

DIPLOMADOLGOZAT

KUBIS-SAMI ANETT ANNA
Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés

Gödöllő
2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés Szak**

**A PANDÉMIA HATÁSA A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET
EGYENSÚLYÁRA AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS
VIZSGÁLATÁN KERESZTÜL**

**The impact of the pandemic on work-life balance through an analysis of
working from home**

Belső konzulens:

Dr. Kenderfi Miklós Máté
egyetemi docens

Készítette:

Kubis-Sami Anett Anna
H0RB9X
levelező

Intézet/Tanszék: MATE, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

**Gödöllő
2022.**

IRODALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	4
1.1. Témaválasztás indoklása, kutatás célja	5
1.2. Hipotézisek	6
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	7
2.1. A COVID19- Pandémia hatása	7
2.2. Atipikus foglalkoztatás	8
2.3. A távmunka és a home office bemutatása	9
2.3.1. Az otthoni munkavégzés - Home office előnyei	12
2.3.2. Az otthoni munkavégzés hátrányai	13
2.4. Munkahelyi egészségfejlesztés	15
2.5. Work-Life balance: munka és magánélet egyensúly	18
3. A VIZSGÁLATOK MÓDSZEREI	20
3.1. Interjú	20
3.2. Kérdőív	21
4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK	23
4.1. Kérdőív	23
4.2. Az interjú eredményeinek értékelése	30
4.2.1. Résztvevők	30
4.2.2. Home office tapasztalatok	30
4.2.3. Home office alatti kommunikáció a vezetővel és munkatársakkal	31
4.2.4. Újrapozicionálás	32
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	33
ÖSSZEFOGLALÁS	36
6. IRODALOMJEGYZÉK	38
<i>Melléklet</i>	<i>41</i>
<i>Absztrakt</i>	<i>48</i>
<i>Függelék</i>	<i>49</i>

1. BEVEZETÉS

A 21. században sok minden átalakult. A változás egyik oka a napjainkat is sújtó világjárvány, amely változásra készítette az embereket. A változás másik oka az információhoz való hozzáférés, a digitalizációnak és az internetnek köszönhetően, amely elindította a tudatosodás erősödését. Érthetjük ezalatt azt, hogy egyre inkább tudatában vagyunk annak, hogy mit is szeretnénk az élettől, legyen szó saját magunkról, magánéletünkről vagy a munkánkról. A változás abban is látható, hogy az életünk egy mindenképpen behatárolt “projekt”, amit a legjobb dolgokkal, mondhatni örömmel, sikerrel szeretnénk megvalósítani.

2020-ban végeztem a Miskolci Egyetem, Egészségturizmus szervező alapszakán, ahol hasonló témát jártam körül a szakdolgozatomban, melyet már akkor úgy gondoltam, hogy későbbi tanulmányaim során szeretném tovább vizsgálni. Akkor még nem tudtam, hogy ezzel a válsággal kell majd szembenéznünk, ezért úgy gondolom valóban érdemes ezt a témát egy másik megközelítésből is megvizsgálni, hiszen egy teljesen új szemléletváltásra van jelenleg szükségünk.

Ebből kifolyólag komplexen kell vizsgálnunk az elmúlt időszakot, valamint a jelenlegi és jövőbeli lehetőségeket. Mindezen tapasztalatok és a bennem felmerülő kérdések miatt választottam ezt a kutatási területet dolgozatom alapjául. Szeretném feltárni az otthoni munkavégzési formában rejlő lehetőségeket, ezzel elősegítve a vállalatok lehetőségeit, illetve a munkaerőpiaci potenciál hangsúlyozását. A téma aktualitását tekintve szeretném megvizsgálni, hogy mennyire elterjedt a home office munkavégzési forma a vállalatok körében, hogy mennyire tudatosul az egyéneknél a munka és magánélet egyensúlyának jelentősége, mit gondolnak erről a munkaformáról, továbbá felmérni, hogy mekkora szükség van a munkaerőpiacon erre az atipikus foglalkoztatási formára és a benne rejlő lehetőségekre. Dolgozatomban tehát a koronavírus járvány hatásának vizsgálata a munka és magánélet egyensúlyára a home office vizsgálatán keresztül a lakosság körében. Úgy vélem, az otthoni munkavégzés potenciáljának hangsúlyozása rendkívül aktuálissá vált, hiszen a kialakult világjárvány hatására egyre inkább teret kap az otthoni munkavégzés az egész világon, s mind tudjuk, érzékeljük, hogy a felgyorsult világ a csúcsra tör, tovább fejlődik s megéri időt fordítani

erre a munkavégzési formára. Így hát a home office, mint az atipikus foglalkoztatási forma egyre elterjedtebb, ezért képzett szakemberekre van szüksége a vállalatoknak.

1.1. Témaválasztás indoklása, kutatás célja

Mint már a bevezetésben említettem terveim között szerepelt szakdolgozatomat tovább vizsgálni egy új megközelítésből, ezért dolgozatom témája, egyben célja a pandémia hatása a munka és magánélet egyensúlyára az otthoni munkavégzés vizsgálatán keresztül, azaz annak feltérképezése, hogy a pandémia milyen módon befolyásolta a munkáltatókat, azon belül is a home office munkavégzési formá-ban résztvevő embereket és nem utolsó sorban, ennek milyen hatása volt a munka és magánélet egyensúlyára.

A koronavírus-válság idején még nem lehetett tudni, hogy milyen hatásokkal fog járni, milyen változásokra fogja készíteni a világot ez a kialakult helyzet, de egy valami sejthető volt, hogy a munkavégzés módját mindenképp megváltoztatja.

A kialakult helyzet számtalan új korlátozás bevezetésével, valamint szigorítással járt, aminek következményei az életmódunkra is hatással voltak. Erre tekintettel, úgy gondoltam, hogy érdemes lenne felmérni a lakosság körében, hogy ki hogyan reagált erre a kialakult helyzetre, milyen hatások érték, történt-e változás az emberek életében. Az élet különböző területein vizsgáltam meg a megkérdezettek véleményét, úgy, mint az egészségi állapot, mentális állapotra gyakorolt hatások, munkahelyi stressz forrás, magánélet egyensúlya, személyes kapcsolatok változása, munkahelyi szokások változása.

Választásom azért esett erre a témára, mert tapasztalataim és észrevételeim alapján a pandémia hatására sok cég újrapozícionálta magát, melynek hatására egyre több munkavállaló otthoni munkavégzési formában végezheti vagy végezhetette munkáját. Számtalan ember kényszerült otthoni munkavégzésre és kóstolt bele először, hogy milyen is egyedül, otthonról végezni a munkájukat. A technikai fejlődésnek köszönhetően egyre szabadabban és változatosabban végezhetjük a számunkra kielégítő munkát, ugyanakkor mégis növekszik a stressz az életünkben. Ráadásul a 21. században számtalan rendelkezésünkre álló technikai

eszköz közül választhatunk, melyek megkönnyítik a munkavégzésünk és a magánéletünk egyensúlyának fenntartását. Ez azonban akkor lesz hatékony, ha tudatosan élünk a lehetőségekkel, továbbá életvitelszerűen alkalmazzuk azokat. Azt mindenképpen leszögezhetjük, hogy a társadalmi távolságtartás és a karantén-kötelezettségek jelentősen megterhelték az egyén érzékeny érzelmi szféráját.

Ezeket a kutatásokat alapul véve készítettem el a saját vizsgálati szempontjaimat, így a jelen tanulmányom célja, hogy bemutassam a karantén lezárás (lock down) ideje alatt hogyan változtak meg hazánkban a vizsgált mintacsoport egészségügyi, érzelmi és mentális helyzetük, valamint munkahelyi-, magánéleti szokásaik.

Dolgozatomban próbálom alátámasztani, hogy azokon a területeken, ahol megoldható az otthoni munkavégzés, ott nem feltétlenül szükséges a vállalatok székhelyén jelen lennie a munkavállalónak, ugyanis otthonról is végezhető ugyanolyan precizitással és hatékonysággal a munkavégzés.

Az utóbbi években a munkáltatók egyre inkább felismerik, hogy a munkavállalók személyes és családi életének minősége befolyásolja a munka minőségét, valamint, hogy a munka és a család integrációjának elmozdításához komoly stratégiához van szükség. Ahhoz, hogy megfelelő stratégiát lehessen felállítani, érdemes még mélyebben megismerni a helyzet összefüggéseit.

Előzetesen az alábbi hipotézisekkel élek.

1.2. Hipotézisek

- 1. A COVID ideje alatt home office-ban dolgozó embereknek könnyebb volt fenntartani a munka és magánélet egyensúlyát, mint a COVID ideje előtt vagy után.*
- 2. A COVID ideje után, azaz jelenleg minőségibb a kommunikáció és az együttműködés a vezetők és beosztottak között.*

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1.A COVID19- Pandémia hatása

A Kínai Népköztársaság Hubei tartományából indult a napjainkat sújtó új koronavírus a COVID-19, amely sok országban elterjedt. 2020. január 30-án a WHO Vészhelyzeti Bizottsága globális egészségügyi vészhelyzetet hirdetett (Velavan & Meyer, 2020, id. Vida & Popovics, 2021). A WHO 2020. március 12-én nyilvánította világjárványnak a koronavírusot. Néhány hónap múlva, 2020. júniusában a WHO világszerte összesen több mint 9 millió esetet erősített meg és mintegy 480 ezer halálesetet regisztrált. A 2019-ben induló járvány a világot hosszú ideje óta nem látott sokkhatásként érte. Kezdetben sokan nem hitték, hogy ez egy kiterjedt, világszintű probléma lesz, ma már mindenki tapasztalta negatív hatását (Vida & Popovics, 2021).

Az iskolákat és a közintézményeket bezárták, a tömegközlekedésen és a boltokban a személyek mozgását korlátozták, a kórházak működését a nem halasztható esetekre és a koronavírusal fertőzöttek kezelésére korlátozták. A koronavírus-járvány megjelenése vállalati szinten is kockázati okot jelentett, hiszen egy olyan társadalmi reakciót indított el, mint a felvásárlási hullám, internetes rendelések, valamint üzletbezárás, kijárási tilalom. Mindemellett a betegség munkaerőpiaci hatásai is megjelentek. A kormányzati intézkedések és a járványügyi mutatók országonként eltérőek voltak, ezért a vállalatok országonként eltérő kockázati okokkal szembesültek. A válság miatt ugyanakkor több terület is hatalmas veszteségeket szenvedett el. A közlekedési, az élelmiszer- és ital-kiskereskedelmi, a szállodai és turisztikai, a postai, a raktár-, az ingatlanpiaci, a szórakoztató- és az építőipari szolgáltatások találták a legkiszolgáltatottabb helyzetben magukat. Az éttermek, bárok, szállodák és mozik zárva tartottak, az utazási irodák és a rendezvényszervezők nem működtek. A fodrászok és a kozmetikusok ekkor még nyitva maradhattak ugyan, de a forgalmuk drasztikusan visszaesett (Juhász & Szabó, 2021).

Bár a COVID-19 világjárvány gazdasági, egészségügyi és társadalmi pusztítást végzett, egyben nem mindennapi lehetőséget is teremtett, hiszen a világ valaha volt legnagyobb munkahelyi kísérletének lebonyolítását tette lehetővé.

Az otthonról történő munkavégzést sok alkalmazott számára kötelezővé tették, azonban a home office nem volt mindenkinek optimális megoldás, hiszen nem tudták minden munkahelyen megoldani. Bár az otthon maradás olcsóbbnak tűnik, az így végzett munka megterhelőbb lehet, különösen, ha közben gyerekekről vagy más családtagokról kell gondoskodni. Schwantes 2019-es felmérése szerint az irodai alkalmazottakhoz képest a távmunkások évente 4523 dollár üzemanyagköltséget takarítanak meg, és az egészségesebb életmódra is jobban tudnak figyelni, mivel hetente átlagosan 25 perccel több idejük jut fizikai aktivitásra az irodában dolgozókhöz képest. Ugyanakkor a távmunkások 29 százalékának jelent problémát a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése (Juhász & Szabó, 2021, id. Hegedüs, 2021).

A pandémia számos hatása közvetlenül a munkavállalókat érinti, és rajtuk keresztül befolyásolja a cégek üzleti teljesítményét is. Hiszen a munkavállalók egészségi állapota nagyban hozzájárul a munkahelyi teljesítményhez.

2.2. Atipikus foglalkoztatás

A szerződésnek tartalmaznia kell a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségeit és jogait, valamint a foglalkoztatás feltételeit. Egy munkaviszony csak akkor tekinthető tipikusnak, ha teljes munkaidőre szól és határozatlan idejű, azaz nincs előre meghatározva a munkavégzés lejárata, továbbá a munkavégzés helyét és eszközeit a munkáltatónak kell biztosítania. (Karoliny, Barakonyi & Ásványi, 2017).

A tipikussal ellentétben atipikus foglalkoztatási formának minősül minden olyan munkavégzés, amely nem felel meg a tipikus munkaviszony feltételeinek. Az atipikus jelentése más néven rugalmas foglalkoztatási forma. Teret kell engedni a gazdasági szereplők igényeinek, valamint a munkaerő-piaci rugalmasságot előtérbe kell helyezni, hiszen a globális versenyképesség egyik fokmérője éppen a foglalkoztatás minősége (Ferencz, 2014). A távmunkát a munkavégzés helyének szokásostól eltérése miatt és a munkavégzés „nem hagyományos eszköze” okán szokták az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni (Bankó, 2008).

A technológiai fejlesztések, valamint az informatikai és kommunikációs rendszerek fejlődése, továbbá a globális gazdasági és demográfiai változások mind elősegítették a rugalmas munkaviszonyok elterjedését. A globalizációnak köszönhetően gyökeresen megváltozott a munka világa. Teret nyertek a határozott idejű munkaszerződések, népszerűvé váltak a részmunkaidőben foglalkoztatottak, valamint rugalmasabbá vált a munkaidő beosztása is (Finna & Gyökér, 2009).

