

A MUNKAHELYKÖTŐDÉS ÉS A MUNKAÁLLOMÁS-KÖTŐDÉS KONSTRUKTUMAINAK MÉRÉSE ÉS GYAKORLATI RELEVANCIÁJA¹



FRANKÓ Luca

ELTE Pszichológiai Doktori Iskola
franko.luca@ppk.elte.hu

DÚLL Andrea

ELTE Pszichológia Intézet
BME GTK Szociológia és Kommunikáció Tanszék
dull.andrea@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A ma szervezeteinek folyamatosan újabb és újabb kihívásokkal kell szembenéznie, ez pedig az irodák kialakításában is megmutatkozik. Egyre gyakrabban találkozunk például az ún. megosztott asztalos elrendezéssel (*shared desk design*), amely egy rugalmas, ám a saját munkaállomást nélkülöző rendszer. A gyakorlatban megjelenő új generációs megoldások pszichológiai hatásáról, ezen belül is a munkavállaló–munkahely tranzakció affektív komponenséről azonban nagyon keveset tudunk. Vizsgálatunkban egyrészt a Munkahelykötődés Kérdőív magyar nyelvű adaptálásának első lépéseire, másrészt egy új konstruktum, a munkaállomás-kötődés bevezetésére és mérhetővé tételére vállalkoztunk.

Módszer: A Scrima (2015) által publikált *Workplace Attachment Scalet* Munkahelykötődés Kérdőív néven, hat multinacionális vállalat 260 dolgozójának adatai alapján magyar nyelvre adaptáltuk. Ezt a mérőeszközt átalakítva megalkottuk a Munkaállomás-kötődés Kérdőívet, amelynek érvényességét egy esettanulmány keretében teszteltük. Mindkét skála esetén vizsgáltuk a belső konzisztenciamutatókat, valamint a faktorstruktúrát.

Eredmények: A Munkahelykötődés Kérdőív hat itemes, egyfaktoros verziójának érvényességét magyar nyelven is igazoltuk. A Munkaállomás-kötődés Kérdőív esetén egy öt itemes, egy faktoros struktúrát fogadtunk el. A két skála szignifikáns, pozitív irányú kapcsolatban áll egymással, de két különálló mérőeszköznek tekinthető.

¹ Etikai engedély kiadója és száma: ELTE PPK Pszichológia Intézet, 2017/378, 2017/309.

Következtetések: A Munkahelykötődés Kérdőívet a magyar módszertani palettába beemelhető. A tanulmány legfontosabb eredményei a munkaállomás-kötődés fogalmának szakirodalmi levezetése, valamint az első lépések megtétele a konstruktum mérhetővé tételére. A munkaállomás-kötődés jelenségének részletes feltárása a jövő szervezeteinek megértéséhez elengedhetetlen. Az irodai dizájn kialakítása ugyanis nem csupán belsőépítészeti vagy esztétikai, hanem pszichológiai kérdés is.

Kulcsszavak: környezetpszichológia, munkahelykötődés, munkaállomás-kötődés, új generációs irodák, megosztott asztalos munkavégzés

BEVEZETÉS

A munkaerőpiac és a munka jellegének változása eddig soha nem látott ütemben zajlik napjainkban. Ez az átalakulás hatalmas rugalmasságot követel a szervezetektől és azok fizikai környezetétől is, egyre égetőbb igény jelentkezik a merev irodai megoldásoktól való elmozdulásra. Ebben a tekintetben hamarosan akár egészen rendhagyó megoldások is létrejöhetnek, tekintve, hogy a közeljövőben a flexibilis munkavégzés minden munkavállaló számára normává válhat (Eltringham, 2018).

Az iroda jelene: rugalmasabb rendszerek a saját hely elvesztésével

Felnőtt életünk egyik fontos helyszíne a munkahelyünk, ennél fogva a munkavállaló–munkahely tranzakció a környezetpszichológia egyik központi vizsgálati témája (Clements-Croome, 2018). Tanulmányunkban ezen belül is az irodával, a szervezetek szellemi központjával (Düll és Tauszik, 2006) foglalkozunk. Az ezredforduló környékére az egyik legelterjedtebb dizájn az úgynevezett *open office*, azaz a nagy nyitott légtérű iroda volt. Mind a gyakorlati tapasztalat, mind a környezetpszichológiai szakirodalom alátámasztotta viszont, hogy ezekben a térszerkezetekben a dolgozók általában

elégedetlenebbek mind a környezettel, mind a munkáltatóval (Kim és De Dear, 2013; Oldham, 1988; Oldham és Fried, 1987; Yildirim és mtsai, 2007; Veitch és mtsai, 2007; Wells, 2000), és az érzelmi kimerültség is gyakoribb, mint a zárt terű irodai megoldásokban (Laurence és mtsai, 2013).

Ugyanakkor a munkavállalói igények optimális kiszolgálása egyre fontosabbá válik. A munkáltatókra ma már egyre inkább szolgáltatóként tekintünk, ezért az irodákhoz, mint rendszerekhez is elkerülhetetlenül „hozzá kell nyúlniuk” a hosszú távú életben maradás érdekében. Egy-egy intervenció tervezésekor fontos azonban felismerni, hogy a fizikai kialakításban bekövetkező bármilyen változás az egyénben és a szervezetben is változásokat indít el. Fokozódhat például a területiális viselkedés, ha az átalakulás következtében a kollégák fenyegetve érzik saját territóriumukat és ezáltal magukat (Brown és Zhu, 2016). Megváltozik a magánszféra szabályozásának lehetősége is (Frankó és Düll, 2017). Egy új irodai megoldásra való átállás sosem pusztán logisztikai vagy térrendezési kérdés tehát, hanem pszichológiai is.

