

AZ ÉSZLELT IRODAI MAGÁNSZFÉRA KÉRDŐÍV ADAPTÁLÁSA MAGYAR NYELVRE



FRANKÓ Luca

ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola

ELTE PPK Pszichológia Intézet, Gazdaság- és Környezetpszichológia Tanszék
franko.luca@ppk.elte.hu

DÚLL Andrea

ELTE PPK Pszichológia Intézet, Gazdaság- és Környezetpszichológia Tanszék
BME GTK Szociológia és Kommunikáció Tanszék
dull.andrea@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A környezetpszichológiai megközelítés szerint a fizikai környezet az ember egyenrangú partnere a viselkedéses folyamatokban, nincs ez másképp munkahelyi kontextusban sem. Vizsgálatunkban egy, a munkavállaló – irodai környezet tranzakció mérését segítő kérdőív adaptálására vállalkoztunk. *Módszer:* Oldham (1988) magánszféra tapasztalati kérdőívét (*Experience of privacy*¹) adaptáltuk magyar nyelvre Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív néven, illetve kísérletet tettünk a mérőeszköz módosított változatának kialakítására egy Development Center során. A belső konzisztencia mutatók vizsgálata mellett feltáró és konfirmatív faktorelemzést végeztünk. A kérdőív érvényességének tesztelésére a skálaértékeket egyrészt a munkakörnyezettel való általános elégedettség szintjével, másrészt az építészeti magánszférával vetettük össze. *Eredmények:* A belső konzisztencia eredmények megfelelőnek bizonyultak, a faktorelemzések eredményeképpen pedig a Laurence és munkatársai (2013) által leírt egyfaktoros struktúrát fogadtuk el. Az észlelt magánszféra szintje és a munkahelyi környezettel kapcsolatos általános elégedettség között szignifikáns pozitív kapcsolatot találtunk, és ahogyan azt előzetesen vártuk, a zárt terű irodában dolgozók magasabb észlelt magánszféráról számoltak be. A kérdőív módosított változatának érvényességét nem

¹ Oldham (1988) a teljes kérdőívet nem nevezte el eredeti tanulmányában, a kérdőívben szereplő 6 item itt két skálaként jelenik meg *Task privacy* (1–3) és *Communication privacy* (4–6) néven. Laurence et al. (2013) már egy skálaként, *Experience of privacy* (1–6) néven használja a mérőeszközt, kutatásunkban mi is így jártunk el. A kérdőívet a jelen tanulmány szerzői nevezték el Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőívnek. Etikai engedély kiadója és száma: ELTE PPK Pszichológia Intézet, 2014/138.; 2015/258.

sikerült igazolnunk. *Következtetések:* A kérdőív magyar nyelven is használható, így reméljük, hogy a jövőben hozzá tud járulni a munkahelyi környezetek vizsgálatához a hazai szervezeteknél is.

Kulcsszavak: irodai környezetek, észlelt magánszféra, munkahelyi környezettel kapcsolatos elégedettség, építészeti magánszféra, Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív

ELMÉLETI BEVEZETŐ

Irodai környezetek vizsgálata a pszichológiában

A környezetpszichológia alaptézise, hogy a fizikai környezet a humán működésnek nem pusztán passzív díszlete, hanem „az ember egyenrangú társa, partnere, amely a belső lélektani folyamatokkal együtt, azokkal kölcsönhatásban (tranzakcióban) vesz részt a viselkedés folyamatában” (Düll, 2009: 12). Nincs ez másképp munkahelyi kontextusban sem, mely a felnőttéletünk egyik meghatározó színtere. A munkahelyek vizsgálata a 70–80-as évektől fontos témája a környezetpszichológiai szakirodalomnak. A tudományterület korán felismerte a munkavállaló–munkahely tranzakció lélektani jelentőségét, hiszen környezetpszichológiáról általában is csak a 60-as évektől kezdve beszélhetünk (Düll, 2009).

A munkahelykutatásokon belül az iroda kiemelt vizsgálati téma, hiszen ez minden szervezet szellemi központja, az idők során önálló gazdasági tényezővé vált (Düll és Tauszik, 2006). Az *iroda-munkavállaló tranzakció* általában a legkisebb vizsgálati egység ezen a területen, noha mind az irodai dizájnok, mind az ott végzett tevékenységek köre nagy változatosságot mutat. A kutathatóság szempontjából fontos azonban egyensúlyt találni a gyakorlati sokszínűség és az operacionalizálhatóság dimenziójában. Ahogy Düll és Tauszik (2006: 90) fogalmaz, „az irodai munka ... egységesnek tekinthető többek kö-

zött abban, hogy jellegében milyen környezetben folyik, és abban, hogy – természetesen munkakörötől, feladattól függően – bizonyos kognitív, érzelmi és viselkedéses követelményeket támaszt a dolgozóval szemben”. Tanulmányunkban amellettt érvelünk, hogy a környezetpszichológiai szemléletű irodakutatások eredményei általános érvényűek, iparágtól és munkakörötől függetlenül implementálhatóak. A mai napig sok vezető és cégtulajdonos úgy tekint az irodákra, mint redukálható költségtényezőkre, ezzel együtt már egyre több pozitív példával is lehet találkozni a magyar szervezetekben is. A *Magánszféra Tapasztalati Kérdéssor* (Oldham, 1988) adaptálása *Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív* néven azon törekvésünknek egy fontos állomása, hogy a környezetpszichológiai szemléletet meghonosítsuk a hazai szervezetpszichológiai kutatásban és gyakorlatban.

