biztonságosan látogatható:

Tanúsítvány (digitális tanúsítvány, nyilvános kulcsú tanúsítvány): digitális aláírás segítségével köt össze egy nyilvános kulcsot egy azonosítóval. Ha a böngésző olyan tanúsítványt talál, amelyet nem egy megbízható tanúsítvánnyal rendelkező kiadó írt alá, akkor figyelmeztetést ad a felhasználónak. Egyes szervezetek saját önfeltételes tanúsítványokat hoznak létre és írnak alá. Ha a böngésző olyan önfeltételes tanúsítványt talál, akkor figyelmeztetést ad, és lehetővé teszi a felhasználónak, hogy eldöntse, elfogadja-e a tanúsítványt (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

Tanúsítvány kiadó (CA): egy olyan entitás, amely tanúsítványokat állít ki, és igazolja, hogy egy nyilvános kulcs tartozik egy adott azonosítóhoz. A böngészőben tárolt megbízható CA-k listája.

Egy tanúsítványt kibocsáthat egy adathalász weboldalra egy CA, amely nem végzett szigorú ellenőrzési folyamatot (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

HTTPS: a webböngészők az "HTTPS" -t használják az "HTTP" helyett az URL előtagjaként, hogy jelezzék, hogy az HTTP SSL / TLS-n keresztül történik, azaz a weboldal egy biztonságos elérési utat tesz lehetővé a felhasználó számára (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

Secure Sockets Layer (SSL) és Transport Layer Security (TLS): kriptográfiai protokollok, amelyeket az interneten az azonosítás és a biztonságos kommunikáció biztosítására használnak. Az SSL / TLS tanúsítvány alapján hitelesíti a szervereket, és lehetővé teszi, hogy a kliens és a szerver megegyezzen egy titkosítási algoritmusban a kommunikáció biztonságosabbá tétele érdekében (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

Továbbá, hasonló módon követhetőek le a gyanús feladótól érkező e-mailek is. A következő sorokban megmutatom, hogy melyek azok a jelzők, amelyek gyanús, kártékony levelek lehetnek a levelező mappáinkban, mind személyes, mind céges digitális levéltár esetén. Fontos megjegyezni, hogy ezek az e-mailek egy apró trükk használatával egy idő után, még a munkahely által nem megfelelően biztosított védelmen is képesek átjutni. Az alkalmazott jellemzők a következők lehetnek:

HTML e-mail: Az HTML-formátumú e-maileket főként phishing támadásokhoz használják, mert a sima szöveges e-mailek nem biztosítják a HTML-formátumú e-mailekkel lehetővé tett trükkök mértékét. A hivatkozások csak a html-formátumú e-mailekben aktívak, és kattinthatóak (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

IP-alapú URL: Egy jól bevált módszer a szerver azonosításának elrejtésére az IP-cím használata. Az IP-cím használata megnehezíti a felhasználók számára, hogy pontosan hova irányítják őket, amikor rákattintanak a hivatkozásra. Egy jogos weboldal általában egy domain névvel azonosítható. Amikor egy e-mailben található hivatkozás IP-címet tartalmazó gazdaoldalra mutat (például <http://81.000.214.238/pp/>), akkor az e-mailt jelöljük, és bináris tulajdonságként használjuk (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

Domain név használata: A csalók által használt domain neveket általában korlátozott időszakra használják, hogy elkerüljék a lebukást. A domainnevek száma a linkben szereplő domainnevek megszámlálásával kiküszöbölhető. Két, vagy több domainnevet használnak egy URL-címbe ahhoz, hogy a címetek egyik domainről a másikra továbbítsák. Például a <http://www.google.com/url?sa=t&ct=res&cd=47url=http%3A%2F%2Fwww.antiphishing.dot>

[%2F&ei=0qHRt6SD98BM&usg=ulZX_asdsfjikhMR87SDF8965SDK=&sig2=werRTvTnGH](#)

[Vs](#) link két domainnevet tartalmaz, ahol a google.com továbbítja a kattintást az antihphishing.org domainnevre (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006).

JavaScript jelenléte: A phishing e-mailekben gyakran használnak JavaScript-et, mert lehetővé teszi a kliensoldali adatok manipulálását. Ha egy e-mail tartalmazza a "JavaScript" karakterláncot, akkor jelöljük, mint egy phishing e-mailt (Dahamija, Tygar, & Hearst, 2006)

A fent felsoroltak alapján már könnyebben elkerülhető az adathalászat veszélye, de teljes mértékben egy esetleges támadástól az egyszerű felhasználó nem tudja magát és a személyes adatait megvédeni attól, hogy harmadik fél kezébe jusson.

3. Saját kutatás

A saját kutatás elkészítéséhez két külön álló mintavételezési módszert alkalmaztam, amely úgy gondolom, hogy a vizsgált témában remekül alkalmazható és kiértékelhető. A két mintavételezési módszer a kérdőív és mélyinterjú elkészítése volt.

A kérdőív szélesebb körű válaszra adott lehetőséget, mert nagyobb számban érkezett rá kitöltést, így jó módszer volt arra, hogy választ kapjak egyes munkahelyi etikára vonatkozó kérdésekre, és ezekből átlagot vonhassak, vagy kiértékelhető legyen az, hogy milyen tendenciák jellemzik a munkaerő piac munkáltatói és munkavállalói oldalát egyaránt. A kutatási téma, a munkahelyi etika vizsgálata, valamint a munkahelyi internet etika témáját foglalta magában, beleértve a munkahely adatvédelmi és biztonsági kódexet, annak naprakészségét és munkavállalói elégedettségét.

A másik mintavételi módszer a mélyinterjú két személlyel történt. Az egyik interjút egy multinacionális vállalat egyik hazai felsővezetőjével készítettem, aki a humánerőforrás részleg vezetéséért és koordinálásáért felelős. Közel hatszáz munkavállalóért felel az egyik Dél-Alföldön működő irodában. A vállalat szoftverfejlesztéssel és programozással foglalkozik szerte a világban, közel hatvan országban van jelen, és a munkavállalóinak száma meghaladta az ötvenezret is 2022-ben. A cég Amerikában működik és a Standard and Poor's 500-as listáján is szerepel. Az interjúban elhangzott egyes információk miatt a vezetőség kérte, hogy a cég nevét ne említsem meg a dolgozatban, így a mélyinterjú során kikérdezettek anonim módon adtak választ a feltett kérdéseimre. A második interjú alanyom a cég egyik beosztottja volt, aki már több, mint 5 éve dolgozik ennél a vállalatnál. Ezért azt gondolom, hogy kellő tapasztalattal rendelkezik már ahhoz, hogy megfelelő választ kapjak a kérdéseimre. A munkavállaló válaszaival képviseli a munkavállalói oldalt, míg a felsővezető felé irányuló kérdések, és a tőle kapott válaszok szemléltetik a cégvezetést. Az interjút személyes formában zajlottak és a beszélgetés során jegyzeteket készítettem a kapott válaszokból.

3.1 A kutatási célok és kutatási kérdéskörök bemutatása

A kérdőív először online formában készült el a Google Forms segítségével. Az összesen 23 kérdést tartalmazó kérdőív egyaránt tartalmazott kifejtős és skálán megválaszolható kérdéseket. A kérdések témái a munkahelyi és internetes etika, adatvédelem és információbiztonság voltak. A válaszadóknak lehetőségük volt arra, hogy anonim módon töltsék ki a kérdőívet, így bátran osztottuk meg a linket a vállalati hálózaton belül. Az online kérdőív kitöltésére bármelyik jelenleg dolgozó kolléga számára lehetőség nyílt, a vállalaton belül mindenki számára elérhető volt. A kérdőív kitöltése önkéntes alapon történt, de aktívan ösztönöztük a munkatársakat a kitöltésre, a vállalati e-mailben, valamint az Intraneten is megosztottuk a linket a kérdőívhez. Összesen 144 válasz érkezett, amelyek anonim módon lettek összegyűjtve és kiértékelve. Az adatok feldolgozását az Excel és a Google Form által felkínált válasz kiértékelő segítségével végeztem el. A kérdőívben szereplő kérdések között szerepeltek olyanok, mint például a munkahelyi kommunikáció hatékonysága, az adatvédelem fontossága, az internetes biztonsági kihívások és az online magatartás. A válaszok lehetőséget adtak arra, hogy az jobban megértsem a jelenlegi tendenciákat és igényeket és esetleges aggályokat, Meghatározásra kerültek egyes vállalati biztonsági protokollok annak érdekében is. A válaszadók köre kiterjedt mind a versenyszférában a közszférában dolgozók különböző osztályaiból és pozícióiból származó munkavállalókra, így az eredmények átfogó képet adtak a munkahelyi etika és adatvédelem kérdéseiről.

Az interjúra személyes formában került sor. Az interjú körülbelül egy-egy órát vett igénybe, hogy mindkét féltől választ kapjak a kérdéseimre. Az adatgyűjtés módja, kérdés-felelet alapon történt, majd a válaszok rögzítése. Adott esetben és kérdéseknél, mindkét fél nyitott volt arra, hogy a válaszokat átbeszéljük, elemezzük és esetleges következtetéseket vonjunk le belőle. Ezek a következtetések, pedig úgy gondolom, a vizsgálat során igen hasznosan felhasználhatóak lesznek arra, hogy jövőbeli tendenciák és trendek meghatározásra kerüljenek. A válaszok kielemezésének segítségével átfogóbb kép született mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalról. A vizsgálat körülményeivel kapcsolatban azonban fel kell hívni a figyelmet arra, amely az interjú során többször is kiemelésre került, mégpedig az, hogy jelenleg milyen külső gazdasági helyzet van érvényben a világban. A szomszédban zajló háborús helyzet erőteljesen

kihat a cég gazdaságára, mivel számos orosz és ukrán alkalmazottal rendelkezik. A munkáltató legnagyobb együttérzéssel és anyagi támogatással járul ahhoz hozzá, hogy munkavállalóit biztonságban tudja, így saját költségén szervezett meg több ezer munkavállaló számára elvándorlási lehetőséget, hogy a munkát folytatni tudják egy másik kelet-európai irodában, így állásuk megmaradhasson. A 2022-es ukrán orosz invázió során a cég közel 20 000 ukrán és fehérorosz, illetve orosz alkalmazott között váltott ki nézeteltérést a szervezeten belül. Amikor a vezérigazgató tartózkodott attól, hogy nyilvánosan elítélje Oroszországot, ám egyik nyilatkozatában elutasította az ukrán hadsereg támogatására irányuló felhívásokat. A Forbes szerint a cég igazgatója megvédte nyilatkozatát, amely nem említette Putyint, Oroszországot vagy szülőhazáját, Fehéroroszországot, mondván, hogy a vállalat nem használhatja infrastruktúráját kibertámadásokra. A vállalat 1000 dolláros sürgősségi támogatást fizetett az ukrán személyzetnek, és támogatta az ukrán segélyezési erőfeszítéseket, beleértve a Starlink műholdas rendszerek telepítését Ukrajnában. 2022 áprilisában a cég úgy döntött, hogy abbahagyja működését Oroszországban, miközben továbbra is jelen maradt Fehéroroszországban.

A háború következménye lett, hogy a cég kénytelen volt megszólalni a magas munkavállalói létszám és a CSR, azaz társadalmi felelősségvállalás fontossága miatt. Ez a beavatkozás volt az, hogy a menekült státuszba került, az országukat elhagyni kényszerült munkavállalókat támogatták a relokáció során. Relokáció alatt értendő a részbeni vagy teljes időre való átköltözés támogatása a munkáltató részéről, a munkaszerződés megszűnése nélkül. A cég nagyban hozzájárult, hogy ez létrejöhessen. Az akciótervek közé tartozott többet között, hogy azon kollégák, akik nem voltak ellátva aktív feladattal és ügyfelekkel, mind programot írtak, így olyan belső kommunikációs segély platform jött létre, ahol bárki belső dolgozó tudta, és a mai napig tudja támogatni a háború résztvevőit és áldozatait. Az egyik ilyen platform egy belső autó megosztó alkalmazás, amely segítségével a menekült bejegisztrelt, hogy egyedül vagy családjával érkezne és aki tudott az elment az ukrán-magyar határ részre, ahol autójába felvette a menekültet és rokonait.

Másik sikeres akcióterv közé tartozott, hogy 3 hónapnyi lakhatását támogatta a cég a dolgozóknak, melyet vissza nem térítendő támogatás formájában kapott meg az igénylő. Ez a cég számára mind olyan lépés és döntés volt egytől egyig, amelyek költségvetési szempontból

igen megterhelőek voltak, de a munkaerő elvesztése ennél sokkal nagyobb kockázati faktor lett volna, főleg az Ukrajnában lévő alkalmazottak létszámát tekintve.

Több cikk és újság portál, valamint más cégek is elismerően számoltak be a cég cselekvéseiről, hogy gyorsan és eredményes döntést tudott hozni, arról nem beszélve, hogy ezzel hány dolgozó és családja életét tudták megmenteni.

Az alábbi felsorolt támogatást nyújtották az Magyarországra érkezőknek:

- Határátlépés segítése
- Szállítás
- Szállás
- Egészségügyi szolgáltatás biztosítása
- Dolgozók és rokonaik/gyerekeik számára oktatás
- Banki ügyintézés
- Telekommunikáció és szolgáltató nyújtás
- Állandó/részleges relokáció

A cég folyamatosan fent tartja a már sikeresen kimenekített, és az újonnan érkezők számára ezt a pénzügyi tervezetet és ráfordítást, amelyet igénybe vehetnek a háborúból érkező dolgozók.

A szervezet számos külső elismerést kapott, amely társadalmi felelősségvállalás szempontjából egy erős pozíciót és képet alkot a külső környezet megítéléséből, de személyes véleményem, hogy ezen cselekvés abszolút, de nem történhetett marketing irányú megfontoltságból, hiszen emberi életek forogtak, és a mai napig forognak kockán. Ez egy olyan közösségi cselekedet volt, amely belső indíttatásból született és emberi érzelmek vezérelték.

Az interjú során továbbá, többször kiemelésre került a felsővezetővel folytatott beszélgetés során, hogy a körülbelül tavaly, azaz 2022 nyara óta kialakult és azóta folyamatosan növekvő gazdasági inflációs helyzet, amely Magyarországon érezhető a legjobban, jelenleg elérte a szervezetet is, egyes esetekben elbocsátásokhoz, illetve szerződés módosításokhoz vezet. Az YCharts.com statisztikai elemzésekkel foglalkozó oldal szerint, míg 2021 februárjában a háború kitörését megelőző évben a magyarországi infláció körülbelül 2,9 %-ra volt tehető, ez a szám jelenleg a statisztikai adat megtekintésekor 25,8%. A weboldal az Eurostat adatainak alapján dolgozik és készíti el statisztikai számításait. (EuroStat, 2023)

Az inflációs helyzet, tehát a kutatás vizsgálatakor szintén befolyásolja, így adott esetben torzíthatja a kiértékelés adatait.

3.1.2 Mitől fog jól működni egy kutatás?

Hatch (2002) szerint a minőségi kutatás szoros kapcsolatot igényel a kutató és a résztvevők között. Hatch szerint a minőségi kutatások "valamilyen szintű aktív részvételt igényelnek a kutatási résztvevőktől", és sok minőségi kutatás csak akkor működik, "ha ez a részvétel széles körű, és néhány kutatás esetében együttműködésre van szükség a kutató és a résztvevők között (Hatch, 2002)

Úgy gondolom, hogy ez a széleskörű és aktív részvétel mind a kérdőívre érkezett válaszok számával alátámasztható, hiszen aktív érdeklődéssel érkeztek a kitöltések, valamint az interjú alatt is együttműködő alanyokkal tudtam együtt dolgozni.