Az atipikus munkaformák nevéből adódóan mind tartalmaznak egyfajta rugalmasságot. Ez a lehetőség egyesek számára kedvező lehet még akkor is, ha nem is feltétlenül van rá szükség. Sokak élethelyzetükből adódóan nem tudnak a normál munkaviszonyban dolgozni, viszont az alternatív munkaformák megjelenése lehetőséget ad számukra arra, hogy munkába álljanak, ilyenek lehetnek a diákmunkások, a kisgyermeketnevelő anyák, vagy a megváltozott munkaképességűek. Számukra a munkavégzés helyszínének kötetlensége az egyik olyan alapfeltétel, ami nélkül a munkavállalás lehetetlenné válna számukra (Finna & Forgács, 2010, id. Hegedüs, 2021).

2.3. A távmunka és a home office bemutatása

Távmunkavégzésnek nevezzük, amikor a napi munkavégzés nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik, hanem általában a munkavállaló lakhelyén, ezáltal a felek közötti kapcsolattartás és maga az ellátandó feladat is informatikai úton, azaz informatikai eszközzel történik (Jáky, 2007).

A távmunka ma Magyarországon a Munka Törvénykönyve szerinti távmunka: „192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.” (Munka Törvénykönyve, 2004).

Azokban a munkakörökben, ahol megvalósítható, az otthoni munkavégzés, a home office lehetősége felértékelődött. A munkáltatónak olyan védő és támogató munkahelyi környezetet

kell létrehozni, mind fizikai és pszichikai értelemben egyaránt, amely nem csak a jogi előírásoknak felel meg, hanem segíti, lehetővé teszi a munkavállalóknak a munkában történő fejlődését és kiteljesedését. Tehát, a munkáltatónak nem elég a formai követelményeket betartania, hanem gondoskodnia kell a munkavállalók megélhetési és mentális biztonságának fenntartásáról (Sipka, 2021).

A távmunka egy új foglalkoztatási forma, melynek megjelenése az 1970-es évekre tehető, melyet egyre nagyobb körben alkalmaznak. A távmunka az infokommunikációs technológiák fejlődésének köszönhetően alakult ki. A távmunka a hagyományos munkaszervezési módszertanokra épült, a munkavégzés helyének függetlenítésével, lehetőséget biztosít a munkavégzők egyedi igényeinek kiszolgálására és a munkaidő helyett sokkal inkább az eredményt helyezi középpontba. Ezen változások új lehetőségeket nyitnak a munka világába.

A munkavégzéshez kapcsolódó változások az információtechnológia rohamos fejlődésének köszönhetően alakulnak ki. A technológiai fejlődés és a számítástechnika nélkül napjaink gazdaságát nem lehetne elképzelni, hiszen már a fizikai munkák nagy részét automatizálták. Napjainkban a feladatok egyre nagyobb részét a munkavállalók már infokommunikációs eszközökön látják el, a munkavégzés célja elsősorban az információ feldolgozása, tárolása, valamint továbbítása (Forgács, 2009).

A koronavírus- járvány és a technikai fejlődés hatására lehetőség nyílt arra, hogy a munkafeladatok elvégzésének a helye ne csak a vállalatok irodaházaiban legyenek elvégezhetőek, hanem további lehetőséget kínálnak arra, hogy az emberek igényeit figyelembe véve a munkavégzés szempontjából leghatékonyabb munkakörnyezet megteremtésére törekedjenek.

A járvány hatására egyre több cég döntött úgy, hogy költséghatékony megoldásként nem feltétlenül szükséges irodát üzemeltetni, ugyanis a távmunka ideális megoldást kínál a vállalati székhelytől távol élő munkavállalók foglalkoztatására is. A munkavégzés helyének szabadabb megválasztása költségoptimalizálási szempontból is nagy szerepet játszik, legfőképp napjainkban, amikor a működési költségek csökkentése elengedhetlenné vált. A távmunka sikeréhez ezeknek a szempontoknak tudatos felhasználása vezet. A távmunka kialakulásának

körülményeit tekintve, valamint az általa nyújtott lehetőségeket vizsgálva feltételezhető, hogy szerepe az elkövetkező években tovább nő (Forgács, 2009).

Manapság gyakran összetévesztik az otthoni távmunka és a home office fogalmát. Az otthoni távmunka a Munka Törvénykönyvében szabályozott jogviszony, amelynek feltételei közös megállapodáson alapulnak, melynek szigorúan szerepelnie kell a munkaszerződésben. Ezzel szemben a home office-ra nincsenek jogszabályok. A távmunka esetén a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató köteles biztosítani, továbbá a munkáltatónak a munka elvégzése körében fennálló utasítási joga teljeskörű (Hovánszky, 2005). A munkaadók, egyedi szerződési feltétel nélkül is egy évben maximum 44 munkanapra átmeneti munkahelyet jelölhetnek ki, ami akár a munkavállaló otthona is lehet. Ha nem vesszük figyelembe a vírushelyzetet a tartós otthoni munkavégzés nem lehetséges (Hegedüs, 2021).

Az Eurostat adatai alapján a távmunka alkalmazása az Európai Unión belül leginkább Észak-Európában terjedt el, 2017-re 12-14%-os arányt értek el. Nyugat Európában is növekvő tendenciát mutat az atipikus foglalkoztatás. A kelet- és közép-európai államokra a 4%-os átlag jellemző, hazánkban a 2017-es adatok alapján még az összfoglalkoztatottak 3%-át sem teszi ki a távmunkában dolgozók aránya. Az Eurostat 2018-as adatai szerint az Európai Unióban a 15 és 64 év közötti korosztálynak csupán az 5,2%-a dolgozik rendszeresen otthonról. Az Eurostat felmérés alapján hazánkban a munkavállalók 2,3%-a végzi otthonról a munkáját. A KSH 2018. I. negyedéves kutatásának eredménye alapján a magyar munkavállalók (15 és 64 év között) 3,71%-a dolgozik távmunkában. A KSH 2019. I-IV. negyedéves elemzése alapján azok száma, akik távmunkát végeztek, a foglalkoztatottak 2%-a. A járvány egyik következménye volt, hogy ahol megoldható volt, otthoni munkavégzésre álltak át a szervezetek. A GKI kutatása szerint hazánkban a távmunkát végzők aránya 2020. június elejére 20%-ra ugrott fel, ami nagyjából 800 ezer embert jelent. Az Ipsos 2020. márciusi felmérése alapján (a korlátozó intézkedések bevezetése után) az emberek 27%-a végezte nem a szokásos munkahelyén a munkáját. A koronavírus hatására 2020 novemberében a távmunkában vagy home office foglalkoztatásban dolgozók aránya 8,2% volt. 2021-ben február és április között volt a legnagyobb, akkor a foglalkoztatottak 5,7%-a rendszeresen, míg 7,3%-a alkalmanként dolgozott távmunkában vagy home office-ban. 2021. júliustól szeptemberig a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya 6,3% volt (Venczel & Szakó, 2022).

2.3.1. Az otthoni munkavégzés - Home office előnyei

A járvány idején nem csak arról volt szó, hogy az otthoni munkavégzés esetén megtakarítható a munkába járásra fordított idő. Sokkal fontosabb szempont volt, hogy a dolgozók nem teszik ki magukat fertőzésnek a tömegközlekedési eszközök használatával. Az otthoni munkavégzéssel elkerülhető volt, hogy a már fertőződött, de tünetmentes munkavállalók átadják a fertőzést a kollégáiknak. Továbbá a távmunka arra is lehetőséget biztosít, hogy a már betegségből lábadozó dolgozók is folytathassák a munkát. Ez jó megoldás a munkáltatónak, mert ennek köszönhetően folyamatos a munkavégzés és jó a munkavállalónak is, hiszen nem kell jövedelem csökkenéssel számolnia (Kazainé, 2020).

A home office több ember számára teszi lehetővé a munkavégzést, például akik korábban ezt nem tudták megoldani, a koruk, vagy az élethelyzetük, esetleg a testi adottságaik miatt. Azáltal, hogy nem szükséges minden nap bejárni az irodába lehetőséget ad a kismamák, vagy az idősek számára, akik már nem tudnak megoldani a mindennapi munkába járást. Továbbá sokkal könnyebben talál munkát egy testi fogyatékossgal élő ember is. Korábban az otthoni munkavégzés lehetősége eleinte főleg az óvodás korú kisgyermeket nevelő édesanyák életét egyszerűsítette meg, hiszen így a gyermekük közelében tudtak akkor is maradni, amikor pénzt keresnek.

Amennyiben csökken a napi munkába járók száma, úgy csökken az utakon lévő forgalom is, amely egyben a levegő tisztulásához vezet, valamint a zajszennyezés csökkenéséhez is hozzásegít. A tartós távmunka és az otthoni munkavégzés által évente akár 3 millió tonna széndioxiddal kevesebbet termelne a társadalom, ami évente 3 milliárd font költségcsökkenést jelentene az egész társadalom számára (Hegedüs, 2021).

Szociológusok összegyűjtötték azokat a tényezőket, melyek szerint az otthoni távmunkában dolgozók egészségesebben és nagyobb biztonságban élnek: stressz miatti kockázati tényezők, valamint az ezzel kapcsolatos betegségek csökkenése, csökkenő levegőszennyezés, melynek hatására kevesebb légúti és allergiás megbetegedés alakul ki, kevesebb közlekedési baleset történik az utakon, kisebb járványveszély, gyengélkedő, tartósan beteg vagy mozgássérült dolgozó az otthoni munka mellett fokozottabban figyelhet egészsége védelmére, megoldható a folyamatos gyógykezelés, beteg gyermekét ápolhatja, a teljes gyógyulásig otthon maradhat vele a szülő (Dankó, Balogh & Szilas, 2022).

A munkavállaló számára fontos a munkakörnyezet megfelelő kialakítása, amely hatással lehet a munkavégzés hatékonyságára is. A hagyományos irodai munkakörnyezetben azonban nehezebb az egyedi igényeknek megfelelően kialakítani a környezetet, ellenben a távmunka révén, például az otthoni távmunka esetében lehetőség van az ember igényeihez leginkább alkalmazkodó munkakörnyezetet kialakítani.

Továbbá a munka beosztásában nagyobb rugalmassága van a munkavállalónak. Erre tekintettel feltételezhető, hogy akár kevesebb stressz érheti a munkavállalót, a munka és a magánélet jobban összeegyeztethető, ennek köszönhetően a munkával kapcsolatos elégedettség is növekedhet, hiszen az egyéni szabadság is növekszik.

A munkaadói oldal számára is számtalan előny származik ebből a munkavégzési formából. Gyorsan és gazdaságosan alakíthatók ki a munkahelyek, több költséghatékonyságra van lehetőség, ugyanis nem szükséges fenntartani az irodák működését.

A mostani helyzetben a vállalatok számára a legszembetűnőbb előnye a tartós és nagy létszámú home office-nak, az az irodai költségek csökkenése. Egy nagyobb vállalat hatalmas összegeket tud megtakarítani, amennyiben a munkavállalóiknak egy bizonyos százaléka tartósan az otthonából tud dolgozni. Minél kisebb területet kell bérelnie a cégnek, annál alacsonyabb a terem bérleti díja, így, ha a cég növekedni is kezd, az iroda méretét nem szükséges majd akkora ütemben növelnie. Emellett csökkenek az iroda fenntartását érintő közvetlen költségek is, mint például az épület karbantartásának, állandó fűtése, áramfogyasztása (Kazainé, 2020).

2.3.2. Az otthoni munkavégzés hátrányai

A tömeges otthonról való munkavégzés nem csak előnyökkel jár, hanem veszélyt, negatívumokat is hordozhat magában. Bár a digitalizáció tette lehetővé, hogy az embereknek lehetőségük legyen a vállalat telephelyén kívülről dolgozni, ugyanakkor éppen maga a digitális világ rejt magában számtalan veszélyt. A technológia meghibásodása, az emberi hiba és az adatlopás, mind adatbiztonsági kockázattal jár egy cég életében. Nem minden ember képes otthonról, felügyelet nélkül hatékonyan dolgozni, sokan vannak olyanok, akiknek szükségük van a személyes jelenlétre ahhoz, hogy megfelelően tudják elvégezni a munkájukat (Hegedüs, 2021).

A munkaadók leginkább a teljesítmény mérésének nehézségei miatt vonakodtak az otthoni munkavégzés bevezetésétől. A home office alatt a vezetők nem tudják figyelemmel kísérni a munkavállaló munkáját, ezért gyakran az otthonról dolgozók tevékenységének csak a végeredményét veszik figyelembe, ami nem feltétlenül tükrözi az adott munkavállaló tényleges teljesítményét (Kurland & Bailey, 1999, id. Hegedüs, 2021).

A munkaadók részéről feszültség adódhat abból, hogyan tudja a munkaadó kezelni a kialakult helyzetet, hiszen megváltozik a kontroll, az ellenőrzés, megszűnik a szemtől szemben történő munkavégzés és kommunikáció (Hegedüs, 2021).

A hosszú távon irodán kívül dolgozók eltávolodnak a vezetőjüktől és a társaiktól is. A távolság hatására gyakran megromlik a csapatmunka minősége, amelynek következménye, hogy csökkenhet a dolgozók egymás iránti bizalma, több konfliktus alakulhat ki. Napjainkban nagy probléma a munkatársaktól való elszigeteltség, az informális és szociális kapcsolatok gyengülése is. A felszínes kapcsolatok hatására pedig, kevésbé segítik egymást a munkatársak, nehezebben tudnak segítséget kérni egymástól, így csökken a munkavállalók közötti tanulás lehetősége (Forgács, 2009).

A munkavállalót is érhetik hátrányok, mint például a magány és az egyedüllét. Mindannyian mély, mondhatni elemi szükségét érezhetjük, hogy kapcsolódjunk másokhoz, kell, hogy meghallgassanak, megértsenek és figyeljenek ránk. Tudjuk, hogy az ember alapvető igénye a közösséghez való tartozás (Ternovszky, 2007). A magányosságnak komoly következményei is lehetnek, többek között kihat az egészségünkre is, ezért is fontos, hogy a munkáltató ezt ne vegye félvállról (Hegedüs, 2021).