A klasszikusan kialakított, nyitott terű (*open office*) irodákkal kapcsolatos elégedetlenségre a gyakorlatban már számos reakció megjelent, ezeket nevezzük a továbbiakban új generációs megoldásoknak. Példaként

kiemelhető a munkahelyek játékosításának trendje (Oravec, 2015), ami azonban sok szervezet kultúrájába nehezen illeszthető be, és nem is jelent rendszerszintű, holisztikus változást. A klasszikus nyitott terű irodáktól sokkal markánsabb elmozdulást jelent a közösségi irodák modelljéből táplálkozó *desk sharing* vagy *megosztott asztalos megoldás* bevezetése. Ennek legfőbb jellemzője, hogy nincs a munkavállalóknak saját állandó munkaállomása, viszont számos alternatív munkatér és az otthoni munkavégzés lehetősége is elérhetővé válik. Egy ilyen rendszerre való átállás nagyobb autonómiával és rugalmassággal jár a térhasználat vonatkozásában. Ám a saját állandó territórium elvesztésével is párosul és mindennapi, sokfázisú mikroalkalmazkodással is jár, hiszen például az ideiglenes munkaállomásokhoz kell adaptálódni.

A környezetpszichológiai szemléletű irodavizsgálatokban amellet érvelünk, hogy ezek a jelenségek általános érvényűek, besztástól és munkakörből függetlenül megfigyelhetőek (vö. Frankó és Dúll, 2017). Az esetleges életkori és nemi eltérések, illetve az iskolai végzettséggel, munkahelyi pozícióval, vagy akár a különböző helyszíneken töltött munkaórák számával való esetleges összefüggések vizsgálata további kutatások tárgyát képezi. Ezek a kérdések túlmutatnak a jelen tanulmány keretein.

A munkahelykötődés konstruktumai és korrelátumai

Mára környezetpszichológiai alapvetésnek számít, hogy nem csak ember és ember, hanem az ember és a számára jelentős helyek között is kialakulhat kötődés (Dúll, 2002). Altman és Low (1992) definíciója szerint a helykötődés egy érzelmi kapcsolatot vagy

egy kapcsolat érzelmi komponensét jelenti egy személy és egy hely között. A jelenség újabb értelmezései szerint a helykötődésre azonban érdemes egy *affektív viszonyulás*-ként tekinteni, amely kifejezés a konstruktum attitűdjellegét tükrözi (Dúll, 2002, 2009). Mindez arra is rámutat, hogy a környezetpszichológiai fogalmak jól értelmezhetőek a szociálpszichológiai konstruktumok felől megközelítve is (vö. Stedman, 2002, Dúll, megjelenés alatt).

A munkavállalói réteg számára kiemelt jelentőségű hely a munkahely. Ezen két entitás tranzakciójában *munkahelykötődés*ről beszélhetünk, amely jelenség „a territorialitáshoz hasonlóan evolúciós gyökerű, akár annak egyik humán változataként is felfogható” (Taylor, 1988: 128). Altman (1975) a munkahelyeket az otthon mellett az elsődleges, azaz az ember számára legfontosabb territóriumok közé sorolta. Mégis a munkahelykötődés (vö. Dúll és Tauszik, 2006) empirikus vizsgálata csupán a 2000-es évektől kapott nagyobb lendületet. A jelenség fontos jellemzője, hogy nem feltétlenül tudatosul, amihez az önbeszámolás méréseknek alkalmazkodnia kell (Dúll, 2006).

Ennek egyik jó példája a Rioux (2005) által francia nyelven kidolgozott Munkahelykötődés Kérdőív (*Echelle d'Attachement au lieu de travail*, EALT), amelynek konvergens validitásvizsgálatát Scrima (2015) végezte el a skála angol nyelvű változatával (*Workplace Attachment Scale*, WAS). A mérőeszköz 6 tételből áll, ezek egy faktorra illeszkednek. Rioux (2005) első ízben a munkahelykötődés, valamint a teljesítmény és a jóllét kapcsolatát bizonyította a mérőeszköz alkalmazásával. Egy későbbi tanulmányában (Rioux és Pignault, 2013) erőforrásként írt a konstruktrumról: az erős munkahelykötődés jó prediktora lehet

a csapatszellem kialakulásának, valamint a kollégák segítőkész hozzáállásának.

Dinç (2010) vizsgálatából tudjuk, hogy minél jobban kötődik valaki a munkahelyéhez, általában annál elégedettebb is azzal, így kisebb eséllyel hagyja el a szervezetet. A Rioux által kidolgozott kérdőív kiválóan alkalmazható. A rövid, de jól kidolgozott tételsor segíti a válaszadót a munkahelyéhez való affektív viszonyulás tudatosításában. A skála felhasználásával készült tanulmányok a munkahelykötődés empirikus vizsgálatának magját képezik az elmúlt évtized nemzetközi szakirodalmában.

A munkaállomás-kötődés konstruktuma és mérése

A munkavállaló–munkahely tranzakció vizsgálatokor felmerül a kérdés: mi lehet a legkisebb értelmes, vizsgálható egység? Léteznek-e a munkahelyen belül kitüntetett, különös jelentőséggel bíró helyek, amelyek az új generációs irodai struktúrák lélektanának alaposabb megértését is segíthetik?

