



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar
Módszertani és Menedzsment Intézet

DIPLOMAMUNKA

ÓE-KGK
2023

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

Bagossy Barnabás
T009221/FI12904/G



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Módszertani és Menedzsment Intézet

DIPLOMAMUNKA FELADATLAP

Hallgató neve: Bagossy Barnabás

Diplomamunka száma: SZD2302281322004969

Törzskönyvi száma: T009221/FI12904/G

Neptun kódja:

Szak: Vállalkozásfejlesztés MSc mesterszak

Specializáció:

A dolgozat címe: Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai

A dolgozat címe angolul: Motivational challenges of working from home

A feladat részletezése: 1. Végezzen szakirodalmi kutatást a motivációs elméletek területén!

2. Végezzen primer kutatást az otthoni munkavégzést motivációs kihívásaival kapcsolatban!

3. Elemesse a kapott eredményeket!

4. Vonjon le következtetést a kapott eredményekből!

Intézményi konzulens neve: Dr. Szilágyi Győző Attila

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A diplomamunka: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 12. 14.



Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom

belső konzulens

külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Bagossy Barnabás (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a diplomamunka saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült diplomamunkában található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. 12. 13.


hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	A HOME OFFICE ÉS A TÁVMUNKA, MINT MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK ...	3
2.1.	A home office és a távmunka definíciója, kialakulása és feltételei	5
3.	A HOME OFFICE ÉS A TÁVMUNKA A JÁRVÁNYHELYZET TÜKRÉBEN	12
3.1.	Az otthoni munkavégzés jellemzői 2020 előtt	14
3.2.	Az otthoni munkavégzés jellemzői a járványhelyzet kialakulását követően napjainkig.....	17
4.	AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS MOTIVÁCIÓJA.....	24
4.1.	A kutatás módszertana.....	28
4.2.	Motivációs elméletek fejlődése.....	30
4.3.	A munkavállalói elégedettség vizsgálata	35
4.4.	Az otthoni munkavégzés legnagyobb motivációs kihívásai	52
5.	ÖSSZEFOGLALÁS	65
	IRODALOMJEGYZÉK	67
	MELLÉKLET.....	I
	TARTALMI KIVONAT.....	VI
	SUMMARY	VII

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 1992-től 2001-ig ezer főben, Forrás: (Bódi, 2011)	8
2. ábra: A "home office"-ban foglalkoztatottak százalékos aránya, az egész népességet tekintve, az Európai Unió országain belül, 2017-2019-ig, Forrás: (Simon-Németh, 2021)	10
3. ábra: A home office részesedése a teljes munkaidőt vizsgálva, különbözőszektorokban, 2019-ben, Forrás: (Simon-Németh, 2021)	14
4. ábra: Az otthonról dolgozók aránya Magyarországon 2018-tól 2023-ig, Forrás: (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022).....	18
5. ábra: A munkavállaló home office kérelme, Forrás: (Nagy, 2023)	21
6. ábra: A home office elrendelése munkáltatói utasítással, Forrás: (Nagy, 2023)	22
7. ábra: A magányosság érzése kapcsolattípusok szerint (alacsonyabb érték=kevésbé magányos), Forrás: (lelkiegeszseg.antsz.hu, 2017)	53
8. ábra: Otthoni munka: kihívások, Forrás: (Batiz, 2020)	55
9. ábra: A kérdőív válaszadóinak korcsoportok szerinti eloszlása a háttérben szóló zene motivációs hatására adott válaszaik alapján (saját ábra)	60
10. ábra: A háttérben szóló zene motivációs hatásának vizsgálata (saját ábra).....	61
11. ábra: A kérdőív válaszadóinak korcsoportonként szerinti eloszlása a csapattársakkal való közös munka motivációs hatására adott válaszaik alapján (saját ábra)	62
12. ábra: A csapattársakkal való közös munka motivációjának vizsgálata (saját ábra) .	62
13. ábra: A kérdőív válaszadóinak korcsoportonként szerinti eloszlása a saját időbesoztás motivációs hatására adott válaszaik alapján (saját ábra)	63
14. ábra: A saját időbesoztás motivációs hatásának vizsgálata (saját ábra)	64

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása a Mt. szerint, Forrás: (Venczel-Szakó, 2022).....	4
2. táblázat: A tipikus munkahely és a távmunkahely jellemzőinek összehasonlítása, Forrás: (Finna-Forgács, 2010)	6
3. táblázat: A 15-74 éves, távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018.I. negyedév, Forrás: (KSH, 2018).....	9
4. táblázat: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének éves alakulása, Forrás: (KSH, 2021).....	13
5. táblázat: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint, Forrás: (KSH, ksh.hu, 2021)	20
6. táblázat: A kitöltők statisztikai adatai (saját táblázat)	35
7. táblázat: A kitöltők lakóhely szerinti eloszlása (saját táblázat)	36
8. táblázat: A kitöltők végzettsége (saját táblázat)	37
9. táblázat: A kitöltők foglalkoztatottsága (saját táblázat).....	38
10. táblázat: A felnőttek száma a kitöltők háztartásában (saját táblázat)	39
11. táblázat: A gyermekek száma a kitöltők háztartásában (saját táblázat).....	40
12. táblázat: 65 év fölötti személyek a kitöltők háztartásában (saját táblázat)	41
13. táblázat: A foglalkoztatás formája (saját táblázat).....	42
14. táblázat: A home office alakulása a járványhelyzet tükrében (saját táblázat)	43
15. táblázat: A home office indítványozása a járványhelyzet előtti időkben (saját táblázat)	43

16. táblázat: Motivációs tényezők az otthoni munkavégzés választásában (saját táblázat)	45
17. táblázat: A home office-ban töltött munka hatékonysága (saját táblázat)	46
18. táblázat: Zavaró tényezők az otthoni munkavégzésben (saját táblázat)	47
19. táblázat: Nyilvántartás vezetése a munkaidőről (saját táblázat)	48
20. táblázat: Feladatok strukturálása home office-ban (saját táblázat)	48
21. táblázat: Rugalmas időbeosztás aránya az otthoni munkavégzést tekintve (saját táblázat)	49
22. táblázat: A munka és magánélet egyensúlya az otthoni munkavégzés mellett (saját táblázat)	49
23. táblázat: A pozitív tapasztalatok a járványhelyzet miatt kialakuló otthoni munkavégzésre vonatkozóan (saját táblázat)	51
24. táblázat: Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai a kitöltők szemében (saját táblázat)	56
25. táblázat: A kitöltők elégedettsége az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban (saját táblázat)	57
26. táblázat: A kitöltők munkahelyváltási szemlélete (saját táblázat)	58

1. BEVEZETÉS

Az otthoni munkavégzés napjainkban egyre elterjedtebbé vált, és bár számos előnyt kínál, mint a rugalmas munkaidő és a kényelmes környezet, mégis komoly motivációs kihívásokkal járhat. A munkaerő egyre nagyobb része találja meg önmagát a saját, négy falai között dolgozva, és ezzel új szempontok merülnek fel a hatékonyságot és munkakedvet illetően is. A diplomamunkában külön kitérek arra, milyen hatást gyakorolt erre a járványhelyzet kialakulása, miként befolyásolta a munkavégzési formák népszerűségét.

A home office vagy távmunka során számos tényező befolyásolhatja a munkavállaló motivációját. Az egyik legnyilvánvalóbb kihívás az elszigeteltség és az emberi interakció hiánya lehet. A hagyományos irodai környezetben a munkatársakkal való közvetlen kapcsolattartás és az informális beszélgetések serkentik a munkavállalók szellemi frissességét, míg otthon könnyen elszigetelődhetünk, ami negatívan befolyásolhatja a motivációt. Emellett az otthoni munkavégzés során a munka és a magánélet határai gyakran elmosódnak, ami további kihívásokat teremthet. Az otthoni környezetben hajlamosak vagyunk a háztartási feladatokra vagy a kényelmes kanapéra összpontosítani, ahelyett hogy a munkánkra koncentrálnánk.

Ezen kihívások ellenére az otthoni munkavégzés motivációs problémái, véleményem szerint kezelhetők. Fontos megtalálni az egyensúlyt a munka és a magánélet között, létrehozni hatékony munkarutint, és támogató környezetet teremteni otthonunkban. A bevezető során ezekre a kulcsfontosságú témákra fogok koncentrálni, és megvizsgálom, hogyan lehet hatékonyan kezelni az otthoni munkavégzés motivációs kihívásait. A diplomamunka témájául is azért választottam az otthoni munka motivációs kihívásait, mert tanulmányaim során nem csak elméleti, de gyakorlati szinten is megtapasztaltam ennek fontosságát.

Jelenleg 1 éves tapasztalatom van az otthoni munka terén. A mostani munkahelyemen van opció a home office-ra, és így, csak heti egy napot kell a munkahelyemen töltenem, hogy az addigi eredményeimet prezentáljam. A cég, ahol dolgozom, nagyobb vállalatoknak, cégeknek segít adóbevallás és EU-s pályázatok megszerzésének lebonyolításában. Minden munkavállalónak - köztük nekem is - van 5-6 cége, amelyket

2019-re Hollandia még nyomon követ és folyamatosan jelentést ír az éves fejleményekről és előrehaladásról. Mi kapcsolattartó szerepet töltünk be a cégünk és a cégek között. Így emelett volt lehetőségem saját vállalkozásba is belekezdeni, ami szépen lassan bontogatja a szárnyait.

Ennek megfelelően volt alkalmam megtapasztalni alkalmazottként és vállalkozóként is az otthoni munkavégzés minden aspektusát. Úgy érzem, egy év alatt elegendő tapasztalatot gyűjtöttem ahhoz, hogy a témáról, saját véleményemet és természetesen a szakirodalom mellett, saját kutatási eredményeket felhasználva értekezhessek a témáról.

A dolgozatomat a következőképpen kívánom felépíteni. Elsőként tisztázom, a home office és a távmunka fogalmát, majd részletezem, miért lehetnek ezek atipikus foglalkoztatási formák. Ezután beszámolok az otthoni munkavégzés elterjedéséről és feltételeiről is. Ezt követően rátérek a járványhelyzet okozta lehetséges változásokra, elemzem az otthoni munkavégzés népszerűségét a járványhelyzet előtti időkben, majd a Covid-járványt követően is. Ennél a pontnál érkezek el a dolgozat lényegi részéhez, hiszen bemutatom az otthoni munkavégzés motivációját, melyhez alapul veszem Daniel H. Pink, Motiváció 3.0 című könyvét, hiszen ennek elméleti hátterét Harry F. Harlow motivációs elmélete adja. A kutatás erre vonatkozó kérdésének eredményét összevetem a motivációs elmélettel, így arra is választ kaphatok, hogy valóban érvényes-e Harlow elmélete a 21. században, akár az otthoni munkavégzés tekintetében is. Ezután kiértékelem a kutatás eredményeit és külön fejezetben rátérek a motivációs kihívásokra is. A diplomamunkát azzal zárom, hogy a kutatás során kapott eredmények tükrében rámutatok, milyen összefüggés és kapcsolat áll fenn, bizonyos korcsoportok esetén a motivációk és kihívások összevetésekor. Így rá tudok mutatni azokra a tényezőkre, amelyek a legnagyobb motivációs kihívásokat okozzák az otthoni munkát végző személyek körében.

2. A HOME OFFICE ÉS A TÁVMUNKA, MINT MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

Az otthoni munkavégzés először az 1970-80-as években jelent meg a munkaszervezési formák között. A modern informatikai fejlesztések, gazdasági változások, multinacionális vállalatok térnyerése, valamint az infokommunikációs eszközökre való átállás segítette elő a megjelenést. Bár Nyugat-Európában és Skandináviában az otthoni munkavégzés korábban teret nyert, a kevésbé fejlett gazdasággal rendelkező országokban, mint például Magyarországon, még nem olyan széles körben elterjedt. Azonban a felmérések szerint növekvő igény mutatkozik Magyarországon az otthoni munkavégzés iránt, különösen a koronavírus-járvány hatására. (Kardos-Matuszka-Sallay-Martos, 2020)

Már az a lehetőség, hogy a munkavállaló eldönthesse, hol dolgozik, növelheti az autonómiaérzést. Az otthoni munkavégzés lehetővé teszi az egyénnek, hogy saját maga szervezze meg a feladatait és időbeosztását, aminek pozitív hatása van a munkavégzésre. A kutatási eredmények alapján az otthonról dolgozók általában magasabb autonómiaérzést tapasztalnak munkájuk során, ami pozitívan befolyásolja a munkahelyi elégedettséget és csökkenti a stresszt. (Kardos-Matuszka-Sallay-Martos, 2020)

Az otthoni munkavégzés pozitív hatásokat is hozhat a munkáltatók és a munkavállalók számára. Számos cég alkalmazza ezt a munkavégzési formát, de gyakran olyan munkavállalók számára, akik már bizonyították hatékonyságukat és kompetenciájukat. Az otthonról dolgozók produktivitása és motivációja általában növekszik és a munkahelyi teljesítményük növelése érdekében gyakran hatékonyabb időmenedzsmentet alkalmaznak.

Az motiváció is fontos tényező az otthoni munkavégzés sikerében. Ez egy későbbi fejezetben bővebben is kifejtésre kerül.

Az otthoni munkavégzésnek nagy előnyei vannak, de kihívásokat is jelenthet. Fontos, hogy a munkáltatók és munkavállalók egyaránt tisztában legyenek ezekkel a tényezőkkel, és megfelelő intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy az otthoni munkavégzés hatékony és fenntartható legyen. (Kardos-Matuszka-Sallay-Martos, 2020, old.: 84-85)

Az otthoni munkavégzés atipikus foglalkoztatási formának tekinthető. Ennek fogalmi magyarázata a következőképpen hangzik: Minden olyan jellegű munkavégzés, ami az adott korban és időben, valamint gazdasági kultúrában nem tipikus, atipikusnak

tekinthető. Az utóbbi kettő változásával azonban a fogalma, mint „szokásos” is változik, vagyis ami ma atipikus, az a múltban tipikus volt, és ez fordítva is így van. (Hárs, 2012) Erre vonatkozóan konkrét adatokat az otthoni munkavégzés kialakulásának leírásában szemléltetnek.

A tipikus és az atipikus foglalkoztatási formák közötti különbségek az 1. táblázatban jól láthatók.

	Tipikus foglalkoztatás	Atipikus foglalkoztatás
Munkaszerződés időtartama	Határozatlan idejű munkaszerződés	Határozott idejű munkaviszony
Napi munkaidő hossza	Teljes munkaidő	Rugalmas (pl.: részmunkaidős foglalkoztatás, munkavégzés behívás alapján, munkakör-megosztás, rugalmas időkeretű foglalkoztatás)
Munkáltatók száma	Egy munkáltató – egy munkavállaló által létesített munkaviszony	Több munkáltató – egy munkavállaló által létesített munkajogviszony
Munkavégzés helye	A munkáltató székhelye, telephelye (rögzített munkahely)	Távmunka (otthon és/vagy változó helyszínen, shared office) Bedolgozói jogviszony
Munkáltató minősítése		Munkaerő-kölcsönző Iskolaszövetkezet Köztulajdonban álló munkáltató
Munkavállaló minősítése		Vezető állású munkavállaló Cselekvőképtelen munkavállaló
Foglalkoztatás jellege		Egyszerűsített foglalkoztatás (mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunka és alkalmi munka) egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka

1. táblázat: A tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása a Mt. szerint,

Forrás: (Venczel-Szakó, 2022)

Az otthoni munka keretein belül két otthoni munkavégzési forma is helyet kap; a home office és a távmunka, melyek ugyan részben átfedést mutatnak, de külön jelentéstartalommal bírnak, így nem érdemes egyiket a másik helyett használni.

A "home office" és "távmunka" kifejezések gyakran használt fogalmak a modern munka világában, de gyakran összetévesztik őket. Mindkét munkavégzési forma lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy ne a hagyományos módon, például irodában dolgozzanak, hanem távolról, otthonról vagy más helyszínről végezhessek el munkájukat. Azonban lényeges különbségek vannak a két fogalom között. Ezen fogalmakat igyekszem tisztázni a fejezet további részében. A fogalommagyarázatot követően leírom, miként és hogyan alakult ki az otthoni munkavégzés kultúrája, valamint milyen feltételei vannak annak, hogy a munkavállalók az otthoni munkavégzést választhassák.

2.1. A home office és a távmunka definíciója, kialakulása és feltételei

A home office definíciója a következő: A home office a távmunkán belül egy olyan foglalkoztatási forma, amely elősegíti a munkaerőpiaci rugalmasságot. Különböző helyekről (például otthonról vagy co-working irodából) végezhető, és lehetőséget ad a munkavállalók számára, hogy kihasználják a különféle kommunikációs, technológiai eszközöket. Ezáltal a munkahelyen kívül is el tudják végezni a munkával kapcsolatos tevékenységeket. (Simon-Németh, 2021)

A fogalmat kibontva, a home office arra utal, hogy a munkavállaló a saját otthonában végzi a munkáját. Ez általában azt jelenti, hogy a munkavállaló rendelkezik egy otthoni irodával vagy munkaterülettel, ahol koncentrálni tud a feladatokra. A home office lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a megszokott környezetükben dolgozzanak, ami kényelmes lehet, de ugyanakkor megköveteli a fegyelmezettséget, valamint a magánélet és munka határainak szigorú megtartását. Legtöbbször azon munkavállalók számára elérhető, akiknek a munkájához csak egy számítógép és internetkapcsolat, vagy még néhány egyéb kellék (headset, mikrofon, kamera, mobiltelefon stb.) szükséges.

A távmunka definíciója így hangzik: A távmunka az atipikus foglalkoztatási formákhoz sorolható, hiszen a munkavégzés helye és a munkavégzés eszköze sem hagyományos, hanem eltér a szokásostól. (Bankó-Ferencz, 2015) Ahogyan pedig a Munka Törvénykönyvében szerepel: "...távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel

végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.” (Mt. 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdés)

A távmunka, másnéven Remote Work fogalmát kibontva azt mondhatjuk, hogy ez egy tágabb fogalom, amely bármilyen olyan munkavégzési formát magában foglal, ahol a munkavállalók nem a hagyományos irodában dolgoznak, és helyhez kötött munkavégzési szabályok nélkül dolgozhatnak. Ezt mutatja a 2. táblázat is.

	<i>Normál munkahely</i>	<i>Távmunkahely</i>
Feladatok jellemzői	nincs meghatározott jellemző	helyhez kötött, szellemi, informatikai eszközökön végezhető
Hálózati kapcsolatok specifikumai	internet és intranet	feladattól függően: internet, állandó vagy adatszinkronizációs kapcsolódási igény esetén a vállalati intranet biztonságos kiterjesztése (VPN)
Hardvereszközök	nincs korlátozás	célszerű a hordozható eszközök használata
Kommunikáció (dokumentált)	papír alapú kommunikáció, falitáblák	elektronikus alkalmazások (<i>e-mail, chat</i>)
Kommunikáció (nem dokumentált)	megbeszélések, ad-hoc értekezletek	telefon- és videokonferenciák, IP alapú alkalmazások
Oktatás, fejlesztés	tantermi oktatás, személyes mentorálás, <i>coaching</i>	elektronikus tananyagok, távoktatás (<i>e-learning</i>)

2. táblázat: A tipikus munkahely és a távmunkahely jellemzőinek összehasonlítása,

Forrás: (Finna-Forgács, 2010)

A távmunka lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy a saját otthonukon kívül más helyszíneken, például kávézókban, távoli városokban vagy országokban dolgozzanak. Ez nagyobb rugalmasságot és mobilitást biztosít. A távmunka lehetővé teszi a munkaadók és munkavállalók számára, hogy a legalkalmasabb munkavégzési helyet válasszák a feladatok hatékony ellátásához. A home office és a távmunka definícióit megfigyelve, a kulcskülönbség a kettő között, az otthoni munkavégzés helyében és a munkavégzési helyhez való kötöttség mértékében rejlik. A home office esetében a munkavállalók a saját otthonukban dolgoznak, míg a távmunka általánosan bármilyen távoli helyszínt jelenthet. Azonban mindkét munkavégzési forma számos előnyt és kihívást is magában hordoz a munkavállalók és a munkáltatók számára, és a választásuk a vállalat kultúrájától, az adott munka jellegétől és a munkavállalók preferenciáitól függ. Azt is fontos kiemelni, hogy a távmunka is

végezhető otthoni környezetben. Így a továbbiakban a két fogalmat együtt kezelem és otthoni munkavégzésként nevezem, a könnyebb érthetőség miatt.

