## *KUTATÁS –Nagy Anita*

## A hipotézisek megfogalmazása

Feltételezéseim kigondolásában tanulmányaimra és munkavállalói tapasztalataimra támaszkodtam. Ezeket összevetve a következő hipotéziseket alkottam meg:

1. A munkavállalók nem kapnak megfelelő tájékoztatást az őket érintő programokról és nem szívesen lépnek kapcsolatba a HR-rel.
2. A magyar munkavállalóknál a munka-magánélet konfliktus mértéke magas.
3. A multinacionális vállalatoknál dolgozók körére jellemző, hogy munkaidőn kívül is foglalkoznak a munkájukkal és hosszabb ideig maradnak bent munkahelyükön értekezletek (továbbiakban: meetingek) miatt, mint a nem multinacionális vállalat dolgozói.

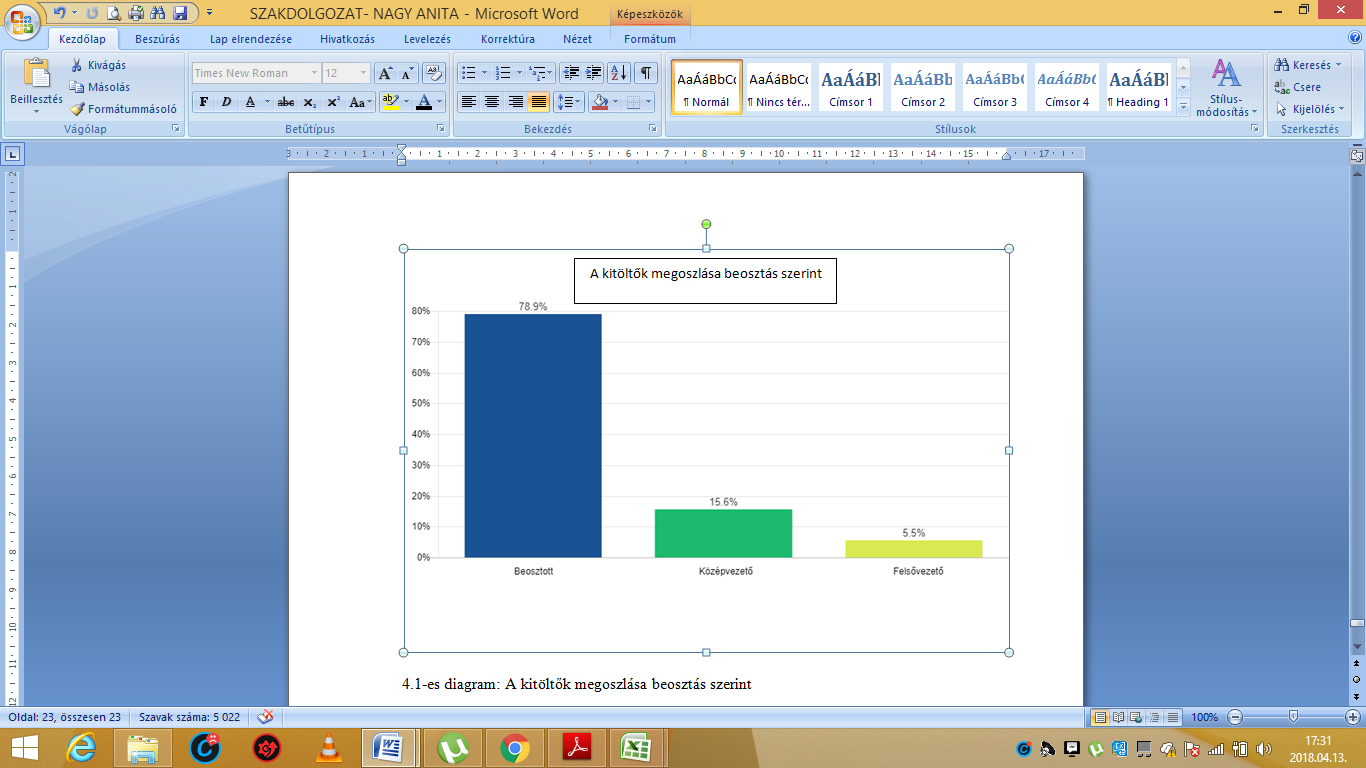
**Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy felmérésem nem reprezentatív, a rendelkezésére álló szűkös keretek között, inkább tájékoztató jellegű, mint sem tudományos pontosságú felmérés történt!**

## A kitöltők mintája

A kérdőív válaszadóinak létszáma 109 fő. A nemek megoszlását tekintve: 81 nő és 28 férfi, tehát majdnem háromszor annyi volt a hölgy kitöltők száma, mint az ellenkező nemé. A legfiatalabb válaszadók életkora 19 év, míg a legidősebb kitöltő kora 54 év, ezáltal a válaszadók életkor szerinti átlagértéke: 30,8 év.

Pozíciójukat figyelembe véve, beosztottak töltötték ki legnagyobb számban a kérdőívet 78,9% (86 válaszadó).

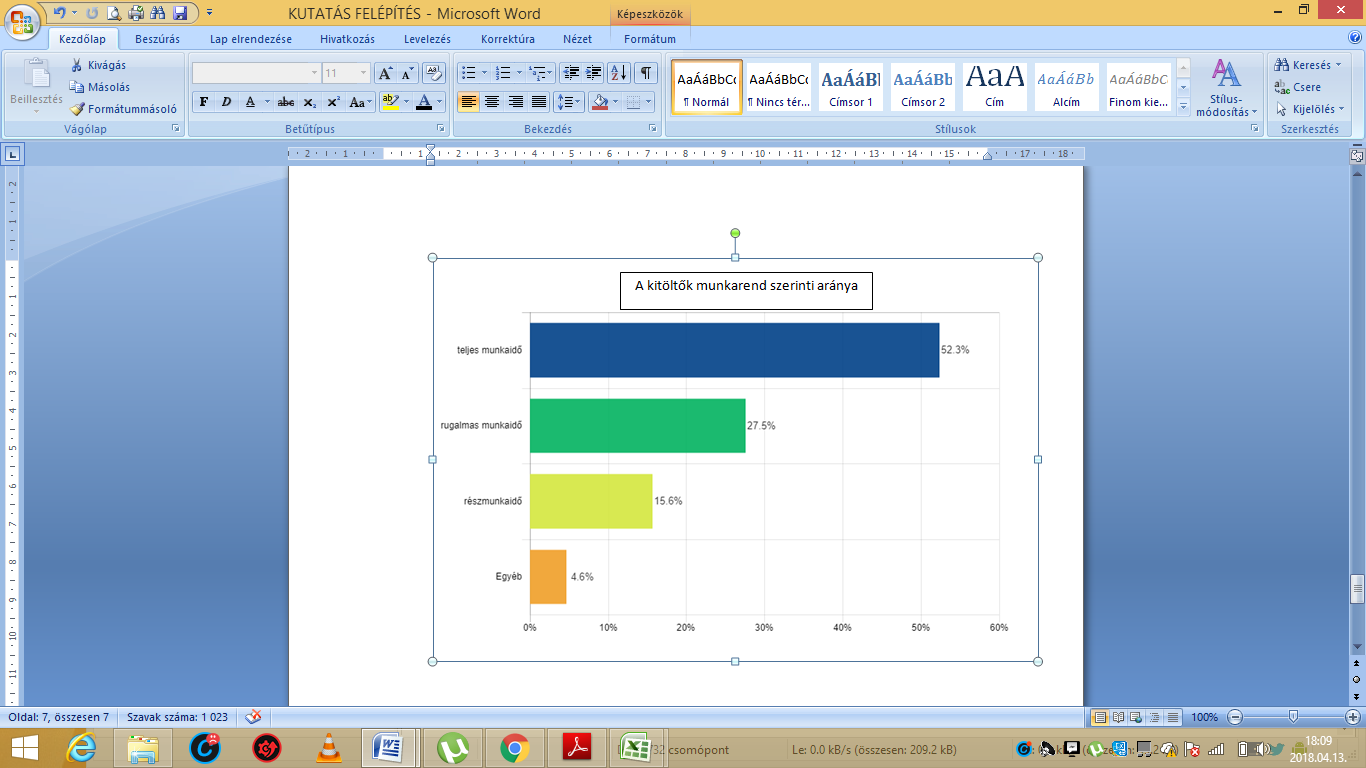
A 4.1. számú diagramon a kitöltők megoszlása látható, beosztásuk szerint.