Jelen tanulmányban amellet érvelünk, hogy a *munkaállomás-kötődés* lehet egy ilyen konstrukció. Mint fentebb említettük, Altman (1975) a munkahelyeket az elsődleges territóriumok közé sorolta. Ezek jellemzői a nagyfokú tulajdonlásérzés, a személyre szabás igénye, a territóriumba való behatolás fölötti kellemetlenség érzése, illetve a territóriumsértés megtorlása. Ezek az érzések és viselkedések a munkahelyen belül elsősorban a munkaállomáshoz, az ottani saját helyhez kapcsolódnak (Brown és Zhu, 2016).

A munkaállomás-kötődés jelenségét megközelíthetjük a hiány oldaláról is a megosztott asztalos rendszerhez kapcsolódva. A helyekhez fűződő érzelmi viszonyról Fried (1963) a helyvesztesség kapcsán írt

először. Egy fontos hely elvesztésének pedig egy speciális esete lehet a fent említett struktúra bevezetése egy szervezetben. A munkahely ebben az esetben megmarad ugyan a személy számára, de a saját közvetlen territórium, az állandó munkaállomás elvész. A munkavállaló adott esetben fizikailag ugyanabban a térben marad, akár ugyanahhoz az asztalhoz ül le nap mint nap. A hely feletti kontrollja és ezáltal a biztonságérzete azonban radikálisan lecsökkenhet megfelelő kompenzáció hiányában.

A munkaállomás-kötődés konstruktum validitását a teoretikus előzmények alapján megalapozottnak találjuk, így kísérletet teszünk ennek mérhetővé tételére a Munkahelykötődés Kérdőív tételeinek a munkaállomásra vonatkoztatásával. A jelenség általunk felkinált definíciója pedig a következő: *affektív kapcsolat vagy egy kapcsolat affektív komponense a munkavállaló és a munkahelyen belüli saját közvetlen territórium, a munkaállomás között.*

A munkahelykötődés és a munkaállomás-kötődés konstruktumok lehetséges kapcsolata

A szakirodalom leírja, hogy az egymásban foglalt terekhez való viszonyulás mintázata változatos lehet (Altman és Low, 1992). Előfordulhat, hogy „az otthonhoz való kötődés erős és pozitív, a kerülettel negatív a kapcsolat, míg a városhoz semleges a viszonyulás” (Düll, 2009: 121). Ezt a differenciációt a munkahelyi környezetek tekintetében is feltételezhetjük. A munkaállomáshoz való kötődést pedig annak lélektani jelentősége okán értelmes, különálló tranzakcionális egységnek tekinthetjük. A vizsgált jelenségek kapcsán természetükből adódóan azonban pozitív irányú együttjárást feltételezünk

mind a klasszikus, mind az új generációs irodai rendszerekben dolgozók esetében a két konstruktum között.

A klasszikus irodai rendszerekben a munkaállomáshoz és a munkahelyhez való kötődés időben és térben más mintázatot mutathat, a kettő egymáshoz való viszonya azonban feltételezhetően stabil. A saját munkaállomások nélkül kialakított irodai rendszerekben viszont a térben és időben viszonylag állandó munkahelykötődés mellé egy folyamatosan változó, esetenként napról napra újra alakuló munkaállomás-kötődés konstrukció társulhat. Ennek okán a munkahely- és a munkaállomás-kötődés viszonya is nagyobb kilengéseket mutathat, a kettő együttjárása adott esetben kevésbé lehet szoros. A munkaállomás-kötődés kapcsán is feltételezhetjük, hogy sokszor nem vagy nehezen tudatosul vagy válik el a munkahelykötődés jelentette affektív viszonyulástól. A jelenség vizsgálatához ezért ideálisnak tekintünk egy irodai dizájn változása körüli időszakot, hiszen ez a helyzet érzékenyíti a témára a megkérdezetteket.

Jelen tanulmány tekinthető az új generációs irodai rendszerek környezetpszichológiai szempontú megértésére tett első lépésnek. Empirikus vizsgálatunkban ehhez részben egy mérőeszköz, a Munkahelykötődés Kérdőív magyar nyelvű adaptálására vállalkozunk. Másfelől bevezetjük a munkaállomás-kötődés új konstruktumát, és ismertetjük annak kérdőíves mérési lehetőségét, kitérve a jelenség gyakorlati relevanciájának leírására is. A bemutatott fogalmak és mérőeszközök *az ember és a hely*, a munkavállaló és az irodai környezetek affektív kapcsolatának megértését segítik. Ez a tudományos megismerésen túl a munkaerő-piaci változások természetének értelmezéséhez és azok menedzseléséhez elengedhetetlen.

Hipotézis 1.: A magyar nyelvű Munkahelykötődés Kérdőív belső konzisztencia mutatói megfelelőek, a hat item egy faktorra illeszkedik.

Hipotézis 2.: A Munkaállomás-kötődés Kérdőív belső konzisztenciamutatói megfelelőek, a hat item egy faktorra illeszkedik.

Hipotézis 3.: A Munkahelykötődés Kérdőív, valamint a Munkaállomás-kötődés Kérdőív két különálló skálaként értelmezhető.

