

## Távmunka és munkahelyi elégedettség: hogy is van ez?

**Így hivatkozzon erre a cikkre:**

Gyarmati Andrea. „Távmunka és munkahelyi elégedettség: hogy is van ez?”.

*Információs Társadalom* X, 1. szám (2010): 97–98.

<https://dx.doi.org/10.22503/inftars.X.2010.1.8>

*A folyóiratban közölt művek*

*a Creative Commons Nevezd meg! – Ne add el! – Így add tovább! 4.0*

*Nemzetközi Licenc feltételeinek megfelelően használhatók.*

---

Gyarmati Andrea

## Táv munka és munkahelyi elégedettség: hogy is van ez?

Ebben a cikkben a *Cisco* cég szinte minden médiumban visszhangot keltő egyik felmérésének eredményeit vizsgáljuk meg közelebbről. Vajon valóban azért elégedettebbek a munkavállalók, mert távmunkások, vagy valami egészen más oka van az örömeiknek?

A közelmúltban az online és offline sajtóban sokan vették át a *Cisco* cég *Teleworker Survey* elnevezésű felmérésének eredményeit. A cég, amely a hálózatos vállalat-szervezés egyik úttörője, a kutatás során a vállalatnál dolgozó 1992 alkalmazottját kérdezte meg többek között arról, hogy milyen hatással van a heti kétnapos távmunkavégzés az általános (munkahelyi és magánéleti) elégedettségükre.

„A felmérés szerint a munkatársak a távmunkával megtakarított idő 60%-át munkára, 40%-át pedig magáncélra hasznosítják. A megkérdezettek 69%-a arról számolt be, hogy távmunkában hatékonyabban képesek végezni munkájukat, 75%-uk pedig a határidőket is jobban tudta tartani. 67%-uk szerint munkavégzésük minősége a távmunkának köszönhetően javult. A felmérésben részt vevők 80%-a a távmunka eredményeként javuló életminőségről számolt be. Emellett a távmunka jobb munkaerő-megtartási arányokat is eredményez, mivel a válaszadók több mint 91%-a szerint a távmunka valamennyire (vagy nagyon) fontos az általános munkahelyi elégedettségük szempontjából” – írja a híradást átvevő egyik hazai forrás ([www.tavmunka.org](http://www.tavmunka.org)).

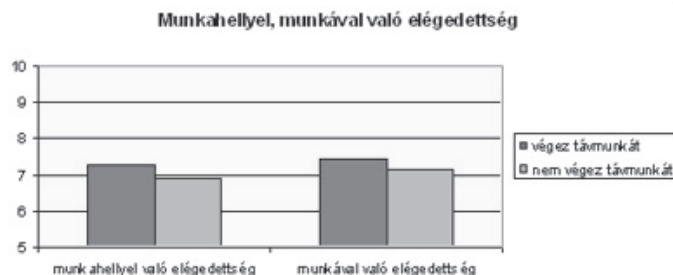
Ezzel a felméréssel azonban módszertani szempontból akad néhány probléma. Egyrészt maga a vállalat az, amely a saját munkatársai véleményére kíváncsi – ez eleve torzító tényező, hiszen hogyan is mertek volna mást mondani az alkalmazottak, mint amit a cég elvár. Sokkal szívesebben hinnénk egy olyan vizsgálat eredményeiben, amelynek eredményei nem a cég érdeket szolgálják.

Másrészt a jelentés megfogalmazói a kérdezettek szubjektív véleménye alapján tesznek olyan megállapításokat, hogy a távmunkavégzés miatt, ennek következtében javult a dolgozók elégedettsége és nőtt a munka hatékonysága. Az ilyen kijelentéseket nagyon óvatosan kell kezelniünk, ugyanis nem tudhatjuk, hogy valóban van-e ilyen összefüggés a két jelenség (a hatáselemzésben „esemény”) között. Ahhoz, hogy ez kiderüljön, legalább egy kontrollesoportot be kellett volna vonni az elemzésbe, azaz a hatáselemzéshez szükség lenne a távmunkások mellett egy nem távmunkásokból álló csoportra és az ő véleményükre is a munkahelyükről és a munkájukról.

Mi ezt próbáltuk meg végrehajtani, a *World Internet Project 2007-es* adataira támaszkodva. A *WIP* felmérése a távmunkára vonatkozóan a következő kérdést tette fel a lakossági minta résztvevőinek: „Előfordul-e infokommunikációs eszköz használata a munkatársaisal történő kapcsolattartásra és munkavégzésre legalább hetente egyszer?” Akik

íggel válaszoltak, azokat nevezzük a továbbiakban távmunkásnak (kísérleti csoport), akik pedig nemmel, azok a nem távmunkások (kontrollcsoport). Ez eltér a *Cisco* gyakorlatától, ahol hetente kétszer végeznek átlagosan távmunkát a dolgozók, de a céljainknak így is megfelel. A munkával, illetve a munkahellyel való elégedettséget a kérdőív tízfokú skálával mérte, ahol az 1-es a legrosszabb, a 10-es pedig a legjobb érték.

Az eredményeket a következő ábra mutatja:



Szabad szemmel is jól látszik, hogy a különbség – bár valóban létezik – szinte elhanyagolható, statisztikailag pedig egyik esetben sem szignifikáns, azaz pusztán a véletlen műve is lehet.

Az okokat nem nehéz megtalálni. Sokkal inkább arról lehet szó (és ezt az adatok is megerősítik), hogy a távmunkások eleve magasabb iskolai végzettségűek, magasabb jövedelműek, jobb helyen élnek, és általában magasabb státusúak a nem távmunkás társaiknál.

Ezért nem meglepő hát, ha nagyobb elégedettséget tapasztalunk körükben.