

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Zentai Petra

Nappali munkarend

Gazdálkodási és
menedzsment szak

Vállalkozás
menedzsment
specializáció

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Az érzelmi intelligencia és a home office kapcsolata

Belső konzulens: Göndör András

Külső konzulens: Meleg Ildikó

Zentai Petra

Nappali
munkarend

Gazdálkodási és
menedzsment
szak

Vállalkozás
menedzsment
specializáció

2020

NYILATKOZAT

AlulírottZentai Petra..... büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2020 év12..... hónap04 nap



.....
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	2
2. AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA	3
2.1 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA MODELLJEI	4
2.2 A TEIQUE KÉRDŐÍV	4
2.3 A TEIQUE KÉRDŐÍV BEMUTATÁSA	5
3. A HOME OFFICE	7
3.1 A HOME OFFICE HELYZET JELENLEG	8
3.2 A HOME OFFICE-BAN DOLGOZÓK ELÉGEDETTSÉGE	10
3.3 A HOME OFFICE NEHÉZSÉGEI	12
4. TELJESÍTMÉNY	12
4.1 TELJESÍTMÉNY	12
4.2 TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS	13
5. ALKALMAZKODÁS	15
6. SAJÁT KUTATÁS	16
6.1 HIPOTÉZISEK	16
6.2 KUTATÁS MÓDJA, KUTATÁS BEMUTATÁSA	17
6.2.1 A megfelelési érték mérésének bemutatása	18
6.3 MINTA NAGYSÁGA ÉS A KIVÁLASZTÁS MÓDJA	20
6.4 KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSÉNEK MÓDJA	21
6.5 KÉRDŐÍV EREDMÉNYEINEK ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA	23
6.5.1 Kitöltők	23
6.5.2 Általános statisztikák	26
6.6 KUTATÁS ÉS HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA	27
6.7 HOME OFFICE HELYZETHEZ KAPCSOLÓDÓ EREDMÉNYEK	39
7. ÖSSZEGZÉS	46
7.1 ÖSSZEFOGLALÁS	46
7.2 MEGOLDÁS - JAVASLATOK	48
IRODALOMJEGYZÉK	51
ÁBRAJEGYZÉK	53
MELLÉKLET (SZÁMÍTÁSOK, KÉRDŐÍV)	54

1. Bevezetés

Valószínűleg még mindenki emlékszik a 2020-as év tavaszán kialakult koronavírus okozta járványhelyzetre, amikor a veszélyhelyzet kihirdetése okán az ország határait hosszú hónapokra lezárták, a boltok nyitvatartását korlátozták és kijárási korlátozást vezettek be.

Mondhatjuk, hogy a világjárvány kitörése fordulópont volt mindenki életében és, hogy megváltoztatott mindent maga körül. Nemcsak a mindennapi életünkben, de az élet minden területén, ezzel együtt a gazdaságban is hatalmas változásokat hozott ez a helyzet. Valamilyen szinten minden hazai és külföldi vállalat működése átalakult, hiszen mindenki próbált és jelenleg is próbál megtenni mindent annak érdekében, hogy a koronavírus terjedését visszaszorítsuk, de legalább is lelassítsuk, amennyire lehet.

Ezen törekvés egyik hatásos eszközeként kezdett egyre elterjedtebb lenni az otthonról történő munkavégzés, a „home office”. A pandémia előtt is létezett már ez a fajta munkavégzés, ám korántsem volt ennyire elterjedt és általános, mint amilyenné vált mostanra. Korábban a home office sokkal inkább egyfajta „kiváltság” volt: egyrészt a magasabb pozíciókban lévő szellemi dolgozók körében volt rá lehetőség, illetve bizonyos szakterületek sajátossága volt, mint például a szoftverfejlesztőké.

Napjainkban azonban már teljesen természetessé vált és éppen ezért valószínűleg mindenki tudja mit jelent az otthonról folytatott munkavégzés. Ezzel az ismerettel az is egyre természetesebbé válik, hogy egyre többen dolgoznak otthonról.

Egyértelmű, hogy ez a jelenség a szellemi munkát végzők körében terjedt el és terjed is folyamatosan, hiszen a fizikai dolgozók nem tudják otthonról ellátni a munkájukat. Az irodai dolgozók nagy részének viszont már meg kellett tapasztalnia milyen is otthonról dolgozni. Sokan jelenleg is otthonról, vagy úgynevezett hibrid rendszerben dolgoznak.

Dolgozatomban az érzelmi intelligencia és a home office-hoz való alkalmazkodás és az abban való teljesítés kapcsolatát fogom vizsgálni. Mivel a távmunka mostanra már nem a vezetőknek járó kiváltság, hanem egy teljesen általános munkavégzési forma, amely egyre elterjedtebbé kezd válni és napjainkban már beosztottakra is kiterjed, ezért úgy

gondoltam, mindenképpen érdekes lenne vizsgálni, hogy az érzelmi intelligencia szintje mennyiben járul hozzá a kiegyensúlyozott, hosszútávon is fenntartható otthonról történő munkavégzéshez.

Vajon aki magasabb érzelmi intelligenciával rendelkezik, az sokkal könnyebben “éli meg” az otthonról történő munkavégzést mint az akinek alacsonyabb az érzelmi intelligenciája? Az, aki alacsonyabb érzelmi intelligenciával rendelkezik, nehezebben oldja meg a home office okozta új problémákat és nehezebben birkózik meg a más típusú kihívásokkal? Egyáltalán, van kapcsolat a két dolog között, vagy az érzelmi intelligencia ezen a téren egyáltalán nem meghatározó tényező?

Szakdolgozati kutatásom során ezekre a kérdésekre keresem a válaszokat.

A kutatásom három nagy részét képezi: az érzelmi intelligencia és ennek mérése, a home-office helyzete jelenleg, ennek nehézségei és kihívásai, illetve a teljesítményértékelés és az alkalmazkodás fogalma.

2. Az érzelmi intelligencia

Az érzelmi intelligencia fogalmának kialakulása nem túl régre nyúlik vissza.

Legelőször 1966-ban (Leuner), majd 1989-ben (Greenspan) jelent meg fogalomként a szakirodalomban, de akkor még korántsem úgy, ahogy napjainkban használjuk. Az első szakirodalom, ami mondhatni megteremtette az érzelmi intelligencia alapjait az Salovey és Mayer (1990) munkájához köthető.(NAGY H. 2006/4)

Az érzelmi intelligencia nem más mint egyfajta szociális vagy társadalmi intelligencia, amely képessé tesz minket arra, hogy figyelemmel kísérjük saját és mások érzelmeit, megkülönböztessük őket és az információkat felhasználjuk gondolkodásra és cselekedeteink irányítására. (MAYER,SALOVEY 1990)¹ Ez Salovey és Mayer definíciója az érzelmi intelligenciára.

¹ Eredeti angol nyelvű szöveg: “Emotional intelligence is a type of social intelligence that involves the ability to monitor one's own and others' emotions, to discriminate among them, and to use the information to guide one's thinking and actions.” (Salovey & Mayer, 1990)

2.1 Az érzelmi intelligencia modelljei

Az érzelmi intelligencia esetében két elmélet terjedt el leginkább a köztudatban. (KOMLÓSI E., GÖNDÖR A.2011) Az első ilyen, Salovey és Mayer (1990, 1997) nevéhez köthető, ami egy képességalapú modell. Itt az az állítás van érvényben, hogy az érzelmi intelligencia egy elsajátítható, tanulható képesség. Ennél a mérésnél a maximális teljesítményhez viszonyít a modell. Ez a mérési módszer hasonló az IQ (intelligenciahányados) méréséhez használt kérdőívekhez, ahol a legfontosabb szempont, hogy létezik jó és rossz válasz is.

A második nagy elmélet a személyiségvonásokra épülő modell (Bar-On 1997) amely szerint az érzelmi intelligencia a személyiségvonásokban jelenik meg. Méréseknél az úgy nevezett self-riport-ot, vagyis az önértékelés rendszerét alkalmazza. Itt a képességalapú méréssel ellentétben nem létezik jó vagy rossz válasz, nem tartalmaznak válaszaikban értékelést. Mivel a személyiség vizsgálatát helyezi előtérbe minden válasz csakis helyes lehet.

2.2 A TEIQue kérdőív

A TEIQue kérdőív a személyiségalapú modell mérési módszer részét képezi. Tehát, ellentétben a képességalapú mérési módszerrel, ez a módszer jobban figyelembe veszi az egyén személyiségét.

Ennek a fajta kérdőívnek a lényege, hogy saját magunkat értékeljük. Állításonként pedig nem létezik helyes vagy helytelen válasz, és ebből következik, hogy a kiértékelés nem jó és rossz válaszok alapján történik, hanem a válaszokat teljes egészében veszi figyelembe és tesz megállapításokat. (KOMLÓSI E., GÖNDÖR A. 2011, NAGY HENRIETT 2012).

Komlósi Edit és Göndör András (2011) tanulmányából kiderül, hogy a TEIQue nagymértékű kultúra-függetlenségét több összehasonlító elemzés (H. H.Freudenthaler, A. Neubauer, P.Gabler (2008)) is igazolta, szemben a képességalapú modellekben használt kérdőívekkel. Nagyon fontos megemlíteni, hogy emellett a kérdőív magas megbízhatóságot mutat különböző kultúrákban is, illetve jó előrejelző erővel rendelkezik a munka világában.

A TEIQue kérdőív értékelése során megjelenő faktorok szoros kapcsolatot mutatnak a modern pszichológiában elfogadott „Big Five” dimenziókkal (Barátságosság, Lelkiismeretesség, Extraverzió, Nyitottság, Érzelmi stabilitás), amit a kérdőív egyik legfontosabb értékének tartanak.

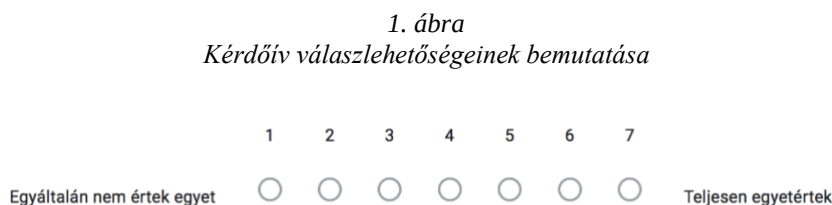
2.3 A TEIQue kérdőív bemutatása

Fontosnak tartom, hogy bővebben is bemutassam ezt a kérdőívet mivel a kutatásomban részben ezzel fogok dolgozni. A TEIQue teljes változata 153 állítást tartalmaz, amit a kitöltőnek kell saját elgondolása és tapasztalatai szerint mérlegelni aszerint, hogy őt mennyire jellemzi az adott kijelentés. Létezik a TEIQue kérdőívnek egy rövidített, szintén hivatalos változata, ami ugyanarra hivatott és éppoly megbízható eredményt ad, mint a teljes verzió, ennek az elnevezése a TEIQue SF. Ez a kérdőív 153 állítás helyett csak 30-at tartalmaz, értékelése és a mérés módja megegyezik az eredetivel. (K. V. PETRIDES, LONDON PSYCHOMETRIC LABORATORY)

Mindkét kérdőív Likert skálával dolgozik. A Likert skála egy 1-től 7-ig terjedő pontozási vagy skálázási módszert jelent, amely hasonló az 5 pontos skálához. Azonban itt a „szomszédos” opciók (például 3 és 4 vagy 6 és 7) kevésbé térnek el egymástól mint az 5 pontos skálánál. Ezzel biztosítják, hogy a választási spektrum nagyobb függetlenséget kínáljon a kitöltőnek, hogy kiválaszthassa a „pontos” választ. A 7 pontos skálával a kérdőív résztvevője szinte pontosan ki tudja fejezni azt amit szeretne. (AKUR J., SAKET K., SATISH C., D.K. PAL 2015)

A skála egyik végpontja az 1-es pontozás, ami azt jelenti a TEIQue esetében, hogy az illető egyáltalán nem ért egyet az állítással. A skála másik végpontja, a 7-es pontozás, pedig azt jelenti, hogy a kitöltő teljesen egyetért az adott kijelentéssel.

Ezt a gyakorlatban a következő ábra mutatja:



Forrás: saját kutatási kérdőív

Mint azt korábban már többször is említettem, itt nincsenek helyes vagy helytelen válaszok. Itt a kitöltő válaszai csak bizonyos kategóriákba sorolhatók. Ilyen kategóriák az alacsony, az átlagos és a magas.

A kérdőívet nem az egyén értékeli ki magának hanem a kapott eredmények alapján egy szakember vagy kutató.

Ez a kérdőív 5 faktor (tényező, komponens) és az ezekhez tartozó 15 indikátor (adott tényezőkhöz tartozó mérési szempont) segítségével méri fel a személyiség alapú érzelmi intelligencia szintet. (K. V. PETRIDES, LONDON PSYCHOMETRIC LABORATORY)

2. ábra
TEIQue faktorai és indikátorai



Forrás: Komlósi Edit, Göndör András 2011

Ezen az ábrán láthatók az előbbieken említett faktorok és indikátorok. A faktorok olyan fontos tényezők, amelyek alapján a kérdőív vizsgálandó és értékelni fog. Az 5 faktor ezen kérdőív esetében az Önuralom, Jól-lét, Érzelmesség, Társas hajlam és Kiegészítő tényezők. Ezek a tulajdonságok határozzák meg az érzelmi intelligencia szintünket a TEIQue kérdőív szerint.

Az indikátorok pedig megpróbálják ezeknek a faktoroknak a legfontosabb mérő tényezőit megragadni és majd ezek szerint mérni a faktorokat. Ilyenek például az önuralom esetében az érzések szabályozása, a lobbanékonyság alacsony szintje, a stressz kezelése, vagy a jól-lét esetében az optimizmus, a boldogság, az önbecsülés szintje. (KOMLÓSI E., GÖNDÖR A. 2012)

Maradva a jól-lét példájánál, ha valaki olyan válaszokat ad, hogy arra következtetünk, hogy optimista, boldog és magas önbecsülése van, akkor annak magas indikátorai lesznek és ezáltal a jól-lét faktora is magas lesz.

Van egy általános jellemzés azokra, akik magas és alacsony pontszámokat érnek el a teszt során: (KOMLÓSI E., GÖNDÖR A. 2012)

Aki **magas pontszámot** ér el az érzelmi intelligencia vizsgálatánál, annak jó az önértékelése, pozitívan, optimistán gondolkodik akár magáról, akár a munkájáról van szó. Továbbá nagymértékű önuralom, megfontoltság jellemzi, illetve képes kontrollálni az érzéseit és kezelni a stresszt. Könnyen kommunikál és jó problémamegoldó képesség jellemzi. Nem utolsósorban általában motivált, magabiztos, kitartó és sikeres.

Aki **alacsony pontszámot** ér el ezen a teszten, az többnyire nem becsüli magát túlságosan, nem jó az önértékelése, nem elégedett sem magával sem az életével és pesszimistán gondolkodik, többnyire „sötétnek látja a világot”. Nem magabiztos és általában nem áll ki a jogaiért, nehezen birkózik meg a változással, az új környezettel. Gyakran nem tudja kifejezni magát és az érzéseit, alacsony önkontroll jellemzi, nehezen kezeli a stresszt, sokszor indulatos, nem kiegyensúlyozott. Hajlamos feladni, nem eléggé motivált.

Az eredmények kiértékelésére és a szintek meghatározására léteznek hivatalosan is elfogadott határértékek (KOMLÓSI E. 2012), de meg lehet határozni őket a haraggörbe elvet használva is egyedien, a saját tanulmányra vonatkozóan.

3. A home office

Napjainkban a home office kifejezés igencsak elterjedt, már-már divatossá is vált. Biztosan sokan saját tapasztalatukból tudják, hogy valószínűleg nincs olyan, aki ne hallott volna róla. Ez egy angol kifejezés ami otthonról történő munkavégzést jelent, egész pontosan lefordítva a „home” , mint otthon és az „office” mint iroda szavakból tevődik össze. Sajnos a Munka Törvénykönyvében nem találhatunk kifejezetten home office-ra vonatkozó meghatározást, csak a távmunka pontos leírása található meg benne miszerint: „Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott

olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.” (MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE, 2012.ÉVI I. TÖRVÉNY, XV. FEJEZET, 87.PONT, 196.§ (1))

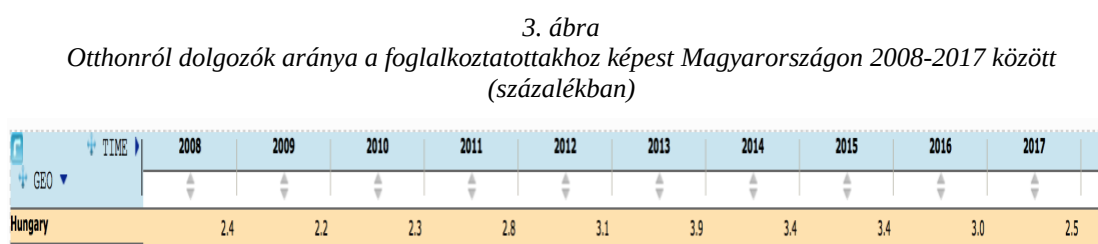
Mivel a távmunka nem teljesen egyezik meg a home office fogalmával ezért néhány dologban eltérnek egymástól. Legfontosabb különbség a kettő között az, hogy míg a távmunka viszonyról előzetesen szerződésben állapodnak meg a felek, addig a home office csak egy átmeneti időszakra vonatkozik, addig, amíg mondjuk a járványhelyzet fennáll vagy ameddig a munkáltató úgy dönt, hogy a munkavállaló álljon vissza a rendes irodai munkavégzésre. Tehát a home office olyan távmunka, ami nem szerződésbe foglalt és csak átmenetileg létezik, majd visszaáll a szerződésben foglalt formára. (DR.SZÉP 2020/7) A home office-t mint fogalmat a későbbiekben otthoni munkának vagy otthonról történő munkavégzésnek is fogom nevezni.