VIZSGÁLAT

Minta

A tanulmányban bemutatott adatokat két vizsgálat során gyűjtöttük. Az adatok egyik része a 2017-es Legfittebb Munkahely verseny keretében lefolytatott kutatásból, másik része egy vidéki szervezetnél végzett környezetpszichológiai esettanulmányból származik. Összesen 6 szervezet 260 munkavállalója vett részt a vizsgálatokban. Mind multinacionális vállalat, ahol nyitott terű irodákban dolgoznak a kollégák. Az átlagéletkor a teljes mintában 37,57 év (min. = 22, max. = 65, SD = 9,31) volt. A válaszadók közt 130 férfi és 128 nő volt, két személy nem jelölte meg a nemét.

Az eljárás menete

A kutatás két szakaszból állt. A vizsgálat első szakasza a Legfittebb Munkahely Verseny 2017-es fordulója kapcsán lefolytatott mérés volt. A jelentkező szervezetek a munkavállalók és a munkakörnyezet „fittsége” tekintetében méretetnek meg. A kérdéssor környezetpszichológiai alskáláját kutatócsoportunk állította össze,

amelynek a Munkahelykötődés Kérdőív (*1. melléklet*) is részét képezte. Ebben a vizsgálatban öt szervezet 162 munkavállalója vett részt.

A kutatás második szakasza egy vidéki multinacionális nagyvállalatnál lefolytatott esettanulmány, amelynek elsődleges célja a klasszikus irodai berendezkedésről a megosztott asztalos rendszerre való átállás kísérelése. A mérési folyamat sok lépcsős, jelen tanulmányban a kiinduló állapotban, tehát a még klasszikus rendszerben felvett adatokat elemeztük. A kérdőívet az átállás előtt közvetlenül, a tervezett változások ismeretében töltötték ki a válaszadók. Ez a helyzet véleményünk szerint nagyban hozzájárult a jelenségek tudatosításához, és azok önálló vizsgálhatóságához. Az adatgyűjtés ezen szakaszában mind a Munkahelykötődés Kérdőívet, mind a Munkaállomás-kötődés Kérdőívet (*2. melléklet*) kitöltötték a résztvevők. Ebben a vizsgálatban 98 fő vett részt. Minden reliabilitás vizsgálatot a rendelkezésünkre álló legnagyobb mintán végeztünk el.

Mérőeszközök

Munkahelykötődés Kérdőív

A vizsgálatunk kiindulópontjaként használt Munkahelykötődés Kérdőívet Rioux (2005) validálta. Munkánk kiindulópontjaként a Scrima (2015) által publikált angol nyelvű verzió, a *Workplace Attachment Scale* szolgált. A kérdőívet első körben lefordítottuk, majd független szakértőtől kértük annak visszafordítását. E változat eredeti változattal való összevetése mentén kialakult a végleges magyar tételsor. Az eredetihez hasonlóan ötfokú Likert-skálát használtunk, a skálaértéket az itemek átlagpontszáma adja.

Munkaállomás-kötődés Kérdőív

A Munkaállomás-kötődés Kérdőívet jelen tanulmány szerzői alakították ki a Rioux (2005) által megalkotott kérdőívet alapul véve. A tétéleket oly módon fogalmazzuk meg, hogy a munkahelyre utaló állításokat a munkaállomásra vonatkoztattuk úgy, hogy az értelmes, a kitöltők számára értelmezhető legyen. A Munkahelykötődés Kérdőív szerkezetéből kiindulva itt is egyfaktoros struktúrát feltételeztünk. Az általunk kialakított kérdőív eredetileg hat itemet tartalmazó, ötfokú Likert-skála. A skálaértéket a tétélek átlagpontszáma adja, a harmadik tétel fordított.

Eredmények

A Munkahelykötődés Kérdőív belső konzisztenciamutatói

A Munkahelykötődés Kérdőív belső struktúráját a két mérési fázisból gyűjtött nagy mintán teszteltük ($N = 260$). A kérdőívet feltáró faktorelemzéssel (főkomponenselemzéssel) és konfirmatív faktorelemzéssel is vizsgáltuk.

A feltáró faktorelemzés igazolta a hat-itemes, egyfaktoros struktúrát (*1. táblázat*). A változók redundanciáját jelző Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) mutató értéke 0,87. Egy főkomponensnek volt egynél nagyobb sajátértéke, mint ahogyan az a lejtődiagramon (*1. ábra*) is látható. Az egy faktor által megmagyarázott variancia értéke 57%. A skála Cronbach-alfa értéke 0,844, ez az adat a Rioux (2005) által kapott eredménynyel századnyi pontossággal megegyezik. A Munkahely-kötődés Kérdőív főkomponenselemzése során kapott eredményeket a *2. táblázatban* foglaljuk össze.

A konfirmatív faktorelemzés során vizsgáltuk a CFI, a TLI, az RMSEA vala-

1. táblázat. A Munkahelykötődés Kérdőív faktorstruktúrája a feltáró elemzés alapján

	Faktor
	1.
Kötődöm a munkahelyemhez.	0,834
Vannak bizonyos helyek a szervezeten belül, melyekhez kifejezetten kötődöm.	0,795
Ha a szervezet elköltözne, hiányolnám a mostani helyet.	0,792
A munkahelyem az énem része.	0,705
Vannak olyan helyek a szervezeten belül, melyek emlékeket ébresztenek bennem.	0,699
Egy vakáció után örömmel térek vissza a munkahelyemre.	0,696

2. táblázat. A Munkahely-kötődés Kérdőív főkomponens-elemzés során kapott eredményei