A kitöltők számának és sokrétűségének köszönhetően a részletes adatokat kaptam a vállalati kultúrával kapcsolatban, és olyan információkat is megtudhattam, amelyekkel korábban nem voltam tisztában.

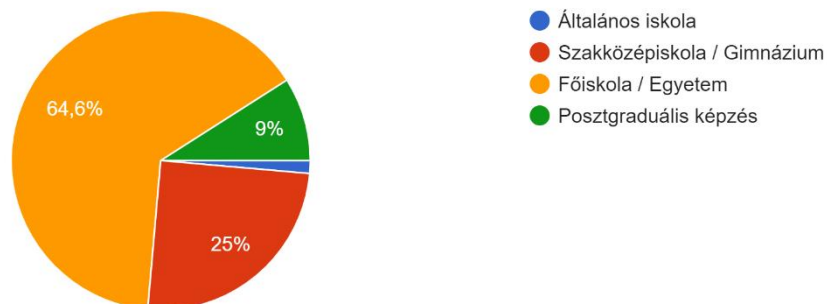
3.1.3 A vizsgálati módszerek és eredmények bemutatása

A kérdőív első kérdése a kitöltő nemére vonatkozott, melyre 67,4%-os arányban férfi kitöltők válaszai érkeztek, a maradék 32,6% volt a női kitöltők aránya. Ezt követte a kitöltő életkora, melyből azokat a következtetéseket tudom levonni, hogy a kitöltők fele, azaz 50%-a a 39 és 45 közötti éveiben jár. A kérdőív felépítésekor 7 éves életkor változok szerint osztottam fel a besorolási lehetőségeket 18 éves kortól kezdődően, habár a magyarországi jogszabályoknak megfelelően hivatalos szülői beleegyezéssel, már a 15. életévét betöltött nappali tagozaton tanulmányait folytató tanuló is végezhet munkát. Ugyanakkor fontos kiemelnem, hogy a kérdőív életkor szerinti meghatározásakor fontosnak tartottam, hogy ne szerepeljenek diákmunkát végző kitöltők a kérdőívben. Ennek a feltételnek eleget téve 18 és 24, valamint 25 és 31 év, 32 és 38 év, 39 és 45 év 46 és 52 év és végül a 53 és 59 közötti embereket szelektálta. A második legtöbb beérkezett válasz a 25 és 31 év közöttiek közt érkezett. Így általánosságban elmondható, hogy a kitöltők között szerepelek szenior és junior pozíciót betöltő munkavállaló is, habár a kitöltés anoním módon történt, feltételezhető, hogy voltak közöttük olyan munkavállalók, akik már életkorukból adódóan magasabb beosztásban dolgoznak.

A végzettséget tekintve a megoszlás az alábbiak szerint alakult. A válaszadók legnagyobb része, pontosan 64,6%-a főiskolát vagy egyetemet végzett munkavállaló, míg csupán 25% körüli azon kitöltők aránya akik Szakközépiskolában vagy Gimnáziumban szerezték legmagasabb végzettségüket.

3. Az Ön legmagasabb végzettsége:

144 válasz

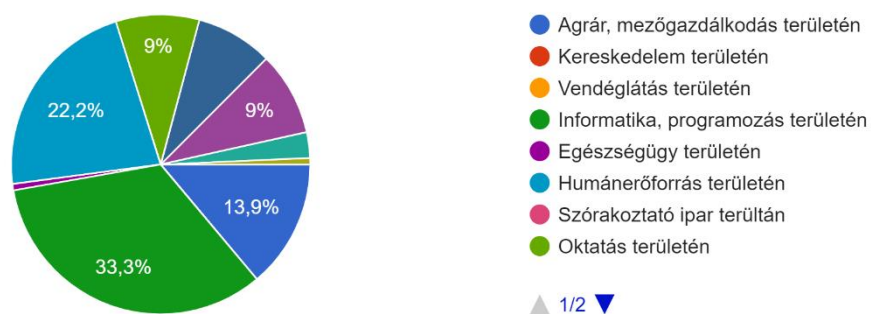


Ábra: 2 Az iskolai végzettség megoszlása (Saját szerk., 2023)

A következő kérdés, arra vonatkozott, hogy a kitöltő milyen területen dolgozik jelenleg. Az ábra jól szemlélteti, hogy legmagasabb arányban az informatika területén dolgozók vannak jelen.

4. Milyen területen dolgozik jelenleg?

144 válasz

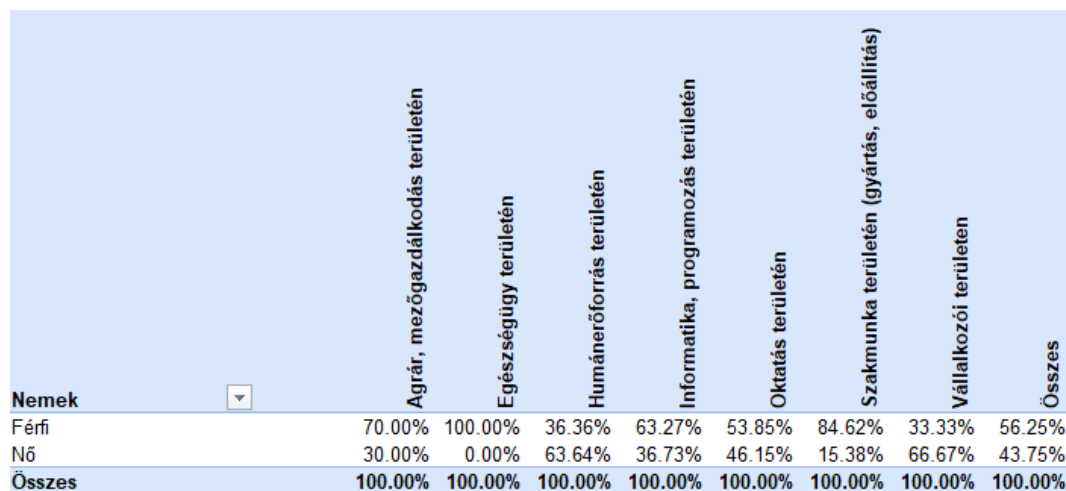


Ábra: 3 A foglalkoztatási területi megoszlása (Saját szerk., 2023)

Ez az arány annak köszönhető, hogy a vállalton belül több munkatárs kitöltötte a kérdőívet, a informatikai iparágban tevékenykedő cégnél, ahol a kérdőív meg lett osztva.

Összességében a kérdőív eredményei alátámasztják a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatás és az informatika területén, de azt is mutatják, hogy a nők és a férfiak véleménye hasonló lehet az adatvédelem és a munkahelyi etikett fontosságáról.

Az alábbi ábra a foglalkoztatás és a nemek szerinti arányokat mutatja be.



Ábra: 4 A foglalkoztatás és a nemek százalékos aránya (Saját szerk., 2023)

Amely számomra, ugyanakkor egy meglepő trend a 144 kitöltő között, hogy majdnem 50%-os arányban oszlanak meg a nemek az oktatás területén. A mai viszonyoknak megfelelően már hasonló arányban választják az oktatást, mint karrier utat a férfiak is.

A kérdőív kitöltésekor azta is megkérdeztem, hogy a kitöltő mely foglalkoztatási szektorban, szférában végzi munkáját. Ez a kutatás során azért fontos, mert megfigyelhető, hogy azok akik közszférában, azaz állami foglalkoztatásban állnak, ott kevésbé vannak aktualizálva, így kevésbé tartják fontosnak azokat a kérdéseket, hogy milyen etikai szabályoknak kell megfelelni a munkahelyen vagy, hogy mennyire tartják biztonságosnak a munkahelyi által biztosított eszközöket és adatvédelmi rendszereket a munkájuk során. Az állami szférában dolgozóknál a kérdőív későbbi kiértékelésénél bemutatom, hogy a tőlük érkezett válaszokból levonható az a

Foglalkoztatási szféra	Kitöltők száma
Közszféra	39
Non-profit szféra	1
Versenyszféra	104
Összes	144

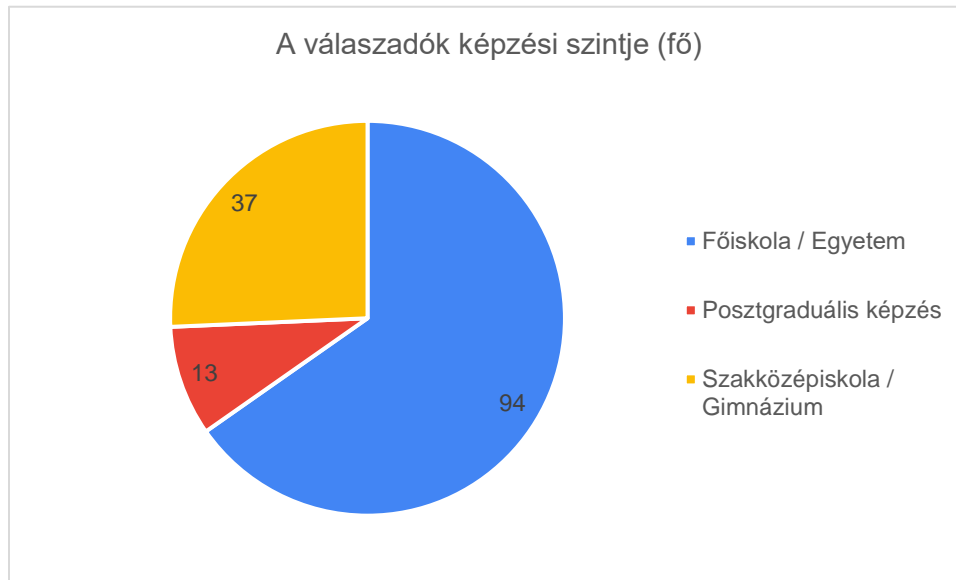
Ábra: 5 A foglalkoztatás szféra megoszlása a kitöltők számának tekintetében (Saját szerk., 2023)

következtetés, miszerint a fent említett kérdés körök sem a munkáltatói se a munkavállalói oldalon nem játszanak fontos szerepet.

A kiértékelt táblázatban látszik, hogy a válaszadók közül 39-en, az az 27,08% dolgozik a közszférában, míg 72,22%, az az 104 kitöltő dolgozik a versenyszféra területén. Mindössze egy 1 kitöltőtől érkezett olyan válasz, hogy non-profit tevékenységet ellátó foglalkoztatási oldalon dolgozik, ez nem éri el a 1%-ot.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy melyek azok az általam felsorolt eltérések, a két foglalkoztatási oldalon, amely munkahelyi etika körén a versenyszféra és a közszféra területén jelentős különbségekként mutatkozhatnak.

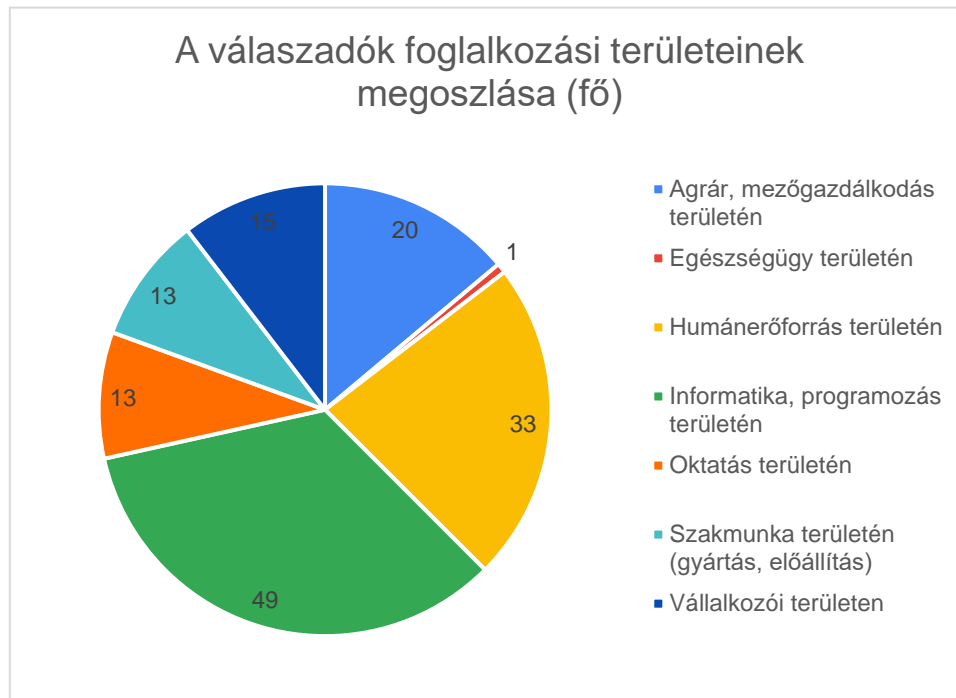
A következő kérdés, amely még a bevezető kérdés körök közé tartozott, arra vonatkozott, hogy milyen képzési szinttel rendelkezik a válaszadó.



Ábra: 6 A képzési szintek fő szerinti aránya (Saját szerk., 2023)

A legnagyobb arányban közel száz fő kitöltő nyilatkozta válaszáda során, hogy főiskolai vagy egyetemi végzettséggel bír. A legkevésbé jellemző válasz a válaszadók között az volt, hogy rendelkeznének posztgraduális képzéssel. Ide tartozik az alap egyetemi képzés elvégzési utáni bármilyen szakirányú továbbképzés, ami valamilyen választott ágazatra specializál és komplexebb, tartalmat tekintve mélyebb szintű képesítést biztosít. Illetve ide tartozik még a doktori vagy mesterképzés is, amely tehát hasonló érvényű másoddiploma.

Számottevően érkeztek még válaszok, azok közül, ahol a legmagasabb végzettség a szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettség volt, aminek köszönhetően érettségivel és esetenként szakmával rendelkeznek.



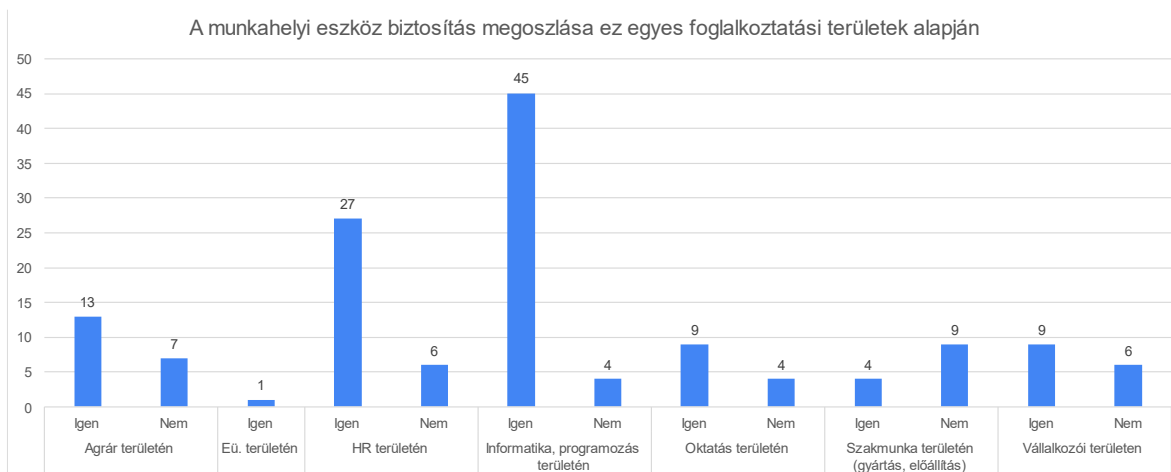
Ábra: 7 A válaszadók foglalkozási területeinek megoszlása (fő) (Saját szerk., 2023)

Az adatok alapján az internet etikával foglalkozók legnagyobb aránya az Informatika területén dolgozók között található, akiknek az aránya 49 fő, ami a teljes mintán belül a legmagasabb érték. A második legmagasabb arány a humánerőforrás területen dolgozók között található, akiknek az aránya 33 fő, majd az egyéni vállalkozóknál 15 fő, míg 20 fő az Agrár és mezőgazdasági területen dolgozók, az oktatásban és a szakmunkában dolgozók aránya 13-13 fő.