A távmunka nagyon hatékony tud lenni, ha valaki alkalmas rá. Összefoglalva, ez egy rendkívül innovatív munkavégzési forma, amely növeli a munkavégzés rugalmasságát. Természetesen csak abban az esetben hatékony, ha hosszabb távon optimálisan fenntartható. (MAKÓ, ILLÉSSY, CSIZMADIA 2008)

3.1 A home office helyzet jelenleg

A KSH (Központi Statisztikai Hivatal) cikke szerint ez nem egy újonnan kialakult fogalom, vagy munkavégzési forma, hanem már nagyjából a XX. század második felétől van jelen az életünkben, csak eddig sokkal kisebb arányban fordult elő, mint napjainkban. (KSH.HU 2018)

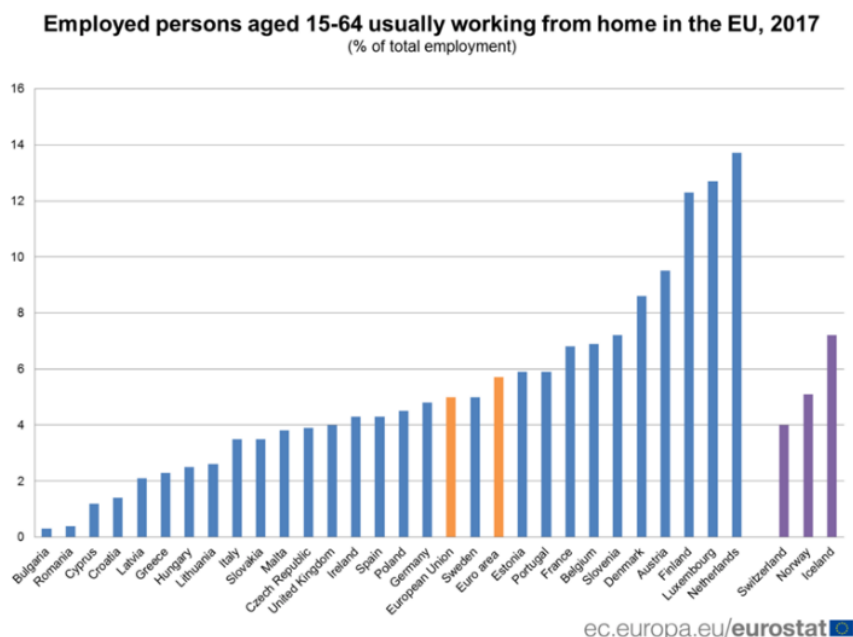
Az Eurostat által végzett statisztikákban a következő változásokat figyelhetjük meg 2008-tól egészen 2017-ig a munkaképes korúak és aktívan munkát végzők körében:



Forrás: ec.europa.eu/eurostat

4. ábra

Otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottakhoz képest 2017-ben az EU-ban (százalékban)



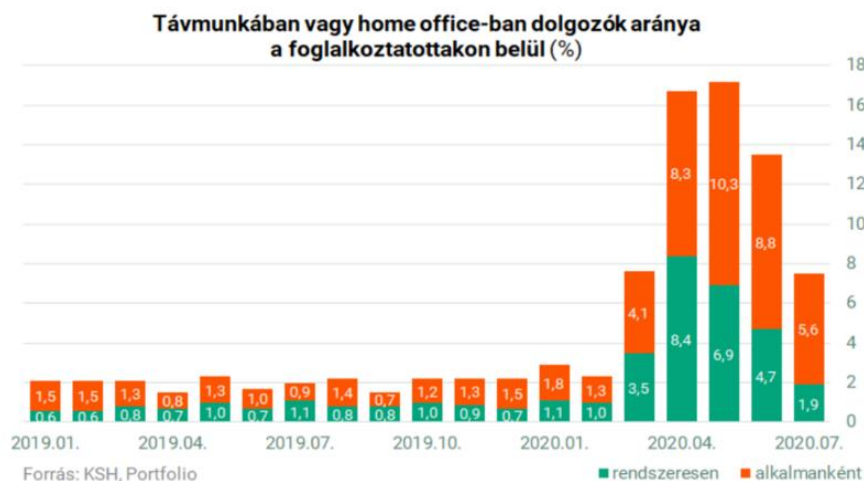
Forrás: ec.europa.eu/eurostat

Az Eurostat adatai szerint 2008-ban Magyarországon a rendszeresen otthonról munkát végzők aránya az összes dolgozóhoz képest 2,4%-volt. Ez az érték 2013-ban volt a legmagasabb a vizsgált időszakon belül, itt 3,9%-ot állapítottak meg, majd 2017-ben visszaesett 2,5%-ra.

A Portfólió 2020 szeptemberi cikke szerint, amiben igazán „friss” KSH-tól származó adatok alapján vizsgálták a jelenlegi helyzetet, a következő eredmények születtek:

5. ábra

Otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottakon belül Magyarországon 2019-2020 között (százalékban)



Forrás: ksh.hu, portfolio.hu

Az ábrán nagyon jól látszik, hogy az abban az időszakban amikor a járvány a legjobban tombolt Magyarországon és rengeteg lezárás és emellett kijárási korlátozás is volt, jelentősen megugrott a home office-ban dolgozók százalékos aránya. A Portfólió szerint „A koronavírus-járvány előtt a 2%-ot is alig haladta meg a legalább alkalmanként távmunkában vagy home-office-ban lévők aránya Magyarországon. A rendszeresen így dolgozók pedig 1%-ot sem tettek ki. „ (PORTFOLIO.HU 2020)

A koronavírus-járvány elején, 2020 márciusában, pedig mondhatni hatalmasat ugrott a home office-ban dolgozók aránya, egész pontosan 7,6%-ra. Ez a szám tovább nőtt, 2020 májusára alig 2 hónap alatt, 17,2%-ra, ami a legmagasabb mért érték volt eddig. Ezután, 2020 júliusában visszaesett az otthonról dolgozók aránya 7,5%-ra, ami még mindig sokkal magasabb, mint a járvány előtti érték.

A Portfólió azt állítja, hogy ahol a távmunka problémát okozott, ott a korlátozások megszűnésével visszaálltak a vállalatok a rendes munkavégzésre. Ám nagyon sok cégnél lehetőséget látnak ebben a kedvező tapasztalatok miatt, így könnyen lehet, hogy nem fog sokat csökkenni az otthonról dolgozók aránya a későbbiekben sem.

Ezek alapján mindenképp érdemes foglalkozni ezzel a témával, hiszen jelenleg úgy tűnik, hogy sokáig része lesz az életünknek a home office.

3.2 A home office-ban dolgozók elégedettsége

Mivel egyre elterjedtebb az otthonról történő munkavégzés, ezért nagyon fontos, hogy azt is megvizsgáljuk, hogy az emberek mennyire vannak megelégedve ezzel a helyzettel és mit gondolnak róla.

A home office rengeteg pozitívumot és negatívumot is rejt magában. Végeztek egy felmérést, amiben nagyjából körvonalazták az előnyöket és hátrányokat, majd a felmérésben résztvevőknek ezeket az állításokat kellett értékelniük saját véleményük és tapasztalataik szerint. Az otthonról történő munkavégzés pozitívumai, amivel a megkérdezett távmunkát végzők több, mint 60%-a egyetértett a következők:

– „A munka és a magánélet könnyebben összeegyeztethető” – 89% egyetért vele

- „Kevesebb a stressz” – 68,3% egyetért vele
- „Rugalmas a munkaidő-beosztás” – 92,9% egyetért vele
- „Jobban tervezhető a munka” – 76,6% egyetért vele
- „Kevesebb a zavaró tényező a munkavégzés során” – 71,8% egyetért vele

6. ábra
A távmunkára vonatkozó állításokkal egyetértők aránya, 2018 I. negyedév



Forrás: ksh.hu

Az otthonról történő munkavégzés negatívumait a megkérdezett home office-ban dolgozók nagy része nem igazán gondolta hátránynak, vagyis nem volt akkora egyetértés az állításokkal, mint a pozitívumok terén. Összesen csak két állítás volt, amivel a távmunkások közel 50%-a egyetértett és egy, amivel majdnem 60%-a értett egyet, ezek pedig a következők:

- „A feladatok megbeszélésére kevés lehetőség van” – 33,3% egyetért vele
- „Gyengülnek a személyes (munkatársi) kapcsolatok” – 40,5% egyetért vele
- „A munkaidő és a szabadidő határai elmosódnak” – 57,1% egyetért vele

Elmondható tehát, hogy - a KSH felmérése alapján - az emberek összességében pozitívnak értékelik az otthonról történő munkavégzést és ezért is ez inkább egy lehetőség a fejlődésre, mint probléma.

3.3 A home office nehézségei

A nagyrészt pozitív megítélés mellett azért akadnak hátráltató tényezők is a home-office esetében, amelyek mind hozzájárulnak az egyén elégedetlenségéhez. (KAZAINÉ DR. ÓNODI A. 2010)

A nehézségek és hátrányok az otthoni munkavégzés alatt, nagyrészt a következők:

7. ábra

A home office-ra vonatkozó hátráltató tényezők a kutatásban résztvevők szerint rangsorolva

	Teljes minta (n=35)
A munkavégzésre fordított idő nehezen különíthető el az otthoni teendőkre fordított időtől.	3,63
Az otthonában nem tud nyugodt körülményeket biztosítani a munkavégzéshez.	1,97
Az otthoni munka növeli a családon belüli feszültséget.	2,17
Technikai feltételek hiánya.	1,80
A közvetlen kollegiális kapcsolatok hiánya.	3,74
A vezetői kontrol hiánya.	1,97
Gyakori visszajelzések hiánya.	2,57
Egyéb nehézségek.	2,13

Forrás: Kazainé dr. Ónodi A. 2010

A táblázat értelmezése igen egyszerű és érthető. Itt 35 elemű mintával dolgozik a kutatás, vagyis 35 embert kérdeztek meg. A kapott értékeket egy skálán úgy kell besorolnunk, hogy „1: semmilyen problémát nem jelent, 3: közepes mértékű 5: komoly kihívás”. Ezek alapján a legnagyobb kihívást a munkavégzésre fordított idő összekeveredése az otthoni teendőkre fordított idővel és a közvetlen munkakapcsolatok hiánya okozta, közel 4-es értékekkel.

Kihívásnak lehet még mondani a gyakori visszajelzések hiányát is, továbbá azt, hogy az otthoni munka növeli a családon belüli feszültséget. Ezek az eredmények összhangban vannak a korábban a dolgozatomban vizsgált KSH által publikált 2020-as tanulmánnyal.

4. Teljesítmény

4.1 Teljesítmény

Mit nevezhetünk teljesítménynek? Victor Vroom szerint a teljesítményt két tényező eredményeként értelmezhetjük, ezek a tényezők pedig a motiváció és a képesség,

amelyek szorzata adja eredményül a teljesítményt. Maga a képesség a megszerzett tudás összességét jelenti, a motiváció pedig egy egyéniségből fakadó tényező. Ezek azok a tényezők, amik alapesetben befolyásolják a dolgozók által elvégzett munka minőségét és munkájuk hatékonyságát. Persze azt sem szabad elfelejteni, hogy ennek a teljesülése csak abban az esetben érvényes, ha az adott dolgozó tudása és készségei egyébként megfelelnek az adott munkakör követelményeinek. (VERESNÉ DR. S. M., HOGYA O. 2011)

Maga a teljesítmény egy szubjektív fogalom, egyénenként eltérő jelentéssel bírhat, de kijelenthető, hogy a klasszikus értelemben vett teljesítményt az említett két tényező összességének értjük és azok szorzatával kaphatunk általános képet az egyéni teljesítményről.

Ha a teljesítmény szubjektivitására nézünk egy példát: egy iskolás gyermeknek jelentheti azt a teljesítmény, hogy ötös érdemjegyet kapott a dolgozatára. Egy dolgozó felnőttél pedig jelentheti azt is, hogy el tudta végezni a rengeteg munkája közül azt, ami éppen aznapra kellett. A teljesítményt többek között éppen ezért nagyon nehéz pontosan meghatározni. Emellett pedig - az alapmeghatározás szerinti képesség és motiváció tényezőin kívül - rendkívül sok egyéb tényezőből tevődhet össze, mely tényezők mindegyikének jelentős szerepe van.

Ha a teljesítményt kicsit „mélyebb” értelemben szeretnénk definiálni, talán azt mondhatnánk, hogy ez egy olyan mérce vagy elvárás, amit saját magunknak vagy másoknak állítunk fel bizonyos szempontok alapján, és az ennek való megfelelés - vagy adott esetben meg nem felelés - végeredményét hívhatjuk teljesítménynek.

4.2 Teljesítményértékelés

Az **egyéni teljesítményértékelés** egyik lehetséges meghatározása:

„Az egyéni teljesítményértékelés meghatározza, milyen szinten teljesíti az egyén a szervezet elvárásait.” (NAGY CSABA)

Maga a **teljesítményértékelés** lényege:

„A teljesítményértékelés a szervezetben dolgozó valamennyi munkatárs adott időszakra vonatkozó teljesítményének felmérése és megítélése.” (GYÖKÉR I.-FINNA H. 2008, VERESNÉ DR. S.M., HOGYA O. 2011)

Mivel a teljesítmény sok tényezőtől függ ezért csak akkor lehet ezt mérni vagy éppen értékelni, ha pontosan körülhatároljuk az elvárásainkat. Egy dolgozó esetében ezeket az elvárásokat általában a munkaszerződésben foglalt munkaköri leírás részletezi. Ez tartalmazza a munkavállaló feladatait, azt, hogy hol, mikor és milyen célból végzi el ezeket illetve, hogy kinek az irányítása alatt.

Nagyon fontos, hogy az alábbiakat tartalmazza a munkaköri leírásunk: „A munkakör elnevezése, munkakör azonosítója, munkakör szervezeti helye, munkakör besorolási kategóriája, munkakör célja, kulcsfelelősségek és feladatok, munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, gyakorlat, készségek, képességek, kompetenciák, teljesítménymutatók, egyéb információk, kötelező formai elemek” (POSTA R. , PROFESSION.HU, 2017.JAN.17.)

Ezek közül, amelyek a dolgozó teljesítményértékeléséhez kapcsolódnak, azok leginkább a felelősségek és feladatok részletes leírása, az iskolai végzettség, gyakorlat és képességek, a teljesítménymutatók és az egyéb információk, amennyiben azokban a munkavállaló teljesítményére vonatkozóan vannak egyéb kiegészítések.

A teljesítménymutató egy nagyon lényeges eleme a munkaköri leírásnak, hiszen ez mutatja meg, hogy a teljesítményünket miben mérik. Mondhatjuk, hogy a teljesítményünk értékelése során a teljesítménymutató a mi mérőeszközünk, vagyis ez lesz a mérés módja. Ez lehet akár értékesítési árbevétel alapú, például ingatlan, autó értékesítőknél, lehet a látogatások száma, például a sales-es, vagy marketinges munkakör esetében, vagy éppen lehet hibaszázalékos alapú teljesítménymérés is, itt viszont az előzőkkel ellentétben a kevesebb számít jobbnak.

Kijelenthetjük, hogy a munka világában a munkahelyi feladatok teljesítése - figyelembe véve az időtényezőt és a munka minőségét is - a legfontosabb elvárás. Ha a klasszikus teljesítményértékelés módszerét vesszük alapul, ami a munka mennyiségét, a munka elvégzésnek idejét és a munka minőségét vizsgálja és értékeli, akkor mondhatjuk, hogy ez viszonylag könnyen vizsgálható. Csakhogy a modern teljesítményértékelés ennél sokkal több szempont alapján vizsgálódik és ezért lesz az egész valamivel bonyolultabb.