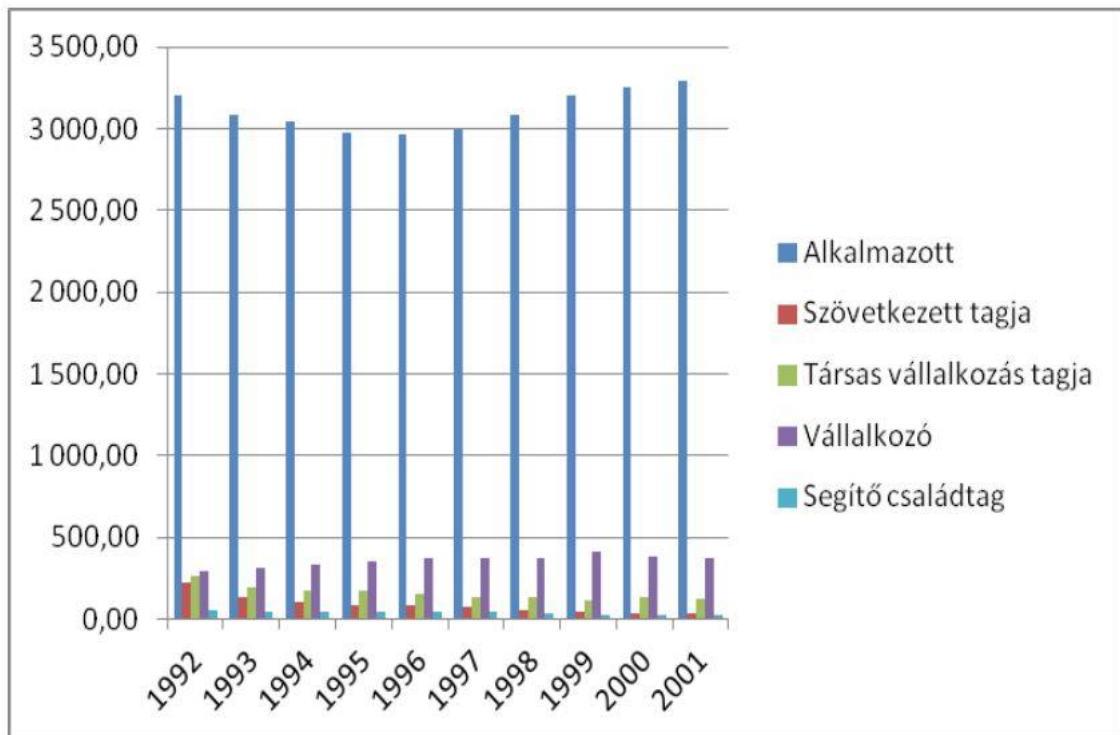
Az otthoni munkavégzés kialakulásáról azt gondolhatjuk, hogy viszonylag újkeletű felfedezés és hogy, csak néhány évtizede jelent meg, mint munkavégzési forma. Ez azonban nem így van.

Az 1800-as években, mielőtt a gépesített gyárak totális uralma kibővült volna, a home office elterjedt gyakorlatnak számított. Pontos statisztikákat nehéz előállítani ebben a témában, mivel akkoriban még nem tulajdonítottak különösebb jelentőséget annak, hogy módszeresen rögzítsék az otthoni munkavégzés mértékét. (András, 2021)

Több történelmi forrás azonban megerősíti, hogy az otthoni munkavégzés már az 1800-as években is széles körben elfogadott volt. Példaként említhetjük a brit építkezési szokásokat, ahol gyakran nagy ablakokat helyeztek el az emeleteken. Ez a látszólag nem praktikus megoldás kifejezetten az otthoni munkavégzést, például a szövést segítette. (András, 2021)

Az Economist által végzett elemzés szerint 1900 környékén készült az első statisztikai felmérés erről a jelenségről Franciaországban. Az embereket megkérdezték, hogy mivel foglalkoznak, és hogy hol végzik munkájukat. Az eredmények alapján, durván a harmaduk otthonról dolgozott, különféle iparos tevékenységekben. Mindezek ellenére már ekkor rendkívül elterjedtek voltak a gyárak, amelyek sok embert vonzottak. Tehát a történelmi források egyértelműen azt mutatják, hogy ha visszamegyünk az időben néhány száz évvel, akkor a home office gyakorlata már akkor elfogadott volt. Becslések szerint az 1800-as években, Amerikában az otthoni munkavégzés aránya körülbelül 40 százalék lehetett. A "bejáró munkahelyek" csak 1914-től váltak uralkodóvá. (András, 2021)

Ha kifejeztem hazánkra vonatkozóan mérjük ezeket az adatokat, akkor az atipikus (közte az otthoni munkával foglalkozók) aránya a következőképpen alakult. Az 1. ábra, mely ezt mutatja, az 1991-2008-ig tartó időszakot öleli fel.



1. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 1992- től 2001-ig ezer főben,

Forrás: (Bódi, 2011) Bódi,

Ha a közelebbi múltat vizsgáljuk, de még egy, a pandémiát megelőző időszakot, akkor a következő adatokat kapjuk.

A 2018-ban készült KSH adatok alapján, Magyarországon az első negyedévben körülbelül 144 ezer ember, az alkalmazottak 3,7%-a dolgozott otthoni irodában. A férfiak és nők között majdnem azonos arányban oszlott el az otthoni munkát végzők száma. Azonban a foglalkozási főcsoportokra lebontva látható, hogy a szellemi foglalkozásokban dolgozók 7,9%-a végezte ezt a munkamódszert, míg a fizikai munkakörökben csak elenyésző 0,5% alkalmazta ezt a lehetőséget. Ezek az adatok is megerősítik, hogy az otthoni munka főként a szellemi munkával van összefüggésben, ami korábban az iparos munkát végzőkre volt érvényes, lásd 1800-as évek. (Simon-Németh, 2021)

Az életkor, valamint a nők és férfiak eloszlásának tekintetében, ez jól megfigyelhető a 3. táblázatban.

Megnevezés	Táv munkában dolgozik			Nem dolgozik távmunkában			Összesen		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
Összesen	77,9	66,2	144,1	1 989,5	1 740,0	3 729,5	2 067,4	1 806,2	3 873,6
Ebből:									
korcsoport									
15-24	3,3	2,1	5,4	157,1	107,3	264,4	160,4	109,3	269,8
25-29	8,7	8,0	16,7	243,6	178,4	422,0	252,3	186,4	438,7
30-34	12,1	8,3	20,4	242,1	167,7	409,8	254,2	175,9	430,2
35-39	16,6	14,5	31,2	261,2	220,1	481,3	277,8	234,6	512,4
40-44	15,2	10,0	25,2	311,9	294,9	606,7	327,1	304,9	632,0
45-49	10,0	7,1	17,0	255,0	271,0	526,0	265,0	278,1	543,0
50-54	6,1	8,1	14,2	205,4	224,4	429,8	211,5	232,5	444,0
55-59	2,3	5,9	8,2	173,5	182,2	355,8	175,8	188,1	363,9
60-64	3,0	1,4	4,5	128,5	80,5	209,1	131,5	82,0	213,5
65-74	0,5	0,9	1,4	11,2	13,5	24,7	11,7	14,3	26,1
Munkavállalási korú ^a	77,4	64,9	142,3	1 971,9	1 720,5	3 692,4	2 049,3	1 785,4	3 834,6
legmagasabb iskolai végzettség									
Alapfokú	1,6	0,8	2,5	250,9	215,6	466,5	252,5	216,4	468,9
Középfokú									
érettségi nélkül	3,0	1,4	4,4	756,2	337,3	1 093,5	759,1	338,8	1 097,9
érettségivel	17,1	21,2	38,4	585,8	661,2	1 247,1	603,0	682,5	1 285,4
Felsőfokú	56,2	42,7	98,9	396,6	525,8	922,4	452,8	568,5	1 021,3
képzési terület									
Általános program	10,4	12,0	22,4	435,6	461,3	896,9	446,0	473,3	919,3
Oktatás	2,0	10,8	12,8	32,9	162,1	195,0	35,0	172,9	207,8
Humán tudományok és művészetek	4,8	4,7	9,4	39,7	56,5	96,2	44,5	61,1	105,6
Társadalomtudományok, gazdaság, jog	15,4	27,6	43,0	158,7	498,5	657,2	174,1	526,1	700,2
Matematika, számítástechnika, egyéb természettudományok	19,9	1,6	21,6	85,1	29,4	114,6	105,1	31,0	136,1
Műszaki, ipari és építőipari képzések	20,7	2,3	23,0	1 017,3	209,6	1 226,9	1 038,0	211,9	1 249,9
Mezőgazdaság és állatorvosi tudományok	1,7	0,8	2,5	67,5	32,4	99,9	69,2	33,2	102,4
Egészségügyi és szociális gondoskodás	0,4	4,1	4,5	22,7	162,7	185,3	23,1	166,7	189,8
Szolgáltatások	2,6	2,4	4,9	129,9	127,5	257,5	132,5	129,9	262,4

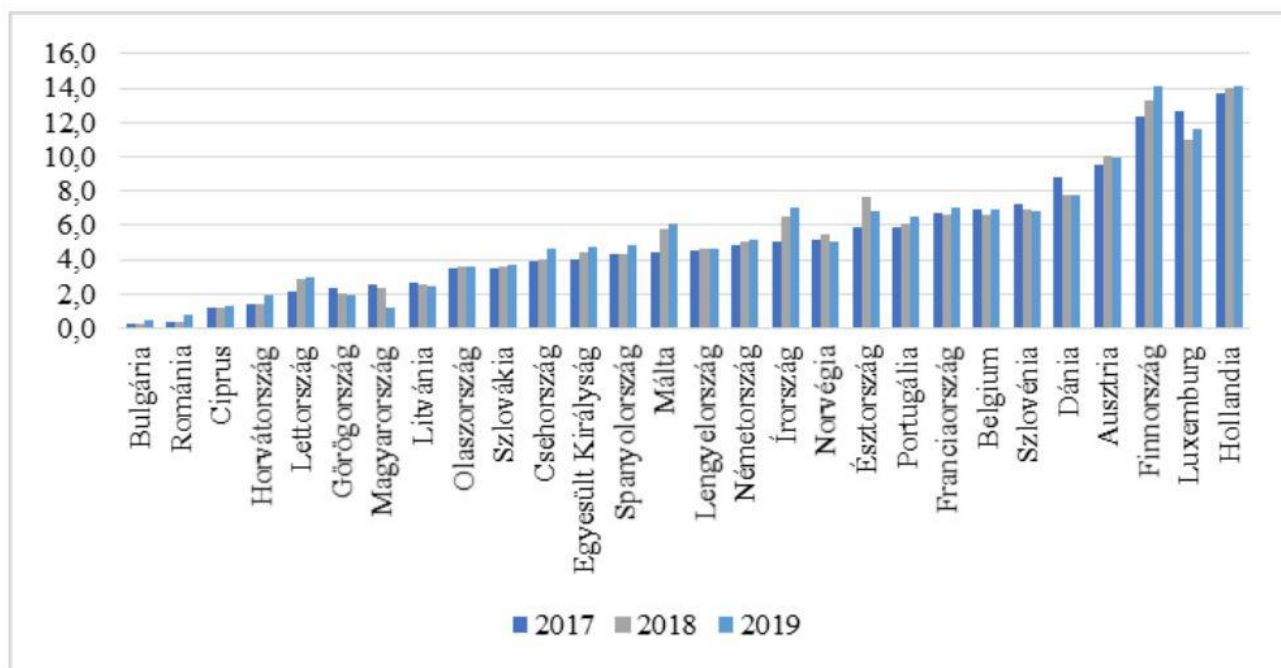
3. táblázat: A 15-74 éves, távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018.I. negyedév,

Forrás: (KSH, 2018)

Az Eurostat adatai szerint az Európai Unióban a 15-64 éves munkavállalók között az otthoni munkában foglalkoztatottak aránya 2017-ben körülbelül 5,0% volt. Az euróövezetben ez a szám kissé magasabb volt az EU-hoz képest. Például Hollandia 13,7%-kal vezette a listát. Őt Luxemburg (12,7%) és Finnország (12,3%) követte. Románia és Bulgária mindössze 0,4% és 0,3%-os képviseltették magukat az alacsonyabb értékek között 2017-ben.

Hollandia mindig a vezető pozícióban tetszelgett, Finnországgal együtt (14,1%), mert az elmúlt két évben sikerült megelőznie Luxemburgot. A Európai Unió tagállamaiban

általában 1-2%-os növekedés volt megfigyelhető ebben az időszakban. A 2. ábrán szemléltetem a kimutatást. (Simon-Németh, 2021)



2. ábra: A "home office"-ban foglalkoztatottak százalékos aránya, az egész népességet tekintve, az Európai Unió országain belül, 2017-2019-ig,

Forrás: (Simon-Németh, 2021)

Azt már tudjuk, hogy a pandémia ezeket az arányokat jelentősen megnövelte. Viszont a járványhelyzet hatásával az otthoni munkavégzésre, egy későbbi fejezetben foglalkozom átfogóbban.

Az otthoni munkavégzés feltételrendszerének több aspektusa is van. Egyrésztől biztosítani kell megfelelő jogalapot, amelyről a 3. fejezet utolsó részében részletesebben írok. Emellett mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak készen kell állnia, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételek létrejöjjenek. A következőkben ezeket a feltételeket sorakoztatom fel. Ebben segítségemre van személyes tapasztalatom is, a teljes folyamat gyakorlati ismeretében, melyeket egy tanulmánykötet segítségével támasztok alá.

Megfelelő technológia és felszerelés: Az otthoni munkavégzéshez szükséges egy megfelelő számítógép vagy laptop, stabil internetkapcsolat, nyomtató és más irodai felszerelés. A megfelelő szoftverek és alkalmazások is fontosak, például e-mail kliens, videokonferencia alkalmazás, és projektmenedzsment eszközök. (Kovács, 2020)

Munkakörnyezet: Fontos, hogy az otthoni munkahely csendes, zavarmentes környezetben legyen. Legyen egy tiszta és rendezett munkaterület, ahol a munka hatékonyan elvégezhető. Ez segíti a koncentrációt és a produktivitást. (Kovács, 2020)

Időgazdálkodás: Az otthoni munka során a munkavállalóknak saját maguknak kell hatékonyan beosztaniuk az idejüket. Az időgazdálkodási készségek rendkívül fontosak, hogy ne csússzon el a munkavégzés és ne keveredjen a munka és magánélet. (Kovács, 2020)

Kommunikációs eszközök: A munkavállalóknak hatékonyan kell tudniuk kommunikálni a munkaadóikkal és kollégáikkal. Ehhez használhatnak e-mailt, telefonhívást, videokonferenciát vagy csevegőalkalmazásokat. (Kovács, 2020)

Biztonság és adatvédelem: Ennek stratégiáját a munkaadónak kell kidolgozni, még azelőtt, hogy a munkavállalónak engedélyezné az otthoni munkavégzést. Az adatokat és információkat megfelelően kell védeni, és az otthoni munkavállalóknak ismerniük kell a vállalati biztonsági irányelveket. (Kovács, 2020)

Munkaköri feladatok világos definiálása: A munkavállalók és a munkaadók közötti kommunikáció segíti a munkaköri feladatok világos meghatározását. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy pontosan mit várnak el tőlük. (Kovács, 2020)

Mentális és fizikai egészség: Fontos a mentális és fizikai egészség megőrzése. Az ergonómikus munkahely berendezése, rendszeres szünetek tartása és testmozgás beiktatása segíthet a munkavállalóknak ebben. (Kovács, 2020)

Az otthoni munkavégzés egyre népszerűbbé válik, de a hatékony és kényelmes munkavégzés érdekében fontos, hogy megfelelő körülmények és eszközök álljanak rendelkezésre. A feltételek biztosítása segít a munkavállalóknak és a vállalatoknak is, hogy egyre többen használhassák ki ezt a lehetőséget.

3. A HOME OFFICE ÉS A TÁVMUNKA A JÁRVÁNYHELYZET TÜKRÉBEN

A home office és a távmunka jelentős népszerűsége tettek szert a COVID-19 járványhelyzet alatt. A pandémia hatására a munkahelyeknek és munkavállalóknak gyorsan kellett alkalmazkodniuk az új körülményekhez, amelyek magukban hordozták a home office és a távmunka terjedését. Az alábbiakban értékelem a két időszak adta különbségeket, majd külön-külön is részletezem, hogy hogyan alakult az otthoni munkavégzés fejlődéstörténete. Néhány év távlatából könnyen megállapítható, milyen változásokon ment keresztül a jelenség.

Ha a korábbi éveket nézzük, akkor leginkább külföldi növekvő tendenciákról lehet beszámolni. A távmunka ma már elengedhetetlen a modern szervezetek számára, különösen a COVID-19 járvány után. A járvány előtt az otthoni munkavégzés mértéke már növekedésnek indult, de nem jelentősen. Az Egyesült Államok munkaerőjének 3,6%-a, és az Európai Unió munkavállalóinak 5,4%-a jelentette, hogy teljes munkaidőben otthoni munkát végez, és egyre több munkavállaló vallotta, hogy legalább időnként otthonról dolgozik. Azonban a járvány felgyorsította ezt a tendenciát. A járvány csúcán az Egyesült Államokban dolgozók kb. 70%-a, akiknek a munkája erre alkalmas volt, otthonról vagy távolról dolgozott. Az otthoni munka arra utal, hogy a munkavégzés egy fizikai szervezeti környezeten kívül történik, gyakran információs, kommunikációs technológiát használva a munkafeladatok elvégzéséhez és a kapcsolattartáshoz másokkal mind a szervezeten belül, mind kívülről. Bár az otthoni munka az elmúlt évtizedben fokozatosan növekedett, ha globális szemszögből vizsgáljuk, és a COVID-19 járvány hatására ehhez képest is jelentős ugrás következett be, a kutatók továbbra is vizsgálják annak kapcsolatát a termelékenységgel és jólléttel. (Artar-Balcioglu-Erdil, 2023)

Hazai tekintetben is léteznek erre vonatkozó statisztikák. A KSH adatai az ábrán látható eredményeket mutatják a távmunka szemszögéből, a 2009-től 2020-ig terjedő időszakban, az I. negyedévekre lebontva. Ezt szemlélteti a 4. táblázat.

Időszak	Az elmúlt 4 hétben távmunkát végzett			Együtt ^a	Gyermekgondozási ellátás miatt munkától tartósan távol lévők	Együtt
	rendszeresen	alkalmanként	nem			
	fő					
2009. I–IV. negyedév	42 522	52 353	3 652 951	3 747 826	146 651	3 894 477
2010. I–IV. negyedév	44 565	59 423	3 628 395	3 732 384	141 400	3 873 784
2011. I–IV. negyedév	43 902	55 443	3 659 673	3 759 018	143 964	3 902 983
2012. I–IV. negyedév	59 412	73 305	3 694 497	3 827 214	131 510	3 958 724
2013. I–IV. negyedév	72 167	82 236	3 738 359	3 892 761	136 508	4 029 269
2014. I–IV. negyedév	51 388	84 561	3 949 238	4 100 839	121 760	4 222 599
2015. I–IV. negyedév	45 827	79 040	4 078 866	4 210 497	124 597	4 335 093
2016. I–IV. negyedév	40 226	61 542	4 246 438	4 351 637	130 573	4 482 210
2017. I–IV. negyedév	42 194	70 199	4 308 989	4 421 382	126 990	4 548 373
2018. I–IV. negyedév	48 861	86 979	4 333 628	4 469 468	136 911	4 606 379
2019. I–IV. negyedév	35 989	54 374	4 421 758	4 512 121	132 446	4 644 567
2020. I–IV. negyedév	150 923	234 145	4 075 392	4 460 459	142 770	4 603 229

4. táblázat: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének éves alakulása,

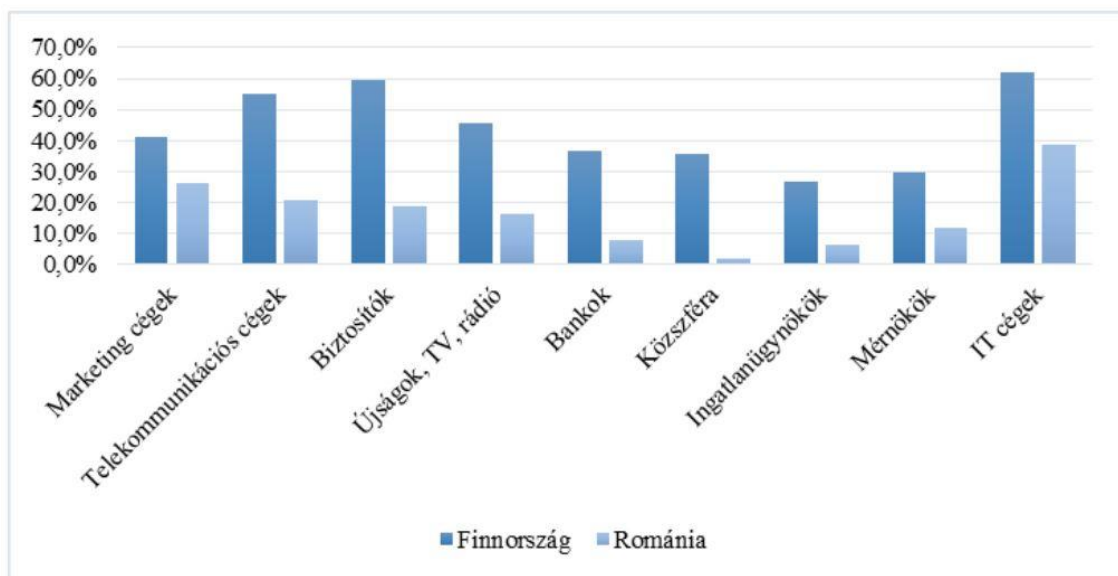
Forrás: (KSH, 2021)

A fenti számadatokból világosan kivehető, hogy a 15-74 éves korosztályt tekintetbe véve, a távmunkát végzők száma 2009-es 45.522 főhöz képest, 2020-ra 150.923 fővé duzzadt. Ez több, mint 200%-os növekedés 11 év alatt. A legjelentősebb növekedés az utolsó évben következett be, hiszen, míg 2019 folyamán kevesebb, mint 36 ezer ember dolgozott távmunkában, úgy ez a szám a már említett 150 ezerre nőtt egy éven belül. (KSH, 2021)

Ez az összesítés azt mutatja, hogy az otthoni munkavégzés elterjedése egyértelműen kiemelhető a COVID-19 járvány kialakulását követően. Korábban ennek a munkaszervezési megközelítésnek a hiánya nem csak technikai akadályok miatt alakult ki, hanem a cégek hozzáállásából is adódott. A koronavírus okozta válsághelyzet azonban változást hozott a home office és távmunka bevezetésében olyan szervezeteknél is, ahol korábban ez nem volt része a munkakultúrának. (Simon-Németh, 2021).

