

PATAKI-BITTÓ FRUZZSINA – KUN ÁGOTA

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ÉS A JÓLLÉT

A járványhelyzetet lassan magunk mögött hagyva felmerül a kérdés mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók részéről, hogy érdemes-e továbbra is alkalmazni az otthoni munkavégzés lehetőségét. Ebben a tanulmányban arra keressük a választ, hogy mennyiben különbözik az otthoni munkavégzés jólétre gyakorolt hatása attól függően, hogy járványhelyzet előtti szabadon választott, vagy járványhelyzet alatti otthon töltött munkanapot vizsgálunk. A kutatás első lépéseként a pozitív pszichológia szemléleti keretein belül egy olyan mérőeszközt hoztunk létre, amely alkalmas a különböző munkakörnyezeti helyzetekben megélt jólléti tényezők összehasonlítására.

A kutatási eredmények rávilágítanak arra, hogy jelentős különbségek mutatkoznak a két vizsgált távmunka szituáció között, leginkább a megélt érzelmek és a munkatársi kapcsolatok tekintetében. A vizsgálati eredmények a munkarenddel kapcsolatos döntések mellett segítséget nyújthatnak olyan intervenció programok kidolgozásában is, amelyek támogatják a munkavállalók jóllétét.

Bevezetés

A távmunka alkalmazásának elterjedése Magyarországon lassan indult el, melyben a Covid-19 járvány terjedése nagy változást hozott: a technikai akadályok gyors kiküszöbölésével lehetővé vált az otthoni munkavégzés a legtöbb irodai dolgozó számára. A távmunkára már a vállalatok egy része hosszú távú, költséghatékony megoldásként tekint. A munkafeltételek változtatásának, így a távmunka hosszabb távú bevezetésének is központi kérdése, hogy az otthoni munkavégzés milyen érzelmi hatást vált ki, hogyan hat a dolgozók jóllétére (Maruyama & Tietze, 2012). A szakirodalom áttekintése keretében elsőként a jóllét-kutatás alapvető irányzatait és modelljeit foglaljuk össze, majd a dolgozói jóllétre fókuszálva az otthoni munkavégzés hatásával kapcsolatos szakirodalmat ismertetjük.

Szakirodalmi áttekintés

A jóllét

A jóllét világszerte egyre népszerűbb kutatási témává vált, de mégsem egyértelmű, hogy mit értünk alatta. A jóllétnek nincsen általánosan elfogadott meghatározása, de egyetértés van abban, hogy többtényezős fogalom, amely dinamikus, időben változó állapotot ír le (Kelemen & Kincses, 2015; Szombathelyi, 2012). Egy európai felmérés szerint az emberek a jóllét fogalmába beleértik a testi, lelki, és pszichoszociális tényezőket, valamint a munkakörnyezet is (Buffet et al., 2013). A jóllét tudományos értelmezése alapvetően különválasztja a szubjektív és objektív megközelítést, a fizikai és pszichés, valamint az egyéni és kollektív jóllétet. Az egyéni jóllét kutatása két filozófiai irányzat mentén válik szét: a hedonikus megközelítés az örömök maximalizálását, az élet kellemesebbé tételét tekinti a jóllét elsődleges szempontjaként, míg az eudaimonikus megközelítésben

Pataki-Bittó Fruzsina egyetemi tanársegéd, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem.
Kun Ágota egyetemi adjunktus, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem.

meghatározó szerepet kap az értelem, a céltudatos, tartalmas élet és az énefejlődés (Oláh & Kapitány-Fövény, 2012; Ryan & Deci, 2001). Keyes (1998) új szempontot hozott az egyéni jóllét értékelésébe, hiszen kutatásaiban arra jutott, hogy az egyéni jóllét szintjére hatnak a szociális tényezők is, a társas környezettel való kapcsolat, és annak értékelése.

A pozitív pszichológia irányzatának atyja, Seligman (2011), integrálta a hedonikus, az eudaimonikus és a szociális megközelítés egyes összetevőit és létrehozta a pozitív pszichológia legismertebb jóllét modelljét, a PERMA modellt (Seligman, 2011). Elmélete szerint a modell összetevőinek mindegyike hozzájárul az egyéni jólléthez, de az összetevők egymástól függetlenül határozhatók meg és mérhetők, melyek a következők: 1. Pozitív érzelmek, 2. Elmélyülés/elköteleződés, 3. Jó kapcsolatok, 4. Értelem, 5. Sikerérzet. Optimális jóllétről akkor beszélünk, amikor a modell összetevői, azaz a jóllét mutatók mindegyike magasan áll. Kutatásunk során ezt az integrált modellt tekintjük a dolgozói jóllét-vizsgálat kiindulópontjának.