A modern egyéni teljesítményértékelés nem csak az úgynevezett „kemény” tényezőket veszi alapul, tehát az előbbieken említett elvégzett munka mennyiségét, az időtényezőt és a minőséget, hanem a „puha” tényezőket is vizsgálja, mint például az egyéni jellemvonások, személyes tulajdonságok.

Ez a fajta egyéni teljesítményértékelés három fő szempontot vesz figyelembe és aszerint értékeli: személyes tulajdonságok, a viselkedés és az eredmények.

Nagyon fontos gondolat, hogy amikor saját magunk vagy más teljesítményét értékeljük, mindenképpen figyelembe kell venni a puha tényezőket is.

Összefoglalva: szinte akárhogyan mérhetünk teljesítményt, de nagyon fontos az „alapok” letisztázása, hogy egészen pontosan körülhatároljuk amit mérni szeretnénk. Pontosán meg kell határoznunk, hogy mit értünk mi teljesítmény alatt, mit szeretnénk kifejezetten kiértékelni ezzel kapcsolatban, mihez szeretnénk viszonyítani, mik az elvárások és milyen módon szeretnénk ezt mérni és kiértékelni. Illetve az egyéni teljesítményértékelés során részletesebb és pontosabb eredményekért mindenképpen figyelembe kell vennünk a személyes „puha” tényezőket és szempontokat is.

5. Alkalmazkodás

Az alkalmazkodás fogalma is, hasonlóan a teljesítményhez, igencsak viszonylagos és nehezen definiálható. Nagyban kapcsolódik a teljesítményhez, hiszen az alkalmazkodás képessége is lehet egy bizonyos teljesítmény része. Az alkalmazkodás a körülményekhez való igazodás képességét jelenti.

Minden esetben legalább három fogalmat foglal magába. (BERÁCS J. 2002) Az első az egyén akivel történik a változás, a második a környezet amiben ez a változás végbemegy és a harmadik pedig maga a változás.

Mi, emberek, szinte mindenhez tudunk alkalmazkodni, van, aki jobban és van, aki kevésbé. Egész életünk során mindenki változik a körülmények miatt, amikhez folyamatosan igazodnunk kell. Képesek vagyunk az időjáráshoz, rossz levegőhöz, új

munkahelyhez, társaságokhoz, új lakhelyhez, korán keléshez vagy éppen éjszakai munkához, de szinte bármihez alkalmazkodni.

Mint minden mást, ezt is lehet mérni vagy értékelni, de itt is, mint a teljesítményértékelésnél, muszáj a célokat és a mérés módszerét, vagyis az alapokat, lefektetni az elején.

6. Saját kutatás

Saját kutatásom során arra keresem a választ, hogy van-e bármiféle kapcsolat az érzelmi intelligencia szintje, és a home office-hoz való alkalmazkodás és az abban való teljesítés és megfelelés között az irodai dolgozók körében. Kíváncsi voltam, hogy mi az oka annak, hogy valaki teljes mértékben pozitív véleménnyel van az otthonról történő munkavégzésről, valaki pedig ennek pontosan az ellentettjét tapasztalja meg. Ez vajon miért lehet így? Ebből a kíváncsiságból ered a kutatásomban megfogalmazott fő kérdés.

Úgy gondolom, hogy aki negatív véleménnyel van a home-office-ról az biztosan valamilyen nem tudja megfelelően kezelni ezt a helyzetet vagy éppen olyan nehézségekkel került szembe, amelyeket nem, vagy csak nehezen tud megoldani és így számára potenciális problémaforrás lett a távmunka. Ebből következik a következő kérdésem: Mitől függ, hogy valaki nehezen kezeli az otthoni munkát vagy az otthoni munka által felállított kihívásokat? Csak a környezetünktől, az otthoni körülményektől, vagy saját magunktól is?

A kutatási kérdésem ezekből a bennem felmerült gondolatokból adódik. Van kapcsolat az érzelmi intelligencia és a home-office-ban való teljesítés és az ahhoz való alkalmazkodás között?

6.1 Hipotézisek

Számomra teljesen biztos, hogy van kapcsolat az érzelmi intelligencia és a home-office-ban való „megfelelés” között, de ez majd később a kutatásból kiderül.

1. Létezik kapcsolat az érzelmi intelligencia szintje és a home office-ban való megfelelés között.

Véleményem szerint az érzelmi intelligencia szintje mellett nagyon fontos és nem elhanyagolható tényező a home office-ban való megfelelésnél a környezet minősége (kifejezetten a gyermekek). Úgy gondolom, hogy többen értek el a vizsgálat során magas megfelelési szintet azok, akiknek nincs gyermekük, illetve azok, akiknek van gyermekük valamivel rosszabbul „teljesítettek” a teszt során.

2. Az érzelmi intelligencia szintje mellett a gyermekkel/gyermekekkel való rendelkezés is befolyásolja a távmunkához való alkalmazkodást és az abban való megfelelést.

Meggyőződésem, hogy a home office preferálása nem függ az érzelmi intelligencia szintjétől tehát szerintem nincs kapcsolat a két tényező között.

3. A home office preferálása nem függ az érzelmi intelligencia szintjétől.

Ezekon a hipotéziseken kívül rengeteg információt és lehetőséget rejt magában a kutatásom, ezért a hipotézisvizsgálatokon kívül egyéb kérdéseket is vizsgálni fogok. Úgy gondolom, hogy vannak olyan állítások a kérdőívem utolsó részében a megfeleléssel kapcsolatban, amiket nagyobb mértékben befolyásol az érzelmi intelligencia szintje.

6.2 Kutatás módja, kutatás bemutatása

Mivel ebben a konkrét témában nem készült szinte semmilyen kutatás és még nem vizsgálta senki az érzelmi intelligencia kapcsolatát a home office-hoz való alkalmazkodással, ezért a kutatásomat egy saját készítésű kérdőív segítségével végeztem el.

A kutatáshoz kapcsolódó kérdőívem öt nagy részre osztható:

1. Nem releváns kitöltők kiszűrése. Rákérdezek arra, hogy irodai munkát végez-e a kitöltő és dolgozott valaha vagy dolgozik jelenleg is home-office-ban. Ha bármelyik kérdésre „nem” a válasz akkor a kitöltő számára véget ér a kérdőív.

2. Általános kérdések a kitöltőről (kor, nem, iskolai végzettség, lakhely, háztartásban élők száma, gyermekek száma, stb.).
3. Az érzelmi intelligencia szintjének mérése. Itt a hivatalosan is elfogadott és bizonyítottan megbízható TEIQue SF elnevezésű, összesen harminc kérdésből álló, lerövidített változatú kérdőív kérdéseit használtam fel teljes egészében az érzelmi intelligencia mérésére.
4. Az alkalmazkodás és a teljesítés együttesének, vagyis a megfelelésnek felmérése a dolgozók saját véleménye alapján.
5. Egyéb home office-szal és megfeleléssel kapcsolatos kérdések, további információgyűjtés a kitöltők gondolatairól, illetve a kutatás elmélyítésének céljából.

6.2.1 A megfelelési érték mérésének bemutatása

Az alkalmazkodás és a teljesítés mérése teljes egészében egy önállóan kidolgozott mérési mód. Külön teljesítménymérésre azért nem került sor, mivel a kutatásom témájához és a kutatási kérdésemhez nem releváns, így nem szükséges igazán a „klasszikusnak” vett teljesítményértékelés. Egy tanulmány szerint a gazdaság világában a szervezeteknek el kell dönteniük, hogy miként alkalmazkodnak a külső tényezőkhez és ez fontos része a kimagasló teljesítmény elérésének. (FEKETE H. 2012) Ebből kifolyólag kijelenthető, hogy az alkalmazkodás és a teljesítmény szoros kapcsolatban állnak és én ezért ezeknek a fogalmaknak az összeolvadt együttesét vizsgálom majd, amit a kutatásom további részében „megfelelési értéknek” fogok nevezni.

A klasszikus értelemben vett teljesítményre is kitér valamelyest a kérdőív, hiszen tartalmaz olyan kérdéseket, amelyek kifejezetten az egyén teljesítményére vonatkoznak. Ugyanakkor a teljesítmény leginkább úgy szerepel az én kutatásomban, hogy összeolvad az alkalmazkodással és együtt alkotják a korábban említett megfelelési értéket.

Az alkalmazkodás és a teljesítmény, vagyis a megfelelési érték mértéke azon az alapvető felvetésen alapul, hogy a távmunka akkor hatékony, ha hosszabb távon optimálisan fenntartható. Ebből következik az a személyes megállapításom, hogy a hatékony otthonról történő munkavégzés az, amikor a dolgozó teljes mértékben elégedett a home

office-szal és ezáltal lehet optimális és hosszútávon is fenntartható ez a munkavégzési forma számára. Az elégedettség pedig az - alapul véve a home office hátrányait és kihívásait -, hogy a dolgozó ezekre a kihívásokra talál megoldást és megfelelően kontrollálja a saját helyzetét, tehát alkalmazkodik.

Ez lenne a mérésem és értékelésem alapja, de ennek a módszerét a későbbiekben mutatom be részletesen.

A kérdőív ezen részében lévő állítások alapvetően olyan nehézségeket tartalmaznak, amelyeket a korábban már bemutatott szakirodalomban a témával kapcsolatos tanulmányok igazolnak. (KAZAINÉ DR. ÓNODI 2010, KSH.HU 2018) Amiket a korábbi kérdőívek eredményei alapján nehézségnek vagy hátránynak írtak le, azokra kérdeztem rá.

Érdeemes megjegyezni ugyancsak, hogy Kazainé 2010-es kutatása nagy összhangban van a ksh.hu által végzett 2018-as felméréssel. Ez azért érdekes mert kimondhatjuk ezek alapján, hogy ezalatt a 8 év alatt nem fejlődött túl sokat az otthonról történő munkavégzés. Ugyanazok a 2010-ben meglévő problémák még mindig aktuálisak voltak 2018-ban, de ez a fejlődési stagnálás talán annak tudható be, hogy nem volt ilyen mértékű ennek a munkaformának a felhasználása és elterjedtsége.

A saját jelenlegi kutatásomban többek közt azt is szándékozom kideríteni, hogy ezek a hátrányok 2020-ban még mindig aktuálisak és általánosak-e.

Hasonlóan az érzelmi intelligencia méréséhez, itt is, én a 7 pontos Likert-skálát választottam a mérémhez.

8. ábra
Példa a kérdőívemben alkalmazott kérdésre és a válaszadás módjára

Otthoni munkavégzéskor el tudom határolni a munkát a magánéletemtől. *

1 2 3 4 5 6 7

Egyáltalán nem értek egyet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljesen egyetértek

Forrás: saját kutatási kérdőív

Így mutat egy felvetés a kérdőívben, amire a kitöltő a saját véleményét kifejezően választhat a skáláról. Ha úgy gondolja, hogy maximálisan igaz rá az adott állítás, akkor

a példában szereplő kijelentésre a 7-es pontot fogja megjelölni, amennyiben pedig egyáltalán nem igaz rá az állítás, akkor az 1-es pontot. Ha valahol a kettő között van a saját elgondolása magáról, akkor választhat a 2-es és a 6-os pontok között.

A megfelelési mutatóm mérésének megbízhatóságát is megvizsgáltam a Cronbach-alfa számításának segítségével. (MÜNNICH Á., NAGY Á., ABARI K. 2006) A Cronbach-alfa értéke 0,82627724 a kérdőívem megfelelési mutató mérésére irányuló rész esetében. A Cronbach-alfa értékének értelmezésekor az az érték-intervallum, amit elfogadhatónak mondhatunk 0,70-0,85 között van. (DR. FÁBIÁN GERGELY 2014) Ezek alapján elemezve az én számításom eredményét, a mérés megbízhatósága elfogadhatónak és megfelelőnek mondható.

6.3 Minta nagysága és a kiválasztás módja

Számomra nagyon fontos volt, hogy a kérdőívem viszonylag sok emberhez elérjen és sok embert érintsen. Ezért is alakítottam úgy a kutatásom, hogy beosztottak és vezetők egyaránt, akik irodai munkát végeznek és voltak már, vagy jelenleg is home office-ban dolgoznak, részt tudjanak venni benne.

Az összes kitöltésszám a kérdőívben 113 egyén volt. Ebből csak 100 releváns válaszadó volt, mivel 12 személy az első kérdésekre azt válaszolta, hogy még nem dolgozott home office-ban vagy egyáltalán nem dolgozik irodában, illetve egy személy volt, aki nem töltötte ki végig a tesztet, így az ő kitöltésük nem felhasználható a kutatásomhoz.

Mivel a kérdőív több összekapcsolódó részt (érzelmi intelligencia mérése, alkalmazkodás, teljesítmény, vagyis a megfelelés mérése) tartalmaz, illetve a hipotézisek helyességének megállapításához is elengedhetetlen a kitöltőnként való értékelés, ugyanakkor általános statisztikákat is készíték ezeket pedig összesített adatokból fogom megtenni.

6.4 Kutatási eredmények értékelésének módja

A kutatásom három olyan részt tartalmaz, amit értékelni kell. A legelső az érzelmi intelligencia mérése, amit a TEIQue SF kérdőív segítségével végeztem. Itt az értékelés számomra viszonylag könnyen történik, hiszen ennek a kérdőívnek van hivatalos kiértékelő programja, amivel nekem csupán annyi a dolgom, hogy a kapott adatokat beírom és a program megfelelően kiértékeli azokat. (K. V. PETRIDES, LONDON PSYCHOMETRIC LABORATORY)

A nagyobb nehézséget számomra a második rész, vagyis a megfelelési mutató mérése okozta, hiszen kifejezetten ebben a témában ilyesféle mérés még nem létezik, ami azt jelenti, hogy saját magamnak kellett kitalálni a mérés módszerét úgy, hogy az eredmények megbízhatóak legyenek és a kiértékelés is alkalmas legyen a céljaimra. A következőkben ezeket fogom bemutatni.

Az alapok, vagyis az állítások mind a már korábban bemutatott tanulmányokból és felmérésekből származnak. Ezekből a korábbi kutatásokból megfogalmazott fontosabb nehézségeket, kihívásokat és hátrányokat alkalmaztam kijelentésként, majd a kitöltőnek értékelnie kell, hogy ő mennyire ért egyet az állítással, vagyis rá mennyire igaz az adott kijelentés.

Ezek alapján a kérdőív úgy méri a megfelelési értéket, hogy felállít egy bizonyos „maximális megfelelési szintet”, ami a legjobb eredményt jelenti, majd ehhez viszonyítja a válaszokat.

Példának okáért, ha az az állítás az, hogy „Otthoni munkavégzéskor el tudom határolni a munkát a magánélettől” (saját kutatási kérdőív részlet 2020), akkor itt létezik helyes válasz. Abból kiindulva - a példánál maradva -, hogy aki eredményesen és hatékonyan végzi a munkáját, az munkavégzés közben csak a munkájára figyel. Tehát ebben az esetben a teljesen jó válasz az, ha ezzel valaki teljesen egyetért, vagyis el tudja határolni a munkát a magánélettől.

A megfeleléssel kapcsolatos kérdéseket a kutatás két fejezete vizsgálja. A megfelelési mutató kiértékelésére az első fejezet lesz számomra meghatározó, tehát az eredmények kiértékeléskor ezekre az állításokra adott válaszokat vizsgálom.

A második fejezet inkább általános adatgyűjtésre, illetve egyéb, a kutatásomban vitatott kérdések megválaszolására szolgál. Ez a fejezet tehát nem lesz része a megfelelési mutató eredményeinek.

A két megfeleléshez kapcsolódó fejezetben a következőképpen fogalmaztam meg a kérdéseimet:

Az első résznél, ami a megfelelési mutató értékét mutatja, pozitív állítások vannak, például:

- Úgy gondolom, hogy hatékonyan dolgozom otthonról.

Itt magas pontszám mutatja a magas megfelelési értéket, hiszen, ha valaki ezzel teljesen egyetért (7-es pont), akkor teljes mértékben igaz rá, hogy hatékonyan dolgozik.

A második résznél inkább negatív állításokat használtam a további kérdéseim, felvetéseim megválaszolására, például :

- Úgy gondolom nyomasztana, ha sokáig kellene otthonról dolgoznom.

Itt pedig értelemszerűen az alacsony pont jelenti azt, hogy az egyén megfelelése magas, hiszen, ha egyáltalán nem ért egyet vele (1-es pont), akkor valószínűleg nincs problémája a home office-szal és nem nyomasztaná, ha hosszabb távon ilyen módon kellene dolgoznia.

Nagyon fontos, hogy a kérdőív első fejezetét nem válaszonként értékeltem, hanem fejezetenként, összesítve a válaszok pontjait. A második részt azonban - az elsővel ellentétben - válaszonként vizsgálom.

