

MARKÓ ERVIN ISTVÁN – KOZÁK ANITA

DE TÉNYLEG RENDESEN DOLGOZIK? A HOME OFFICE MUNKAVÉGZÉS ÉS A SZERVEZETI POLGÁRSÁG ÖSSZEFÜGGÉSEINEK VIZSGÁLATA

A cikk célja, hogy bemutassa a home office, valamint a szervezeti polgár magatartás összefüggéseit egy 731 megkérdezett körében készült kérdőíves vizsgálat eredményeire alapozva. A kutatás során 3 különböző munkavállalói csoport került megkülönböztetésre: a teljes home office-ban dolgozók (akik munkaidejük 80%-át vagy több mint 80%-át home office-ban töltik); a hibrid formában dolgozók (akik munkaidejük kevesebb mint 80%-át, de legalább 20%-át home office-ban töltik); és azok, akik jelenléti formában dolgoznak (akik munkaidejük kevesebb mint 20%-át töltik home office-ban). A vizsgálatok tanúsága szerint Organ 5 dimenziós OCB modellje esetében a home office-ban dolgozók a legudvariasabbak; a jelenléti munkavégzésben foglalkoztatottak a leginkább lelkiismeretesek a munkahelyi feladataikat illetően; a sportszerűség a hibrid környezetben, míg a polgári erény a jelenléti csoportnál, az altruizmus a teljes home office esetén mutatja a legkedvezőbb eredményeket.

A tanulmány értékeli a szervezeti polgárság dimenzióit a különböző formában (home office, hibrid és jelenléti) foglalkoztatott munkavállalók esetében, és felhívja a figyelmet arra, hogy az otthoni vagy a hibrid munkavégzéssel csökkenhet a dolgozói lelkiismeretesség – vélhetően a cyberslacking jelenségének köszönhetően.

Bevezetés

A szervezeti polgár magatartás a szervezet fejlődésének kulcstényezője (Yang et al., 2023), ezért ez a téma nagy tudományos figyelmet kapott az utóbbi időben (Bateman, & Organ, 1983; Smith, & Organ, 1983). Míg 1983 és 2000 között 135 kutatást végeztek ezen a téren (Ma et al., 2022), addig 2015 óta csak a Web of Science adatbázisban több mint 1100 tanulmány található a témában. A kutatások szerint az emberek attitűdjei előre jelzik későbbi viselkedésüket (Barizsné et al., 2023), amely hatással lehet a szervezeti polgári magatartás kialakulására. A szervezeti polgár magatartás a munkavállalók önkéntes viselkedése (Van Dyne et al., 1994), amely jelentős hatással van az egyéni munkavállalói teljesítményre (Podsakoff et al., 2009), a munkával való elégedettségre (Podsakoff et al., 2000), és a szervezeti elkötelezettségre, amely növelése kiemelt fontosságú a szervezetek számára (Krajcsák, 2022), továbbá hatással van a szervezetek és csapatok általános teljesítményére is (Podsakoff et al., 2014).

A home office szintén jelentős tudományos figyelmet kapott a COVID-19 világjárvány megjelenésével. A világjárvány nem felelős az otthoni munkavégzés kialakulásáért, de felgyorsította annak elterjedését. A home office megjelenésével a munka lassan az offline térből a kibertérbe helyeződ-

Markó Ervin István PhD hallgató, ELTE GTK

Kozák Anita egyetemi docens, ELTE GTK

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.3.5>

dött át (Simon et al., 2023). A University of California kutatása szerint 2019-ben a munkavállalók mindössze 5%-a dolgozott otthonról, azonban 2020 márciusában – amikor a pandémiával kapcsolatos korlátozásokat vezettek be és kötelezővé vált az otthonról történő munkavégzés – hatalmas növekedés következett be ezen a területen. A Zoom például, amely lehetővé tette a munkavállalók számára, hogy kapcsolatot tartsanak egymással, 2020 márciusában 67%-os növekedést tapasztalt a felhasználók körében, míg a Microsoft Teams regisztrált napi felhasználóinak száma 2019 novembere és 2020 márciusa között 24 millióval nőtt (Leonardi, 2020).

A home office számos előnnyel, ugyanakkor hátrányokkal is járhat. Egyes kutatások szerint a munkaerő ugyanolyan vagy még produktívabb lehet otthon (Allen et al., 2015; Gajendran, & Harrison, 2007; Harker, & MacDonnell, 2012), javítva a teljesítményt (Bloom et al., 2013; Kőműves et al., 2022). Mások megerősítik a home office, a munkahelyi elégedettség és a jóllét közötti pozitív kapcsolatot (Stephens, & Szajna, 1998; Tremblay, 2002; Beno et al., 2023; Bowling et al., 2010; Thoresen et al., 2003). Általánosságban elmondható, hogy az otthoni munkavégzés nagyobb rugalmasságot biztosít a munkaerő számára, ha megfelelően alkalmazzák (Allen et al., 2015; Beno, 2021; Jaškevičiūtė et al., 2023). A home office azonban nem minden szakember, ágazat és szervezet számára ideális munkaszervezési forma. Az alkalmazottaknak fel kell készülniük arra, hogy több felelősséget kell vállalniuk amikor a felettesük nem figyel, a szervezeteknek pedig újra kell gondolni folyamataikat, hogy kezelni tudják a rugalmasabb, dinamikusabb környezetet. A munkavállalók egy részének gondot okoz a munka és a magánélet összemosódása, ami a munkával való elégedettség csökkenéséhez vezethet (Delanoëje et al., 2019; Beno et al., 2023). A vonatkozó szakirodalom tehát több aspektusból vizsgálta az otthoni munkavégzés munkavállalókra és szervezetre gyakorolt hatásait, azzal kapcsolatban azonban nem találtunk egyértelmű kutatási eredményeket, hogy a home office hogyan függ össze a dolgozók szervezeti polgár magatartásával.