A COVID-19 pandémia gazdasági környezetében sok vállalat a leépítés mellett döntött, ugyanakkor az otthoni munkavégzés alkalmazásával a dolgozók otthonról is elvégezheték munkájukat, és a vállalatoknak nem volt szükséges fenntartaniuk irodát. Ezáltal csökkenthették költségeiket és minimalizálhatták a személyes kontaktust, ami elősegítette a saját és munkavállalóik egészségének megőrzését. Gátló tényezőként jelent meg azonban az emberek digitális kompetenciahiánya, mely alacsony szintű digitális ismeretekben is megnyilvánult, és ezt lehetőség szerint gyakorlatorientált képzések szervezésével lehetett jobbá tenni. Ezt szemlélteti a

következő 3. ábra is, amely a home office kitettséget mutatja az egyes szektorokban, két különböző ország adatait tekintve.



3. ábra: A home office részesedése a teljes munkaidőt vizsgálva, különbözőszektorokban, 2019-ben,

Forrás: (Simon-Németh, 2021)

Bár ahogyan Finnország és Románia esetében is látszódik, a kezdeti időszak nem mindenhol volt egyformán kielégítő, utólag visszatekintve azonban ez a kísérlet sikeresnek bizonyult, a munkavállalók hatékonyabban tudták végezni a munkát, ami pozitívan befolyásolta munkahelyi jóllétüket is. (Simon-Németh, 2021) Ez a jóllét pedig kapcsolatban van a munkahelyi elégedettséggel és lojalitással is. A szervezetek hosszútávú érdekeit pedig az szolgálja, hogy a megfelelően képzett dolgozók növeljék a cég gazdasági szerepét. A munkavállalók szintén jól járnak, hiszen az új ismeretek birtokában a munkaerőpiaci értékük is növekszik. (Pataki-Bittó-Kun, 2021)

3.1. Az otthoni munkavégzés jellemzői 2020 előtt

Az otthoni munkavégzés (home office, távmunka) jellemzői 2020 előtt nagyrészt a hagyományos munkahelyi munkavégzéstől eltérő munkavégzési formák voltak. Mielőtt a COVID-19 pandémia megváltoztatta volna a munkavégzési trendeket, az otthoni

munkavégzésnek a következő jellemzői voltak. A jellemzők egy 2010-es tanulmányból származnak, melyek hűen tükrözik a pandémia előtti helyzetet.

Magyarországon az atipikus foglalkoztatás területén jelentős lemaradás volt tapasztalható, már a 2010-es évek elején is. Az alacsony szintű elterjedés főként a munkáltatók és a munkavállalók óvatos hozzáállásával magyarázható. Némely vélemény szerint, az atipikus foglalkoztatás gyakran a stabilitás és biztonság hiányát jelentette, kevesebb jövedelemmel és nagyobb kiszolgáltatottsággal járt, és sokan nem látták benne a szakmai előrelépés vagy a karrier lehetőségeit. (Finna-Forgács, 2010) Ennek természetesen volt igazságtartalma, hiszen meg kellett határozni, mely életszakaszokban lehetnek előnyei az atipikus foglalkoztatásnak, és melyekben inkább hátrányos. Az atipikus foglalkoztatás különösen hasznos lehet, amikor az ember több, időigényes elfoglaltsággal is rendelkezik, és amikor valaki a kora miatt már kevésbé képes teljesíteni. A magasan képzett munkavállalók és kreatív munkakörök esetében az is fontolóra vehető szempont lehet, hogy az atipikus foglalkoztatás segítheti a munka és a magánélet egyensúlyát, és a vállalatok is érdekeltek lehetnek a munkaerő megtartásában. (Finna-Forgács, 2010) Ez a korábbi kijelentés, napjainkban is megállja a helyét.

Az atipikus foglalkoztatás terjedését Magyarországon további akadályok is gátolták, például a foglalkoztatási ráta alacsony szintje, amely mind a férfiak, mind a nők esetében az EU-25 átlagához képest mintegy 10%-os elmaradást mutatott. Az alacsony foglalkoztatás miatt sok szabad kapacitás volt a munkaerőpiacon. Emellett általános információhiány is nehezítette az elterjedést, mivel ezek nem voltak ismertek sem a munkaadók, sem a munkavállalók előtt, és a hozzájuk kapcsolódó támogatásokról sem lehetett sokat tudni. (Finna-Forgács, 2010)

Korábban az is problémát jelentett, hogy a vállalkozások általában nem voltak hajlandók nyilatkozni az ilyen típusú munkavégzésről, amely gyakran a feketegazdaságban vagy a szürkegazdaságban történik. Fontos megjegyezni, hogy az atipikus foglalkoztatás régebben a törvényes előírások szerint nem volt illegális, bár nem felelt meg teljesen a jogi előírásoknak sem (Finna-Forgács, 2010). Azok akik gazdasági szempontból előrelátóan gondolkodtak, úgy vélték, az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésére való nyitottság növelése érdekében, széles körben kell ismertté tenni a szükséges

munkaadói és munkavállalói kompetenciákat, valamint az átszervezés előnyeit és hátrányait, és fel kell hívni a figyelmet a pénzügyi megtérülés lehetőségeire, különös tekintettel az új formák fenntarthatóságára. Bevezetése a menedzsment számára új kihívásokat jelenthet a teljesítménycélok pontosabb meghatározásában és a teljesítmény követésében. Viszont az atipikus foglalkoztatás elfogadását mind a munkavállalók, mind a munkáltatók részéről egyaránt lehetségesnek tartották. (Finna-Forgács, 2010)

Összefoglalva tehát a következők jellemzik a magyarországi otthoni munkavégzés kultúráját, a járványhelyzetet megelőzően. Az otthoni munkavégzés nem volt olyan elterjedt, mint ma. A legtöbb vállalat és munkavállaló a hagyományos irodai munkavégzést részesítette előnyben, és csak néhány szakmában vagy kivételes esetekben volt elérhető a home office lehetősége. Ezen felül, leggyakrabban olyan munkakörökhöz kapcsolódott, ahol a munkavállalók önállóan végezhették el a feladataikat számítógépen vagy telefonon keresztül. Ilyenek, a szoftvertervezők, írók, grafikusok. Működhetett abban az esetben is, ha valaki távoli településen élt és nem volt irodai munkahely a közelében. Másrészt, speciális technológiai berendezésekre és szolgáltatásokra volt szükség. Az otthoni iroda berendezése, a megbízható internetkapcsolat és a szükséges szoftverek mind szükségesek voltak a hatékony munkavégzéshez.

Az elterjedés nehézségeként értelmezhető, a már említett munkaadói hozzáállás. A munkaadók bizalma is szükséges volt, nem beszélve az adatvédelmi kihívásokról és a megfelelő kommunikáció biztosításáról, és sok munkáltatónak nem volt gyakorlata ebben.

Ezek a tényezők jellemezték az otthoni munkavégzést 2020 előtt. Azonban a COVID-19 és az azt követő változások felgyorsították az otthoni munkavégzés terjedését és elfogadását a munka világában. Ma már sok vállalat és munkavállaló kényelmesen használja ezt a munkavégzési formát a technológia fejlődésének és a társadalmi változásoknak köszönhetően. A következőkben azt részletezem, mi jellemezte a pandémia adta helyzetet, és miként sikerült várakozáson felüli gyorsasággal és szakértelemmel elérni, hogy azok a munkavállalók, akik korábban bejártak a munkahelyükre, az otthonuk biztonságából végezhették tovább a munkájukat, és nem lettek kiszolgáltatva ezzel az anyagi gondoknak.

3.2. Az otthoni munkavégzés jellemzői a járványhelyzet kialakulását követően napjainkig

Az otthoni munkavégzés jelentős változásokon ment keresztül a járványhelyzet kialakulását követően. A COVID-19 világjárvány hatására sok országban bevezettek kijárási korlátozásokat és szigorú intézkedéseket, amelyeknek részeként számos vállalat és intézmény elrendelte alkalmazottaiknak az otthoni munkavégzést.

A koronavírus-járvány, amely a társadalmi távolságtartás szükségességével, kötelező önkéntes elkülönítéssel, karanténnal és adminisztratív szabályozó lezárásokkal jelentkezett, nagymértékű átmenetet hozott létre egy mindent magában foglaló digitális világba a fizikai, anyagi világ helyett. A virtuális interakciók jelentősége digitális platformokon a többszörösére nőtt a munkahelyeken és például az oktatás területén, a fogyasztási szokásokban (online vásárlás és termékek kiszállítása) és a politikai tevékenységek során. (Mukherjee-Narang, 2022)

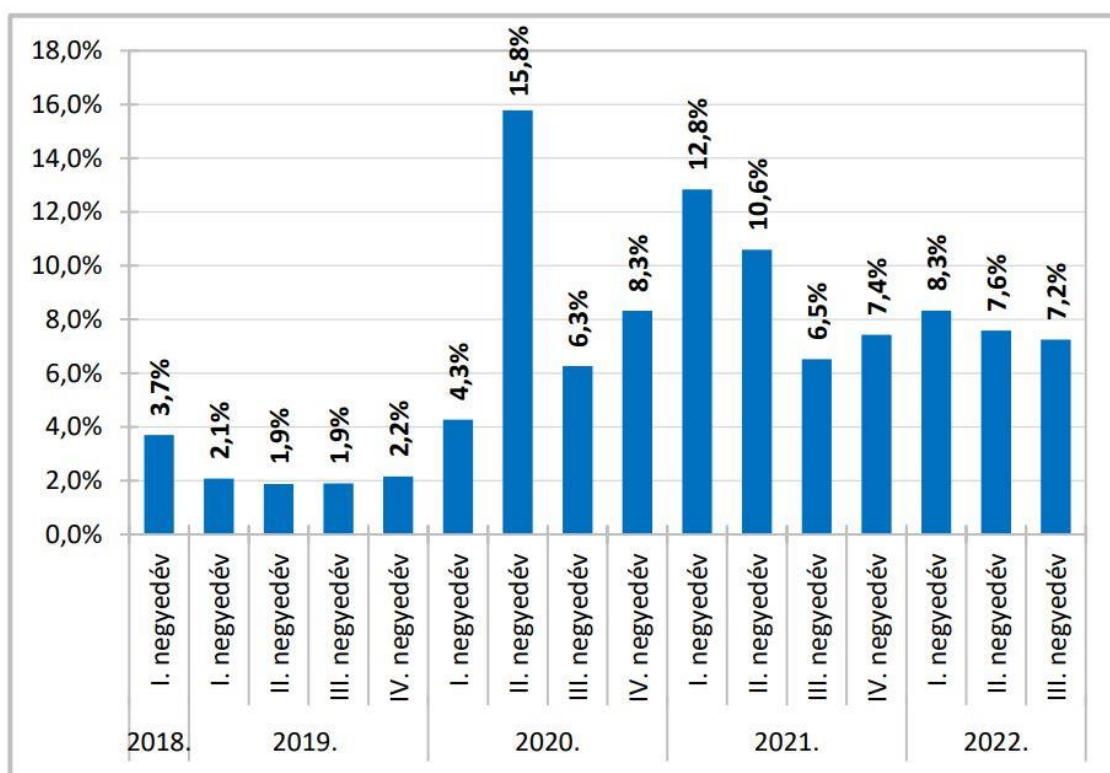
Ennek következtében az otthoni munkavégzés jellemzői megváltoztak és részben azóta is folyamatosan fejlődnek. Az alábbiakban bemutatom az otthoni munkavégzés főbb ismérveit a járványhelyzet kialakulásától napjainkig. A jelenség részletezésére korábbi tanulmányok adatait is használok, hiszen személyes tapasztalatom nem foglalja magába a kezdeti lépéseket és az abból irányuló általános tapasztalásokat.

Az elmúlt három év során jelentős fejlődés történt az otthoni munkavégzés terén. A COVID-19 vírus előtt ez csak korlátozottan volt elterjedt, azonban 2020-ban a járvány miatt hirtelen és robbanásszerűen emelkedett ennek aránya. Több hazai és külföldi cég is készített felméréseket a járvány alatt és után, hogy megértsék a tömeges home office hatásait. Az első járványhullám idején sokan kényszerültek hosszú időre otthoni munkavégzésre. A járvány enyhülésével a dolgozók visszatértek az irodákba, bár sok helyen csak részlegesen, heti pár napra vagy váltásokban. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022)

Az esetszámok ismét emelkedtek 2020 nyár végére, majd az év végén tetőzött a második hullám, amely újabb szigorú korlátozásokat hozott. 2021 februárjában indult a harmadik hullám, ami hónapokig tartott, de ekkor már elkezdődött a védőoltások beadása. Ezt

követően a vírus mérsékelten jelent meg a mindennapokban. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022) A járvány nem tűnt el, továbbra is jelen van, és az életünk részévé vált.

A MÁV 2020 április-májusi felmérésében azt találták, hogy 2020. március 16-tól közel 5500 munkavállaló dolgozott home office-ban, a MÁV alkalmazásában. A kérdőívet 70%-os arányban töltötték ki, és a válaszadók 75%-a azt mondta, hogy a járvány előtt nem volt lehetőségük otthoni munkavégzésre. A jó tapasztalatok miatt a többség (65%) akár heti két napot, vagy heti egy napot (13%), vagy alkalmanként (17%) választana home office-t a jövőben. A 4. ábrán szemléltetem az említett adatokat. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022)



4. ábra: Az otthonról dolgozók aránya Magyarországon 2018-tól 2023-ig,

Forrás: (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022)

Egy másik, hasonló tanulmány, ugyanebben az időszakban lefolytatott kutatása alapján (Life Training Kft.) a válaszadók 79%-a úgy érezte, hogy szervezetük gyorsan és jól alkalmazkodott a váratlan változásokhoz, amelyek 2020 március közepén kezdődtek. A munkavégzés feltételei csak részben változtak a válaszadók 34%-ának, míg 45%-ának

egyáltalán nem változtak, például munkaidő, feladatkör vagy munkabér tekintetében. A válaszadók több mint kétharmada pedig hajlandó lenne a home office lehetőségét megtartani a jövőben, mivel jól működött, és a vezetők is támogatják (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022).

Hasonló jellegű felméréseket végeztek egy évvel később is, hogy nyomonkövethető legyen az otthoni munkavégzés sorsának alakulása. A notebook.hu 2021 tavaszi felmérése azt mutatta, hogy a válaszadók 69%-a dolgozott teljes, vagy részleges home office-ban a járvány első évében, és 85% szívesen dolgozna a jövőben hibrid vagy teljes home office-ban. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022)

Az Ernst & Young, ugyanebben az időben készült, nemzetközi felmérése szerint a válaszadók 54%-a mondta, hogy a home office lehetősége kulcsfontosságú ahhoz, hogy a jelenlegi munkahelyén maradjon. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022) Ugyanez a cég 2022 tavaszán is megismételte a kutatást, mely szerint a munkáltatók többsége azt tapasztalja, hogy a rugalmas munkavégzés miatt nőtt a fluktuáció. A munkavállalók 80%-a szeretne heti két napot vagy többet otthonról dolgozni, és a munkáltatók 78%-a nem tervezi visszavezetni a dolgozóit teljes munkaidős jelenlétbe az irodában. (Ionescu-Tóth-Keresztes, 2022)

Ha a KSH, egész országra kiterjedő adatait vesszük, akkor az ábrán látható számok mutatják meg, hogyan is alakult a munkaerőpiac a 2020-as évben a távmunka tekintetében. Ez látható az 5. táblázatban.

Megnevezés	2020. I–IV. negyedév					
	Az elmúlt 4 hétben távmunkát végzett			Együtt	Gyermekgondozási ellátás miatt munkától tartósan távol lévők	Együtt
	rendszeresen	alkalmanként	nem			
	fő					
Összesen	150 923	234 145	4 075 392	4 460 459	142 770	4 603 229
Foglalkozási viszony						
alkalmazott	120 504	197 842	3 604 883	3 923 229	..	..
nem alkalmazott	30 419	36 302	470 509	537 230	..	..
Munkaszerződés ideje						
határozatlan idejű	117 488	193 959	3 380 288	3 691 736	..	..
határozott idejű	3 015	3 883	224 595	231 493	..	..
nincs munkaszerződése (nem alkalmazott)	30 419	36 302	470 509	537 230	..	..
Rész- ill. teljes munkaidős foglalkoztatás						
részmunkaidős	11 772	12 356	227 946	252 075	..	..
teljes munkaidős	139 150	221 789	3 847 446	4 208 385	..	..
Otthoni munka						
jellemzően otthonában dolgozik	101 975	15 024	46 109	163 107	..	..
alkalmanként otthon dolgozik	33 326	178 651	121 001	332 979	..	..
soha nem dolgozik otthon	15 622	40 469	3 908 282	3 964 373	..	..

5.táblázat: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint,

Forrás: (KSH, ksh.hu, 2021)

A 15-74 éves korosztály esetében a jellemzően otthoni munkát végzők száma és az alkalmanként otthonról dolgozók száma együttesen meghaladta a 328.000 főt.

A jogi háttérrel elemezve ugyancsak bevezetésre került néhány változtatás. Az otthoni munkavégzés, egy speciális munkaviszony, amit törvény is meghatároz. Az otthoni munkavégzés fogalma Magyarországon nemzetközi és Európai Unió jogi keretekkel rendelkezik. Az Európai Unió belül 2002-ben elfogadott keretmegállapodás az európai szociális párbeszéd eredménye, de nem kötelezi az államokat, beleértve Magyarországot, hogy teljes mértékben megfeleljenek ezen megállapodásnak. A magyarországi jogszabályok szerint az otthoni munkavégzés a munkavállaló és a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen végzett munka, amit számítástechnikai eszközökkel végeznek, és az eredményt elektronikusan továbbítják. (Herdon, 2020)

Az otthoni munkavégzésről a munkaszerződésben kell megállapodni, és a munkáltatónak többlettájékoztatási kötelezettségeinek és különleges munkavédelmi szabályoknak kell megfelelnie. (Herdon, 2020) Az otthoni munkavégzés megvalósulhat jogszabályi rendelkezés hiányában is. Ilyen esetekben a munkáltató és a munkavállaló megállapodhat például kiküldetésről szóló rendelkezésben, de megoldás lehet a munkaszerződésben való nagyobb földrajzi hely megadása munkahelyként. (Herdon, 2020) Az alábbiakban

bemutatók formális példákat arra vonatkozóan, milyen formában lehetséges a munkáltatónak utasítania a munkavállalót home office teljesítésére, valamint azt is, hogyan kérelmezheti ezt, maga a munkavállaló. Az 5. és a 6. ábrán látható az említett kérvény.

Home office kérelem

„Munkáltatói jogkörgyakorló neve”

Tisztelt Munkáltatói jogkörgyakorló!

Alulírott,

Név:

.....

Munkakör:

.....

kérem, hogy számomra az otthoni munkavégzést (Home Office) az alábbi időszakban engedélyezze:

.....

Tudomásul veszem, hogy otthoni munkavégzés esetén:

- 8.00 – 16.30 óráig (30 perc munkaközi szünet közbeiktatásával) a munkáltató és az aznapi munkavégzésben közreműködő munkatársak rendelkezésére kell állnom, szükség esetén a szokásos munkavégzési helyemen meg kell jelennem
- munkakörömhöz tartozó feladataimat teljes mértékben el kell látnom
- munkaidőm-ig kerül elszámolásra, perc munkaközi szünet közbeiktatásával
- minden más kérdésben a Home Office Szabályzat, valamint a munkavégzésre vonatkozó egyéb szabályok az irányadók
- a munkáltató vagy képviselői, valamint mindazok (pl. hatóság képviselői, ellenőrzést végzők) ellenőrizhetnek, akiknek be kell jutniuk a törvényes előírások alapján a Home Office munkavégzési helyre (ehhez előzetes egyeztetés alapján biztosítom a bejutást)

.....

.....

Kérelmező

A megfelelő számjelzés bekarikázandó:

1. A Home Office munkavégzést a munkavállaló által kért időtartamban engedélyezem
2. A Home Office munkavégzést az alábbi időtartamban engedélyezem:
3. A Home Office munkavégzést nem engedélyezem

.....

Munkáltatói jogkör gyakorlója

5. ábra: A munkavállaló home office kérelme

Forrás: (Nagy, 2023)

Home Office elrendelése munkáltatói utasítással

„Munkavállaló neve”

„Munkavállaló munkaköre”

Tisztelt Munkavállaló!

Alulírott munkáltató, utasítási jogköröm alapján a 2012. évi I. törvény 53. § 1.) pontja alapján munkaszerződéstől eltérő munkahelyen, home office munkavégzésre kötelezem az alábbi időtartamban:

.....

Munkanapok száma:

A Home Office munkavégzésre a CÉGNÉV Home Office szabályzatában foglaltak és a hatályos jogszabályok az irányadók.

.....

.....

Munkáltatói jogkör gyakorlója

A fentieket tudomásul vettem, nyilatkozom, hogy a Home Office szabályzat tartalmát, munkaviszonyból származó kötelességeimet és jogaimat ismerem.

.....

Munkavállaló

6. ábra: A home office elrendelése munkáltatói utasítással,

Forrás: (Nagy, 2023)

A fent leírtakat összefoglalva, a járványhelyzet beköszöntétől napjainkig is folyamatosan fejlődő és változó jelenségről van szó, az otthoni munkavégzés tekintetében. A COVID-19 járvány kitörésekor számos vállalat és szervezet kényszerült áttérni az otthoni munkavégzésre, hogy minimalizálja a munkavállalók fizikai kontaktusát. Ez tömegessé tette az otthoni munkát, olyan dolgozók esetében is, akik korábban nem rendelkeztek ezzel a lehetőséggel.