Dolgozói jóllét

A jóllét kutatások a munka világában is egyre nagyobb figyelmet kapnak, hiszen számos tanulmány bizonyította már be, hogy a dolgozói jóllét magasabb szintjén a dolgozók hatékonysága, teljesítménye is magasabb lesz (Diener et al., 2002; Taris, 2006; Wright et al., 2007). A dolgozói jóllét kapcsolatban van a munkahellyel való elégedettséggel és lojalitással is, amely szintén a szervezetek hosszútávú érdekeit szolgálja (Schulte & Vainio, 2010; Kun, 2010; Page & Vella-Brodrick, 2009). A dolgozói jóllét szűkebb értelemben az egyénnek a munkában való kiteljesedésének és a munka élvezetének mértékéből adódik össze (Rothausen, 2013), de értelmezhető tágabb spektrumon is, miszerint a dolgozói jóllét a szubjektív jóllétből, a pszichológiai jóllétből és a munkahelyi jóllétből tevődik össze. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet meghatározása szerint a dolgozói jóllétben a munkahely környezeti, szervezeti és működési tényezői kerülnek szubjektív nézőpontba (Schulte & Vainio, 2010; Page & Vella-Brodrick, 2009).

A dolgozói jólléttel foglalkozó kutatásokban három nézőpont emelkedik ki: a szubjektív nézőpont (a dolgozó munkával való elégedettsége és elköteleződése), a fizikai és mentális egészség, és a szociális jóllét (Pagán-Castaño et al., 2019). Mindhárom nézőpont kapcsán a dolgozói jóllétet gyakran hozzák összefüggésbe a munkahelyi stressz szintjével (Bailey et al., 1994; Kun, 2010; Szombathelyi, 2012). Faragher et al. (2004) a munkahelyi stresszorok azonosításában látta a dolgozói jóllét felé vezető utat, azonban a pozitív pszichológia szemlélete szerint a dolgozói jóllét nem érhető el pusztán a dolgozókat ért negatív hatások kiküszöbölésével, hanem proaktívan támogatni kell a jólléthez vezető utat. Seligman (2011) modelljének értelmében tehát a munkahelyi jóllét akkor ér el magas szintet, ha a munkahely pozitív érzelmeket vált ki a dolgozóból, jó a munkatársak közötti kapcsolat, a munka pedig értelmes, magával ragadó és sikerhez vezet.

Összefoglalva, Seligman modelljének öt összetevőjén kívül a szakirodalomban a fizikai környezet és a stressz jóllétet befolyásoló szerepe emelkedik ki.

A távmunka dolgozókra gyakorolt hatása

A távmunka egy olyan alternatív munkaszervezési forma, amely a szervezet telephelyétől eltérő helyen történő munkavégzést jelent. Jogi értelemben csak a rendszeres, munkaszerződésbe foglalt otthoni munkavégzést nevezhetjük távmunkának, azonban a bemutatásra kerülő szakirodalomban egyaránt távmunkaként nevezik meg a folyamatosan, a részlegesen, és az alkalmanként (ad hoc) történő otthoni munkavégzést, így e tanulmányban is eltérünk a jogi meghatározástól. A következőkben a kapcsolódó szakirodalmat a PERMA modell összetevői mentén foglaljuk össze.

A távmunka dolgozókra gyakorolt hatásának szakirodalma széleskörű, de a dolgozók megélt érzelmeire, a szubjektív jóllétükre eddig kevés figyelem irányult (Charalampous et al., 2018). Anderson et al. (2015) a távmunka **érzelmi hatásait** vizsgálta, mely során arra az eredményre jutott, hogy távmunkában több munkával kapcsolatos pozitív érzelmet és kevesebb negatív érzelmet él meg a munkavállaló, mint a munkahelyén dolgozva. Ezzel szemben Mann és Holdsworth (2003), valamint Song és Gao (2020) a munkával kapcsolatos negatív, illetve kellemetlen érzések emelkedett szintjét állapították meg az otthoni munkavégzés kapcsán.

A távmunka emberi kapcsolatokra gyakorolt hatásának vizsgálatában két szempont emelkedik ki: hogyan hat a dolgozó családi kapcsolataira és hogyan hat a munkatársi kapcsolatokra. Az otthoni munka lehetősége a **munka-magánélet** egyensúly támogatása kapcsán gyakran merül fel megoldásként (Beauregard & Henry, 2009; Gajendran et al., 2014), de a tudományos kutatásokban nincs e téren egyetértés (Bailyn, 1988; Hill et al., 1996; Golden et al., 2006; Gajendran & Harrison, 2007). Lewis és Cooper (1995) szerint a távmunkát a magasabb szintű autonómia és felelősség teszi a dolgozók számára vonzóvá, ugyanakkor az ezzel járó stressz hatással lehet a családi kapcsolatokra.