4.1 ábra: A kitöltők megoszlása beosztás szerint

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A munkarend tekintetében, a legtöbben teljes munkaidőben dolgoznak, melyet a kitöltők 52,3% százaléka jelölt, a másik két opcióban megoszlottak a munkavállalók. Az egyéb kategóriában a következő válaszok voltak: kötetlen munkaidő, diákmunka, heti 5-10 óra.

A 4.2 számú diagram szemlélteti ezen arányokat.

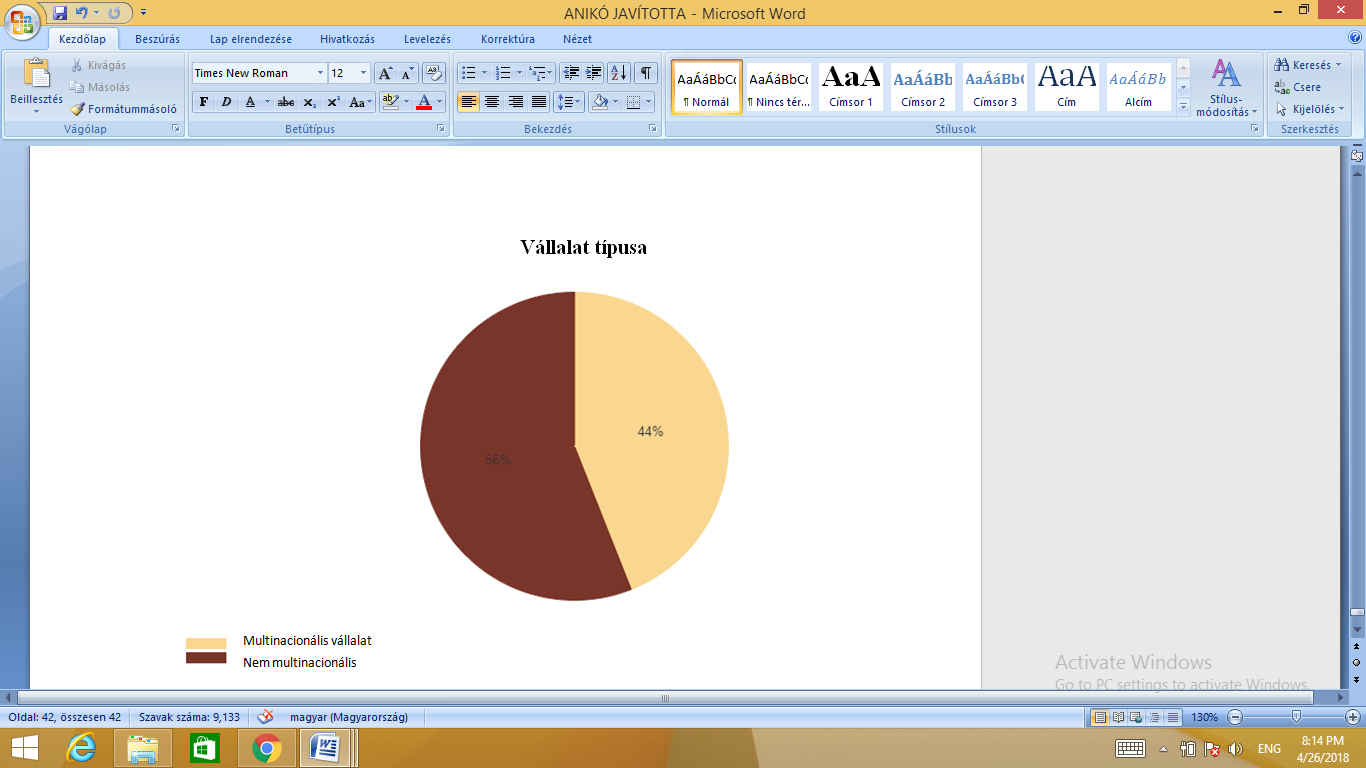


4.2 ábra: a kitöltők munkarend szerinti aránya

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A munkahely típus tekintetében a válaszadóknak meg kellett adni, hogy multinacionális vállalatnál dolgoznak vagy nem: a kitöltők 44%-a válaszolt igennel.

A 4.3. számú diagram szemlélteti a Vállalat típusa szerinti megoszlást.

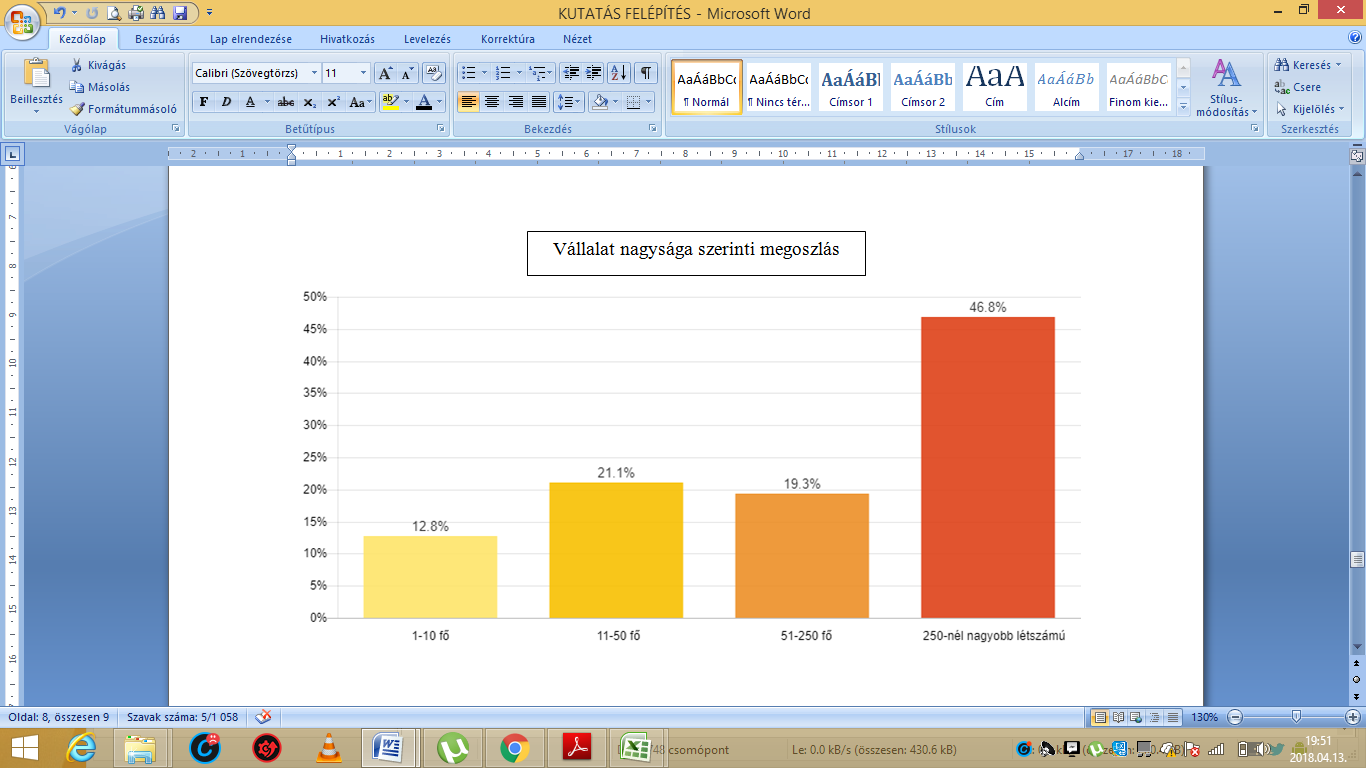


4.3 ábra: Vállalat típusa

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A vállalat nagyságát tekintve a legtöbb válaszadó 250 főnél nagyobb létszámú cég alkalmazottja: 51 személy.

A 4.4. számú ábra bemutatja a vállalat nagysága szerinti megoszlást.



4.4. számú ábra: Vállalat nagysága szerinti megoszlás

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

## I.Hipotézis: A HR kérdés

A kérdőívemben szerepet kaptak kérdések, melyekkel azt kívántam felmérni, hogy milyen is a kapcsolat a munkavállalók és a HR között. Valamint azt, hogy milyennek ítélik meg a foglalkoztatottak HR-t, mint CSR stratégia kialakítók.