KMO	Bartlett-teszt	Saját érték	Magyarázott variancia	Cronbach-alfa
0,87	< ,001	3,41	57%	0,844



1. ábra. A Munkahely-kötődés Kérdőív feltáró faktorelemzés során kapott lejtődiagramja

mint az SRMR mutatókat, ezek mindegyike egy előre rögzített érték mentén jelzi az illeszkedés mértékét (Schreiber és mtsai, 2006). A kapott eredmények szerint a CFI és a TLI értékek nagyobbak, mint 0,95. Az RMSEA értéke 95%-os valószínűséggel a 0,06–0,08-as konfidencia-intervallumon belül van, az SRMR pedig kisebb, mint 0,08. Azaz a magyar nyelvű skála minden

vizsgált mutató szerint illeszkedik az angol nyelvű skála alapján kialakított teoretikus modellre. A konfirmatív faktorelemzés során kapott mutatókat a 3. táblázatban foglaljuk össze.

Mindkét eljárás igazolta tehát az angol és a francia nyelven is kimutatott egyfaktoros struktúrát. Az itemek átlagából nyert skálaérték eloszlása nem normális, de

3. táblázat. A konfirmatív faktorelemzés során kapott illeszkedési mutatók az egyfaktoros modell esetében

	Kh²	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Egyfaktoros modell	18,856	9	0,982	0,971	0,066	0,030

Kh² = Kh² fittségi mutató, df = szabadságfok, RMSEA = Root-Mean-Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker–Lewis Index; SRMR = Standardized Square Root Mean Residual

szimmetrikus, egymódusú. A faktorérték normál eloszlást követ a Komogorov–Smirnov-teszt alapján ($p > 0,05$).

A Munkaállomás-kötődés Kérdőív belső konzisztenciamutatói

A Munkaállomás-kötődés Kérdőívet az esettanulmányból származó, összetartozó mintán teszteltük (N = 98). A skálát feltáró faktorelemzéssel (főkomponens-elemzés) és konfirmatív faktorelemzéssel is vizsgáltuk. Ezt a mérőeszközt jelen tanulmány szerzői állították össze, így a faktorstruktúrára vonatkozóan korábbi szakirodalmi adat nem állt rendelkezésünkre. Mivel azonban a skálát a Munkahelykötődés Kérdőív tételai mentén alakítottuk át, így jelen esetben is egyfaktoros struktúrát feltételeztünk.

A feltáró elemzés igazolta az egyfaktoros struktúrát, a konfirmatív faktorelemzés azonban a hatitemes, egyfaktoros modellt

nem erősítette meg (4. táblázat). A skálát az egyes itemek töltése alapján tovább vizsgáltuk, és két gyengébb, 0,6-os érték körüli tételt találtunk. Ezeket egyesével kihagyva teszteltük tovább az ötitemes skálákat. Az elemzések alapján a skála első 5 tételét tartalmazó, egyfaktoros struktúra adta a legjobban illeszkedő modellt. Ez esetben kaptuk ugyanis a legalacsonyabb AIC-mutatót, valamint a legalacsonyabb szabadságfokra vetített kh² értéket is (Schreiber és mtsai, 2006). Az abszolút mutatók esetében is elmondható, hogy a legjobb illeszkedést ezen modell esetében kaptuk. Az 1–5. itemeket tartalmazó skála CFI-értéke elérte a 0,95-t. A TLI-mutató meghaladta ugyan a 0,9-et, de nem érte el a 0,95-t. Az RMSEA 95%-os konfidencia-intervalluma 0,088 és 0,228 között van. Az SRMR értéke a megfelelő tartományban található: kisebb, mint 0,08.

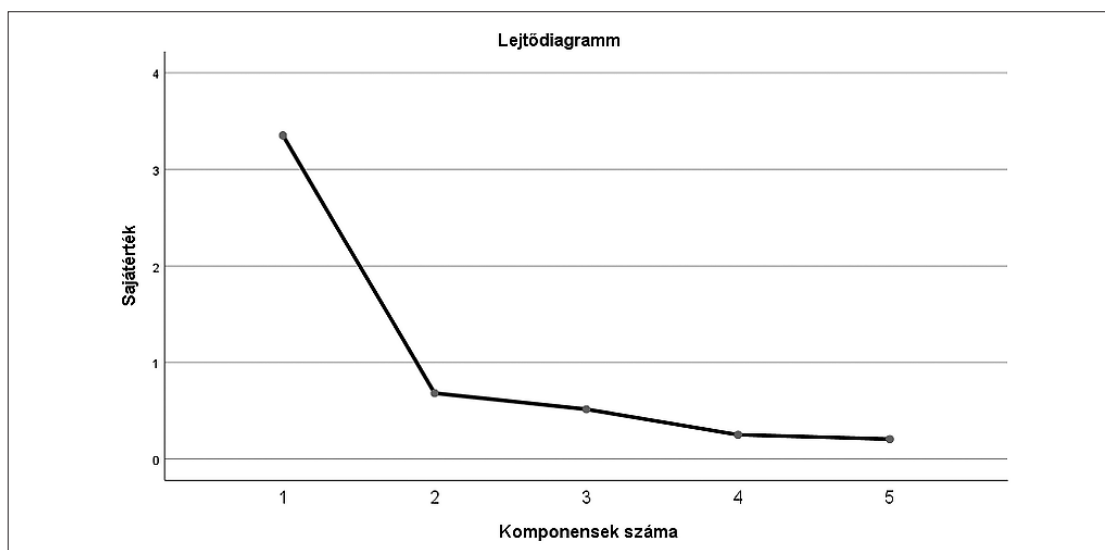
4. táblázat. A konfirmatív faktorelemzés során kapott illeszkedési mutatók az egyfaktoros, hatitemes és az egyfaktoros, öt itemes modellek esetén