Ezek az adatok azt sugallják, hogy az internet etikával foglalkozók legnagyobb része az informatikai területen dolgozik. Az internet használata szorosan kapcsolódik az informatikához, ezért érthető, hogy az informatikai szakemberek nagyobb arányban foglalkoznak az internet etikával. Ezzel szemben az egészségügy területén dolgozók csak 1 fővel szerepelnek az adatokban, ami arra utal, hogy az internet etikával kapcsolatos kérdések kevésbé relevánsak az egészségügyi szakemberek számára. A humánerőforrás területén dolgozók szintén nagyobb aránya lehet annak köszönhető, hogy az internet etika fontos kérdéseket vet fel az alkalmazottak viselkedése, kommunikációja és információkezelése kapcsán, amelyek kulcsfontosságúak a humánerőforrás szakemberek számára.

Összességében az adatokból az derül ki, hogy az internet etikával kapcsolatos témák nagyobb figyelmet kapnak az informatikai és a humán erőforrás területen dolgozók körében, míg az agrár és mezőgazdasági, az oktatási és a szakmunkás területeken dolgozók körében kevésbé fontosak. Az agrár és mezőgazdasági, az oktatási és a szakmunkás területeken dolgozók körében az internet és a digitális technológiák használata kevésbé elterjedt, vagy az ezekkel kapcsolatos ismeretek kevésbé mérvadóak. Ennek következtében az internet etikával kapcsolatos kérdések jellemzően a mindennapi munka során nem releváns számukra.

A primer kutatás kiértékelésének következő részében azt vizsgáltam, hogy milyen összefüggés van az egyes foglalkozási területek és a munkahelyi eszköz biztosítása alatt. A felhasználók között azt kérdeztem, hogy biztosít-e a munkahelye olyan informatika segédeszközt, amelyet a munkája során igénybe vesz, lehetőleg olyat, amely internetkapcsolatra képes. Ilyen készülékek lehetnek például céges laptop vagy számítógép, munkahelyi okostelefon. Nem ide tartozó eszközök, a céges autó, internetkapcsolatra nem képes telefon vagy egyéb a munka során szükséges elektronikai berendezések.



Ábra: 8 A munkahelyi eszköz biztosítás megoszlása az egyes foglalkoztatási területek között (fő) (Saját szerk., 2023)

Az ábráról jól leolvasható az az összefüggés, amelyet a kérdőív segít alátámasztani, miszerint az informatika területén dolgozók majdnem mind biztosítva vannak a munkahelyük által internettel ellátott elektronikai berendezéssel, amely a munkájuk során elengedhetetlen. Amely számomra új információ volt, hogy az az oktatás területén, a 9 kitöltő mellett továbbra is akadt 4 kitöltő, kinek munkájához nincs biztosítva segédeszköz. Az informatikai területen dolgozók számára a laptop biztosítása úgy gondolom nem csak szükséges, de kulcsfontosságú lehet az alábbi okok miatt:

1. Rugalmasság: Az informatikusok gyakran dolgoznak otthoni vagy távoli helyszíneken, ezért szükségük van egy hordozható eszközre, amely lehetővé teszi a munkavégzést bármikor és bárhol.
2. Teljesítmény: Az informatikai munkák általában magasabb számítási kapacitást igényelnek, mint amit egy átlagos asztali számítógép vagy laptop nyújt. Egy speciálisan konfigurált és fejlett laptop biztosítása lehetővé teszi a munkavégzés hatékonyabb és eredményesebb elvégzését.
3. Biztonság: Az informatikai területen dolgozók általában olyan érzékeny információkkal dolgoznak, amelyeknek a biztonsága kulcsfontosságú. A laptopok használata lehetővé teszi a biztonságos adathozzáférést és a biztonsági protokollok betartását.

Ezért azt gondolom, hogy munkahelyi eszköz, informatika terület esetén a laptop biztosítása nélkülözhetetlen, mert a munkahelyi laptop biztonságosabbnak számít, mint egy magán célra használt eszköz. Rendelkezik a szükséges tűzfalakkal, védelmi rendszerekkel és mindig naprakész.

Az olyan munkaterületek, mint az agrár és mezőgazdasági, valamint a szakmunkás területek, amelyek a fizikai munkát helyezik előtérbe, kevésbé használnak internetet a munkavégzéshez. Ez azonban nem azt jelenti, hogy ezeken a területeken nincs szükség a digitális technológiák használatára vagy az internetes ismeretekre.

A céges eszközök biztosítása ma már egyre inkább trend, különösen az informatikai területen dolgozók körében. Az ilyen eszközök biztosítása előnyös lehet a munkáltatók számára is, mivel lehetővé teszi a munkavégzés hatékonyabb ellenőrzését és biztonságosabbá tételét. A munkavállalók számára pedig növeli a mobilitást és a rugalmasságot, valamint lehetővé teszi a személyes és a szakmai tevékenységek elkülönítését. Ehhez kapcsolódik a következő kérdéskör, melyet csak röviden szeretnék bemutatni.



Ábra: 9 Az internethasználat a munkához (fő) (Saját szerk., 2023)

A 9. ábrán látható azon megoszlása aránya, hogy hányan használják az internetet munkájuk során. Az alábbi foglalkozási területek, ahol nem használják az internet, a szakmunka, agrár és az vállalkozói terület közül jelentkeztek. Véleményem szerint ők is használják az internetet, de lehetséges, hogy munkájuk során nem közvetlenül szükséges vagy a választás során nem eléggé adtak átgondolt választ. Ide tartozhat még a számlázás vagy szakmunka és agrár területen az anyagrendelés vagy időjárás előrejelzés megtekintése, amely ugyan nem közvetett módon, de érinti az adott munkaterületet és magába foglalja az internethasználatot.

A 8. ábrát azért tartottam fontosnak megemlíteni, mert a következő ábrával, szoros kapcsolatban van. A 9. ábra azt szemlélteti, hogy a válaszadók közül mekkora arányban vannak azok, akiknél a munkahelyi internethasználat bizonyos szabályrendszerbe van foglalva. Gondolok itt a már szakirodalomban említett szabályozásokra, az egyes platformok használatának az engedélyezése, az oldalak és útvonalak korlátozottsága vagy maga az internethez való hozzáférés hogyan történik.

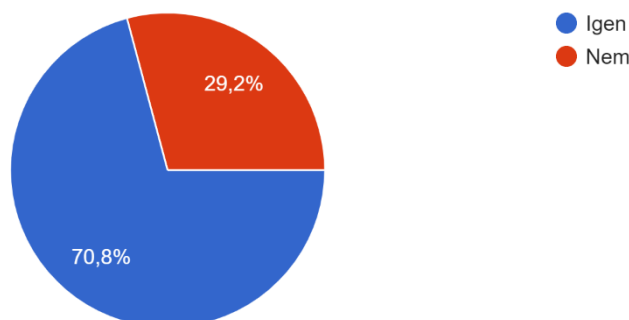


Ábra: 10 Az internethasználat szabályozása a munkáltató által (fő) (Saját szerk., 2023)

Ez százalékos megoszlásban a következő módon néz ki. Azok a kitöltők, akik azt választották, hogy a munkahelyük rendelkezik internethasználati feltételekkel 66,7%-ban voltak (96 fő), míg akik azt a választ adták, hogy nem, nincsen az internethasználatra vonatkozó szabály a munkahelyen 33,3%-ban (48 fő) választottak így. Ezt az arány úgy gondolom, hogy magasabb kitöltői létszám esetén azoknak a javára nőne, ahol a munkahelyi internethasználatára a munkáltató szabályokat alkalmaz. A 33,3% aránya azon válaszadókból sokaságából tevődik össze, akik az agrár, szakmunka, illetve egyéni vállalkozó munka területén tevékenykednek. Ezzel egyetértek, hiszen ezekben a munkakörökben a munkavállaló elsősorban valóban kevesebbet veszi igénybe egyáltalán az internetet, másodrészt pedig ezeken a területeken nem ez az irányelv a meghatározó a foglalkoztatási politika szempontjából.

9. Védekezik az Ön munkahelye az internet kártékony veszélyei ellen?

144 válasz

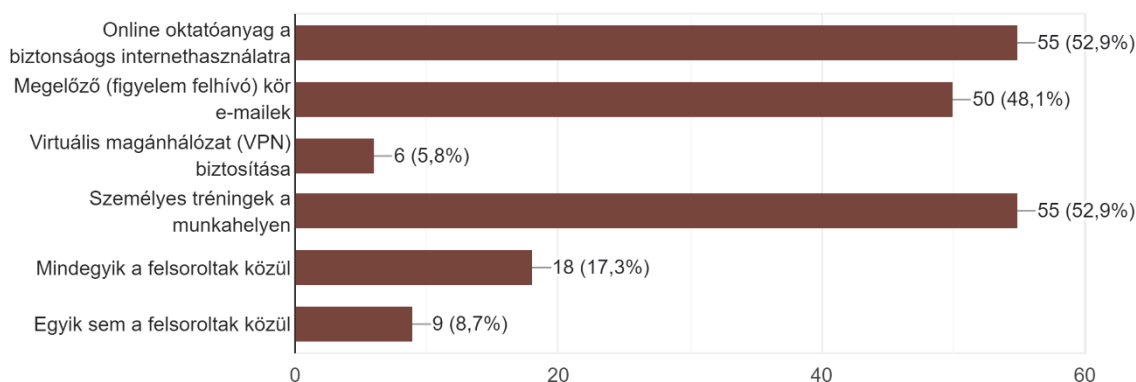


Ábra: 11 Munkahelyi védelem aránya az adathalászat ellen (Saját szerk., 2023)

Ezt követően hasonló arányban érkeztek a válaszok arról, hogy a munkahely védekezik-e a adathalászat, a hackerek, a phishing jellegű email és egyéb kártevők ellen. Magasabb arányban egészen 70% körülire volt tehető az igenlő válaszok száma, amely szerint a munkáltató biztosít védelmet a munkahelyi internethez kötött munkafolyamat során. Az igenlő válaszok közül így megkérdeztem, hogy előre megadott válasz opciók közül melyek azok a védekezési módszerek, amelyeket a munkáltató alkalmaz:

10. Amennyiben az előző válasza "Igen" volt, kérem jelölje be melyek ez:

104 válasz



Ábra: 12 Munkahelyi védekezés az internet kártevői ellen (Saját szerk., 2023)

Egyenlő arányban érkeztek válaszok, miszerint a munkahely online oktató anyagok, tréningek formájában, illetve személyesen irodai jelenlét során biztosít tréningeket (52,9%). Ezt követő azon válasz aránya, hogy a munkahely a felsoroltak közül mindegyiket biztosítja, tehát mind online mind személyes formában, illetve a Virtuális magánhálózat is elérhető a munkavállaló számára. Úgy gondolom, hogy ez az arány itt és a VPN biztosítása (5,8%) igencsak csekély, mert jelenleg ez lehet az egyik legbiztonságosabb módszer - a dolgozók kellő felkészítése után -, hogy megfelelő védelmet nyújtsanak az adatok védelmének az érdekében. Következtetésképpen, a kutatási kérdéskörnek megfelelően azt állapítom meg, hogy jelen kutatásból származtatott adatok alapján, a hazai adatvédelem és információbiztonság még nem áll azon a szinten, hogy megfelelő adatvédelmet nyújtson mind a munkavállalói mind a munkáltatói adatok védelme során. Ezen válaszok alapján pedig 8,7%-ban tehát 2,9%-kal több válasz érkezett azoktól, akik azt az opciót jelölték be, hogy semmilyen adatvédelmi rendszer vagy tréningről nem kaptak oktatást, felhasználási útmutatót. Ennek következtében ők valamilyen más úton próbálnak védekezni ezen veszélyek és támadások ellen. Miközben közel 30%-os azon válaszadók aránya, akik számára egyáltalán nem biztosít munkahelyük adatvédelmi oktatást vagy rendszert. Ezzel párhuzamosan azt az összefüggést vélem felfedezni, hogy a generációs különbségek kapcsán is megfigyelhető, hogy a fiatalabb, X generációtól, az az nagyjából 35 évtől visszamenőleg az egyre fiatalabb generációig, egészen az Alfa és Z-generáció határáig, amely nagyjából a 5-7 éves életkor, megfigyelhető, hogy ezen intervallumban megfelelő információkkal rendelkeznek az adatbiztonság, internet etika témaköréről általánosságban. Az Alfa és Z-generáció az életkorukból adódóan, csupán a megfelelő oktatás és információ hiánya miatt nem tudnak még arról, hogy az interneten minden adat, amelyet megosztanak, legyen az teljesen bizalmas vagy általános személyes adat, függetlenül a felhasználó oldaltól, bármikor veszélynek lehet kitéve.

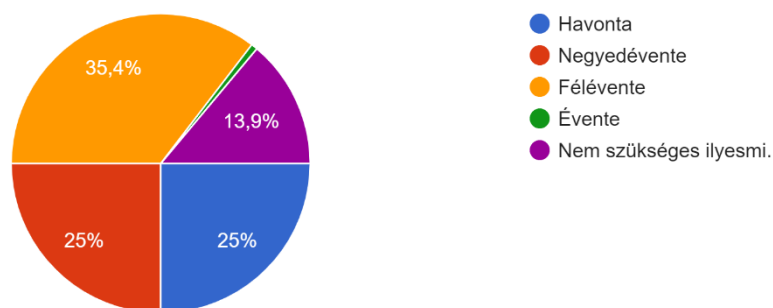
A kutatás során szintén alátámasztja az adatvédelem fontosságát, hogy a válaszadók több, mint a fele 58,6%-a válaszolt „Igen” arra kérdésre, hogy „Észlelt, kapott már kártékonynak tűnő internetes fenyegetést?”. Ezzel tovább hangsúlyozva, azt, hogy a jelenleg működő adatvédelmi rendszerek nagy többsége vagy elavult vagy nem a legmegfelelőbb szűrési feltételeket és

naprakész tűzfalakat, defenzív rendszereket alkalmazza. Így könnyen megtalálják az ártatlan célpontokat ezek a kártékony fenyegetések.