Az első fejezet válaszainak kiértékelésénél, vagyis a megfelelési mutató szintjének meghatározásakor, a kapott pontokat összesítve arányosítom a maximális ponthoz.

Maximális értéknek, amiből az eredményeket kiértékelem, azt az összpontszámot tekintem, ami a lehető legmagasabb szintű megfelelést jelöli. Ez azt jelenti, hogy felvázolok egy legoptimálisabb, mondhatni 100%-os eredményt, majd ehhez viszonyítom a kitöltők eredményeit és állapítom meg a megfelelés jellegét. Az én esetemben például minden válasznál a 7-es pontot (teljesen egyetért) kell vennem, majd ezeket összeadva megkapom a maximális eredményt. Az eredményeket százalékos arány formájában kapom meg, például, ha a maximális pont 35 és a kitöltő válaszainak pontjait összeadva

mondjuk 30 pontot kapok, akkor ennek a kitöltőnek az eredménye $30/35=0,857$ vagyis 85,7% lesz.

A megfelelési mutatóval kapcsolatos válaszok kiértékelésnél kialakítottam három szintet. Létezik egy magas, egy átlagos valamint egy alacsony megfelelési szint. Ezeknek a szinteknek a besorolását a válaszok kiértékelése után alakítottam ki. Megvizsgáltam a kapott eredmények százalékait, majd ezekből kialakítottam egy kiemelkedően magas (magas megfelelési szint) és egy kiemelkedően alacsony (alacsony megfelelési szint) százalék-tartományt, végül az ezen kívül esőket pedig az átlagos kategóriába soroltam.

A pontos határokat a következőkben mutatom be:

- **Magas érték:** azok az értékek, amelyek kiemelkedően magasak voltak a többi eredményhez képest.

Mivel többnyire nagyon jónak mondható eredmények születtek, ezért az én kutatásom esetében ez a tartomány a 90% és afeletti értékekre értendő.

- **Átlagos érték:** azon értékek, amelyek a legáltalánosabb értékek és a legnagyobb számban fordultak elő.

Ez a százalék-tartomány szintén mondhatni magas értékeket mutat, így ez a kategória a 60% és 89,99% közötti értékeket tartalmazza.

- **Alacsony érték:** azok az értékek, amelyek kiemelkedően alacsonynak számítanak a többi eredményhez képest.

Ezek az értékek általános esetben nem számítanak különösen alacsonynak, azonban az én kutatásom esetében így kell azokat besoroljam. Az alacsony megfelelési mutató küszöbértéke 59,99% és minden ezalatti eredmény alacsony szintűnek értendő.

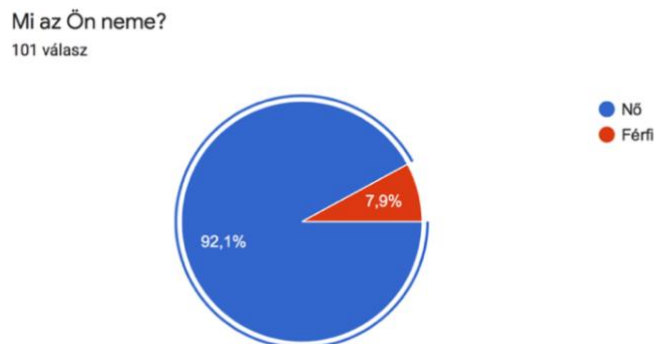
6.5 Kérdőív eredményeinek általános bemutatása

6.5.1 Kitöltők

Ebben a fejezetben a kutatásom résztvevőit, vagyis a kérdőív kitöltőit ismertetném, elsősorban az eredmények átláthatóságának érdekében.

A résztvevők nem szerinti megoszlása a következő:

9. ábra
Nemek megoszlása (százalékban)

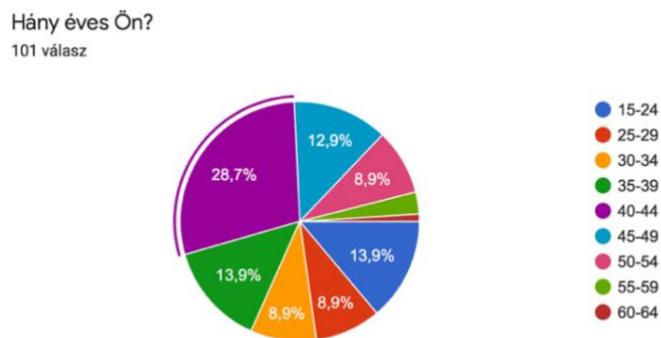


Forrás: saját kutatási kérdőív

Itt láthatjuk, hogy a kérdőívet nagyrészt (92,1%) nők töltötték ki.

A kérdőív kitöltőinek kor szerinti megoszlását is bemutatom. A következő ábra mutatja, hogy hány évesek a kérdőívem kitöltői és milyen a korcsoportok megoszlása:

10. ábra
Életkor megoszlása (százalékban)

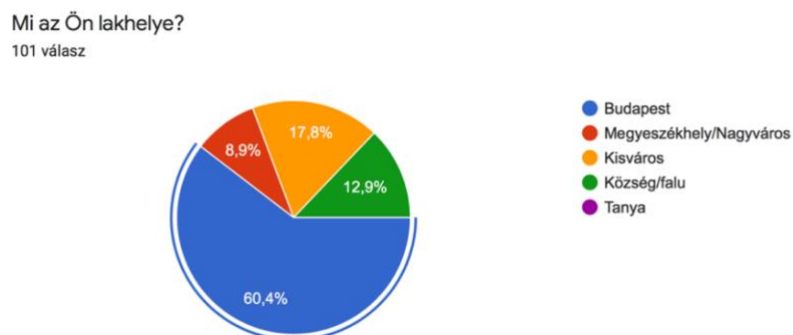


Forrás: saját kutatási kérdőív

Láthatjuk az ábrán, hogy igen sokszínű a minta. Legtöbben a 40-44 éves korosztályból (28,7%) töltötték ki a kérdőívet, majd őket követi, azonos százalékkal (13,9%), a 35-39 éves és a 15-24 éves korosztály, de kijelenthetjük, hogy 15-64 éves korig minden korosztályból volt legalább egy személy, aki részt vett a kutatásban.

A lakhely szerinti megoszlások a következőképpen alakultak a kitöltők körében:

11. ábra
Lakhely típusainak megoszlása(százalékban)



Forrás: saját kutatási kérdőív

Legtöbben a fővárosi kitöltők vannak (60,4%), de akadtak községből vagy faluból (12,9%), kisvárosból (17,8%) és nagyvárosból is (8,9%) résztvevők.

Ezen az ábrán a kitöltők iskolai végzettsége látható:

12. ábra
Végzettség megoszlása(százalékban)



Forrás: saját kutatási kérdőív

A legáltalánosabb csoportot az egyetemi alapképzést végzettek alkották (38,6%), utána a szakközépiskolai végzettségűek (23,8%), az egyetemi mesterképzést végzettek (12,9%), illetve a középiskolai végzettséggel rendelkezők (8,9%). Kisebb százalékokban fordult elő magasabb egyetemi végzettségű kitöltő (3%), általános iskolai (2%), főiskolai (2%), és OKJ-s képzést végzettségűek is (9%).

6.5.2 Általános statisztikák

A kutatásom szempontjából fontosnak mondható statisztikák a következőkben bemutatott ábrán láthatók. Itt bemutatom, hogy a kitöltőim milyen környezetben élnek otthonukban abból a szempontból, hogy hányan élnek egy háztartásban és átlagosan hány gyermekük van.

13. ábra
Háztartásban élők számának megoszlása(százalékban)

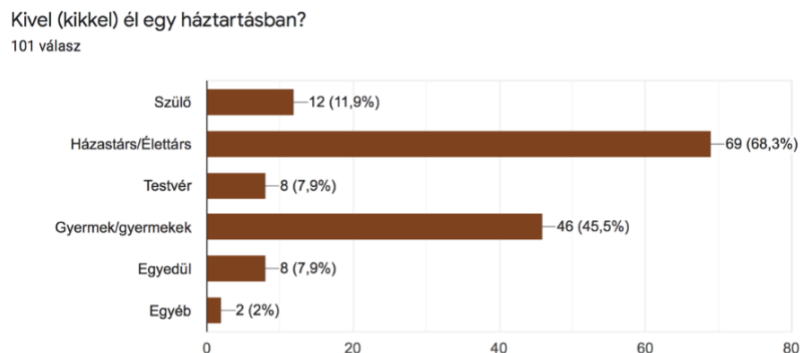


Forrás: saját kutatási kérdőív

Itt számomra meglepő eredmények születtek. Legtöbben ugyanis ketten élnek egy háztartásban (41,6%). Őket követik azok, akik négyen élnek együtt (23,8%), majd azok, akik hárman (15,8%). Végezetül majdnem ugyanannyian vannak azok, akik öten vagy többen (9,9%) élnek együtt, mint akik egyedül élnek (8,9%).

A következőkben a háztartás, úgymond összetételére voltam kíváncsi, ami a következőképp alakult a résztvevők közt:

14. ábra
Háztartás összetételének megoszlása (főben és százalékban)

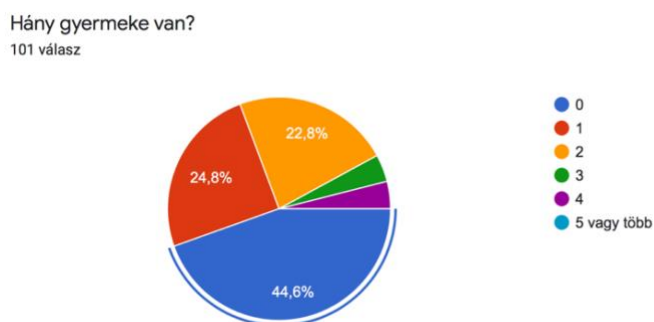


Forrás: saját kutatási kérdőív

Legtöbben - már nem olyan meglepő módon - a párjukkal vagy házastársukkal (68,3%) és/vagy gyermekükkel vagy gyermekeikkel (45,5%) élnek együtt. Fontos megjegyezni, hogy itt több válasz megjelölése is lehetséges volt.

A következő diagram megmutatja, hogy általánosságban a kitöltőknek hány gyermekük van:

15. ábra
Gyermekek számának megoszlása (százalékban)



Forrás: saját kutatási kérdőív

A kitöltők majdnem felének (44,6%) nincs gyermeke. Legáltalánosabbnak a gyermeket nevelők között az egy (24,8%) vagy a két (22,8%) gyermekesek voltak, de akadtak három, illetve négy gyermekesek is kisebb százalékban (4%-4%).

6.6 Kutatás és hipotézisek vizsgálata

A kutatásom több meglepő eredménnyel is szolgált számomra. Elsőként a saját magam által alkotott megfelelési értéket vizsgáltam és értékeltem.

Ahogy azt már korábban is kifejtettem, érdekes volt számomra, hogy a vártnál több kitöltő ért el számomra magasnak számító eredményt a vizsgálat során. Én, személy szerint a kutatásom előtt úgy gondoltam, hogy a magas érték alsó határát 80%-ra állítom be, de az az eredmények vizsgálata során rájöttem, ha eszerint rangsorolnék, akkor alig lenne átlagos kitöltő.

1. Hipotézis

Egy kitöltő sajnos csak az általános kérdéseket töltötte ki, így ezt a válaszadót nem tudom a vizsgálatok során figyelembe venni. Ezentúl 101 helyett 100 releváns kitöltő eredményeiről fogok beszámolni.

A 100 releváns kitöltőből mindössze 16-an kaptak magas megfelelési szintű besorolást, ez a válaszadók 16%-át teszi ki.

A legnagyobb százalékot az átlagos besorolásúak alkotják. Ők 71-en voltak, ami az összes (100 fő) kitöltő 71%-át jelenti.

A magas szintűekhez hasonló arányban vannak az alacsony megfelelési szinttel rendelkezők, ők 13-an vannak, ami a teljes résztvevő 13%-át jelenti.

16. ábra
Megfelelési szintek és a kitöltők besorolásai (főben és százalékban)

	Fő	Megoszlás
Alacsony	13	13,00%
Átlagos	71	71,00%
Magas	16	16,00%

Forrás: saját szerkesztés

A következő diagram segítségével bemutatom ezeknek az értékeknek a megoszlását a jobb átláthatóság érdekében:

17. ábra
Megfelelési mutató szintjeinek megoszlása (főben)



Forrás: saját szerkesztés

Kutatásom következő lépése az érzelmi intelligencia szintjének mérése volt. Itt a korábban már bemutatott hivatalosan is elfogadott értékelési módszert alkalmaztam az eredmények kategóriába sorolására. A kiértékelésnél az összesített, vagyis az átlagolt értékeket vettem alapul. A szintek határait haranggörbe segítségével határoztam meg, tehát én hoztam létre ezeket a küszöbértékeket. Ennek alapjául a hivatalosan meghatározott értékhatárokat vettem (KOMLÓSI E. 2012), majd azokat a saját kutatásom eredményeire szabva alakítottam át.

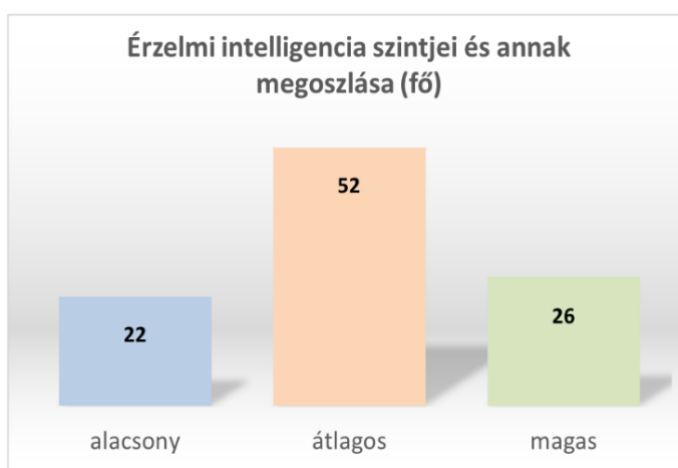
Az eredmények kategóriái a következők:

- **Magas:** Magas érzelmi intelligencia szintet jelent, az 5,6 és afeletti értékeket tartalmazza
- **Átlagos:** Közepes, átlagos érzelmi intelligencia szintet jelent, a 4,6-5,599 közötti értékeket tartalmazza
- **Alacsony:** Alacsony érzelmi intelligencia szintet jelent, a 4,599 és az alatti értékeket tartalmazza

Jó érzéssel töltött el, hogy a kitöltőim nagyrésze igazán jó eredményeket ért el és így sokan vannak az átlagos, illetve magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők.

Ezeket az összesítő eredményeket egy diagrammal kívánom szemléltetni:

18. ábra
Érzelmi intelligencia szintjei és annak megoszlása (főben)



Forrás: saját szerkesztés

Ezen az ábrán láthatjuk, hogy magas érzelmi intelligenciával rendelkezők 100 kitöltőből 26-an vannak ami 26%-ot jelent.

Az átlagos érzelmi intelligencia szintűnek besorolt résztvevők 52-en vannak, ez 52%, tehát ők teszik ki a kitöltők kicsivel több mint felét.

Az alacsony érzelmi intelligenciájúnak ítélt egyének vannak a legkevesebben, ez 22 főt jelent ami 22%-a az összes releváns kitöltőnek.

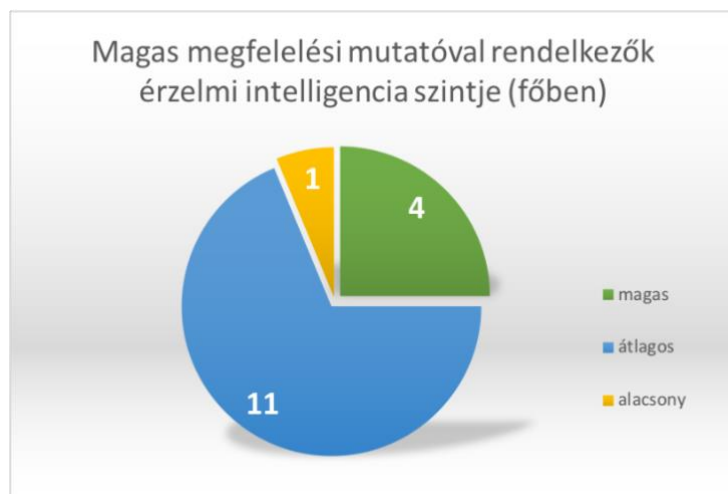
Röviden összefoglalva, ahogy az oszlopdiagrammon nagyon szépen látszik is, létszám szerint az átlagos érzelmi intelligenciával rendelkezők vannak a legtöbben, őket követik a magas majd az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők.