A magánszféra konstruktuma

A környezetpszichológiának és szűkebben az irodai környezetek kutatásának egyik fontos konstruktuma a magánszféra (*privacy*), mely fogalom alatt az „énhez vagy csoport-hoz való hozzáférés szelektív kontrollját” (Altman, 1975. 18) értjük. Altman 1975-ben, a *The Environment and Social Behavior* című alapművében még arról ír, hogy magánszférakutatás tulajdonképpen nem létezik, a terület teljesen elhanyagolt a pszichológiatudományban. Az ezredforduló után azonban már az empirikus munkahelyi környezetpszichológiai vizsgálatok egyik fontos alapfogalmának te-

kinthetjük azt (vö. Dúll és Tauszik, 2006). A magánszféra szintjének optimalizálása összetett környezetpszichológiai határkontroll-folyamat, mely során a másokkal történő interakció minőségét és mennyiségét szabályozzuk. Célja a társas környezettel való kapcsolat regulációja annak fizikai kontextusában, valamint mindennek következtében a saját szelf- vagy csoportidentitás definiálása és értékelése. Akkor sikeres a szabályozás, ha a magánszféra vágyott és elért szintje megegyezik (Altman, 1975).

A magánszféra funkciója munkahelyi környezetben

Irodai környezetben a magánszféra vágyott és elért szintje azonban sokszor távol esik egymástól. Ennek oka egyrészt, hogy a dolgozónak a feladatai természetétől függően törékeny egyensúlyt kell tartania az elvárt folyamatos elérhetőség és készenlét, valamint a visszavonulásra, egyedüllétre való igénye között. Másrészt irodai környezetben a magánszféra-szabályozás tekintetében inkább közvetett mechanizmusokra szokás hagyatkozni. A dolgozók kevésbé élnek direkt szóbeli közlésekkel: például nagyon ritkán kéri meg kollégáikat, hogy hagyják őket magukra, mivel ezt a helyzetet kellemetlennek értékelik (Werner és Haggard, 1992). Altman (1975) viszont úgy fogalmaz, hogy számos önértékelési folyamat (például az élményfeldolgozás vagy az alternatív viselkedéses tervek kidolgozása) feltétele mások jelenlétének hiánya.

Az észlelt magánszféra szervezeti környezetben történő vizsgálatának fontosságára számos nemzetközi tanulmány rávilágított már. Mind a *munkakörnyezettel*, mind a *munkával való elégedettség*gel sikerült pozitív irányú összefüggést kimutatni (Maher és von Hippel, 2005; Oldham, 1988; Sunds-

trom, Burt és Kamp, 1980; Yildirim, Akalin-Baskaya és Celebi, 2007). Ezzel együtt olyan mentálhigiénés változókkal való kapcsolatát is igazolták már, mint a *stressz* (Werner és Haggard, 1992), a *jóllét* (Bridger és Brasher, 2011) vagy az *érzelmi kimerültség* (Laurence et al., 2013). A magánszféra optimumon tartóhatósága tehát hosszú távon alapvető feltétele a megfelelően koncentrált és produktív munkavégzésnek.

Észlelt és építészeti magánszféra – a különböző irodai elrendezések hatása

A munkahelyi magánszféra-szabályozás vizsgálata a szakirodalomban szorosán összekapcsolódott a különböző irodai elrendezések hatásának kutatásával (Laurence et al., 2013; Kim és de Dear, 2013; Oldham, 1988; Yildirim et al., 2007). A környezetpszichológia szakirodalmában általában három irodai dizájnt különböztet meg (1–3. ábra), noha ezeket ritkán definiálják pontosan a szerzők. Vizsgálatunkban az alábbi három irodatípus jelent meg:

1. Nagy, nyitott légtérű iroda (*open-office*), melyben belső falak és elválasztóelemek nem határolják a munkaállomásokat (Oldham, 1988). Legalább 10 fő dolgozik egy légtérben, de ez a szám akár több száz fő is lehet. A gyakori kommunikációt, illetve a nagy rutint és a relatíve kis koncentrációt igénylő feladatok ellátására tartják leginkább alkalmasnak (Wikipédia, 2017).
2. Fülkés iroda (*cubicle*). Nyitott légtérű, a munkaállomásokat kb. egy-másfél méter magas elválasztófalak határolják. A közepes mértékű interakciót és a közepes mértékű koncentrációt igénylő feladatok ellátására tartják a legalkalmasabbnak ezt az irodatípust (Wikipédia, 2017; Yildirim et al., 2007).

3. Zárt terű iroda (*private office*). A padlótól a plafonig érő falakkal elválasztott irodater, melyben 1–3 fő munkaállomása kap helyet (Wikipédia, 2017).



1. ábra. Nyitott, egyterű iroda



2. ábra. Fülkés iroda

Ezekben az elrendezésekben a fizikai környezet különböző mértékben támogatja a munkavállalók magánszféra-szabályozási törekvéseit, például a másokhoz való vizuális, verbális stb. hozzáférés mértékét: ezt



3. ábra. Zárt terű iroda

nevezzük *építészeti magánszférának*. Az építészeti magánszféra szintje együtt jár az észlelt magánszféra szintjével (Laurence et al., 2013; Oldham és Fried, 1987; Sundstrom et al., 1980). Általában elmondható, hogy a zárt terű irodákban dolgozók számolnak be a legmagasabb szintű észlelt magánszféráról, hiszen ezekben a terekben például ritkább a megzavarás. Egy átlagos, nem vezető beosztású irodai dolgozónak egy átlagos munkanapját 3–5 alkalommal szakítják meg kollégái kérésekkel vagy kérdésekkel, mely akár 60–100 perc munkaidő-kiesést is jelenthet (Sykes, 2001). Mindez pedig könnyen vezethet fizikai és érzelmi kimerültséghez, valamint túlórához. Ezzel együtt fontos azt is kiemelni, hogy a nyitott és a zsúfolt irodater nem szinonimái egymásnak. A minél nagyobb egy főre jutó négyzetméterarány általában magasabb elégedettséggel és alacsonyabb

nyabb zsúfoltságérzéssel társul, az irodai dizájntól függetlenül (Kim és de Dear, 2013; Oldham, 1988).