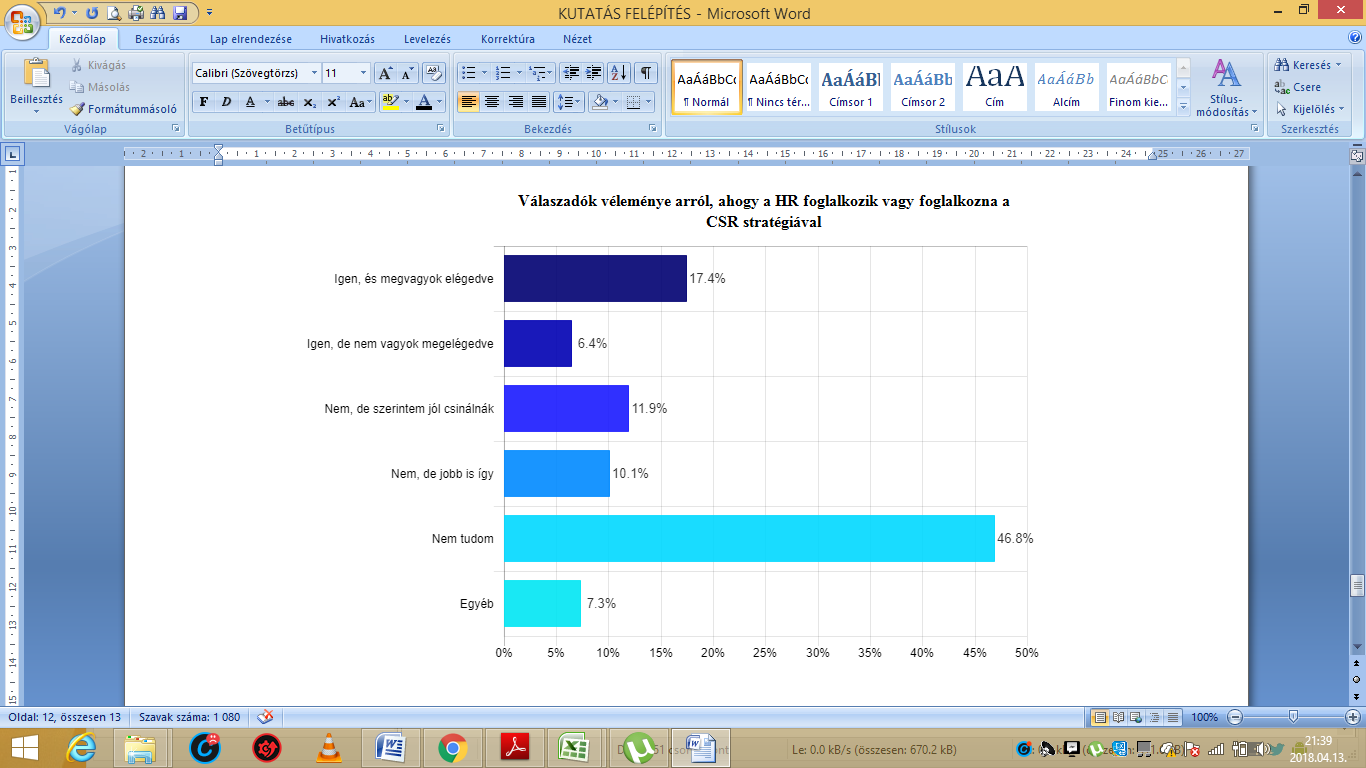
Az **első feltevésem**: **a munkavállalók nem kapnak megfelelő tájékoztatást az őket érintő programokról és nem szívesen lépnek kapcsolatba a HR-rel.**

Megfigyelés alá vettem, hogy a kitöltők vállalatánál milyen arányban fordul elő, hogy a HR foglalkozik CSR-ral. Azonban mindezt megelőzte az a felmérés, hogy a kitöltők közül hányan vannak tisztában a CSR fogalmával: a 109 válaszadóból 51-en nyilatkozták, hogy nem ismerik a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának jelentését. Ezt követő kérdésem, már a HR-re irányult ahol is megállapításra került, hogy ugyanennyi kitöltő (51) nem tudja, hogy az általam vizsgált osztály foglakozik e CSR stratégiával.

Az alábbi diagram többet szemléltet, mint egy szimpla válaszadást, hogy beletartozik-e munkakörükbe a felelősségvállalás politikája, ugyanis egy elégedettségméréssel egybekötött változó volt. A válaszadási lehetőségek az alábbiak voltak:

* igen, és meg vagyok elégedve (19 fő)
* igen, de nem vagyok megelégedve (7 fő)
* nem, de szerintem jól csinálnák (13 fő)
* nem, de jobb is így (11 fő)
* nem tudom (51 fő)
* egyéb (8 fő)
  + itt a válaszadók azt adták meg attribútumként legtöbb esetben, hogy az ő cégüknél nincs HR

A 4.5. számú ábra százalékos megoszlásban mutatja, a jelölők válaszait.



4.5 ábra: Válaszadók véleménye arról, ahogy a HR foglalkozik vagy foglalkozna a CSR stratégiával

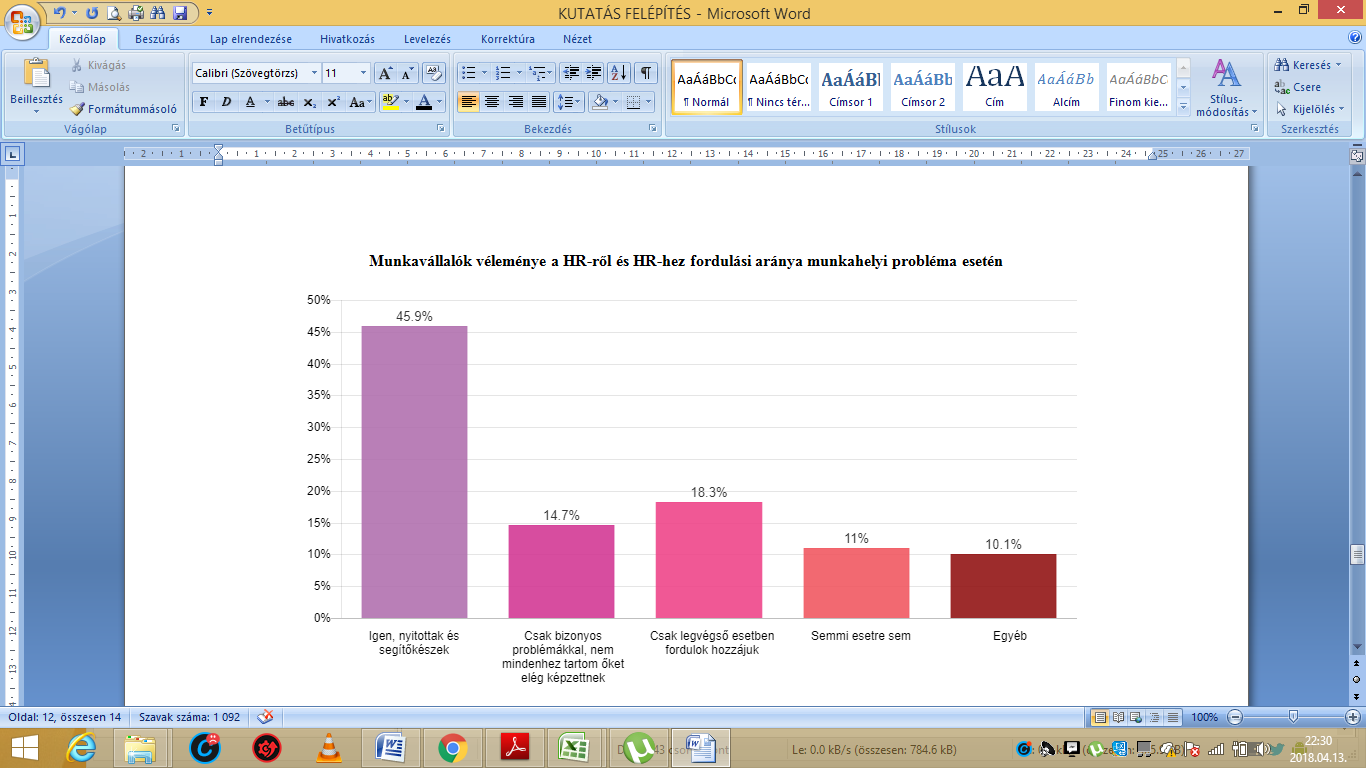
Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

Ezek alapján jól látszik, hogy 26 válaszadó vállalatánál biztosan foglalkozik CSR-ral a HR, 24 kitöltőnél nem. Ezt az 50 kitöltőt alapul véve megfigyelhető továbbá, hogy 60%-uk pozitívan áll a HR-hez vagy pozitív tapasztalata van velük, míg 40% nincs,megelégedve vagy negatív hozzáállást mutat az irányukba.