Párhuzamosan nőtt a technológiai fejlesztések és a szükséges eszközök iránti igény. A vállalatok fejlesztették a távoli munkavégzést támogató alkalmazásaikat és infrastruktúrájukat, lehetővé téve a hatékony és biztonságos munkavégzést. A munkavállalók szempontjából lehetőség nyílt a nagyobb rugalmasságra és az időbeosztásuk jobb irányítására. Sok vállalat engedélyezi a munkavállalóknak, hogy szabadon beoszthassák a munkaidejüket.

Ezzel együtt nehézségek, kihívások is megjelentek, melyeket felsorolásszerűen említek, viszont a részletes elemzésüknek külön fejezetrészt szentelek.

Ennek megfelelően gyakran keveredik a munka és a magánélet határa. A munkavállalóknak nehéz lehet elszakadni a munkától, amikor a munkahely a lakásban található.

A személyes kapcsolattartás hiánya miatt a kommunikáció és az együttműködés is új szintre helyezkedik. A videokonferenciák és online együttműködési eszközök növekvő népszerűsége segít ezen a területen.

Az otthoni munkavégzés sok munkavállalónak lehetőséget ad a stressz csökkentésére és a munka és magánélet egyensúlyának javítására, de ugyanakkor a társadalmi izoláció és a magány is problémákat okozhat. Ennek kezelésére a vállalatoknak egyre inkább figyelmet kell fordítaniuk.

Emellett a munkahely utazással járó megközelítéséből és a munkahelyi kiadásokból származó megtakarítást is előnyükre fordíthatják a munkavállalók. Ez a terület várhatóan további fejlesztéseket, változásokat hoz magával, mert hosszútávon is elengedhetetlen szükség van rá.

4. AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS MOTIVÁCIÓJA

Ebben a fejezetben a diplomamunka kulcsfontosságú része kerül feltárássra. A vizsgálni kívánt kérdés ugyanis, hogy az otthoni munkavégzésnek milyen motivációs kihívásai vannak, azon keresztül látható, ha tisztában vagyunk vele, mely tényezők számítanak motivációnak a home office, vagy távmunka alkalmazásánál. Mivel személyes ismereteim is vannak a témában, illetve kollektív tapasztalataink is publikusak, ezért a meglévő szakirodalmi anyagokon felül, az egyén véleménye is jelentős. Így a tapasztalattal rendelkező személyek motivációjának felmérését kellett szem előtt tartanom a diplomamunka készítésekor. Ennek módját pedig egy alfejezetben fogom részletezni.

A téma kifejtéséhez szükséges a motiváció fogalmát tisztázni. A motiváció jelentősége egyre gyakrabban kerül terítékre a szakirodalomban. Modern felfogás szerint, semmi nincs nagyobb hatással a diákok eredményeire ma, mint a motiváció. A motiváció az oktatás, – és ma már a munka világában is - hatékonyságában kritikus tényezőként van elismerve. (Burián, 2012)

Maga a motívum fogalma szervesen kapcsolódik a motiváció fogalmához, így ennek a kettőnek a kapcsolatát is érdemes tisztázni. A motívumot az indító okként azonosíthatjuk egy cselekvéshez. Nagy József definíciója alapján az elsajátítási motívumok az elsajátítási motiváció folyamatában az érdekértékelés és érdekeltségi döntés alapjai. Egy másik meghatározás szerint, ezen belül kognitív motívumokként kell tekinteni az elsajátítási motívumokra. (Burián, 2012)

Egy másik, tágabb értelmezés alapján, az elsajátítási motiváció, pszichológiai ösztönzőként definiálható, amely egészen pontosan arra ösztönzi az embert, hogy kitartóan tanuljon, olyan készségeket sajátítson el és olyan feladatokat oldjon meg, amelyek legalább egy kismértékű kihívást jelentenek. Az elsajátítási motiváció fogalmát egyébként Nagy József vezette be a magyar pedagógiai szakirodalomba. (Burián, 2012)

A motiváció megfogalmazásakor szintén jelenlévő tényező a célkitűzés. Mivel a célkitűzés kognitív jellegű, így különbséget kell tennünk a végcél és a folyamatcél között is, hiszen a motiváció szempontjából ezek eltérhetnek egymástól.

Csíkszentmihályi (Csíkszentmihályi, 2022) is hangsúlyozza a céltudatosság, elszántság és harmónia fontosságát, és rámutat, hogy ezek az elemek átalakítják az életet folyamatos, áramlati tevékenységgé. (Burián, 2012) Ezáltal a motivációnak hatásszerepet kell betöltenie az életünkben, ami különösen fontos a munkára nézve, hiszen legjobb esetben is ezzel töltjük napjaink egyharmadát, illetve életünk 40 évét. A munka ugyanolyan szerves része az életünknek, mint a család, vagy egyéb magánéleti tevékenységek. Mivel sok ember a pozícióján, foglalkozásán, hivatásán keresztül definiálja magát, így feltétlenül jelen kell lennie a motivációnak, rövid-, közép-, és hosszútávon is. Ez alól nem kivétel az otthoni munkavégzés területe sem.

Mivel a második és harmadik fejezetekben bemutatam az otthoni munkavégzést és annak evolúcióját, valamint a jövőre vonatkoztatható szerepét, fontos kiemeltem foglalkozni annak témakörével, mi adhat motivációt ebben a munkavégzési formában. Ez szakterületenként eltérő lehet, de minden home office-ban végzett munkának vannak hasonlatosságai, melyeket figyelembe véve kideríthető, melyek a legnagyobb motivációs elemek. Természetesen a motivációs kihívások is jelen vannak ezzel párhuzamosan, de erre majd a kutatás kiértékelésénél térek rá.

Az otthoni munkavégzés motivációját számos tényező befolyásolja. Önmagukban az otthoni munkavégzés előnyei és kihívásai is hatással lehetnek a motivációra. A teljesebb kép érdekében kétféle módon sorakoztatom fel a lehetséges előnyök és hátrányok aspektusait. Először saját tapasztalataimra támaszkodva részletezem az említett tényezőket, majd egy 2022-ben íródott tanulmány eredményeit is bemutatom a témát tekintve. Tapasztalataim az otthoni munkavégzés motivációs tényezőit tekintve, egybecsengenek a szakirodalmi alátámasztással. Ennek szemléltetésére egy, a Régiókutatás Szemle című folyóiratban megjelent cikkszolgál alapul:

Rugalmasság: Az otthoni munka lehetőséget nyújt arra, mindenki maga alakítsa a munkaidejét és a környezetét. Ez a rugalmasság lehetővé teszi, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyt könnyebben meglegljük, ami motiválhat bennünket. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Önállóság: Az otthoni munka során gyakran nincs közvetlen felügyelet, és önmagunknak kell megterveznünk a teendőinket. Az önállóság és felelősség lehetősége motiváló lehet,

különösen akkor, ha ez a vágy már korábban is élt bennünk, de a munkahelyünkön történő munkavégzés során nem kamatoztathattuk ezt a tudásunkat. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Munkahelyi kényelem: Nem csak a környezetet, de a konkrét munkaterületünket is alakíthatjuk úgy, hogy segítségével a munka során erőteljesebben tudjunk fókuszálni a feladatainkra. Egy ergonomikus és kényelmes munkaterület hozzájárulhat a motivációhoz, hiszen a saját magunk által választott szék, vagy a megfelelő fényviszonyok optimálisabbá tehetik a munkavégzést, mint amilyen az a munkahelyen lenne. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Időmenedzsment: A hatékony időmenedzsment a mai, rohanó világban az egyik legfontosabb szempont lehet. A hatékony időbeosztás és prioritások kezelése növelheti a motivációt, mivel eredményesebben tudok dolgozni. Ha beosztjuk a napunkat, akkor pontosan tudjuk, mennyi időnk van az effektív munkára és az egyéb teendőkre. Így nem húzzuk el a feladatainkat, hogy kitöltsük a 8 órás munkaidőt, hanem pontosan annyi idő alatt végezzük, amennyi rá van szánva, és a fókuszunk is erősebb lesz. Ezáltal egy adott feladatot elvégezhetünk rövidebb idő alatt pontosan és eredményesebben. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Kommunikáció: A home office elősegítheti a gördülékenyebb kommunikációt, hiszen a kollégákkal chat, email vagy videókonferencia segítségével szinte azonnal felvehetjük a kapcsolatot. Emellett extrém helyzetekben is tudunk kollégáinkkal beszélni, pl. autóvezetés közben, az ágyat nyomva, ha betegek vagyunk. Ezenkívül olyan kollégával is könnyebben és bátrabban tarthatjuk a kapcsolatot, akivel előtte keveset kommunikáltunk. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Célok, célkitűzések: Az eddig felsoroltak pozitív hatását összevetve lehetőségünk adódik, hogy célokat tűzzünk ki magunk elé a napi, otthoni munkavégzés során. Ha minden napra van egy apró célunk, az külső motivációs tényezőként hathat ránk. A munkavégzés során fontos, hogy rövidtávon is legyenek sikerélményeink, hiszen a közép (pl. az fizetésnap eljövetele)- és hosszútávú (pl. a nyári szabadság időpontjának eljövetele) célok megvalósítása kiéégéshez is vezethet, ha az addig eltelt időt nem tudjuk értékes tartalommal feltölteni. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Jutalmazás: A rövidtávú, napi céljaink elérésének eredményeként elismerhetjük, jutalmazhatjuk magunkat. Díjazzuk magunkat, vagy érzük el, hogy mások is elismerjenek bennünket, hisz az apró eredmények további lelkesedést adnak, hogy másnap ugyanolyan hatékonyan és motiváltan ülünk le dolgozni. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Munka és magánélet egyensúlya: Motivációként hathat ránk, ha a munka végeztével nem kell várnunk a pihenéssel, kikapcsolódással. Aki otthon dolgozik, annak lehetősége nyílik a munkavégzés befejeztével rögtön egy másik tevékenysége fogni, anélkül, hogy haza kellene jutnia a munkahelyéről. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Változatosság: A munkavégzés sokszor együttjár a monotonitással. Aki otthonról dolgozik, és jól osztja be az idejét, beiktathat pihenőidőt, sétát, hosszabb ebédidőt. Ez egy munkahelyen kevésbé lehetséges és a nap végére jobban elfáradunk, ha viszont viszünk egy kis változatosságot a munkaidőnkbe, akkor a szabadidő eljövetelekor több energiánk marad. (Filep-Ujhelyi, 2021)

Személyes motiváció: Mindenki más dologból merít motivációt. Fel kell ismernünk, mi működik számunkra, és használnunk kell azt a munkavégzés ösztönzésére. (Filep-Ujhelyi, 2021)

A fenti szempontokat összefoglalva, az otthoni munkavégzés motivációjának fenntartása és növelése kulcsfontosságú az eredményesség és a jólét szempontjából. Ezért érdemes energiát fektetni abba, hogy folyamatosan figyeljük az egyéni szükségleteinket és igyekezni olyan környezetet teremteni, amely segíti a hatékony és motivált munkavégzést.

Ha egy tanulmány segítségével akarjuk meghatározni, hogy mi számít motiváló körülménynek, motivációnak az otthoni munkavégzést illetően, akkor már nem csak munkavállalói, hanem munkaadói szemszögből is látni fogjuk az eredményeket. Mindkét fél számára előnyös lehet ez a fajta munkavégzés. A munkavállalói oldalt tekintve számos olyan tényező is szerepet játszik, amelyet, a személyes szempontjaimat figyelembe véve nem vettem számításba. Venczel-Szakó Tímea doktori disszertációjából kiderül, hogy a munkakörülmények szabadabb alakítása, a nagyobb rugalmasság a munka beosztásában, a több szabadidő és a magánélet és a munka könnyebb összehangolása, az ingázás

idejének csökkentése olyan aszeptusok a motivációt illetően, amelyeket saját életemben is fel tudtam fedezni. (Venczel-Szakó, 2022) Számos olyan tényező van, amelyek ezeken felül érvényesek. Az eddig felsoroltaknak köszönhetően az otthoni munkavégzés motivációjaként tekinthetünk a kevesebb stresszre. Ezenkívül, a munkával kapcsolatos megelégedettség javulására, a földrajzi korlátok megszűnésére, ezáltal az egyén szabadságának megnövekedésére is. Emellett a home office és távmunka keretein belül, bizonyos munkakörökre, feladatokra vonatkozóan nincsenek életkori kötöttségek sem, illetve, a kisgyermekes szülők, beteg embereket gondozók, megváltozott munkaképességűek is végezhetik ilyen módon a munkájukat. (Venczel-Szakó, 2022)

Az otthoni munkavégzésre vonatkozó legnagyobb motivációs tényezők, valamint a kihívást jelentő tényezők feltárásának tekintetében egy harmadik módszert alkalmaztam; kutatást végeztem a 2023-ban otthoni munkát végző egyének körében, hogy ezáltal adjak képet a jelen állapotról.

4.1. A kutatás módszertana

Mielőtt rátérek, milyen konkrét kutatási módszert alkalmaztam a kívánt adatok elérésére, bemutatom, miért is volt fontos a témát illetően friss kutatási eredményekre is támaszkodni a meglévő tanulmányok felhasználása mellett.

A kutatómódszertan a tudományos vizsgálatok és kutatások tervezését és végrehajtását leíró folyamatok, eljárások és technikák összessége. A megfelelő módszertan kiválasztása és alkalmazása kulcsfontosságú a megbízható eredmények és következtetések eléréséhez a tudományos kutatásban. A jó módszertan segít elkerülni a torzításokat és a hibákat, valamint átfogó eredményeket biztosít. Emellett a kutatási módszertan tervezése lehetővé teszi a kutató számára - azaz jelen esetben számomra -, hogy strukturált és célorientált módon haladjon előre a kutatás során. A következőkben bemutatásra kerülnek a kutatás módszertanának főbb elemei, a kutatási folyamat lépései, valamint a módszertan tervezésének fontossága. Ezáltal is tisztább képet kapva a diplomamunkám témájának pontos részletezéséről.

Első lépésként meg kellett határoznom a kutatási téma vagy kérdés körét. Ez lehet egy, már kutatott terület továbbfejlesztése vagy egy teljesen új kutatási terület. Jelen esetben,

egy, már kutatott területet kívántam további vizsgálatok alá vetni. Ezután fontos meghatározni a kutatás céljait és célkitűzéseit. Meg kell fogalmazni, milyen kérdésekre kíván választ találni, illetve milyen eredményekre törekszik általa. A kutatási hipotézis felállítása opcionális, teljes mértékben az elemezni kívánt terület függvénye. A dolgozatom esetében nem hagyományos értelemben vett hipotézisek kerültek megfogalmazásra, hanem a kutatási kérdésekre adott válaszokat vetem össze a kutatás résztvevőinek kor adataival, így keresek összefüggéseket az otthoni munkavégzési motiváció, illetve annak nehézségei témakörében. A következő alfejeztben pedig ki is fejtem ezeket. Ezt követően az adatgyűjtés módszerének kiválasztására kell fókuszálni. A szükséges adatok gyűjtéséhez használható számokon alapuló módszert választottam, mivel az otthoni munkavégzés motivációjának kihívásait globálisan csak mennyiségi mutatók segítségével tudjuk megítélni, így a dolgozat elkészítéséhez kérdőíves felmérést alkalmaztam. A kérdőív elkészítésekor a következő szempontokat kellett figyelembe vennem, hogy a minél pontosabb számokat kapjak a témát illetően. A kérdőív egy olyan gyakran alkalmazott kutatási módszer, amely során strukturált kérdéseket állíthatunk a résztvevők elé, és ezekre írásban vagy, mint ebben az esetben is elektronikusan válaszolnak. Ez a módszer széles körben felhasználható a különböző tudományterületeken és kutatási témákon belül.

A kérdőíves kutatás során olyan kérdőívek hozhatók létre, amelyek tartalmazzák a vizsgálni kívánt témával kapcsolatos kérdéseket. A kérdőív elkészítése során a következő szempontokat vettem figyelembe. A válaszadás módja és a kérdőív hossza kulcsfontosságú, ha minél több érdeklődőt kívánunk vonzani. Fontos, hogy a résztvevők ne veszítsék el az érdeklődésüket vagy ne legyenek túlterhelve. A kérdőívet online formában tettem közzé, előtte pedig végeztem egy úgynevezett pretest-et, hogy megbizonyosodjak róla, a kitöltés zökkenőmentesen, az általam elképzelvek szerint fog zajlani. A kérdőív létrehozásakor szem előtt tartottam még, hogy az adatokat széles körben gyűjthessem, tehát, hogy a világ bármely pontjáról, bárki hozzáférhessen, ezáltal a mintavételi szórás is nagyobb. Fontos volt számomra ezenkívül, hogy a válaszokat könnyű és egyszerű legyen feldolgozni. Természetesen számolnom kellett az emberi tényezővel, ami azt jelenti, nem lesz feltétlenül magas a válaszadók száma, valamint az önértékelés tekintetében is lehetnek eltérések a valósággal szemben.

Az adatgyűjtés során számomra ismeretlen résztvevők véleményéből áll össze az eredmény. Az online kérdőívet azok számára készítettem, akik legalább részben home office, vagy távmunka formájában dolgoznak. Mivel a kutatásban fókuszcsoporthoz felállítására nem került sor, így az eredmények tekintetében nem jelenik meg összehasonlítás a nem otthoni munkát végzőkkel szemben. Az adatok kizárólag olyan személyek csoportjára (50 fő) vonatkoznak, akik napi szintű tapasztalattal rendelkeznek az otthoni munkavégzésben és meg tudják ítélni, milyen tényezők állnak szemben a korábbi, munkahelyi munkavégzéssel, mind pozitív, mind pedig negatív irányban. A kitöltők számánál figyelembe vettem a reprezentativitást, hiszen a kutatási kérdésekből adódóan a kapott mintának jól le kell írnia a sokaságot a vizsgálati szempontból. Az adatok elemzését táblázatos formában végeztem el, melyeket a diplomamunka egy későbbi alfejezetében fogok részletezni, képi ábrázolás és írás magyarázata segítségével is. Részletesen vizsgálom a kérdőív három kiemelt kérdésére adott válaszokat, korcsoportokra lebontva. Így rávilágíthatok összefüggésekre, az egyes korosztályok és az motivációk, vagy motivációs nehézségek között. Ezáltal képet adhatok arról, napjainkban mely tényezők okozhatják a legnagyobb motivációs kihívásokat az otthoni munkavégzés során.

4.2. Motivációs elméletek fejlődése

A diplomamunkámban egy olyan viszonyítási alapot is kívántam teremteni, amely a motivációs elméletekre vonatkozik. Mivel az általam, illetve a 2022-es disszertációból származó adatok nem eléggé tömörök ahhoz, hogy kiindulási pontként használjam őket, így egy olyan könyvet vettem segítségül, amely Harlow motivációs elméletén alapszik. Ahogyan azt már a bevezetésben is leírtam, ezért esett a választásom Daniel H. Pink, Motiváció 3.0 című könyvére. Daniel H. Pink majdnem 40 éve kutatja a viselkedéstudományt, különös figyelmet szentelve a motiváció kérdéseinek. Számos publikációja, cikke és könyve jelent meg a témában, ami miatt kiemelkedő véleményvezérnek számít ezen a kutatási területen. Emellett Daniel Ariely is neves szaktekintély a motiváció témakörében. Ezen túlmenően számos viselkedés-közgazdász, pszichológus és kreativitáskutató is kibontakozott ezen a területen, mint például Abraham Maslow, Teresa Amabile és Csíkszentmihályi Mihály. (Szlafkai, 2017)

Ha végigvesszük a motiváció életútját, akkor beszélhetünk Motiváció 1.0-ról, 2.0-ról és 3.0-ról is. Korábban a túlélés volt az emberi motiváció fő hajtóereje, amikor arra törekedtünk, hogy elkerüljük a veszélyeket, ne éhezünk, és megtaláljuk a biztonságot. Ezt nevezhetjük biológiai motivációnak vagy Motiváció 1.0-nak. Később, ahogy a társadalmak fejlődtek, más motivációs tényezők is előtérbe kerültek, mint például a jutalmazás és a büntetés. Ez a Motiváció 2.0, amely a 20. század végéig dominált. Ebben a rendszerben az embereket gyakran úgy kezelték, mint egy gépezet fogaskerekeit, amelyeket működtetni kell. Erre megfelelő eszközt a jutalmazás és büntetés módszerében találtak. Bár ez az elv nagyon hatékony volt az ipari forradalom idején, ma már nem felel meg a munkaerő igényeinek. (Szlafrkai, 2017) Az otthoni munkavégzés során pedig ennek a módszernek a kivitelezése nejm megvalósítható, értelme pedig méginkább nincs.