	Kh²	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC
Egyfaktoros modell (1-6. tétel)	64,909	9	0,842	0,737	0,252	0,069	1668,140
Egyfaktoros modell (1.,2.,4.,5.,6. tétel)	54,813	5	0,843	0,685	0,319	0,076	1417,416
Egyfaktoros modell (1-5. tétel)	18,213	5	0,950	0,901	0,164	0,041	1393,356

Kh² = Kh² fittségi 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

5. táblázat. A Munkaállomás-kötődés Kérdőív főkomponens-elemzése során kapott eredmények

KMO	Bartlett teszt	Saját érték	Magyarázott variancia	Cronbach-alfa
0,82	< ,001	3,35	67%	0,88



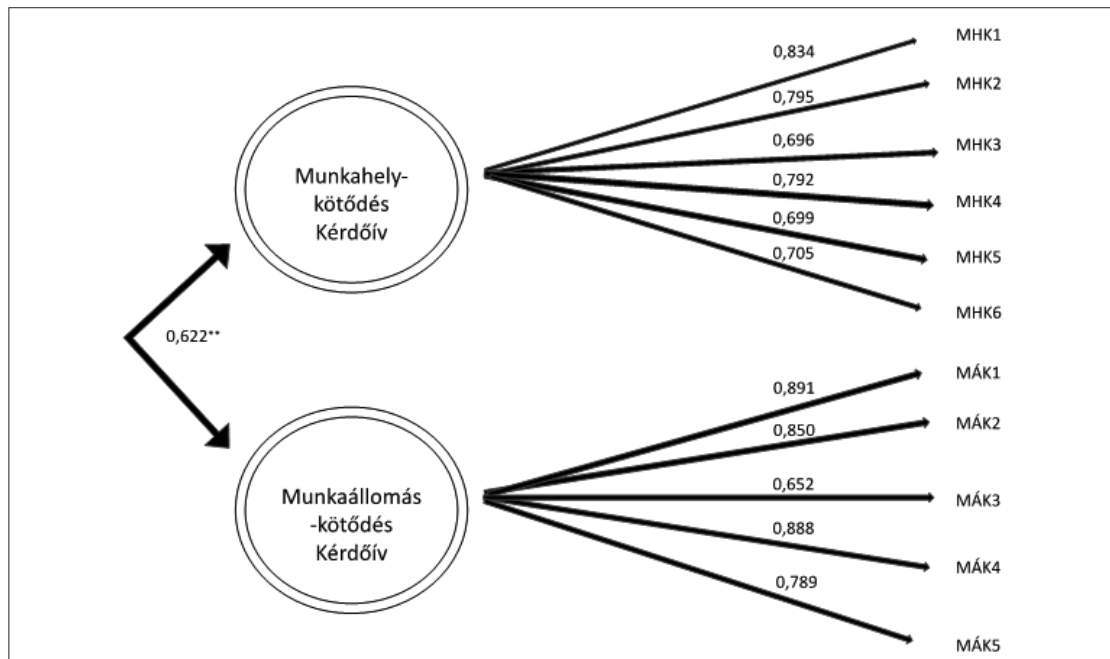
2. ábra. A Munkaállomás-kötődés Kérdőív feltáró faktorelemzés során kapott lejtődiagramja

6. táblázat. A Munkaállomás-kötődés Kérdőív öt- és hatitemes verziójának faktorstruktúrája és az egyes itemek töltése a feltáró elemzés alapján

	Hatitemes	Ötitemes
	Faktor	Faktor
	1.	1.
Kötődöm a munkaállomásomhoz.	0,867	0,891
Az irodában található helyek közül a munkaállomásomhoz kötődöm a leginkább.	0,821	0,850
Gyorsan megszoknám, ha másik munkaállomást kapnék (fordított).	0,650	0,652
Ha nem lenne saját munkaállomásom, hiányozna.	0,860	0,888
A munkaállomásom az énem része.	0,829	0,789
A munkaállomásomhoz sok emlék kötődik.	0,758	

A konfirmatív faktorelemzés során legjobbnak bizonyult ötitemes modellt ezután megvizsgáltuk főkomponens-elemzéssel, ez is megerősítette az egy faktoros *struktúrát* (5. táblázat). A változók redundanciáját jelző Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) mutató értéke

ebben az esetben 0,82 lett. Az elemzés szerint egy főkomponens esetén mértünk egynél nagyobb sajátértéket, melyet a lejtődiagram is mutat (2. ábra). Az egy faktor által magyarázott variancia értéke 67%. A Munkahely-kötődés Kérdőív ötitemes változatának



3. ábra. A Munkahelykötődés Kérdőív (nagy mintán) és a Munkaállomás-kötődés Kérdőív (összetartozó mintán) itemeinek faktortöltése és a két skála korrelációja (összetartozó mintán)

főkomponens-elemzése során kapott további eredményeket a 6. táblázatban foglaljuk össze.