A következő változó az általános munkavállalói tapasztalatokat és véleményeket vizsgálta. Azt vizsgáltam, hogy munkahelyi probléma esetén megkeresik-e a HR-t. A véleményüket az osztállyal kapcsolatban a következők közüli kiválasztásával fejezhették ki a válaszadók:

* igen, nyitottak és segítőkészek
* csak bizonyos problémákkal, nem mindenhez tartom őket elég képzettnek
* csak legvégső esetben fordulok hozzájuk
* semmi esetre sem
* egyéb
  + itt is hasonlóan az előző kérdéshez, azt nyilatkozták többségben, hogy nincs HR a munkahelyükön, de volt válaszadó, aki azt válaszolta a főnökéhez fordul, illetve egy válaszadó szerint nyitottak, de nem képesek valós problémák megoldására

A 4.6. számú diagram a fent említetteket mutatja be százalékos megoszlásban.



4.6 ábra: Munkavállalók véleménye a HR-ről és HR-hez fordulási aránya munkahelyi probléma esetén

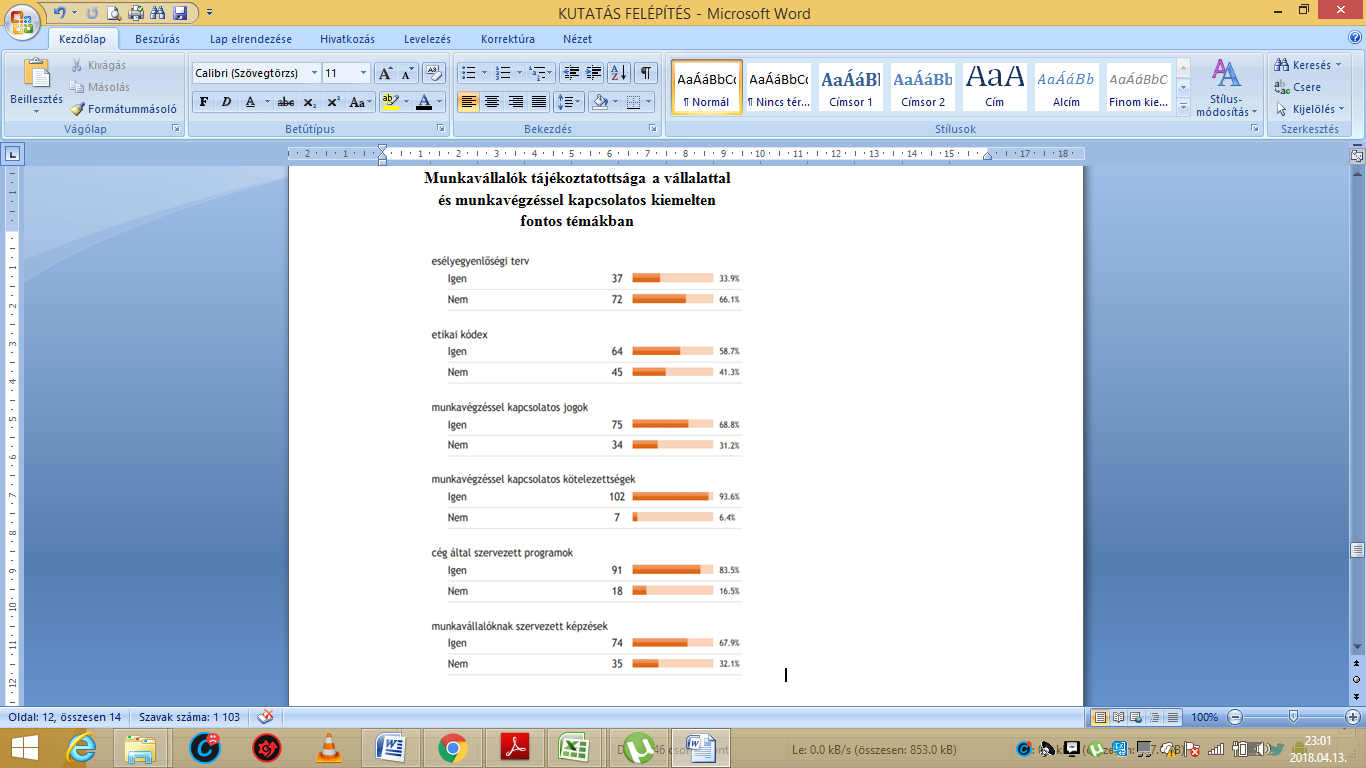
Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A válaszadók általános megítélése a HR-ről, hogy nyitottak és segítőkészek, hiszen a válaszadók majdnem fele ezt nyilatkozta (45,9%). Azonban a kitöltők csaknem harmada (29,3%) vagy egyáltalán nem keresi meg őket problémájukkal, vagy csak ha tényleg nincs más lehetőségük.

A humán erőforrás részleg feladata a munkavállalók tájékoztatása és azokkal folyamatos kommunikáció. Ezért követő kérdés a tájékoztatás meglétét vagy annak hiányát mérte. Témám szempontjából kiemelten fontos a munkahelyeken lévő esélyegyenlőségi terv, valamint a munkavállalók számára szervezett programok. A válaszadóknak az alábbiakra kellett reagálni, hogy részesültek–e tájékoztatásban vagy sem:

* etikai kódex
* munkavégzéssel kapcsolatos jogok
* munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségek
* cég által szervezett programok
* munkavállalóknak szervezett képzések

Az 4.7 számú ábrán a fentiekkel kapcsolatos fontos információkkal kapcsolatos tájékoztatás százalékos megoszlását láthatjuk.



4.7 ábra: Munkavállalók tájékoztatottsága a vállalattal és munkavégzéssel kapcsolatos kiemelten fontos témákban.

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

Jól látszik, hogy a munkavállalással kapcsolatos kötelezettségekről majdnem mindenki, 102 ember kapott tájékoztatást. A HR-re nézve mindenképpen pozitív benyomást kelt a CSR stratégiával kapcsolatban is, hogy a válaszadók 83,5 %-a kapott tájékoztatást a cég által szervezett programokról, és a munkavállalók képzési lehetőségeiről nyújtott információ 67,9%-a is magasnak tekinthető. Munkajogi tanulmányok során megtanultam ,hogy a munkavállalóknak joguk van ahhoz ,hogy ne legyenek tisztában munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségeikről mégis kérdőívem kitöltőinek csupán 31,2%-a állítja ,hogy nem kapott tájékoztatást a munkavégzéssel kapcsolatos jogairól. Összességében úgy látom ,hogy többen kaptak tájékoztatást, mint ellenkezőleg.

Három változóm és azok kiértékelése alapján, úgy vélem, hogy **hipotézisem nem igazolódott be arról, hogy: a munkavállalók nem kapnak megfelelő tájékoztatást az őket érintő programokról és nem szívesen lépnek kapcsolatba a HR-rel.** Ennek okai a mintám alapján:

* a munkavállalók nagyobb százalékban kapnak tájékoztatást, mint szenvednek információhiányban és többségükben pozitív kép alakult ki a HR-ről,
* abban az esetben, ha segítségre szorulnak valamint, azon válaszadók, akik véleményt alkottak a HR szerepéről a CSR stratégiában, és tudják, hogy foglalkoznak ezzel a cégüknél magas számban válaszolták meg, hogy a HR jól végzi munkáját e tekintetben
* Ezek alapján azt a következtetést vonom le, hogy a kutatásomban részt vevők jó viszonyban vannak a HR-rel és bizalommal fordulnak hozzájuk. Nem minden esetben érzik, hogy a HR tud segítséget nyújtani nekik. A HR legfontosabb szerepe, hogy a vezetés és a vállalat alsóbb szintjei között olyan érthető kommunikáció legyen, amely elősegíti a szakdolgozatomban tárgyalt egyensúlyt a munka és magánélet tekintetében.