Ehhez kapcsolódóan kérdeztem meg a következő kérdést, miszerint „*Milyen gyakran cseréli Ön vagy cserélteti Önnel jelszavait a munkahelye?*”. A válaszadók arányai százalékos megoszlásban az alábbiak szerint alakult:

14. Milyen gyakran cseréli Ön vagy cserélteti Önnel jelszavait a munkahelye?

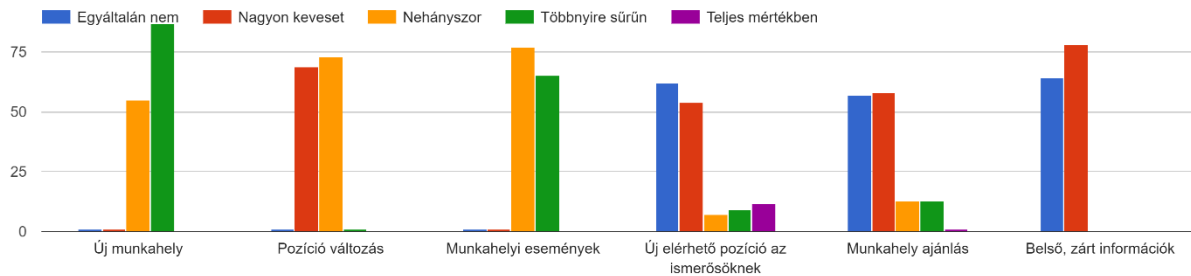
144 válasz



Ábra: 13 A jelszó frissítés gyakorisága (Saját szerk.,2023)

Fél évente cserél vagy cseréltet jelszót a munkahely a legmagasabb arányban (35,4%). Ezt követi (25%-25%), hogy negyedévente és havonta gyakorisággal váltják jelszavukat, majd szintén nem elhanyagolható arányban azon kitöltők válasza, akik úgy vélik, hogy nem szükséges jelszót cserélni (13,9%). Utóbbiak bizonyára úgy gondolják, hogy annyira erős jelszót használnak, amit nem fognak tudnak feltörni.

15. Egy 1-től 5-ig tartó skálán (1-egyáltalán nem és 5, teljes mértékben) a közösségi platformokon mennyire osztja meg a munkahelyével kapcsolatos információkat?



A következőben bemutatott ábra azt hivatott szemléltetni, hogy a munkavállalók, milyen

Ábra: 14 Munkahellyel kapcsolatos információk megosztásának jellemzői (Saját szerk., 2023)

mértékben osztják meg a közösségi profiljukon az alábbi, a munkájukhoz, munkahelyükhöz kapcsolódó híreket, eseményeket, információkat, változásokat.

Az első jellemző, amelyet vizsgáltam, hogy mennyire osztják meg a munkavállalók az ismerőseik körében az interneten, ha új munkahelyen kezdenek el dolgozni. Több, mint 75 fő válaszolta azt, hogy többnyire sűrűn, az az jó szívvvel és nyugodtan megosztja ezt az élményt barátaival ismerőseivel. Néhányszor, az az alkalom adtán körülbelül 50 fő osztja meg ezen információt, míg elenyésző azon válaszok száma, akik nem osztanak meg ilyen információt.

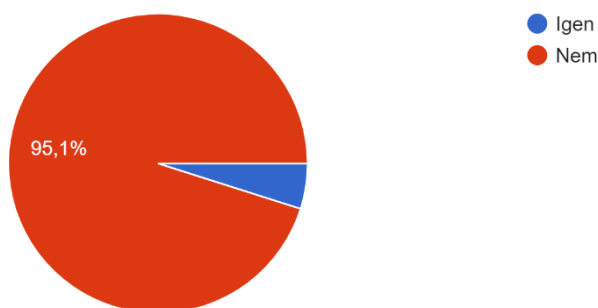
A harmadik és a negyedik jellemző, amely gyakorlatilag együttesen is értelmezhető, hogy milyen mértékben ajánlanák a munkahelyüket a válaszadók, illetve megüresedett pozíció esetén mennyire hajlandóak megosztani az álláshirdetést. Utóbbit, úgy gondolom, hogy több dolog is befolyásolhatja, egy részt, hogy van-e valamilyen feltétel a megüresedett pozíció betöltése esetén. Itt arra gondolok, hogy kap-e valamilyen anyagi vagy nem anyagi juttatás a munkavállaló, ha ő az ő ajánlása, meghívása útján jelentkezik valaki a pozícióra, majd sikeresen be is tölti azt. Amennyiben a válasz igen lenne, úgy gondolom, hogy sokkal többen osztanák meg az elérhető pozíciókat, valamilyen juttatás fejében. Véleményem szerint, ezt kevés haza cég alkalmazza és csupán néhány multinacionális vállalat engedheti meg magának, hogy ajánlás útján felvett alkalmazottak után, valamilyen fajta térítést alkalmazzon. Ennek következtében olvasható le a 13. ábráról, hogy java részt kevesen (50 – 50 fő) a válaszadók közül, akik egyáltalán nem vagy nagyon kevésszer osztják meg az új álláslehetőségeket munkahelyükön, vagy ajánlják munkahelyüket. Az utolsó jellemző, amit reméltem, hogy legnagyobb arányban az egyáltalán nem válaszok jellemeznék majd, hogy belső információkat megosztanak-e a

válaszadók. Viszonylagosan nagy arányban, (70-nél több fő) köszönhetően a kérdőív névtelenségének, az derült ki, hogy csupán nagyon kevésszer és nagyon keveset, de megosztanak egyes információkat a munkavállalók. A kérdőívben nem szerepel, hogy vajon melyek lehetnek ezek az adatok, hiszen még ha anonim is a kitöltés, nem biztos, hogy valóban pontos információkat adtak volna a kitöltők, melyek lehetnek azok a dolgok, amiket megosztanak. Saját véleményem szerint, ilyen számszerű adatok lehetnek a bevételek és kiadásokat, a fizetések és jutalmak, valamint bónuszok, de egyes esetekben ez magába foglalhat, bizonyos munkahelyi híreszteléseket, jövőre vonatkozó információkat, melyek még nem hivatalosan közölt információk, így csak a dolgozók tudják.

Olyan kérdésekre kerestem választ, mint például, hogy elfogadhatónak tartják-e a munkahelyi diszkriminációt vagy szükséges-e egyáltalán bizalmi légkört és összetartó munkahelyi

20. Ön szerint elfogadható-e a munkahelyi diszkrimináció?

143 válasz



Ábra: 15 Munkahelyi diszkrimináció megoszlásának aránya (fő) (Saját szerk., 2023)

közösséget teremteni egy foglalkoztatási szervezetnél. Azt a kérdést is feltettem, hogy ha a munkahelyen etikátlan dolgot észlel a munkavállaló vagy az etikett morális szabályelveit sértő viselkedésben lesz érintett, akkor sérülhet-e a dolgozó mentális vagy akár fizikai egészsége. A kérdőív utolsó részében tehát ezekre a kérdésekre kerestem a választ a kitöltők között, melynél arra a kérdésre, mi szerint elfogadható-e a munkahelyi diszkrimináció, az alábbi arányban érkeztek válaszok.

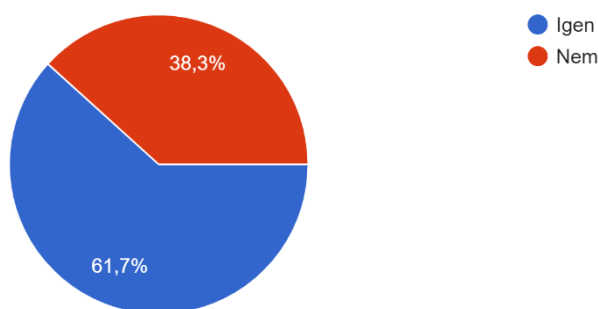
Nem tartja elfogadhatónak a kitöltők, több mint 95%-a, amely kimagasló arányban alátámasztja azt a tényt, hogy a munkahelyen, ahogy sehol egyéb máshol, nincsen helye a diszkriminációnak. Ezzel a nagy aránnyal egyértelműen kijelenthető, hogy a diszkriminációt a munkavállalók

elítélik, és mindenkit a munkahelyén nemtől, származástól, külső vagy belső tulajdonságoktól függetlenül azonosan kell kezelni.

A következő kérdésre már kevésbé érkeztek egyoldalú válaszok. Arra a kérdés, hogy fontos-e a bizalmi légkör és a munkahelyi erős közösség építése a munkahelyen, változó arányban érkeztek válaszok:

21. Ön szerint szükséges-e a bizalmi légkör és az összetartó munkahelyi közösség megteremtése az etikus munkakörnyezetben?

141 válasz



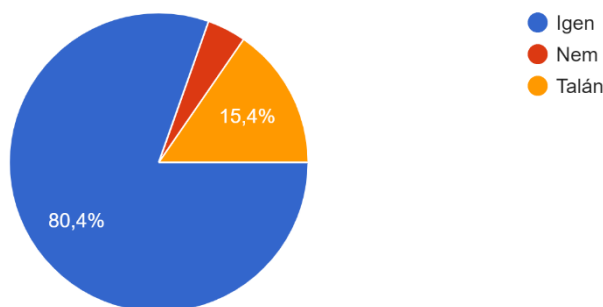
Ábra: 16 A bizalmi légkör szükségességére vonatkozó kérdés megoszlása (fő) (Saját szerk., 2023)

Mindösszesen 61,7 % a válaszadók közül, akik fontosnak tartják a munkájuk során azt, hogy ahol dolgoznak, ne csupán egy munkahely legyen, ahova hétfőtől péntekig be kell járni, hanem egy hely, ahol a munkatársi viszonynál egy bizonyos szinttel erősebb kötődési kapcsolat kialakítása is fontos tényező.

A kérdőívhez kapcsoló utolsó előtti kérdésem, hogy etikátlan viselkedés mellett sérülhetnek-e a dolgozó mentális és fizikai egészsége a munkahelyen. A válaszadók túlnyomó többsége azt állította, hogy igen.

22. Ön szerint sérülnek-e a dolgozók mentális és fizikai egészsége az etikátlan viselkedés miatt a munkahelyen?

143 válasz



Ábra: 17 Etikátlan viselkedése kihatása az egészségre (Saját szerk., 2023)

Egészen pontosan 80,4 % válaszolt úgy, hogy igen, az etikátlan viselkedés következménye lehet, hogy akár súlyos mentális vagy fizikai egészség károsodást is elszenvedhet, az, akit érint olyan cselekedet, amely ellentétes az erkölcsi normákkal vagy etikai alapelvekkel.

A másik módszer, amelyet a kutatásom során alkalmaztam, a mélyinterjú volt.

A cég, ahol a megkérdezett alanyok dolgoznak jelenleg három magyarországi városban üzemeltet irodát. Az első irodák megnyitásának ideje már több évtizedre nyúlik vissza, azóta azonban az irodák és a munkavállalók száma is jelentősen megnőtt. A vállalat jelenleg számos területen tevékenykedik Magyarországon, ahol számos különböző szakterületen dolgoznak a munkavállalók. Az információs technológiai szektorban, az üzleti tanácsadásban, valamint az online marketing terén is jelen vannak.

A vállalat nagyon erős fókuszot fektet az innovációra, amely az utóbbi időben különösen fontossá vált a digitális átállás során. A cég a munkavállalói képzésre és fejlesztésre is nagy hangsúlyt fektet, és ennek eredményeként számos szakértőt képezett ki az elmúlt években.

Az cég Magyarországon továbbra is aktívan részt vesz az ország digitális átalakulásában, és folyamatosan bővíti a munkavállalói bázisát, hogy még hatékonyabbá tegye a tevékenységét az országban. Az interjú során megkérdezett két alany releváns munkavállalói tapasztalatokkal

rendelkeznek egy multinacionális cég vonatkozásában. Egyikük sem pályakezdő és mindketten különböző iparágban dolgoznak.

A munkahelyi etikus és biztonságos internethasználattal kapcsolatos kérdések az IT szektorban dolgozó munkavállaló felé:

1. Mióta dolgozol a cégnél, milyen végzettséggel rendelkezel és milyen pozíciót töltesz be?

A cégnél még pályakezdőként kezdtem el dolgozni, rögtön azután, hogy egy továbbképzést végeztem el. Ez azért volt szükséges, hogy megtanuljam a programozás alapjait, így mentoring program keretein belül fel is vettem a céghez. Jelenleg most lesz a negyedik éve, hogy itt dolgozok és még tervezek itt lenni sokáig. Mostanra jutottam el arra a szintre, hogy én is egy kis csapattal dolgozom együtt közös projekteken megrendelésre, amit nagyon élvezek. A pozíciót tekintve tavaly léptem ki a Junior pozícióból és éppen ezért szeretném majd elérni a Senior szintet, amihez még úgy gondolom kell idő. Igen. A végzettséget tekintve én érettségivel rendelkezem, azon belül informatikából, amelyre, mint mondtam elvégeztem egy 9 hónapos programozói gyors talpaló képzést egy akkreditált szervezetnél.

Mit jelent a mentoring program?

Tulajdonképpen hasonló, mint egy próbaidő. Ez az idő alatt kaptam magam mellé valakit, aki feladatokkal látott el hétről hétre, amíg éles, aktív projektekre nem tettek rá önállóan. Ezeket a feladatokat, gyakorlatokat kellett elvégezni, majd a mentor értékeli, átbeszéljük és segített hogyan tovább.

2. Milyen protokollokat követsz a munkahelyeden a bizalmas információk kezelése során?

A munkahelyemen számos protokollt követünk a bizalmas információk kezelése során. Először is, minden dolgozónak alá kell írnia az adatvédelmi és biztonsági irányelveket, amelyek részletesen leírják, hogyan kell kezelni a bizalmas információkat, hogyan kell tárolni és megosztani őket. A cégünk rendelkezik biztonsági rendszerekkel, például tűzfalakkal és vírusvédelmi szoftverekkel, amelyek védelmet nyújtanak az adatokkal szembeni bűncselekményekkel szemben. Minden alkalmazottnak szigorúan be kell tartania a jelszópolitikát, amely megköveteli az erős és időnkénti jelszóváltoztatást.

Az interjú alapján azt lehet elmondani, hogy a cégnél szigorú protokollok vannak a bizalmas információk kezelése során. Az alkalmazottaknak alá kell írniuk az adatvédelmi és biztonsági irányelveket, és rendelkezésre állnak biztonsági rendszerek, például tűzfalak és vírusvédelmi szoftverek.

Ez mit jelent? Milyen sűrűn kell jelszavakat változtatni?

Általában javasolják, hogy legalább 90 naponta változtassák meg a jelszavukat, de ez az időszak változhat attól függően, hogy milyen fokú biztonságot igényel az adott vállalat, illetve milyen érzékeny adatokat kell védeni. Fontos azonban, hogy a dolgozók azonnal változtassák meg jelszavukat, ha azt észlelik, hogy mások tudnak róla, vagy ha úgy gondolják, hogy az eszközüket megpróbálták feltörni.

Tehát az ügyfélinformációk kezelésére számos protokollt követünk. Az ügyféladatait csak a jogosult dolgozóknak szabad megtekinteni, és minden ügyféladatot titkosítunk és megfelelően tárolunk. A papíralapú dokumentumokat zárt helyiségbe zárjuk, és csak az arra jogosultak férhetnek hozzá. Például egy régebbi projektünk során, amelyben az ügyfél nagyon érzékeny információkat osztott meg velünk, szigorú biztonsági protokollt követtünk. Az ügyfélnek csak azok a dolgozóink voltak engedélyezve, akik részt vettek a projektben, és külön biztonsági engedélyeket kellett kapniuk a projektbe való belépéshez.

Az ügyfél információit csak titkosítva tároltuk és csak az arra jogosultak férhettek hozzá.

A jelszópolitika mint említi az interjú alany szigorúan betartandó. Ez azt sugallja, hogy a cég nagy hangsúlyt helyez a biztonságra és az adatvédelemre, ami fontos az üzleti tevékenységük szempontjából. A válasz azonban nem részletezi, hogy milyen konkrét protokollokat követnek a bizalmas információk kezelése során.

3. Mit teszel annak érdekében, hogy megakadályozd az adathalászokat abban, hogy hozzáférjenek a munkahelyi számítógépedhez vagy a vállalati hálózathoz?