Ezek után már tökéletesen össze tudom vetni a kutatásom első két mérését annak érdekében, hogy az első és legfontosabb kérdésekre választ találjak. Van-e kapcsolat az érzelmi intelligencia szintje és a megfelelési mutató szintje között?

Ennek megválaszolásához az első lépésem az volt, hogy megvizsgáltam a magas megfelelési mutatóval rendelkezők eredményeit, majd ezt összevetettem az érzelmi intelligencia szintjük kiértékelésével.

Egy általam készített diagramon láthatóak ennek az összevetésnek az eredményei:

19. ábra
Magas megfelelési mutatóval rendelkezők érzelmi intelligencia szintje (főben)



Forrás: saját szerkesztés

Az ábrán azt láthatjuk, hogy a **magas szintű megfelelési mutatóval** rendelkezők milyen eredményeket értek el az érzelmi intelligencia szintjét vizsgáló teszten. Itt 16 egyént kellett vizsgálnom és összevetnem egyénenként a két mérés eredményét.

A kapott eredmények alapján 16-ból 4 személynek volt magas a megfelelési mutatója és az érzelmi intelligencia szintje egyaránt. Ez azt jelenti, hogy a magas megfelelési értékkel

rendelkezők 25%-a kapott magas besorolást az érzelmi intelligencia és a megfelelési mutató vizsgálatának során.

A magas megfelelésűek között, tehát 16 kitöltőből 11-en átlagos kategóriába kerültek besorolásra érzelmi intelligencia terén, és egy fő esett az alacsony kategóriába. Ezen eredmények alapján már valószínűsíthető, hogy lehet valamilyen kapcsolat a két tényező között.

Ugyanakkor mindenképp meg kell jegyezzem, hogy az átlagos szintű érzelmi intelligenciával rendelkezők esetében az értékek nagyrészt közel álltak a magas szintű besorolás értékhatárához.

Illetve az az egy személy, aki az alacsony értéket képviseli, valószínűleg nem teljes őszinteséggel töltötte ki a megfelelési mutató mérésének tesztjét és bizonyosan a legoptimálisabb válaszokat igyekezett megadni, mivel az ő megfelelési mutatója maximális, tehát 100%-os értéket adott eredményül, ami számomra furcsa, de természetesen lehetséges, hogy a feltevésem téves.

Mivel a magas megfelelési mutató esetében több volt a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők száma, mint az alacsonyaké, ezért valószínűsíthető, hogy van kapcsolat a két tényező között. Ez viszont még csak egy gyenge megerősítés a felvetéssel kapcsolatban, ezért tovább kell vizsgálódnom.

Kíváncsi voltam, hogy vajon mi történik, ha az előző vizsgálatom ellenkezőjét, tehát az alacsony szintű megfelelési mutatóval rendelkezőkhez kapcsolódó érzelmi intelligencia eredményeit vizsgálom meg.

Ennek eredményeként további megerősítést kaptam a hipotézisemmel kapcsolatban. Ez esetben 13 kitöltőt kellett megvizsgálnom, majd összehasonlítani az eredményeiket. A 13 személyből 7, vagyis 53,85%, kapott alacsony besorolást a megfelelési mutató és az érzelmi intelligencia vizsgálatának tesztjén egyaránt. Ugyanakkor 6 egyén kapott átlagos besorolást az érzelmi intelligencia szintjének vizsgálata során, ami 46,15%-ot jelent. Nagyon érdekes, hogy egyetlenegy magas érzelmi intelligenciával rendelkező személy sem volt az alacsony megfelelési mutatóval rendelkezők között.

20. ábra
Alacsony megfelelési mutatóval rendelkezők érzelmi intelligencia szintje (főben)



Forrás: saját szerkesztés

Az ábrán, hasonlóan az előző vizsgálathoz, az érzelmi intelligencia szintjének besorolásait láthatjuk az **alacsony szintű megfelelési mutatóval** rendelkezők körében. A hipotézisemmel kapcsolatos további megerősítést az adja, hogy amíg a magas megfelelésűek között inkább a magas érzelmi intelligencia szint volt többségben - ha az átlagos értéket nem vesszük figyelembe ebben az esetben -, addig a második vizsgálat során az alacsony megfelelési mutatóval rendelkezők között inkább az alacsony és az átlagos érzelmi intelligencia szint jelenik meg nagyobb mértékben. Továbbá az is nagyon fontos megfigyelés, hogy a második mérés során magas érzelmi intelligencia szint egyáltalán nem fordult elő.

Mivel számomra kezdett egyre inkább bizonyossá válni az, hogy a hipotézisem helyes és valóban létezik pozitív kapcsolat a két vizsgált tényező között, ezért mindenképpen még alaposabban meg kellett vizsgálnom a kérdést, hogy pontos választ kapjak ezzel kapcsolatban. Ennek okán a következőkben korreláció vizsgálattal fogom elemezni a két tényező (megfelelés és érzelmi intelligencia) kapcsolatát a megbízható eredmény érdekében. A számításnál mindegyik kategóriát, tehát az összes adatot figyelembe vettem.

A korreláció vizsgálat eredménye $0,3033234$, és ez az, ami leírja a két tényező közötti kapcsolat erősségét és milyenségét. A kapott eredmény a kutatásom esetében annyit tesz, hogy valóban van pozitív jellegű kapcsolat a megfelelés és az érzelmi intelligencia között és ez a kapcsolat közepesnél gyengébb erősségű.

Ez azt jelenti bővebben kifejtve, hogy közepes mértékben befolyásolja az érzelmi intelligencia szintje a megfelelési mutató felmérésén elért eredményeket.

Érdemesnek láttam a sztochasztikus kapcsolatok további elemzését is. Annak érdekében, hogy mélyebben is belelássak a kapcsolat minőségébe és ne csak egy felszínesnek mondható eredményt kapjak, elvégeztem egy asszociáció vizsgálatot is.

A kapcsolatot a Csuprov-féle asszociációs együttható segítségével vizsgáltam meg. Itt vizsgáltam az összes kategóriát, illetve vizsgáltam külön a kiemelkedő értékeket is. Az eredmények a következők:

- Az összes kategória kapcsolatának vizsgálata:

A Csuprov-féle asszociáció vizsgálat az összes adat figyelembevételével történt. Az eredmény egy statisztikai módszer eredménye, melynek számolását a dolgozat mellékletei között fogom részletezni.

A vizsgálat eredménye az összes adat figyelembevételével $0,255719966$. Ezt is mondhatjuk közepes erősségű, ám valamivel gyengébb kapcsolatnak, mint az első korreláció vizsgálat során kapott eredmény, ugyanakkor nagy hasonlóságot mutat a két vizsgálat eredménye.

Az eredmények kiértékelésének tekintetében kijelenthetem, hogy amennyiben az átlagos besorolású eredményeket is felhasználom a kapcsolat erősségének elemzéséhez, akkor a kapcsolat a több ismérv bevonásának hatására gyengült az előző méréshez képest.

Ez a kapcsolat, amit az első Csuprov-féle asszociáció vizsgálat alapján látunk, egy közepes erősségű pozitív kapcsolat. Ez azt jelenti, hogy van kapcsolat a megfelelési mutató és az érzelmi intelligencia szintje között, ugyanakkor ez a kapcsolat nem egyértelműsíthető.

A következő vizsgálat során kizárólag a kiemelkedő értékeket vizsgáltam, tehát az átlagos értékeléseket nem vettem figyelembe. Ennek eredményei a következők:

- Két kimagasló (magas, alacsony) kategória vizsgálata:

Ennél a mérésnél kizárólag a kiemelkedő eredményeket vizsgáltam az előző vizsgálattal ellentétben. A Csuprov-féle asszociációs együtttható értéke ezesetben $0,811067267$. Az együtttható értéke egy pozitív és igazán erős, szinte már egyértelmű kapcsolatot ír le a megfelelés és az érzelmi intelligencia szintje között, vagyis a kiemelkedő eredmények esetében egyértelmű az érzelmi intelligencia szintjének befolyása a megfelelési mutató értékének alakulásában. Érdekes továbbá, hogy ebben az esetben a kevesebb ismerv bevonásával a kapcsolat erősödött.

A mérések és a kiértékelések alapján az első hipotézisem, miszerint van kapcsolat az érzelmi intelligencia és a megfelelési mutató szintjei között, igaznak bizonyult. Ez a kapcsolat jobban kifejtve azt jelenti, hogy a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők mutattak „jobb”, az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők pedig „rosszabb” eredményeket a megfelelési mutató kiértékelése során.

Nem szabad elfelejteni ugyanakkor, hogy igazán erős kapcsolatot csak a kiemelkedő eredmények vizsgálatakor tapasztaltam, ugyanis amikor az összes adatot figyelembe vettem, akkor csak közepes erősségű kapcsolat volt megállapítható a két tényező között. A következtetéseim az érzelmi intelligencia és megfelelés kapcsolatáról, amik a hipotézisvizsgálat során fogalmazódtak meg bennem, némiképp magyarázzák a kapott eredményeket. Azért, hogy ezt megértsük, szükséges feleleveníteni azt a néhány, már korábban említett tulajdonságot és jellemzőt, amelyek az érzelmi intelligencia szintjeihez kapcsolódnak.

A magas szintű megfeleléshez, alkalmazkodáshoz szükséges tulajdonságok közé tartozik a jó problémamegoldó készség, a helyzet és a változás rugalmas kezelése, az általános érzelmi stabilitás, az önuralom és a motiváltság. Ezek a tulajdonságok mind megtalálhatók egy magas érzelmi intelligenciával rendelkező személy tulajdonságai között, feltételezve, hogy őszintén válaszolt a kérdésekre.

Véleményem szerint ez lehet a megfelelés és az érzelmi intelligencia szintje közötti kapcsolat alapja.

2. Hipotézis

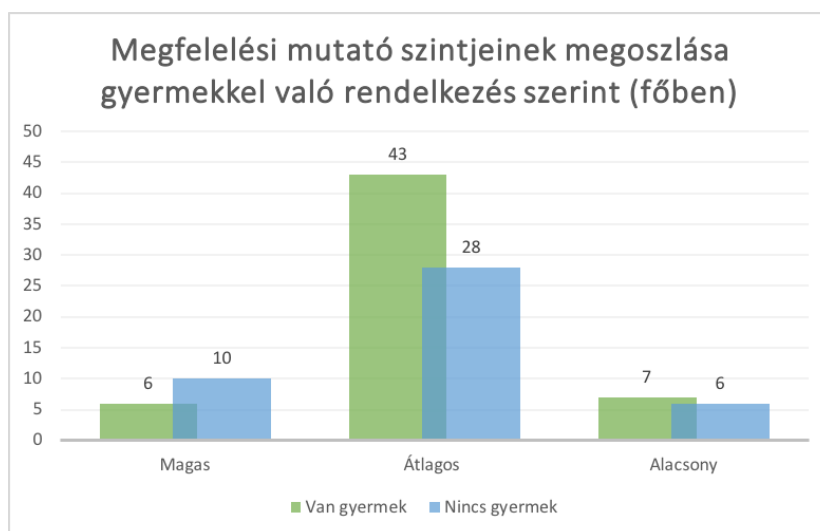
Következőként a második hipotézisemet vizsgáltam, vagyis azt, hogy azok, akiknek van gyermeke, rosszabbul teljesítettek-e a mérések során. Kíváncsi voltam, hogy ennek tekintetében észrevehető-e különbségek az eredmények között.

Mivel a kérdőívem tartalmaz olyan kérdést, hogy a kitöltőnek van-e gyermeke ezért ezt a hipotézist ennek segítségével vizsgáltam.

Elsősorban megnéztem, hogy hányan nevelnek gyermeket. A kitöltők közül 55 (55%) személynek, vagyis több mint a felének, van gyermeke és 45-nek (45%) nincs.

Miután kigyűjtöttem a szükséges adatokat, megvizsgáltam, hogy a gyermekkel rendelkezők, illetve a gyermekkel nem rendelkezők közül hányan vannak, akiknek magas, átlagos, illetve alacsony a megfelelési mutatója.

21. ábra
Megfelelési mutató szintjeinek megoszlása a gyermekek szerint (főben)



Forrás: saját szerkesztés

Az ábra megfelelően szemlélteti az elért eredményeket. Leolvasható, hogy a magas megfelelési mutatóval rendelkező 16 személy 62,5%-ának, vagyis 10 főnek nincs és 37,5%-ának, tehát 6 egyénnek pedig van gyermeke.

Ez az arány az általános majd később az alacsony megfelelési mutató esetében is megfordul, és ezekben a kategóriákban már azok vannak többségben, akiknek van gyermekük.

Az általánosnak ítélt megfelelési mutatóval rendelkezők összesen 71-en vannak és közülük pontosan 43 főnek, vagyis 60,56%-nak van, 28 főnek, ami 39,44%-ot jelent, nincs gyermeke.

Az alacsony szintű megfelelési mutatóhoz besorolt kitöltők összesen 13-an voltak és az ő esetükben az arányok szinte megegyeznek. 53,85%-nak vagyis 7 főnek van, 46,15%-nak, vagyis 6 főnek pedig nincs gyermeke.

Azt, hogy az ismérvek között milyen szoros kapcsolat áll fenn, ismét a Csuprov-féle asszociáció vizsgálattal állapítottam meg.

A vizsgálat során kiszámoltam, hogy az összes kitöltő bevonásával milyen erősségű a kapcsolat a tényezők között. A kapott eredmény $0,14188325$, ami egy gyenge pozitív kapcsolatot jelent.

A következő vizsgálat során csak a kimagasló, magas és alacsony kategóriák közti kapcsolatot vizsgáltam. Ez már egy közepes erősségű kapcsolatot mutatott, egész pontosan $0,2783497$ -et.

Vizsgáltam még egy harmadik opciót is amikor a magas és az átlagos kategóriák eredményei közötti kapcsolatot elemeztem. Ebben az esetben a kapcsolat szintén, az első méréshez hasonlóan, gyenge kapcsolatot mutatott, értéke pedig $0,18011674$.

Ezen értékek átlagát kiszámoltam és egy összesített asszociációs együtthatót hoztam létre. Ennek értéke $0,20011656$, ami még mindig inkább egy pozitív gyenge kapcsolatként jellemezhető.

Ennek fényében a második hipotézis vizsgálatom, miszerint van kapcsolat a megfelelési mutató szintje és a gyermekkel való rendelkezés között, is igaznak bizonyult. Ugyan a kapcsolat itt is gyengének mondható, csak úgy, mint az első hipotézis vizsgálat esetében, de pozitív kapcsolat igazoltan létezik közöttük.

A magas megfelelési szint esetében többen voltak azok, akiknek nincs gyermekük, illetve náluk a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők nagyobb arányban voltak. Az alacsony megfelelési szint esetében pedig valamennyivel többen voltak azok, akiknek

van gyermekük. Ezt a kapcsolatot kétféleképpen lehetne magyarázni. Az első magyarázat, hogy a gyermek/gyermek „hiánya” okozhatja ezt a jelenséget. Ezt úgy értem, hogy a figyelmet nem kell megosztani a gyermekkel munkavégzés közben, kizárólag a munkára lehet koncentrálni és ez eredményezi a magasabb megfelelési szintet. A második magyarázat pedig az érzelmi intelligencia szintjére vezethető vissza. Nevezetesen, hogy lehetséges, hogy a helyzetek megfelelő kezelése az - ami nagyrészt az érzelmi intelligencia szintjétől függ -, ami befolyásolja az itt elért eredményeket.

Mivel a megfelelési szint is függ az érzelmi intelligencia szintjétől, ezt bizonyítja az előző kutatás eredménye, ezért törvényszerű, hogy itt is közrejátszik az érzelmi intelligencia. Véleményem szerint a két magyarázat összekapcsolódik, mindkettő szerepet játszik az eredmények alakulásában és együttesen magyarázzák a kapcsolat miértjét.

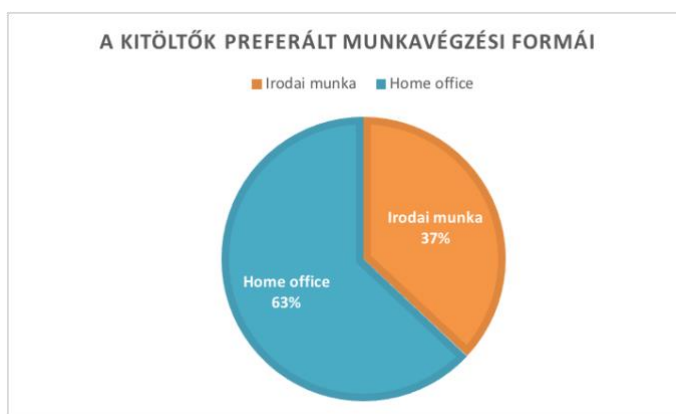
3. Hipotézis

A következő hipotézisem kutatása nem csak a kapcsolatokat vizsgálta, hanem egyéb kérdésekkel is foglalkozott.