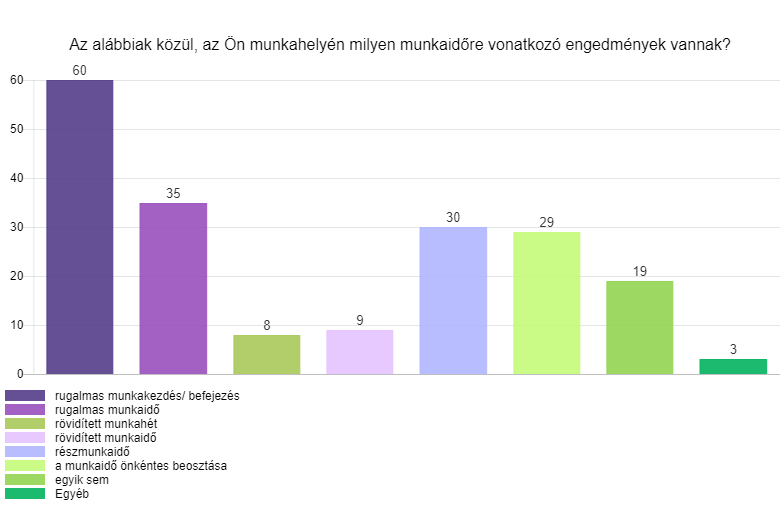
A vállalatot nem a HR irányítja, csupán a cég saját eszköze, hogy megfelelő kommunikációjával és rendelkezésre állásával segíteni tudja a munkavállalók elégedettségének növelését. Az elégedettség növekedéséhez társulhat a teljesítményjavulás, amely a vállalat vezetői számára hoz pozitívumot, melynek mindenképpen tartalmaznia kell a profitot.

## II.Hipotézis: A WLB konfliktus

Azt feltételezem, hogy **a magyar munkavállalóknál a munka-magánélet konfliktus mértéke magas.**

Lényegesnek tartottam a kutatás készítésekor megvizsgálni, hogy a válaszadók munkahelyén milyen munkaidőre vonatkozó engedmények vannak. Az általam felsoroltak: rugalmas munkakezdés, rugalmas munkaidő, a munkaidő önkéntes beosztása vagy egyik sem. Továbbá az egyéb kategóriába a válaszadók a mobil munkavégzést és a távmunkát jelölték, illetve a heti 20 órás munkaidőt.

A 4.8. számú ábra bemutatja, hogy a legtöbb helyen a rugalmas munkakezdésre/befejezésre van lehetőség.



**A kitöltők munkahelyén megjelenő munkaidő kedvezmény (kedvezmény/fő)**

4.8 ábra: A kitöltők munkahelyén megjelenő munkaidő kedvezmények

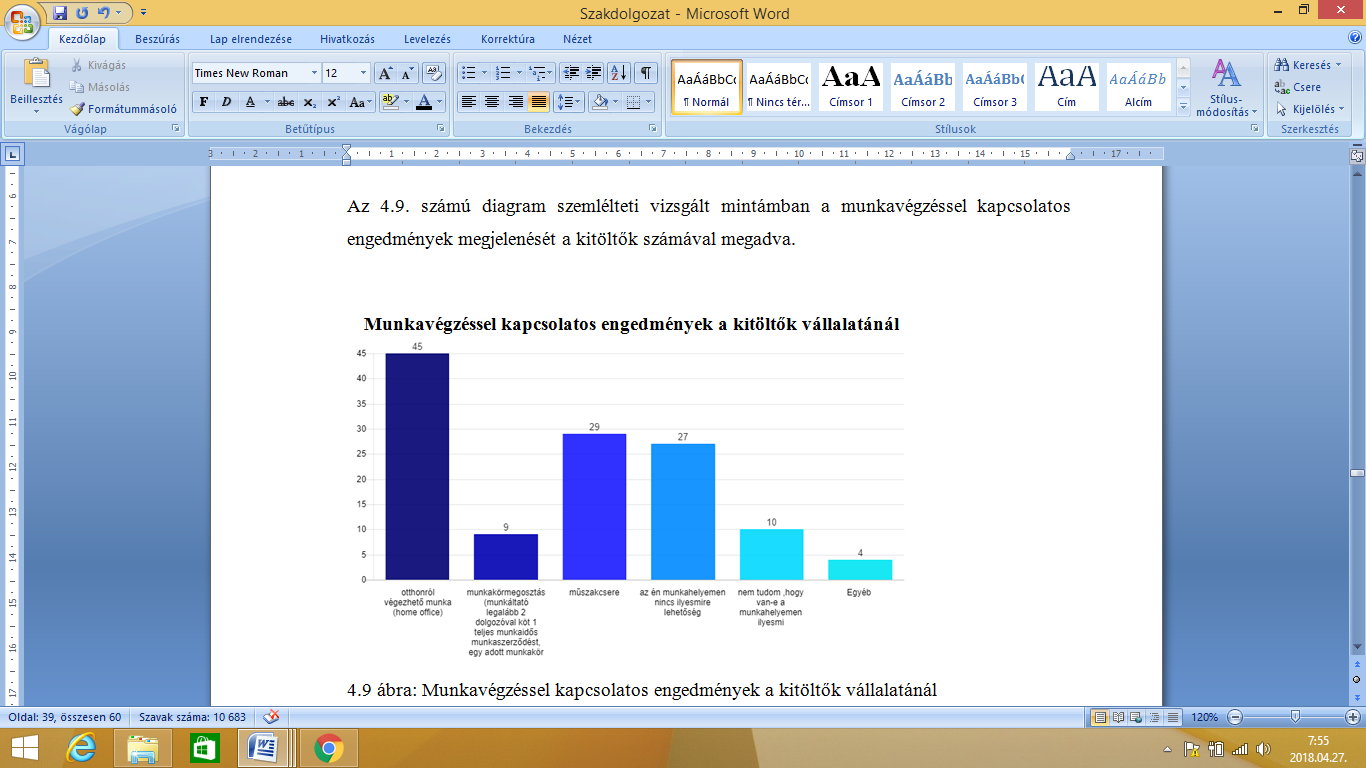
Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

Jól látszik, hogy a kitöltők vállalatánál csupán 27-nél nincs lehetőség egyik módra sem. A rugalmas munkakezdés és befejezés, a vizsgált mintámban legtöbbször előforduló munkaidő engedmény, amely segítségére lehet e vállalatoknál dolgozóknak ,hogy magánéletüket jobban tudják menedzselni, hiszen ez segíthet a sportolás napközbeni beiktatására, illetve a családdal rendelkezőknek a gyermekek napirendjéhez igazodásához. Ezzel szemben drámaian alacsony a kitöltők munkahelyén a rövidített munkahét 8 db illetve a rövidített munkaidő 9db. A rugalmas munkaidő a részmunkaidő illetve a munkaidő önkéntes beosztása középen helyezkedik el a magas arányú rugalmas munkaidőkezdés és befejezés valamint a csökkentett munkahét és idő között.

Egy másik eszközcsoport a WLB-hez a munkavégzésre vonatkozó engedmények. Azt vizsgáltam, hogy a kutatásban résztvevőimnél, milyen arányban jelen az eszközcsoport. Az űrlap kitöltői kiválaszthatták, hogy az alábbiak közül melyek vannak jelen a vállalatnál, amelynél dolgoznak:

* otthonról végezhető munka (45 fő)
* munkakörmegosztás (9 fő)
* műszakcsere (29 fő)
* a munkahelyen nincs lehetőség (27 fő)
* nem tudja, hogy van-e rá lehetőség ( 10 fő)
* egyéb
  + 4 válaszadó jelölte, mindannyian egyéb kategóriában munkaidővel kapcsolatos engedményeket írtak

Az 4.9. számú diagram szemlélteti vizsgált mintámban a munkavégzéssel kapcsolatos engedmények megjelenését a kitöltők számával megadva.