Magánszféra-szabályozás különleges munkahelyi helyzetekben

A magánszféra vizsgálatát munkahelyi környezetben a saját irodák területére koncentrálták eddig a szerzők. Egyre adekvátabb azonban az alternatív munkaterek vizsgálata is, ugyanis a mobil munkaeszközöknek köszönhetően ma már a feladatok nagy része nem köti saját íróasztalához a dolgozókat.

De egy vizsgálandó alternatív munkahelyi helyzet lehet egy kompetenciamérő nap is, melynek szituációelemzése kiemelten érdekes lehet a magánszféra-szabályozási stratégiák szempontjából. Egy *Development Center* (DC) során az értékelők összetett módon, több interaktív feladatban mérik a résztvevők munkájuk szempontjából fontos kompetenciáinak jelenlegi szintjét, mindezt fejlesztési céllal (Klein és Klein, 2012).

A DC sokszor a szervezet telephelyén, de a megszokott munkahelyi környezettől általában teljesen eltérő fizikai elrendezésben zajlik. Az interaktív feladatokra való felkészülés általában nagy nyitott terekben, akár több tucat ember társaságában történik, a feladatok sorrendjére és a felkészülés idejére a résztvevőknek szinte semmilyen befolyása nincs. Az interaktív feladatokat értékelő zsűri előtt szinte színpadszerű elrendezésben bonyolítják le a szervezők. Egy *Development Center* tehát a magánszféra-szabályozás szempontjából is rendkívül nagy kihívások elé állítja a résztvevőket, akik teljesítményéről mindeközben „ítélet” születik. Egy DC-re úgy is tekinthetünk tehát, mint egy extrém kiélezett munkanapra egy extrém környezetben (vö. Dúll, 2007). A *Development Center* kontextusát módszertani szempontok mentén is

alkalmasnak találtuk a kérdőív alternatív változatának kialakítására és tesztelésére. Egy olyan moderált használokörnyezet tranzakcióról van ugyanis itt szó, melyben azonos környezetben, azonos feltételekkel, azonos ideig „dolgozó” munkavállalók tapasztalatait tudjuk mérni, egy gyakorlati szempontból is valid szituációban.

Az észlelt irodai magánszféra kérdőíves mérése

A téma egyik úttörője, Greg R. Oldham a magánszféra kérdőíves mérésére tett kísérletet egy 1988-ban publikált kutatásában. A vizsgálatban alkalmazott kérdéssora kifejezetten irodai környezetekre lett kialakítva. Az általa összeállított mérőeszközben két különálló alskálaként jelenik meg a magánszféra konstruktuma,

- feladatvégzési (*task privacy*) és
- kommunikációs (*communication privacy*) magánszféra néven.

A kérdőív(ek) pontos faktorstruktúráját és pszichometriai mutatóit nem ismertette a szerző, mindösszesen a skálák Cronbach-alfa értékeit publikálta két mérési ponton (lásd alább *1. táblázat*). Vizsgálatában fél év különbséggel vette fel a kérdőívet három iroda dolgozóival. Az elsőben nem történt ez idő alatt változás a téri elrendezésben. A második irodában a zsúfoltság mértéke, a harmadikban pedig a munkaállomásokat elválasztó falak magassága változott meg. Eredményei igazolták, hogy az észlelt magánszféra szintje a zsúfoltság mértékével negatív, az elválasztófalak magasságával pozitív irányban mozgott együtt, a kontrollesoportnál pedig nem volt különbség a két időpontban mért adatok között.

Oldham kérdőívét később többek között Laurence és munkatársai (2013) használták

kutatásukban. A kapott adatokat főkomponens-elemzés alá vetették, mely szerint a hat item egyetlen faktort súlyoz. A kérdéssorra a szerzők már egy skálaként, *Experience of Privacy Scale* néven hivatkoztak.

A mérőeszköz alternatív munkaterekre módosításával kapcsolatban nem találtunk előzményt a nemzetközi szakirodalomban.

VIZSGÁLAT

Kutatásunk fő célja az volt, hogy teszteljük az Oldham (1988) által kialakított kérdéssor magyarra fordított változatát. Emellett kísérletet tettünk a mérőeszköz saját irodán kívüli, más munkahelyi környezetre való adaptációjára: egy Development Center helyszínén és résztvevőivel vettük fel a kérdőív módosított verzióját. Az eredeti skála kapcsán a pszichometriai mutatók elemzésén felül két hipotézist teszteltünk a kérdőív validitásának vizsgálatára:

H1: *Az észlelt irodai magánszféra szintje pozitív irányú együttjárást mutat a munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettséggel.*

H2: *A zárt terű irodában dolgozók magasabb észlelt munkahelyi magánszféráról számolnak be, mint a nyitott terű irodában dolgozók.*