A 20. század során a szervezetek, cégek, vállalatok egyre összetettebbé váltak, és kiderült, hogy a pénzbeli jutalmazás csak a rutinfeladatoknál növeli a teljesítményt, míg a kreatív és rugalmas problémamegoldást igénylő feladatoknál akár negatívan is befolyásolhatja azt. Az új üzleti modellek felismerik, hogy a munkavállalók nem gépek, hanem gondolkodó emberek, és hogy az önirányítás kulcsfontosságú az érdekesebb és kreatív munkák elvégzéséhez. Egyre több ember számára a munka érdekes és kreatív tevékenység, amelyet saját maguk irányítanak, és nem pedig unalmas rutinfeladatok, amelyek felett mások rendelkeznek. (Szlafrkai, 2017)

A Motiváció 3.0 – eredeti címén *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us* (Pink, 2011) arról szól, mi ösztönzi, motiválja a ma emberét. Daniel H. Pink a harmadik típusú motivációt úgy írja le, mint a magasabb cél típusát. Az embereknek nem csak a fizikai vagy anyagi szükségleteik kielégítése számít, hanem az értelmes munka, az önállóság és az önmegvalósítás is fontos szerepet játszik a motivációjukban. Pink szerint az emberek az önmegvalósításhoz és a kreativitásra való vágyuk miatt is képesek kiváló teljesítményre. A könyv szerint, az emberek motivációja és teljesítménye a Motiváció 3.0 irányába mozdul, és megkérdőjelezi a hagyományos jutalmazási és büntetési rendszereket. Pink azt állítja, hogy az emberek sokkal jobban teljesítenek, ha olyan munkát végezhetnek, ami önmagában is értékes és érdekes számukra, és ha olyan munkahelyeken dolgozhatnak, ahol lehetőségük van az önmegvalósításra és a kreativitás kibontakoztatására. Ez a megállapítás alapszik Harlow motivációs elméletén. Harlow

1949-ben elindított egy kísérletet, majmok segítségével. A kutatás két héten át tartott. A majmok tanulási képességét kívánta vizsgálni azért, hogy egy egyszerű, mechanikus feladatot állított eléjük. Ez egy zár kinyitása volt, ami három lépésből állt. A zárat betették a ketrecbe és várták, hogyan reagálnak az állatok. A majmok gyorsan rájöttek, hogyan kell kinyitni a zárat és élvezettel csinálták meg újra és újra, mindenféle ráhatás nélkül, teljesen önszántukból. A fejezetben leírt első és második motivációs tényező nem adott magyarázatot erre a jelenségre, így született meg Harlow által a megállapítás, azaz a harmadik motivációs tényező, miszerint belső jutalmazást adott a feladat teljesítése. Az otthoni munkavégzésre visszakanyarodva, nagy motivációs hatással bír, ha olyan feladatokat, és úgy oldhatunk meg, ami számunkra az elégedettség érzését adja. (Pink, 2011) A könyv kiemeli még az autonómia, a mesterség birtoklása (tudatában lenni annak, hogy amit munka címén végzünk, az értékteremtő, hasznos tevékenység és a legjobb tudásunk szerint, mint hivatást űzzük), és a céltudatosság fontosságát az emberek motivációjának növelésében. Pink szerint ezek az elemek vezetnek a Motiváció 3.0-hoz, amely a modern munkahelyeken és oktatási rendszerekben egyre fontosabb szerepet játszik. (Pink, 2011) A könyv első kiadása 2008-ban jelent meg, több, mint egy évtizeddel ezelőtt és még jóval az otthoni munkavégzés általános szintű elterjedése és arra nagy hatással lévő járványhelyzet előtt. A vonatkozó kutatás, pedig ahogy már említettem, 1949-ben valósult meg. A pandémia eseményeinek tükrében pedig méginkább nagy jelentőségű a motiváció 3.0 verziószámú elmélet és annak gyakorlatban való megvalósulása.

A következőkben a Motiváció 3.0 legfőbb jellemzőit, az önállóságot, a szakmai igényességet és a céltudatosságot részletezem.

Az önállóságot tekintve a munkavállalónak azt kell figyelembe vennie, melyik esetben végezné szívesebben és nagyobb elkötelezettséggel a munkáját: amikor a saját módszerei és ideje alapján dolgozik, vagy amikor mások mondják meg, hogyan és mikor végezze a munkáját. Lehet, hogy az utóbbi rövidtávon hatékony lehet, különösen, ha jutalom is jár érte (ez jó példa a motiváció 2.0-ás verziójára), de hosszú távon garantáltan csökkenteni fogja a teljesítményt. A Motiváció 3.0 című könyv mellett több kutatás is megerősíti ezt a tényt. (Szlafkai, 2017)

Léteznek úgynevezett ROWE-elv mentén működő munkahelyek (eredeti néven Results-Only Work Environment). Számos vállalat alkalmazza világszerte. Ezeken a munkahelyeken nincs megadott időpontr, amikor be kell menni, és valójában néha még a munkahelyen sem kell megjelenni. Csak az a fontos, hogy a munkavállaló elvégezze a feladatokat egy meghatározott határidőn belül. Azt pedig a munkavállaló dönti el, hol és hogyan csinálja. Azok a vállalatok, akik alkalmazzák ezt az elvet, azt mondják, nő a teljesítmény, a profit és az alkalmazottak lojalitása, miközben csökken a stressz és a betegségek miatti hiányzás. Az alkotás szabadsága többet ér, mint a fizetésemelés, és hatékonyabban motivál, mint a pénz. (Szlafkai, 2017)

A megfelelő bérezés is fontos, de a pénz csak az egyik tényező. A legújabb magatartástudományi kutatások azt mutatják, hogy az önállóság számos pozitív hatással jár. Javítja az egyéni teljesítményt, erősíti az elkötelezettséget, jobb eredményeket hoz, növeli a kitartást a tanulás és a sport terén is, javítja a produktivitást és a mentális egészséget, és csökkenti a kiégés kockázatát. Az önállóság, a munkaidő és döntéshozatal felett való kontroll hatalmas előnyöket jelenthet a teljesítmény szempontjából. (Szlafkai, 2017)

A szakmai igényesség, másképpen a szellemi kihívásra való igény, nagy motiváció. Egy felmérés, amelyben 11 ezer tudós és mérnök vett részt az USA ipari vállalataiban, rámutatott arra, hogy a legmagasabb produktivítás azoknál a munkavállalóknál tapasztalható, akiket a szellemi kihívás hajt. A Csíkszentmihályi Mihály által kidolgozott "flow" elmélet is ezzel kapcsolódik össze. Az áramlatélmény a legintenzívebben akkor élhető át, amikor a feladatok nagyobb kihívást jelentenek, mint ami korábban sikeresen meg lett oldva. A munkahelyi stressz egyik forrása akkor keletkezik, ha nincs egyezés az elvégzendő és a megoldható feladatok között. Ha a feladatok meghaladják a képességeket, szorongást okoznak, míg ha a feladatok könnyebbek, mint a képességek, akkor az unalom lép fel. Az ideális helyzet akkor jön létre, amikor a feladatok és a képességek átfedésben vannak, és ez az, amit a flow elmélet hangsúlyoz. (Szlafkai, 2017) Amikor olyan munkát végzünk, amely legalább részben flow-élményt nyújt, akkor a munka örömteli tevékenységgé válik. Nagyszerű érzés megtapasztalni, milyen motiváló lehet az a szenvedély, amivel olyan munkát végzünk, amely örömet szerez. A szakmai igényességhez hozzátartozik az is, hogy milyen szemlélettel közelítünk a munkához.

Carol S. Dweck, a Stanford Egyetem pszichológus professzora hosszú éveken keresztül vizsgálta a motivációt és a teljesítményt, és arra a következtetésre jutott, hogy azok, akik rugalmas, fejlődő szemlélettel rendelkeznek, hajlamosak a kudarcok ellenére is továbbcsinálni egy feladatot, és kreatív megoldásokat találni a problémákra. (Szlafkai, 2017)

A céltudatossággal kapcsolatos legfontosabb gondolat, amelyre Csíkszentmihályi is rámutat, hogy miért olyan jelentős motiváló erő a céltudatosság. A célok az életünk aktivitási energiáját szolgáltatják. (Szlafkai, 2017) Ha a munkánkat egy adott célért végezzük, ami nap, mint nap a szemünk előtt lebeg, más magatartást tanúsítunk az elvégzendő feladatok irányába. Amint azt korábban kifejtettem, a célokat érdemes részekre osztani, és rövid,- közép,- valamint hosszútávra is megfogalmazni, hogy folyamatos egyensúlyi állapotban maradjunk, és ne veszítsük el a lelkesedésünket, a motivációnkat, ha egy adott célt elértünk és nem fogalmazzunk meg újat a helyébe.

A motivációs elméletek fejlődését ismeretében, a következő alfejezetben rátérek a kutatás értékelésére. Ennek megfelelően először a munkavállalói elégedettséget, majd a motivációs kihívásokat vizsgálom. A két oldalon kapott eredményeket olyan módon vizsgálom, hogy a válaszadók korcsoportjait összevetem 3 kérdésre adott válaszaik alapján. Ezáltal kapcsolatot keresek az egyes tényezők között.

A kitöltők életkora alapján a korcsoportok a következőképpen alakulnak:

18-28

29-38

39-48

49-58

A vizsgált kérdések:

1. Otthoni munkavégzés során motiválja-e ha zene szól a háttérben?
2. Motiválóbbnak gondolja-e, ha a csapattársaival személyesen tudott volna együtt dolgozni online?
3. Motiválta-e, hogy saját maga oszthatta be az idejét az otthoni munkavégzésben?

4.3. A munkavállalói elégedettség vizsgálata

Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai – a diplomamunka címével megegyező-kérdőívet 50 kitöltő válasza alapján értékelve, néhány fontos megfigyelést tehetünk. Ebben a fejeztben a kérdőív erddményének teljes ismertetése mellett, a munkavállalói elégedettségre fókuszálok, tehát azokat a tényezőket és a hozzá tartozó adatokat emelem ki, amelyekkel kapcsolatban a válaszadók elégedettségüket fejezték ki. Az otthoni munkával kapcsolatos zavaró tényezők, motivációs kihívásait pedig a következő, egyben utolsó alfejezetben fogom kifejteni. A könnyebb megértés érdekében az egyes kérdések kielemezésénél vonatkozó táblázatokat is csatolok.

A résztvevők adatai:

Kérdőív résztvevői között a nők domináltak (41 nő, 9 férfi), és az átlagéletkor 36,8 év volt. Ez azt jelzi, hogy a kitöltők többsége középkorúnál fiatalabb és női munkavállaló. Ez nem mutat rá egyértelműen az otthoni munkavégzés nemek szerinti, valódi eloszlására. Mivel a kitöltés önkéntes alapon folyt, így nem állapítható meg, a nők vagy a férfiak részesítik inkább előnyben az otthoni munkavégzést. Ráadásul a kérdőívet csak olyan egyének töltötték ki, akik rendelkeznek valamilyen mértékű home office, vagy távmunka tapasztalattal, így tehát hozzájuk képest nincs viszonyítási alap, nincs fókuszcsoport. Szemléltetem a 6. táblázatban.

A válaszadók létszáma	50
Férfiak	9
Nők	41
Életkori átlag	36.8 év

6. táblázat: A kitöltők statisztikai adatai

Forrás: saját táblázat

A résztvevők lakóhely szerinti eloszlása:

A lakóhelyre vonatkozó adatok – nem annyira meglepő módon – úgy alakultak, ahogyan a kérdőívben feltüntetett települések nagysága. Budapest hazánk legnagyobb városa, a legtöbb munkalehetőséget biztosító település, ezáltal a kitöltők legnagyobb része is innen került ki. A sort a megyeszékhely, város, község, majd a falu követi. A fővárosi válaszadók aránya 34%-ot tesz ki, a megyeszékhelyen a kitöltők 30%-a végzi a munkáját. Ezenkívül még 11 fő dolgozik városi környezetben, községben, illetve faluban tevékenykedők pedig összesen 14%-ot tesznek ki. Ez az eredményen jól mutatja, az otthoni munkavégzés valódi előnyét. Hiszen a nagyvárosi vállalatoknál dolgozhatnak olyanok is, akik vidéken élnek, ezáltal több lehetőséghez és nagyobb bevételhez jutnak, amennyiben adott számukra az otthoni munkavégzés esélye. Pozitív irányú előrelépésnek tekinthető ez, hiszen azok, akik kedvelik a vidéki környezetet, és nem szívesen váltatának nagyvárosi közegre, rendelkezhetnek a megfelelő tudással és motivációval, és az otthoni munkavégzés során kamatoztathaják is ezt, ami pedig a munkavállalónak és a munkáltatónak is egyaránt pozitívum. A 7. táblázatban megtekinthető.

Lakóhely	Válaszadók száma
Budapest	17
Megyeszékhely	15
Város	11
Község	5
Falu	2

7. táblázat: A kitöltők lakóhely szerinti eloszlása

Forrás: saját táblázat

A résztvevők iskolázottsága és foglalkoztatottsága:

A válaszadók között széles skálán oszlottak meg az iskolai végzettségek, a többség (44%) felsőfokú végzettséggel (BA, Bsc) rendelkezett. Egy olyan kitöltő sem vett részt a felmérésben, akinek 8 osztályos vagy az alatti végzettsége van, valamint közülük csak egy ember rendelkezett tudományos fokozattal. Az érettségivel és felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők aránya fej-fej mellett 14 és 12%-kal képviseltette magát a kitöltők körében. A második legnagyobb arányban, a felsőfokú (MA, Msc) végzettséggel rendelkezők vettek részt a felmérésben, ez egészen konkrétan 14 embert, azaz 28%-ot jelent. A kérdőív alapján az otthoni munkavégzés leginkább azok körében elterjedt, akik valamilyen felsőfokú végzettséggel, diplomával rendelkeznek, és olyan jellegű szellemi munkát végeznek, amely otthonról is maximálisan kivitelezhető. Az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőknek kisebb esélye vagy kevesebb lehetősége van arra, hogy otthon végezhető munkát lásson el. A tudományos fokozattal pedig szintén járnak olyan kötelezettségek, melyek nem teszik lehetővé, hogy az illető kizárólag home office-ban végezze a munkáját. Az iskolázottságra vonatkozó adatok az alábbi táblázatban megfigyelhetők. Ezt szemléltetem a 8. táblázatban.

Legmagasabb iskolai végzettség	Fő
8 általános vagy kevesebb	0
érettségi	7
felsőfokú szakképzés (FOKSZ)	6
felsőfokú végzettség (BA, Bsc)	22
felsőfokú végzettség (MA, Msc)	14
tudományos fokozat	1

8. táblázat: A kitöltők végzettsége

Forrás: saját táblázat

A foglalkoztatottságot illetően a kitöltők legnagyobb számban alkalmazotti viszonyban vannak. 38 fő, azaz 76% vallotta magát alkalmazottnak, 9 fő, azaz 18% pedig vállalkozóként, tulajdonosként működik. Két személy dolgozik diákként, illetve egy fő háztartásbeli. A kérdőív alapján, az élet minden szegmensében működőképes az otthoni munka. Akár egy cég alkalmazásában, akár saját vállalkozás fenntartójaként működhet a home office és a távmunka. Nagy könnyedség a diákok számára is, ha tanulmányaikat keresettek tudják kiegészíteni, főleg, ha nem helyhez kötött a munkakör. Ugyanígy lehet plusz pénzhez jutni háztartásbeliként, gyermek vagy felnőtt gondozása mellett, illetve akár nyugdíjasként is, bár a felmérésben nyugdíjas nem vett részt, így erre vonatkozó konkrét adatokat nem tudok bemutatni. A leírt számadatok az 9. táblázatban láthatók.

Foglalkoztatottság	Kitöltők száma
Alkalmazott	38
Vállalkozó/tulajdonos	9
Háztartásbeli	1
Nyugdíjas	0
Diák	2

9. táblázat: A kitöltők foglalkoztatottsága

Forrás: saját táblázat

A résztvevők háztartásában élők száma és életkora:

A következőben a kérdőív 3 aspektusát (3., 4., 5. kérdések) egybefoglalva elemzem. Ez a 3 kérdés ugyanis azt vizsgálja, kikkel élnek együtt a válaszadók. Arra a kérdésre, miszerint hány felnőttel él együtt a kitöltő, minden felajánlott lehetőségre érkezett válasz. A válaszadók 54%-a, azaz 27 személy vallotta, hogy vele együtt egy felnőtt él a háztartásában, tehát a válaszadók több, mint fele egyedül élő, vagy egyedülálló személy.

34%-uk, azaz 17 válaszolta, hogy vele együtt két felnőtt él a háztartásban. 5 fő, azaz 10% él együtt 2 felnőttel és 1 válaszadó pedig 2-nél is többel. Mindezt a 10. táblázat mutatja.

A felnőttek száma a kitöltők háztartásában	Válaszadók száma
1	27
2	17
3	5
3-nál több	1

10. táblázat: A felnőttek száma a kitöltők háztartásában

Forrás: saját táblázat

A gyermekek számát illetően az 50 kitöltő véleménye alapján a következő válaszok érkeztek. 34 válaszadó, tehát a kitöltők legnagyobb aránya, azaz 68% nem él együtt gyermekkel. 3-nál több gyermekkel sem él együtt egy kitöltő sem, a kettő között pedig változóak az eredmények. 5 személy, vagyis 10% háztartásában él 1 gyermek, 10 személy, azaz 20% él 2 gyermekkel együtt és csupán egy fő él 3 gyermekkel. Sokan dolgoznak otthon egyedülállóként, vagy gyermektelenül is. Nem csak a családi élet lehet motiváló körülmény a home office tekintetében. Az 50 válaszadóból 16-an rendelkeznek legalább 1 gyermekkel, tehát a felmérésben résztvevők 31%-a családos. A családi élet persze lehet motiváció és hátráltató körülmény is az otthoni munkavégzés során. Ennek eredményét a kérdőív egy másik kérdésének kiértékelése adja. A gyermekkel együtt élők számadatai az 11. táblázatban kapott helyet.

Gyermekek a háztartásban	Kitöltői válaszok
0	34
1	5
2	10
3	1
3-nál több	0

11. táblázat: A gyermekek száma a kitöltők háztartásában

Forrás: saját táblázat

A harmadik aspektus, az idősek száma a válaszadók háztartásában. Ha valaki idős személlyel él együtt, aki gondozásra szorul, számára szintén megfelelő lehet az otthoni munkavégzés, hiszen amellet, hogy felügyeli szerettét, dolgozni is tud és ez nagy előnyt jelent a mai világban. Ehhez képest az adatok a következőképpen alakulnak. A válaszadók 92%-a, azaz az 50-ből 46 személy nem él együtt 65 évnél idősebb személlyel. Az adatok szerint a maradék 8 % is olyanokból tevődik össze, akik egy (6%), legfeljebb két (2%) idős emberrel élnek együtt. A 3, illetve 3-nál több 65 év fölötti személlyel egyetlen válaszadó sem él együtt. Összegezve tehát, van olyan home office-ban dolgozó személy a megkérdezettek között, aki idős emberrel osztja meg a háztartását, ahogyan ez a 12. táblázatban látható.

65 év fölötti személy a háztartásban	Válaszadók száma
0	46
1	3
2	1
3	0
3-nál több	0

12. táblázat: 65 év fölötti személyek a kitöltők háztartásában

Forrás: saját táblázat

A három kérdést összefoglalva látjuk, hogy az 50 válaszadóból 27 él egyedül, és a nem egyedül élő között 36-an vannak, akikkel nem él gyermek, illetve 46-an nem élnek együtt 65 év fölötti személlyel. Összesen 20 személy vallja, hogy együtt él vagy gyermekkel, vagy idős emberrel, és 23-an vannak, akik más, felnőtt személlyel együttélnék. A két számadat között lehetnek átfedések, így mindezek alapján a home office-ban dolgozók száma a felmérés szerint 46%-ban együtt él minimum egy 65 év alatti felnőtt személlyel, és 40%-uk él együtt legalább egy gyermekkel vagy 65 év fölötti idős személlyel, illetve legalább egy felnőtt személlyel is. A közel 50%-os eredmény rámutat, mekkora az igény a nem egyedülálló, 40 év alatti fiatal felnőttek körében az otthoni munkavégzésre.

A home office-ban dolgozók aránya:

A felmérés során fontosnak láttam tudni, a kitöltők milyen mértékben veszik igénybe a home office lehetőségét. Az 50 válaszadóból 30-an dolgoznak részben otthon, 12-en teljes mértékben otthonról dolgoznak, 8-an pedig nem otthon dolgoznak. A kitöltésnél azok számára, akik nem dolgoznak home office-ban nem kellett minden kérdésre választ adni, illetve számolnunk kell azzal a lehetőséggel is, hogy a jelenleg nem home office-ban dolgozók is rendelkezhetnek korábbi tapasztalattal az otthoni munkavégzés terén.

Így az ő válaszaik sem torzítják a valóságot. A megkérdezettek legnagyobb része, tehát 60%-a legalább részben igénybe veszi ezt a fajta munkavégzési módot, összességében azonban 84% dolgozik jelenleg részben, vagy egészben otthon. Ez a 13. táblázatban látható.

A foglalkoztatás formája	Válaszadók száma
teljes home office	12
részben home office	8
nem home office	30

13. táblázat: A foglalkoztatás

Forrás: saját táblázat

A járványhelyzet befolyása a munkavégzés helyszínének változására:

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához 4 opció volt biztosítva. A válaszadók 18%-át a járványügyi helyzet nem befolyásolta a munkavégzést illetően, hiszen ők már azelőtt is home office-ban dolgoztak. 12%-uk jelezte, hogy a járványhelyzet kialakulását követően kezdett el otthonról dolgozni és csak ebben a formában végzi a munkáját. A megkérdezettek 46%-a pedig részben otthonról dolgozik, mióta kitört a Covid-járvány. A legtöbb válaszadó alkalmazottként (60%) dolgozott, és a válaszadók többsége Budapesten (46,7%) vagy megyeszékhelyen (16,7%) élt. Összesítve tehát, a kitöltők 58%-a dolgozik jelenleg otthon a járványhelyzetnek köszönhetően. Mint ahogy az erre vonatkozó fejezetben is említettem, a Covid-19 járvány terjedése hozta meg a gyors változást, hiszen Magyarországon előtte viszonylag lassan terjedt az otthoni munkavégzés lehetősége. Mivel a technikai akadályokat a lezárások miatt gyorsan orvosolni kellett, így ez a kényelmes munkavégzési forma a mai napig megmaradt, sőt egyre inkább népszerűvé válik. (Pataki-Bittó-Kun, 2021) A járványhelyzet okozta változások számadatai a 14. táblázatban megfigyelhetők.