A munkavállalók részéről hátrány lehet, ha valaki nem önszántából vállalja el ezt a munkavégzési formát, hanem bele kényszerítik. A társadalmi és szakmai elszigetelődés, valamint a szakmai fejlődés esetleges elmaradása megjelenhet a munkavállalói oldalon. Megromolhatnak a személyes kapcsolatok, ezért egy újfajta kommunikációs rendszerre lesz szükség, mivel ez a helyzet egy újfajta kommunikációs nehézséget idézhet elő.

2.4. Munkahelyi egészségfejlesztés

Mint minden területen, így a munkahelyi egészségfejlesztést is újra kell pozicionálni a vállalatoknak. Hiszen minimalizálni kellett a fertőzések és az újrafertőződés kockázatát a munkahelyeken. Ennek köszönhetően minden vállalat védekezési intézkedéseket vezettek be, ilyen volt a kötelező maszk használat a közösségi terekben, gyakori fertőtlenítés a közösségekben, a közösségi helyek létszámát korlátozták, hőmérőzés után lehetett belépni az épületbe és még számtalan védelmet alkalmaztak a cégek, annak érdekében, hogy munkavállalóikat megvédjék. A munkavállalók számára fontos volt képzést tartani a kockázatok elkerüléséről és az intézkedések végrehajtásáról. Azokon a területeken, ahol indokolt volt, ott kockázatelemzéseket kellett végezni annak érdekében, hogy a lehető leghatékonyabb módon kezeljék a járvány helyzetet.

A munkavállalók számára nehéz lehetett a visszatérés a munkába, hiszen a gyógyulást követően tüneteik fennmaradhattak és a dolgozó állapota napról-napra változhatott, amely megnehezítette az azonnali visszaállítást a pozícióba. Egyes munkavállalók számára a sikeres visszatérés jobban kivitelezhető volt, amennyiben az lassabb ütemben történik. Ez valószínűleg megakadályozza a visszaesését és a további távollétet. Tehát elengedhetetlen, hogy a munkavállalók úgy térjenek vissza munkahelyeikre, hogy a munkáltató ne tudja nyomon követni egészségi állapotukat, annak érdekében, hogy az egyén visszatérhessen teljes egészségben a feladatkörébe. A munkaadónak fontos figyelemmel kísérni a munkavállalói egészségi állapotát, ezért egy újfajta megközelítésből kell értelmezni a munkahelyi egészségfejlesztést.

A 21. század óriási lehetőséget biztosít az emberiség számára. Hatalmas mértékben nyílik meg a tudás és a lehetőségek tárháza, ugyanakkor mégis növekszik a stressz az életünkben. A koronavírus járvány következtében a munkavállalóknak életük több meghatározó területén is olyan új kihívásokkal kellett szembenéznük, amelyek jelentősen átalakították megküzdési mintázataikat. A legnagyobb stresszforrás ebben az összességében pozitív változásban az, hogy nincs mintánk arra vonatkozóan, hogy az életterületeink minden része is kellő figyelmet, fókuszot és időt kapjon. A munkahelyi egészségfejlesztés arra irányul, hogy feltárja, majd megoldást találjon a munkahelyi veszélyek elkerülésében, ezzel megelőzve a munkavállaló egészségügyi romlását. Az egészségfejlesztés célja az egyének, csoportok, közösségek

egészségének, életminőségének fejlesztése. Az egészségfejlesztés hatására nő a termelékenység, javul a vállalat külső megítélése, csökken a dolgozók hiányzásából adódó költségek, továbbá csökken a dolgozók kilépési aránya (Benkő, 1995, id. Sami, 2019).

A koronavírus - járvány következtében nagyon sok munkavállaló betegedett meg. A COVID-19 ideje előtt, alatt és után is nagy hangsúlyt kellene fektetni a munkahelyi egészségfejlesztésre, hiszen a munkavállaló úgy termel, ha egészséges, de nem csak a testi állapotában, hanem a teljes testi, lelki és mentális egészsége rendben van.

A járvány következtében megbetegedett munkavállalónak traumatikus élmény lehet, ha korábban egy aktív, egészséges, életerős munkavállalók voltak. Ennek hatására szorongás és depresszió alakulhat ki, amennyiben nem kap megfelelő támogatást a felépülése során. Fontos ismernie a munkáltatónak a munkába visszatérő munkavállaló egészségügyi kórelőzményeit, amely alapján kialakítható az egyén számára legbiztonságosabb munkakörnyezet.

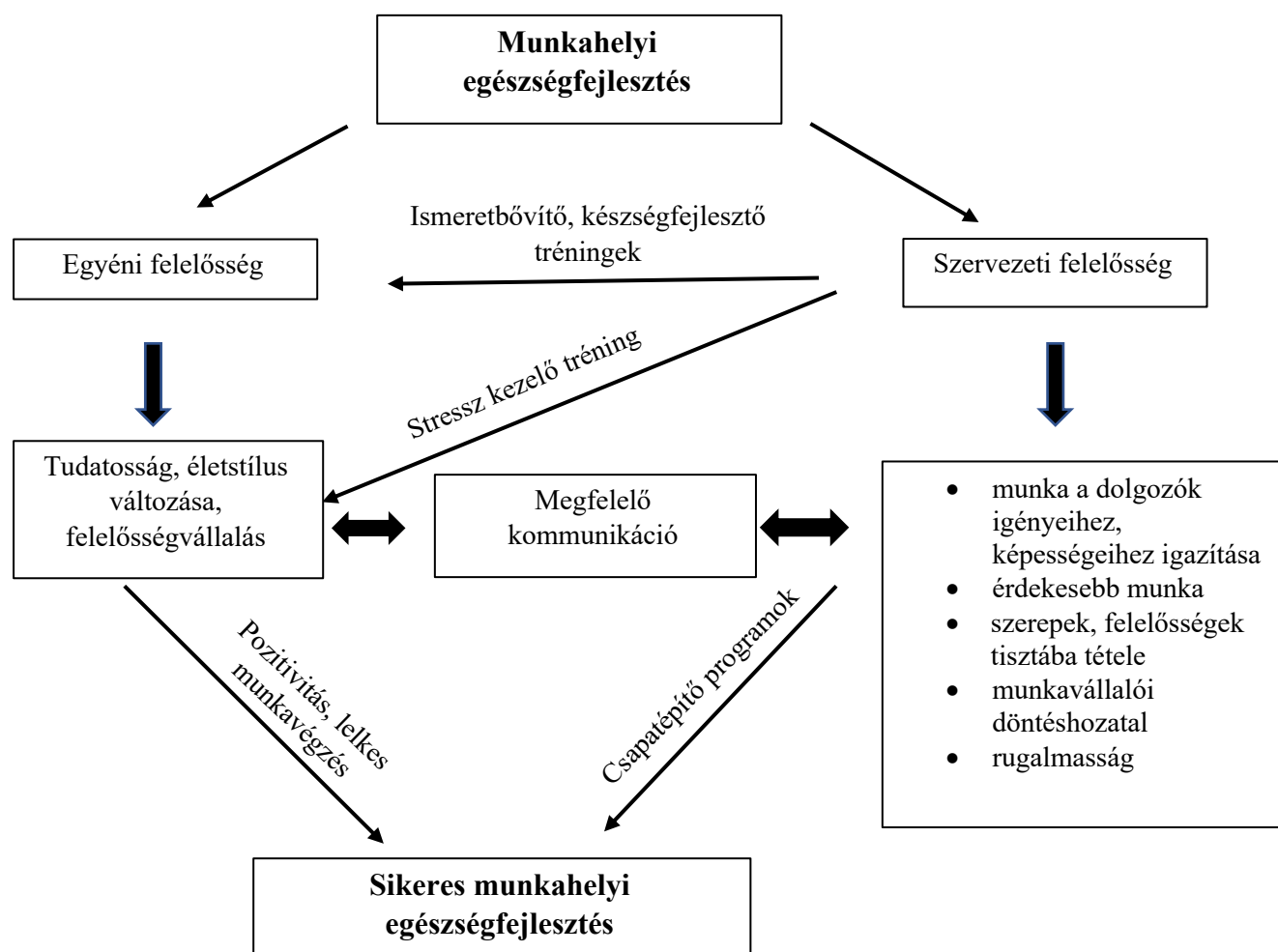
Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény megfogalmazása szerint *„az egészség az egyén életminőségének és önmegvalósításának alapvető feltétele, amely döntő hatással van a családra, a munkára és ezáltal az egész nemzetre.”*

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) Európai Régiója tagállamainak az egészségügyi miniszterei, az egészségügyért felelős európai biztos jelenlétében, a WHO Európai Regionális Igazgatójával közösen, 2005. január 12-15. között Helsinkiben WHO Miniszteri Konferenciát rendeztek, a Mentális Egészségről címmel. A konferencia keretében kijelentették, hogy *“a mentális egészség és a mentális jólét alapvető jelentőségű az egyének a családok, közösségek és nemzetek életminősége, valamint termelékenység szempontjából, amely értelmes életet, egyben kreatív és aktív állampolgári létet tesz lehetővé az emberek számára”* (Európai nyilatkozat a mentális egészségről, 2005).

A Magyarországon működő vállalkozások jelenős része erőfeszítéseit túlnyomó részben a gazdasági és jogi felelősségvállalásra koncentrálja (Rezsőfi, Lantos, Balogh, Kárpáti & Szilas, 2022). Az egészségvédelem szempontjából a Covid-19 járvány idején a legsérülékenyebb helyzetben gyakran a fizikai munkát végzők emberek, hiszen ezekben a munkakörökben a legnehezebben megoldható, szinte lehetetlen az online munkavégzésre való

átállítás és a személyes társas érintkezések csökkentése. Ugyanakkor ez nem tekinthető új jelenségnek, hiszen a fizikai munkát végző munkavállalók egészségvédelem szempontjából is magasabb kockázatú csoportoknak tekinthetők. A munkahelyi balesetek, valamint a tartós munkavégzéshez köthető egészségkárosodások jöhetnek létre, mint pl. halláskárosodás, látáskárosodás, mozgásszervi megbetegedések, ami a fizikai munkások körében gyakoribbak, mint a szellemi- irodai munkát végzők emberek között (Dankó, Balogh & Szilas, 2022).

Ezekhez a jellemző problémákhoz kapcsolódik az egészséges munkahelyi egészségfejlesztés szemléletmódja, melynek középpontjában már nem a munkahelyi környezet, hanem maga az ember áll, célja pedig a munkavállalói egészségtudatosság növelése, az egészségi állapot fejlesztése.



1. ábra: Munkahelyi egészségfejlesztés

*Forrás: A munkahelyi egészségfejlesztési programok szakmai útmutatója
Saját szerkesztés*

A munkahelyi egészségfejlesztés szintjén alkalmazott módszerek és munkahelyi egészségprogramok működtetése elsősorban a munkáltatók felelősségkörébe tartozik, nincsenek rá törvényileg előírt szabályok, léteznek viszont iránymutatások és keretrendszerek, melyekkel megvalósíthatóak (Dankó, Balogh & Szilas, 2022)

A HR tanácsadóinak a vállalati egészségfejlesztésben is jelentős feladata van. A legfontosabb célja, egy olyan vállalati kultúra kialakítása, amely a munkavállalók egészségét ugyanolyan fontosnak tartja, mint a gazdasági célokat. Továbbá a vezetés a jövőbe tekintő, egészségközpontú munkaszervezéssel nagy hangsúlyt fektet a megelőzésre. Az emberi erőforrás szakembereinek tudása már nem csak az ők birtokában kell, hogy legyen, hanem a vezetők számára is fontos elsajátítandó tudásanyag, hiszen felsővezetői szinten is ismerni, érteni és birtokolni kell az emberekkel való törődés képességét. Ezáltal az egyik részfeladat egy inspiráló tanuló szervezet létrehozása, ahol az emberek a legjobbat tudják kihozni önmagukból.

2.5. Work-Life balance: munka és magánélet egyensúly

„A kiteljesedést nyújtó munka értelmet ad az életünknek, tükrözi az értékeinket, a szenvedélyünket és a személyiségünket.” /Roman, 2012/

A 21. században a munka szó helyett sokkal inkább a feladat vagy hivatás kifejezés állja meg a helyét. A munka egy szláv eredetű szó, melynek jelentése: kín, gyötrelem, szenvedés, erőfeszítés. Régen az emberek, inkább a létfenntartással volt elfoglalva, mintsem azzal, hogy a munkájuk vajon elég izgalmas-e, méltó-e képességeikhez, és hozzájárul-e a boldogságukhoz. Napjainkban a jólét általánosabbá válásával, felszabadultabb gondolkodással, egyre inkább többet várunk el a számunkra kielégítő munkától. A gazdasági jólét folyamatosan nőtt, de ettől nem lettek boldogabbak az emberek. (Ternovszky, 2007) Manapság az élet egyik legnagyobb kihívása az emberek számára a kiteljesedést jelentő munka megtalálása. Amikor az ember motivációja belülről fakad, akkor nem kizárólag a pénzért, jutalmakért vagy a státuszért végzi feladatát (Sami, 2019).

A korábbi évszázadokban a fizikai életben maradás, életfenntartás, családfenntartás és a természet közelségére való igény volt a jellemző. Az Ipari forradalom kezdetétől új

lehetőségek nyíltak a pályaválasztás terén. A 19. század a szegénység és a pokoli munkakörülmények idősze volt. A közoktatás elterjedésével és annak felfedezésével forradalmi átalakulás kezdődött a pályaválasztás terén, a tehetség utat nyitott a karrier felé. Ennek következtében a 19. század a közoktatás térhódításáról szólt. A 20. században a nők tömeges munkába állásának időszakában súlyos kérdések merültek fel a család és a karrier közötti egyensúly megtalálásában. A 21. századra átalakult az élettér, ezzel együtt az életforma (Ternovszky, 2007). Manapság a pályaválasztás nehézségét bizonyos értelemben a túl nagy választék okozza, valamint az, hogy nincs meg a megfelelő információ és tapasztalat a pálya világában.