Minta

Adataink két kutatási fázisból származnak, összesen 3 magyarországi multinacionális vállalat 160 munkatársától. A kitöltők között 120 férfi és 40 nő volt, az átlagéletkoruk 35,79 év (SD = 8,99). A kitöltésben részt vevő szervezetek közül két esetben budapesti, egy alkalommal pedig szegedi telephelyen végeztük a vizsgálatot. A megkérd-

zettek köre rendkívül széles: a gépgyártás, az energiaipar, valamint a média területén jelen lévő szervezetek különböző funkcióiban és szintjén tevékenykedő irodai munkatársak adtak választ a kérdéseinkre. Mindhárom szervezetről elmondható, hogy a HR-stratégiában az átlagosnál kiemeltebb szerep jut a munkavállalói jóllét magas szinten tartásának, a munkavállalók pedig egyetlen esetben sem voltak uniformizáltak. A kollégák szabadon mozoghatnak a telephelyeken, egyik szervezetben sem tapasztaltunk erre vonatkozóan korlátozást. Alternatív munkaterek is (konyha, pihenőhelyiség, udvar, étkező) elérhetőek voltak a munkavállalók számára.

Eljárás menete

A vizsgálat két szakaszból állt. Az első 2014 nyarán zajlott egy energiaszolgáltató multinacionális vállalat szegedi telephelyén. Ekkor egy Development Center sorozat résztvevőitől gyűjtöttünk adatokat. Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőívet, valamint a munkavállalóikra vonatkozó 2 további kérdést a teljesítménymérő nap legelején vettük fel a résztvevőkkel; a kérdőív módosított, a DC-helyszínre vonatkozó változatát pedig a nap legvégén, mindenkivel az utolsó DC-feladatot követően. A mérés 7 napon át zajlott, összesen 44 fő részvételével. A kitöltés papíralapon történt. Az első vizsgálati szakasz eredményeit egy konferencia-előadás során már bemutattuk (Frankó és Düll, 2015).

A vizsgálat második szakaszát a Legfittebb Munkahely verseny két részt vevő szervezetben, 2015 őszén bonyolítottuk le. Ebben a szakaszban csak az irodaterre vonatkozó kérdésekre válaszoltak a résztvevők, összesen 116 fő. Az első szakaszban nem érkezett olyan visszajelzés, hogy az instrukció vagy a kérdőív egyes tételei ne lennének érthetőek, így a mérőeszközt változatlan formában

tudtuk továbbvinni a következő vizsgálati körre. A második szakaszban a kérdőív online felületen volt elérhető.

Összesen tehát 160 fő (első és második vizsgálati szakasz) töltötte ki az irodaterre vonatkozó, és 44 fő (első vizsgálati szakasz) a Development Center helyszínére vonatkozó kérdéssort.

Mért változók és mérőeszközök

Észlelt irodai magánszféra

Az Oldham (1988) által kialakított, Laurence és munkatársai (2013) által már *Experience of Privacy Scale* néven publikált hatitemes kérdőív tételait először magyarra fordítottuk, majd egy független kutató visszafordítása mentén ellenőriztük. Az eredeti kérdőívet a fordításon túl annyiban módosítottuk, hogy hétfokú Likert-skála helyett ötfokú skálát használtunk, hogy a mérőeszköz illeszkedjen a résztvevők által, a DC keretében kitöltött többi kérdőívhez. A hatitemes kérdőív magyar változatát *Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőívnek* neveztük el (továbbiakban ÉIMK, lásd *1. melléklet*). A skálaértéket az itemek átlagpontoszáma adja.

Észlelt magánszféra alternatív munkahelyi környezetben

Az irodaterre vonatkozó itemeket a DC helyszínére adaptáltuk, ezúttal is ötfokú Likert-skálát használva. A tesztet továbbá annyiban módosítottuk az eredetihez képest, hogy a té-

leket múlt időben fogalmaztuk meg a helyzetből adódóan (lásd *2. melléklet*). A skálaértéket az itemek átlagpontoszáma adja.

Munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettség

Az „Általában mennyire elégedett a fizikai környezetével a munkahelyen?” kérdéssel mértük, ötfokú Likert-skálán.

Építészeti magánszféra

Az építészeti magánszférát a munkavállalók irodatípusának megkérdezésével mértük, négy válaszlehetőséget felkínálva: *nyitott, egyterű iroda; nyitott, fülkés iroda; zárt terű iroda; egyéb*.

EREDMÉNYEK

Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív belső konzisztencia mutatói

A 160 fő adataival elvégzett elemzésben a hat item Cronbach-alfa értéke 0,71, az Oldham (1988) által két alszállaként leírt 3-3 item esetében pedig 0,60 (F1) és 0,58 (F2) volt a magyar mintán (*1. táblázat*).

A kérdőívadatokkal feltáró faktorelemzést végeztünk, mely szerint az egyfaktoros modell 42%-ot, míg a kétfaktoros 57%-ot ragad meg az itemek variabilitásából. A feltáró elemzéssel kapott kétfaktoros struktúra

1. táblázat. Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív Cronbach-alfa értékei a különböző vizsgálatokban

	Oldham (1988) – T1	Oldham (1988) – T2	Laurence et. al (2013)	Jelen kutatás
Feladatteljesítési magánszféra (F1)	0,64	0,69	0,70	0,60
Kommunikációs magánszféra (F2)	0,67	0,65	0,73	0,58
Észlelt irodai magánszféra	n. a.	n. a.	0,77	0,71