Gajendran és Harrison (2007) arra jutott, hogy a gyakori (heti 2,5 napnál több) távmunka jó hatással van a munka-magánélet egyensúlyra, azonban rontja a **munkatársi kapcsolatokat**. A távmunka munkatársi kapcsolatokra és csapatmunkára gyakorolt negatív hatása kapcsán a szakirodalomban egyetértés mutatkozik (Callentine, 1995; Gajendran & Harrison, 2007; Sardeshmukh et al., 2012). A munkatársaktól való fizikai távolság kihat a társas támogatás mértékére is (Collins et al., 2016), mely több évtizedes kutatások alapján összefüggésben van a mentális egészséggel (Cohen & Wills, 1985; Miller, 1988). A társas támogatás hozzájárul a nehéz helyzetekkel való megküzdéshez, így egy jól működő munkahelyi közösség csökkenti a munkahelyi stressz szintjét is (Bailey et al., 1994; Bentley et al., 2016). Lamond et al. (1997) a távmunka egyénre vonatkozható negatív hatásainak összefoglalásában kiemelte mind a megbecsülés, mind pedig az érzelmi támogatás hiányát, mely a társas izoláció érzéséhez vezethet.

A távmunka a népszerűségét azoknak a kutatásoknak köszönheti, amelyek összefüggésbe hozták a munkavégzés **hatékonyságával** (Callentine, 1995; Shafizadeh et al., 2007) és az életminőség és étellel való elégedettség javulásával (Daniels et al., 2000; Kazekami, 2020). Kazekami (2000) eredményei rávilágítanak arra, hogy ha a távmunkának megtalálják az optimális mértékét, akkor növeli mind a munkavégzés hatékonyságát, mind az étellel és a munkahellyel való elégedettséget, túlzott mértéke azonban a munkahatékonyság romlásához vezet. A szakirodalomban a munkavállalók távmunka iránti motivációjaként a koncentráció, a munkában való **elmélyülés**, és az egyéni időbeosztás lehetősége emelkedik ki (Baert et al., 2020; Vittersø et al., 2003).

A távmunka és a **stressz** összefüggéseit célzó kutatások inkonzisztenciát mutatnak. Egyes kutatók alacsonyabb stressz-szintet állapítottak meg, melyet leginkább a munkát megszakító hatások csökkenésével magyaráznak (Anderson et al., 2015), míg más kutatások magasabb stressz-szintet mértek, amelyet az említett megnövekedett autonómia mellett még a dolgozók távmunkában megnövekedett bizonyítási vágyával, vagy a háztartással kapcsolatos feladatok és a munka együttes jelenlétével is magyaráznak (Sardeshmukh et al., 2012; Song & Gao, 2020).

E tanulmányban a szakirodalom kutatásaival szemben a távmunkát nem az irodai munkavégzéssel hasonlítjuk össze, hanem a távmunka egy új megjelenési formájával, a „kényszerű” otthoni munkavégzéssel, de a szakirodalomban felmerült szempontok irányadóak a kutatás egészére vonatkozóan.

Módszertan

Kutatási előzmények

A jelen tanulmányban bemutatott kutatás a munkakörnyezet dolgozói jóllétre gyakorolt hatásainak vizsgálatára irányul, mely során különböző munkakörnyezetben töltött munkanapok kerülnek összehasonlításra. A távmunka jóllétre gyakorolt hatásának vizsgálata 2019 őszén kezdődött, melynek kérdőíves adatgyűjtését a járványhelyzet okán 2020 februárjában megszakítottuk, hogy a Magyarországhoz közeledő járvány ne befolyásolja a kutatási eredményeket. A járványhelyzet és a járványügyi korlátozások gyors változást hoztak, az irodai dolgozók számára 2020 áprilisára általánossá vált a távmunka alkalmazása. A munkakörnyezet mégsem mondható azonosnak a járványhelyzet előtti távmunkáéval, egyrészt a szintén otthon tartózkodó családtagok/lakótársak miatt, másrészt pedig a szintén távmunkába kényszerülő munkatársak miatt. Ez a felismerés adta az új irányt a kutatásnak, így 2020 májusában új adatfelvételt indítottunk a járványhelyzet alatti távmunka felmérésére. Az adatfelvételnek ez a szakasza 2 hétig tartott, hogy a korlátozások enyhítésének hatása ne befolyásolja a kutatási eredményt.

Eljárás és vizsgálati személyek

A kutatás a közösségi média felületein került meghirdetésre. A járványhelyzetet megelőző időszakban a kutatásban való részvételt ajándékutalvánnyal jutalmaztuk. A kérdőívet az alábbi feltételeknek megfelelő jelentkezők tölthették ki: (1) modern irodai környezetben dolgoznak (nyitott iroda, vagy csoportszoba), (2) irodai munkát végeznek és (3) lehetőséget kapnak alkalmanként távmunkára. A jelentkezőket arra kértük, hogy a kérdőívet egy szabadon választott, távmunkában töltött munkanapon a munkájuk befejeztével töltsék ki, de feltétel volt, hogy ezen a napon otthoni munkavégzésük ne járjon együtt gyermekfelügyelettel. A kérdőívet 52 fő töltötte ki, 30 nő és 22 férfi. A legtöbben a 25-34 éves életkori kategóriába tartoztak, 50 év felett mindössze 2 fő található. A kitöltők között 22 fő gyermektelen, és 25 főnek van 12 év alatti gyermeke.