A tanulmány arra keresi a választ, hogy a home office munkavégzés és a szervezeti polgár magatartás egyes dimenziói között van-e statisztikailag igazolható kapcsolat. A szervezeti polgárság szakirodalmi háttérének bemutatását követően a cikk ismerteti a vizsgálat módszertanát és jellemzi a mintát, majd részletesen kifejti a vizsgálati eredményeket és összefoglalja a legfontosabb megállapításokat.

A szervezeti polgárság és dimenziói

A szervezetpszichológiában a szervezeti polgári magatartás egy személy önkéntes elköteleződése egy szervezeten vagy vállalaton belül, amely nem része a szerződéses feladatainak. Dennis W. Organ tekintik az OCB atyjának. Organ (1988) az OCB-t úgy definiálja, mint olyan típusú egyéni viselkedést, amely diszkrecionális, és amit a formális jutalmazási rendszer közvetlenül nem ismer el, és összességében elősegíti a szervezet hatékony működését. Organ (1988) az OCB öt dimenzióját azonosította: lelkiismeretesség, sportszerűség, polgári erény, udvariasság és altruizmus. Ez az öt dimenzió olyan szervezeti viselkedéseket foglal magában, mint a munkatársak segítése, a vállalati szabályok betartása, a panaszkodás mellőzése és a szervezeti ügyekben való aktív részvétel. Tanulmányok kimutatták, hogy az OCB-dimenzióknak különböző előzményei lehetnek. Konovsky és Organ (1996) például azt találta, hogy a lelkiismeretesség (a Big Five személyiségjegyek egyike) előre jelezte az általános lelkiismeretességet, az altruizmust és az állampolgári erényt, de az udvariasságot és a sportszerűséget nem. Ryan (2001) azt találta, hogy az erkölcsi gondolkodás előre jelezte a segítő magatartást és a sportszerűséget, de a polgári erényt nem. Az Organ (1988) által az OCB öt dimenziója közül az altruizmus és az udvariasság járul hozzá a szervezeti polgár magatartású egyének jólétéhez (OCB-I), míg a lelkiismeretesség, a sportszerűség és a polgári erény az általános szervezeti működésre (OCB-O) van hatással (Williams, & Anderson, 1991; Popovicsné, & Menyhárt, 2023). A fent idézett tanulmányok azt sugallják, hogy az OCB öt dimenzióját megkülön-

böztető fogalmaknak kell tekinteni, még akkor is, ha azok mindegyikét az OCB általános kategóriájába sorolják (Wang, 2010).

A lelkiismeretesség azokra az esetekre vonatkozik, amikor a munkavállalók a minimálisan elvárt szinteken jóval túlmutatóan teljesítik a szerepükhöz kapcsolódó viselkedésformákat, például részt vesznek az előírt megbeszéléseken, tisztán tartják a munkaterületüket, pontosak és be tartják a munkahelyi rend megőrzését szolgáló egyéb formális és informális szabályokat (Organ, 1988). A lelkiismeretesség nagyon hasonlít a Smith és munkatársai (1983) által javasolt megfelelő fogalmához. Az általánosított megfelelő azokra a viselkedésekre utal, amelyek nem egy konkrét személyre irányulnak, hanem „közvetve segítik a rendszerben részt vevő többi érintettet” (Smith et al., 1983 p. 675).

A munkáltatók egyre inkább lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy bizonyos munkaidőt otthon töltsenek, és kommunikációs technológiákon keresztül kapcsolatban maradjanak az irodával. Ezek a távmunka megállapodások a munkahelyi kontraproduktív viselkedés egy új formáját hozzák létre, nevezetesen a cyberslackinget. A cyberslacking azt jelenti, hogy munkavállalók az internetet nem a munkával kapcsolatos célokra használják, miközben dolgoznak. Egy 2014-ben készült tanulmány a személyiséget, az elégedettséget és az észlelt teljesítményt vizsgálja, mint a cyberslacking előzményeit az otthoni munkavégzés során. A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a cyberslacking negatívan kapcsolódik az őszinteséghez, az elfogadhatósághoz és a lelkiismeretességhez (O'Neill et al., 2014). E tanulmány szerint a cyberslacking jelenség a távoli munkavégzési formák (home office vagy hibrid munkavégzés) esetében jelenhet meg.

A fenti tanulmány alapján az 1. számú hipotézis azt feltételezi, hogy:

H1: a lelkiismeretességi dimenzió azoknál a munkavállalóknál a legmagasabb, akik jelenléti formában végzik a munkájukat.

Az OCB további 4 dimenzióját az otthoni munkavégzés vonatkozásában tudományosan nem vizsgálták korábban, így a sportszerűség, polgári erény, udvariasság és altruizmus tekintetében szakirodalmi kutatások eredményeire épített hipotézisek nem állíthatók.

A sportszerűség olyan magatartásformákra utal, mint például az, hogy a dolgozók nem panaszkodnak jelentéktelen dolgok miatt vagy nem tesznek szóvá apró sérelmeket, panaszkodás nélkül elviselik a kényelmetlen munkakörülményeket, nehéz körülmények között is fenntartják a pozitív hozzáállást, és hajlandók feláldozni személyes érdekeiket a csoport érdekeiért (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2000).

A polgári erény a szervezet politikai életében való aktív részvételre utal. Az ilyen típusú viselkedés példái közé tartozik a nem kötelező, de fontos értekezleteken való részvétel, a hivatalon belüli levelek elolvasása, a munkahelyi kérdések megvitatása a személyes szabadidőben, a szavazás és a felszólalások (Organ, 1988).