2. táblázat. A feltáró faktoranalízissel kapott kétfaktoros modell mátrixa

	1. faktor	2. faktor
5. Nehéz az irodámban dolgozni, mert aggódnom kell amiatt, hogy megzavarok másokat.	0,759	0,218
3. Ha megzavarnak munka közben, gyakran nem tudok teljes mértékben a feladatomra koncentrálni.	0,723	0,221
6. Lehetetlen személyes vagy magánjellegű beszélgetéseket lefolytatnom a munkahelyemen.	0,696	0,516
4. Bizalommal fordulhatok a munkatársaimhoz az irodában.	0,144	0,615
1. Képes vagyok teljes mértékben a munkámra koncentrálni a munkahelyemen.	0,591	0,713
2. Amikor az irodában vagyok, ritkán zavarnak meg vagy szakítanak félbe munkavégzés közben.	0,323	0,658

3. táblázat. A konfirmatív faktorelemzés során kapott illeszkedési mutatók az egyfaktoros (Laurence et al., 2013) és a kétfaktoros (Oldham, 1988) modellek esetében

	Khi ²	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC
Egyfaktoros modell	14,639	9	0,964	0,940	0,063	0,040	-1920,534
Kétfaktoros modell	9,791	8	0,988	0,978	0,037	0,033	-1923,382

Khi² = Khi² fitsségi mutató; df = szabadságfok; RMSEA = Root-Mean-Square Error of Approximation; AIC = Akaike Information Criterion; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker Lewis Index; SRMR = Standardized Square Root Mean Residual.

4. táblázat. Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív tételeinek item-totál korrelációs értékei

	Item-totál korreláció
1. Képes vagyok teljes mértékben a munkámra koncentrálni a munkahelyemen.	0,787
2. Amikor az irodában vagyok, ritkán zavarnak meg vagy szakítanak félbe munkavégzés közben.	0,585
3. Ha megzavarnak munka közben, gyakran nem tudok teljes mértékben a feladatomra koncentrálni.	0,585
4. Bizalommal fordulhatok a munkatársaimhoz az irodában.	0,564
5. Nehéz az irodámban dolgozni, mert aggódnom kell amiatt, hogy megzavarok másokat.	0,606
6. Lehetetlen személyes vagy magánjellegű beszélgetéseket lefolytatnom a munkahelyemen.	0,739

azonban nem egyezett meg az Oldham által leírt két alszállal (2. táblázat). A kapott kétfaktoros modellben a magyarázott variancia értéke számottevően magasabb ugyan, mint az egyfaktoros esetében, ám a két komponens egymáshoz viszonyított súlya meglehetősen egyenlőtlen (2,5:0,9). A faktorok közötti korreláció közepes erősségű ($r = 0,361$; $p < 0,001$), a keresztöltések pedig számottevőek (2. táblázat, 1. és 6. item). Mivel a feltáró elemzéssel kapott kétfaktoros modellt az is-

mert elméleti megközelítések nem támogatják, így ennek további használatát elvetettük.

Az adatokat konfirmatív faktorelemzésnek is alávetettük. Ezzel a módszerrel a Laurence és munkatársai (2013) által leírt egyfaktoros és az Oldham által publikált kétfaktoros (F1: 1–3 item; F2: 4–6 item) struktúrát teszteltük. A kapott eredmények alapján elmondható, hogy mindkét modell illeszkedési mutatói megfelelőek és egymástól csak kismértékben különböznek (3. táblázat).

5. táblázat. Az ÉIMK egyes tételeinek, valamint a skálapontszámok az együttjárása a munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettséggel

	A munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettséggel kapott korreláció értéke ($p < 0,01$)
1. Képes vagyok teljes mértékben a munkámra koncentrálni a munkahelyemen.	0,453
2. Amikor az irodában vagyok, ritkán zavarok meg vagy szakítanak félbe munkavégzés közben.	0,234
3. Ha megzavarok munka közben, gyakran nem tudok teljes mértékben a feladatomra koncentrálni.	0,258
4. Bizalommal fordulhatok a munkatársaimhoz az irodában.	0,245
5. Nehéz az irodámban dolgozni, mert aggódnom kell amiatt, hogy megzavarok másokat.	0,410
6. Lehetetlen személyes vagy magánjellegű beszélgetéseket lefolytatnom a munkahelyemen.	0,425
Észlelt Irodai Magánszféra (összesített skálaérték)	0,523

Statisztikailag kismértékben erősebb ebben az elemzésben is a kétfaktoros struktúra, viszont az Oldham által leírt és a konfirmatív elemzés során tesztelt skálák nem egyeznek meg a feltáró elemzés során kapott legjobb kétfaktoros modellel. A kétfaktoros struktúra tehát sem statisztikailag, sem az elméleti megközelítés tekintetében nem annyival erősebb az egyfaktoros modellnél, hogy elveszük a Laurence és munkatársai (2013) által kapott eredményeket. A teljes kérdőívet tehát mi is egy faktorként kezeljük. Az item-totál korrelációs vizsgálat során 0,56 és 0,79 közötti értékeket kaptunk a 6 tétel esetében (4. táblázat).

A módosított Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív belső konzisztencia mutatói

Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív módosított változatát a vizsgálat első szakaszában 44 fővel vettük fel. A teszt DC-helyszínre módosított változatának Cronbach-alfa értéke alapján (0,279) arra következtethetünk, hogy ez a 6 tétel nem alkot egy önálló skálát (Frankó és Düll, 2015), de fontos kiemelni, hogy a mintaelemszám ebben az esetben nagyon alacsony volt. Érdekes eredmény

a két helyszín jellegét és pszichológiai jelentőségét tekintve, hogy a válaszok átlagértéke mentén a DC-helyszínt mérő kérdések esetén magasabb észlelt magánszféra átlagpontszámot kaptunk (4,42), mint amikor a saját munkaállomásuk kapcsán (4,18) töltötték ki a kérdőívet a résztvevők, a különbség szignifikáns [$t(2,43) = 2,02$; $p < 0,001$].

A munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettség és az észlelt irodai magánszféra összefüggései

Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív validitásának tesztelésére megvizsgáltuk a kapcsolatot az ÉIMK skálaértéke és a munkahely fizikai környezetével való általános elégedettségi pontszám között, Pearson-korreláció segítségével. A két érték kapcsán a változók természetéből adódóan és a szakirodalmi előzmények alapján együttjárást vártunk, ahogyan azt az első hipotézisünkben megfogalmaztuk. Ezzel egybehangzóan a két konstruktumot vizsgálva szignifikáns pozitív irányú korrelációt kaptunk ($r = 0,523$, $p = 0,01$), ahogyan a skála egyes tételei és az elégedettségi pontszám között külön-külön is (5. táblázat).

Az észlelt és az építészeti magánszféra kapcsolata irodai környezetben

Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív validitásának tesztelése céljából a skálaértékeket összevetettük a különböző irodatípusokban dolgozók esetén. A zárt terekben magasabb átlagértéket vártunk – második hipotézisünkben ezt az összefüggést fogalmaztuk meg. Az irodai elrendezést, azaz az építészeti magánszférát végül két értékkel kódoltuk. Nyitott terű, fülkés irodában a teljes mintából összesen 6 fő dolgozott, így őket összevontuk a teljesen nyitott térben dolgozókkal. Ebbe a csoportba összesen 105 fő került. A zárt terű irodát 52-en jelölték meg munkaállomásuk típusaként, ők kerültek a második csoportba. 3 fő az egyéb irodatípust jelölte meg, őket ebből az elemzésből kizártuk. Az ÉIMK skálaértékeit a különböző irodai elrendezésben dolgozóknál Mann–Whitney-próba segítségével hasonlítottuk össze, a t-próbához szükséges normalitásfeltétel nem teljesült. A 2. hipotézisünket is alátámasztják az adatok: a zárt térben dolgozók szignifikánsan magasabb észlelt magánszféráról számoltak be, mint a nyitott térben dolgozók ($U = 2140,5$; $p = 0,027$).

DISZKUSSZIÓ

Vizsgálatunk fő célja az volt, hogy az általunk Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőívnek nevezett magánszféraélmény kérdéssort hazai mintán teszteljük. Az eredmények alapján a mérőeszköz magyar nyelven is használható: mind a belső konzisztencia mutatók, mind a validitásvizsgálat ezt igazolta.

Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív hat iteme az eredmények alapján egy skálának tekinthető, az elemzések és a szakirodalmi

előzmények mentén pedig annak egyfaktoros modelljét fogadtuk el. Noha statisztikailag néhány szempont mentén a kétfaktoros modell erősebbnek bizonyult (pl. magyarázott variancia), összességében mégsem érdemes elvetni a Laurence és munkatársai (2013) által leírt egyfaktoros struktúrát.

A kérdőív validitását két módon teszteltük. Egyrészt sikerült igazolnunk a skálaérték pozitív irányú együttjárását a munkakörnyezettel kapcsolatos általános elégedettséggel. Ez a nemzetközi szakirodalomban leírtakkal egybecsengő eredmény mindenképp a magyar nyelvű kérdőív érvényessége mellett szól. Másrészt igazoltuk, hogy a zárt terű irodában dolgozók magasabb észlelt magánszféráról számoltak be, mint a nyitott terekben tevékenykedők. Ahogyan azt fentebb kifejtettük, a kutatást olyan szervezetekben végeztük, ahol a nyitott terekben dolgozók számára is elérhetőek alternatív munkaterek, vagyis a kollégák nincsenek teljes munkaidőjükben a munkaállomásukhoz kötve. Ezzel együtt is megjelenik a különbség a két irodatípusban dolgozók között, ugyanis feltételezhetően minőségi eltérés van az énhez való hozzáférés szabályozásának tekintetében ezekben a térszerkezetekben. Fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a téri hatások ellensúlyozására mind egyéni, mind szervezeti szinten szükség lehet megoldások kidolgozására a hosszú távú produktivitás megőrzése és a kiégés megelőzése érdekében.

A kérdőív alternatív verziójában a módosított hat item nem mozgott együtt, vagyis a Development Center helyszínére kialakított kérdőívünk ebben a formájában nem értelmezhető egy skálaként. Fontos azonban kiemelnünk, hogy az alternatív kérdőív kapcsán alacsony mintaelemszámmal dolgoztunk a mérési helyzet specialitása miatt. Az eredményt befolyásolhatta továbbá, hogy a résztvevőket egy tel-

jesítményhelyzetben szólítottuk meg, mely helyzet pozitív kimenetele fontos volt a számukra a karrierjük szempontjából. A DC helyszínére vonatkozó kérdéseket a kitöltők akképpen is értelmezhatték, hogy a szervezőket, a szervezést kellett értékelniük, így a jó benyomáskeltési szándék hatása is megjelenhetett. További értelmezési keret lehet, hogy egy-egy ilyen esemény kapcsán a résztvevők „felkészülnek a legrosszabbra”, és annak végén, némiképp megkönnyebbülve átértékelik a nap tapasztalatait. Szintén fontos szempont lehet, hogy míg a saját irodaterükre vonatkozóan több hónapnyi vagy évnnyi tapasztalattal rendelkeztek a megkérdezettek, addig a módosított kérdőívet egy olyan helyiség kapcsán kellett kitölteniük, melyben összesen pár órát töltöttek el, egy meglehetősen kiélezett helyzetben. Fontosnak tartjuk, hogy a jövőben is vizsgáljuk a magánszféra szintjét alternatív irodai munkakörnyezetekben. Az első tapasztalatok tanulsága okán elsősorban olyanokban, melyeket a résztvevők rendszeresen használnak: például tárgyalókban, pihenőhelyiségekben.