A járványhelyzet alatti második szakaszban a járványhelyzetnek megfelelően a kérdőívet olyan irodai munkát végző dolgozók tölthették ki, akik a járványügyi korlátozások miatt otthonról végzik munkájukat. A felhívásban - hasonlóan az előző kutatási szakaszhoz - azt kértük a kitöltőktől, hogy aznapi munkájuk befejeztével töltsék ki a kérdőívet. A kérdőívet 2020. május 4-18. között 180 fő töltötte ki, melyből 152 érvényes kitöltés született. A 112 nő és 40 férfi kitöltő 80%-a 50 év alatti, legtöbben a 35-39 éves életkori kategóriába tartoztak. A kitöltők között 83 fő gyermektelen és 65 főnek van 12 év alatti gyermeke.

Mérőeszköz

A munkakörnyezet hatásának vizsgálatára új mérőeszközt állítottunk össze, mivel a szakirodalomban található munkahelyi jólléti összetevőket mérő kérdőívek nem, vagy nehezen értelmezhetőek egy adott munkanapra és munkakörnyezetre vonatkozóan.

Célunk egy olyan mérőeszköz összeállítása volt, amely alkalmas különböző munkakörnyezetekben végzett munkanapok során megélt szubjektív jóllét összehasonlítására, és ehhez magában foglalja a jóllét legfontosabb összetevőit. A kérdőív tételeinek összeállításához az 1. táblázatban bemutatott mérőeszközök részletes elemzése után pszichológus szakértők bevonásával kiválasztásra kerültek azok a tartalmi elemek, amelyek egy adott munkanapon megélt jóllét vizsgálatában értelmet nyernek (2. táblázat). *(táblázatok a következő oldalon)*

1. TÁBLÁZAT: MÉRŐESZKÖZÖK A JÓLLÉT ÖSSZETEVŐI SZERINT

Mérőeszköz	Szerző(k)	Kutatáshoz kapcsolódó összetevő	Időbeli vonatkozás
PERMA Workplace profiler	Butler és Kern, 2016	PERMA	általános
Work-Related Well-Being Questionnaire	Kun <i>et al.</i> , 2017	PERMA	általános
Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)	Watson <i>et al.</i> , 1988	P	jelen pillanat
Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)	Diener <i>et al.</i> , 2009	P	elmúlt 4 hét
Job-related Affective Well-being Scale	Van Katwyk <i>et al.</i> , 2000	P	elmúlt 30 nap
Orientation to Happiness Questionnaire (OTH)	Peterson <i>et al.</i> , 2005	E, M	általános
Psychological Wellbeing Scale (PWS)	Ryff, 1989	R, Fizikai környezet	általános
Flourishing Scale (FS),	Diener <i>et al.</i> , 2009	M, R	általános
Social Connectedness Scale (SCS)	Lee és Robbins, 1995	R	jelen pillanat/ általános
The Social well-being scale	Keyes, 1998	R	általános
Experience of Privacy / Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív	Oldham, 1988 magyar adaptáció: Frankó és Dúll, 2017	E, Fizikai környezet	általános / elmúlt munkanap
Perceived Stress Scale (PSS)	Cohen <i>et al.</i> , 1983	Stressz	elmúlt hónap

Forrás: saját szerkesztés

2. TÁBLÁZAT: A MUNKAKÖRNYEZET VIZSGÁLATÁNAK TARTALMI ELEMEI

Jóllét összetevő	Tartalmi elemek
<i>Pozitív és negatív érzések</i>	elégedettség általános pszichés közérzet
<i>Elmélyülés</i>	munka érdekessége elmélyülés mértéke koncentráció képessége
<i>Kapcsolatok</i>	munkatársak segítségnyújtása munkatársaknak való segítségnyújtás kollégákkal való kapcsolat kollégák elérhetősége és segítőkészsége kívülállóság érzése magányosság érzése
<i>Jelentés/értelem</i>	munka célja, értelme
<i>Teljesítmény/siker</i>	munka eredményessége célkitűzés teljesítése
<i>Környezet hatása</i>	megszakítások gyakorisága környezet észlelt zavaró hatása időbeosztás kézben tartása
<i>Stressz</i>	adott munkanapon észlelt stressz

Forrás: saját szerkesztés

Ezen tartalmi elemek önbevallásos értékelésére 10-fokú Likert-skálás tételket készítettünk elő (pl.: Mennyire tölti el mai munkája iránt az elégedettség érzése?). Az érzelmi állapot szélesebb körű feltárására a PANAS validált magyar nyelvű verzióját (Gyollai *et al.*, 2011) teljes egészében beépítettük a mérőeszközbe, míg az Észlelt Stressz Kérdőív validált magyar nyelvű verziójának (Stauder & Konkoly Thege, 2006) 14-tételes változatából azt az 5 tételt, amelyek legjobban értelmezhetőek egy munkanapra (2.,3.,8.,10.,14.). Értelemszerűen a tételek „Az elmúlt hónap során..”

mondatkezdését „Az elmúlt munkanap során” kezdetre változtattuk. A kérdőív így 4 részből tevődik össze: 1. Munkanap szubjektív értékelése (17 tétel), 2. Munkanapon észlelt stressz (5 tétel), 3. Pozitív és Negatív Affektivitás Skála (10+10 tétel), 4. Demográfia.