Az udvariasság „olyan tevékenységekre utal, mint a 'kapcsolatfelvétel' a munkatársakkal, akiknek a munkáját befolyásolhatják az egyén döntései vagy kötelezettségvállalásai. Az előzetes értesítés, az emlékeztetés, az információk átadása, a konzultáció és a tájékoztatás mind az udvariasság belső tulajdonságára utalnak” (Organ, 1988 p. 10). Organ (1988) szerint az udvariasság viselkedés (pl. a nem rutinszerű igények előzetes bejelentése) lehetővé teszi a munkatársak számára, hogy hatékonyan rendezzék és osszák el erőfeszítéseiket, ezáltal csökkentve az erőforrások pazarlásának és a harag vagy frusztráció megtapasztalásának esélyét.

Az altruizmus a munkatársaknak, ügyfeleknek, szállítóknak nyújtott segítő magatartásra utal. Az udvariassággal ellentétben – amelynek célja a probléma megelőzése – az altruizmus célja, hogy segítséget nyújtson valakinek, aki már bajban van (Organ, 1988; Wang, 2010).

Kutatási eredmények a szervezeti polgárság és a home office kapcsán

Az otthoni munkavégzés és a szervezeti polgárság összefüggéseit a domináns szervezeti kultúra és a home office kapcsán megváltozott munkarend miatt fellépő hatásokon keresztül vizsgálták. A kutatási eredmények eltérőek az otthoni munkavégzés OCB-re gyakorolt hatásának megítélését illetően.

Egy kutatás eredményei rávilágítottak arra, hogy az uralkodó szervezeti kultúra meghatározza a távmunka OCB-re gyakorolt hatását. A domináns piaci kultúrával rendelkező szervezetekben változott a legkevésbé az OCB a home office miatt, csak az állampolgári erény dimenzióban volt csökkenés. A domináns klán-kultúrával rendelkező szervezetekben a lelkiismeretesség csökkent, míg a másik három dimenzió nőtt. A domináns hierarchikus kultúra reagált a legkedvezőtlenebbul, kivéve az udvariasság dimenzióját, mivel minden dimenzió csökkent (Krajcsák, & Kozák, 2022).

Egy 2021-ben készült, német tanulmány – amely az otthonról tanulókat/dolgozókat elemezte – arra az eredményre jutott, hogy a reggeliség pozitív, míg az estiség negatív korrelációt mutatott az OCB-vel. A reggeli típusok a szokásos munkaidejükben dolgoztak, míg az esti típusok több és hosszabb szünetet tartottak. A távmunka során a reggeli típusok kreatívabbnak érezték magukat a problémamegoldó megközelítések kidolgozásában, míg az esti típusok ennek ellenkezőjéről számoltak be. Eredményeink arra utalnak, hogy a távmunka nem előnyös az esti típusok számára a teljesítménykomponensek és az OCB tekintetében, annak ellenére, hogy szabadon megválaszthatják munkaidejüket, ami előnyös a biológiai ritmusuknak (Staller, & Randler, 2022).

Módszertan

A primer kutatáshoz alkalmazott kérdőív a dolgozói attitűdökről és magatartásokról, valamint a szervezeti jellemzőkről tartalmazott kérdéseket. A kérdések validált mérőeszközök alapján lettek összeállítva, a szervezeti polgár magatartásra vonatkozó állítások Padsakoff és munkatársai (1990) itemei alapján lettek megfogalmazva. Az OCB dimenzióit 5-5 kérdéssel vizsgáltuk. A válaszadóknak 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán kellett értékelniük az OCB-re vonatkozó állításokat. Az 1-es (minimum érték) azt jelenti, hogy egyáltalán nem ért egyet az állítással, a 7-es (maximum érték) azt jelenti, hogy teljes mértékben egyetért az állítással. A kérdőív 2023 októbere és decembere között volt elérhető, a tesztelés kényelmi mintavétellel történt, összesen 731 dolgozó töltötte ki a kérdéssort (a kitöltés feltétele a legalább 3 hónapja fennálló aktív munkaviszony volt). Az adatok elemzése SPSS statisztikai programban történt – a leíró statisztika módszerein túl nem-paraméteres próbával (Kruskal-Wallis próba). Azon statisztikai próbák eredményeit tekintettük szignifikánsnak, amelyek esetében $p \leq 0,05$.

A kutatási eredmények értékelése során 3 különböző munkavállalói csoport került megkülönböztetésre attól függően, hogy a válaszadó munkaidejéből mennyit tölt home office-ban:

- teljes home office-ban dolgozók: akik munkaidejük 80%-át vagy annál többet töltenek home office-ban – a válaszadók 14%-a, azaz 99 fő került ebbe a kategóriába;
- hibrid formában dolgozók: akik munkaidejüknek kevesebb mint 80%-át, de legalább 20%-át home office-ban töltik – a válaszadók 44%-a, azaz 319 fő tartozik ide;
- jelenléti formában dolgozók: akik munkaidejüknek kevesebb mint 20%-át töltik home office-ban – a válaszadók 41%-a, azaz 302 fő esett ide;
- 11-en (1,5%) nem válaszoltak arra a kérdésre, hogy jelenleg munkaidejük hány százalékát töltik home office-ban.

A minta további jellemzését az *1. táblázat* írja le.