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása nagy kihívást jelent, ami a munkavállaló és a munkáltató tudatossága felé emelkedik. A mai felgyorsult társadalomban az emberi erőforrás szakembereinek új lehetőségeket kell találniuk, amelyek pozitívan befolyásolják a vállalatok életét és a munkavállalói morált. A munka és a magánélet egyensúlyát súlyosbítja, a holisztikus verseny, a magánélet és a családi értékek, valamint az idősödő munkaerő. Egyre többet hallani manapság a munka és a magánélet egyensúlyának megtalálását vitató párbeszédet. A munka és a magánélet egyensúlyának hiánya, azt foglalja magába, hogy nincs elég idő, támogatás ahhoz, hogy megfelelően végezhessük a magánélet és a munkavállalási kötelezettségeinket. A mai korban gyakorlatilag a munka fogalma beszűkült azokra a tevékenységekre, melyekért pénzt kapunk, holott a házkörüli teendők, gyerekek fuvarozása az iskolába is munka (Ternovszky, 2007).

3. A VIZSGÁLATOK MÓDSZEREI

Ezen fejezetben az interjú és kérdőíves felmérésem bemutatása következik.

3.1. Interjú

Interjúm során egy fókuszcsoportos interjút végeztem. A témánk a home office munkavégzési forma hatásának vizsgálata a munka és magánélet egyensúlyára a COVID ideje előtt, alatt és utáni időszakban. Törekedtem a csoportdinamikára, átláthatóságra és kezelhetőségre. A minta résztvevőit saját belátásom szerint választottam ki, akik home office-ban dolgoztak a COVID ideje előtt, alatt vagy után. Ezen személyek megfeleltek minden általam felállított kritériumnak, miszerint olyan alanyokat szerettem volna, akiknek van tapasztalatuk ezen a területen.

Az interjú egy teremben zajlott, ahol mindenki szembe ült a másikkal, mindenki látta a másik ember reakcióját az interjú során.

A mintát 12 fő adta, akiket az alapján választottam ki, hogy tudomásom volt az otthoni munkavégzésükről. Az interjúalanyaim, akik válaszaikkal segítették a kutatásaimat, a következő személyek voltak:

1. számú alany: férfi, 46 éves
2. számú alany: nő, 38 éves
3. számú alany: nő, 25 éves
4. számú alany: nő, 45 éves
5. számú alany: férfi, 29 éves
6. számú alany: nő, 31 éves
7. számú alany: nő, 27 éves
8. számú alany: férfi, 36 éves
9. számú alany: nő, 41 éves
10. számú alany: nő, 40 éves
11. számú alany: nő, 55 éves
12. számú alany: nő, 42 éves

Törekedtem arra, hogy több szempontból vizsgálhassam meg a home office foglalkoztatási formát, valamint azt, hogy hogyan tudják az emberek fenntartani a munka és a magánélet egyensúlyát. Azonban mivel csak a home office-ban dolgozókat kérdeztem, továbbá csak egy vezető beosztásban lévő személy volt jelen, így az eredmények nem relevánsak. A kutatásom során meghatározott szempontok alapján vezettem a beszélgetést, azonban bekerültek az interjú során előre nem tervezett aspektusok is. Az interjúban bevezető, nyitó és direkt kérdéstípusok hangoztak el.

Tekintettel arra, hogy ismertem a résztvevőket és a résztvevők is ismerték egymást a bemutatkozás elmaradt. Tájékoztattam az alanyokat az interjú tárgyáról, valamint arról, hogy jegyzeteket készítek a beszélgetés folyamán. Ennél a pontnál természetesen kértem az alanyok beleegyezését is. Fontos lépés volt az interjú elején tisztázni, hogy minden, ami elhangzik az a teremből nem kerülhet ki.

3.2. Kérdőív

A szakirodalmi vizsgálatom alapján egy primer kutatást építettem fel, melyben egy kérdőívsort állítottam össze a dolgozatom témájának megfelelően, a munka és magánélet egyensúlyát vizsgálva a Home office munkavégzésen keresztül a pandémia ideje előtt, alatt és után.

Alapvetően a kérdőív három szakaszra épült: a COVID ideje előtti, a COVID ideje alatti és a COVID ideje utáni, azaz a jelenlegi időszakra. Úgy gondolom fontos volt ezen három időszakot vizsgálni ahhoz, hogy pontosabb képet kapjunk. A kérdőívet a Google Drive rendszerén keresztül készítettem el, és ezen keresztül volt lehetőségük kitölteni a munkavállalóknak, melyet online a facebook felületén tettem nyilvánossá. 2022. október 02-én tettem közzé a kérdőívet, melyet 2022. október 22-én zártam le. A mintát a kérdőívet kitöltő tágabb ismeretségi körömből származó személyek adták, így a minta nem reprezentatív. A kérdőíves felmérés alatt biztosítottam a válaszadóknak a teljes anonimitást. A kérdőívem nagyobb részét zárt kérdések alkották, de jelen volt 1db nyitott kérdés. A kérdőív kérdéseit Likert típuskálája szerint építettem fel, ahol az 1-az egyáltalán nem, tehát a negatív értékelést, a 6-pedig a teljes mértékben, tehát a pozitív értékelést jelenti. Két fordított kérdés volt,

amelynél a pozitív volt az 1- nél, miszerint nagyon egészséges a válaszadó és 6-nál az egyáltalán nem vagyok egészséges kérdés szerepelt, valamint a munkahely tekintetében 1- egyáltalán nem stresszes, 6- rengeteg stresszt okoz a munka. Amiatt választottam ezt a típuskálát és a 6 lépcsős értékelést, mert a válaszadóknak így nincs lehetőségük semleges választ adni, választaniuk kell a pozitív és negatív értékelés között. A kérdőív lezárását követően az eredményeket egy Excel táblázatban rögzítettem fel a könnyebb feldolgozhatóság érdekében.

A kérdőívet kitöltő személyek összesen 109-en voltak, melyből a koronavírus- járvány ideje előtt: 22,9%-a dolgozott és 77,1%-a nem dolgozott home office- ban, a koronavírus- járvány ideje alatt: 67%-a dolgozott és 33%-a nem dolgozott home office-ban és végül a koronavírus- járvány ideje után: 30,3%-a dolgozik és 69,7%-a nem dolgozik home office-ban.

4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

Kutatásom során egy kérdőívet állítottam össze, valamint egy fókuszcsoportos interjút készítettem 12 fővel, a következőkben ezeket az eredményeket szeretném bemutatni.

4.1. Kérdőív

Az általam készített kutatásban összesen 109 fő vett részt. A válaszadók nemek szerinti megoszlását tekintve a női nem jelent meg a legmagasabb arányban, a felmérésben részt vevők 78,9%-a nő és csupán 21,1% férfi. Az életkort tekintve előzetesen 6 korcsoportot határoztam meg, legnagyobb arányban a 26-35 év közöttiek jelentek meg, összesen 41,3%-kal. Ezt követte két egyenlő arányban megjelent korcsoport, a 18-25 év közöttiek, 22%-kal, valamint a 36-45 év közöttiek, 22%-kal. Kisebb arányban töltötte ki a kérdőívemet az idősebb korosztály, ugyanis a 46-55 év közötti korosztály 11%-a, 55 év feletti korosztály 3,7%-a. Volt lehetőség a 18 év alattiak számára is kitölteni a kérdőívet, azonban ilyen válaszadóm nem volt.

A végzettség szerinti megoszlás tekintetében elmondható, hogy a legnagyobb arányban a „főiskolai-, egyetemi diplomával” rendelkezők jelentek meg., 56%-kal. Ezt követte 22,9%-kal az „érettségivel” rendelkezők, majd a „technikus/OKJ képzésben résztvevők 9,2%-kal. A legkisebb arányban a „főiskolai szakképesítéssel” rendelkezők 10,1%-kal és az „általános iskolában” szerzett végzettséggel rendelkezők 1,8%-kal jelentek meg.

A következő kérdésem arra vonatkozott, hogy a kitöltő milyen vállalatnál dolgozik. A legnagyobb arányban a megkérdezettek 43,1%-a “állami, önkormányzati vállalatnál” dolgozik. Közel azonos arányban jelent meg a “magán vállalatnál” 29,4%-kal és “multinacionális vállalatnál” 23,9%-kal dolgozók aránya. Legkisebb arányban jelent meg az “egyéb” kategória 2,8%-kal, valamint 0,9%-kal a “vegyes vállalatnál” dolgozók aránya. Volt még egy “civil szféra” lehetőség is, azonban olyan vállalatnál nem dolgozik egy kitöltő sem.

A vállalatok után kíváncsi voltam, hogy a válaszadók milyen státuszban dolgoznak a munkahelyeiken. A legnagyobb arányban a “szellemi alkalmazott” pozícióban 67,9%-kal dolgoznak a legtöbben a kitöltők. Ezt követte azonos arányban a “fizikai alkalmazott” 10,1%-kal és a “középvezető” szintén 10,1%-kal. Kisebb arányban jelent meg a “felsővezető” státuszban dolgozók aránya 8,3%-ban és a legkevesebb “egyéb” más státuszban dolgozók 3,7%-ban.

A státusszal összefüggésben érdekelt, hogy a válaszadók milyen foglalkoztatási formában dolgoznak. A legnagyobb arányban a “teljes munkaidőben” foglalkoztatottak jelentek meg 85,3%-kal, ezt követően nagyon azonos arányban jelentek meg a “részmunkaidős”, “diákmunkás” és “egyéb” foglalkoztatási formában dolgozók.

Tekintettel arra, hogy a koronavírus-járvány hatását vizsgáltam a munka és magánélet egyensúlyára, így elengedhetetlennek tartottam, hogy feltegyek olyan kérdéseket, ahol kitérek a válaszadók egészségügyi állapotára is. Így ezzel összefüggésben a kutatásom során három kérdésem szerepelt, az alábbiak szerint:

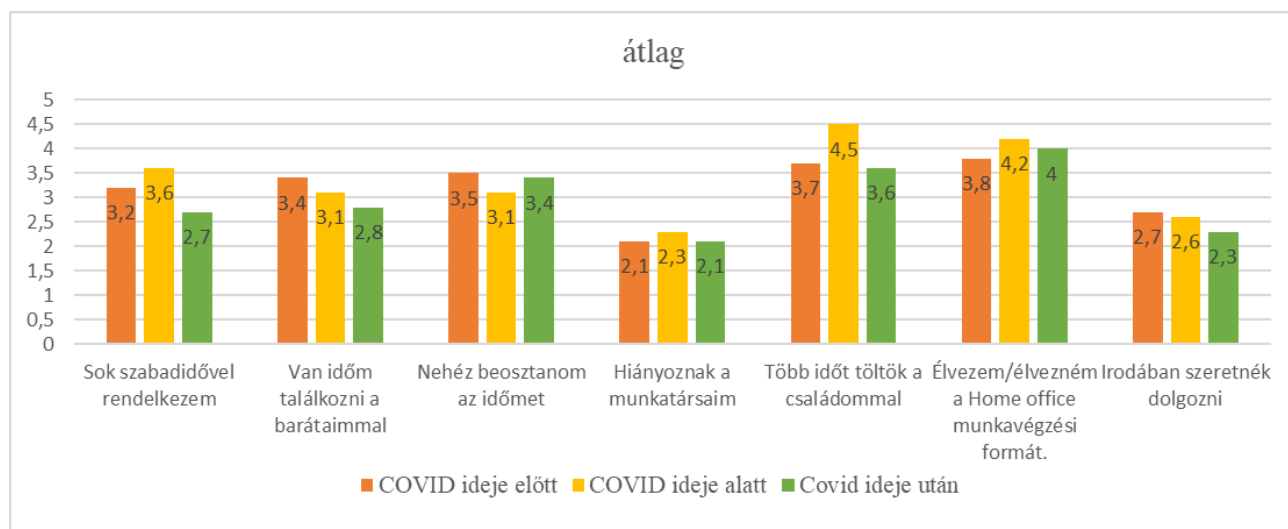
Az első kérdés, úgy szólt, hogy “Ön mennyire érzi magát kiegyensúlyozottnak jelenleg?”, itt egy 6-os skálát alkalmaztam, ahol az 1 - egyáltalán nem vagyok kiegyensúlyozott, 6 - teljes mértékben kiegyensúlyozott vagyok jelent. A megkérdezettek 39,4%-a szavazott a 4-es azaz az “inkább kiegyensúlyozott vagyok” lehetőségre, ezt követte 24,8%-kal az 5-ös “kiegyensúlyozott vagyok”, majd a 3-as “kevésbé vagyok kiegyensúlyozott” 15,6%-kal, majd a 6-os “teljes mértékben kiegyensúlyozott vagyok” 10,1%-kal, majd a 2-es “nem vagyok kiegyensúlyozott” 6,4%-kal, végül az 1-es “egyáltalán nem vagyok egészséges” 3,7%-kal. Összességében elmondható, hogy a válaszadók egyensúlyi állapota közepes, de leginkább kiegyensúlyozott.

A második egészségre vonatkozó kérdésem az volt, hogy “Ön mennyire érzi magát egészségesnek jelenleg?”, ahol szintén egy 6-os skálát alkalmaztam, az 1 - egyáltalán nem vagyok kiegyensúlyozott, 6 - teljes mértékben kiegyensúlyozott vagyok” jelent. A válaszadók legnagyobb arányban 36,7%-ban a 4-es vagyis “inkább egészséges vagyok” lehetőséget jelölték meg. Ezt követte az 5-ös, vagyis, hogy “egészséges vagyok” 23,9%-kal, majd a 3-as “kevésbé vagyok egészséges”, utána következett a 2-es “nem vagyok egészséges”, majd a 6-os “teljes mértékben egészséges vagyok” és végül az 1-es “egyáltalán nem vagyok egészséges” 1,8%-ban.