Kitekintés

A modern irodák kialakításakor az esztétikai szempontok egyre nagyobb szerepet kapnak, különösen látványos példák lehetnek erre a nagy start-up cégek munkaterei. Az eredmények kapcsán érdemes hangsúlyozni, hogy az esztétikai és építészeti megfontolások mellett mindenképpen fontos a környezetpszichológiai szempontok figyelembevétele, és e három összehangolása az irodatervek tervezése és kialakítása során. Meggyőződésünk, hogy amennyiben a munkavállalók hosszú távon nem képesek észlelt magánszférájukat az optimum közelében tartani, az esztétikai szempontok sem tudnak érvényre jutni.

Hosszú távon szeretnénk többek között olyan ajánlásokat kidolgozni, melyek a nyi-

tott irodatervekben dolgozók magánszféraszabályozását segíthetik. Emellett – noha a kérdőív DC-helyszínre módosított változatának érvényessége nem igazolódott jelen vizsgálatban – szeretnénk az alternatív irodai munkaterekre is használható mérőeszközt kialakítani annak érdekében, hogy a magánszféra mérhetővé váljon ezekben a helyzetekben is. A magánszféra optimumon tartása az alternatív munkaterekben is a munkavállalói jóllét és produktivitás magas szinten tartását segítheti elő.

Reméljük tehát, hogy a kérdőív a jövőben hozzá tud járulni a munkahelyi környezetek vizsgálatához a hazai szervezeteknél is. Célunk, hogy a szervezetpszichológiai kutatásokba is beépüljön a környezetpszichológiai szemlélet, illetve hogy a gyakorló szakemberek, tulajdonosok egyre nagyobb hangsúlyt helyezzenek a munkahelyek fizikai környezetének kialakításakor a lélektani szempontokra.

Korlátok

Kutatásunk korlátját jelenti egyfelől, hogy az irodai elrendezéseket nem differenciáltuk oly módon, mely pontosan reflektálna a gyakorlatban megfigyelhető sokféleségre. Ezzel együtt fontos azt is megjegyeznünk, hogy a használó-környezet tranzakciók empirikus vizsgálata nem egyszerű. Meg kell találni a megfelelő egyensúlyt az ökológiai validitás megtartása (pl. az irodai elrendezések megfelelő differenciálása) és az operacionalizálhatóság (pl. az irodai elrendezések kategóriába rendezése) között.

Szintén korlátot jelentett a kérdőív validásvizsgálata során, hogy nem állt rendelkezésünkre sem magyar, sem angol nyelven más, igazoltan működő kérdőív, mely a magánszféra-élményt ragadná meg munkahelyi környezetben.

Az alternatív munkatérre – jelen esetben egy DC helyszínére – kidolgozott kérdőívünk tesztelésében jelentős korlátot jelentett a helyzetből adódóan alacsony elemszám. Adataink alapján a módosított kérdőív nem működött skálaként, de messzemenő következtetéseket nem tudunk levonni az említett limitáció miatt. Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív esetén a 160 fős minta már elegendőnek mondható, de a mérőeszköz tesztelése meggyőzőbb eredményeket hozott volna nagyobb elemszám esetén.

Fontos kiemelni azonban, hogy jelen tanulmányunkat egy kutatássorozat első ál-

lomásának tekintjük. Az eredmények a limitációk ellenére vagy éppen azoknak köszönhetően számos további vizsgálati irányt körvonalaznak a szerzők számára.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A szerzők köszönetet mondanak Uatkán Ajnának a statisztikai elemzésben nyújtott segítségért, Tóth Ágnesnek a kérdőív visszafordításáért, valamint a lektoroknak értékes és konstruktív kritikájukért.

SUMMARY

HUNGARIAN ADAPTATION OF THE EXPERIENCE OF PRIVACY QUESTIONNAIRE

Background and aims: From the viewpoint of environmental psychology, physical environment and humans are equal partners in shaping psychological and behavioral processes – and work settings are no exception to this basic tenet. In our study, we aimed to adapt a questionnaire to measure employee-office environment transaction in offices. *Methods:* We adapted Oldham's (1988) Experience of privacy questionnaire² to Hungarian as "Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív", and we attempted to develop a modified version of the tool at a Development Center. Besides examining internal consistency, exploratory and confirmatory factor analyses were performed. In order to test the validity of the questionnaire, we compared the scale's values with the architectural privacy of and the general level of satisfaction with the work. *Results:* Results showed acceptable internal consistency and based on the factor analysis, we adopted the one-factor structure proposed by Laurence et al. (2013). We found a significant positive relationship between the level of experience of privacy and general satisfaction with the work environment, and those working in enclosed office space reported higher level of experienced privacy – as expected. We did not justify the validity of the modified version of the questionnaire. *Discussion:* The questionnaire can be used in the Hungarian context, so we hope it can contribute to the assessment of work environments in domestic organizations. *Keywords:* office environments, experience of privacy, satisfaction with the work environment, architectural privacy, Experience of privacy questionnaire

² Oldham (1988) did not name the complete questionnaire in his original study, the 6 items appeared there as two separate scales as *Task privacy* (1–3) and *Communication privacy* (4–6). Laurence et al. (2013) used the questionnaire as a single scale as *Experience of privacy* (1–6), in our research we also used it this way. The authors of this study named the questionnaire in Hungarian as *Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív*.