A cég több előírás betartását és egyidejű használatát és megköveteli a munkavégzés során. Mivel mindennap az interneten keresztül végzem én is és kollégáim is a munkát, így ezekre mindig odafigyelünk. Ezek például a vírusvédelmi programok használata, a tűzfal használata, illetve VPN használata, ami egy külön titkosított hálózaton keresztül enged elérést egyes belső adatokhoz. De ezen felül ott van még a már említett jelszókezelés és a többlépcsős hitelesítés a beazonosításhoz, szóval azt gondolom elég sok oldalról védve vagyunk mi is, a cég adatai és az ügyfél adatai is. Azt még fontosnak

tartom megjegyezni, hogy az adathalászat elleni védekezés soha nem lehet teljesen biztos, ezért fontos, hogy a dolgozók folyamatosan tájékoztassák az IT csapatot, ha gyanús tevékenységet tapasztalnak, és azonnal jelentkezzenek, ha adatvesztést észlelnek.

A válasz szerint a munkahelyi számítógépek és a vállalati hálózat védelmére számos intézkedést alkalmaznak, beleértve a vírusvédelmi programokat, a tűzfalakat, a VPN-t, a jelszókezelést és a többlépcsős hitelesítést. Az IT csapatot is bevonják a védekezésbe, és a dolgozókat folyamatosan tájékoztatják a biztonsági kockázatokról és a helyes védekezési technikákról. Ugyanakkor hangsúlyozzák, hogy az adathalászat elleni védekezés soha nem lehet teljesen biztos, és fontos azonnal jelentkezni, ha gyanús tevékenységet észlelnek.

4. Hogyan szoktad kezelni azokat az eseteket, amikor bizalmas információkat kell megosztanod a munkatársaidal vagy másokkal?

Ahhoz, hogy bizalmas információkat megoszassz, először is meggyőződöm arról, hogy az adott személyeknek szükségük van-e a információra, és hogy megfelelő engedéllyel rendelkeznek-e ahhoz, hogy hozzáférjenek az adatokhoz. Ha igen, akkor az információkat biztonságos módon osztom meg, például kódolt fájlok, jelszóval védett dokumentumok vagy biztonságos e-mail szolgáltatások használatával. Azt is figyelembe veszem, hogy milyen szintű bizalmas információról van szó, és az adatvédelmi előírásokat is betartom. Ha úgy találom, hogy az adott személyeknek nincs szükségük a bizalmas információkra, akkor nem osztom meg azokat velük, és biztosítom, hogy az adatok maradjanak biztonságban. Mindig figyelek arra, hogy az adatvédelemre vonatkozó előírásokat betartsam, és mindig szem előtt tartom, hogy a bizalmas információk kezelése a cégem fontos értéke, mert ahogyan manapság mondják azé a hatalom, akinél az információ.

5. Mi a véleményed a munkahelyi etikáról és annak fontosságáról? Milyen hétköznapi példával tudod ezt szemléltetni, akár online munka során akár az irodában?

Egy példa lehet, hogy valaki az irodai számítógépén időnként bejelentkezik a Facebook fiókjába, hogy pár percig olvassa az üzeneteit, vagy hogy az ebédszünetben kényelmesebbnek találja a munkahelyi gépen keresztül megrendelni az online boltból az új cipőt, ahelyett, hogy a saját mobiltelefonján keresztül tenné ezt meg. Mindkét esetben a munkahelyi eszközöket magáncélra használjuk, amely nem feltétlenül etikus, és az idő javát elveheti a munkából.

Szerintem a munkahelyi etika rendkívül fontos, hiszen segít az emberek közötti együttműködésben, tiszteletben és bizalomra épülő kapcsolatok kialakításában. Egy hétköznapi példa arra, hogy miért fontos a munkahelyi etika az online munka során, az lehet, amikor videókonzferenciákra kerül sor. A résztvevőknek fontos tiszteletben tartaniuk a többi résztvevőt, és ehhez szükséges megfelelően öltözködés és magatartás. A késés vagy az előkészület nélkül történő megjelenés zavaró lehet az egész csoport számára, és nem tükrözi a munkahelyi Etikát/etikettet. Az irodában például fontos, hogy mindenki tiszteletben tartsa a másik munkáját, figyeljen arra, hogy nem zavarja meg a másikat a munkavégzésben, és megfelelő kommunikációs módszereket alkalmazzon a problémák megoldása érdekében. Összefoglalva tehát a munkahelyi etikettnek az a szerepe, hogy segít az emberek közötti együttműködésben, és a tiszteletre és bizalomra épülő kapcsolatok kialakításában. Ezért fontos minden dolgozónak betartani a szabályokat és szokásokat, hogy egy pozitív és eredményes munkahelyi környezetet teremtsünk.

6. *Hogyan járulsz hozzá az adatbiztonsági protokollok betartásához a munkahelyeden?*

Az első lépés az, hogy betartom a cég által előírt jelszókövetelményeket, és időnként megváltoztatom a jelszavaimat. Emellett figyelek arra is, hogy a munkahelyi számítógépeken ne telepítsek olyan szoftvereket, amelyek biztonsági kockázatot jelenthetnek. Amikor az internetes szolgáltatásokat és eszközöket használom a munkahelyemen, mindig figyelek arra, hogy csak megbízható forrásokat használjak, és ne kattintsak gyanús linkekre vagy fájlokat nyissak meg ismeretlen forrásból. Rendszeresen frissítem a szoftvereket és az operációs rendszereket is, hogy azok mindig a legfrissebb biztonsági javításokat tartalmazzák. Ha bizalmas információkat kell megosztanom a munkatársaimmal vagy másokkal, mindig gondoskodom arról, hogy az adatok csak azok számára legyenek elérhetőek, akiknek jogosultságuk van hozzájuk. Emellett minden alkalommal felhívom a figyelmet arra, hogy az adatokat bizalmasan kell kezelni, és a megfelelő protokollokat kell követni az adatvédelem érdekében. Ha az adatvédelmi kódex megsértésére utaló jeleket észlelek, haladéktalanul jelentem azt a megfelelő szerveknek, és együttműködöm a cég vezetésével az eset kivizsgálásában és a szükséges intézkedések megtételében. Az adatbiztonság mindenki érdeke, és azon

dolgozom, hogy a munkahelyem egy biztonságos és megbízható környezet legyen az adatok és információk kezelése terén.

7. Hogyan kezeled az olyan helyzeteket, amikor valamilyen biztonsági kérdéssel vagy aggályoddal kell szembenézned a munkahelyeden?

Amennyiben biztonsági kérdéssel vagy aggályokkal kell szembenézniem a munkahelyemen, azonnal jelzem a feletteseimnek vagy a vállalat biztonsági osztályának. Az ilyen helyzetekben rendkívül fontos a kommunikáció és a proaktivitás, így előre jelezni tudom a problémát, mielőtt az jelentős károkat okozna.

Például, ha észreveszem, hogy egy biztonsági rendszer sérülékenysége miatt könnyen hackelhető lehet a vállalati hálózatunk, azonnal jelzem az IT osztályának. Ha gyanús tevékenységet észlelek az irodában vagy az adatközpontban, jelzem a biztonsági személyzetnek. Ha bizonytalan vagyok valamilyen adatkezelési folyamat helyességével kapcsolatban, akkor megkérdem a feletteseimet, hogy hogyan kell helyesen eljárni. Összességében az a célom, hogy segítsem a munkahelyi biztonság kultúrájának kialakulását és megőrzését, és mindig törekszem a dolgok megvitatására, amelyek növelhetik a vállalat biztonságát és megakadályozhatják a biztonsági incidenseket.

8. Egyéb hozzászólás:

Igen, kiemelném még egyszer, hogy a vállalat nagyon odafigyel arra, hogy minden dolgozó az etika irányelveknek megfelelően viselkedjen és járjon el és különösen nagy hangsúlyt fektet arra, hogy kivegye a részét a társadalmi felelősség vállalás részéből. Gondolok itt a Pride hónapjára, vagy a márciusban lezajló nőnap különösen nagy figyelmet kapott, de az éppen zajló háborús helyzet is kiemelt figyelmet kap. Ez meglátszik a munkahelyi környezeten is és mindenki nagyon figyelmes a másikkal.

A munkahelyi kapcsolatokkal, a vezető-beosztott közötti viszonyról és az a munkahelyi etikus megfeleléssel kapcsolatos személyes kérdések HR szektorban dolgozó a vezető felé:

9. Mióta dolgozol a cégnél, milyen végzettséggel rendelkezel és milyen pozíciót töltesz be?

Jövőre lesz azt hiszem a hetedik év, hogy itt dolgozok. A karrieremet először egy másik cégnél kezdtem friss diplomásként. Ott tulajdonképpen a ranglétra alján mint, HR asszisztens kezdtem tevékenykedni, és két évre rá kaptam egy jobb pozíciót, mint Recruiter azaz a toborzással foglalkozó munkatárs Ez volt egy jó darabig, aztán

váltottam, mert váltani kellett, úgy alakult. Utána helyezkedtem el mostani cégnél, mint HR Manager, majd ezt követően már mint, HR People Partner. Jelenleg az egyik iroda HR vezetéséért és koordinálásáért, ügyintézéséért felelek, de a helyi közösségeket és kisebb csapatok irányítása is hozzám tartozik HR oldalról. Az én feladatom az összetett funkciók vagy több projekt/terület menedzselése azáltal, hogy prioritásokat állítok fel és erőforrásokat alkalmazok. Én vezetem a projektcsapat felvételét/munkaerő-kihelyezését és fejlesztését. Illetve én valósítom meg és vezetem a stratégiai folyamatokat a cég értékei alapján, figyelembe véve az érintett összes fél érdekeit.

10. Hány ember dolgozik az irodában? Hányan járnak be napi szinten a homeoffice lehetősége óta, mióta a covid járvány alatt bevezették?

Mint említettem, a szegedi irodában körülbelül 600 ember dolgozik. Azonban, hogy hányan járnak be naponta a homeoffice lehetősége óta, az a vállalat döntésén múlik. A homeoffice lehetősége általában a dolgozók számára opcionális, és attól függően változik, hogy az adott időszakban milyen szintű homeoffice politikát vezet be a vállalat. A COVID-19 járvány okozta korlátozások alatt azonban valószínűleg sokkal több dolgozó dolgozik otthonról, mint a járvány előtt. A pontos számot azonban csak a vállalat HR osztályának munkatársai tudják megadni.

11. Hogyan kezeled a munkatársaiddal vagy a vezetőiddel való konfliktusokat, és milyen lépéseket teszel az etikus és professzionális kommunikáció érdekében?

A konfliktuskezelési folyamat során fontos, hogy az etikus és professzionális kommunikációra helyezzük a hangsúlyt. Az alábbiakban összefoglalom az általam preferált konfliktuskezelési lépéseket:

Kommunikáció: Első lépésként meg kell beszélni a konfliktus forrását és körülményeit a felekkel. Fontos, hogy minden félnek lehetősége legyen arra, hogy kifejezze álláspontját, és hogy mindenki hallgasson a másokra.

Megértés: Az embereknek általában van valamilyen indokuk arra, hogy konfliktusba kerüljenek. Fontos megérteni a másik álláspontját, és együttműködést mutatni az érdekellentétek feloldásában.

Közös megoldások keresése: A felekkel együtt kell munkálni annak érdekében, hogy közös megoldásokat találjanak a konfliktusra. Az etikus és professzionális kommunikáció fontos szerepet játszik ebben a folyamatban.

Megállapodás: Ha sikerült megoldani a konfliktust, fontos, hogy megállapodás szülessen, amely a jövőbeni hasonló helyzetekre is alkalmazható.

Az etikus és professzionális kommunikáció érdekében fontos, hogy mindenki tiszteletben tartsa a másik álláspontját, és hogy a kommunikáció mindig konstruktív legyen. Az együttműködés és a megértés segít elkerülni a konfliktusokat, és a problémák megoldása során mindig érvényesíteni kell az etikus és professzionális kommunikációs normákat.

12. Hogyan járulsz hozzá az egyenlőség és a sokféleség előmozdításához a munkahelyeden, és milyen módon kezeled az esetleges diszkriminációs helyzeteket?

Az egyenlőség és sokféleség előmozdítása az egyik legfontosabb érték a munkahelyemen. Az alábbiakban összefoglalom, hogyan járulok hozzá ehhez a célhoz, és hogyan kezelem az esetleges diszkriminációs helyzeteket.

Tudatosság és oktatás: Az első lépés az egyenlőség és sokféleség előmozdításában az, hogy tudatosítjuk a munkatársainkat a fontosságáról. Rendszeresen oktatok és felvilágosítok a különböző témákról, mint például a nemek közötti egyenlőség, az LGBTQ+ közösség, a vallási és kulturális sokféleség.

Diverzitás elősegítése: Célom, hogy sokféle embert alkalmazzunk, akik különböző háttérűek, kultúrájúak, nemzetiségűek vagy életkorúak. Azon dolgozom, hogy a munkatársak sokszínűsége megfelelően tükröződjön a szervezetben.

Diszkrimináció elleni küzdelem: Ha előfordul diszkrimináció az irodában, azonnal intézkedem az ügyben. Fontosnak tartom, hogy a munkatársak biztonságban érezzék magukat és tudják, hogy a munkahelyükön nem fognak diszkriminációval szembesülni.

Egy megtörtént példa az alábbiak szerint zajlott: Egy alkalmazottunk panaszt tett, hogy egy másik munkatársunk rendszeresen viccelődik a vallása miatt, és azt sugallja, hogy az ő vallása alacsonyabb rendű. Azonnal léptem és egy megbeszélésre hívtam mindkét munkatársat, ahol közösen beszélte át az esetet. Hangsúlyoztam, hogy az ilyen magatartás elfogadhatatlan és nem tolerálható az irodában. A viccelődő munkatárs belátta a hibáját és bocsánatot kért, majd ígéretet tett arra, hogy ezután tisztelettel kezeli a vallási különbségeket. Az áldozatnak biztosítottam, hogy további ilyen esetben azonnal jelezheti nekem, és hogy az ilyen esetekkel nagyon komolyan foglalkozunk. A megbeszélés után azt éreztem, hogy az alkalmazottak jól érzik magukat a munkahelyen és hogy sikerült egy pozitív változást elérni a munkahelyi kultúrában.

13. Hogyan kezeled az olyan helyzeteket, amikor mások megkérdőjelezik az etikai értékrendedet, és milyen módon reagálsz a kritikára?

Az etikai értékrendem és elveim számomra rendkívül fontosak, és igyekszem azokat mindig betartani és érvényesíteni a munkahelyemen. Azonban, ha mások megkérdőjelezik az etikai értékrendemet, akkor nyitott vagyok a párbeszédre és a kritikára. Fontosnak tartom, hogy nyitott és tiszteletteljes kommunikációban maradjak, és elkerüljem a személyeskedést vagy a konfliktusokat. Az illemre vonatkozó értékeimre való hűség mellett arra is törekszem, hogy meghallgassam és megértssem mások álláspontját, és ha szükséges, készen állok a változtatásokra és az új megközelítések bevezetésére.

14. Hogyan segíted elő az etikus és tisztességes viselkedés kultúrájának kialakulását? Van erre konkrét gyakorlat?

Igen a következő gyakorlat kerülnek alkalmazásra, amelyek minden egyes dolgozóra ugyanúgy érvényesek és elvártak.