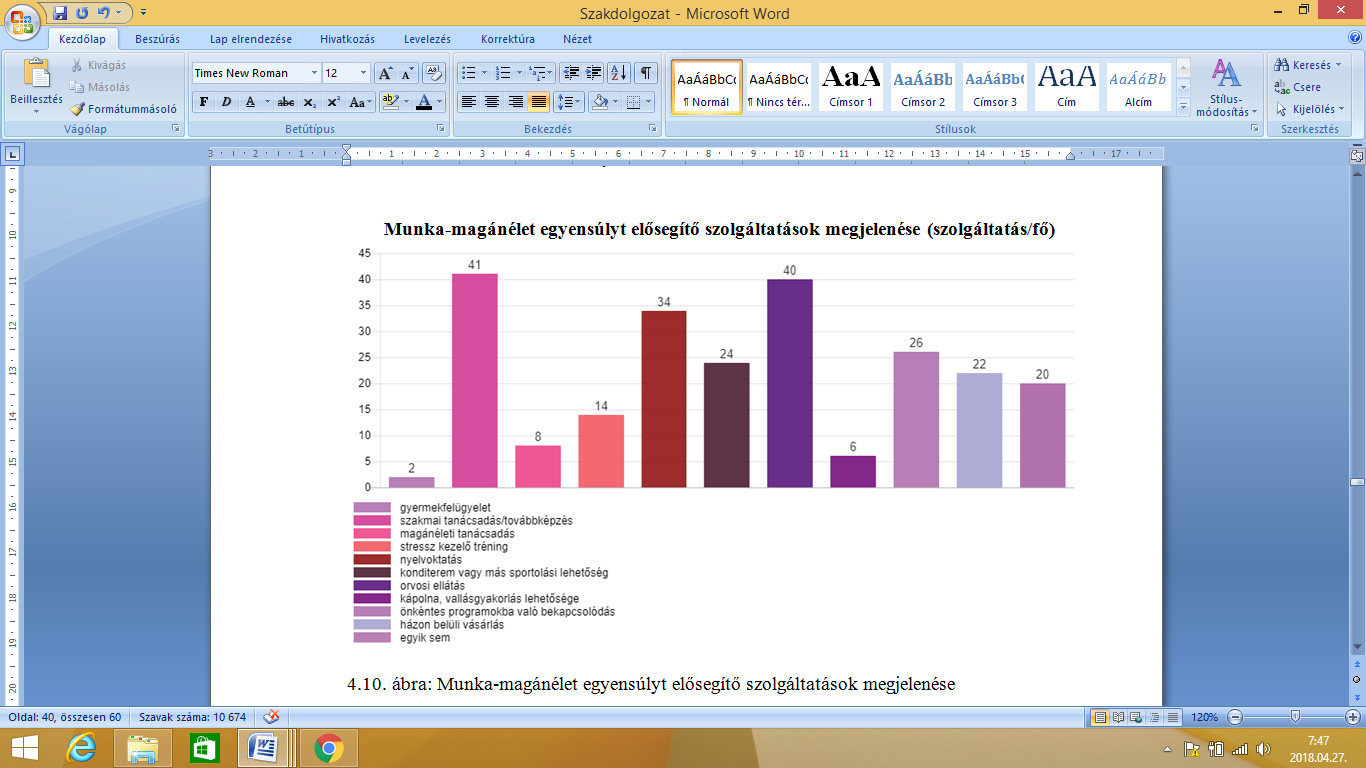
4.9 ábra: Munkavégzéssel kapcsolatos engedmények a kitöltők vállalatánál

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A rugalmatlanság meglétét vagy hiányát vizsgálja ez a kérdés. Mintám alapján jól látszik, hogy a válaszadók kicsivel több, mint 1/5 része nyilatkozta, hogy az ő munkahelyükön ilyesmire nincs lehetőség. A legmagasabb számban a home office van jelen a vizsgált minta munkahelyein, amit követ a műszakcsere és a legalacsonyabb előfordulással a munkakörmegosztás figyelhető meg drámaian lemaradva összesen 9-en jelezték, hogy náluk van. A 109 kitöltőből 10 munkavállaló tájékozatlansága a kérdéssel kapcsolatban, valamelyest rácáfol arra, amit a HR kérdésnél láttam, hiszen kulcsfontosságú lenne, hogy ezekről tájékoztassa egy vállalat a munkavállalóit és a jövendő munkavállalóit.

Ezek után a WLB szolgáltatások előfordulását és az azokra való igényt vizsgáltam a kitöltők körében. Úgy vélem a munkaidőre és a munkavégzésre vonatkozó engedmények mellett, ezek megléte vagy bevezetése tudná óriási mértékben segíteni a munka-magánélet egyensúlyt. A válaszadók az alábbiak közül választhatták ki (a szolgáltatások meghatározásánál figyelembe vettem, hogy a kitöltőim nem mindegyike családapa vagy családanya), hogy melyek találhatóak meg a munkahelyükön, illetve egy másik kérdés szerint melyeknek örülnének: gyermekfelügyelet, szakmai tanácsadás/továbbképzés, magánéleti tanácsadás, stressz kezelő tréning, nyelvoktatás, sportolási lehetőség, orvosi ellátás, lehetőség vallásgyakorlásra, önkénteske programokba való bekapcsolódás, házon belüli vásárlás, egyik sem.

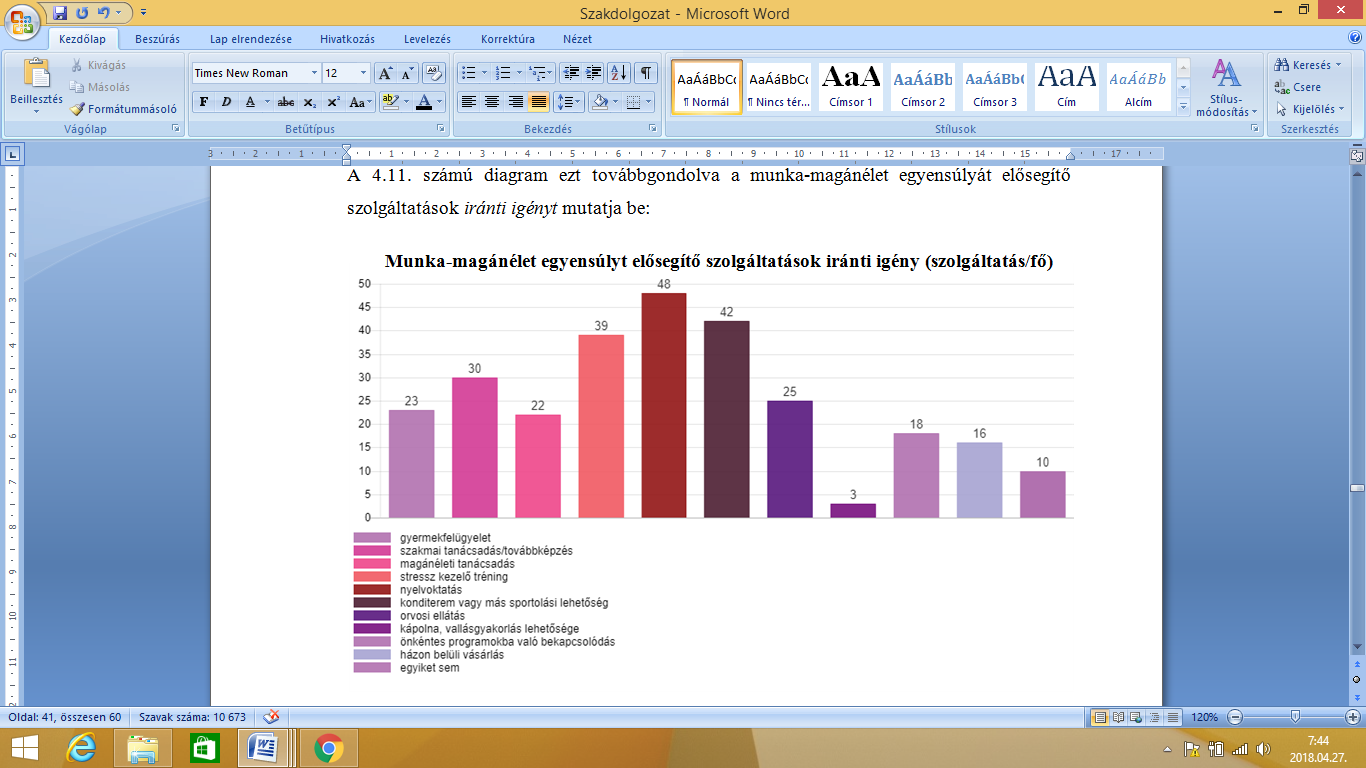
A 4.10. számú diagram a munka-magánélet egyensúlyát segítő szolgáltatások *megjelenését* szemlélteti a kitöltőim munkahelyén:



4.10. ábra: Munka-magánélet egyensúlyt elősegítő szolgáltatások megjelenése (szolgáltatás/fő)

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A 4.11. számú diagram ezt továbbgondolva a munka-magánélet egyensúlyát elősegítő szolgáltatások *iránti igényt* mutatja be.