A elemzések eredményei alapján tehát az első öt itemet tartalmazó, egyfaktoros modellt fogadtuk el, és elhagytuk „*A munkaállomáshoz sok emlék kötődik*” tételt. A Munkaállomás-kötődés Skála alatt ezután ezt a verziót értjük, amelynek Cronbach-alfa mutatója 0,876. A mérőeszköz esetében az itemek átlagából nyert skálaérték eloszlása a munkahely-kötődéshez hasonlóan szintén nem normális, de szimmetrikus, egymódusú. A faktorérték normál eloszlást követ a Komogorov–Smirnov-teszt alapján ($p > 0,05$).

A Munkahely- és a Munkaállomás-kötődés Skálák kapcsolata

A munkahely- és a munkaállomás-kötődés pozitív irányú, szignifikáns kapcsolatban áll egymással a Spearman-féle korre-

lációs mutató szerint ($\rho = 0,622$, $p = 0,01$). A két mérőeszköz kapcsolata azonban nem erősebb, mint az egyes tételek hozzájárulása skáláikhoz. A konfirmatív faktorelemzés nem támogatja azt a modellt, hogy a két kérdőív egy kétfaktoros struktúrába illeszkedne (3. ábra).

DISZKUSSZIÓ

A Munkahelykötődés Kérdőívhez kapcsolódó hipotézist az elemzés megerősítette, miszerint a hat item magyar nyelven is egy faktorba rendeződik mind a feltáró, mind a konfirmatív faktorelemzés alapján és a kérdőív belső konzisztenciamutatói megfelelőek. A Munkaállomás-kötődés Kérdőív kapcsán nem az eredetileg kialakított, hanem egy rövidebb, ötitemes verziót fogadtunk el az empirikus adatok elemzéseinek eredményeképpen. *A munkaállomáshoz sok*

emlék kötődik tételt elhagytuk. A tétel skálához való alacsony hozzájárulását az magyarázhatja, hogy emlékeink elsősorban talán társas helyzetekhez kötődnek. Ennek tipikus színterei a munkahelyen pedig inkább a tárgyalók, étkezők és egyéb közösségi terek lehetnek. Különösen a konfirmatív faktorlemzés során kapott elfogadható, de nem tökéletes illeszkedési mutatók okán azonban ez a mérőeszköz mindenképpen további vizsgálatot igényel.

A két skála erős, pozitív irányú együttjárást mutat, ez a kapcsolat azonban nem erősebb, mint az egyes tételek hozzájárulása a skáláikhoz. Ezzel a konstruktumok konvergencia, valamint diszkriminációs validitását igazolhatjuk. Azaz elmondható, hogy a két mérőeszköz különböző, ám egymástól nem független jelenségeket mér. Ily módon ezen első empirikus eredményeink egybeesnek a szakirodalmi előzmények alapján megfogalmazott hipotéziseinkkel.

Fontos ismét hangsúlyoznunk, hogy az irodai dizájnban megjelenő bármilyen változásnak pszichológiai következményei is vannak, az a szervezet életében egyfajta intervenciónak tekinthető. Mindezt akár az a tény is alátámaszthatja, hogy két, egymáshoz tartalmilag ilyen közel álló konstruktumot egy viszonylag kis mintán is külön tudtuk empirikus úton választani egy, a témára érzékenyített mintán.

Kitekintés

Kutatócsoportunk számára a munkaállomás-kötődés konstruktumának bevezetése és mérhetővé tétele az új generációs irodai megoldások mélyebb környezetpszichológiai szempontú megértése okán vált elsősorban fontossá. Ezen belül is a megosztott asztalos rendszer vizsgálata jelenti számunkra

a leginkább központi témát. A *desk sharing* a munkáltató számára olcsóbb és fenntarthatóbb struktúra, mint a klasszikus, saját munkaállomásos rendszer. Így feltehetően ez egyre népszerűbbé fog válni a közeljövőben.

Ez a modell előnyökkel jár nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló számára is. A kollégák soha eddig nem tapasztalt rugalmasságot élvezhetnek például a felszabadult helyeken kialakított alternatív munkateretek, illetve az osztott asztalos rendszerrel szinte automatikusan együtt járó heti 1–2 otthoni munkavégzési nap lehetősége okán. Ezzel együtt nem szabad a rendszer „áráról”, a saját terület elvesztéséről sem megfeledkezni. Ez az áldozat véleményünk szerint ugyanis kompenzálható, ennek első lépése viszont a jelenség pszichológiai szempontú alapos megértése. Ehhez a jelen vizsgálat az első lépést jelenti.

Ám további fontos kutatási kérdések várnak válaszra. Megmarad-e a munkahely elsődleges területjellege a saját munkaállomás elvesztésével? Lehet-e munkahelyi környezetben ideiglenes helyekhez kötődni? Ha igen, melyek a folyamat jellegzetességei? A munkahely- és a munkaállomás-kötődés kapcsolata hogyan alakul a megosztott asztalos rendszerben dolgozóknál, a klasszikus rendszerben pedig mennyire szeparálható el a kettő egymástól? A két jelenség hogyan viszonyul más, szervezetpszichológiai szempontú változókhoz? További kutatások során többek között ezen kérdésekre szeretnénk választ kapni.