A harmadik egészséghez köthető kérdésemet, már összefüggésbe hoztam a munkával, ugyanis kíváncsi voltam, hogy milyen stressz szinttel kell szembenéznük a munkavállalóknak a munkahelyeiken, így a következő kérdést tettem fel: “Ön mennyire érzi stresszesnek a munkáját jelenleg?”, itt is az előző két kérdéshez hasonlóan a 6 lépcsős skálát alkalmaztam, ahol az 1- egyáltalán nem stresszes, 6- rengeteg stresszt okoz jelent. A legnagyobb arányban a 4-es jelent meg, azaz “inkább stresszes” 32,1%-ban. Ezt követte 18,3%-kal az 5-ös, azaz “stresszes” a munka, majd 16,5%-kal a 6-os “rengeteg stresszt okoz” jelent meg, utána a 3-as

“kevésbé stresszes” 14,7%-kal, majd a 2-es 11,9%-kal “nem stresszes” és legvégül az 1-es “egyáltalán nem stresszes” 6,4%-kal jelent meg.

A kérdőívem további részében három fő szakaszt vizsgáltam a COVID ideje előtt, alatt és utáni időszakot, annak érdekében, hogy pontosabb információt kapjak, így az időszakok alatt ugyanazokat a kérdéseket tettem fel. A következő eredményeket kaptam:

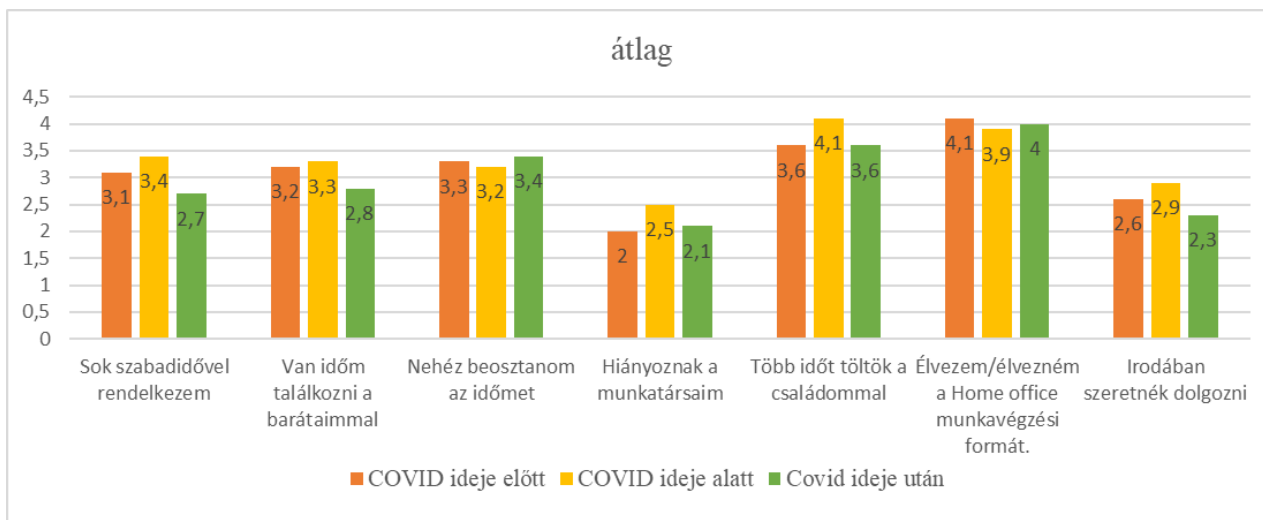


2. ábra: Home office-ban dolgozók

Forrás: kérdőíves felmérés

Saját szerkesztés

Az ábrán láthatjuk, hogy az általam vizsgált három időszakban, hogyan alakulnak az állítások a home office munkavégzési formában dolgozó embereknek. A COVID ideje alatt (3,6) több szabadidővel rendelkeztek a home office-ban dolgozók, mint a COVID ideje előtt (3,2) vagy után (2,7). A COVID ideje előtt több idejük volt találkozni a barátaikkal a kitöltőknek (3,4), mint a COVID ideje alatt (3,1) vagy után (2,8). Az időbeosztást tekintve szinte alig változott a három időszakban, ugyanis a COVID előtt (3,5), utána (3,4) és a COVID ideje alatt egy kicsivel nehezebbnek bizonyult az időbeosztás (3,1). Az az állítás, miszerint „hiányoznak a munkatársaim” mondhatni átlag alattinak bizonyult (előtt: 2,1; alatt: 2,3; után: 2,1). A COVID ideje alatt egyértelműen jól látszik, hogy a válaszadók több időt töltöttek a családjukkal (4,5), mint a COVID előtt (3,7) vagy után (3,6). Az az állítás, miszerint „élvezem, élvezném a Home office munkavégzési formát” átlagon felülirek bizonyult, ugyanis a COVID ideje előtt (3,8), alatt (4,2) és után (4) lett az átlag. A diagramon jól látható, hogy a megkérdezett, home office-ban dolgozók nem szeretnék irodában dolgozni (Covid ideje előtt: 2,7; alatt: 2,6; után: 2,3).



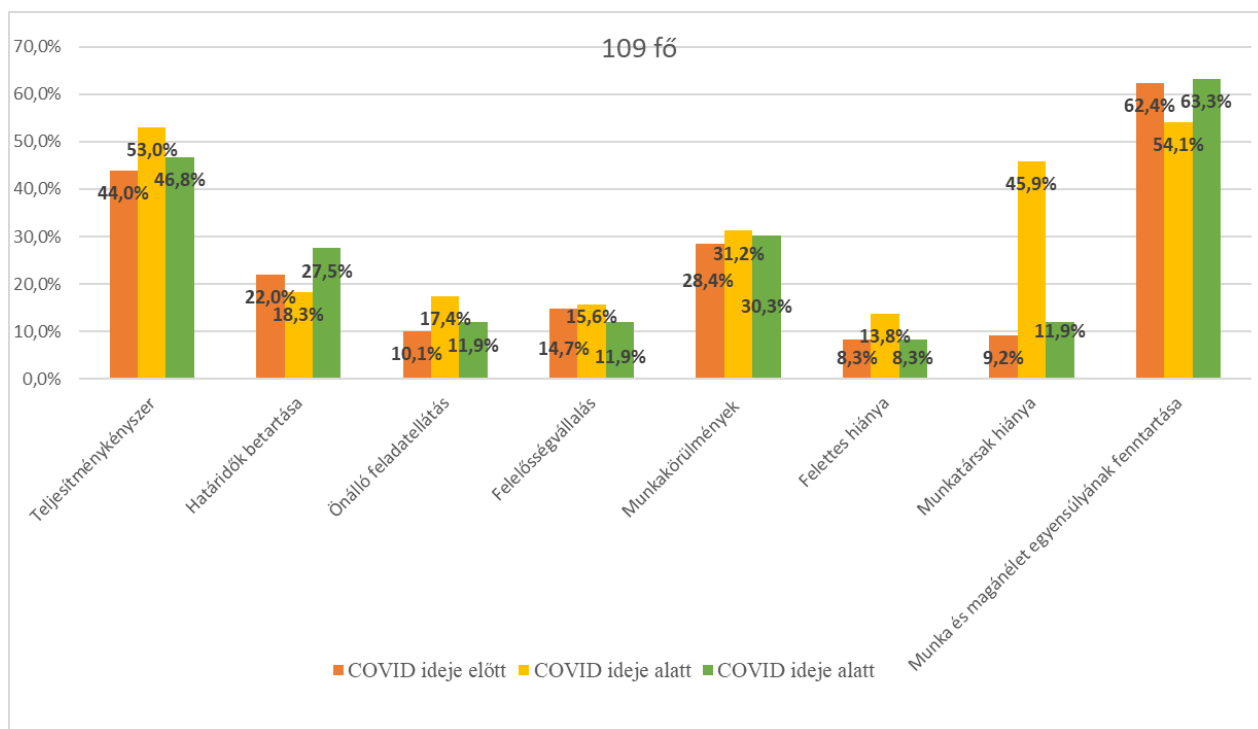
3. ábra: Home office-ban nem dolgozók

Forrás: kérdőíves felmérés

Saját szerkesztés

A 3. ábrán láthatjuk, hogy a home office-ban nem dolgozók hogyan vélekednek az általam megjelölt állításokra. Az az állítás, miszerint „sok szabadidővel rendelkezem” a COVID ideje alatt nagyobb arányban jelent meg (3,4), mint a COVID ideje előtt (3,1) vagy után (2,7). A válaszolóknak majdnem azonos arányban volt idejük a COVID ideje alatt (3,3) és után (3,2) találkozni a barátaikkal és kevesebb idejük van jelenleg, azaz a COVID ideje után (2,8). A megkérdezettek időbeosztását tekintve közel arányos, mondhatni átlagosnak bizonyult (COVID előtt: 3,3; alatt: 3,2; után: 3,4). A home office-ban nem dolgozók hasonlóan reagáltak arra a kijelentésre, miszerint „Hiányoznak a munkatársaim” a home office-ban dolgozókhoz képest, ugyanis átlag alattinak bizonyult mind a három időszakban (előtt: 2; alatt: 2,5; után: 2,1). A home office-ban nem dolgozók hasonlóan vélekednek a családdal töltött időről, mint a home office-ban dolgozók, ugyanis a COVID ideje előtt: 3,6, alatt: 4,1; után: 3,6 lett az átlag. Arra az állításra, miszerint „élvezem/élvezném a home office munkavégzési formát, szintén hasonlóan reagáltak a megkérdezettek, mint a home office-ban dolgozó munkavállalók (COVID ideje előtt: 4,1; alatt: 3,9; után: 4). Az irodában való munkavégzés átlagon alulinak bizonyult mind a három időszakban (előtt: 2,6; alatt: 2,9; után: 2,3).

Következő kérdésem arra vonatkozott a COVID ideje előtt, alatt és után, hogy mi volt a válaszadó számára a legnehezebb a munkahelyén az általam megjelölt három időszakban, itt több választ is meglehetett jelölni. A pontosabb feldolgozhatóság érdekében a 3 időszak alatt lévő kérdéseket egy ábrán szemléltetem, az alábbiak szerint:



4. ábra: Munkahelyi nehézségek a COVID ideje előtt, alatt, után

Forrás: kérdőíves felmérés

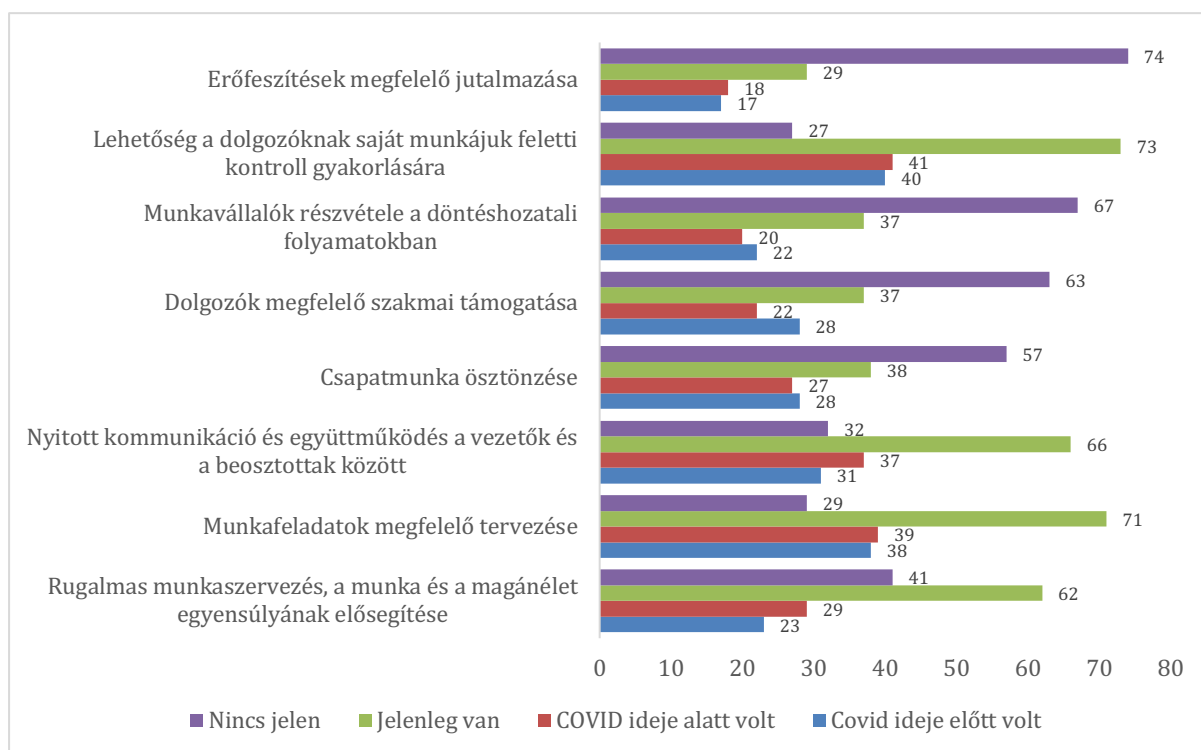
Saját szerkesztés

A 4-es ábrán láthatjuk, hogy a legnagyobb nehézséget a „munka és magánélet egyensúlyának fenntartása” okozza mind a három általam megjelölt időszakban, de legfőképpen a COVID ideje előtt (62,4%) és után (63,3%), feltételezhetjük amiatt kaphattuk ezt az eredményt, mert a COVID ideje alatt többen dolgoztak home office-ban, ami hatására több időt tölthettek a családjukkal a válaszadók (2. ábra). Ezt követi elég magas százalékban a „teljesítménykényszer”, ami a COVID ideje alatt bizonyult a legnehezebbnek a kitöltőknek (53%). Nagyon kiugró arány jelent meg a „munkatársak hiánya” kapcsán, ugyanis a COVID ideje alatt okozta a legnagyobb nehézséget 45,9%-kal, feltételezhetjük, hogy amiatt ilyen kiugró ez az érték, mert a COVID ideje alatt többen dolgoztak home office-ban, mint a másik két időszakban (előtt: 9,2%; után: 11,9%). A munkakörülmények, mint nehézséget jelentő tényező szintén magas arányban jelent meg, azonban mind a három időszakban egyaránt (COVID előtt: 28,3%; alatt: 31,2%; után: 30,3%). A „határidők betartása” a COVID ideje után jelent nagyobb nehézséget a válaszadóknak (27,5%). Az „önálló feladatellátás” kisebb százalékban jelent meg, de a COVID ideje alatti időszakban magasabb, mint a másik két időszakban (17,4%). A „felelősségvállalás” szintén nem okoz nagy nehézséget a válaszadóknak olyan nagy arányban, de a COVID ideje alatt egy kicsivel nagyobb nehézség (15,6), mint a másik két időszakban (előtt: 14,7%; után: 11,9%). A legkisebb problémát a „felettes hiánya” okozza

mind a három időszakban, azonban mégis pár százalékkal nagyobb arányban jelent nehézséget a COVID ideje alatt (13,8%), mint a másik két időszakban (előtt: 8,3%; után: 8,3%).