A kitöltők válasza alapján ebben a fejezetben szerencsém volt megvizsgálni azt, hogy mennyien preferálják a home office-t mint munkavégzési formát. Ezt mindenképpen érdemesnek találtam kifejtetni, hiszen ez a téma nagyon aktuális.

Ebben a vizsgálatban is 100-an vettek részt, és a kitöltők nagy része a home office-ra „vokolt” mint preferált munkavégzési formára.

22. ábra
Preferált munkavégzési formák megoszlása (százalékban)



Forrás: saját szerkesztés

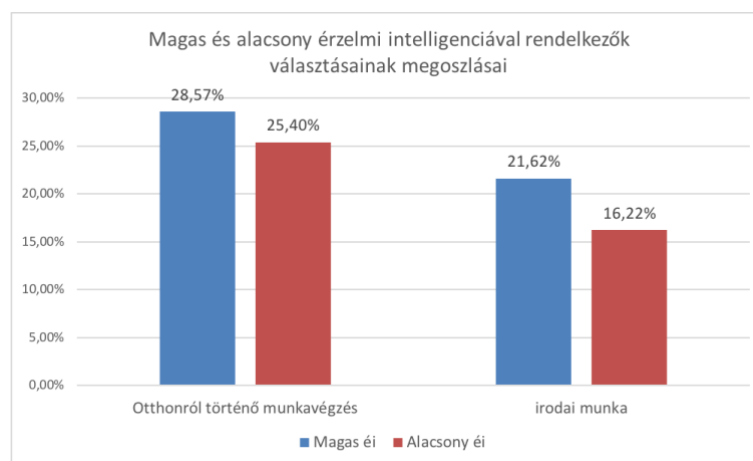
A kapott eredmények alapján úgy tűnik, hogy a kérdőív kitöltésében részt vettek több mint fele, pontosan 63%-a, vagyis 63 egyén preferálja jobban az otthonról történő munkavégzést mint az irodai munkát. Azok, akik inkább az irodai munkát választanák 37-en voltak, ez pedig 37%-ot jelent.

Az érzelmi intelligencia és a home office preferálása közötti kapcsolatot feltáró vizsgálat következő lépése az volt, hogy összepárosítottam az érzelmi intelligencia adatait a home office-szal kapcsolatban érkezett válaszokkal.

A kitöltők közül, akik az irodai munkavégzést választanák, 8-an voltak a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők (21,62%), 23-an az átlagos szintű érzelmi intelligenciájúak (62,16%) és 6-an az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők (16,22%).

Az otthonról történő munkavégzést kedvelők „tábora” jóval több kitöltőt foglal magában, mint az előzőleg említett csoport. Itt is, mint az előző mérés során, az átlagos érzelmi intelligenciájúak voltak nagy többségben, szám szerint 29-en (46,03%), őket követték a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők 18-an (28,57%), majd az alacsony érzelmi intelligencia szintűek 16-an (25,4%).

23. ábra
Éi szintjei (magas, alacsony) és a preferált munkavégzési formák (százalékban)



Forrás: saját szerkesztés

Az ábrán láthatók a kiemelkedő (magas, alacsony) érzelmi intelligencia szintűek választásainak megoszlásai. Az oszlopdiagramok a százalékban mért értékeket tartalmazzák a jobb átláthatóság érdekében. A két ábrát összehasonlítva megállapítható, hogy mind a magas mind az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők egyaránt nagyobb százalékban választották az otthoni munkavégzés lehetőségét, illetve azt is

láthatjuk, hogy mindkét érzelmi intelligencia szint képviselői arányaiban szinte ugyanúgy válaszoltak a kérdésre.

Ezek alapján egyelőre sajnos nem állapítható meg egyértelmű összefüggés vagy kapcsolat az érzelmi intelligencia és a munkavégzés jellegének megválasztása között.

Következő lépésként a kapcsolat meglétét és erősségét vizsgáltam meg korreláció vizsgálatának segítségével.

A korreláció elemzés során az összes adatot vizsgáltam és így kaptam meg az eredményt, aminek értéke 0,001797485. Ez egy olyan gyenge értéknek számít a korreláció vizsgálat során amire gyakorlatilag azt tudjuk mondani, hogy nincs kapcsolat a két vizsgált tényező között.

Az elvégzett vizsgálatok alapján tehát a harmadik hipotézisem, miszerint nincs kapcsolat az érzelmi intelligencia szintje és a munkaviszony jellegének megválasztása között, szintén igaznak bizonyult. Ennek megfelelően kijelenthetjük, hogy nem az érzelmi intelligencia szintjétől függ az, hogy ki milyen típusú munkavégzést preferál.

6.7 Home office helyzethez kapcsolódó eredmények

Fontosnak tartottam, hogy a kutatásom során szót ejtsek a home office-szal kapcsolatos kérdésekről is kicsit bővebben.

Mivel a szakirodalmi rész bemutatásakor már leírtam néhány korábbi kutatás eredményeit, ezért a saját kutatásomban kapott válaszokat összevetettem ezekkel. A következőkben csak azokat a tényezőket vizsgálom, amelyekkel a korábban bemutatott kutatások is foglalkoztak.

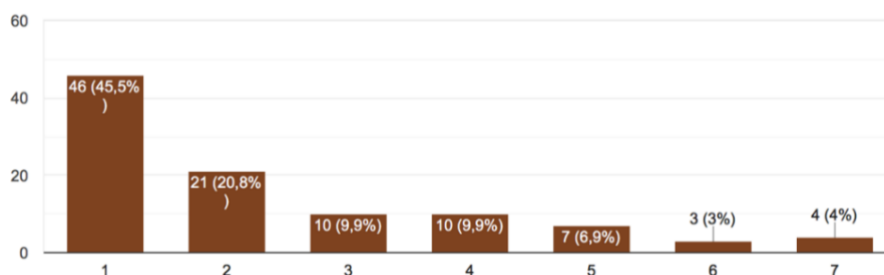
Kazainé (2010) és a ksh.hu (2018) által végzett kutatások nagyon hasonló eredményeket tapasztaltak vizsgálataik során és mivel a kérdőívem kérdéseit ezekre alapozva fogalmaztam meg, mindenképpen szerettem volna egy naprakész visszacsatolást kapni a jelenlegi helyzetről.

Az első állítás, ami felkeltette az érdeklődésemet azt állította, hogy az otthoni munkavégzés során kevesebb a stressz. A korábbi kutatás (ksh.hu,2018) során a

résztevők nagy része (közel 70%) ezzel az állítással értett egyet. A saját kutatásom során is nagyon hasonló eredmények születtek.

24. ábra

Kitöltés eredménye: „Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.”
(százalékban)



Forrás: saját kutatási kérdőív

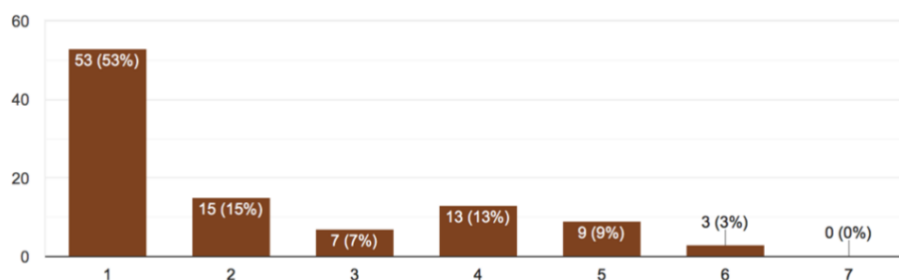
Az első két oszlop tartalmazza az állítással való teljes mértékű vagy nagy mértékben nem egyetértő válaszokat. Az én eredményeim alapján a kitöltők 45,5%-a teljes mértékben **nem értett egyet** ezzel a kijelentéssel, 20,8%-a pedig némi kétséggel ugyan, de szintén nem értett egyet. Mivel ez a két válaszlehetőség (1,2) jelentésüket illetően nagyon közel áll egymáshoz, ezért azonos válaszként tekintettem rájuk. Ezen szempont alapján a válaszadók 66,3%-a nem értett egyet azzal a kijelentéssel miszerint az otthoni munkavégzés stresszesebb mint az irodai munkavégzés, tehát 66,3%-uk gondolja úgy, hogy az otthoni munkavégzés kevésbé stresszes, vagy ugyanannyira stresszes, mint az irodai munkavégzés. Ez a felmérés ugyan nem teljes egészében a ksh.hu (2018) által végzett kutatás már említett kérdését vizsgálja, de igencsak közel áll hozzá és az eredmény is nagy hasonlóságot mutat az ott mértékkel.

A másik érdekes témakör a munkahelyi megkeresések, mint zavaró tényezők. A korábbi eredmények (ksh.hu,2018) szerint az emberek csupán 25,6%-a értett egyet azzal, hogy zavaróak a távmunka közbeni munkahelyi megkeresések.

Az egyéni kutatásom során ebben az esetben is a korábbi kutatások eredményeihez nagyon hasonló eredményeket tapasztaltam én is.

25. ábra

Kitöltés eredménye: „Nyomaszt, hogy a munkatársak sokszor keresnek munkaügyben telefonon amikor otthonról dolgozom.” (százalékban)



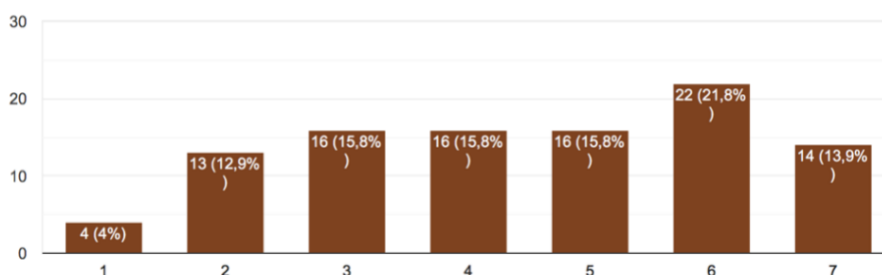
Forrás: saját kutatási kérdőív

Az első két oszlopban - ha ezúttal is azonos válaszként tekintünk a két, nagyon közeli jelentéssel bíró kategóriára -, azok mérőszámait láthatjuk, akik a kérdőív jelen felvetésével **nem értettek egyet**. Ha ezeket az értékeket összeadjuk akkor megkapjuk, hogy a kitöltők 68%-a szerint nem zavaróak a munkahelyi megkeresések távmunka végzése közben. Ebből az következik, hogy 32%-uk viszont zavarónak tartja ezt a jelenséget és ez az eredmény nagyon közel áll a korábbi kutatás eredményéhez.

A harmadik és egyben utolsó felvetés, amit vizsgáltam, az otthon végzett munka és a magánélet határainak elmosódását kutatja. A korábbi kutatás (ksh.hu, 2018) szerint az emberek 57,1%-a **értett egyet** azzal az állítással, hogy a 2 tevékenység közti határok a home office-ban valóban elmosódhatnak.

26. ábra

Kitöltés eredménye: „Előfordul, hogy home office-ban, a munkaidőm közben más otthoni teendőkkel is foglalkozom amikkel az irodában nem. (pl.: mosás, takarítás, főzés, stb....)” (százalékban)



Forrás: saját kutatási kérdőív

Az én kutatásomban - amint az a 26. ábrán is látszik - igencsak megoszlanak a vélemények és nincsenek kimagasló értékek sem. A saját állításom egész pontosan arra tért ki, hogy ki mennyire tudja elhatárolni a munkáját a magánéletétől otthoni munkavégzés során.

Itt az utolsó két oszlop fejezi ki az egyértelmű egyetértést, majd ez az egyetértés egyre gyengül ahogy haladunk az 1-es válaszlehetőségig.

Ezek alapján a kitöltők 35,7% gondolta úgy, hogy teljesen el tudja határolni a munkáját a magánéletétől, amiből pedig az következik, hogy 64,3% kevésbé, vagy egyáltalán nem tudja ezt megtenni.

Visszacsatolásként a korábbi kutatás eredményére megállapítható, hogy ugyan nem sokkal, de nőtt azoknak az aránya, akik nem tudják elválasztani a szabadidőt a munkától. Előfordulhat azonban, hogy csak a kérdőívem válaszlehetőségeinek sokszínűsége miatt születhetett ez az eredmény, esetleg egyszerűen a minta összetétele, nagysága miatt.

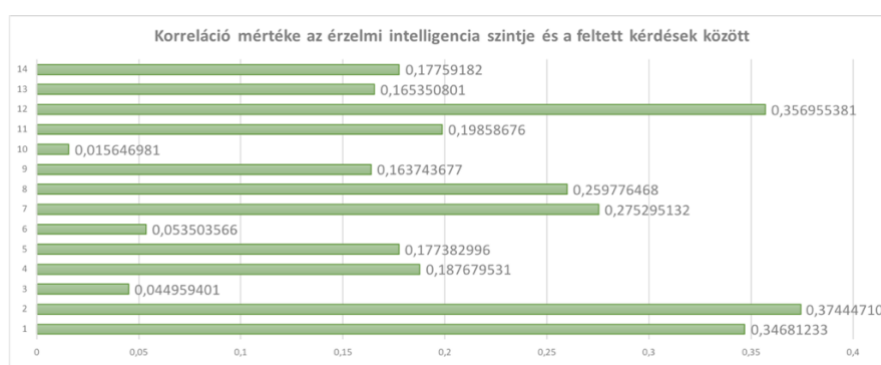
Összegezve az előbbieken leírtakat, 2020-ban nagyon hasonló eredmények születtek a saját kutatásom során a korábbi kutatásokhoz viszonyítva, ami számomra egy nagyon pozitív visszajelzés.

A következő, amit még vizsgáltam a kutatás során, az állítások és az érzelmi intelligencia szintjének kapcsolata. Itt azt vizsgáltam, hogy vannak-e olyan állítások a kérdőívemben, amelyeket befolyásolhat az érzelmi intelligencia szintje. Ezt úgy lehetséges kideríteni, ha minden válasz kapcsolatát az érzelmi intelligencia szintjével összepárosítom, majd megvizsgálom őket korreláció analízis segítségével.

Miután összepárosítottam az érzelmi intelligencia szintjét a válaszokkal, elvégeztem a korreláció vizsgálatát állításonként.

A korreláció mértékeit egy diagram segítségével mutatom be:

27. ábra
Éi és a feltett kérdések kapcsolata



Forrás: saját szerkesztés

Az ábráról leolvasható, hogy általánosságban maximum közepes erősségű, pozitív kapcsolatokat fedeztem fel az állítások és az érzelmi intelligencia szintje között.

A diagramon szereplő összes állítást nem elemzem végig, most csak a kimagasló értékekkel foglalkozom részletesebben.

Szépen látszik a diagramon, hogy vannak kiugró értékek az eredmények között. Az érzelmi intelligenciával való leggyengébb kapcsolatot a *tíz*es kérdés mutatja:

- „Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.”

A vizsgálat alapján kijelenthető, hogy nagyon gyenge, laza kapcsolat van a két tényező között, tehát az érzelmi intelligencia szintje az állításra adott választ nem igazán befolyásolta.

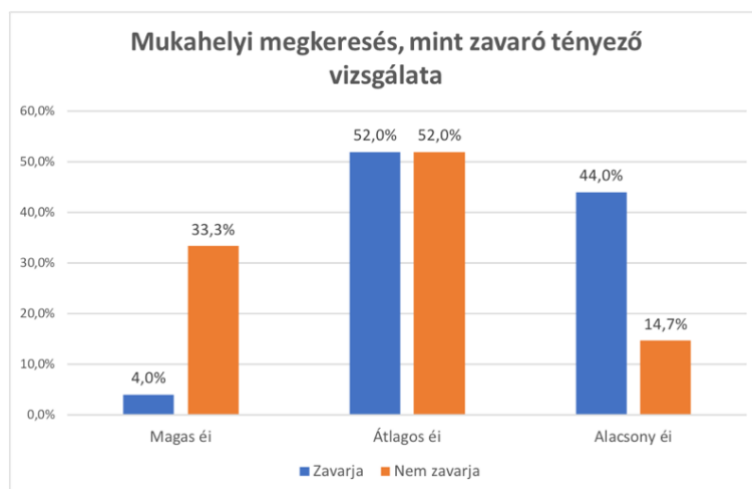
A legmagasabb korrelációs értéket az *első*, *második* és *tizenkettedik* állítás mutatja:

- Úgy gondolom, hogy hatékonyan dolgozom otthonról. (1.)
- Visszajelzések alapján, a főnököm szerint hatékonyan dolgozom otthonról. (2.)
- Nyomaszt, hogy a munkatársak sokszor keresnek munkaügyben telefonon amikor otthonról dolgozom. (12.)