1. TÁBLÁZAT: A MINTA JELLEMZÉSE

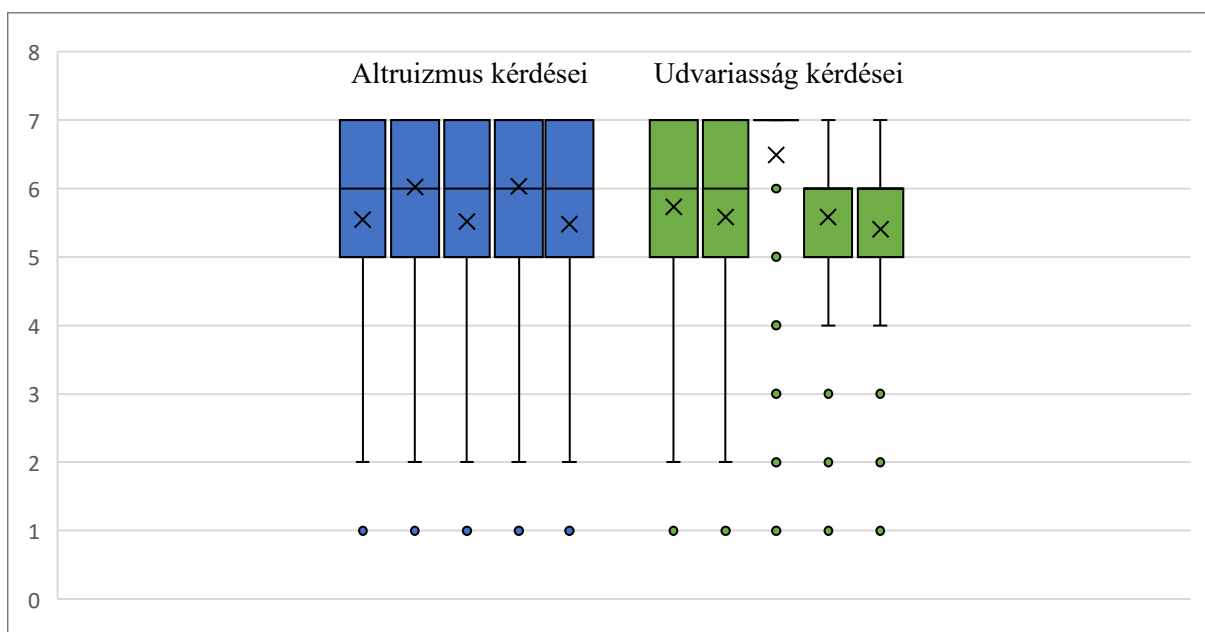
<p>A válaszadók neme: Nő: 58%; 424 fő; Férfi: 41%; 289 fő; NV: 1%; 9 fő.</p>
<p>A válaszadók korcsoportja Y generációs: 43%; 313 fő; Z generációs: 40%; 293 fő; X generációs: 15%; 107 fő; Baby Boomerek: 3%; 18 fő.</p>
<p>A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége Mesterképzéses diplomával rendelkező: 19%; 136 fő; Alapképzéses diplomával rendelkező: 69%; 505 fő; Középfokú iskolai végzettségű: 12%; 85 fő; NV: 1%; 5 fő.</p>

Saját szerkesztés, 2023

Vizsgálati eredmények

Az eredmények grafikus ábrázolása boxplot diagramon történik. A boxplot diagram numerikus adatértékek eloszlásainak bemutatására szolgál. A diagramok úgy vannak kialakítva, hogy egyértelmű információkat nyújtsanak egy adatcsoport szimmetriájáról, szórásáról és kiugró értékeiről. A diagramokon az oszlopok eltérő színei a különböző dimenziók kérdéseire adott válaszok eloszlását jelölik. A különböző OCB dimenziókat egy üres oszlop választja el egymástól. Az 1. ábra a szervezeti polgárság altruizmus és udvariasság dimenzióinak (OCB-I) a boxplot diagramját mutatja be.

1. ÁBRA: A SZERVEZETI POLGÁR MAGATARTÁS EGYÉNI DIMENZIÓINAK BOXPLOT DIAGRAMJA



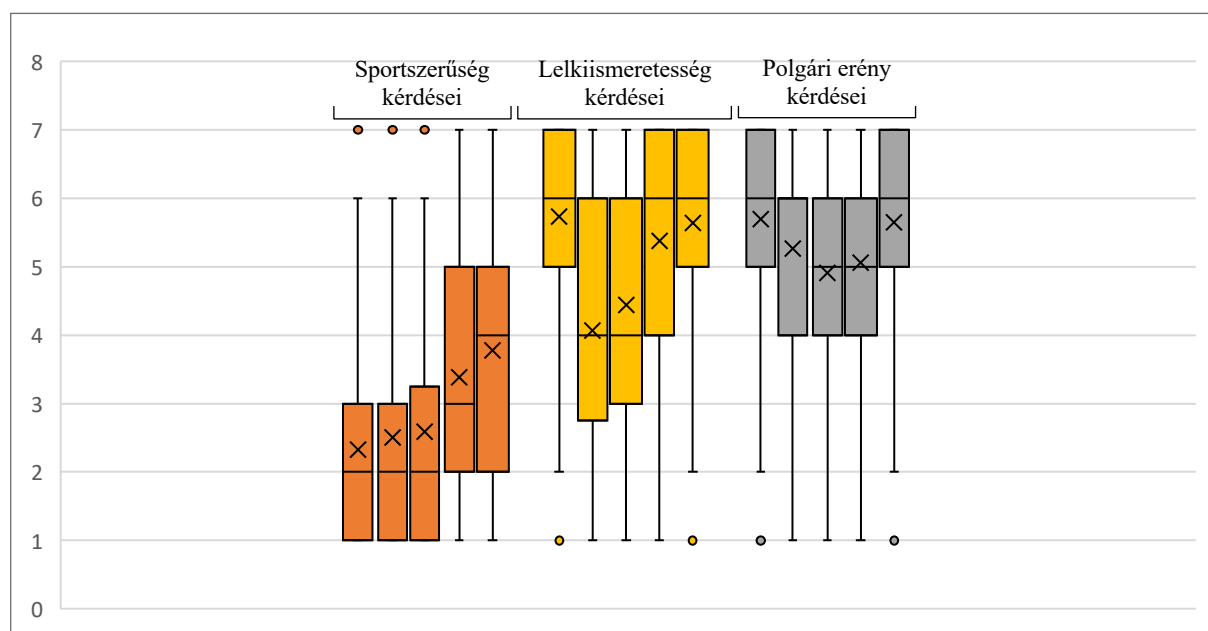
Saját szerkesztés, 2023

Magyarázat: Az első blokk az altruizmus, a második az udvariasság dimenziók kérdéseire adott válaszok eloszlását ábrázolja.