A három időszakot követően kíváncsi voltam, hogy aki dolgozott home office-ban milyen tapasztalatai vannak, mit tanultak, így 5 állítást határoztam meg, melyet értékelniük kellett a válaszadóknak egy 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1- egyáltalán nem jellemző, 6- teljes mértékben jellemző, a könnyebb feldolgozhatóság érdekében átlagszámítást végeztem. A kiértékelés alapján megállapítást nyert, hogy az általam megjelölt állítások átlagon felüli értékelést kaptak, miszerint: „önállóbb lettem” 4,3; „sok újdonságot tanultam” 4,4; „stabilabb informatikai tudással rendelkezem” 4,2; „könnyebben be tudom osztani az időmet” 4,2; „a munkámat jobban össze tudom egyeztetni a magánéletemmel” 4,3.

Kérdésként szerepelt még kérdőíves kutatásom során, hogy a Covid ideje előtt, alatt és jelenleg jelen vannak-e az alábbi állítások a megkérdezettek munkahelyeiken, ezt a következő ábrán szemléltetem:



5. ábra: Munkahelyi intézkedések COVID ideje előtt, alatt, után

Forrás: kérdőíves felmérés

Saját szerkesztés

Az ábrán láthatjuk, hogy a megkérdezett munkavállalók az erőfeszítéseikért nem részesülnek jutalmazásban, ezt a megkérdezett 109 főből 74 fő állítja. Láthatjuk, hogy a munkavállalók önállóan végezhetik „saját kontroll” alatt munkájukat jelenleg 73 fő értékelése alapján, azonban a COVID ideje előtt (40 fő) és alatt (41 fő) is volt lehetőségük a saját munkájuk feletti kontroll gyakorlására. Munkavállalók döntéshozatali lehetőségeik 67 fő alapján nincs jelen, ugyanakkor 37 főnek jelenleg van lehetősége. Sajnos a dolgozók megfelelő szakmai támogatása 63 fő szerint nincs jelen és 37 fő szerint jelenleg van a munkahelyeiken. A csapatmunka ösztönzése sincs jelen 57 fő szerint, viszont 38 fő szerint jelen van. A nyitott kommunikáció és együttműködés a vezetők és a beosztottak között jelenleg elég nagy számban jelen van a megkérdezettek munkahelyeiken 66 főnek, ezt követi a COVID ideje alatti időszak 37 fővel. Feltételezhetjük, hogy jelenleg amiatt van jelen ez a nyitott kommunikáció a vezetők és a beosztottak között, mert a COVID hatására a kommunikációs csatornáink is igen megváltoztak, újra kellett tervezni, stratégiákat kellett kialakítani a megfelelő kommunikáció érdekében. A munkafeladatok megfelelő tervezése is igen nagy arányban jelent meg jelenleg 71 fő, itt is feltételezhetjük, hogy a COVID ideje után mélyebb, pontosabb átgondolást kívánnak meg a munkafeladatok tervezéséi. És végül a rugalmas munkaszervezés, a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása is jelenleg nagy számban jelen van a munkahelyeken, összesen 62 fő gondolta így. Azonban 41 fő állítása szerint nincs jelen.

Az utolsó kérdésem egy nyitott kérdés volt, ahol a válaszadók saját véleményüket írhatták le a home office munkavégzési formában kapcsolatban, idézek egy pár gondolatot: *„Kötetlen munkarendben még nagyobb szabadságot ad, de tapasztalatom alapján egy lelkiismeretes dolgozó inkább átesik a ló másik oldalára és többet dolgozik, mint a munkaideje. Ha az eszközök adottak, bizonyos feladatok ellátása esetén nincs szükség irodai jelenlétre, ahol pl egy open officeban még koncentrálni is nehezebb; „Szerintem a legjobb munkaforma a hibrid, amikor irodában és otthon is tudunk dolgozni. Bár úgy osztom az időm és akkor dolgozok, amikor akarok, de az információk nem úgy áramlanak, amíg irodában is dolgoztunk, és nálam sok szorongást okozott az izoláció, ami ezzel jár. Sokkal nehezebben kommunikálok és már nem szeretek ismerkedni, covid előtt nem ilyen volt a helyzet. 2 éve dolgozom ebben a formában, ennyi idő után már több a hátránya, mint az előnye.”; „Szerintem a home officet egyre több ember szeretné választani, azonban sok vezető ezt ellenzi, pedig sokszor hatékonyabb tud lenni az otthoni munkavégzés. A személyes kapcsolatok fontosak a munka során, így a csak home officeban történő munkavégzés nem feltétlen jó, meg kell találni az egyensúlyt”.* Egyet tudok

érteni ezekkel a gondolatokkal, ugyanis saját tapasztalatból tudom, hogy kezdetben nehéz megtalálni az egyensúlyt a munka és magánélet között, azonban, ha sikerül, akkor sokkal könnyebbek a mindennapok.

4.2. Az interjú eredményeinek értékelése

4.2.1. Résztvevők

Az interjú során résztvevők mind dolgoztak home office-ban. Minden résztvevő az irodában is számítógépes módszerekkel látták el feladataikat, ezáltal a munkafolyamat nem, csak a dolgozót körülvevő környezet változott meg lényegesen a home office alatt. Manapság megnőtt az igény a szabad választásra, többek között arra, hogy a személyes ügyeinket össze tudjuk egyeztetni a munkával. Ez egy elengedhetetlen kérdéskör, amiről többet kellene beszélgetni egy munkahelyen és nem csak a munkavállalók körében, hanem a vezetők és a beosztottak között létre kellene jönnie egy megfelelő kommunikációnak, ahol ezek az igények felszínre kerülhetnek. A munkavállalók részére lehetőséget kellene adni a munkáltatónak arra, hogy amennyiben munkakörülményei és munkahelyi feladataik engedik, abban az esetben tapasztalatszerzés szempontjából engedélyezzék a home office munkavégzést, ezzel megismerve a számtalan lehetőséget, mely ebben a foglalkoztatási formában rejlik. Beleköszthetnek az önállóságba, beleláthatnak a vezetők feladataiba, mikor is önálló döntés előtt állnak, s ezáltal tudnak orientálódni afelé a foglalkoztatási forma felé, ami közel áll hozzájuk. Megbeszélésekkel, kerekasztal beszélgetések és egyéni tanácsadás révén is segíthető lenne ez a témakör, ez egy komplex folyamat, ami minden terület újragondolását igényli.

4.2.2. Home office tapasztalatok

Egy vezető és a munkavállalók saját tapasztalataik alapján úgy gondolják, hogy megfelelő tervezéssel kivitelezhető a home office munkavégzési forma, abban az esetben, ha minden eszköz, minden lehetőség biztosítva van. A 2-es és a 4-es számú interjúalany nem csak pozitív, hanem negatív tapasztalatokról is beszámolt.

2-es számú alany: „Nehézséget jelentett számomra, hogy a home office alatt mind a két gyermekem és a férjem is otthon tartózkodott, ezáltal mindenkinek mindenkire

alkalmazkodnia kellett. Az egyik fiam mellettem hallgatta a tanórát a nappaliban, a másik fiam a szobájában, a férjem pedig a hálósobában dolgozott.”

4-es számú alany: *„Igen, számomra is az okozta a legnagyobb nehézséget, hogy a házban nem tudtam magamra zárni az ajtót és csak a munkával foglalkozni, mert a bátyám gyerekei folyamatosan berohantak a szobámba, ezzel kizökkentve engem a munkából.”*

Nem csak negatív tapasztalatok vannak, hanem többnyire élvezik az emberek a home office munkavégzési formát. Nem megy el az idő az ingázással, készülődéssel. Összességében pihentebbek a munkavállalók. Lehetőség van a családdal reggelizni, ebédelni, ezáltal egy nyugodtabb légkör tud kialakulni a családok életében.

6-os számú alany: *„Home office-ban gyorsabban, hatékonyabban, nagyobb odafigyeléssel végezhető el a feladatok, ugyanakkor a kollégákkal való kapcsolattartás és a jó viszony fenntartása miatt a heti egy szintű személyes találkozásokat is fontosnak tartom.”*

Otthoni munkavégzés esetén gyorsabban végezhető el a munka, amennyiben minden körülmény adott hozzá. Nincsenek zavaró tényezők, beszélgetések, kérdések stb.

10-es számú alany: *„Rugalmasabb tervezhetőség a munkában, nagyobb egyensúly a magánéletben, utazási idő megtakarítása, sportolásra szánt idő megnövekedése.”*

A munkavállalóknak igény lenne a nagyobb szabadságra, rekreációra, ezáltal hatékonyabb munkavégzés várható el egy munkavállalótól. Ha úgy érzi nem egy „mókuserékben van”, akkor nagyobb kedvvel, nagyobb lelkülettel végzi el a rá kiszabott munkát.

4.2.3. Home office alatti kommunikáció a vezetővel és munkatársakkal

Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a kommunikációra a pontos és precíz feladatvégzéshez. Ezzel megkönnyítve a vezetők és beosztottak kapcsolatát, valamint a munkavállalók közötti kapcsolatokat.

3-as számú alany: *„Véleményem szerint nem tud elég hatékony lenni a kommunikáció a munka során otthonról, ugyanis a vezetők nem hiszik el, hogy akkor is van munkavégzés. Illetve az, aki az értekezlet során nincs jelen, csak online, valójában nem részese a személyes meetingnek.”* – itt egy kisebb vita alakult ki.

A többség szerint a megfelelő tervezés esetén a munka és a kommunikáció is megfelelő tud lenni, amennyiben mindenkiben van hajlandóság és becsületesen végzi a munkáját. Ahhoz, hogy megfelelően lehessen végezni otthonról is a munkánkat, elengedhetetlen a megfelelő kommunikáció, akár naponta, vagy akár 2-3 naponta tartható lenne egy meeting, ahol a munkavállalók egymással és a vezetőkkel meg tudnák osztani a gondolataikat.

4.2.4. Újrapiozicionálás

A lehetőségek tárháza végtelen, éppen ezért újrapiozicionálást igényelne nagyon sok munkahely, azon belül is munkakör, ugyanis vannak olyan munkák, melyek nem igényelnék a személyes jelenlétet, amennyiben otthon biztosítva lenne a megfelelő munkakörülmény végezhető lenne a munka, ezzel több időt megtakarítva, amit a munkavállaló saját magára fordíthatna, hogy másnap újult erővel végezhesse munkáját. A felszerelésen és a program használaton túl a minőségi munkavégzéshez elengedhetetlen a nyugodt munkakörnyezet megléte is

1-es számú alany: *„Szuper lehetőség arra, hogy az ember megtanulja saját magának beosztani az idejét úgy, ahogy neki a legoptimálisabb. Önállóságra és folyamatos kommunikációra nevel.”*

Kérdésekre, miszerint, amennyiben mindenkinek adott lenne a megfelelő munkakörülmény otthon és nem kellene a családdal foglalkozni, azaz mindenki más dolgozik, iskolában van, úgy dolgoznának-e home office-ban, különböző válaszokat kaptam. A többség dolgozna otthonról, ugyanis véleményük alapján megfelelőbb a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartása. Kisebb arányban úgy dolgoznának home office-ban, ha a munkahelyükön is és otthonról is végezhetnék munkájukat hibrid megoldásként.

Amennyiben otthoni munkavégzésben lehet végezni a munkát szükségük van az embereknek egy különálló munkaterületre, mert a terület lehatárolásával az egyén könnyebben ráhangolódik a munkavégzésre, ha annak kijelölt területe van. Ezáltal kisebb az esélye, hogy a családtagjaink vagy lakótársaink megzavarnak bennünket, ha fizikailag is látják, hogy hol húzódik a munkaterület határa.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

1. A COVID ideje alatt home office-ban dolgozó embereknek könnyebb volt fenntartani a munka és magánélet egyensúlyát, mint a COVID ideje előtt vagy után.

A feltételezésem részben igazolódott be, ugyanis a 4. ábrán látható, hogy a legnagyobb nehézséget a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása okozza, azonban nem csak a COVID ideje előtti vagy utáni időszakban, hanem a COVID ideje alatti időszakban is igen magas százalékban jelent meg. Feltételezhetjük, hogy ez azért van így, mert a társadalom nem volt felkészülve a koronavírus- járvány hatására, amikor is az otthoni munkavégzést a lehető leggyorsabban rendelték el a vállalatok, így nem volt idejük felkészülni és kellőképpen figyelni, mind a munkára mind a munkavállalóra. Tekintettel arra, hogy nem csak a munkavállalók kényszerültek otthoni munkavégzésre, még a gyerekeknek is online oktatásban kellett résztvenniük, nagyban megnehezítette a munkavégzést egyes munkavállalóknak.