4.11 ábra: Munka-magánélet egyensúlyt elősegítő szolgáltatások iránti igény (szolgáltatás/fő)

Forrás: <http://www.kerdoivem.hu/surveys/results/992408111/> és saját szerkesztésű ábra

A 4.10 ábrán jelenik meg, hogy a legnagyobb számban szakmai tanácsadás/továbbképzés található meg 41 kitöltő vállalatánál, valamint emellett kiemelkedik 34 kitöltőnél a nyelvoktatás. Ez azt mutatja, hogy a szolgáltatások közül a megkérdezettek vállalatai komolyan veszik a life-long learning paradigma gyakorlatba ültetését. Továbbá az orvosi ellátás is nagy számban megtalálható 40 kitöltő vállalatánál. Dolgozatom alapja a CSR, ezzel kapcsolatban 26 kitöltő nyilatkozta, hogy vállalatánál van lehetőség önkéntes programokba való bekapcsolódásra. Az egészséges életmód megőrzéséhez fontos a sportolás: 24 kitöltő jelölte, hogy munkahelyén megtalálható konditerem vagy más sportolási lehetőség. 22 válaszadása szerint a vállalatánál van lehetőség házon belüli vásárlásra. Stressz kezelő tréningre 14 válaszadó munkahelyén lehet jelentkezni. A legkevesebbszer előforduló szolgáltatások a magánéleti tanácsadás (8 jelölés); a kápolna, vallásgyakorlási lehetőség (6 jelölés) és a legalacsonyabb számban a gyermekfelügyeletet jelölték (2 jelölés. A munkavállalók gyermekének biztosított felügyelet a családbarát munkahelyekre vonatkozik, viszont a mintám alapján ez drámaian alacsony helyen fordul elő, bár figyelembe kell venni, hogy nem csak gyermekkel rendelkező foglalkoztatottak töltötték ki a kérdőívem, így lehet, hogy a gyermektelen munkavállalók csak egyszerűen nem kaptak tájékoztatást.

Az igény felmérése a szolgáltatásokkal kapcsolatban így alakult rangsorolva, melynek a 4.11-es ábra az alapja:

* nyelvoktatás (48 jelölés)
* konditerem vagy más sportolási lehetőség (42 jelölés)
* stressz kezelő tréning (39 jelölés)
* szakmai tanácsadás/ továbbképzés (30 jelölés)
* orvosi ellátás (25 jelölés)
* gyermekfelügyelet (23 jelölés)
* magánéleti tanácsadás (22 jelölés)
* önkéntes programokba való bekapcsolódás (18 jelölés)
* házon belüli vásárlás (16 jelölés)
* egyiket sem szeretné (10 jelölés)
* kápolna, vallásgyakorlás lehetősége (3 jelölés)

Ezek alapján a munkavállalóknak a nyelvoktatás bevezetésére van legnagyobb szükségük. Fontos számukra az egészséges életmód, hiszen sportolási lehetőségre vágynának munkahelyükön. Kiemelt helyen szerepel a stressz kezelő tréning, amely a Koppenhágai kérdőív alapján hatalmas segítséget nyújthat a munka-család konfliktus csökkentésére. Továbbá kiemelt a gyermekfelügyelet: amíg a munkahelyen megtalálható szolgáltatások között utolsó helyen végzett, az űrlapom kitöltői alapján a középmezőnybe sorolandó lett az igényfelmérésben.

A kitöltőkhöz további kérdés volt a családbarát munkahely kérdése, amelyre a válaszadók 45,7%-a nyilatkozta ,hogy fontos ,hogy családbarát munkahelyen dolgozzon, illetve 51,9% ,hogy még nincs családja, de ha lesz akkor hangsúlyos lesz a családbarát munkahely, ez világosan mutatja ,hogy majdnem mindenki preferálja a család barát munkahelyeket.

Egy további kérdés, amely a kisgyermekeseket érintette igazán(ezen kérdésem szabadon megválaszolható volt, hiszen ahogy korábban is kiemeltem, nem csak családosok töltötték ki az űrlapot, így ezen kérdésre való válaszadásra nem biztos ,hogy mindenki megfelelően tudott volna válaszolni). Azt az eredményt hozta, hogy a válaszadók 43,1%-nak a munkahelyén jelen van a kapcsolattartás a kismamákkal a szülési szabadság alatt; 25,9%-uk vállalatánál van babakocsi feljáró. Ezeken kívül alacsony számban jelen vannak a továbbiak: munkahelyen létesített gyermekmegőrző (3 jelölés), anyagi támogatás gyermekmegőrzéshez (4 jelölés), terhesség idején közeli parkolóhely biztosítás (3 jelölés), a törvényben meghatározott hosszabb szülési szabadság (6 jelölés), a törvényben meghatározott minimumnál hosszabb gyermekgondozási szabadság (2 jelölés), valamint nulla kitöltő cégénél van kismama szoba.

A fentiek alapján, hogy állításom mely szerint **a magyar munkavállalóknál a munka-magánélet konfliktus mértéke magas, az általam vizsgált mintát alapul véve részben bebizonyosodott. Mert:**

* rugalmas munkaidő tekintetében csupán 19 válaszadó vállalatánál nincs lehetőség semmilyen munkaidőre vonatkozó engedményre, ez véleményem szerint alacsony**.**
* Munkavégzésre vonatkozó engedmények tekintetében azonban már 27 válaszadó nyilatkozta, hogy az ő munkahelyén nincs lehetőség ilyesmire, és ez a szám kb. negyede a válaszadóknak**.**
* A szolgáltatásokkal kapcsolatban elszomorító tény, hogy a gyermekfelügyelet nagyon kevés kitöltő munkahelyén található meg, amely egy családbarát munkahely fontos eleme lenne, és kiderült, hogy a munkavállalóknak igen is fontos, hogy családbarát munkahelyen dolgozhassanak, valamint az egész work-life balance elérésének alapja lehetne, ha minél több vállalat viselhetné a családbarát munkahely címet.
* A stressz kezelő tréningek száma is alacsony, ahhoz képest, hogy megoldást nyújthat a munka-magánélet konfliktus csökkentésére, és figyelembe véve, hogy magas arányban szeretnék a munkavállalók, ha lenne lehetőségük részt venni rajta**.**
* A HR szerepe a tájékoztatás és WLB eszközök megfelelő kommunikálása, mind a vezetők mind a dolgozók felé, azonban megállapítottam, hogy első hipotézisem valamelyest bizonyításra került, hiszen a válaszadók azzal, hogy válaszlehetőségként a „nem tudom, hogy az én munkahelyemen van-e lehetőség ilyesmire”adták meg a munkavégzésre vonatkozó engedményeknél arra világít rá, hogy a HR-nek több energiát kell a dogozók informálásába fektetni.

Meglátásom szerint a munka-magánélet egyensúlyba hozása nem lehetetlen, csak kevés az azt elősegítő eszközök megjelenése. Számomra az, hogy a minta nagy része szívesen fogadna stressz kezelő tréninget egyértelműsíti, hogy nem tudják összhangba hozni a WLB-t, amely további problémák kialakulásához vezethet, pl. egészségügyi panaszok. A vállalatnak jól felfogott érdeke kell, hogy legyen, hogy vigyázzon a munkavállalóira. Azonban a stressz kezelésen kívül mindenképpen fontos az egészségmegőrzés érdekében, hogy a munkavállalóknak lehetőségük legyen ilyen rá. Ösztönözni kell őket arra, hogy sportoljanak és odafigyeljenek magukra. A WLB eszközök munkaerő megtartást gyakorolnak, és munkavállalói lojalitást növelnek

## III. Hipotézis. A multinacionális vállalat dolgozói

Azt feltételezem ,hogy **a multinacionális vállalatoknál dolgozók körére jellemző ,hogy munkaidőn kívül is foglalkoznak a munkájukkal és hosszabb ideig maradnak bent munkahelyükön meetingek miatt, mint a nem multinacionális vállalat dolgozói**

A kérdőív kitöltők mintája rész bemutatásánál, márt jeleztem, hogy a multinacionális vállalatok dolgozóit egy külön elemzésnek vetem alá. 109 kitöltőből, 48 fő (44%) dolgozik multinacionális vállalatnál.