IRODALOM

- ALTMAN, I. (1975): *The environment and social behavior. Privacy, personal space, territory and crowding*. Brooks/Cole, Monterey, California.
- BRIDGER, R. S., BRASHER, K. (2011): Cognitive task demands, self-control demands and mental well-being of office workers. *Ergonomics*, 54(9), 830–839.
- DÚLL A. (2007): A környezet hatása a tanulási folyamatokra: környezet és alkalmazkodás. In: V. CSÉPE, M. GYÖRI, A. RAGÓ (eds): *Általános pszichológia 2., Tanulás – emlékezés – tudás*. Osiris, Budapest. 111–158.
- DÚLL A. (2009): *A környezetpszichológia alapkérdései – Helyek, tárgyak, viselkedés*. L'Harmattan, Budapest.
- DÚLL A., TAUSZIK, K. (2006): A munkahelyhez kötődés konstruktumának vizsgálata – elméleti megfontolások egy tranzakcionális helykutatáshoz. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61(1), 87–105.
- FRANKÓ L., DÚLL A. (2015): A munkahelyi magánszféra környezetpszichológiai vizsgálata kérdőíves módszerrel. Előadás a Magyar Pszichológiai Társaság XXIV. Országos Tudományos Nagygyűlésén. Eger, 2015. május 28–30. *Kivonatkiötet*, 118–119.
- KIM, J., DE DEAR, R. (2013): Workspace satisfaction: the privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26.
- KLEIN B., KLEIN, S. (2012): *A szervezet lelke*. EDGE 2000 Kiadó, Budapest.
- LAURENCE, G. A., FRIED, Y., SLOWIK, L. H. (2013): Moderated mediation model of the effect of architectural and experienced privacy and workspace personalization on emotional exhaustion at work. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 144–152.
- MAHER, A., VON HIPPEL, C. (2005): Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 219–229.
- OLDHAM, G. R. (1988): Effect of changes in workspace partitions and spatial density on employee reactions. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 253–258.
- OLDHAM, G. R., FRIED, Y. (1987): Employee reactions to workplace characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 75–85.
- SUNDSTROM, E., BURT, R. E., KAMP, D. (1980): Privacy at work: architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy of Management Journal*, 23, 101–117.
- SYKES, E. (2001): Interruption in the Workplace: A case study to reduce their effects. *International Journal of Information Management*, 31, 385–394.
- YILDIRIM, K., AKALIN-BASKAYA, A., CELEBI, M. (2007): The effects of window proximity, partition height, and gender on perceptions of open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 27, 154–165.
- WERNER, C. M., HAGGARD, L. M. (1992): Avoiding intrusions at the office: privacy regulation on typical and high solitude days. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 181–193.
- WIKIPÉDIA (2017): *Office*. Letöltve: www.en.wikipedia.org/wiki/Office

Felhasznált képek

1. Huffington Post (2014. május 7.) *Cím nélkül* [digitális kép] Letöltve: www.hu.pinterest.com/pin/425871708491887295/ Utolsó letöltés: 2017. április 19.)
2. Ismeretlen cím és szerző [digitális kép] Letöltve: www.hu.pinterest.com/pin/425871708494656470/ Utolsó letöltés: 2017. április 19.)
3. Innes, D. (2013) *Cím nélkül*. [digitális kép] Letöltve: www.hu.pinterest.com/pin/425871708492287125/ Utolsó letöltés: 2017. április 19.)

MELLÉKLETEK

1. melléklet. Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív (Frankó és Düll, 2015; Oldham, 1988)

Értékelje az alábbi állításokat egy 1–5-ig terjedő skálán a közvetlen munkakörnyezetére vonatkozóan. Ha a kijelentéssel egyáltalán nem ért egyet, karikázza be az 1-est, ha teljes mértékben egyetért, karikázza be az 5-öst!					
1. Képes vagyok teljes mértékben a munkámra koncentrálni a munkahelyemen.	1	2	3	4	5
2. Amikor az irodában vagyok, ritkán zavarnak meg vagy szakítanak félbe munkavégzés közben.	1	2	3	4	5
3. Ha megzavarnak munka közben, gyakran nem tudok teljes mértékben a feladatomra koncentrálni. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5
4. Bizalommal fordulhatok a munkatársaimhoz az irodában.	1	2	3	4	5
5. Nehéz az irodámban dolgozni, mert aggódnom kell amiatt, hogy megzavarok másokat. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5
6. Lehetetlen személyes vagy magánjellegű beszélgetéseket lefolytatnom a munkahelyemen. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5

2. melléklet. Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív módosított változata (Frankó és Düll, 2015; Oldham, 1988)

Értékelje az alábbi állításokat egy 1–5-ig terjedő skálán a Development Centerre vonatkozóan! Ha a kijelentéssel egyáltalán nem ért egyet, karikázzon 1-est, ha teljes mértékben egyetért, karikázzon 5-öst!					
1. Képes voltam teljes mértékben a feladatokra koncentrálni.	1	2	3	4	5
2. A Development Center alatt ritkán zavartak meg vagy szakítottak félbe.	1	2	3	4	5
3. Ha megzavartak munka közben, nem tudtam teljes mértékben a feladatomra koncentrálni. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5
4. Bizalommal fordulhattam a teremben lévőkhöz.	1	2	3	4	5
5. Nehéz volt dolgoznom, mert aggódnom kellett amiatt, hogy megzavarok másokat. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5
6. Lehetetlen volt a nap során személyes vagy magánjellegű beszélgetéseket lefolytatnom. <i>(fordított tétel)</i>	1	2	3	4	5