Másik feltételezésem, ami már a 2019-ben is vizsgált kutatási eredményeim alapján is megállapítható volt, hogy nem kap elég hangsúlyt és figyelmet, hogy milyen fontos a munkavállalók személyes élettere. Minőségi idő, időmenedzsment, rugalmasság és támogatás szükséges ahhoz, hogy megfelelően lehessen végezni a magánélet és a munkavállalói kötelezettségeket. Erre megoldásként szolgálhat az egymás közötti nyitott kommunikáció és egyéni megbeszélések, hiszen nagyon fontos az együttműködés a vezetők és beosztottak között. Ezáltal mindketten profitálhatnak, hiszen a munkavállaló motiváltabb, kiegyensúlyozottabb lesz, így a termelés is hatékonyabbá válhat, ami a vezetők javát is szolgálja. Mindenkinek szükséges fejleszteni a képességeit, ezzel segíteni a megváltozott környezethez alkalmazkodni. Ha a dolgozó alulmotivált, lelki gondokkal küzd, akkor egyéni megbeszélgetések segíthetnek állapotán. Az emberek többsége nem tudja kifejezni valódi érzéseit és problémáit, ezáltal nem talál megoldást problémájára. Vannak ugyan tréningek, csapatépítő programok, de úgy gondolom, a személyes tanácsadás hatásosabb lenne a munkavállalók számára. Megoldás az egyéni, személyre szabott minőségi idő elérése. Minőségi idő alatt érthetjük azt, hogy teljes odaadással figyelünk a másik személyre. Az év nagy részében összezárva töltjük munkatársainkkal a mindennapjainkat, így közösen élünk meg élethelyzeteket, ami a magánülethez, munkahelyhez kötődő gondolatokat is tartalmaz, ezeket kellene megbeszélni. Tehát, a munkáltatóknál, személy szerint a vezetőknel és a HR

szakembereknél szemléletváltásra van szükség, komplexebben kell tekinteniük magára az emberre, hiszen az ő feladatuk és felelősségük, hogy a munkavállaló olyan munkát végezzen, amely a végzettségének, képzettségének megfelelő és emellett megfelel egészségi állapotának is. Fontos lenne a munkahelyeket úgy kialakítani a munkavállaló saját élethelyzetében is és a munkahelyén is jól tudja érezni magát, ezáltal, amikor felveszik egy vállalathoz az adott személyt, akkor a megfelelő munkaköri mentalitásba tudják beválogatni az embereket. Ezt csak úgy lehet elérni, ha a munkáltató holisztikus szemlélettel tekint a munkavállalójára, akit segíteni, ösztönözni, motiválni szükséges, annak érdekében, hogy egy jól működő munkavállaló, csapat, közösség és munkahely jöhessen létre. Napjainkban fontos, hogy a munkáltató jobban megértse a munka és a magánélet egyensúlyának fontosságát, ennek következményeképpen az ebből eredő munkahelyi hatásokat. Ha a munkáltató odafigyel és segítséget nyújt a munkavállalónak, ezáltal jobban megbecsüli a munkavállalót, akkor feltételezhető, hogy elkerülhetőek a munkahelyi hiányzások, stressz kialakulása, alacsony termelékenység, teljesítményromlás, ezáltal javul a vállalat. A vállalat érdeke lenne elérni azt a mértéket, ahol a munkáltató elismeri és tisztelőben tartja az alkalmazottak családi felelősségeit és kötelezettségeit, valamint arra ösztönzi a vezetést és az alkalmazottakat, hogy együtt működjenek a személyes és munkahelyi igényeik kielégítése érdekében. Az a jó, ha az ember érzi, hogy sikeres a munkában és mellette pedig ott van egy boldog család.

2. A COVID ideje után, azaz jelenleg minőségibb a kommunikáció és az együttműködés a vezetők és beosztottak között. (nagyobb összhang, csapatmunka, stratégia)

Feltételezésem beigazolódott, ugyanis az 5. ábrán látható, hogy a nyitott kommunikáció a vezetők és a beosztottak között jelen van jelenleg a megkérdezett válaszadók nagyobb részének a munkahelyén.

Feltételezhetjük, hogy a koronavírus- járvány hatására javult a kommunikáció, ugyanis, ahhoz, hogy a munkavállalók otthonról végezhessék a munkájukat elengedhetetlen volt a megfelelő kommunikáció. Tekintettel arra, hogy ez csak a COVID ideje után, azaz jelenleg van így, azért lehet, mert az emberek rájöttek a kommunikáció fontosságára. A kommunikáció alatt nem csak a személyes kommunikációt érthetjük, hiszen az infokommunikáció szerepe is felértékelődött a home office alatt. Elengedhetetlen a munkába visszatérő munkavállaló és a vezető közötti kommunikáció, hiszen csak így lehet kiküszöbölni, a túlhajszolást, egészségügyi romlást.

Minden jó munkakapcsolatban jelentős szerepet játszik az alkalmazottak és a vezetők közötti bizalom kialakítása.

Szintén említeném ezen hipotézisemnél is a minőségi idő fontosságát, hiszen itt nem egyszerűen a fizikai közelségről van szó, hanem egy minőségi beszélgetésről. Véleményem szerint, a koronavírus- járvány előtt többen voltak, akik egész nap a kollégáik közelében voltak, mégis úgy érezték, hogy egész nap nem találkoztak senkivel vagy nem beszélgettek senkivel, ez amiatt lehet így, mert nem figyeltünk kellő képen a kommunikáció fontosságára. Véleményem szerint a koronavírus- járvány hatására felértékelődött a kommunikáció fontossága, napjainkban sokkal jobban figyelünk a kollégáinkra, társainkra és a minőségi kommunikációra.

A minőségi kommunikációt, beszélgetést segítheti egy emberi erőforrás tanácsadó., hiszen a tanácsadó létrehoz egy olyan környezetet, ahol az egyén biztonságban érezheti magát, nyugodtan beszélhet sikereiről, csalódásairól, nehézségeiről, boldogságáról, melyre a tanácsadó segíthet megtalálni a megoldást. A tanácsadó tudja feltárni a mély problémákat.

A járvány után amiatt is lehet jobb a kommunikáció, mert az emberek rájöttek annak fontosságára. Az alkalmazotti kapcsolatok és a kommunikáció a szervezetek működésének két kiemelten fontos része. A HR gyakorlata című könyvben olvastam egy mondást, miszerint „*A szervezeti kommunikációt az élő szervezet vérkeringéséhez szokták hasonlítani. Amint a vérkeringés az oxigént a sejtekhez, úgy juttatja el a kommunikáció a szükséges információkat a szervezet vezetéséhez, egységeihez és valamennyi munkatárshoz.*” /Sipos-Poór-Gáabrielné-Borgulya,2018/ Ezzel teljes mértékben egyet tudok érteni, mivel a kommunikáció az alapja mindennek, hiszen a vállalat vezetői, a vállalat egységei, a vállalat valamennyi munkatársai folyamatos interakcióban állnak egymással.

ÖSSZEFOGLALÁS

Az elmúlt időszak során több kutatást is végeztek arra vonatkozóan, melyek során megállapítást nyert, hogy a munkavégzés hatékonysága egyre inkább függ a munkavállaló elégedettségétől, motivációjától, valamint attól a munkakörnyezettől, amelyben a mindennapi munkáját végzi, amelyre egy nagyszerű lehetőség a távmunka. A statisztikai adatok azt mutatják, hogy hazánkban egyre többen szeretnék munkát vállalni atipikus foglalkoztatási formában, azon belül is kiemelten népszerű foglalkoztatási formává vált a home office munkaforma. Napjainkban a munkavállalóknak megnőtt az igénye a munka és a magánélet egyensúlyára, amit az atipikus foglalkoztatási formák tehetnek lehetővé.

A koronavírus- járvány idején az emberek nagyobb része végezhetette munkáját otthonról, azonban az embereknek egy része a munkájuk miatt nem tudott home office- ban dolgozni, mert az adott ágazat, amiben dolgozott ezt nem tette lehetővé. A munkahelyek rizikófaktorra váltak a koronavírus-járvány idején. Azok a megkérdezettek, akiknek volt lehetőségük home office-ban dolgozni, hatékonyan tudták végezni a munkájukat. Ez alapján lehetne javasolni azokban a szektorokban a home office lehetőségét, alkalmazását a dolgozók körében, akiknek ezt a munkaköre megengedi. Ezzel a hosszú távon is fenntartható lehetőséggel takarékosági szempontból is számolhatni lehet, hiszen a munkába járás idejét megspórolva, akár a munkavállalók idejüket tölthetnék sportolással, házimunkával, értékes én idővel. Ezzel is elősegíthető a munkavállalók egészségügyi és mentális helyzetének javítása a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása érdekében. Az eredmények alapján azt a megállapítást tehetjük, hogy a home office kedvezően hat a munkavállalók mentális és egészségi állapotának fenntartására, hatékonyabbá válik a munkavégzés, amennyiben megkapják hozzá a megfelelő támogatást és minden biztosított az otthoni munkavégzéshez. Így azon vállalkozások körében javaslom a home office bevezetését, ahol a vállalkozás profilja és a munkavállaló munkaköre ezt megengedi.

A vállalatok vezetőinek fontolóra kell venniük azt, hogy már nem csak anyagi juttatással, hanem a munka és magánélet, munkakörnyezet és motiváció területén is minél versenyképesebb ajánlatokkal szükséges magukhoz vonzani a szakembereket. A home office lehetősége által a munkáltatónak szélesebb körben van lehetősége keresni munkavállalókat a

munkaerő piacán. Lehetőség nyílik azon munkavállaló számára is, akik nem tudnának minden nap bejárni az irodába, például, mert az túl sok időt venne el az életükből az iroda és az otthonuk között való ingázás. Így akár a vidéken élőket is be lehet integrálni az egyes pozíciókra, továbbá több jelentkező közül tudják a pozícióra a legalkalmasabb munkavállalót kiválasztani

A munka és magánélet egyensúlyi állapotának olyannak kellene lennie, ahol a magánélet és a munka igényei egyformák vagy pedig lehetőleg közelítenek egymáshoz. A munkavállalók szempontjából és saját tapasztalat alapján a munkakötelezettségek és a személyes családi felelősségek megoldása állandó dilemmát okoznak az életben. A munkáltatónak érdeke lenne egy olyan támogató vállalati kultúrát kialakítani, ahol az alkalmazottak mind amellet, hogy végzik személyes, családi életüket a munkahelyükre koncentrálhatnak. A munkáltató ezt segítheti egyéni programok létrehozatalával, ahol lehetőséget kínálnak a munkahelyi és személyes kapcsolatok kezelésére.

6. IRODALOMJEGYZÉK

1. Juhász, P.& Szabó, Á. (2021). A koronavírus-járvány okozta válság vállalati kockázati térképe az első hullám hazai tapasztalatai alapján, *Közgazdasági Szemle, LXVIII. ÉVF. (126-153.o.)*
2. Forgács, T. (2009). A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem Letöltés: <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14812/forgacs-tamas-phd-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Letöltés ideje: 2022.10.19.
3. Dahik, A., Lovich, D., Kreaflé, C., Bailey, A., Kilmann, J., Kennedy, D., Roongta, P., Schuler, F., Tomlin, L. & Wenstrup, J. (2020). What 12,000 Employees Have to Say About the Future of Remote Work, Letöltés helye: <https://www.bcg.com/publications/2020/valuable-productivity-gains-covid-19> Letöltés ideje: 2022.10.18.
4. Venczel & Szakó, T. (2022). Home office, mint eszköz a fenntartható munkaerőpiachoz? Letöltés :<https://drive.google.com/file/d/1PudnIT9FZ9-E-5YcQiGuQ7Qu7v2u6bpV/view> Letöltés ideje: 2022.10.18.
5. Sipka, P. (2021). A home office „váratlan” térnyerése és lehetséges jövője Letöltés:https://drive.google.com/file/d/1ILms0ai9QJ1nrkZLiVBhV__xVWemHn1r/view Letöltés ideje: 2022.10.18.
6. Ferencz, J. (2014). Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Győr. Letöltés: https://dokitiskjog.sze.hu/images/doktori.hu/ra/Ferencz%20J%C3%A1cint/%C3%A9rt_Ferencz_v%C3%A9d%C3%A9sre.pdf Letöltés ideje: 2022.10.18.
7. Vida, V. & Popovics Péter A. (2021). Alternate title: The impact of COVID-19 pandemic on different areas of life in Hungary (work, private life, health and mental state). Debrecen. Letöltés: <https://www.proquest.com/openview/4cae3369f93581527d9dc025823fd6cd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5083790> Letöltés ideje: 2022.10.17.
8. Hovánszky, A. (2005). Atipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon Letöltés: <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.17.

9. Karoliny, M., Barakonyi, E. & Ásványi, Zs. (2017). A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon In: Karoliny M. & Poór J. (2017) Emberi Erőforrás Menedzsment Kézikönyv Wolters Kluwer Hungary Kft, Budapest Letöltés: https://mersz.hu/hivatkozas/YOV1682_198#YOV1682_198 Letöltés dátuma: 2022.10.19.
10. Hegedüs, N. (2021). A COVID-19 járvány hatása az otthoni munkavégzésre: Home office élmények a vírus idején
11. Finna, H. & Gyökér, I. (2009): A hazai kkv-k atipikus foglalkoztatási gyakorlata - empirikus vizsgálatok alapján. Vezetéstudomány, Budapest Management Letöltés: <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3011/1/vt2009ksz36-42.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.18.
12. Munka Törvénykönyve, (2004): A távmunkavégzés. Letöltés: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400028.TV> Letöltés dátuma: 2022.10.19
13. Jáki, E. (2007). Távmunka és a vállalati profit Letöltés: <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3995/1/vt2007n10p55-63.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.18.
14. Kazainé Ónodi, A. (2020). A távmunka jövője - A távmunkában rejlő lehetőségek az alkalmazottak véleménye alapján Letöltés: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5716/1/Kazaine_179.pdf letöltés ideje: 2022.10.20.
15. Dankó, D., Balogh, R. & Szilas, R. F. (2022). Munkahelyi egészségfejlesztési modellek vizsgálata – Alkalmazási lehetőségek fizikai munkát végzők esetében Letöltés: <https://www.metropolitan.hu/upload/1d7cc29bb524272dd950b0245bfdfee85f832b39.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.20.
16. sz.n. (2022). IMPACT OF LONG COVID ON WORKERS AND WORKPLACES AND THE ROLE OF OSH Letöltés: <https://osha.europa.eu/hu/publications/impact-long-covid-workers-and-workplaces-and-role-osh> Letöltés ideje: 2022.10.20.
17. Rezsőfi, É., Lantos, V., Balogh, R., Kárpáti, Z. & Szilas, R. F. (2022). Megküzdési minták a munkahelyi stressz kezelésében a koronavírus járvány idején – személyes vs. munkaadói felelősség Letöltés: <https://www.metropolitan.hu/upload/e1f916ffc39daa7657c288809100de8a55b05dff.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.20.
18. sz.n. (2022) OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AS A KEY FACTOR FOR ATTRACTING NEW PERSONNEL Letöltés:

<https://osha.europa.eu/hu/publications/occupational-safety-and-health-key-factor-attracting-new-personnel> Letöltés ideje: 2022.10.18.