Home office a járványhelyzet tükrében	Válaszadók száma
home office a járványhelyzet óta	6
home office már a járványhelyzet előtt	9
home office részben, a járványhelyzet óta	23

14. táblázat: A home office alakulása a járványhelyzet tükrében

Forrás: saját táblázat

Az otthoni munkavégzés megjelenése a járványhelyzet előtt:

Figyelembe kell vennünk, hogy kik azok, akik már a járványhelyzetet megelőzően is otthon dolgoztak. Ennél a pontnál figyelembe kell vennünk az előző kérdésre adott válaszokat. Ez alapján 9 kitöltő választ vehetjük figyelembe, az ő kijelentéseik alapján pedig 60 és 40%-os arányban oszlanak el. Ennek megfelelően több esetben javasolta, ajánlotta a munkáltató az otthoni munka lehetőségét, és csak kisebb részben kérték maguk a munkavállalók ezt a foglalkoztatási formát. 60% számára tehát korábban is adott volt ez a lehetőség, a 40%-ot képviselőkben pedig 2020 előtt is megjelent az igény, hogy otthonukból dolgozzanak. Az adatokat 15. táblázatba foglalva megtekinthető.

A home office lehetőségének indítványozása	Válaszadók százalékos aránya
Munkáltató	60%
Munkavállaló	40%

15. táblázat: A home office indítványozása a járványhelyzet előtti időkben

Forrás: saját táblázat

Az otthoni munkavégzés motivációja:

A kérdőíves kutatás során arra a kérdésre is kitértem, hogy pontosan mi motiválja a munkavállalót abban, hogy otthon végezze a munkáját. Mivel ennél a kérdésnél több lehetőséget is lehetett választani, hiszen több tényező is alkothatja a motivációt, így összesen 141 válasz érkezett a kérdésre. A motivációs tényezők így alakultak: 33 kattintás érkezett arra a lehetőségre, miszerint az adott munkavállaló olyan munkát végez, melyet bárhol meg tud csinálni, ha nála vannak olyan szükséges eszközök, mint például laptop, telefon és headset. Ezzel ez a tényező az első helyen végzett. A sorban a második legnépszerűbb indok, 21, 3%-os gyakorisággal, hogy a munkahelyre vezető utat meg lehet spórolni és azt az időt hasznosabban is el lehet tölteni. A kitöltők 14,2%-ban egyformán fontosnak gondolják azt, hogy nem kell korán kelniük a munkaidő kezdete előtt és sprórolnak azáltal, hogy nem kell költeniük az utazás költségeire és az adódó egyéb kiadásokra, mint például az ebédrendelés. Ugyancsak egyforma értékelést kapott (12,8%), hogy a munkavállalók az utazás idejében el tudják végezni a házimunkát, vagy olyan tennivalókat, amelyeket egyébként, a munkaidő lejárta után tudnának, illetve az hogy könnyebb úgy koncentrálniuk, hogy nincsenek körülöttük emberek. Ennek az érdekessége, hogy a százalékok alakulása alapján, azok az emberek, akik az utazás idejében hasznosabban töltенék az idejüket, nem feltétlenül a házi munka elvégzését, vagy tényleges tennivalókat értenek ezalatt. Kevesen jelölik meg a home office lehetőségét amiatt, mert nem jönnek ki jól a kollégáikkal. Ennek motivációja mindössze 1,4%-ot jelentett a válaszadók körében. A kapott eredményeket összesítve, a válaszadók körében a szükséges munkaeszközök megléte nem köthető a munkahelyi környezethez, munkájukat bárhol el tudják végezni, főleg, ha a kieső időt, amit utazással töltенének, fókuszáltabban tudják beosztani. Tehát az otthoni munkavégzés választásánál ezek a legfőbb szempontok, természetesen az általam nyert számokhoz viszonyítva. A felsorolt százalékos arányokat az 16. táblázat is tartalmazza.

Motivációs tényezők az otthoni munka választásában	A kitöltők válaszai százalékos arányban
Nem kell korán kelnem	14,2
Megspórolom az utat a munkahelyemre és azt az időt másra tudom fordítani	21,3
Az utazás idejében el tudom végezni a házimunkát, vagy más dolgokat, amit munkaidő után tudnék csinálni	12,8
Költséget spórolok (utiköltség, ebédrendelés stb.), és Home Office-ban	14,2
Jobban tudok koncentrálni, ha nincsenek körülöttem emberek	12,8
Nem jövök ki jól a kollégáimmal	1,4
Olyan munkát végzek, amit bárhol meg tudok csinálni, ha nálam vannak a szükséges eszközök (telefon, laptop, headset stb.)	23,4

16. táblázat: Motivációs tényezők az otthoni munkavégzés választásában

Forrás: saját táblázat

Az otthoni munkavégzés hatékonysága, a fókusz és a szervezés tükrében:

Az alábbiakban ismételten együttesen elemzek egy kérdéscsoportot, ez a kérdőív 11-16. kérdéseit érinti. Arra a kérdésre, miszerint hatékonnak érzik-e a munkával töltött időt home office-ban, a válaszadók minden válaszának eredményeül az 5-ös skálán 4,48 jött ki, mint ahogyan 17. táblázatban látható is.

A home office-ban töltött munka hatékonysága
Egyáltalán nem (1)- Teljes mértékben (5) : 4.48

17. táblázat: A home office-ban töltött munka hatékonysága

Forrás: saját táblázat

Az otthoni munkavégzés az eddigi adatok alapján optimális módszernek bizonyul. Léteznek motivációs kihívások is, így tudnunk kell, milyen hátráltató tényezők vannak jelen az otthoni munkavégzésben. Ennél a kérdésnél szintén több választása volt a kitöltő személyeknek. Az 50 válaszadó mindössze 65 jelölést tett, tehát kevesebb opciót jelöltek meg az érintettek, mint a home office kiválasztásánál jelen lévő motivációs tényezőknél, ahol 141 jelölés érkezett. Ebből adódóan ugyanazok az emberek kevesebb zavaró tényezőről tudtak beszámolni, mint pozitívumról. Erről tanúskodik az a válasz, melyet a legnagyobb százalékban jelöltek a kitöltők. Arra az opcióra ugyanis, hogy nem tapasztalnak zavaró tényezőt, a válaszok 43,1%-a érkezett. Tehát az 50 válaszadóból 28 vélekedik úgy, hogy nem zavarja semmi az otthoni munkavégzés során. Ha ténylegesen nehézségeket vesszük, akkor az első helyen az izoláltság érzése áll. A válaszok 21,5%-a tanúskodik arról, hogy a válaszadók leginkább azt viselike nehezen, hogy nincsenek közösségben, társaságban. 10.8%-ot ért el két aspektus is. Az egyik, hogy a háttérben folyó háztartási kötelességek nehezítik az otthoni munkát, a másik pedig, az időmenedzsment. Ez a két tényező egymásra is hatással lehet, így ebből is fakadhat az, hogy a munkavállalók mindkettőt nehézségként könyvelik el. Az internetkapcsolat instabilitása is okozhat nehézségeket, erre öten is voksoltak. Manapság az internetkapcsolat nem csak a munka, de az egész életünk elengedhetetlen része. Így a munkavégzés során különösen zavaró lehet, ha ezzel probléma adódik. Egy 2020-as tanulmány is ír arról, hogy a gazdaság gyors leállásával a munkavállalókat azonnal az otthonukba helyezték át a laptopjukkal a kezükben, így szükségessé vált egy irodaterület kialakítása, az otthonukban a rendelkezésre álló eszközökkel: étkezőasztalokkal és székekkel. (Davis-Kotowski-Daniel-Gerding-Naylor-Syck, 2020) Az otthon futó internetkapcsolat nem egyenlő a munkahelyen található szolgáltatással, esetenként kevesebb terhelést bír, ezáltal megszakadhat, ami a napi munkavégzést hátráltatja. Bár az

50-hez képest ez 1%-nyi ember, ám érdemes figyelembe venni azt, hogy nagyobb tömegnél ennek a száma is jelentősebb lehet.

Az otthoni munkavégzésről pozitívumokat és negatívumokat is tapasztaltak a válaszadók közül. Emellett ketten arra is panaszkodtak, hogy környezetük zajos, ami nem ideális az otthoni munkavégzéshez. A felsoroltakat 18. táblázat is szemlélteti.

Zavaró-e valami az otthoni munkavégzésben?	Válaszok százalékos arányban
Igen, otthoni környezetem zajos és zavaró.	3.1
A háztartási kötelességek (pl. gyerekek, házimunka) időnként zavarnek.	10.8
Az internetkapcsolatom instabil és munkám során problémákat okoz.	7.7
Nehézségeim vannak az időmenedzsmenttel és a hatékony munkavégzéssel.	10.8
Izoláltan érzem magam, és hiányzik a társaság és a közösség.	21.5
Egyéb	3.1
Nincs zavaró tényező	43.1

18. táblázat: Zavaró tényezők az otthoni munkavégzésben

Forrás: saját táblázat

A munkaidőről való nyilvántartás vezetése sem vonatkozik mindenkire, de ez is segítheti, vagy éppen gátolhatja az otthoni munkavégzést. A felmérésben szerepelt az a kérdés is,

hogy az adott munkavállalónak kell-e nyilvántartást vezetnie a munkaidejéről. 78% válaszolt nemmel, 22% pedig igennel. Ezen számadatokat a 19. táblázat tartalmazza.

Kell-e nyilvántartást vezetnie a munkaidejéről?	A válaszadók száma
Igen	11
Nem	39

19. táblázat: Nyilvántartás vezetése a munkaidőről

Forrás: saját táblázat

Annak ellenére hogy a legtöbb válaszadó nem vezet nyilvántartást a munkaidejéről, ami egy megbízható keretet adhat az adott napon végzett munkának, a megkérdezettek többsége mégis jól tudja strukturálni a feladatait. A résztvevők itt szintén egy 5-ös skálán jelölhették, mennyire jellemző ez rájuk és az 50 vélemény alapján, 4,5-ös átlagot kaptunk. Tehát nagyrészüket jól strukturálja a napi munkafeladatait. A 20. táblázat szemlélteti.

Mennyire tudja a feladatait tervezni, strukturálni Home Office-ban?
Egyáltalán nem(1) – Teljes mértékben (5) : 4.5

20. táblázat: Feladatok strukturálása home office-ban

Forrás: saját táblázat

Az otthoni munkavégzés, mint azt már többször is említettem, rugalmas időbeosztással is járhat. Ez okozhat legalább akkora nehézséget, mint amennyire szabadságot ad. Az általam készített felmérésben az derül ki, hogy a kitöltők javára válik a rugalmas

időbeosztás, ugyanis 96%-uk vélekedik úgy, hogy ez segítségére van és csak 4% nem ért vele egyet. Következőket a 21. táblázat tartalmazza.

Segíti Önt a rugalmas időbeosztás?	Válaszadók százalékos aránya
Igen	96%
Nem	4%

21. táblázat: Rugalmas időbeosztás aránya az otthoni munkavégzés tekintve

Forrás: saját táblázat

A rugalmas időbeosztás kérdéséből egyenesen következik, hogy miként működhet az időbeosztás a magánélettel összevonva is. Ebből kifolyólag a következő kérdés elé állítottam a kitöltőket: mennyire összeegyeztethető számukra a munka és magánélet az otthoni munkavégzés mellett. A válaszadók itt is 5-ös skálán választhatták ki a hozzájuk legközelebb álló értéket. Ez alapján 4.42-es átlag jött ki az 50 vélemény alapján. Azok a személyek, akik rugalmas időbeosztásban dolgoznak, és jól strukturálják a feladataikat, azok inkább jól tudnak egyensúlyozni a munka és magánélet között. A 22. táblázatban látható.

Mennyire összeegyeztethető az Ön számára a munka és a magánélet Home Office-ban?
Egyáltalán nem(1) – Teljes mértékben(5): 4.42

22. táblázat: A munka és magánélet egyensúlya az otthoni munkavégzés mellett

Forrás: saját táblázat

A felmérésben szerepelt egy kérdés arra vonatkozóan, milyen pozitívumokat tapasztaltak a válaszadók a járványhelyzet megjelenésekor az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Azért is fontos ez a szempont, mert ahhoz, hogy lássuk az egyértelmű negatívumokat, látnunk kell a pozitívumokat. A negatívumokat a következő részfejezetben fogom kiértékelni, mert a motivációs kihívásokkal külön foglalkozom.

A pozitívumok és a hozzájuk tartozó százalékos arányok – a válaszadók (50) 100%-os részvételével – a következők:

- Saját időbeosztásra való lehetőség lehetőség – 24.1%
- Kényelmes környezet - 24.8%
- Költségmegtakarítás (üzemanyag, ebéd, idő) - 22.6%
- Saját döntések meghozatala és kreativitás kamatoztatása - 12.8%
- Célok kitűzése és fókuszálás - 15.8%

A pozitívumok tekintetében több válaszlehetőséget adtam meg. Ezeknek a megfogalmazásánál szintén alapul vettem a Harlow-féle motivációs elméletet, így külső és belső motivációs tényezők közül választhattak a megkérdezettek. Itt is lehetséges volt több választ megjelölni, így az 50 válaszadó összesen 133 voksot adott le az egyes pozitívumokra. Tehát több olyan személy is volt, aki nem csak egy pozitívumot jelölt meg. A számok nyelvére lefordítva ezt annyit tesz, hogy egy fő pontosan 2,66 választ jelölt meg. A legtöbb válaszadó 2, és néhány válaszadó 3 lehetőséget jelölt meg ennél a kérdésnél. A könnyebb érthetőség kedvéért a 23. táblázatban számokban és százalékos arányban is megtalálhatók az adatok.

Milyen pozitívumokat tapasztalt, amikor a járványhelyzetnek köszönhetően Home Office-ban kezdett dolgozni?	Jelölések száma/összesített százaléka
Az otthoni munka lehetővé teszi, hogy saját időbeosztásom szerint dolgozzak, ami jobb egyensúlyt teremt a munka és a magánélet között.	32/24.1 %
Az otthoni munka a saját, kényelmes környezetemben történik, ami növeli a kényelmet és a hatékonyságot.	33/24.8 %
Otthoni munkavégzés révén kevesebbet költök például üzemanyagra vagy ebédre, és ez időt és pénzt takarít meg	30/22.6 %
Az otthoni munka során jobban hagyatkozhatok saját döntéseimre és kamatoztathatom a kreativitásomat is.	17/ 12.8 %
Az otthoni munka lehetővé teszi, hogy saját időbeosztásom szerint dolgozzak, ami jobb egyensúlyt teremt a munka és a magánélet között.	21/ 15.8 %

23. táblázat: A pozitív tapasztalatok a járványhelyzet miatt kialakuló otthoni munkavégzésre vonatkozóan

Forrás: saját táblázat

Ennek megfelelően eredményül kaptam, hogy a 133 válaszból, ha mind az 5 kijelentést sorrendbe állítom, akkor önmagában a legnagyobb jelentőséggel a szakmai igényesség bír. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy bár a pénz, mint motivációs forrás, csak spórolás formájában volt feltüntetve a kérdőívben, de sorrendben csak a harmadik legnagyobb számadatot mutatja. Az anyagi könnyebbség – nem pedig a plusz pénzre való remény – nem bír akkora motivációs hatással, mint a szakmai igényesség, vagy a rugalmas időbeosztás.

4.4. Az otthoni munkavégzés legnagyobb motivációs kihívásai

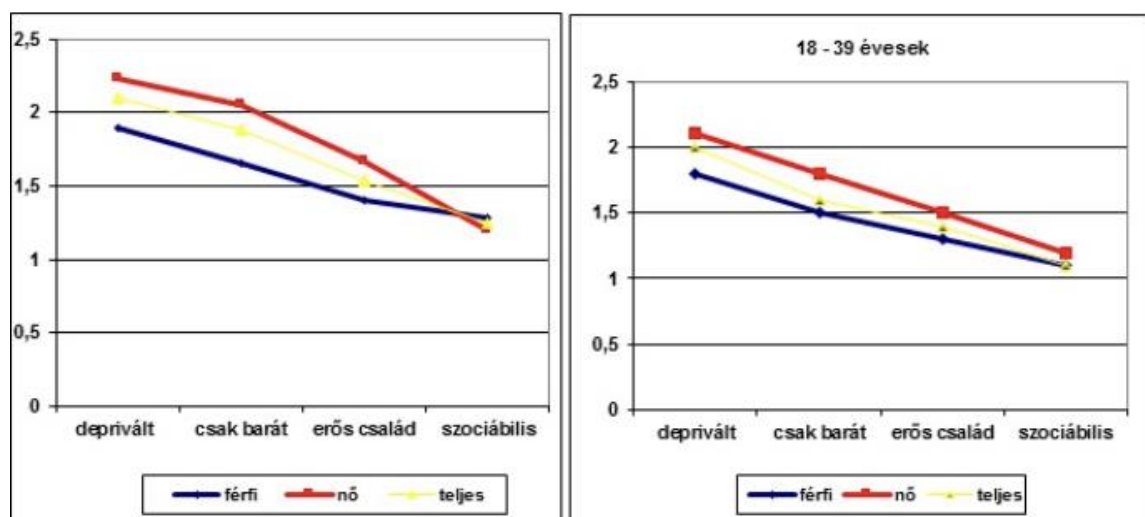
Az otthoni munkavégzésnek számos előnye van, de ugyanakkor, motivációs kihívásokkal is járhat. A következőkben összefoglalom az otthoni munkavégzés legnagyobb motivációs kihívásait, majd összevetem ezeket a tényezőket a kérdőív eredményeivel. Ezáltal tisztább képet kaphatunk a vélt és valós akadályokról, nehézségekről. Az egyik ilyen és leggyakrabban előforduló probléma a munka iránti motiváció csökkenése. Ennek oka lehet a felettesek hiánya, a különböző szórakoztató berendezések figyelemelterelő hatása, valamint a háztartásban tartózkodó személyek jelenléte, amelyek mind rendkívül negatívan befolyásolhatják a munkakedvet.

Ezen problémához kapcsolódik az a megállapítás, miszerint a számítógép és az internet folyamatos használata rendkívüli módon csökkentheti a dolgozók produktivitását és koncentrációját. Ezek a tényezők leginkább fizikai tényezők, de vannak pszichés vetületei is a home office-nak. Az otthoni munkavégzésnek számos negatív pszichológiai hatása lehet, például a magányosság, izoláció, az ingerlékenység, az aggodás, ami sokkal gyakoribb lehet az otthonról dolgozók esetében, mint azoknál, akik bejárnak a munkahelyükre. Ez növelheti a mentális zavarok, például depresszió és szorongás kialakulásának esélyét. (Simon-Németh, 2021)

Egy 2019-es kutatás alátámasztotta, hogy a mentális egészség szempontjából fontosak a társas kapcsolatok és a szociális kontaktusok, amelyek a home office során csökkenhetnek vagy akár teljesen eltűnhetnek. Peter Warr tanulmánya szerint a munka által nyújtott pszichológiai tényezők olyanok, mint a vitaminok, melyekre szükségünk van. Ezek közé tartoznak a fent említett társas kapcsolat, emellett a változatosság, amelyek a home office során korlátozottak lehetnek. Ezért állapítható meg, hogy az

otthoni munkavégzés során egyfajta "vitaminhiány" léphet fel, amit szociális élet biztosít számunkra. (Simon-Németh, 2021)

A lelkiegészséggel foglalkozó szakemberek is rámutatnak, hogy a bizonyos típusú kapcsolatok hogyan épülnek egymásra. A lenti ábrán látható, hogy az emberek, akiket négyféle kapcsolattípusba sorolnak (izoláltak, főleg baráti kapcsolatokkal rendelkezők, erős családi kötelékekkel rendelkezők és mind a négy kapcsolattípusban résztvevők) különböző mértékben érzik a magányosságot. Általában elmondható, hogy a férfiak kevésbé érzik magukat magányosnak, mint a nők. Azok, akik egyedül vannak és hiányoznak nekik a kapcsolatok, leginkább ők érzik a magányt a társadalomban. Viszont a legkevésbé magányosak azok, akiknek szerteágazó kapcsolathálózatuk van, beleértve mind a családi, mind a baráti kapcsolatokat. Fontos megjegyezni, hogy ebben a csoportban nem érvényes a nemek közti különbség az egyedüllét érzése tekintetében. Akár férfi, akár nő többféle kapcsolattal rendelkezik, ugyanolyan mértékben érzi magát kevésbé magányosnak. (lelkiegeszseg.antsz.hu, 2017) A leírtakat az alábbi ábra szemlélteti, és látható, hogy mind összességében, mind pedig a 18-39 éves korosztályban ugyanaz tapasztalható, a szociális kapcsolati réteggel rendelkezők érzik magukat legkevésbé magányosnak. A 7. ábrán szemléltetem a magányosság érzését.