Az altruizmus 1. kérdésére adott válaszokat a bal szélső oszlop mutatja és onnan haladnak jobbra a kérdések. Az udvariasság kérdéseivel kapcsolatos válaszok eloszlását a második blokk tartalmazza azonos tematika szerint. A tömbök az interkvartilis terjedelmet mutatják, aljuk az alsó, míg tetejük a felső kvartilist jelöli. A tömbökben található „X” jelek a mediánt jelölik, a pontok a kiugró értékeket. Az altruizmus dimenziójánál a válaszok többsége 5 – 7 értékek közé esik, a mediánok 5,51 – 6,04 értékek között mozognak. Az udvariasság dimenziójánál a válaszok eloszlásai eltérőbb trendet mutatnak. Az 1. és 2. kérdések esetében a válaszok többsége szintén 5 – 7 értékek közé esik, a 3. kérdésnél a legtöbb válasz 7 értéket vesz fel, a 4. és 5. kérdéseknél 5 – 6 értékek közé esik a válaszok többsége. A mediánok az udvariasság dimenziójánál 5,40 – 6,49 között mozognak. A diagram alapján úgy tűnik tehát, hogy a válaszadók többségére az altruizmus és az udvariasság egyaránt jellemző, az altruizmus kissé nagyobb mértékben.

A 2. ábra a szervezeti polgárság szervezeti dimenzióra (OCB-O: sportszerűség, lelkiismeretesség és polgári erény) vonatkozó kérdésekre adott válaszok boxplot diagramját mutatja be.

2. ÁBRA: A SZERVEZETI POLGÁR MAGATARTÁS SZERVEZETI DIMENZIÓINAK BOXPLOT DIAGRAMJA



Saját szerkesztés, 2023

Magyarázat: Az első blokk a sportszerűség, a második a lelkiismeretesség, a harmadik a polgári erény dimenziók kérdéseire adott válaszok eloszlását ábrázolja.

A diagramon az oszlopok eltérő színei a különböző dimenziók kérdéseire adott válaszok eloszlását jelölik az 1. diagram alatt leírt tematika szerint. A sportszerűség kérdései fordítottak, ezért a válaszok eloszlása is eltérő (fordított) a másik két dimenzióhoz képest. A válaszok alapján a sportszerűség dimenziójánál az 1., 2. és 3. kérdésekre adott válaszok többsége 1 – 3 értékek közé esik, a 4. és 5. kérdéseknél 2 – 5 értékek közé, a mediánok 2,33 – 3,78 értékek között mozognak. Hangsúlyozandó, hogy a kérdések ennél a dimenzióknál fordítottak voltak. A lelkiismeretesség dimenziójánál a válaszok eloszlásai eltérőbb trendet mutatnak, a mediánok 4,07 – 5,73 között mozognak. A polgári erény dimenzió esetében az 1- és 5. kérdésre adott válaszok többsége 5 – 7, a 2., 3. és 4. kérdésekre adott válaszok többsége 4 – 6 értékek közé esik, a mediánok 4,91 – 5,69 értékek között mozognak.

Az eredményekből az a következtetés vonható le, hogy a megkérdezettek többsége sportszerűnek, lelkiismeretesnek és a szervezeti élet aktív résztvevőjének tartja magát, s ez utóbbi viselkedés minimálisan jobban dominál az előző kettőnél.

A home office munkavégzés és a szervezeti polgár magatartás összefüggéseinek feltárásához Kruskal-Wallis tesztet alkalmaztunk, az altruizmus és az udvariasság (OCB-I) dimenzióira vonatkozó eredményeket az 2. táblázat mutatja be.

2. TÁBLÁZAT: KRUSKAL-WALLIS TESZT AZ OCB ALTRUIZMUS ÉS UDVARIASSÁG DIMENZIÓI ÉS A HOME OFFICE ÖSSZEFÜGGÉSEINEK FELTÁRÁSA

Kérdések	Csoport	N	Mean Rank	p
Altruizmus1: Ha valakinek túl sok munkája van, segíték neki.	teljes HO	99	392,96	0,220
	hibrid	319	353,64	
	jelenléti	302	357,11	
Altruizmus2: Én vagyok az, aki lassítja a többiekét és szüksége van a támogatásra ahhoz, hogy újra lendületben legyen a csapat.	teljes HO	99	362,84	0,990
	hibrid	319	359,68	
	jelenléti	302	360,60	
Altruizmus3: Abban hiszek, hogy a tisztességes fizetésért tisztességesen meg kell dolgozni.	teljes HO	99	374,55	0,509
	hibrid	319	351,26	
	jelenléti	302	365,66	
Altruizmus4: Sok időt töltök azzal, hogy jelentéktelen ügyek miatt panaszkodok.	teljes HO	99	390,59	0,075
	hibrid	319	343,75	
	jelenléti	302	368,33	
Altruizmus5: Igyekszem elkerülni azt, hogy problémákat generáljak a munkatársaimnak.	teljes HO	99	339,30	0,326
	hibrid	319	356,08	
	jelenléti	302	372,11	
Udvariasság1: Lépést tartok a szervezeti változásokkal.	teljes HO	99	412,76	0,002
	hibrid	319	367,23	
	jelenléti	302	336,26	
Udvariasság2: Hajlamos vagyok a „bolhából is elefántot” csinálni.	teljes HO	99	381,15	0,373
	hibrid	319	364,03	
	jelenléti	302	350,00	
Udvariasság3: Figyelembe veszem azt, hogy a tevékenységem milyen hatást gyakorol a munkatársaimra.	teljes HO	99	386,57	0,183
	hibrid	319	357,37	
	jelenléti	302	355,27	
Udvariasság4: Részt veszek a nem kötelező, de várhatóan fontos megbeszéléseken.	teljes HO	99	393,31	0,121
	hibrid	319	363,69	
	jelenléti	302	346,37	
Udvariasság5: Mindig kész vagyok segítőkész kezdet nyújtani azoknak a munkatársaimnak, akiknek szüksége van rá.	teljes HO	99	370,90	0,264
	hibrid	319	370,92	
	jelenléti	302	346,08	

Saját szerkesztés, 2023. A szignifikáns értékek (Udvariasság1) lilával vannak jelölve.