Eredmények

A mérőeszköz tartalmi elemei

3. TÁBLÁZAT: FAKTORANALÍZIS EREDMÉNYE

Rotated Factor Matrix ^a						
	Factor					
	1	2	3	4	5	Cronbach alfa
	Énhatékony-ság érzet	Munkahelyi kapcsolatok	Munka értelme	Nyugodt munka-végzés feltételei	Társas izoláció	
Célkitűzés teljesítése	0,834	0,080	0,214	0,186	-0,079	0,887
Eredményesség érzése	0,805	0,103	0,285	0,206	-0,050	
Elégedettség mértéke	0,780	0,052	0,368	0,156	-0,188	
Időbeosztás kézbentartása	0,735	0,042	0,256	0,360	-0,130	
Pszichés közérzet	0,459	0,012	0,272	0,429	-0,312	
Kollégák elérhetősége és segítőkészsége	-0,007	0,879	-0,027	-0,010	-0,116	0,779
Kollégákkal való kapcsolat	-0,052	0,805	0,126	0,044	-0,180	
Munkatársak segítségnyújtása	0,061	0,739	0,069	0,086	-0,214	
Munkatársaknak való segítségnyújtás	0,209	0,711	0,027	0,046	0,004	
Munka érdekessége	0,269	0,050	0,840	0,020	-0,186	0,859
Munka célja, értelme	0,355	0,098	0,794	0,022	-0,066	
Elmélyülés mértéke	0,299	0,037	0,781	0,309	-0,062	
Környezet észlelt zavaró hatása	-0,187	-0,082	-0,023	-0,875	0,086	0,806
Megszakítások gyakorisága	0,224	0,010	0,069	0,873	0,011	
Koncentráció képessége	0,358	0,125	0,414	0,575	-0,074	
Kívülállóság érzete	-0,048	-0,234	-0,231	-0,163	0,812	0,697
Magányosság érzete	-0,303	-0,313	-0,029	0,036	0,752	
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 6 iterations.						

Forrás: saját számítás

Az adatok elemzésének első lépéseként feltáró faktoranalízist (főkomponens-analízis, varimax-rotáció) végeztünk annak érdekében, hogy a változók közötti összefüggéseket feltárjuk, valamint, hogy a mérőeszköz kérdéscsoportjait összevethessük Seligman jóllét modelljével. A faktoranalízist a kérdőív 17 különálló (PANAS és PSS skálákon kívüli) kérdésére végeztük a kutatás

különböző munkakörnyezetekben felvett adatain (n=235). A változók faktoranalízisre való alkalmaságát a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,886 értéke és a Barlett-teszt $p=0,000$ értéke mutatja. A főkomponens-analízis eredménye alapján a 3. táblázatban látható öt faktor jött létre (amelyek a teljes variancia 73,9%-át magyarázzák). A tételek közül egyetlen tétel, a pszichés közérzet értékelésére vonatkozó kérdés nem érte el a faktoregyüttható 0,5-ös értékét, így ez a tétel csak az azonosított öt faktoron kívül értelmezhető.

A kutatás elméleti háttéréül szolgáló PERMA modell három összetevője, az értelem, a jó kapcsolatok és a teljesítmény/sikerérzet megjelenik a mérőeszköz faktorai között, de külön faktort alkot a **társas izoláció** és a **nyugodt munkavégzés feltételei**, amely azokat a munkakörnyezetre vonatkozó tételeket tartalmazza, amelyek kihatnak az elmélyült munkavégzésre. A **pszichés közérzet** tétele leginkább az **énhatékonyság** és a **nyugodt munkavégzés feltételeivel** mutat összefüggést, de alacsony korrelációs együtthatója révén egyik faktorba sem sorolható, így erre generális tényezőként tekintünk és különálló tételként értékeljük.

A továbbiakban e tartalmi kategóriák mentén mutatjuk be a kutatás távmunkára vonatkozó eredményeit.

Távmunka jóllétre gyakorolt hatása normál körülmények között és járványhelyzet alatt

Az eredmények bemutatása során elsőként a járványhelyzet előtti távmunka jólléti átlagértékeit hasonlítjuk össze a járványhelyzet alatti értékekkel, majd megvizsgáljuk, hogy mennyiben függ a dolgozók jólléte a járványhelyzet alatt attól, hogy van-e 12 év alatti gyermeke, akivel egy háztartásban él. A 12 éves határt Erikson (1950) életszakasz felosztásai alapján határoztuk meg, mely szerint ez az életkor a serdülőkor és egyúttal az önállóságra való törekvés kezdete. A 12 év alatti gyermekek a digitális oktatás alatt is több segítséget, odafigyelést igényeltek.