- 1. Rendszeres etikai és etikett tréningek és oktatások: Az erkölcsi és morális értékrend ápolása és fenntartása érdekében rendszeresen lehetőséget kell adni a dolgozóknak arra, hogy fejlesszék tudásukat az etikai szabályok és elvek terén. Az etikett képzések magukban foglalhatják a vállalat etikai kódexének, az etiketre vonatkozó helyzetek kezelésének és a konfliktusmegoldásnak az oktatását is.*
- 2. Kiemelt figyelem a vezetői szerepmodellre: A vállalatvezetésnek szerepmodellként kell szolgálnia az etikus viselkedés és az elkötelezettség terén. A vezetőségnek példát kell mutatnia az etikus magatartásra és az elkötelezettségre.*
- 3. Kommunikáció: A vállalati kommunikáció nyitott és átlátható kell legyen. Az alkalmazottaknak lehetőséget kell adni arra, hogy problémáikat és aggályaikat közöljék a vezetőséggel. A vezetőségnek pedig nyitottan kell válaszolnia a dolgozók kérdéseire és javaslataira.*
- 4. Belső ellenőrzés és ellenőrzési rendszerek: A vállalati vezetésnek biztosítania kell a megfelelő ellenőrzési rendszereket és belső ellenőrzést annak érdekében, hogy biztosítsa az etikus viselkedés betartását és az etikus viselkedés kultúrájának előmozdítását.*

5. *Jutalmazási rendszer: Az etikus viselkedés támogatására és ösztönzésére a vállalatvezetés jutalmazási rendszert is kialakíthat, amely figyelembe veszi az etikus magatartást és az etikus elvek betartását.*

Az etikus magatartás és az etikai szabályok és elvek betartása nem csak a vállalat, hanem a dolgozók érdekében is fontos, mivel az hozzájárul a vállalati hírnév és a pozitív munkakörnyezet kialakításához.

15. *Mik a dolgozói jogok az etikus munkakörnyezet megteremtése szempontjából?*

Az etikus munkakörnyezet megteremtése szempontjából fontos, hogy a dolgozók számára biztosítva legyenek bizonyos jogok, amelyek garantálják az etikus és tisztességes bánásmódot. A dolgozók jogosultak tisztességes bánásmódra, ami magában foglalja a megfelelő bérezést, az egyenlő elbánást és a megfelelő munkakörülményeket. Jog az adatvédelemhez, ahol a dolgozóknak joga van az általuk megosztott személyes adatok védelméhez. Az adatvédelmi jogok biztosítása fontos az etikus munkakörnyezet megteremtése szempontjából. Kiemelten fontos a jog az etikus és biztonságos munkakörnyezethez. A dolgozóknak joga van az etikus és biztonságos munkakörnyezethez. Ennek érdekében az irodai helyiségeknek meg kell felelniük a biztonsági előírásoknak, és megfelelő eszközöket kell biztosítani a dolgozók számára. A dolgozónak joga van a panaszbejelentéshez, ha az etikai és törvényi szabályokat nem tartják be. A panaszbejelentési eljárásoknak hatékonyak és biztonságosnak kell lenniük, hogy a dolgozók nyugodtan megosszák a problémáikat. Hasonlóképpen a jog a szabad véleménynyilvánításhoz, anélkül, hogy a munkáltató büntetést szabna ki rájuk. Ez fontos ahhoz, hogy a dolgozók kényelmesen beszélhessenek a munkakörnyezettel kapcsolatos problémáikról vagy véleményükről. Ezek a jogok hozzájárulnak az etikus munkakörnyezet megteremtéséhez, és biztosítják, hogy a dolgozók tisztességes és biztonságos környezetben dolgozhassanak.

16. *Mi az a munkahelyi zaklatás és milyen hatásai vannak a dolgozóra?*

Ez eléggé érzékeny téma, de a munkahelyi zaklatás valóban olyan viselkedés, amely során egy dolgozó vagy több dolgozó szándékosan és ismétlődően viselkedik másik dolgozóval szemben olyan módon, amely személyes, fizikai vagy érzelmi károkat okoz. Ez a viselkedés lehet verbális (például durva beszéd vagy szidalmazás), nem verbális

(például a munkahelyi környezetben történő manipuláció vagy kiközösítés) vagy fizikai (például agresszió vagy fenyegetés). A munkahelyi zaklatás hatásai lehetnek a dolgozók mentális és fizikai egészségére, önértékelésére, motivációjára, produktivitására, szervezeti lojalitására és munkahelyi elégedettségére. A dolgozók általában szorongást, depressziót, alvásproblémákat, stresszt, magányt és fájdalmat tapasztalhatnak. Emellett a munkahelyi zaklatás hosszú távú hatásairól sem szabad megfeledkezni, amelyek befolyásolhatják a dolgozók életminőségét és az egész szervezet kultúráját. Szerencsére, ilyen vagy hasonló konfliktussal még nem találkoztam, de úgy gondolom ez nagyban köszönhető a multikulturális vállalatirányításnak is.

17. Hogyan lehet megakadályozni a munkahelyi korrupciót, volt már rá példa?

Az első lépés a korrupció megakadályozására az, hogy az intézmények megfelelő szabályozásokat és eljárásokat hozzanak létre. Ezeknek a szabályoknak és eljárásoknak hatékonyan kell megelőzniük a korrupciót, és meg kell szüntetniük a bűncselekményeket, ha bekövetkeznek. Az ilyen szabályok és eljárások lehetnek például a bejelentési rendszerek, amelyek lehetővé teszik a dolgozók számára, hogy jelentse a gyanús tevékenységeket a felső vezetőségnek vagy az illetékes hatóságoknak. Fontos szerepet játszik a dolgozók szemléletének megváltoztatása is. Az etikus munkakörnyezetben a dolgozók közötti kommunikációnak, az átláthatóságnak és az elszámoltathatóságnak kell érvényesülnie. Az intézményeknek elő kell segíteniük a dolgozók etikus magatartását és szerepvállalását, és támogatniuk kell a bejelentőket. Sajnos, a korrupció előfordulhat bármilyen szervezetben, beleértve a legjobban irányított cégeket is. Ha azonban gyanú merül fel a munkahelyi korrupcióra, a szervezetnek azonnal cselekednie kell, hogy megakadályozza a további károkat. Az ilyen esetek általában egy szigorú belső vizsgálatot igényelnek, és ha szükséges, jelentést kell tenni az illetékes hatóságoknak. Az ilyen eljárások segítenek abban, hogy visszahelyezzük az etikát a munkakörnyezetbe, és visszaállítsuk az ügyfelek és a dolgozók bizalmát a szervezetben. Nem tudok ilyen konkrét példát mondani.

18. Hogyan cselekedne a cég, ha egy dolgozó adatokat szivárogtatna a cég belső bizalmas információiból?

Ha kiderülne, hogy egy dolgozó szándékosan és az engedély nélkül adatokat szivárogtatott ki a cégünkről, az nagyon komoly következményekkel járna. A cég azonnal

megkezd a belső vizsgálatot, hogy kiderítse, mikor és milyen adatokat szivárogtattak ki, és hogy ki volt az elkövető. Az elkövetőt azonnal elbocsátják, és jogi lépéseket tesznek a szivárogtatás ellen, ha ez szükséges. Emellett a cégünk áttekinti az adatvédelmi kódexet és az etikai szabályzatot, hogy ellenőrizze, hogy azok megfelelnek-e az aktuális jogi és etikai követelményeknek, és szükség esetén módosításokat hajtunk végre. A dolgozóinkkal való kommunikáció és oktatás is nagyon fontos a megelőzés szempontjából. Ez lehetőséget ad arra, hogy megértsék a cégünk adatvédelmi és etikai elveit, és tisztában legyenek azzal, hogy milyen következményekkel jár a szabályok megsértése. Azt is megfontoljuk, hogy jelentést tegyünk a hatóságoknál az adatvédelmi jogsértésről, ha szükséges. Az ilyen jelentések esetén a hatóságokkal együttműködünk, hogy megakadályozzuk az adatok további szivárogtatását, és megelőzzük az ilyen esetek ismétlődését a jövőben.

19. Hogyan védekeztek az adathalászat ellen? Mit biztosítotok a dolgozónak, hogy ne legyen adathalászat áldozata? Mi erre a gyakorlat?

Az vállalat vezetői rendkívül komolyan veszi az adatvédelmet és az adathalászat elleni védelmet. Az alkalmazottaknak nyújtott képzésen keresztül felhívjuk a figyelmüket az adathalászat általános fogásaira és azokra a jelekre, amelyekre érdemes odafigyelniük, például a gyanús e-mailekre vagy linkekre. Emellett vállalati szabályzatot vezetett be az adathalászattal szembeni védelem érdekében. Ez magában foglalja az erős jelszavak használatát, a rendszeres jelszóváltoztatást, a kétlépcsős hitelesítést és más biztonsági intézkedéseket, amelyek védelmet nyújtanak az adatoknak és a rendszereknek.

Ezenkívül az IT osztály alkalmazza az iparágban elfogadott legjobb gyakorlatokat az adatvédelem terén. Rendszeresen frissíti a biztonsági szoftvereket, valamint monitorozza az adatforgalmat, hogy azonnal észlelje az esetleges biztonsági incidenseket. Ha bármilyen gyanús tevékenységet észlelünk, azonnal megteszünk minden szükséges lépést annak érdekében, hogy megvédjük a rendszereinket és az alkalmazottaink adatait.

A cég emellett figyelmezteti az alkalmazottakat arra, hogy a vállalati adatokat kizárólag a vállalat rendszerein keresztül tárolják és kezeljék. Az alkalmazottaknak tilos például saját eszközükön tárolniuk az üzleti adatokat, hogy elkerüljék az adatok illetéktelen elérését vagy másolását.

Végső soron az adathalászat elleni védelem minden dolgozónk felelőssége, ezért folyamatosan hangsúlyozzuk a fontosságát és a gyakorlati megoldásokat az alkalmazottaknak.

Ezenkívül a vállalat biztosítja az alkalmazottaknak az eszközöket és szoftvereket, amelyek hatékonyan védenek az adathalászat ellen. Például az e-mail szolgáltatásokban lévő szűrők, amelyek automatikusan azonosítják és eltávolítják a gyanús e-maileket, illetve a vírus- és rosszindulatú szoftverek elleni védelmet biztosító szoftverek. Ha az alkalmazottak kétségei vannak egy adathalász e-mail vagy weboldal hitelességével kapcsolatban, a vállalat IT csapata segítséget nyújt az ellenőrzésben, és tanácsot ad a további teendőkről. A védelem azonban nem csak a technológiai megoldásokra korlátozódik. A dolgozókat arra is ösztönözzük, hogy észrevegyék és jelentsék a gyanús tevékenységeket, és tudjanak arról, hogyan kell az adathalászat megelőzni

20. Alkalmaztok VPN hálózatot? Mit jelent ez pontosan?

Igen, a cég használ VPN hálózatot (Virtual Private Network, vagyis virtuális magánhálózat). A VPN egy olyan technológia, amely lehetővé teszi, hogy az interneten keresztül biztonságosan csatlakozzon a vállalati hálózathoz, akár otthonról, akár bárholonnan máshol a világon.

A VPN egy olyan titkosított kapcsolatot hoz létre az alkalmazott és a vállalati hálózat között, amely biztosítja, hogy az adatok titkosak és védettek legyenek a harmadik felek számára. Az alkalmazottaknak VPN-kapcsolatot kell létesíteniük, ha otthonról vagy bárholonnan más helyről hozzáférnek a vállalati rendszerekhez vagy adatokhoz.

A VPN használata a legbiztonságosabb módja annak, hogy az alkalmazottak hozzáférjenek a vállalati adatokhoz és rendszerekhez külső hálózatokról. A VPN-kapcsolat kódolt és biztonságos kommunikációt biztosít a vállalati hálózat és az alkalmazott között, és megakadályozza, hogy illetéktelenek hozzáférjenek a vállalati adatokhoz vagy azokat megváltoztassák.

21. Milyen internet etikával kapcsolatos szabályokra kell odafigyelni és betartatni a dolgozóknak? Hogyan kerülnek ezek ellenőrzésre?

Az internetet használó dolgozók számára fontos az internet-etika betartása, vagyis az online viselkedési normák és szabályok tiszteletben tartása. Az internet-etika fontos része a

vállalati IT biztonsági rendszerének, amelynek célja a vállalati adatok védelme és a dolgozók magatartásának ellenőrzése a vállalati hálózaton.

Az internet-etikára vonatkozó szabályok szerintem a következő alapelvekből tevődnek össze:

Tiszteletteljes kommunikáció: Az online kommunikáció során fontos, hogy tiszteletteljes és udvarias legyen a beszélgetőtársakkal.

Adatvédelem: A dolgozóknak gondoskodniuk kell az adatvédelemről, és meg kell védeniük a vállalati adatokat és információkat a jogosulatlan hozzáférésektől.

Jogosultságok: A dolgozóknak tiszteletben kell tartaniuk a jogosultságokat, amelyeket a vállalat rendszerében biztosítottak nekik.

Tartalom: A dolgozóknak nem szabad olyan tartalmat megosztaniuk, amely sértő vagy félrevezető lehet, és amely ártalmas lehet a vállalat és az alkalmazottak számára.

Összegezve ez a komplex ellenőrzési módszer a vállalati IT biztonsági rendszerének részét képezi, amely figyeli a dolgozók online tevékenységét és az esetleges szabálytalanságokat, például a nem megfelelő tartalom megosztását vagy az adatvédelmi szabályok megsértését. Az ellenőrzés során a vállalat megfelelő eljárásokat alkalmaz, és megfelelően dokumentálja az ellenőrzést és annak eredményét. Kiemelten fontos, hogy az ellenőrzésnek mindig az adatvédelmi és magánéleti jogok tiszteletben tartásával kell történnie.

3.1.4 Kutatási eredmények összegzése

Ami számomra összefüggésbe is hozható a nem és foglalkoztatottsági területe aránya (4. ábra). A nemek és foglalkoztatás közötti összefüggés a munkaerőpiacon jelentős szerepet játszik. Az eltérések akkor figyelhetők meg, amikor a nők és a férfiak különböző munkakörökben dolgoznak, vagy különböző fizetéseket kapnak ugyanazért a munkáért. Az informatika, szoftverfejlesztés, programozás területén azonban jelentős a nemi egyenlőtlenség, mivel a szektorban dolgozók túlnyomó többsége férfi. Az Európai Unió által közzétett adatok szerint a programozók és szoftverfejlesztők 80% -a férfi, míg az informatikai rendszerek felügyelői és szakemberei között a nők aránya még alacsonyabb, mindössze 17,6%. Az eltérés okai sokrétűek lehetnek, de számos tanulmány rámutat arra, hogy a sztereotip előítéletek, az alacsony társadalmi elvárások és az oktatási rendszerbeli korlátok mind hozzájárulnak a nemek közötti aránytalanságokhoz. A sztereotip előítéletek például azt sugallják, hogy a programozás vagy az informatikai területek inkább férfiak számára alkalmasak, míg a nők inkább más munkaköröket választanak. Emellett a szektorhoz kapcsolódó oktatási programok gyakran nem vonzzák az érdeklődő nőket.