Az altruizmus dimenzió esetében a rangpontszám átlagok 5 kérdésből 4 esetében azoknál voltak a legmagasabbak, akik teljes home office-ban dolgoznak. Bár statisztikailag nem tekinthetők igazoltak az eredmények, de mégis arra utalhatnak, hogy az otthonról dolgozók a leghajlamosabbak segítséget nyújtani valakinek, aki már bajban van.

Érdekes eredmény, hogy az udvariasságnál ugyancsak összességében a teljes home office munkavégzésnél a legmagasabbak a rangpontszám átlagok, bár csak egy kérdésnél szignifikáns az eltérés. Mind az 5 kérdés esetében a jelenléti munkavégzésnél a legalacsonyabbak a rangpontszám átlagok. Eszerint a jelenléti munkavégzésben foglalkoztatottak a legkevésbé, míg a teljes home office-ban dolgozók a leginkább udvariasak.

Az eredmények tekintetében közel azonos szórásértékek mutatkoztak. A rangpontszám átlagok alapján mindkettő egyéni dimenzió esetén az otthoni munkavégzés mutatja a legkedvezőbb eredményeket. Ennek egy lehetséges oka, hogy az otthoni munkakörnyezetben kevesebb a személyes interakció, csökken a stressz és bizonyos esetekben nagyobb a szabadság a munkanapok beosztása tekintetében (Simon et al., 2023), így vélhetően a dolgozóknak több türelme és – az optimálisabb időbeosztás miatt – ideje van a munkatársaikra.

A 3. táblázat a szervezeti polgárság sportszerűség, lelkiismeretesség és polgári erény dimenzióira (OCB-O) adott válaszokat mutatja be a 3 dolgozói csoport vonatkozásában.

3. TÁBLÁZAT. KRUSKAL-WALLIS TESZT AZ OCB SPORTSZERŰSÉG, LELKIISMERETESSÉG ÉS POLGÁRI ERÉNY DIMENZIÓI ÉS A HOME OFFICE ÖSSZEFÜGGÉSEINEK FELTÁRÁSA

Kérdések	Csoport	N	Mean Rank	p
Sportszerűség1: Szerepet vállalok azokban a feladatokban, amelyek nem kötelezőek, de fontosak a szervezeti imázs szempontjából.	teljes HO	99	353,46	0,016
	hibrid	319	383,74	
	jelenléti	302	338,26	
Sportszerűség2: Olvasom és figyelemmel kísérem a szervezeten belüli híreket, eseményeket, üzeneteket stb.	teljes HO	99	368,59	0,906
	hibrid	319	358,35	
	jelenléti	302	360,12	
Sportszerűség3: Segítek azoknak, akik valami miatt kiesetek egy időre a munkából.	teljes HO	99	359,84	0,902
	hibrid	319	357,02	
	jelenléti	302	364,39	
Sportszerűség4: Nem teszek keresztbe szándékosan másoknak.	teljes HO	99	388,80	0,229
	hibrid	319	349,05	
	jelenléti	302	363,32	
Sportszerűség5: Kész vagyok segíteni azoknak, akiknek munkával kapcsolatos nehézségeik vannak.	teljes HO	99	335,93	0,021
	hibrid	319	344,68	
	jelenléti	302	385,26	
Lelkiismeretesség1: Hajlamos vagyok a dolgok negatív, nem pedig pozitív oldalára fókuszálni.	teljes HO	99	355,61	0,006
	hibrid	319	336,30	
	jelenléti	302	387,67	

DE TÉNYLEG RENDESEN DOLGOZIK? A HOME OFFICE MUNKAVÉGZÉS...

Kérdések	Csoport	N	Mean Rank	p
Lelkiismeretesség2: Lépéseket teszek annak érdekében, hogy megelőzzem a problémák kialakulását munkatársaimmal.	teljes HO	99	272,54	0,000
	hibrid	319	349,92	
	jelenléti	302	400,51	
Lelkiismeretesség3: A munkahelyemen az elvártnál is többet tartózkodom.	teljes HO	99	321,19	0,000
	hibrid	319	330,08	
	jelenléti	302	405,52	
Lelkiismeretesség4: Mindig találok valami hibát a szervezet működésében.	teljes HO	99	359,21	0,006
	hibrid	319	335,35	
	jelenléti	302	387,49	
Lelkiismeretesség5: Figyelembe veszem, hogy a viselkedésem hogyan befolyásolja más emberek munkáját.	teljes HO	99	356,23	0,000
	hibrid	319	329,34	
	jelenléti	302	394,82	
Polgári erény1: Csak annyi szünetet tartok a munkában, amennyi engedélyezett.	teljes HO	99	409,87	0,022
	hibrid	319	358,87	
	jelenléti	302	346,04	
Polgári erény2: A szervezet belső szabályzatait és eljárásrendjeit akkor is betartom, ha senki sem figyeli a munkámat.	teljes HO	99	327,88	0,206
	hibrid	319	369,19	
	jelenléti	302	362,02	
Polgári erény3: Akkor is segítsek az új belépő munkavállalóknak, ha erre külön nem kértek meg.	teljes HO	99	331,93	0,073
	hibrid	319	351,29	
	jelenléti	302	379,60	
Polgári erény4: A leglelkiismeretesebb dolgozók közé tartozom.	teljes HO	99	333,53	0,116
	hibrid	319	352,69	
	jelenléti	302	377,59	
Polgári erény5: Nincs szükségem a főnököm utasításaira és felügyeletére, magamtól is jól tudom, mi a munkám.	teljes HO	99	370,63	0,042
	hibrid	319	339,62	
	jelenléti	302	379,24	

Saját szerkesztés, 2023. A szignifikáns értékek lilával vannak jelölve.