Az adatokat Mann-Whitney-próba segítségével elemeztük, amely alkalmas nem normális eloszlású, valamint ordinális változók mediánjainak összehasonlítására két független minta esetén. A Mann-Whitney próba eredményeként (4. táblázat) a vizsgált munkakörnyezeti szituációk között a munkahelyi kapcsolatok, a nyugodt munkavégzés feltételei, a pszichés közérzet, a negatív érzelmek és a megélt stressz tekintetében jelentkezett szignifikáns különbség.

4. TÁBLÁZAT: JÁRVÁNY ELŐTTI ÉS KORLÁTOZÁSOK ALATTI TÁVMUNKÁBAN MEGÉLT JÓLLÉT KÜLÖNBSEGEI

	Távmunka rangszám átlag (n=52)	Járványhelyzet alatti távmunka rangszám átlag (n=152)	Szignifikancia-szint (Asymp. Sig. 2-tailed)
Énhatékonyság érzet	115,98	97,89	0,056
Munkahelyi kapcsolatok	84,88	108,53	0,012
Munka értelme	110,16	99,88	0,277
Nyugodt munkavégzés feltételei	118,09	97,17	0,026
Társas izoláció	97,15	104,33	0,436
Pszichés közérzet	119,89	96,55	0,013
Pozitív affektivitás	112,59	99,05	0,153
Negatív affektivitás	82,74	109,26	0,005
Stressz	84,68	108,60	0,012

A munkahelyi kapcsolataikat minden kérdés kapcsán jelentősen jobbnak értékelték a válaszadók a korlátozások alatti helyzetben, amikor munkatársaik is otthonról végezték munkájukat. A nyugodt munkavégzés feltételei a járványhelyzet előtti távmunka szituációjában kaptak magasabb értékeket. A járványhelyzet alatt távmunkában dolgozók több negatív érzelmet és stresszt éltek meg, valamint alacsonyabbra értékelték pszichés közérzetüket is, mint az ad hoc távmunkában dolgozók. Az érzelmeket részletesebben vizsgálva az ingerlékeny, az ideges, és a feszült érzelmi állapotok értek el szignifikánsan magasabb szintet a járványhelyzet alatti távmunkában.

Járványhelyzet alatti távmunka hatása a jóllétre 12 év alatti gyerekek függvényében

A két vizsgált szituáció között a legnagyobb különbséget a kisgyermekes szülők érzékelhették, hiszen a korlátozások a vizsgált időszakban kiterjedtek az nevelési és oktatási intézményekre is. Mivel a 12 év alatti gyermekek sok figyelmet és foglalkozást igényelnek, a vizsgálat második részében összehasonlítást végeztünk a járványhelyzet alatti távmunka kérdőívének kitöltői között aszerint, hogy él-e 12 év alatti gyermek velük egy háztartásban. Az 5. táblázatban látható, hogy az összehasonlítás indokoltságát alátámasztja az az eredmény, hogy a 12 év alatti gyermekekkel együtt élő szülők szignifikánsan alacsonyabbra értékelték a nyugodt munkavégzés feltételeit. Míg hatékonyság érzetükben, munkahelyi kapcsolataik és a munka értelmének megítélésében nem mutatkozik jelentős különbség, pszichés közérzetüket alacsonyabb, stresszérzetüket magasabb szintre értékelték. A Pozitív és Negatív Affektivitás Skálán szignifikánsan több negatív érzelmet és kevesebb pozitív érzelmet jelöltek be kisgyermekes válaszadóink. Azon válaszadók, akik háztartásában nem él 12 év alatti gyermek, szignifikánsan magasabbra értékelték a következő érzelmi állapotokat: érdeklődő, erős, éber, elhivatott, elszánt/határozott, figyelmes, aktív/élénk, míg a kisgyermekes szülők magasabbra értékelték a következőket: büntudat, ingerlékeny, feszült.

5. TÁBLÁZAT: JÁRVÁNYHELYZET ALATTI TÁVMUNKA HATÁSA A JÓLLÉTRE 12 ÉV ALATTI GYEREKEK FÜGGVÉNYÉBEN

	Nincs 12 év alatti gyermek rangszám átlag (n=87)	Van 12 év alatti gyermek rangszám átlag (n=65)	Szignifikancia-szint (Asymp. Sig. 2-tailed)
Énhatékonyság érzet	81,40	69,95	0,112
Munkahelyi kapcsolatok	75,21	78,23	0,673
Munka értelme	81,12	70,32	0,134
Nyugodt munkavégzés feltételei	93,45	53,82	0,000
Társas izoláció	79,51	72,48	0,318
Pszichés közérzet	86,14	63,60	0,002
Pozitív affektivitás	83,82	66,70	0,018
Negatív affektivitás	69,57	85,77	0,024
Stressz	66,44	89,96	0,001