7. ábra: A magányosság érzése kapcsolattípusok szerint (alacsonyabb érték=kevésbé magányos)

Forrás: (lelkiegeszseg.antsz.hu, 2017)

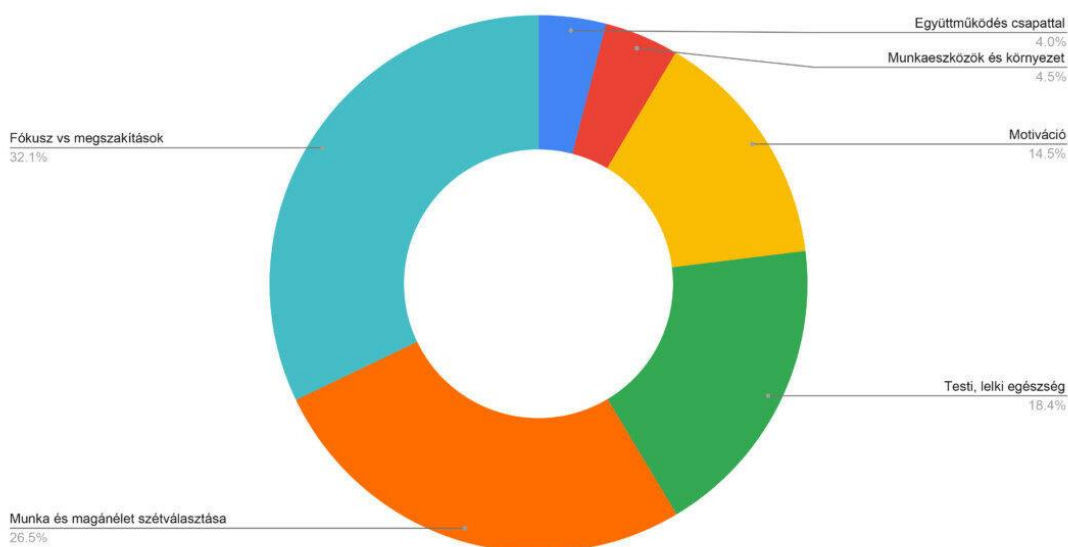
Ez vezetéspszichológia szakértő véleményét figyelembe véve, más szempontok is adhatják a motivációs kihívások. Az ő meglátása alapján, a home office bevezetése vagy részleges alkalmazása során a vezetőknek számos új kihívással kellett és kell a mai napig szembenézniük. Különösen a kommunikációs folyamatok területén merülnek fel kérdések. A távoli munkavégzés ugyanis hatékony, virtuális kommunikációt igényel, beleértve az online megbeszélések szervezését is. (Kaszás)

Annak érdekében, hogy ez a folyamat valóban hatékony legyen, a vezetőknek pontos elvárásokat kell állítaniuk és kommunikációs normákat kell meghatározniuk a munkavállalók számára. Ily módon a munka helyétől függetlenül megőrizhetik a csapat összetartását és biztosíthatják a projektek zökkenőmentes és eredményes előrehaladását. Ezen kívül kiemelt figyelmet kell fordítani a munkatársak elkötelezettségének megtartására és erősítésére. Az otthoni munkavégzés lehetősége mellett szükséges erősíteni a munkatársak közötti összetartozást és az elismerés érzését. A csapatépítő tevékenységek jó lehetőséget nyújtanak erre, ugyanakkor a megfelelő visszajelzés is kiemelten fontos, mivel ez a munka minőségét és a bizalom megerősítését is szolgálja. Végül érdemes megjegyezni, hogy a home office térnyerésével az adatbiztonság és az adatvédelem kérdése is elképesztő jelentőséggel bír. Ez a kihívás a munkáltatót terheli. Ezért a vezetőknek gondoskodniuk kell arról, hogy mind a munkavállalók, mind az ügyfelek személyes és üzleti adatai biztonságban legyenek, és megfeleljenek a szigorú adatvédelmi előírásoknak. Ehhez szükséges figyelmet fordítani a szabályozásra és a technológia folyamatos fejlesztésére is. (Kaszás)

A témával már korábban a Forbes magazin is foglalkozott. Egy 2020-as tanulmányt mutattak be, melynek keretein belül vizsgálták az otthoni munkavégzés legnagyobb motivációs kihívásait is, kis,- közepes,- és nagyvállalati környezetben is. (Batiz, 2020)

A kutatás eredményei szerint a legtöbb kihívást két fő területre lehet csoportosítani: az energia szintjére (motiváció és fizikai erőnlét) és a produktivitásra (figyelem összpontosítása és zavaró tényezők, munka és család szétválasztása). Ezt az a 8. ábra szemlélteti. (Batiz, 2020)

Otthoni munka: kihívások



8. ábra: Otthoni munka: kihívások,

Forrás: (Batiz, 2020)

Annak ellenére, hogy az adatok könnyen besorolhatók egyes kategóriákba, az is kiderült, hogy az értékelők nem voltak teljes mértékű egyetértésben. (Batiz, 2020)

Az eredmények a következőképpen alakultak:

1. „Kevesebb fizikai aktivitás a munkahelyi bejárás elmaradása miatt
2. Online elérhetőség kontra fókuszált munkavégzés
3. A munka és a magánélet szétválasztása
4. Nincs idő ráhangolódni a munkára
5. Sokféle zavaró tényező
6. A munkarend kialakításának és betartásának nehézségei
7. Motiváló munkatársak hiánya
8. Elszigeteltség
9. A munkatársak munkaidőn kívüli jelentkezései
10. A család és a gyerekek nehezen értik meg, vagy fogadják el az otthoni „munkahely” szabályait.” (Batiz, 2020)

Mindezek alapján a kérdőívben felállítottam egy saját kérdéssort, hiszen kíváncsi voltam, 2023-ban hogyan alakulnak ezek a tényezők, melyek azok, amelyek napjainkban a legnagyobb kihívást jelentik az otthon dolgozók számára. A válaszlehetőségek, és a hozzájuk tartozó számok az alábbi 24. táblázatban követhetők nyomon.

Milyen negatívumokat tapasztalt, amikor a járványhelyzetnek köszönhetően Home Office-ban kezdett dolgozni?	Érkezett válaszok/db
Nehezebb a személyes kapcsolódás a kollégákkal	27
A kollégák közötti írásos kommunikáció sokszor félreérthető	11
Az online megbeszélések személytelenek	6
Nincs meg az átmenet munka és magánélet között	18
Munkaidején kívül is nehezen tud elszakadni a munkájától	18
Zavarják a munkában, akik Önnel együtt élnek	5

24. táblázat: Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai a kitöltők szemében

Forrás: saját táblázat

A táblázatban látható, hogy a leginkább a személyes kapcsolódás hiánya viseli meg a válaszadókat. Ez, a 2020-as felméréssel összevetve már nagyobb problémává avanzsált, hiszen akkor a sorban ez a tényező a 10-ből csak a 7. és 8. helyet foglalta el. A második

legnagyobb kihívás a kérdőív eredményei alapján, a munka és magánélet különválasztása, illetve a munkától való elszakadás. Mivel az otthoni munkavégzés során a munka és a magánélet is ugyanabban a térben zajlik, így nehéz kiszakadni, véget vetni, egyik, vagy másik tevékenységnek. A munka és a magánélet kettéválasztása az említett kutatásban is a harmadik legégetőbb probléma volt, ami a mai napig gondot jelent. Az én felmérésemben a harmadik legfontosabb nehézséget az kollégák közti írásos kommunikáció okozza. Szóban, munkahelyi környezetben ugyanis ugyanaz a mondat hangozhat viccesen, míg írásban félreérthető, kétértelmű lehet, ami kimondatlan feszültséget generálhat a kollégák között. Ez pedig nincs jó hatással a közösségre, valamint az egyén munkakedvére. Hasonlóság a kérdőív és a felmérés eredményei közt, hogy az egy háztartásban élő, mint zavaró tényezők az utolsó helyen végeztek. A 2020-as felmérésben ez lett a tizedik szempont, az én kérdőívemben a 6 választható tényező közül a legkevésbé zavaróként értékelték a kitöltők.

Ahogy az az előző fejezetben már leírtam, szembetűnő, hogy a többválasztásos kérdéseknél a kitöltők a pozitívumoknál sokkal többet jelöltek meg, mint a negatívumok tekintetében. Míg a negatívumok esetében egy kitöltő 2,6 választ jelölt, addig a negatívumok tekintetében ez a szám 1.7-re redukálódik. Tehát átlagosan a válaszadók maximum 2 nehézséget jelöltek a kérdőívben.

Ebből fakadóan következik az a kérdés, hogy összességében mennyire felel meg a válaszadóknak az otthoni munka lehetősége. Az egytől ötig terjedő skálán, 50 résztvevő véleménye alapján, 4, 56-os átlag született, ami azt jelenti, hogy a résztvevők több, mint 90%-ban elégedettek ezzel a lehetőséggel. Szemléltetem a 25. táblázatban.

Összességében mennyire felel meg Önnek a Home Office?
Egyáltalán nem (1) – Teljesen egyérték (5) – 4,56

25. táblázat: A kitöltők elégedettsége az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban

Forrás: saját táblázat

Hogy feltétlenül megbizonyosodhassunk arról, a motivációs kihívásoknál előrébb valók a pozitívumok, az utolsó kérdés során a válaszadóknak el kellett dönteniük, váltanának-e azért, hogy ne kelljen otthoni munkavégzés formájában dolgozniuk. A válaszadók zöme, azaz 78%-uk arra voksolt, hogy szereti az otthoni munkát és nem váltana. 11,5%-uk pedig csak akkor váltana, ha jobb ajánlatot kapna. 9,6% vélekedett úgy, hogy nem biztos benne, fontolóra kell vennie, hogy akar-e váltani. Két lehetőségre egyáltalán nem érkezett válasz, ezek a következők voltak: az azonnali munkahelyváltás, és a váltás, lehetőség hiányában. Ezek a 26. táblázatban összefoglalva is megtalálhatók.

Váltana-e munkahelyet, hogy ne kelljen Home Office-ban dolgoznia?	A válaszadók százaléka
Igen, azonnal váltanék munkahelyet.	0%
Igen, de csak akkor, ha jobb ajánlat érkezik.	11,5%
Nem, élvezem az otthoni munkát.	78,8%
Nem, nincs más lehetőségem.	0%
Nem vagyok biztos, még fontolóra kell vennem.	9,6%

26. táblázat: A kitöltők munkahelyváltási szemlélete

Forrás: saját táblázat

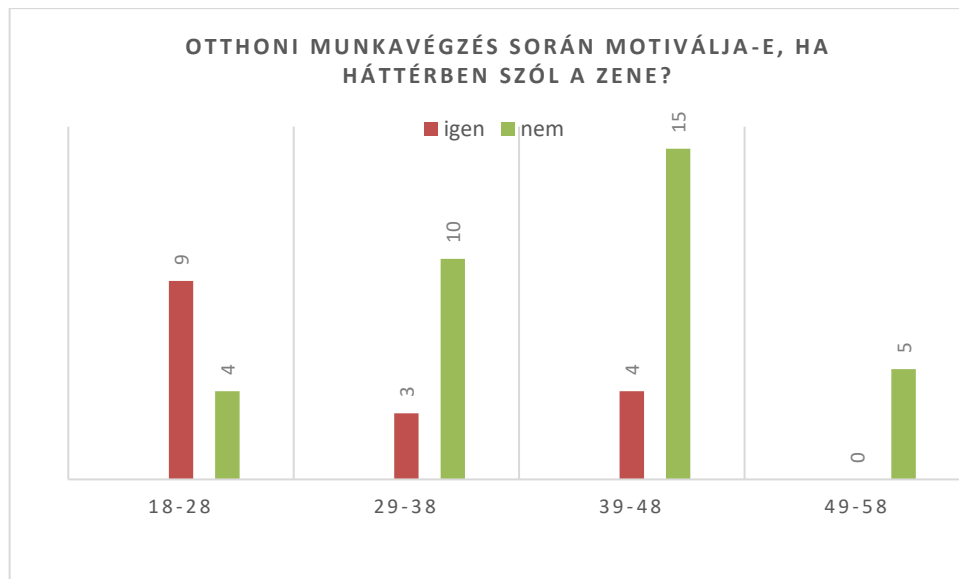
Mindent összefoglalva az otthoni munkavégzés motivációs kihívásokkal jár, de ezeket megfelelő szemlélettel és megoldásokkal lehet kezelni. Fontos, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a szükséges eszközökkel és támogatással, és hogy a vállalatok ismerjék el az otthoni munkavégzés sajátosságait és a motivációs tényezőket. Az egyensúly a munka és a magánélet között is kulcsfontosságú a sikeres otthoni munkavégzéshez.

A többi kérdéstől különválasztva kezelek három kérdést, melyeket kifejezetten azért tettem fel a kérdőívben, hogy az eredményeiket a válaszadók korcsoportjaival vizsgálni, összevetni tudjam. Mindhárom kérdésnél igennel vagy nemmel felelhettek a kitöltők. Az összes választ figyelembe véve, százalékos arányban határoztam meg a többség véleményét. Ezen felül külön korosztályonként is vizsgáltam a kapott válaszokat. Így eredményül kaphattam bizonyos összefüggéseket az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos bizonyos aspektusok és az életkori igények, vélemények között. A válaszadókat következő korcsoportokra osztottam: 18-28 (13 fő), 29-38 (13 fő), 39-48 (19 fő) és 49-58 (5 fő).

A következőkben szemléltetem a kérdőív eredményeit. Diagrammok formájában is megmutatom a számadatokat, illetve a számítások eredményét arra vonatkozóan, mennyire erős kapcsolatot lehet igazolni az egyes tényezők összevetésekor, valamint ez alapján érdemes-e őket további vizsgálatra javasolni az otthoni munkavégzés témakörét bővítve.

Arra a kérdésre, hogy az otthoni munkavégzés során motiválta-e, ha a háttérben szól a zene, az 50 válaszadó a következőképpen válaszolt. Igennel 16 válaszadó, azaz 17,7% felelt, a többiek nem motiválja a háttérben szóló zene, ha dolgoznak. Ebben az összesítésben még nem kap szerepet a korosztály, itt a legfiatalabb, 22 éves kitöltőtől az 58 éves, legidősebb kitöltőig, mindenki szerepel. A konkrét adatokat az alábbi ábra mutatja.

Korcsoportonkénti felbontásban a válaszok úgy alakultak, hogy a 18-28 évesek közül 9-en válaszoltak igennel, 4-en pedig nemmel. A 29-38 évesek közül 10 főt nem motivál a zene, 3-mat pedig igen. A 39-48 évesek körében szintén a nem válaszok aránya magasabb, ez 15 fő, és csak 4-en hallgatnak zenét a munkához motivációként. A legidősebb csoportban, a 49-58 évesek közt senkit nem motivál a háttérben szóló zene, ők 5-en vannak. Ezt szemléltetem a 9. ábrán.



9. ábra: A kérdőív válaszadóinak korcsoportok szerinti eloszlása a háttérben szóló zene motivációs hatására adott válaszaik alapján

Forrás: saját ábra

Összegezve a fent leírtakat, az összes válaszadó véleményét figyelembe véve 17%-ot motivál a háttérben szóló zene. Ha a korosztályok szerinti eloszlást nézzük, a legfiatalabb kategóriában 15 ember szerepel, ők 60 %-ban vélekednek úgy, hogy motiválja a munkavégzésüket a háttérben szóló zene. Ha a 29-38 éves kategóriára tekintünk, a 13 válaszadó 76%-a nem tartja motiválónak a zenét munkavégzése során. A 39-48 évesek körében, akik 19-en vannak, a nem szavazat még erősebb, 78%. A 49-58 évesek csoportja 5 főből áll, ők 100%-ban nemmel feleltek a kérdésre. Ebből fakadóan megállapítható, hogy a kérdőív kitöltőinek körében inkább nem motiváló, ha a háttérben szól a zene munkavégzés közben. Ez alól kivételt képez a legfiatalabb korosztály, az ő esetükben többen vannak azok, akiket igen. A többi korcsoportban egyértelmű a nemmel szavazók többsége. Mindezekből az állapítható meg, hogy a háttérben szóló zene munkavégzés közben nem motiválja a 29-58 éves kitöltőket.

Ugyanennél a kérdésnél a kapcsolat erősségét vizsgálva arra vonatkozóan, hogy van-e összefüggés az életkor és az igen, illetve nem válaszok között, a 36. ábrán is látható, H értéket kell alapul venni. A 10. ábrán az érték egy 0 és 1 közötti számot mutat.

Korosztály	Válasz	igen	nem						
18-28		9	4	13					
29-38		3	10	13					
39-48		4	15	19					
49-58		0	5	5					
		4,64	9,84	50					
		4	8,5		7,611428	-2,971428571	2,228571429		
						8,829387755	4,966530612	46,35428571	
	19,0096	-4,36	5,84	34,1056				152,6454857	
	2,6896	1,64	-0,16	0,0256				0,696327176	
	0,4096	0,64	-5,16	26,6256					
	0		4,84	23,4256		H	0,8344622077		
	22,1088			84,1824	106,2912				

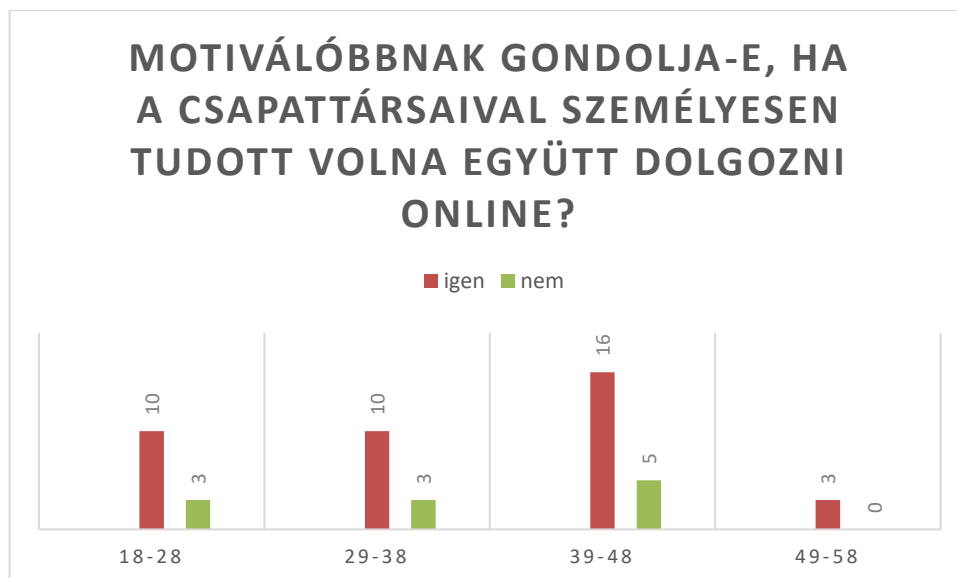
10. ábra: A háttérben szóló zene motivációs hatásának vizsgálata

Forrás: saját ábra

Az említett H érték ebben az esetben 0,83-at ad, ami erős kapcsolatra utal. Attól függetlenül, hogy a legtöbben nemmel feleltek erre a kérdésre, az összefüggést erősnek kell értékelni. A számítási eredmények alapján az derül ki, hogy a zene nincs motiváló hatással a felmérésben résztvevő, otthoni munkát végző személyekre.

A következő kérdés így szólt: Motiválóbbnak gondolja-e, ha a csapattársaival személyesen tudott volna együtt dolgozni online?

Erre a kérdésre az 50 főből 39-en válaszoltak igennel, ez a válaszadók 78%-a. Összességében tehát a megkérdezettek úgy vélik, motiválóbbnak gondolja, ha csapattársaival együtt tud dolgozni. Ha bevezetjük a korosztályonkénti értékelést a következő eredményeket kapjuk. A 18-28 évesek 10 fő motiválóbbnak gondolja, 3 pedig nem, ez 76%-os eredmény az igenek javára. A 29-38 évesek esetében ugyanez az arány mutatkozik. A 39-48 éveseknél 16-an, azaz 84% tartja motiválóbbnak a közös munkát, és 3 fő pedig nem. A 49-58 évesek esetében 100%-ban a közös munka a motiválóbbnak. Mindezt a 11. ábra szemlélteti.



3. ábra: A kérdőív válaszadójának korcsoportonként szerinti eloszlása a csapattársakkal való közös munka motivációs hatására adott válaszaik alapján

Forrás: saját ábra

Ennél a kérdésnél tehát akár az összesítést, akár a korcsoportonkénti eloszlást vesszük figyelembe, egyértelműen az a kitöltők véleménye, hogy motiválóbbnak gondolják, ha a csapattársaikkal együtt tudtak volna, illetve tudnának dolgozni online is.

A számításokat erre a kérdésre vonatkozóan is elvégeztem, hogy vizsgáljam a kapcsolat erősségét, tehát az életkor és – jelen esetben – az igen válaszok közötti összefüggést. Ennek eredménye kiolvasható a lenti, 12. ábrából is.

Korosztály	Válasz	igen	nem						
18-28		10	3	13					
29-38		10	3	13					
39-48		16	5	21					
49-58		3	0	3					
		12,1	3,66	50	8,482857	-3,61714	4,822857		
						13,08372	23,25995	122,1147	
	4,41	2,1	0,66	0,4356				231,6215	
	4,41	2,1	0,66	0,4356				0,472783	
	15,21	-3,9	-1,34	1,7956					
	82,81	9,1		0		H	0,687592		
	106,84			2,6668	109,5068				

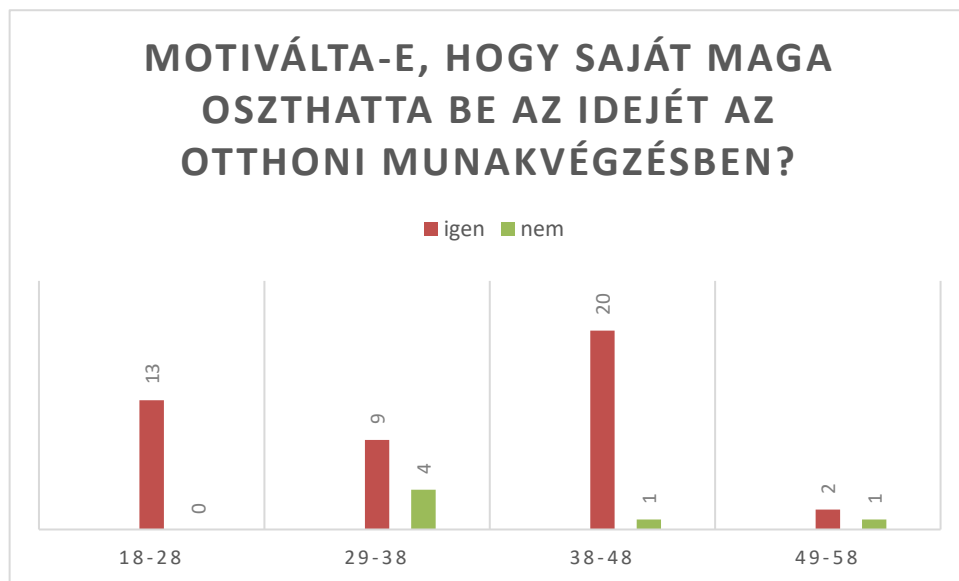
4. ábra: A csapattársakkal való közös munka motivációjának vizsgálata

Forrás: saját ábra

A H érték 0,68-at mutat, ami azt jelenti, hogy van kapcsolat a motivációval és látni az összefüggést. Ebből kifolyólag érdemes lenne egy nagyobb, átfogó vizsgálat alá vetni ezt a szempontot is. A számítási eredmény ugyanis azt mutatja, hogy a csapattársakkal való közös munka motivációs hatással bír az érintett válaszadókra.