Az eredmények tekintetében közel azonos szórásértékek mutatkoztak. A rangpontoszám átlagok alapján kijelenthető – bár az 5 vonatkozó kérdésből csak 2 esetében szignifikáns az eltérés –, hogy a hibrid munkavégzésben dolgozókra jellemző a legnagyobb mértékben a sportszerűség, ugyanis 5 kérdésből 3-nál a legalacsonyabbak a rangpontoszám átlagok (a sportszerűségnél fordítottak a kérdések). Az otthoni és a jelenléti munkavégzésnél azonosan alakulnak a rangpontoszám átlagok, 2-2 esetben közepes és magas értékeket vesznek fel.

A polgári erény dimenziójánál az 5 kérdés közül 3 esetében a jelenléti munkavégzésnél a legmagasabbak a rangpontoszám átlagok és szintén 3 esetben a home office-nál a legalacsonyabbak. Ennek egyik lehetséges oka, hogy a polgári erény dimenziójánál szükséges a személyes jelenlét, hiszen a nem kötelező, de fontos értekezleteken való részvétel, a munkahelyi kérdések megvitatása a sze-

mélyes szabadidőben, a szavazás és a felszólalások otthonról csak igen korlátozottan valósíthatók meg. A vonatkozó kérdések közül 2 esetében szignifikáns az eltérés.

Érdekes eredmény, hogy a lelkiismeretesség dimenziójánál a jelenléti munkavégzés esetében a legmagasabbak a rangpontszám átlagok, mind az 5 vonatkozó kérdés esetén szignifikáns az eltérés. A home office esetében 2 kérdésnél, míg a hibrid csoportnál 3-nál a legalacsonyabbak a rangpontszám átlagok. Ennek egy lehetséges oka a cyberslacking, vagyis az, hogy a részben vagy teljes mértékben otthonról dolgozó munkavállalók az internetet nem csak a munkával kapcsolatos célokra használják, miközben dolgoznak (O'Neill et al., 2014). A fenti eredmények alapján az 1. számú H1 hipotézist a vizsgálati eredmények igazolták.

Következtetések

Az OCB 4 dimenzióját (sportszerűség, polgári erény, udvariasság és altruizmus) az otthoni munkavégzés vonatkozásában tudományosan nem vizsgálták korábban. A lelkiismeretesség dimenzió kapcsán bemutatott cyberslacking jelensége az egyetlen, amely a távoli munkavégzéssel kapcsolatba hozva már napvilágra került, ezért úgy gondoljuk, hogy eredményeinkkel hozzájárulunk a szervezeti polgári magatartás dimenziók alakulásának mélyebb megértéséhez a különböző formában foglalkoztatott munkavállalók esetében.

A kutatási eredmények alapján bizonyítást nyert Organ 5 dimenziós OCB modellje esetében, hogy a lelkiismeretesség dimenziójánál a jelenléti munkavégzésnél a legmagasabbak a rangpontszám átlagok, mind az 5 vonatkozó kérdés esetén szignifikáns az eltérés. A polgári erény dimenziójánál szintén a jelenléti munkavégzés esetében a legmagasabbak a rangpontszám átlagok. A sportszerűségnél fordítottak a kérdések, tehát ennél a dimenziójánál a hibrid formában dolgozók a legsportszerűbbek. Az udvariasság dimenzióját vizsgálva kiderült, hogy a teljes home office munkavégzésnél a legmagasabbak a rangpontszám átlagok, bár nem szignifikáns az eltérés, csak 1 kérdésnél. Az altruizmus dimenziójánál nem volt szignifikáns eltérés egyik kérdésnél sem, de itt is az otthoni munkavégzés esetében voltak a legmagasabbak a vizsgált értékek. A 4. táblázat összefoglalja a legfontosabb vizsgálati eredményeket:

4. TÁBLÁZAT: A LEGMAGASABB RANGPONTSZÁMÁTLAGOK ALAKULÁSA

	Szervezeti polgár magatartás szervezeti dimenziói (OCB-O)			Szervezeti polgár magatartás egyéni dimenziói (OCB-I)	
	Lelkiismeretesség	Polgári erény	Sportszerűség	Udvariasság	Altruizmus
teljes HO					
hibrid					
jelenléti					

Saját szerkesztés, 2023. A legmagasabb rangpontszám átlagok dolgozói csoportjai az egyes dimenziók vonatkozásában lilával vannak jelölve.

Az 2. és a 3. táblázatban ismertetett rangpontszám átlagok a lelkiismeretesség dimenziójánál 5 esetben a jelenléti, a polgári erénynél 3 esetben szintén a jelenléti, a sportszerűségnél (fordított kérdések miatt) 1 esetben a hibrid, az udvariasságnál és altruizmusnál is 4 esetben a home office csoportokban a legmagasabbak. Az eredmények alapján a H1 elfogadható, mivel a lelkiismeretességi dimenzió azoknál a munkavállalóknál a legmagasabb, akik jelenléti formában végzik a munkájukat.