19. Bankó, Z. (2008). Az atipikus munkaviszonyok, *A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon* Letöltés: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf> Letöltés ideje: 2022.10.18.
20. sz.n. (2021). Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában, 2020-ban háromszor annyian dolgoztak otthonról, mint az azt megelőző tíz évben. Letöltés: https://www.ksh.hu/sajtoszoba_kozlomenyek_tajekoztatok_2021_04_07?lang=hu Letöltés: 2022.10.19.
21. Sipos, N., Poór, J., Gábríelné Benkő, Gy. & Burgulya, I. (2018) *A HR gyakorlata - Alkalmazotti kapcsolatok és kommunikáció*, Wolters Kluwer Hungary
22. Sami, A. A. (2019). A 21. századi holisztikus egészségtudatosság jelenlétének vizsgálata munkahelyi környezetben. Szakdolgozat, Miskolci Egyetem
23. Benkő, Zs., (1995) *Ne üljön lelkünkön szenvedés- egészségfejlesztés, mentálhigiéne, hálózatépítés*. JGYTF Kiadó
24. Ternovszky, F., (2007). *A siker kulcsa: család – munka. II. az egyensúly*. Szókratész Külgazdasági Akadémia.

MELLÉKLET

Kérdőív

A pandémia hatása a munka és magánélet egyensúlyára az otthoni munkavégzés vizsgálatán keresztül

Kedves Kitöltő!

Kubis-Sami Anett Anna vagyok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatója. Az alábbi kérdőív kitöltésében szeretném a segítségét kérni, amelyet a diplomamunkámhoz kapcsolódóan készítettem el, melynek témája: a COVID hatása a munka és magánélet egyensúlyára. A kérdőív kitöltése anonim módon történik és mindössze néhány percet vesz igénybe.

Válaszadását előre is köszönöm!

* **Kötelező kérdés**

1.

1. Kérem, jelölje be az Ön nemét.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Nő

Férfi

Nem nyilatkozom

2.

2. Kérem, adja meg az életkorát.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

18 alatt

18-25

26-35

36-45

46-55

55 fölött

3.

3. Kérem, jelölje be az Ön iskolai végzettségét.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Általános iskola

Érettségi

Technikus/OKJ képzés

Felsőoktatási szakképzés

Főiskolai-, egyetemi diploma

4.

4. Kérem, jelölje be, Ön milyen vállalatnál dolgozik.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Állami/önkormányzati vállalat
Multinacionális vállalat
Magán vállalat
Vegyes vállalat
Civil szféra
Egyéb

5.

5. Kérem, jelölje be, Ön milyen státuszban dolgozik a munkahelyén.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Felsővezető
Középvezető
Szellemi alkalmazott
Fizikai alkalmazott
Egyéb

6.

6. Kérem, jelölje be, Ön milyen foglalkoztatási formában dolgozik.*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Teljes munkaidős
Részmunkaidős
Diákmunkás
Egyéb

7.

7. Kérem, értékelje 1-6-ig terjedő skálán, Ön mennyire érzi magát kiegyensúlyozottnak jelenleg? (1- egyáltalán nem vagyok kiegyensúlyozott, 6- teljes mértékben kiegyensúlyozott vagyok)*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1
2
3
4
5
6

8.

8. Kérem, értékelje 1-6-ig terjedő skálán, Ön mennyire érzi magát egészségesnek jelenleg? (1- nagyon egészséges vagyok, 6- egyáltalán nem vagyok egészséges)*
Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

9.

9. Kérem, értékelje 1-6-ig terjedő skálán, Ön mennyire érzi stresszesnek a munkáját jelenleg? (1- egyáltalán nem stresszes, 6- rengeteg stresszt okoz)*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

10.

10. Kérem, jelölje be, az Ön munkahelyén a **COVID ideje előtt** volt lehetősége Home office (otthoni munkavégzés) foglalkoztatási formában dolgozni?*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Igen
Nem

11.

11. Kérem, jelölje be, milyen mértékben voltak jelen a **COVID ideje előtt** az alábbi állítások az Ön életében. (1- egyáltalán nem jellemző, 6- teljes mértékben jellemző)*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.
Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.
Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.
Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.

Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.
Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.

12.

12. Kérem, jelölje be, hogy a **COVID ideje előtt** mi volt az Ön számára a legnehezebb a munkahelyén? (Több választ is megjelölhet.)*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

Teljesítménykényszer
Határidők betartása
Önálló feladatellátás
Felelősségvállalás
Munkakörülmények
Felettes hiánya
Munkatársak hiánya
Munka és magánélet egyensúlyának fenntartása

13.

13. Kérem, jelölje be, az Ön munkahelyén a **COVID ideje alatt** volt lehetősége Home office (otthoni munkavégzés) foglalkoztatási formában dolgozni?

*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Igen
Nem

14.

14. Kérem, jelölje be, milyen mértékben voltak jelen a **COVID ideje alatt** az alábbi állítások az Ön életében. (1- egyáltalán nem jellemző, 6- teljes mértékben jellemző)*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.
Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.
Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.
Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.
Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.

Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.

15.

15. Kérem, jelölje be, hogy a **COVID ideje alatt** mi volt az Ön számára a legnehezebb a munkahelyén? (Több választ is megjelölhet.)*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

Teljesítménykényszer
Határidők betartása
Önálló feladatellátás
Felelősségvállalás
Munkakörülmények
Felettes hiánya
Munkatársak hiánya
Munka és magánélet egyensúlyának fenntartása

16.

16. Kérem, jelölje be, az Ön munkahelyén a **COVID ideje után** volt lehetősége Home office (otthoni munkavégzés) foglalkoztatási formában dolgozni?

*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Igen
Nem

17.

17. Kérem, jelölje be, milyen mértékben voltak jelen a **COVID ideje után** az alábbi állítások az Ön életében. (1- egyáltalán nem jellemző, 6- teljes mértékben jellemző)*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.
Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.
Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.
Sok szabadidővel rendelkezem.
Van időm találkozni a barátaimmal.
Nehéz beosztanom az időmet.
Hiányoznak a munkatársaim.
Több időt töltök a családommal.
Élvezem/élvezném a Home office munkavégzési formát.
Irodában szeretnék dolgozni.

18.

18. Kérem, jelölje be, hogy a **COVID ideje után** mi volt az Ön számára a legnehezebb a munkahelyén? (Több választ is megjelölhet.)*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

Teljesítménykényszer
Határidők betartása
Önálló feladatellátás
Felelősségvállalás
Munkakörülmények
Felettes hiánya
Munkatársak hiánya
Munka és magánélet egyensúlyának fenntartása

19.

19. Amennyiben Ön dolgozott Home office-ban, úgy kérem, értékelje mennyire jellemzőek Önre az alábbi állítások. (1- egyáltalán nem jellemző, 6- teljes mértékben jellemző)*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Nem dolgoztam Home Office-ban

Önállóbb lettem.
Sok újdonságot tanultam.
Stabilabb informatikai tudással rendelkezem.
Könnyebben be tudom osztani az időmet.
A munkámat jobban össze tudom egyeztetni a magánéletemmel.
Önállóbb lettem.
Sok újdonságot tanultam.
Stabilabb informatikai tudással rendelkezem.
Könnyebben be tudom osztani az időmet.
A munkámat jobban össze tudom egyeztetni a magánéletemmel.

20.

20. Kérem, jelölje be, az Ön munkahelyén milyen juttatási formák igénybevételére volt/van lehetőség a megjelölt időkben. (Több választ is megjelölhet.)*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

COVID ideje előtt volt
COVID ideje alatt volt
Jelenleg van
Nincs lehetőség

Cafetéria
Év végi jutalmazás
Hónap dolgozója kinevezés
Jelenléti bónusz
Balesetmentes napok jutalmazása

Autóhasználat
Mobiltelefonhasználat
Munkába járás költségtérítés
Életbiztosítás
Nyelvi képzés
Cafetéria
Év végi jutalmazás
Hónap dolgozója kinevezés
Jelenléti bónusz
Balesetmentes napok jutalmazása
Autóhasználat
Mobiltelefonhasználat
Munkába járás költségtérítés
Életbiztosítás
Nyelvi képzés

21.

21. Kérem, jelölje be, az alábbi állítások jelen vannak/voltak-e az Ön munkahelyén az alábbi három időben. (Több választ is megjelölhet.)*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

Covid ideje előtt volt
COVID ideje alatt volt
Jelenleg van
Nincs jelen

Rugalmas munkaszervezés, a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése
Munkafeladatok megfelelő tervezése
Nytított kommunikáció és együttműködés a vezetők és a beosztottak között
Csapatmunka ösztönzése
Dolgozók megfelelő szakmai támogatása
Munkavállalók részvétele a döntéshozatali folyamatokban
Lehetőség a dolgozóknak saját munkájuk feletti kontroll gyakorlására
Erőfeszítések megfelelő jutalmazása
Rugalmas munkaszervezés, a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése
Munkafeladatok megfelelő tervezése
Nytított kommunikáció és együttműködés a vezetők és a beosztottak között
Csapatmunka ösztönzése
Dolgozók megfelelő szakmai támogatása
Munkavállalók részvétele a döntéshozatali folyamatokban
Lehetőség a dolgozóknak saját munkájuk feletti kontroll gyakorlására
Erőfeszítések megfelelő jutalmazása

22.

22. Kérem, rövid válaszával írja le, mi a véleménye a Home office- ról (otthoni munkavégzésről).

ABSZTRAKT

Bevezetés: A 21. században sok minden átalakult. A változás egyik oka a napjainkat is sújtó világjárvány, amely változásra készítette az embereket. A változás másik oka az információhoz való hozzáférés, a digitalizációnak és az internetnek köszönhetően, amely elindította a tudatosodás erősödését. Szeretném feltárni a home office-ban rejlő lehetőségeket, ezzel elősegítve a vállalatok lehetőségeit, illetve a munkaerőpiaci potenciál hangsúlyozását.

Módszerek: Primer kutatási módszert alkalmaztam kényelmi mintavétellel. Egy általam összeállított kérdőívet osztottam meg a közösségi hálón keresztül. Továbbá egy fókuszcsoport interjút készítettem az általam kiválasztott személyekkel. Információkat gyűjtöttem arra vonatkozóan, hogy az embereknek volt-e lehetőségük a COVID ideje előtt, alatt és jelenleg home office foglalkoztatási formában dolgozni és ezen időszak alatt hogyan tudták fenntartani a munka és magánélet egyensúlyát. Továbbá hogyan alakult ezen három időszak alatt a kommunikáció a vezetők és a beosztottak között.

Eredmények: A kérdőívet összesen 109 fő töltötte ki (78,9%-a nő). A válaszadók a COVID ideje előtt 22,9%-a, a COVID ideje alatt 67%-a dolgozott és jelenleg 30,3%-a dolgozik home office-ban. Az otthoni munkavégzést a home office-ban dolgozók és a nem dolgozók is szerették vagy szeretik. Több időt töltöttek a családtagjaikkal a home office-ban dolgozók és a nem dolgozók a COVID ideje alatt. A legnagyobb nehézséget a munkahelyeken a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása okozza mind a három időszakban, a COVID után 63,3%, a COVID előtt 62,4% és a COVID alatt 54,1%. Másik nagy nehézséget a teljesítménykényszer okozza, ami a COVID ideje alatt volt a legmagasabb 53%. Javult a kommunikáció a vezetők és a beosztottak között 66 fő szerint, COVID alatt 37 főnél és COVID előtt 31 főnél és nem volt jelen 32 főnél egyik időszakban sem. A munkafeladatok megfelelő tervezése javult napjainkban. A rugalmas munkaszervezés, a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása 62 főnél van jelen. Az interjú során 12 fő vett részt, akik dolgoztak home office-ban. 10 fő élvezte a home office adta előnyöket, szerettek otthonról dolgozni, 2 fő kevésbé szerette, mivel a családtagjaik otthon tartózkodtak.

Következtetés: Az emberek többsége pozitív véleménnyel van a home office munkavégzésről. A vállalatok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a munka és magánélet egyensúlyára, azonban még ezen a területen fejlődni kell. A munkáltatóknál, elsősorban a vezetőknél szemléletváltásra lenne szükség, komplexebben kellene tekinteniük a munkavállalóra annak érdekében, hogy az egyén sikeresen ki tudjon bontakozni a munkahelyén és az élet egyéb területén is.

FÜGGELÉK

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: **KUBIS-SAMI ANETT ANNA**
A Hallgató Neptun kódja: **H0RB9X**
A dolgozat címe: **A PANDÉMIA HATÁSA A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET
EGYENSÚLYÁRA AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS VIZSGÁLATÁN KERESZTÜL**
A megjelenés éve: **2022**
A konzulens tanszék neve: **MATE, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék**

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

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

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

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

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

Kelt: Miskolc, 2023. 05. 02.


Hallgató aláírása

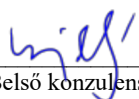
KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A KUBIS-SAMI ANETT ANNA (név) (hallgató Neptun azonosítója: H0RB9X) 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 nem*³

Kelt: Gödöllő, 2023. 05. 02.


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.