

A ZÁRÓDOLGOZAT/SZAKDOLGOZAT/DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Dolgozat címe: **Az otthoni munkavégzés, avagy a „Home Office” széleskörű bevezetésének hatása a pénzügyi szektor szervezeti kultúrájára Magyarországon**

Készítette: **Moro Ákos**

Szak: **Vezetés és szervezés**

Képzési szint: **Mesterképzés**

Tagozat: **Levelező**

Intézet: **Szent István Campus, Agrár- és Élelmiszertudományi Intézet**

Belső témavezető: **Dr. Tóth Katalin, egyetemi adjunktus, MATE Szent István Campus, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék**

Témaválasztásomat azon aktualitás adta, hogy az elmúlt két évben a COVID-19 járvány kitörésének következményeként szinte nem volt olyan munkavállaló vagy vállalkozás, aki ne lett volna közvetve vagy közvetlenül érintett az otthoni munkavégzésben. Meglátásom szerint számos következtetést le lehet vonni a bevezetett gyakorlat működéséről, hatásairól szervezeti kultúra szempontjából. Kutatásom alapját online kérdőíves vizsgálati módszer képezte, amelyet a Google kérdőív kitöltő program segítségével végeztem. 216 fő adott választ az otthoni munkavégzést érintő kérdéseimre. Kutatásom elsődlegesen a pénzügyi szektorból adott válaszokra épült, de a nagy elemszámú, reprezentatív minta lehetőséget biztosított számomra a más szektorokból adott válaszokkal való összehasonlításra is. Hipotéziseim szerint egyrészt hatással volt a tartós otthoni munkavégzés bevezetése a pénzügyi szektor vállalatainak szervezeti kultúrájára, továbbá az otthoni munkavégzés következményeként létrejött távolság az emberi kapcsolatokat negatív irányba változtatta, és elidegenítette egymástól az embereket. A változások által generált negatív tényezők ellenére azonban, azt gondolom, hogy az otthoni munkavégzés mindenki számára megelégedettséget és a munkahelyi stressz csökkenését okozta, és a munkáltatók a dolgozók motivációját fenn tudták tartani. A kiértékelt válaszok alapján mind három hipotézis igazolást nyert. A megkérdezettek elégedettek az otthoni

munkavégzéssel és hosszú távon fenn szeretnék tartani ezt a lehetőséget, mivel ennek következményeként javult a munka – magánélet egyensúlya és stressz növekedés sem volt tapasztalható. Viszont az is megmutatkozott a válaszokban, hogy a kommunikációnak és az együttműködésnek óriási szerepe van mind irodai környezetben, mind otthoni munkavégzés során bármely szektorban. Bár a megkérdezettek szignifikáns része az otthoni munkavégzését hatékonynak, stresszmentesnek értékelte, illetve a munkatársi hivatalos kommunikáció tekintetében is elégedett volt, azonban az informális kommunikáció és a személyes kapcsolatok tekintetében negatív irányba változott az egyének szervezethez, szervezeti kultúrához való közelsége.

Javaslataim nagy része az emberi kapcsolatok, szociális viselkedés kérdése köré épül. Megoldási alternatíváim igyekeznek segítséget nyújtani a vállalatoknak abban, hogy mindennapi életükből ne vesszen ki a hova tartozás érzése és ezáltal ne vesszen el a közös cél fókusza sem. Elsődlegesen a multinacionális vállalatok, illetve a pénzügyi szektor résztvevőinek lehetnek hasznosak javaslataim, ahol nagy hangsúlyt fektetnek a szervezeti kultúrára, ahol ez a hosszú távú stratégia része, s ahol minden technikai, szakmai, anyagi feltétel jellemzően adott a megvalósításra. Szervezetten belül pedig elsősorban humán menedzsment és szervezet fejlesztési területek számára ajánlom kutatásomat. Ugyanakkor azt gondolom a pénzügyi szektoron kívül még nagyobb szükség van a szervezeti kultúra stratégiai szintű kezelésére, hiszen ezeken a területeken ez a szemlélet még nagyon gyerekcipőben jár.