A fent említett hipotézisem alátámasztásához vagy cáfolásához a multinacionális vállalatnál foglalkoztatottaknak a következő állításokat 1-5-ig kellett osztályozni olyan tekintetben ,hogy milyen mértékben igaz rájuk (1- egyáltalán nem igaz rá, 5- teljes mértékben igaz) :

* Munkaidőn kívül is válaszolok mailekre/telefonokra
* Gyakran viszem haza a munkát
* Részt veszek estig elhúzódó meetingeken
* Minden évben kiveszem az összes törvényileg meghatározott szabadnapot.
* Hétvégén is dolgozom.
* Betegen is bemegyek dolgozni.

A 4.12. számú ábrán bemutatom a válaszok átlagait táblázatba foglalva.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Munkavállalók munkaidőn kívüli munkával való foglalkozása: multinacionális vállalatok összehasonlítása nem multinacionális vállalatokkal (1-5 közötti átlagolás, 1 egyáltalán nem,5 –teljes mértékben) | | | |
| **szempontok** | **Multinacionális vállalatoknál dolgozók** | **NEM multinacionális vállalatoknál dolgozók** | **MINDEN KITÖLTŐ ÁTLAGA** |
| munkaidőn kívüli munkával kapcsolatos telefonálás, mailezés | 2,86 | 3,6 | 3,28 |
| Munka hazavitelének gyakorisága | 2,19 | 2,34 | 2,28 |
| estig elhúzódó meetingeken való részvétel | 2,25 | 2,21 | 2,23 |
| törvényi szabadnapok kihasználtsága | 3,75 | 3,91 | 3,84 |
| munkával való foglalkozás hétvégén | 2,33 | 2,85 | 2,62 |
| munkával való foglalkozás betegen | 2,96 | 3,11 | 3,05 |

4.12. ábra: Munkavállalók munkaidőn kívüli munkával való foglalkozása: multinacionális vállalatok összehasonlítása nem multinacionális vállalatokkal (1-5 közötti átlagolás, 1 egyáltalán nem,5 –teljes mértékben)

Forrás: saját szerkesztésű ábra

A munkaidőn kívüli munkával kapcsolatos emailezés és telefonálás, a munka hazavitelének gyakorisága, a hétvégén munkával foglalkozás hétvégén és betegen a vizsgált mintám alapján jellemzőbb a nem multinacionális vállalatnál dolgozókra. A teljes szabadság kivétele inkább jellemző a nem multinacionális vállalatnál foglalkoztatottakra. Az estig elhúzódó meetingeken való részvétel, azonban a multinacionális vállalatoknál és a nem multinacionális vállalatoknál foglalkoztatottakra igaz. Összességében tehát a hipotézisem **nem bizonyosodott be** arról, hogy **a multinacionális vállalatoknál dolgozók körére jellemző, hogy munkaidőn kívül is foglalkoznak a munkájukkal és hosszabb ideig maradnak bent munkahelyükön meetingek miatt, mint a nem multinacionális vállalat dolgozói,** mert:

* a multinacionális vállalatok dolgozói és a nem multinacionális vállalatnál dolgozók hasonló ideig és gyakoriságban maradnak bent, meetingek miatt a munkahelyükön.
* a nem multinacionális vállalatok foglalkoztatottjaira a többi állítás nagyobb mértékben volt igaz.
* a nem multinacionális vállalat dolgozói nagyobb mértékben használják ki a szabadságot, mint a multinacionális cégek foglalkoztatottjai. A sztereotípia mely szerint a multinacionális vállalat dogozói körében nehezebb a munka-magánélet egyensúlya illetve a kitöltőim válaszai alapján a Kis- és Közép vállalatok is veszélyben vannak már a WLB tekintetében.

A teljes mintát figyelembe véve a legjellemzőbb tulajdonság a törvényileg megadott szabadnapok kivétele, legkevésbé jellemző pedig az esti meetingeken való részvétel.

## A kutatás következtetései

Összegezve a kutatásom eredményeit, az alábbi megállapítások tehetők:

* Számomra az a tény, hogy ugyanannyian nem tudják mit jelent a CSR és ezzel megegyező számban nem tudják, hogy a HR foglalkozik e CSR-ral azt mutatja a válaszok számbavétele alapján, hogy akik ismerik a CSR jelentését azok tisztában vannak vele, hogy ez megjelenik-e vállalatuknál.
* A kérdőív elemzése során szembesültem a ténnyel, mely valamelyest megdönti a sztereotípiát, hogy a vállalatnál dolgozók nem szeretik a HR-t. Hiszen kérdéseimben megjelent a sugallat az elégedettségmérésre is, és kikristályosodott, hogy a többségben pozitív kép van a HR munkásságáról, és tájékoztatva vannak a munkájukat érintő alapvető információkkal.
* Saját meglátásom szerint a HR legfontosabb szerepe a vállalatnál a kommunikáció és, hogy segítőkészek legyenek, hiszen ezzel a munkavállalók elégedettsége nőhet, amely munkaerő megtartást eredményezhet, munkavállalói lojalitást növelhet.
* Rugalmasság tekintetében a vállalatok jobb képet adnak, mint azon kutatás adatai, amely munkaidő tekintetében azt jelezte, hogy munkaidőben, a hazánkban a legrugalmatlanabbak a munkáltatók. A rugalmas munkaidő valamint a rugalmas kezdés és befejezés viszonylag magas a többihez képest, mindenképpen jobb összképet ad a kiindulásban már említett vizsgálatnál, de a többi lehetőség nagyon alacsonyan mutatkozik. Számomra ez azt jelzi, hogy bőven van még mit fejleszteni ezeken, hogy a kisgyermekes munkavállalóknak is könnyebb legyen összeegyeztetni magánéletükkel a munkát rövidített munkanap és rövidített munkahét formájában. Valamelyest ezen megítélésemen segít a home office magas számú megjelenése, ha az nem csak időszakosan vehető igénybe, hanem a munkaidő nagyobb részét felöleli.
* A vállaltoknál legnagyobb százalékban nyújtott szolgáltatás a szakmai tanácsadás, a munkavállalói oldalról legnagyobb igény pedig a nyelvoktatásra van. Mindegyik összefüggésbe hozható az élethosszig tartó tanulás paradigmájával, hiszen szerepelnek benne a munkahelyi képzések. Számomra ez elkötelezettséget mutat a tudásba való befektetésre, illetve annak igényére mindkét oldalról.
* A sportolásra való igény nagy számban megjelenéséről azt a következtetést vonom le, hogy a munkavállalók szeretnének egészségesen élni, viszont a munkával ezt nem mindenesetben tudják összeegyeztetni, de egyértelműen, ha valaki egészségtelenül él, nem lehet teljes mértékben a munkahelyére fogni.
* A sztereotípia a magyar emberekről, hogy stresszesek, számomra beigazolódott, hiszen dobogós helyen végzett a szolgáltatásokra való igény felmérésben a stressz kezelő tréning.
* Számomra megdöbbentő eredmény született a multinacionális vállalatok és az egyéb vállalatoknál dolgozók WLB vizsgálatánál. Kutatásom mintája torzíthat az alacsony résztvevői szám miatt (109), de mindenképpen érdemes foglalkozni ezzel a kérdéssel véleményem szerint. Saját életem során és ismerős köröm alapján azt állapítottam meg, hogy a multinál sokkal,,embertelenebb” dolgozni, azonban a vizsgálatom azt mutatja ,hogy e sztereotípia megdőlt, hiszen a válaszokból kiderül ,hogy a multinacionális vállalat dolgozói kevesebbet foglalkoznak munkával munkaidőn kívül. Természetesen az érem másik oldala, hogy a KKV-nál dolgozó munkatársak nagyobb elköteleződéssel vannak munkahelyük iránt, mert közelebbinek érzik magukat a vállalathoz illetve annak vezetéséhez, úgyszólván „családiasabbak”.