Forrás: saját számítás

Miután a kisgyermekes és a kisgyermek nélküli munkavállalók értékei jelentős különbséget mutattak, a kutatás eredményeinek értelmezéséhez szükségesnek láttuk megvizsgálni, hogy

mennyiben térnek el a járvány alatt dolgozó gyermektelen munkavállalók (n=83) jólléti értékei a koronavírust megelőző távmunka jólléti értékeitől. Ezzel az elemzéssel arra a kérdésre kerestük a választ, hogy melyek azok a jólléti összetevők, amelyek nem hozhatók összefüggésbe a család jelenlétével, megszakító hatásaival és a munka-család konfliktussal.

A Mann-Whitney próba eredménye a vizsgált szempontok közül ebben az esetben csak a munkahelyi kapcsolatok értékelésében mutatott ki szignifikáns eltérést ($p=0,033$). A negatív érzelmek tekintetében is mutatkozott különbség, amely éppen nem érte el az elvárt 5%-os szignifikancia szintet, de az érzelmeket külön vizsgálva az ingerlékeny és a feszült jelzők szignifikánsan magasabb értéket kaptak a koronavírus alatti távmunkában.

Megbeszélés

A kutatás során azt vizsgáltuk, hogy miként változott a távmunka során észlelt szubjektív jóllét a COVID-19 járványügyi korlátozásainak hatására. Eredményeink rámutatnak arra, hogy a szubjektív dolgozói jóllétnek egyik fontos befolyásoló tényezője, hogy adottak-e a nyugodt munkavégzés feltételei. A járványhelyzet alatti korlátozások legerőteljesebben a munkavállalók érzelmi állapotára és stresszérzetére hatottak, míg a munkához való hozzáállásuk és az egyéni munkájuk értékelése nem mutatott jelentős különbséget. Eredményeink arra is rávilágítanak, hogy a kényszerű, szervezeti szintű távmunka hozadéka, hogy a munkatársi kapcsolattartás, segítségnyújtás és összetartás erősödött, így a dolgozók nem érezték magukat társaiktól elszigetelten.

Az alkalmankénti távmunka alkalmazásának leggyakoribb indoka az otthoni nyugodt, koncentrált munkavégzés lehetősége, mely tekintetben a járványhelyzet változást hozott. Az eredmények alapján a kisgyermekes munkavállalóknál a nyugodt munkakörülmények hiánya együtt járt az ideges és feszült érzelmi állapottal. A kisgyermekes válaszadók büntudatról is számot adtak, amely a korlátozások okozta kiéleződő munka-család konfliktussal magyarázható. A kisgyermekkel nem rendelkező munkavállalók ezzel szemben nagyobb mértékű aktivitást, elhivatottságot és elszántságot észleltek magukban, amely arra utal, hogy a korlátozások miatt beszűkült életterük a munka irányába terelte őket. Emellett fontos kiemelni, hogy a koronavírus alatti távmunka során a gyermektelen munkavállalók is magasabb szintű ingerlékenységről és feszültségről számoltak be, mint a járvány előtt otthonról dolgozó munkavállalók.

A tanulmány eredményei támpontot nyújthatnak a szervezetek vezetői részére ahhoz, hogy a munkavállalók szubjektív jóllétében pozitív irányú változást tudjanak előidézni a távmunka során. A szervezetek vezetésének kiemelt figyelmet kell fordítania a munkavállalók feszültségének oldására és a megélt stressz csökkentésére a távmunka helyzetében – járványhelyzettől függetlenül is.¹⁷

Irodalomjegyzék:

Anderson, A. J., Kaplan, S. A. & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), p. 882p. 897.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *IZA Institute of Labor Economics*, No. 13229.

Bailey, D., Wolfe, D. M. & Wolfe, C. R. (1994). With a Little Help from Our Friends : Social Support as a Source of Well-being and of Coping with Stress. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 21(2), p. 127-152.

¹⁷ Kutatásunk ezen eredmények bemutatásával nem áll le, a távmunka jólléti hatásának vizsgálta a járványhelyzet után irodába visszatérő munkavállalók jóllétének összehasonlításával folytatódik.