A *tizenkettedik* állítás kapcsolata az érzelmi intelligenciával nagyon érdekes. Itt a kapcsolat szorossága közepes erősségűnek mondható, tehát viszonylag nagyobb mértékben befolyásolja az érzelmi intelligencia szintje az állításra adott választ.

28. ábra

Azok aránya akik zavarónak, és azoké akik nem tartják zavarónak a munkahelyi megkereséseket home office közben éi szintek alapján besorolva (százalékban)



Forrás: saját szerkesztés

Itt azt láthatjuk, hogy az összes kitöltő közül, akit zavar és azok közül, akiket nem zavar a munkahelyi megkeresés, hányan vannak a magas, átlagos, illetve alacsony érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők. Ebben az esetben csak a magas és az alacsony értékeket fogom bővebben vizsgálni. Nagyon jól látszik az ábrán, hogy azok közül, akiket zavarnak a megkeresések csupán 4% az, aki magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezik, 44% pedig alacsonnyal. Illetve az ellenkező esetben, ha megnézzük azon egyének összetételét, akiket nem zavarnak a megkeresések, láthatjuk, hogy a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők nagyobb százalékban (33,3%) vannak jelen ebben a halmazban, mint az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők (14,7%)

Ebből az következik, hogy az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezőket általában nagyobb mértékben zavarja, ha munkaidőben keresik őket telefonon a kollegáik mint a magas érzelmi intelligenciával rendelkezőket, ez az eredmény pedig összhangban van a korreláció vizsgálatok tapasztalataival.

Ugyanakkor a kapcsolat szorossága a két tényező között ennél az állításnál számomra meglepő volt, hiszen teljes mértékben ellentmond a „Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.”-állítás korrelációs eredményével. Ezt az ellentmondást azzal tudom magyarázni, hogy az egyik állítás konkrétan kérdez, a másik pedig általánosan. Véleményem szerint, az általános kérdésre „megbízhatatlanabb” a válasz, hiszen az általános kérdések nem igényelnek elmélyülést, gyorsan, gondolkodás nélkül megválaszolhatók, ezért a kitöltők egyszerűen, mondhatni „csípőből” válaszolnak a kérdésre. Konkrét kérdés esetében azonban már közrejátszik az elgondolás, hiszen a kitöltő olyankor nem azt válaszolja, amit akkor éppen érez, hanem elgondolkodik, hogy például vele vajon fordult-e már elő az adott konkrét eset és azt ő akkor hogyan élte meg, stb. Azt gondolom, hogy ez a magyarázata a két állítás korrelációs eredménye közötti ellentmondásnak.

A tizenharmadik és a tizennegyedik állítás nagyon hasonló egymáshoz, hiszen az egyik a dolgozó saját bevallása szerinti teljesítményére kérdez rá, a másik pedig a felettesől kapott visszajelzés szerinti teljesítményére.

Megállapítottam, hogy mindkét állítás közepesen erős kapcsolatban áll az érzelmi intelligencia szintjével, tehát közepes mértékben függ az érzelmi intelligencia szintjétől

az állításokra adott válasz. A válaszokat megvizsgálva megfigyeltem a kapcsolat jellegét is.

29. ábra
Jónak ítélt teljesítmény önértékelés alapján érzelmi intelligencia szintekre bontva (százalékban) - 14. állítás



Forrás: saját szerkesztés

30. ábra
Visszajelzések alapján jónak ítélt teljesítmény érzelmi intelligencia szintekre bontva (százalékban) - 13. állítás



Forrás: saját szerkesztés

Látható, hogy az adatokból készített diagram nem mutat túl nagy eltéréseket a magas és az alacsony érzelmi intelligencia szint között. Azonban mivel a korreláció vizsgálat során kiderült, hogy létezik eltérés, ezért kijelenthetjük, hogy a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők nagyobb arányban gondolják jónak a teljesítményüket, illetve visszajelzések alapján nagyobb arányban értékelték jónak a teljesítményüket, mint az alacsony érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők esetében.

Ez azonban nem feltétlenül jelenti azt, hogy a magas érzelmi intelligencia kategóriába soroltak ténylegesen jobban is teljesítenek. Mivel ezeket a kérdéseket mindenki saját bevallása szerint töltötte ki, ezért könnyen lehet, hogy azért van a magas érzelmi

intelligenciával rendelkezők között magasabb egyetértés-arány az állítással mert ők alapvetően is jobbra értékelik magukat és jobb véleménnyel vannak magukról, mint az alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők.

Összefoglalásképpen: a feltett kérdések és az érzelmi intelligencia szintje között maximum közepes erősségű kapcsolat van, tehát mindenképpen befolyással bír az érzelmi intelligencia szintje a megadott válaszokra, de nem mondható ki egyértelműen az egymástól való függés a két tényező esetében.

7. Összegzés

A dolgozatom fő célja az volt, hogy megvizsgáljam az érzelmi intelligencia kapcsolatát a home office helyzetben való megfeleléssel. Azonban a kutatásom nem csak ezt a kérdést feszegette.

A jelenlegi helyzet, ami 2020 tavaszán kezdődött, mindenkinek sok változást hozott, a cégek esetében sem volt ez másképp. Ezt a változást - a munkavállalói oldalt tekintve - leginkább a home office, mint munkavégzési forma széles körben történő megjelenésén vehettük észre. A téma aktualitása és érdekessége azonnal felkeltette a figyelmemet, így lett részben ez is a kutatásom tárgya.

Emellett természetesen a legfontosabb szempont az érzelmi intelligencia, az általam kifejlesztett megfelelési mutató, illetve ezen két tényező kapcsolatának elemzése.

7.1 Összefoglalás

A kutatási kérdés már önmagában egy nagyon érdekes felvetés. Van-e kapcsolat az érzelmi intelligencia szintje és a home office-ban való megfelelés között?

Számomra természetes volt, hogy van kapcsolat a két tényező között hiszen minden, ami az egyének jelleméhez vagy annak megnyilvánulásához kapcsolódik, az függ az egyén érzelmi intelligenciájától.

A szakirodalom bemutatásakor összefoglaltam a kutatásom alapjául szolgáló elméleteket, modelleket, adatokat, mérési módszereket és alapvető információkat, amelyek a téma megértéséhez elengedhetetlenül szükségesek. Ennek során bemutattam az érzelmi

intelligencia fogalmát, annak szakmailag elfogadott modelljeit, nézeteit, illetve az érzelmi intelligencia hivatalos mérésének módszerét, a TEIQue kérdőívet és annak kiértékelését.

Ezek után a home office, távmunka fogalmát, majd annak jelenlegi helyzetét ismertettem a korábbi kutatások segítségével. Itt a home office-hoz kapcsolódó eredmények a két bemutatott kutatás között nagyon hasonlóak voltak. Az egyik egy 2010-ben, a másik pedig egy 2018-ban készült felmérés volt.

A kutatásom során a kapott eredmények nagyon pozitívak. Az érzelmi intelligencia kapcsolatát a megfeleléssel több módszer segítségével is megvizsgáltam és minden vizsgálat közepesen szoros kapcsolatot mutatott. Ezek alapján kijelenthetem, hogy igenis van kapcsolat a két tényező között és a home office-hoz való alkalmazkodás, megfelelés valóban függ az érzelmi intelligencia szintjétől olyan értelemben, hogy a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők sokkal jobban alkalmazkodnak ehhez a típusú munkavégzési formához és könnyebben kezelik a home office okozta nehézségeket.

A további hipotézisek vizsgálatakor is pozitív kapcsolat létezését mértem a tényezők között. A második és negyedik hipotézisem igaznak bizonyult, hiszen ezeknél a felvetéseknél az én álláspontom is az volt, hogy van kapcsolat a tényezők között, azonban a harmadik hipotézisnél nem feltételeztem kapcsolatot, így az hamisnak bizonyult számomra.

Foglalkoztam továbbá a home office helyzetével, megvizsgáltam a kérdőívem kérdéseire kapott válaszokat. Itt nem kerestem és vizsgáltam kapcsolatot, csupán általános kutatást végeztem, illetve egy visszacsatolást kaptam az előző kutatásokkal kapcsolatban a jelenlegi helyzetre vonatkozóan. A saját kutatásom során feltett kérdések néhány esetben nagyon hasonlóak voltak a korábbi kutatásokhoz, így összevethettem az eredményeiket. Arra jutottam, hogy az emberek véleményének tekintetében a jelenlegi helyzet nagyon hasonló a két vagy több évvel korábbi helyzethez. Ez talán azért van így mert még nem telt el elég idő ahhoz, hogy széles körben is az otthonról történő munkavégzés egy kényelmes és egy sokkal hatékonyabb munkavégzési forma lehessen.

7.2 Megoldás - javaslatok

Mindenesetre az egész kutatás nagyon pozitív visszajelzést ad afelől, hogy a dolgozók többsége pozitívan ítéli meg ezt a fajta munkavégzést. Ebből az valószínűsíthető, hogy az otthonról történő munkavégzés széles körben is működhet a jövőben és nem fog abbamaradni ez a fejlődési irány, amely felé a koronavírus járvány miatt elindult a világ.

Megvizsgálva a korábbi kutatásokat és persze a sajátomat, az én javaslatom a home office problémáinak csökkentésére a **hibrid** munkavégzési forma. Talán ez nem lenne annyira „fekete-fehér”, mint az, hogy valaki teljesen otthonról dolgozik vagy mindig az irodában, ez sokkal inkább lehetne egy „arany középút”.

A hibrid munkavégzés az én értelmezésemben annyit tesz, hogy bizonyos napokon a dolgozó bemegy az irodába és onnan dolgozik, a többi napon pedig ugyanúgy otthonról folytatja a munkát. Például ez úgy nézhetne ki, hogy heti 3-4 napot home office-ban van a dolgozó, a maradék 1-2 napon pedig az irodából végzi munkáját. Az irodában, illetve az otthon töltött napok számát megbeszélés alapján könnyen személyre lehetne szabni. A dolgozó saját véleménye és az általa nyújtott teljesítmény (az irodában és otthoni munkavégzéskor) vizsgálatának együttes figyelembevételével egyénre szabva lehetne meghatározni az irodában és az otthon töltött napok számát.

Mivel nagyon sokat olvastam a home office előnyeiről és hátrányairól, tudom, hogy ilyenkor sokak szerint gyengülnek a munkahelyi kapcsolatok, nincs meg az a szociális légkör a kollégákkal és nagyon sokakat zavar az, ha huzamosabb ideig nem mozdulnak ki otthonról, amitől akár úgy is érezhetik, hogy kicsit el vannak zárva a külvilágtól. Ez természetes, hiszen a huzamosabb ideig tartó home office-szal hirtelen gyökeresen megváltozik vagy akár meg is szűnik a már sok év alatt megszokott rendszer és napi rutin. Akármennyire is motivált, szorgalmas a dolgozó, könnyen lehet, hogy ha váratlanul kiesik a megszokott „hajtásból” és környezetből, akkor elveszti a motivációt.

Éppen ezért gondolom úgy, hogy a hibrid rendszer megoldása alkalmas lehet mindenkinek, akár alacsony, akár magas az érzelmi intelligencia vagy a megfelelési mutató szintje. Ez a megoldás egyesítené a két munkavégzési forma előnyeit,

hátrányait pedig csökkentené, illetve könnyen növelhetné a munkavégzés hatékonyságát is.

Nem utolsó sorban pedig növelhetné a dolgozók elégedettségét, ezzel is nagyobb fokú hatékonyságot eredményezve.

Az irodai munkavégzés előnyeiből néhányat kiemelve, így megmaradnának a jó munkahelyi kapcsolatok, legalábbis a home office miatt nem gyengülnének. Fenntarthatóbb lenne a dolgozó motiváltsága, hiszen ebben a felettes és a kollégákkal való fizikai kontaktus megléte fontos szempont. Ezzel együtt megmaradnának a home office előnyei is, mint például a kiegyensúlyozottabb magánélet, több idő a családdal, az általánosan jobb közérzet és lelki egyensúly megléte, amelyek szintén nagyon fontos tényezők a hosszú távú hatékony munkához és működéshez. Továbbá nem elhanyagolható tényezők még a megspórolt ingázások a munkahely és az otthonunk között, mind időbeli, pénzügyi, környezetvédelmi valamint egészségügyi szempontokból egyaránt.

A hátrányokat tekintve és azokból is kiemelve párat, a kutatásom során viszonylag sokan (alacsony és magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők egyaránt) érezték úgy, hogy hiányzik nekik a kimozdulás és sokszor nyomasztó lehet, amikor sokáig otthonról dolgoznak. A hibrid rendszernek köszönhetően valószínűleg ez a probléma is csökkenne, hiszen a dolgozó személyre szabottan, a saját, és a munkáltató érdekeit is nézve, választhatná meg, hogy mennyi „kimozdulásra” lenne szüksége ahhoz, hogy jól érezze magát.

Úgy gondolom rengeteg érvet és előnyt lehetne még felsorolni a hibrid munkavégzés mellett, de az általam legfontosabbnak ítélt szempontokat már bemutattam.

Akárhogyan is, hiszem, hogy a home office általános elterjedése az első lépés egy hatékonyabban és kiegyensúlyozottabban működő világhoz, ahol a munkavégzés sokkal inkább összeegyeztethető a magánélettel, a családdal, ahol kevesebb a stressz és ezáltal kevesebb a lelki probléma és boldogtalanság is. Ezzel párhuzamosan pedig több a sikerélmény, nagyobb a hatékonyság és a motiváció. Ugyanakkor kevesebb az elpazarolt idő és pénz, és nem utolsó sorban még a környezetünket sem károsítjuk „feleslegesen”. Egyszóval egy sokkal emberibb világ és gazdaság, most még nehéz kezdete lehet ez.

Mivel az érzelmi intelligenciának van szerepe a home office-ban való megfeleléssel, ezért a hibrid rendszer mellett tovább növelné az egyének hatékonyságát és alkalmazkodását, az érzelmi intelligencia fejlesztése is.

Hiszem, hogy az érzelmi intelligencia mindig is egy rendkívül fontos és nélkülözhetetlen eleme volt és lesz az embereknek és a társadalomnak, sőt ahogy telik az idő és fejlődik a világ, egyre nélkülözhetlenebbé válik. Az érzelmi intelligencia fejlesztése nem csak a home office-ban történő munkavégzés esetében, hanem az élet minden területén, könnyebbé teheti az életünket. Javíthat a kapcsolatainkon, a jellemünkön, az élethez és saját magunkhoz való hozzáállásunkon és ezekkel végül hozzájárulhat egy kiegyensúlyozottabb és sikeresebb társadalom kialakulásához is.