A szervezeti polgár magatartás egyéni dimenziói esetében (OCB-I) tehát vélhetően pozitív hatása lehet a home office munkavégzésnek, míg a szervezeti dimenziók (OCB-O) tekintetében negatívan hathat. A kutatási eredmények nem a home office szabályozás felülvizsgálatának szükségességére hívják fel a figyelmet, sokkal inkább arra, hogy a szervezeteknek olyan folyamatokat, szervezeti eljárásrendeket és szabályokat célszerű kialakítaniuk, amelyek hozzájárulnak a home office-ban vagy hibrid munkarendben dolgozók lelkiismeretességének, sportszerűségének és szervezeti jelenlétének a fokozásához annak érdekében, hogy ne csökkenjen az ilyen irányú magatartása a távolléti dolgozóknak.

Fontos megjegyezni továbbá, a kutatás nem tér ki a hibrid vagy home office formában dolgozók jelenléti munkarendbe állításának következményeire és kockázataira; a munkáltatóknak törekedni kell arra, hogy ne kollektív szabályozást alkalmazzanak a home office intézményével kapcsolatban, hanem munkakörönként és munkavállalónként külön-külön célszerű megvizsgálni az otthoni munkavégzés lehetőségének előnyeit és hátrányait, hogy a szervezeti polgári magatartás szempontjából jó döntések születhessenek.

Irodalomjegyzék

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

Barizsné H. E., Filep R., Kőmíves P. M., Kun A. I., Ujhelyi M., & Dajnoki K. (2023). Examination of the Correlation Between Ethical Attitudes and Dark Triad Personality Traits Among University Students. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 16(3), 159-172. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2023.160301>

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Acad. Manag.* 26, 587-595. <http://dx.doi.org/10.2307/255908>

Beno, M. (2021). Analysis of Three Potential Savings in E-Working Expenditure. *Front. Sociol.* 6(675530), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.675530>

Beno, M., Krzova, J., & Cagánová, D. (2023). Czech workers reconsideration of work from home during COVID-19. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(2), 339-359. <https://doi.org/10.15549/jecar.v10i2.1125>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, 18871. <http://www.nber.org/papers/w18871>

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Harker Martin, B., & MacDonell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>

Jaškevičiūtė, V., Zsigmond, T., Berke, S., & Berber, N. (2024). Investigating the impact of person-organization fit on employee well-being in uncertain conditions: a study in three central European countries. *Employee Relations*, 46(1), 188-211. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2022-0535>

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organization Behavior*, 17, 253-266. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199605\)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q)

Kőműves Zs., Poór J., & Szabó Sz. (2022). Szervezeti válaszok a koronavírus járvány harmadik hullámában. *Marketing és Menedzsment* 56(3), 21-32. DOI: <https://doi.org/10.15170/MM.2022.56.03.02>

- Krajcsák Z., & Kozák A. (2022). The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: case studies from the financial sector. *Journal of advances in management research*, 19(2), 300-315. DOI:10.1108/jamr-07-2021-0247
- Krajcsák Z. (2022). Modelling organizational conflict processes: the organizational value of employee commitment and the moderating role of transformational leadership. *Journal of Modelling in Management*, 17(2), 746-763. <https://doi.org/10.1108/JM2-08-2020-0221>
- Kruskal, W., & Wallis, A.V. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association*. <https://doi.org/10.1080/01621459.1952.10483441>
- Leonardi, P. M. (2020). COVID-19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *J. Manag. Stud.* 58, 249-253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Ma, E., Wang, Y.- C., Xu, S.T., & Wang, D. (2022). Clarifying the multiorder multidimensional structure of organizational citizenship behavior: A cross-cultural validation. *J. Hosp. Tour. Manag.* 50, 83-92. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.12.008>
- O'Neill, T. A., Hambly, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in human behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *J. Appl. Psychol.*, 94, 122-136. DOI: 10.1037/a0013079
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (2014). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Orag. Citizsh. Behav. Context. Perform.*, 10, 133-151. DOI:10.1177/014920630002600307
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J. Manag.*, 26, 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Popovicsné Sz. J., & Menyhárt J. (2023): Examining the Virtues of Organisational Citizenship Behaviour (OCB) at an SME. *International Journal Of Engineering And Management Sciences / Műszaki És Menedzsment Tudományi Közlemények* 8(4), 41-51. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2023.036>
- Ryan, J. J. (2001). Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: A study in the public accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 33, 233-244. <https://doi.org/10.1023/A:1017584021475>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Simon A. Cs., Aranyi G., Faragó K., Kiss O. E., & Pachner O. Cs. (2022). The impact of time spent working from home on affective commitment in the workplace: The mediating role of social relationships and collective aims. *Front. Psychol.*, 13 January 2023 Sec. *Organizational Psychology Volume 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1002818>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *The Journal of Applied Psychology*, 68, 653-664. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Staller, N., & Randler, C. (2022). Chronotype and organizational citizenship behavior during the COVID-19 restriction phase in Germany. *Biological Rhythm Research*, 53, 1612-1625. <https://doi.org/10.1080/09291016.2021.1988207>
- Stephens, G., & Szajna, B. (1998). *Perceptions and expectations: why people choose a telecommuting work style*. Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences. DOI: <https://doi.org/10.1080/10864415.1998.11518328>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>

Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Acad. Manag. J.* 37, 765-802. <https://doi.org/10.2307/256600>

Wang, L., Hinrichs, K. T., Prieto, L., & Howell, J. P. (2010) Five dimensions of organizational citizenship behavior: Comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. *Asia Pac J Manag.*, 2013(30), 115-147. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10490-010-9237-1>

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/01492063910170030>

Yang, S., Lanxia, Z., & Lele, W. (2023). Key Factors of Sustainable Development of Organization: Bibliometric Analysis of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability* 15(10), 8261. <https://doi.org/10.3390/su15108261>