Azonban az utóbbi években egyre több kezdeményezés és kampány indult a nemi aránytalanságok csökkentése érdekében, amelyek célja a nők számának növelése a szoftverfejlesztői és programozói területen. Remélhetőleg ezek az erőfeszítések hozzájárulnak majd ahhoz, hogy a szektorban a nemek közötti aránytalanságok csökkenjenek a jövőben. Ez a párhuzam ugyan kisebb arányban, de megfigyelhető, hogy a férfi nem a magasabb arányú kitöltőket alkotják és közülük is a informatika és programozás területén elhelyezkedett dolgozók szerepelnek. A kérdőív válaszai alapján számos összefüggés vonható le a nemek és foglalkoztatás területén. A válaszadók 67,4% -a férfi és 32,6% -a nő volt, ami tükrözi az informatikai területen meglévő nemi egyenlőtlenséget. Az informatika, szoftverfejlesztés, programozás területén is megfigyelhető a nemek közötti aránytalanság. Az ágazatban dolgozók 80%-a férfi, és csak 20%-a nő, ami jelzi a nők alulreprezentáltságát ezen a területen. Az adatbiztonsággal kapcsolatos kérdésekben nincs szignifikáns különbség a nemek között, mind a férfiak, mind a nők jelentős része tartja fontosnak a megfelelő adatvédelmi eljárásokat és protokollokat a munkahelyükön. A munkahelyi etikettel kapcsolatos kérdésekben is hasonló véleményeket fogalmaztak meg mind a nők, mind a férfiak. Mindkét nem nagyon fontosnak

tartja az illemet, a tiszteletet, a tisztességet és a kulturált viselkedést a munkahelyen, ez kiderül az elkészített interjú kapcsán.

A következő kérdés, amely a foglalkoztatási terület (7. ábra) alapján úgy gondolom, hogy a szakirodalommal egybefüggő kérdéskör, az a foglalkoztatási területhez tartozó hierarchia rendszer. A közsférában általában szigorúbb hierarchikus rendszer van, ahol a főnökök és a vezetők nagyobb hatalmat és befolyást gyakorolnak, míg a versenyszférában általában rugalmasabb az értékelési és az előmeneteli rendszer. Az egyenlőség elve azonban mindkét területen fontos. A kommunikáció, mint kiemelten fontos eszköze, mindkét oldalon. A közsférában gyakran használnak hivatalos, formális stílust, míg a versenyszférában általában helyenként közvetlenebb, informális kommunikáció is megengedett. A szakmai kommunikáció és az email-kommunikáció a közsférában is formálisabb lehet, mint a versenyszférában. Továbbá eltérőek a két foglalkoztatási oldal között az elvárt öltözködési szokások, szabályok is. A közsférában gyakran vannak szigorúbb öltözködési előírások, például kötelező öltöny viselése, míg a versenyszférában általában nincsenek ilyen előírások vagy sokkal engedékenyebbek. A másik különbség, amely úgy gondolom, megfigyelhető eltérés a két szféra között, a rugalmasság előnye a versenyszférában. Általában nagyobb a rugalmasság az időbeosztás, az elvégzendő feladatok és a munkahelyi kultúra terén, míg a közsférában szigorúbb előírások és szabályok vannak a munkaidő, a munkakörnyezet és a munkafolyamatok tekintetében. Fontos megjegyezni, hogy ezek a különbségek nem feltétlenül minden esetben vonatkoznak minden munkahelyre, és az eltérések változhatnak a különböző országok, kultúrák és iparágak között is. Azonban általánosságban elmondható, hogy a versenyszféra és a közsféra eltérő munkahelyi etikája befolyásolhatja a munkahelyi viselkedést és a kommunikációt.

Véleményem szerint, a (16. ábra) bizalmi légkör szükségességére vonatkozó kérdés mindenképpen egy tovább vizsgálendő terület. Ez az arány úgy gondolom igencsak alacsony és Magyarországon még nincs elegendő olyan munkahely, amely nagy hangsúlyt fektetne arra, hogy a munkahelyből és az ott dolgozó emberekből egy közösséget alkosson. A kutatás alapján, ehhez egy olyan szervezeti kultúra szükséges, ami kezdetektől fogva összetarthatja a dolgozókat. Azonban ez a kultúra a vállalat növekedésével adott esetben eltűnhet, ha nem jól van kezelve. A vállalati kultúrát fent kell tartani és folyamatosan ápolni szükséges, ennek egyik alapja, hogy munka órákon kívül szükséges, hogy a cégvezetés szervezzen különböző programokat, csapatépítő eseményeket és a szervezeti kultúra építésére szolgáló eseményeket.

A dolgozó így elkötelezetté válhat a cég mellett, amely mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára egy pozitív előnnyel jár. Véleményem szerint, túlságosan is magas azon válaszadók aránya (38,3%), akik úgy gondolják, hogy nem szükséges bizalmi légkör vagy különböző munkahelyi közösségek létrehozása azon a helyen, ahol napi nyolc órát vagy többet eltöltenek. Egyéb befolyásoló tényezői is vannak a fluktuációnak, de a magas arányú és rendszeres munkaerő cserélődés egyik faktora, mindenképpen az, hogy ha a munkavállaló nem érzi jól magát a munkahelyen. Általánosságban megfigyelhető, olyan is, hogy a dolgozó már-már túlságosan is jól érzi magát a munkahelyén, a kollégákat, felváltják barátok, az elvégzendő munka már nem jelent kihívást és rutin feladattá válik, ezért a munkavállaló inkább nem vált munkahelyet, mert részben egy olyan közösség része, ahol jól érzi magát. Pedig sok esetben szükséges a piacon újra pozicionálni magunkat, mert a pénz talán még erősebb befolyásoló tényező, így máshol voltaképpen lehetséges, hogy jobban megfizetik az elvégzett munkát, de ehhez ki kell lépni ebből a komfortzónából, közösségből.

A 17. ábrához, amely az etikátlan viselkedést kihatását vizsgálta az egészségre, olyan általam meghatározott példákat szeretnék felsorolni, amely valóban kihatással lehet a munkavállaló egészségére:

- Hazugság: Az átláthatóság és az őszinteség az erkölcsi norma fontos elemei. A hazugság azonban ezzel ellentétes, mert megtéveszt másokat és káros hatással lehet az emberi kapcsolatokra.
- Korrupció: A korrupció az erkölcsi értékekkel és törvényekkel ellentétes, mert a hatalommal és a pénzzel való visszaélésre épül.
- Megkülönböztetés: Az etikai normák az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség alapelveire épülnek. Ahogy említettem, a diszkrimináció azonban ellentétes az erkölcsi normákkal, és káros hatással lehet az egyénekre és a társadalomra is.
- Lopás: A lopás megsérti mások tulajdonjogait, amely teljességgel szemben megy az etikus viselkedésnek.,

Továbbá az interjúban kapott válaszok (2. kérdés) alapján az is kiderül, hogy az interjúalany számos módon hozzájárul az adatbiztonsági protokollok betartásához a munkahelyén. Megfelelő jelszókezelést alkalmaz, ügyel arra, hogy ne telepítsen biztonsági kockázatot jelentő szoftvereket, csak megbízható forrásokat használ, és rendszeresen frissíti a szoftvereket. Szem előtt tartja az adatok bizalmas kezelését, és az adatvédelmi kódex megsértésére utaló jeleket

azonnal jelenti a megfelelő szerveknek. A 14. kérdés során kapott válaszokat az alábbi véleménnyel egészíteném ki. Úgy gondolom, a vezetők, mint szerepmodellek, az átlátható kommunikáció és a belső ellenőrzési rendszerek hozzájárulnak a dolgozók bizalmának megerősítéséhez a vállalat vezetése iránt. A jutalmazási rendszer használata pedig ösztönzi a dolgozókat az etikus viselkedésre és az etikus elvek betartására. Mindezek a gyakorlatok segítik elő az etikus és tisztességes viselkedés kultúrájának kialakulását és fenntartását, és hozzájárulnak a pozitív munkakörnyezet kialakításához, amely növeli a dolgozók elégedettségét és motivációját.

A 15. kérdésre kapott válasz értelmében tehát kijelenthető, hogy az etikus munkakörnyezet megteremtése szempontjából tehát nagyon fontos a dolgozói jogok biztosítása. A dolgozók jogait tiszteletben tartó munkahelyen a dolgozók motiváltabbak és elégedettebbek lesznek, amely hozzájárul a produktivitás növeléséhez és az egészséges munkakörnyezet kialakításához. Az ilyen munkakörnyezetben dolgozó munkavállalók hajlamosabbak lesznek betartani az etikai és szabályozási előírásokat, amelyek a vállalat hosszú távú sikere szempontjából elengedhetetlenek. Az etikus munkakörnyezet biztosítása tehát mind a dolgozók, mind a vállalat számára előnyös.

A 16. kérdésre adott válaszokkal teljesen egyetértek, hogy a multikulturális vállalatirányítás elősegítheti az etikus és tiszteletteljes munkakörnyezet kialakítását, amelyben a munkahelyi zaklatásnak nincs helye. A szervezeteknek nagyon fontos szerepük van abban, hogy az alkalmazottaikat tisztelettel és méltósággal kezeljék, és biztosítsák, hogy a munkahelyen mindenki biztonságban és jól érezze magát. Az ilyen intézkedések, mint például a munkahelyi zaklatás politikája, a panaszbejelentő rendszer és a dolgozók oktatása a munkahelyi zaklatás elkerüléséről és kezeléséről, mind hozzájárulhatnak az etikus munkakörnyezet megteremtéséhez.

Az előző kérdések és válaszok alapján az is megállapítható, hogy az IT biztonság rendkívül fontos tényező a vállalatok számára. A biztonsági kockázatok csökkentése és a dolgozók online viselkedésének ellenőrzése érdekében szükség van a megfelelő IT biztonsági politikák és szabályok bevezetésére és betartatására. Az alkalmazottak képzése és tájékoztatása az IT biztonsági előírásokról kulcsfontosságú, mivel ezek segítségével a dolgozók tudatosabbak lesznek a különböző online veszélyekkel kapcsolatban, és az ellenőrzés hatékonyabb lesz. Az IT biztonság megfelelő szintjének fenntartása érdekében szükséges az informatikai rendszerek

rendszeres frissítése és karbantartása, valamint az alkalmazottak jogosultságainak és hozzáférési szintjeinek megfelelő kezelése. A vállalatok számára hasznos lehet a VPN-hálózatok bevezetése, amelyek segítségével az alkalmazottak biztonságosan csatlakozhatnak a vállalati hálózathoz bárhol a világon.

4. Javaslatétel

A munkahelyi és internetes etika, valamint az adatvédelem témakörei ma már rendkívül fontosak minden vállalkozás számára. Ahogy az internetes tevékenység növekszik, úgy növekszik az adatbiztonsági kockázat is, és a dolgozók tudatosítása és oktatása elengedhetetlen az adatvédelem és a biztonságos online viselkedés érdekében.

A jövőben a vállalkozásoknak még nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a munkahelyi és internetes etikára, valamint az adatvédelemre. Az embereknek továbbra is oktatni kell a online viselkedést, és biztosítani kell, hogy a dolgozók megértik a vállalati IT biztonsági politikákat és eljárásokat. Az adatvédelem és az online biztonság szempontjából fontos, hogy a vállalkozások rendelkezzenek hatékony ellenőrzési rendszerekkel, amelyek lehetővé teszik a dolgozók online tevékenységének nyomon követését és ellenőrzését, az adatvédelmi szabályok betartását és az adatbiztonsági kockázatok azonosítását.

A jövőbeni javaslatom az, hogy a vállalkozásoknak rendszeresen kell oktatniuk dolgozóikat az internetes biztonsággal és az adatvédelemmel kapcsolatos legújabb trendekről és veszélyekről. Ezenkívül javaslom, hogy a vállalkozások érdekeit előtérbe helyezve, rendszer vizsgálat alá kell helyezni a biztonsági politikáikat, és frissítsék azokat az újabb kihívások és veszélyek figyelembevételével. Ezáltal biztosítható, hogy a vállalkozások számára az adatvédelem és az online biztonság a lehető legfontosabb és leghatékonyabb legyen.

Az eredmények alapján az etika és az adatvédelem területén a szervezeti kultúra nagy hatással van a dolgozók magatartására. Érdeemes lenne a kutatást továbbfejleszteni azáltal, hogy megvizsgáljuk, milyen hatással van a szervezeti kultúra a dolgozók viselkedésére és az adatvédelmi szabályok betartására, továbbá a dolgozók oktatása és tudatosságának növelése. Az eredmények azt mutatták, hogy a dolgozók nem minden esetben ismerik az etika és az adatvédelem területén alkalmazandó szabályokat és eljárásokat. Ennek alapján érdemes lenne olyan programokat indítani, amelyek a dolgozók tudatosságának növelésére, és az etika és az adatvédelem területén való szabályok betartására ösztönzik a dolgozókat. Az adatvédelem technológiai megoldásainak vizsgálata. Az eredmények alapján a vállalatok adatvédelmi rendszerei különböző mértékben hatékonyak a dolgozók védelmében.

5. Összefoglalás

Az érintett téma számos kapcsolódó területet és problémát ölel fel. Az internet és a közösségi média szerepe az emberi kapcsolatokban, a magánélet védelme, az internet hozzáférhetősége, a big data ökoszisztéma fejlődése, az adatok gyűjtése és felhasználása - mindezek az internettel és életünk különböző aspektusaival kapcsolatos kérdések felmerülését eredményezik. Az internet mindennapi életünk szerves részévé vált, és ezáltal egyre több új kérdés merül fel ezzel kapcsolatban. Az etika betartása kiemelten fontos a mai üzleti világban. Ez azt jelenti, hogy szervezetünknek kidolgozni és betartani egy olyan etikai kódexet, amely szabályozza tevékenységünket. Az etikai kódexnek olyan értékekre kell épülnie, mint a tisztelet, becsületesség, integritás, tisztesség és igazságosság. Az etikai kódex magában foglalja az etikett szabályait is, amelyek meghatározzák a munkahelyi kultúrát, légkört, viselkedést, öltözködést és nyelvezetet. Az etika és etikett szabályainak betartása személyes és internetes környezetben egyaránt fontos az alkalmazottak számára.

Az információtechnológiai eszközök fejlődésével és a munkahelyi kultúra átalakulásával egyre fontosabbá válik az etikus internet használat. Az etikus internet használati szabályok és irányelvek betartása nem csak biztonságosabb és produktívabb munkakörnyezetet teremt, hanem hozzájárul az online kultúra pozitív fejlődéséhez, ami szélesebb társadalmi előnyöket is eredményezhet. Ennek megfelelően az etikus internet használat fontossága folyamatosan növekszik, és mindenki számára fontos, hogy tisztában legyen az etikus viselkedés szabályaival az online környezetben.

A kérdőív és interjú célja a munkahelyi és internetes etika, valamint az adatvédelem témakörében a dolgozók véleményének és tapasztalatainak megismerése volt. A kérdőív elsődleges célja az volt, hogy feltárja, milyen szinten tudatosítottak a kitöltők a munkahelyi és internetes etikához kapcsolódó szabályokkal és biztonsági kérdésekkel kapcsolatban, valamint mennyire elégedettek a munkahelyük által nyújtott adatvédelmi eljárásokkal. Ezen kívül a kérdőív célja az volt, hogy információkat nyújtson arról, hogy milyen esetekben találkoznak az emberek a munkahelyükön adatvédelmi kérdésekkel, és hogy hogyan kezelik ezeket a helyzeteket.

Ahogy már említettem a kitöltők között voltak különböző szakterületekről érkező emberek, különböző szinten álló vezetők és munkatársak, így a beérkezett válaszokkal elégedett vagyok, ami az mintavételre vonatkozik. Az eredmények elemzése során kiderült, hogy a legtöbb

válaszadó napi rendszerességgel használja az internetet a munkahelyén, és sokan vannak, akik munkaidőn kívül is használják az ott elérhető eszközöket, szolgáltatásokat. Az adatvédelemre vonatkozó kérdésekre a válaszadók többsége úgy válaszolt, hogy tisztában vannak a szabályokkal és az előírásokkal, azonban egyes kérdések esetében voltak bizonytalanok.