- Bailyn, L. (1988). Freeing Work from the Constraints of Location and Time. *New Technology, Work and Employment*, 3(2), p. 143–152.
- Beauregard, T. A. & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, p. 9-22.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Mcleod, L., Tan, F., Bosua, R. & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing : A socio- technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, p. 207215.
- Buffet, M.-A., Gervais, R. L., Liddle, M. & Eeckelaert, L. (2013). *Well-being at work: creating a positive work environment*. European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), p. 1-48.
- Callentine, L. U. (1995). *The ecology of the mobile workplace: Influence of household composition and home workspace on satisfaction, stress, and effectiveness*. Cornell University, Ithaca, NY.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, p. 1-23.
- Christensen, L. (1988). Deception in psychological research: When is its use justified? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(4), p. 664-675.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, p. 385-396.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), p. 310-357.
- Collins, A. M., Hislop, D. & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), p. 161-175.
- Daniels, K., Lamond, D. A. & Standen, P. (2000). *Managing Telework. Perspectives from Human Resource Management and Work Psychology*. Thomson Learning.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, p. 63-73. London: Oxford University Press.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. & Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, p. 247-248, Springer Science+Business Media B.V.
- Faragher, E. B., Cooper, C. L. & Cartwright, S. (2004). A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(4), p. 189-201.
- Frankó, L. & Dúll, A. (2017). Az észlelt irodai magánszféra kérdőív adaptálása magyar nyelvre. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2), p. 109-122.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good , the Bad , and the Unknown About Telecommuting : Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), p. 1524-1541.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. & Delaney-Klinger, K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, p. 1-41.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), p. 1340-1350.
- Gray, M., Hudson, N. & Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. Chichester, John Wiley.
- Gyollai, Á., Simor, P., Kőteles, F. & Demetrovics, Z. (2011). Psychometric properties of the Hungarian version of the original and the short form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Neuropsychopharmacologia Hungarica*, 13(2), p. 73-79.
- Harsányi, E. (2010). Alternatív munkavégzési formák - távmunka. *Munkaügyi Szemle*, 4, p. 26-29.
- Hill, E., Hawkins, A. & Miller, B. (1996). Work and Family in the Virtual Office: Perceived Influences of Mobile Telework. *Family Relations*, 45(3), p. 293-301.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, p. 44(2), 101868.

- Kelemen, R. & Kincses, Á. (2015). A jóllét magyarországi indikátorrendszerének elméleti alapjai. *Gazdálkodás*, 59(3), p. 220-236.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2).
- Kraut, R. E. (1987). Predicting the use of technology: The case of telework. In R. E. Kraut (Ed.), *Technology and the transformation of white-collar work* p. 113-133. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kun, Á. (2010). Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*, 2, 35-41.
- Kun, Á., Balogh, P. & Gerákné Krasz, K. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), p. 56-63.
- Lamond, D., Daniels, K. & Standen, P. (1997). Defining Telework: What is it Exactly? In P. J. Jackson & J. M. Van der Wielen (Eds.), *Proceedings of Second International Workshop on Telework: "Building Actions on Ideas"*, p. 177-187.
- Lee, R. M. & Robbins, S. B. (1995). Measuring Belongingness: The Social Connectedness and the Social Assurance Scales. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), p. 232-241.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1995). Balancing the Work/Home Interface: A European Perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), p. 289-305.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking : stress, emotions and health*. *New Technology, Work and Employment*, 18(3).
- Maruyama, T. & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), p. 450-469.
- Mazzi, A. (1996). Alternative office structures for telecommuters. In R. Watson & R. Bostrom (Eds.), *Proceedings of Telecommuting '96 Conference*.
- Miller, K. I. (1988). Cultural and Role-Based Predictors of Organizational Participation and Allocation Preferences. *Communication Research*, 15(6), p. 699-725.
- Oláh, A. & Kapitány-Fövényi, M. (2012). A pozitív pszichológia tíz éve. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(1), p. 19-45.
- Oldham, G. R. (1988). Effect of Changes in Work Space Partitions and Spatial Density on Employee Reactions :A Quasi- experiment. *Journal Applied Psychology*, 73(2), p. 253-258.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A. & Santos-Rojo, C. (2019). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115(7), p 469-474.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The "What", "Why" and "How" of Employee Well-Being : A New Model. *Social Indicators Research*, 90, p. 441-458.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Rothausen, T. J. (2013). *Hedonic and Eudaimonic Job-Related Well-Being: Enjoyment of Job and Fulfillment of Job Purpose*. Letöltés (2021.04.21): <https://ir.stthomas.edu/ocbmgmtwp/1/>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, p. 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, p. 1069-1081.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology Work and Employment*, 27, p. 193-207.
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), p. 422-429.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press, New York.
- Shafizadeh, K. R., Mokhtarian, P. L., Niemeier, D. A. & Salomon, I. (2007). The Costs and Benefits of Home-Based Telecommuting. *Journal of Infrastructure Systems*, 13(1)
- Shamir, B. & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management Review*, 10(3), p. 455-464.

- Song, Y. & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, p. 2649-2668.
- Stauder, A. & Konkoly Thege, B. (2006). Az Észlelt Stressz Kérdőív (PSS) Magyar Verziójának Jellemzői. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 7(3), p. 203-216.
- Szombathelyi, C. (2012). A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése - A stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, p. 33-45.
- Taris, T. W. (2006). Burnout and objectively recorded performance: A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, p. 316-334.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), p. 219-230.
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results From a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4, p. 201-233.
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, p. 1063-1070.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), p. 93-104.