A harmadik eldöntendő kérdés ez volt: Motiválta-e, hogy saját maga oszthatta be az idejét az otthoni munkavégzésben?

Az 50 válaszadó közül 44-en, azaz 88%-uk válaszolt igennel, 6 fő pedig nemmel. A korcsoportokat tekintve, a 18-29 évesek estén mindenki igennel válaszolt a kérdésre. A 29-38 évesek körében ehhez képest kevesebben, 60% képviselte ezt az álláspontot, de így is többen voltak, akik az igen mellett döntöttek. A 39-48 éveseknél ez a szám már magasabb volt, 95%-ukat motiválta a saját időbeosztás, tehát a 21 válaszadóból csak egy érezte úgy, hogy őt nem motiválta. A legidősebbek körében a 3 főből két embert motivált, egyet pedig nem, így náluk 66% az igennel válaszolók aránya. A leírt adatokat a 13. ábrán láthatók diagramm formában..



5. ábra: A kérdőív válaszadóinak korcsoportonként szerinti eloszlása a saját időbeosztás motivációs hatására adott válaszaik alapján

Forrás: saját ábra

A válaszadók 88%-a szerint motiváló a saját időbeosztás. Korcsoportonként jobban szétoszlanak a vélemények, de a számadatokat figyelembe véve azt az eredményt kapjuk, hogy az egyes korosztályokat külön nézve is inkább motiváló hatású a saját időbeosztás.

A számítási eredmények ennél a motivációs tényezőnél a következőként alakultak, ahogyan azt a 14. ábra mutatja.

Korosztály	Válasz	igen	nem						
18-28		13	0	13					
29-38		9	4	13					
38-48		20	1	21					
49-58		2	1	3					
		14,24	1,52	50	8,78857142	5,45142857	-7,26857142		
						29,7180734	52,8321306	277,368685	
	1,5376	-1,24		0				496,050285	
	27,4576	-5,24	2,48	6,1504				0,44084562	
	33,1776	5,76	-0,52	0,2704					
	149,8176	-12,24	-0,52	0,2704		H	0,66396206		
	211,9904			6,6912	218,6816				

14. ábra: A saját időbeosztás motivációs hatásának vizsgálata

Forrás: saját ábra

A H értéket nézve, 0,66 –ot kapunk, ez közepesen erős kapcsolatot mutat az életkor és az adott válaszok tekintetében a témára vonatkozóan, vagyis szintén javasolható további vizsgálatra. Így tehát a saját időbeosztásra vonatkozóan is helytálló az az állítás, hogy motiválóan hat a kérdőív kitöltőire, de ebben az esetben különösen érdemes nagyobb mintán való felmérés elvégzése.

Az otthoni munka tekintetében a fenti három kérdés elemzése után elmondható, hogy a válaszadók körében motiváló, ha saját időbeosztást alkalmazhatnak a munka során, illetve arra is van igényük, hogy az online térben is együtt dolgozzanak csapattársaikkal. Az azonban, hogy a munkát otthonukban végezve, kihasználhatják például a háttérben szóló zenét, mint motivációs körülményt, inkább nem tekintik motiválónak, hanem hátráltató körülménynek.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai című dolgozat célja az otthoni munkavégzés jellemzőinek, kialakulásának és motivációs kihívásainak bemutatása volt. Ennek érdekében a dolgozatomat úgy építettem fel, hogy a fogalommagyarázattól kezdve, az otthoni munkavégzés rövid története, kialakításának feltételei, annak alakulása a járványhelyzet előtt és után is kellő figyelmet kapjon. Ezeket a fejezeteket szakirodalom felhasználásával igyekeztem úgy alakítani, hogy megfelelő alapot biztosítsanak a diplomamunka lényegi részének, a kutatás elemzésének. Az elemzéssel két dolgot kívántam elérni. Egyrészt szemléltetni akartam, hogy az otthoni munkavégzésnek igenis vannak nehézségei, melyek megnehezíthetik a napi munkavégzést. Emellett konkrét adatokat akartam kapni három eldöntendő kérdés alapján, hogy mely tényezők motiválják és melyek hátráltatják inkább az otthoni munkát végzőket. Ennek eredményét az utolsó fejezetben szemléltettem, olyan módon, hogy a válaszokat korcsoportok szerinti lebontásba soroltam. Ezen felül számításokat is végeztem az egyes motivációs tényezők kapcsolatának erősségére vonatkozóan, hogy a statisztikai eredményeket alátámasszam. Ez egyértelműen megmutatta az egyes korosztályok véleményét és hozzáállását az adott körülményhez, ily módon kiderült, hogy bizonyos tényezők, mint például, a munkatársakkal való együttműködés lehetősége, vagy a saját időbeosztás adott számú érintett körében lehet egyértelműen motiváló, de korcsoportonként változhat a megítélés százalékos eloszlása. Ugyanez mondható el a háttérben szóló zenéről, mely összességében nem motiválja a kitöltőket, a legfiatalabb korcsoportban mégis motivációs erővel bír. Minden esetben olyan erősségű kapcsolati mutató keltkezett, melyeket további, átfogó vizsgálatnak lenne érdemes alávetni.

Ahogy az a dolgozatban hangsúlyoztam, a home office következményeivel foglalkozó meglévő kutatások az alkalmazottak munkahelyi jóllétére és munkateljesítményére vonatkozóan vegyesek. (Martin-Hauret-Fuhrer, 2022) Mint ahogyan az a kérdőív eredményeiből is kiderült, az otthoni munkavégzés során kevésbé motiváló tényező a pénz, mint a munka és magánélet összehangolása. A jövőben a kutatóknak, a munkaadóknak és a munkavállalóknak is arra kell törekednie, hogy ennek harmóniáját egyre inkább megteremtsék, hogy a munkavállalók kiegyensúlyozottan állhassanak a napi munka elé. A további vizsgálatokkal pedig pontos képet lehetne kapni arról, melyek a

gyakorlati értelemben vett legnagyobb motiváló tényezők, valamint motivációs kihívások az otthoni munkavégzés során.

IRODALOMJEGYZÉK

1. BALCIOGLU, Y. - ARTAR, M. - ERDIL, O. (2022): A study on middle-class married female teleworkers: The effect of work-life conflict on job satisfaction: A study on work-family conflict, job satisfaction and interpersonal communication satisfaction, PressAcademia,
2. BANKÓ Zoltán - FERENCZ Jácint (2015): Atipikus munkajogviszonyok, Budapest, Wolters Kluver
3. BURIÁN Miklós (2012): A motiváció fogalmának újabb megközelítése, Új pedagógiai szemle – 62.évf. 9-10. sz., 174-181.o.,
4. DAVIS, K. G. - Kotowski, E. S. – Daniel, D. - GERDING, T. - NAYLOR, J. - SYCK, M. (2020): The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”, ergonomics in desing,
5. FILEP Roland. – UJHELYI Mária. (2021): „Maradj otthon” - Áttérés Home Office-ra az Észak-Alföld Régióban, Régiókutatás Szemle 2021. VI. évf. 1. sz, DOI: 10.30716/RSZ/21/1/3
6. FINNA Henrietta - FORGÁCS Tamás (2010) : A rugalmas foglalkoztatási formákról, Információs Társadalom 10. évf. 1. sz.,
7. HERDON István (2020): A MUNKAVÉGZÉS HELYÉNEK MEGVÁLTOZTATÁSA – TÁVMUNKA, „HOME OFFICE”, 650-706.o.,
8. IONESCU Astrid – TÓTH Dorina Anikó – KERESZTES Gábor (2022): A home office és a távmunka megítélésének vizsgálata a munkáltatói és munkavállalói attitűdök alapján, Gazdaság & Társadalom / Journal of Economy & Society,
9. KARDOS Roberta - MATUSZKA Balázs - SALLAY Viola - MARTOS Tamás (2020): Az otthoni munkavégzés kapcsolata a pszichológiai alapszükségletekkel és a munkahelyi motivációval, Alkalmazott Pszichológia, 20(1): 83–99.,
10. MARTIN, L. - HAURET, L. - FUHRER, C. (2022): Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings, PLOS ONE, pp. 1-23.
11. MUKHERJEE, S. - NARANG, D. (2022): Digital Economy and Work-from-Home: The Rise of Home Offices Amidst the COVID-19 Outbreak in India, Journal of the Knowledge Economy, 14, pages 924–945

12. PATAKI-BITTÓ Fruzsina – KUN Ágota (2021): Az otthoni munkavégzés és a jóllét, Új Munkaügyi Szemle, II. évfolyam 2021 / 4. SZ.,
13. PINK, H. D. (2011): Drive- The Surprising Truth About What Motivates Us, Riverhead, New York, ISBN: 9781594484803
14. SIMON Dóra – NÉMETH Kevin (2021): Home office, mint foglalkoztatási forma: A távmunka globalizációjának, illetve hatékonyságának vizsgálata, Humán Innovációs Szemle 2021/1.23,
15. VENCZEL-Szakó Tímea (2022): Munkavállalói elégedettség a home office-ban A COVID-19 járvány hatása az otthoni munkavégzésre, Doktori értekezés, PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR GAZDÁLKODÁSTANI DOKTORI ISKOLA, Pécs,
16. CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. (2022): Az áramlat-Flow, Akadémiai Kiadó, Budapest, ISBN: 978 963 454 795 2,

Elektronikus hivatkozások

1. ANDRÁS Bence (2021): A home office egykor teljesen elterjedt volt és csak pluszfizetésért mondtak le róla az emberek, Portfolio, <https://www.portfolio.hu/prof/20210225/a-home-office-egykor-teljesen-elterjedt-volt-es-csak-pluszfizetesert-mondtak-le-rola-az-emberek-467612>
(Utolsó letöltés: 2023.11.02.)
2. BATIZ András (2020): Ezek a legnagyobb kihívások az otthoni munkában, és így tudod őket leküzdeni, Forbes, <https://forbes.hu/legyel-jobb/ezek-a-legnagyobb-kihivasok-az-otthoni-munkaban-es-igy-tudod-oket-lekuzdeni/>
(Utolsó letöltés: 2023.11.02.)
3. Lelkiegészség Portál (2017): Az emberei kapcsolataink és a testi-lelki egészség, <http://lelkiegeszseg.antsz.hu/portal/Tartalmak/Tudastar/Tarsas-kapcsolatok/Az-emberi-kapcsolataink-es-a-testi--lelki-egeszseg>
(Utolsó letöltés: 2023.12.04.)
4. KASZÁS Péter (2023): Home office: rugalmas munkavégzés és a jövő munkahelyi trendjei, Teamguide, <https://teamguide.hu/home-office-rugalmas-munkavegzes/>
(Utolsó letöltés: 2023.11.02.)

5. NAGY Krisztina (2023): Home office szabályzat, NK HR Solutions, <https://nkhr.hu/home-office-szabalyzat/>
(Utolsó letöltés: 2023.12.04.)
6. SZLAFKAI Éva (2017): Az önállóság fontosabb a pénznél, ez a MOTIVÁCIÓ 3.0 korszaka!, Szikra Magazin, 2017, <https://365letszikra.hu/onallosag-motivacio-celtudat/>
(Utolsó letöltés: 2023.11.02.)
7. BÓDI Szabina (2011): Atipikus foglalkoztatási formák magyarországi és európai trendje. – Tipikus-e az atipikus?, TDK Dolgozat, Miskolc, http://www.tdk.uni-miskolc.hu/files/20111114_121113930.pdf
(Utolsó letöltés: 2023.12.04.)
8. HERDON István (2020): Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?, http://real.mtak.hu/112646/1/HerdonIstvan_Fontoselhatarolas_Tavmunkavagyhomeofficejellemezteajarvanyugyiveszelyhelyzetet_arsboni.pdf
(Utolsó letöltés: 2023.11.16.)
9. KSH (2018): Központi Statisztikai Hivatal, 9.10.1. A 15-74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018.I. negyedév, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_atipikus9_10_01.html?fbclid=IwAR1VxUL2B7PYEJfSbZV0mLxRh9xoS5SSorm36DpDPakFQID3jBxcW8E2t5w
(Utolsó letöltés: 2023.11.16.)
10. KSH (2021): Központi Statisztikai Hivatal, 9.17.5 A 15-74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzői szerint, 2020.I-IV. negyedév, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_05j.html
(Utolsó letöltés: 2023.12.04.)
11. KSH (2021): Központi Statisztikai Hivatal, 9.17.1. A 15-74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének éves alakulása, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_01.html
(Utolsó letöltés: 2023.12.04.)

12. Mt. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 196. § (1)-(2), 197. § (4)-(5).
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> (2021. 10. 21.) Mt. 2012. évi I.
törvény, XV-XVI. fejezet, 192 - 222. §
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
(Utolsó letöltés: 2023.11.02.)

MELLÉKLET

Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai kérdőív kérdések

1. Legmagasabb iskolai végzettsége:

8 általános vagy kevesebb

érettségi

felsőfokú szakképzés (FOKSZ)

felsőfokú végzettség (BA, Bsc)

felsőfokú végzettség (MA, Msc)

tudományos fokozat

2. Foglalkoztatottsága

alkalmazott

vállalkozó/tulajdonos

háztartásbeli

nyugdíjas

diák

3. Lakóhelye:

Budapest

Megyeszékhely

Város

Község

Falu

4. Hány felnőtt él Önnel együtt a háztartásban?

1

2

3

3-nál több

5. Hány gyermek él az Ön háztartásában?

0

1

2

3

3-nál több

7. Kérem válasszon az alábbi lehetőségek közül:

Home Office-ban dolgozom

Nem dolgozom Home Office-ban

Részben Home Office-ban dolgozom

8. Mennyiben befolyásolta a járványhelyzet a munkavégzés helyszínének változását?

Semennyiben, ugyanúgy bejárok dolgozni a munkahelyemre

Semennyiben, már azelőtt is Home Office-ban dolgoztam

Befolyásolta, azóta csak Home Office-ban dolgozom

Befolyásolta, azóta részben Home Office-ban dolgozom

9. Amennyiben már a járványhelyzet kialakulása előtt Home Office-ban dolgozott, ki indítványozta a lehetőséget?

A munkáltatóm javasolta/ajánlotta fel

Én kértem

10. Ha Ön választotta ezt a lehetőséget, mi motiválta benne? (több válasz lehetséges)

Nem kell korán kelnem

Megspórolom az utat a munkahelyemre és azt az időt másra tudom fordítani

Az utazás idejében el tudom végezni a házimunkát, vagy más dolgokat, amit munkaidő után tudnék csinálni

Költséget spórolok (utiköltség, ebédrendelés stb.), és Home Office-ban

Jobban tudok koncentrálni, ha nincsenek körülöttem emberek

Nem jövök ki jól a kollégáimmal

Olyan munkát végzek, amit bárhol meg tudok csinálni, ha nálam vannak a szükséges eszközök (telefon, laptop, headset stb.)

11. Mennyire érzi hatékonynak a munkával töltött idejét a Home Office-ban?

Egyáltalán nem

Részben nem

Közepesnek

Részben igen

Teljes mértékben

12. Zavaró-e valami az otthoni munkavégzésben? (több válasz lehetséges)

Igen, otthoni környezetem zajos és zavaró.

A háztartási kötelességek (pl. gyerekek, házimunka) időnként zavarhatnak.

Az internetkapcsolatom instabil és munkám során problémákat okoz.

Nehézségeim vannak az időmenedzsmenttel és a hatékony munkavégzéssel.

Izoláltan érzem magam, és hiányzik a társaság és a közösség.

Egyéb

Nincs zavaró tényező

13. Kell-e nyilvántartást vezetnie a munkaidejéről, vagy arról, mennyit dolgozott egy adott napon?

Igen

Nem

14. Mennyire tudja a feladatait tervezni, strukturálni Home Office-ban?

Egyáltalán nem

Részben nem

Közepesen

Részben igen

Teljes mértékben

15. Segíti Önt a munkavégzésben a rugalmas időbeosztás?

Igen

Nem

16. Mennyire összeegyeztethető az Ön számára a munka és a magánélet Home Office-ban?

Egyáltalán nem

Részben nem

Közepesen

Részben igen

Teljes mértékben

17. Milyen negatívumokat tapasztalt, amikor a járványhelyzetnek köszönhetően Home Office-ban kezdett dolgozni? (több válasz lehetséges)

Nehezebb a személyes kapcsolódás a kollégákkal

A kollégák közötti írásos kommunikáció sokszor félreérthető

Az online megbeszélések személytelenek

Nincs meg az átmenet munka és magánélet között

Munkaidején kívül is nehezen tud elszakadni a munkájától

Zavarják a munkában, akik Önnel együtt élnek

18. Milyen pozitívumokat tapasztalt, amikor a járványhelyzetnek köszönhetően Home Office-ban kezdett dolgozni? (több válasz lehetséges)

Az otthoni munka lehetővé teszi, hogy saját időbeosztásom szerint dolgozzak, ami jobb egyensúlyt teremt a munka és a magánélet között.

Az otthoni munka a saját, kényelmes környezetemben történik, ami növeli a kényelmet és a hatékonyságot.

Otthoni munkavégzés révén kevesebbet költök például üzemanyagra vagy ebédre, és ez időt és pénzt takarít meg

Az otthoni munka során jobban hagyatkozhatok saját döntéseimre és kamatoztathatom a kreativitásomat is.

Jobban fókuszálok, ezáltal rövid,-közép és/vagy hosszútávú célokat is ki tudtam tűzni magam elé a munkával kapcsolatban.

19. Összességében mennyire felel meg Önnek a Home Office

Egyáltalán nem

Részben nem

Közepesen

Részben igen

Teljes mértékben

20. Váltana-e munkahelyet, hogy ne kelljen Home Office-ban dolgoznia?

Igen, azonnal váltanék munkahelyet.

Igen, de csak akkor, ha jobb ajánlat érkezik.

Nem, élvezem az otthoni munkát.

Nem, nincs más lehetőségem.

Nem vagyok biztos, még fontolóra kell vennem.

21. Otthoni munkavégzés során motiválja-e, ha a háttérben szól a zene?

Igen

Nem

22. Motiválóbbnak gondolja-e, ha a csapattársaival személyesen tudott volna együtt dolgozni online?

Igen

Nem

23. Motiválta-e, hogy saját maga oszthatta be az idejét az otthoni munkavégzésben?

Igen

Nem

TARTALMI KIVONAT

Az otthoni munkavégzés motivációs kihívásai című dolgozat célja az otthoni munkavégzés jellemzőinek, kialakulásának és motivációs kihívásainak bemutatása volt. Ennek érdekében a dolgozatomat úgy építettem fel, hogy a fogalommagyarázattól kezdve, az otthoni munkavégzés rövid története, kialakításának feltételei, annak alakulása a járványhelyzet előtt és után is kellő figyelmet kapjon. Ezeket a fejezeteket szakirodalom felhasználásával igyekeztem úgy alakítani, hogy megfelelő alapot biztosítsanak a diplomamunka lényegi részének, a kutatás elemzésének. Az elemzéssel két dolgot kívántam elérni. Egyrészt szemléltetni akartam, hogy az otthoni munkavégzésnek igenis vannak nehézségei, melyek megnehezíthetik a napi munkavégzést. Emellett konkrét adatokat akartam kapni három eldöntendő kérdés alapján, hogy mely tényezők motiválják és melyek hátráltatják inkább az otthoni munkát végzőket. Ennek eredményét az utolsó fejezetben szemléltettem, olyan módon, hogy a válaszokat korcsoportok szerinti lebontásba soroltam. Ez egyértelműen megmutatta az egyes korosztályok véleményét és hozzáállását az adott körülményhez.

SUMMARY

The purpose of the paper titled "Challenges in Motivation for Remote Work" was to present the characteristics, formation, and motivational challenges of remote work. To achieve this, I structured my paper starting from the explanation of concepts, giving adequate attention to the brief history of remote work, the conditions for its establishment, and its evolution both before and after the pandemic. These chapters were crafted using relevant literature to provide a solid foundation for the essential part of the thesis - the analysis of the research.

Through the analysis, I aimed to accomplish two things. Firstly, I intended to illustrate that remote work does indeed pose difficulties that can make daily tasks more challenging. Additionally, I sought to gather specific data based on three pivotal questions to determine which factors motivate and hinder individuals working remotely. The results of this were showcased in the final chapter, categorized by age groups, clearly displaying the opinions and attitudes of different demographics towards these circumstances.