Az eredmények alapján egyes cégvezetések számos intézkedést hoztak az adatbiztonság és adatvédelem javítása érdekében. Például szigorúbb többlépcsős beléptetési rendszert vezettek be, amely megakadályozza a nem jogosult személyek hozzáférését bizonyos információkhoz. Emellett a munkavállalók számára további tréningeket tartanak az adatvédelem és adatbiztonság témakörében, hogy mindenki tisztában legyen azzal, hogyan kell helyesen kezelni a céges adatokat, és mik a veszélyek, amelyekkel szembe kell nézniük.

A kérdőív segítette abban, hogy felmérjem a kitöltött dolgozók tudatosságát az adatvédelem és adatbiztonság terén, és az eredmények alapján megfelelő következtetéseket hoztak. A kitöltést könnyítette, hogy a válaszok előre meghatározott lehetőségek közül választhatóak voltak, így a válaszadók számára egyszerűbb volt kitölteni a kérdőívet. A kitöltésre számos csatornán keresztül volt lehetőség (pl. email, közösségi platformok), így a kitöltők könnyen hozzáfértek a kérdőívhez. A kitöltők többsége fontosnak tartotta a munkahelyi és internet etika betartását, és az adatvédelmet is kulcsfontosságúnak tekintették. Azonban voltak meglepő válaszok is, például az, hogy többen is bevallották, hogy személyes ügyeiket is intézik a munkahelyi számítógépen, vagy hogy bizonyos internetes szolgáltatásokat tiltottak le a munkahelyen.

A megkérdezettek véleménye szerint általában a cégek megfelelő intézkedéseket tesznek az adatbiztonság érdekében, de voltak olyan válaszadók, akik szerint a cégek biztonsági rendszere elavult, és több figyelmet kellene fordítani az adatvédelemre.

Az is kiderült, hogy nem minden vállalatnál van megfelelően kidolgozott etikai és etikett kódex, amely irányelveket adna a munkavállalóknak a helyes viselkedéshez a munkahelyen. A kitöltők mintegy 20 százaléka jelezte, hogy nincs ilyen kódex a munkahelyén.

Összességében a kérdőív segítette általános képet alkotni arról, hogy mennyire fontosak a munkahelyi és internetes etikett szabályai, és hogy mennyire megfelelő a cégek által alkalmazott adatvédelmi intézkedések és kódexek. Így a következőkben a kérdőív, majd az interjú kiértékelésére kerül a sor, melyeket a különféle diagramok és ábrák segítségével mutatok be és támasztom alá.

Az internet-etika betartása és az online viselkedési normák és szabályok betartása szintén fontos az IT biztonság megfelelő szintjének fenntartása érdekében. Az internet-etikára vonatkozó szabályokat be kell tartatni a dolgozókkal, és az online tevékenységüket rendszeresen ellenőrizni kell a szabálytalanságok megelőzése és az adatvédelem biztosítása érdekében.

Összességében elmondható, hogy az IT biztonság alapvető fontosságú a vállalatok számára. A megfelelő IT biztonsági szabályok, szabályozások és ellenőrzések bevezetése segíthet csökkenteni a kockázatokat és megvédeni a vállalatot a kibertámadásoktól. Az alkalmazottak képzése és tájékoztatása, valamint az informatikai rendszerek karbantartása és frissítése fontos, hogy biztosítsák az IT biztonság megfelelő szintjét.

Irodalomjegyzék

- Basnet, R., Srinivas, M., & Andrew, S. H. (2008). *Detection of Phishing Attacks: A Machine Learning Approach*. Studfuzz (Springer).
- Benbunan-Fich, R. (2012). The Ethics and Etiquette of Multitasking in the Workplace. *IEEE Technology and Society Magazine, New York*, doi:10.1109/mts.2012.2211391 (letöltés: 2023.04.13.), 15-19 p.
- Dahamija, R., Tygar, J., & Hearst, M. (2006). Why phishing works. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, doi:10.1145/1124772.1124861 (letöltés 2023.02.02) (old.: 1-11. p.). California: UC Berkeley.
- Dunn, P., & Brooks, L. J. (2020). *Business and Professional Ethics*. Boston: Cengage, ISBN 978-0357441886.
- EuroStat. (2023). *Hungary Inflation Rate*.
https://ycharts.com/indicators/hungary_inflation_rate (letöltés 2023.02.26.): Ycharts.
- Harris, D. (2008). *Web 2.0 Evolution Into the Intelligent Web 3.0*. na: Emereo Pty Ltd,70-83.
- Hatch, A. J. (2002). *Doing Qualitative Research in Education Settings*. New York: State University of New York Press.
- Langland, M. (2009. Március). Evolving e-Etiquette in the Workplace,
<https://www.roanoke.edu/Documents/eEtiquetteInTheWorkplacee.pdf> (letöltés: 2023.04.13.). *NACE Journal Article*, 38-40 p. Forrás: Evolving e-Etiquette in the Workplace, NACE Journal, article, 37-40p.
- Leskin, P. (2019. Augusztus 2). <https://www.businessinsider.com/capital-one-github-sued-data-breach-class-action-lawsuit-negligence-2019-8>. *Capital One and GitHub are being sued over allegations of not doing enough to protect customers after a massive data breach that affected over 100 million people*. North Caroline, California, US: Business Insider.
- Logsdon, J. M., & Wood, D. J. (2005). *Global Business Citizenship and Voluntary Codes of Ethical Conduct*. DOI:10.1007/S10551-005-3411-2 (letöltés: 2023.04.01.): Springer.
- Mackie, J. L. (1997). *Ethics: Inventing Right and Wrong*. Penguin Books. London: Penguin Books.
- Richardson, J. E., & Burrige, J. D. (2011). *Analysing Media Discourses*. London: Routledge.
- Schultz, J. (2019. 08 6). *Micro Focus Blog*. Forrás: <https://blog.microfocus.com/how-much-data-is-created-on-the-internet-each-day/#>: <https://blog.microfocus.com/how-much-data-is-created-on-the-internet-each-day/#>
- Shea, V. (1994). Netiquette. In *ISBN 0-9637025-1-3* (old.: 154 pp). San Fransisco: Albion Books.

- Stahl, B. C. (2021). From computer ethics and the ethics of AI towards an ethics of digital ecosystems. *Springer Link* <https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-021-00080-1> (letöltés: 2023.04.01.), 65-77 p.
- Turculet, M. (2014). *Ethical issues concerning online social networks.* , 149, 967–972. Suceava, Romania: Procedia: Social and Behavioral Sciences.
- Viktor Mayer-Schönberger, K. C. (2013). *Big Data: A Revolution that Will Transform how We Live, Work, and Think.* New York: HMH Books.
- Webley, S. (2001. Február 2). *Business ethics: a SWOT exercise.* *Business Ethics: A European Review*, 267–271 p. Forrás: doi:10.1111/1467-8608.00240: doi:10.1111/1467-8608.00240
- Wood, A. W. (1999). *Kant's Ethical Thought.* New York: Cambridge University Press.
- Zeng, D. D. (2012). Social media analytics and intelligence. *IEEE Intelligent Systems*, 25(6), 13–16. (<https://ieeexplore.ieee.org/document/5678581>) (letöltés 2023.02.02.), 13–16.
- Zhong, F., & Yanming, G. (2018). The Influence of Technoethics on Industrial Design (letöltés 2023.03.28.). *In MATEC Web of Conferences* (old.: 1-8 p.). Tongji University, China: EDP Sciences.

Mellékletek

Az kérdőívhez tartozó kitöltési link elérési útja 2023.04.27-én:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeP1jgY74lbQPrs6mxe5tYLevZ0m_z5wfi0DUMYaUVHwI6ag/viewform

Interjú kérdések:

1. Mióta dolgozol a cégnél, milyen végzettséggel rendelkezel és milyen pozíciót töltesz be?
2. Milyen protokollokat követsz a munkahelyeden a bizalmas információk kezelése során?
3. Hogyan járulsz hozzá az adatbiztonsági protokollok betartásához a munkahelyeden?
4. Mit teszel annak érdekében, hogy megakadályozd az adathalászokat abban, hogy hozzáférjenek a munkahelyi számítógépedhez vagy a vállalati hálózathoz?
5. Hogyan szoktad kezelni azokat az eseteket, amikor bizalmas információkat kell megosztanod a munkatársaiddal vagy másokkal?
6. Mi a véleményed a munkahelyi etiketről és annak fontosságáról? Milyen hétköznapi példával tudod ezt szemléltetni, akár online munka során akár az irodában?
7. Hogyan kezeled az olyan helyzeteket, amikor valamilyen biztonsági kérdéssel vagy aggályoddal kell szembenézned a munkahelyeden?
8. Egyéb, saját hozzászólás
9. Mióta dolgozol a cégnél, milyen végzettséggel rendelkezel és milyen pozíciót töltesz be?
10. Hány ember dolgozik az irodában? Hányan járnak be napi szinten a home office lehetősége óta, mióta a covid járvány alatt bevezették?
11. Hogyan kezeled a munkatársaiddal vagy a vezetőiddel való konfliktusokat, és milyen lépéseket teszel az etikus és professzionális kommunikáció érdekében?
12. Hogyan járulsz hozzá az egyenlőség és a sokféleség előmozdításához a munkahelyeden, és milyen módon kezeled az esetleges diszkriminációs helyzeteket?
13. Hogyan kezeled az olyan helyzeteket, amikor mások megkérdőjelezzik az etikett értékrendedet, és milyen módon reagálsz a kritikára?
14. Hogyan segíted elő az etikus és tisztességes viselkedés kultúrájának kialakulását? Van erre konkrét gyakorlat?
15. Mik a dolgozói jogok az etikus munkakörnyezet megteremtése szempontjából?

16. Mi az a munkahelyi zaklatás és milyen hatásai vannak a dolgozóra?
17. Hogyan lehet megakadályozni a munkahelyi korrupciót, volt már rá példa?
18. Hogyan cselekedne a cég, ha egy dolgozó adatokat szivárogtatna a cég belső bizalmas információiból?
19. Hogyan védekeztek az adathalászat ellen? Mit biztosítotok a dolgozónak, hogy se legyen adathalászat áldozata? Mi erre a gyakorlat?
20. Milyen internet etikettel kapcsolatos szabályokra kell odafigyelni és betartatni a dolgozóknak? Hogyan kerülnek ezek ellenőrzésre?
21. Egyéb, saját hozzászólás.

Ábrák jegyzéke

Ábra: 1 SWOT analízis (saját szerk., 2023)	19
Ábra: 2 Az iskolai végzettség megoszlása (Saját szerk., 2023).....	35
Ábra: 3 A foglalkoztatási területi megoszlása (Saját szerk., 2023).....	35
Ábra: 4 A foglalkoztatás és a nemek százalékos aránya (Saját szerk., 2023)	36
Ábra: 5 A foglalkoztatás szféra megoszlása a kitöltők számának tekintetében (Saját szerk., 2023).....	37
Ábra: 6 A képzési szintek fő szerinti aránya (Saját szerk., 2023).....	38
Ábra: 7 A válaszadók foglalkozási területeinek megoszlása (fő) (Saját szerk., 2023)	39
Ábra: 8 A munkahelyi eszköz biztosítás megoszlása az egyes foglalkoztatási területek között (fő) (Saját szerk., 2023).....	40
Ábra: 9 Az internethasználat a munkához (fő) (Saját szerk., 2023).....	42
Ábra: 10 Az internethasználat szabályozása a munkáltató által (fő) (Saját szerk., 2023).....	43
Ábra: 11 Munkahelyi védelem aránya az adathalászat ellen (Saját szerk., 2023).....	44
Ábra: 12 Munkahelyi védekezés az internet kártevői ellen (Saját szerk., 2023).....	44
Ábra: 13 A jelszó frissítés gyakorisága (Saját szerk.,2023).....	46
Ábra: 14 Munkahellyel kapcsolatos információk megosztásának jellemzői (Saját szerk., 2023)	47
Ábra: 15 Munkahelyi diszkrimináció megoszlásának aránya (fő) (Saját szerk., 2023).....	48
Ábra: 16 A bizalmi légkör szükségességére vonatkozó kérdés megoszlása (fő) (Saját szerk., 2023).....	49
Ábra: 17 Etikátlan viselkedése kihatása az egészségre (Saját szerk., 2023)	50

Függelékek

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Az Internet Etika Fontossága és Relevanciája

Pakai Tamás

Vezetés és Szervezés, Msc, levelező

Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Vállalati Gazdaságtan Tanszék/ Agrár- és
Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Fiser Noémi, egyetemi tanársegéd

Az érintett tématerület feldolgozza az internet kialakulását, és annak meghatározott szakaszait. A dolgozat kitér az internethasználat veszélyeire, és leírja a világhálón és a való életben megjelenő etikára vonatkozó szabályok egyes eltéréseit, valamint azonosságait. A dolgozat célja, hogy bemutassa a munkahelyi etika elvárásait, a munkavállalók szokásait és a lehetséges adathalászati veszélyeket. A dolgozat kifejtésének a sorrendje először az internet kialakulására, felhasználására összpontosít. Ezen pontokon végig haladva összeveti az egyes generációk között különbségeket az internetet használók körében. Ezt követően a munkahelyi etika szabályok bemutatására fókuszál a téma, melyben egy konkrét munkahely etikett és munkahelyi megfelelési nyilatkozatát mutatja be a munkavállalókkal elvárt főbb pontokon keresztül. Ismertetem azokat a különböző tényezőket, amelyek kártékonyak lehetnek a privát és munkahelyi adataink szempontjából, illetve, hogy milyen erkölcsi normák nem betartása okozhatja ezen károk bekövetkezését. Ezen logika mentén állítottam fel kutatási kérdéseimet. Így a vizsgálati módszerek, melyek a kérdőív és az interjú kiértékelése volt, számos egyezőségre és eltérésre segítettek bizonyosságot adni. Az vizsgálati módszerek tisztán értékelhető és egységes szempontok alapján teljeskörű és beható információkat szolgáltatottak mind a szakirodalom által meghatározott, mind a saját kutatással meghatározott eredményekre. A következtetések alapján arra jutottam a kutatott témában, hogy egyes hazai foglalkoztatási területek és munkaadó helyek még nincsenek felkészülve az digitális világ veszélyeire, míg külföldről érkező multinacionális vállalatok esetében ez a felkészültség jóval nagyobb, és jobban fókuszban van mind a vezetőség mind a munkavállalók számára, beleértve az internet etika és az adathalászat feldolgozott területét. Javaslataim az eredmények kiértékelése és összegzése alapján arra enged feltételezést adni, hogy sok esetben elavult vagy nem megfelelő munkahelyi etikai kódex van érvényben, melyet nem, vagy ritkán vesznek igénybe. A javaslatom, amely megfogalmazódott bennem, hogy erősíteni kellene a munkahelyi etikai kódexek érvényét, valamint célzott tréningekkel és szervezett oktatóanyaggal kellene a munkavállalók tudását bővíteni az internet etika fontosságairól, hiszen a digitális világ amerre haladunk, egyre erősödik.

NYILATKOZAT

Alulírott Pakai Tamás, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, _____Budai_____Campus, Vezetés és Szervezés szak levelező tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: _____2023_ év ____április____ hó ____28_ nap



Hallgató


KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Pakai Tamás (név) (hallgató Neptun azonosítója: T87SKR) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

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

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem³

Kelt: Gyöngyös, 2023. április 28.



Fiser Noémi
Belső konzulens