Irodalomjegyzék

- ANKUR JOSHI, SAKET KALE, SATISH CHANDEL AND D. K. PAL - LIKERT SCALE: EXPLORED AND EXPLAINED (ISSN: 2231-0843, 2015),
[HTTPS://WWW.JOURNALCJUST.COM/INDEX.PHP/CJAST/ARTICLE/VIEW/7498/13368](https://www.journalcjust.com/index.php/CJAST/article/view/7498/13368) LETÖLTÉS: 2020.10.26
- BERÁCS JÓZSEF - ALKALMAZKODÓ MARKETING, ÚJ TRENDEK ÉS LEHETŐSÉGEK (ÉVF. 36 SZÁM 3 (2002)),
[HTTPS://JOURNALS.LIB.PTE.HU/INDEX.PHP/MM/ARTICLE/VIEW/1537/1376](https://journals.lib.pte.hu/index.php/MM/article/view/1537/1376) LETÖLTÉS: 2020.10.29
- DR. FÁBIÁN GERGELY - ALKALMAZOTT KUTATÁS MÓDSZERTAN, 8-AS FEJEZET(2014)
- DR. GYÖKÉR IRÉN, DR. FINNA HENRIETTE, DARUKA ESZTER – MENEDZSMENT ALAPJAI (2014),
[HTTPS://DOCPLAYER.HU/29398278-MENEDZSMENT-ALAPJAI-DR-GYOKER-IREN-DR-FINNA-HENRIETTA-DARUKA-ESZTER-OKTATASI-SEGEDANYAG-3-RESZ.HTML](https://docplayer.hu/29398278-MENEDZSMENT-ALAPJAI-DR-GYOKER-IREN-DR-FINNA-HENRIETTA-DARUKA-ESZTER-OKTATASI-SEGEDANYAG-3-RESZ.HTML) LETÖLTÉS: 2020.11.30
- DR. SZÉP ÁRPÁD OLIVÉR - JOGI KISOKOS A HOME OFFICE SZABÁLYAIRÓL (2020. JÚNIUS 3)
[HTTPS://DRSZEP.HU/HOME-OFFICE-SZABALYAI/](https://drszep.hu/home-office-szabalyai/) LETÖLTÉS: 2020.10.27
- FEKETE HAJNALKA – STRATÉGIAVEZÉRELT TELJESÍTMÉNY XLIII. ÉVF. 2012. 3. SZÁM / ISSN 0133-0179,
[HTTP://UNIPUB.LIB.UNI-CORVINUS.HU/2098/1/VT2012N03P39.PDF](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2098/1/vt2012n03p39.pdf) LETÖLTÉS: 2020.11.30
- JOHN D. MAYER, PETER SALOVEY - THE INTELLIGENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE (1993),
[HTTPS://WWW.SCIENCEDIRECT.COM/SCIENCE/ARTICLE/PII/0160289693900103?CASA_TOKEN=YHQADEPaUKUAAAAA:xQwQHPzGzGZsV592HNUbUF4USfxHJwAvOkxTIotvqAzysZ4Zz_AQNITWWV6GSDZSNP4-7CPPxs](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160289693900103?casa_token=YHQADEPaUKUAAAAA:xQwQHPzGzGZsV592HNUbUF4USfxHJwAvOkxTIotvqAzysZ4Zz_AQNITWWV6GSDZSNP4-7CPPxs) LETÖLTÉS: 2020.11.07
- KAZAINÉ DR. ÓNODI ANNAMÁRIA - A TÁVMUNKA JÖVŐJE, A TÁVMUNKÁBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK AZ ALKALMAZOTTAK VÉLEMÉNYE ALAPJÁN (2010. JÚNIUS), [HTTP://UNIPUB.LIB.UNI-CORVINUS.HU/5716/1/KAZAINE_179.PDF](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5716/1/KAZAINE_179.pdf) LETÖLTÉS: 2020.11.07
- KOMLÓSI EDIT, GÖNDÖR ANDRÁS - A SZEMÉLYISÉGVONÁS ALAPÚ ÉRZELMI INTELLIGENCIA MODELL ALKALMAZÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA SZERVEZETI TELJESÍTMÉNYRE GYAKOROLT HATÁSÁNAK MÉRÉSÉBEN (2011), [HTTP://DOCPLAYER.HU/5309999-KOMLOSI-EDIT-1-GONDOR-ANDRAS-2.HTML](http://docplayer.hu/5309999-KOMLOSI-EDIT-1-GONDOR-ANDRAS-2.HTML) LETÖLTÉS: 2020.10.25
- KOMLÓSI EDIT - MILYENEK VAGYUNK MI, VESZPRÉMIK? 2012
- K. V. PETRIDES, LONDON PSYCHOMETRIC LABORATORY (TEIQUÉ),
[HTTP://PSYCHOMETRICLAB.COM/OBTAINING-THE-TEIQUE/](http://psychometriclab.com/obtaining-the-teique/),
[HTTP://PSYCHOMETRICLAB.COM/TRANSLATIONS-OF-TEIQUE/](http://psychometriclab.com/translations-of-teique/), [HTTP://PSYCHOMETRICLAB.COM/SCORING-THE-TEIQUE/](http://psychometriclab.com/scoring-the-teique/) LETÖLTÉS: 2020.10.25
- NAGY CSABA – EGYÉNI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS A XXI. SZÁZADI EURÓPAI VÁLLALATOKBAN,
[HTTP://EPA.OSZK.HU/02000/02051/00007/PDF/EPA02051_TUDOMANYOS_KOZLEMENYEK_17_079-084.PDF](http://epa.oszk.hu/02000/02051/00007/pdf/EPA02051_TUDOMANYOS_KOZLEMENYEK_17_079-084.pdf) LETÖLTÉS: 2020.10.29
- NAGY HENRIETT – AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIÁRÓL (ISKOLAKULTÚRA 2006/4),
[HTTPS://CORE.AC.UK/DOWNLOAD/PDF/85132191.PDF](https://core.ac.uk/download/pdf/85132191.pdf) LETÖLTÉS: 2020.10.22
- NAGY HENRIETT – A SALOVEY-MAYER-FÉLE ÉRZELMI INTELLIGENCIA MODELL ÉRVÉNYESSÉGÉNEK ELEMZÉSE (2012.JAN.),
[HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PROFILE/HENRIETT_NAGY/PUBLICATION/270533079_A_SALOVEY-MAYER-](https://www.researchgate.net/profile/Henriett_Nagy/publication/270533079_A_Salovey-Mayer-)

KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL - TÁVMUNKA ÉS „HOME OFFICE” ,

[HTTPS://WWW.KSH.HU/DOCS/HUN/XFTP/IDOSZAKI/MUNKEROHELYZ/TAVMUNKA/INDEX.HTML](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html) LETÖLTÉS:
2020.10.20

PORTFOLIO.HU - KORONAVÍRUS NÉLKÜL IS KITART A HOME OFFICE LÁZ? ÚJ SZÁMOK ÉRKEZTEK

(2020.SZEPTEMBER 15.) [HTTPS://WWW.PORTFOLIO.HU/GAZDASAG/20200915/KORONAVIRUS-NELKUL-IS-KITART-A-HOME-OFFICE-LAZ-UJ-SZAMOK-ERKEZTEK-448862](https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200915/koronavirus-nelkul-is-kitart-a-home-office-laz-uj-szamok-erkeztek-448862) LETÖLTÉS: 2020.10.20

Ábrajegyzék

1. ábra Kérdőív válaszlehetőségeinek bemutatása	5
2. ábra TEIQue faktorai és indikátorai.....	6
3. ábra Otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottakhoz képest Magyarországon 2008-2017 között (százalékban).....	8
4. ábra Otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottakhoz képest 2017-ben az EU-ban (százalékban).....	9
5. ábra Otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottakon belül Magyarországon 2019-2020 között (százalékban).....	9
6. ábra A távmunkára vonatkozó állításokkal egyetértők aránya, 2018 I.negyedév.....	11
7. ábra A home office-ra vonatkozó hátráltató tényezők a kutatásban résztvevők szerint rangsorolva	12
8. ábra Példa a kérdőívemben alkalmazott kérdésre és a válaszadás módjára.....	19
9. ábra Nemek megoszlása (százalékban).....	24
10. ábra Életkor megoszlása(százalékban).....	24
11. ábra Lakhely típusainak megoszlása(százalékban).....	25
12. ábra Végzettség megoszlása(százalékban).....	25
13. ábra Háztartásban élők számának megoszlása(százalékban).....	26
14. ábra Háztartás összetételének megoszlása (főben és százalékban)	26
15. ábra Gyermekek számának megoszlása (százalékban).....	27
16. ábra Megfelelési szintek és a kitöltők besorolásai (főben és százalékban).....	28
17. ábra Megfelelési mutató szintjeinek megoszlása (főben).....	28
18. ábra Érzelmi intelligencia szintjei és annak megoszlása (főben)	29
19. ábra Magas megfelelési mutatóval rendelkezők érzelmi intelligencia szintje (főben).....	30
20. ábra Alacsony megfelelési mutatóval rendelkezők érzelmi intelligencia szintje (főben)	32
21. ábra Megfelelési mutató szintjeinek megoszlása a gyermekek szerint (főben)	35
22. ábra Preferált munkavégzési formák megoszlása (százalékban).....	37
23. ábra Éi szintjei (magas, alacsony) és a preferált munkavégzési formák (százalékban)	38
24. ábra Kitöltés eredménye: „Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.” (százalékban).....	40
25. ábra Kitöltés eredménye: „Nyomaszt, hogy a munkatársak sokszor keresnek munkaiügyben telefonon amikor otthonról dolgozom.” (százalékban).....	41

26. ábra Kitöltés eredménye: „Előfordul, hogy home office-ban, a munkaidőm közben más otthoni teendőkkel is foglalkozom amikkel az irodában nem. (pl: mosás, takarítás, főzés, stb....)” (százalékban)	41
27. ábra Éi és a feltett kérdések kapcsolata	42
28. ábra Azok aránya akik zavarónak, és azoké akik nem tartják zavarónak a munkahelyi megkereséseket home office közben éi szintek alapján besorolva (százalékban)	43
29. ábra Jónak ítélt teljesítmény önértékelés alapján érzelmi intelligencia szintekre bontva (százalékban) -14. állítás.....	45
30. ábra Visszajelzések alapján jónak ítélt teljesítmény érzelmi intelligencia szintekre bontva (százalékban) -13. állítás.....	45
31. ábra Csuprov féle együttható képlete.....	54
32. ábra Cronbach-alfa képlete	56

Melléklet (számítások, kérdőív)

Minden számítást Microsoft Excel programban végeztem. A korreláció vizsgálata az adat analízis funkció segítségével készült minden esetben.

A Csuprov féle asszociációs együtthatók számítása az alábbi képlet alapján történt:

31. ábra
Csuprov féle együttható képlete

$$T = \sqrt{\frac{\chi^2}{n\sqrt{(s-1)(t-1)}}$$

Forrás: PROF. DR. ZÁVOTI JÓZSEF (2010)

A számításhoz szükséges létfontosságú adatok:

- Csuprov féle asszociációs együttható (érzelmi intelligencia és megfelelés kapcsolata, összes adat) = 0,255719966
 - Khi négyzet: **13,07854016**
 - S,t: **3**
 - N: **100**
 - Gyök(s-1)*(t-1): **2**

- Csuprov féle asszociációs együttható (érzelmi intelligencia és megfelelés kapcsolata, kiemelkedő adatok) = $0,811067267$
 - Khi négyzet: **11,18311189**
 - S,t: **2**
 - N: **17**
 - Gyök(s-1)*(t-1): **1**
- Csuprov féle asszociációs együttható (gyermek száma és megfelelés kapcsolata, összes adat) = $0,141883249$
 - Khi négyzet: **2,846933**
 - S,t: **3;2**
 - N: **100**
 - Gyök(s-1)*(t-1): **1,41421356**
- Csuprov féle asszociációs együttható (gyermek száma és megfelelés kapcsolata, kiemelkedő adatok, magas, alacsony) = $0,278349701$
 - Khi négyzet: **2,246878122**
 - S,t: **2**
 - N: **29**
 - Gyök(s-1)*(t-1): **1**
- Csuprov féle asszociációs együttható (gyermek száma és megfelelés kapcsolata, magas és átlagos megfelelés adatok) = $0,18011674$
 - Khi négyzet: **2,822457472**
 - S,t: **2**
 - N: **87**
 - Gyök(s-1)*(t-1): **1**

A gyermek száma és megfelelés kapcsolatának átlag értéke ÁTLAG függvény használatával történt Microsoft Excel programban, eredménye: $0,200116563$.

A megfelelési mutató méréséhez alkalmazott módszer megbízhatóságát a Cronbach-alfa kiszámításával végeztem, szintén Microsoft Excel programban, a következő képlet segítségével:

32. ábra
Cronbach-alfa képlete

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\text{var}()}{\text{var}(X)} \right)$$

Forrás: Münnich Á., Nagy Á., Abari K. (2006)

A számításához szükséges adatok (100 résztvevő) = 0,826277243

- „Itemek”/kérdések száma: **9**
- Varianciák/ varianciák összege: 1,7491; 1,8584; 4,2579; 2,9356; 3,1096; 2,02; 1,7811; 2,3875; 2,0275 / **22,1267**
- Össz. , totális variancia: **83,3299**

A varianciák kiszámításához a VAR.S függvényt használtam.

A következőkben bemutatom a kérdőívem összes tételét:

Általános kérdések

- Ön irodai munkát végez?
- Dolgozott vagy dolgozik jelenleg is távmunkában(home office-ban)?
- Mi az Ön neve?
- Hány éves Ön?
- Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? Mi az Ön lakhelye?
- Hányan élnek egy háztartásban?
- Kivel (kikkel) él egy háztartásban?
- Hány gyermeke van?

TEIQue mérés (K. V. PETRIDES, LONDON PSYCHOMETRIC LABORATORY, KOMLÓSI E., GÖNDÖR A.)

- Nem esik nehezemre szavakkal kifejezni az érzéseimet.
- Sokszor nehezen tudom a dolgokat egy másik ember nézőpontjából látni.
- Összességében motivált ember vagyok.
- Általában nehezen szabályozom az érzéseimet.
- Általában nem találom élvezetesnek az életet.
- Hatékonyan tudok bánni az emberekkel.

- Hajlamos vagyok gyakran megváltoztatni a véleményemet.
- Sokszor nem tudok rájönni, mit is érzek.
- Úgy érzem, sok jó tulajdonságom van.
- Sokszor esik nehezemre kiállni a jogaimért.
- Általában képes vagyok mások érzéseit befolyásolni.
- Összességében sötétben látom a világot
- A hozzám közel állók gyakran panaszkodnak, hogy nem jól bánok velük.
- Gyakran nehezen tudom az életemet a körülményekhez igazítani.
- Általában kezelni tudom a stresszhelyzeteket.
- Gyakran nehezen tudom kimutatni a szeretetemet a hozzám közel állók iránt.
- Általában könnyen bele tudom képzelni magam mások helyzetébe, és átérezem az érzéseiket.
- Általában nehezen motiválom magam.
- Általában megtalálom a módját annak, hogy kordában tartsam az érzéseimet, ha akarom.
- Összességében elégedett vagyok az életemmel.
- Jó tárgyalópartnernek tartom magam.
- Hajlamos vagyok belekeveredni olyan dolgokba, amikből később szeretnék kikerülni.
- Sokszor megállok és átgondolom az érzéseimet.
- Hiszem, hogy sok jó jellemvonásom van.
- Hajlamos vagyok meghátrálni, még az igazam tudatában is.
- Úgy tűnik, egyáltalán nincs hatalmam más emberek érzései felett.
- Általában hiszek benne, hogy a dolgok jól mennek majd az életemben.
- Nehezen kötődöm, még a hozzám közel álló emberekhez is.
- Általában tudok alkalmazkodni az új környezethez.
- Mások csodálnak engem a lazaságomért.

Megfelelési mutató mérés

- Úgy gondolom, hogy hatékonyan dolgozom otthonról.
- Visszajelzések alapján, a főnököm szerint hatékonyan dolgozom otthonról.
- Otthoni munkavégzés közben csak a hivatalos munkaidőm keretei belül dolgozom.

- Úgy gondolom, hogy jól be tudom osztani a munkával töltött időmet otthoni munkavégzés esetén.
- Otthoni munkavégzéskor el tudom határolni a munkát a magánélettől.
- Fontosnak tartom, hogy otthoni munkavégzéskor is tartsak szüneteket. (pl ebédszünet)
- Úgy gondolom, hogy jól tudok otthon a munkámra koncentrálni.
- Úgy gondolom, hogy home office-ban legalább annyi munkahelyi feladatot el tudok látni mint irodai munkavégzéskor.
- Alapvetően kedvelem az otthonról történő munkavégzést.

Home office-hoz kapcsolódó egyéb kérdések

- Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.
- Otthoni munkavégzés közben szoktam rosszul érezni magam amiért nem mozdulok ki.
- Nyomaszt, hogy a munkatársak sokszor keresnek munkaügyben telefonon amikor otthonról dolgozom.
- Előfordul, hogy home office-ban, a munkaidőm közben más otthoni teendőkkel is foglalkozom amikkel az irodában nem. (pl:mosás, takarítás, főzés, stb..)
- Úgy gondolom, hogy nyomasztana ha sokáig kéne otthonról dolgoznom.
- Összességében ha választania kéne melyiket részesítené előnyben? (home office vagy irodai munkavégzés)

Az kérdőív állításai és az érzelmi intelligencia korrelációjának mérése során vizsgált állítások felsorolása:

1. Úgy gondolom, hogy hatékonyan dolgozom otthonról.
2. Visszajelzések alapján, a főnököm szerint hatékonyan dolgozom otthonról.
3. Otthoni munkavégzés közben csak a hivatalos munkaidőm keretei belül dolgozom.
4. Úgy gondolom, hogy jól be tudom osztani a munkával töltött időmet otthoni munkavégzés esetén.
5. Otthoni munkavégzéskor el tudom határolni a munkát a magánélettől.
6. Fontosnak tartom, hogy otthoni munkavégzéskor is tartsak szüneteket. (például ebédszünet)

7. Úgy gondolom, hogy jól tudok otthon a munkámra koncentrálni.
8. Úgy gondolom, hogy home office-ban legalább annyi munkahelyi feladatot el tudok látni mint irodai munkavégzéskor.
9. Alapvetően kedvelem az otthonról történő munkavégzést.
10. Stresszesebbnek tartom az otthoni munkavégzést az irodai munkavégzésnél.
11. Otthoni munkavégzés közben szoktam rosszul érezni magam amiért nem mozdulok ki.
12. Nyomaszt, hogy a munkatársak sokszor keresnek munkaügyben telefonon amikor otthonról dolgozom.
13. Előfordul, hogy home office-ban, a munkaidőm közben más otthoni teendőkkel is foglalkozom amikkel az irodában nem. (pl:mosás, takarítás, főzés, stb.)
14. Úgy gondolom, hogy nyomasztana ha sokáig kéne otthonról dolgoznom.