Korlátok

A környezetpszichológia alapelvei mentén törekedtünk a minél nagyobb ökológiai vali-

ditás elérésére a minta és a helyzet adekvát megválasztásával, amely véleményünk szerint meg is térült. A módszertani hangsúly okán azonban nem tudjuk kikerülni a jelen esetben ezzel együtt járó viszonylag kis elemszám okozta korlátokat sem. A Munkahelykötődés Kérdőív adaptálásához 6 nagyvállalat 260 munkavállalóját kérdeztük meg. A munkaállomás-kötődés vizsgálatánál azonban szűkebb fókuszra választottunk, és így 98 főt értünk el. Ennek következménye volt például, hogy a két mérőeszköz konvergencia-diszkriminációs validitásának vizsgálata során nem volt lehetőségünk összetettebb, az együttjárásokon túlmutató elemzésekre (pl. SEM). A munkaállomás-kötődés konstrukcióját egy esettanulmány keretében vizsgáltuk, így a teszt-reteszt validitás is sérült.

A kérdőívek pszichometriai elemzését nehezítette továbbá, hogy nem állt rendelkezésünkre hasonló, a munkahelyekhez való affektív viszonyulást mérő, magyar nyelvű mérőeszköz. Mindezek figyelembevételével hangsúlyozzuk tehát, hogy a jelen tanulmányban felkínált eljárások további vizsgálatokat igényelnek, amelyre maguk a szerzők is vállalkoznak.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A szerzők köszönetet mondanak Uatkán Ajnának és Brózik Péternek a statisztikai elemzésben nyújtott segítségért, valamint Somogyi Krisztinának a kérdőív visszafordításáért.

SUMMARY

THE MEASUREMENT AND PRACTICAL RELEVANCE OF THE WORKPLACE-ATTACHMENT AND WORKSTATION-ATTACHMENT CONSTRUCTS

Background and aims: Today's organizations have to face more and more emerging challenges, which have also been reflected in office layouts. For example, the so-called desk sharing design becomes more common, which means a flexible system without personal workstations. We know very little about the psychological impact of these new generational solutions, including the affective component of the employee-workplace transaction. In our study, we undertook the first steps of the adaptation of the Workplace Attachment Scale in Hungarian, and introduced and measured a new construct: workstation attachment.

Methods: We adapted the Workplace Attachment Scale published by Scrima (2015) in Hungarian with the data from 260 employees of six multinational organizations. Then by transforming this questionnaire, we created the Workstation Attachment Scale and tested it in a case study. In the case of both scales, we examined the internal consistency, reliability, and the factor structure.

Results: We verified the six-item, one-factor version of the Workplace Attachment Scale in Hungarian. In the case of the Workstation Attachment Scale, we accepted a five-item, one-factor structure. The two scales have a significant, positive relationship with each other, but can be considered as measuring two separate constructs.

Discussion: The Workplace Attachment Scale can be integrated into the Hungarian methodology palette. The greatest achievement of the study is the theoretical conceptualisation of workstation attachment and taking the first steps towards proving its existence in an empirical way. For understanding the organizations of the future, we need a detailed exploration of the workstation attachment phenomenon, because the office design is not only an interior design or aesthetic question, but also a psychological one.

Keywords: environmental psychology, workplace attachment, workstation attachment, new generation offices, desk sharing design

IRODALOM

- ALTMAN, I. (1975): *The environment and social behavior. Privacy, personal space, territory and crowding*. Brooks/Cole, Monterey, CA.
- ALTMAN, I., LOW, S. M. (1992) (eds): *Place attachment*. Plenum Press, New York.
- BROWN, G., ZHU, H. (2016): 'My workspace, not yours'. The impact of psychological ownership and territoriality in organizations. *Journal of Environmental Psychology*, 48. 54–64.
- CLEMENTS-CROOME, D. (ed.) (2018): *Creating the productive workplace*. Routledge, London. 393–399.
- DINÇ, P. (2010): Spatial and behavioral variables that affect emotional attachment of users. A multi-dimensional approach for private offices. *Gazi University Journal of Science*, 20(2). 41–50.
- DÚLL, A. (2002): Ember és környezet affektív kapcsolata. A helykötődés. *Alkalmazott Pszichológia*, 4(2). 49–65.
- DÚLL, A. (2006): *A személy-környezet összeállítás és a helyidentitás tranzakcionális szemléletű, környezetpszichológiai empirikus vizsgálata elsődleges és másodlagos mikro- és makroterritóriumokban*. OTKA zárójelentés a T 043754. sz. pályázatának keretében elvégzett munkáról.
- DÚLL, A. (2009): *A környezetpszichológia alapkérdései. Helyek, tárgyak, viselkedés*. L'Harmattan, Budapest.
- DÚLL, A. (megjelenés alatt): A környezetpszichológia: önálló tudományterület vagy alkalmazott szociálpszichológia? In Kádi, A. (szerk.): *Inspirációk*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- DÚLL, A., TAUSZIK, K. (2006): A munkahelyhez kötődés konstruktumának vizsgálataelméleti megfontolások egy tranzakcionális helykutatáshoz. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61(1). 87–105.
- ELTRINGHAM, M. (2018): Stranger than we can imagine. The future of work and place. In Clements-Croome, D. (ed.): *Creating the productive workplace*. Routledge, London. 393–399.
- FRANKÓ, L., DÚLL, A. (2017): Az Észlelt Irodai Magánszféra Kérdőív adaptálása magyar nyelvre. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2). 109–122.

- FRIED, M. (1963): Grieving for a lost home. In Duhl, L. J. (ed.): *The urban condition*. Basic Books, New York. 151–171.
- KIM, J., DE DEAR, R. (2013): Workspace satisfaction. The privacy-communication tradeoff in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36. 18–26.
- 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.
- 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.
- ORAVEC, J. A. (2015): Gamification and multigamification in the workplace. Expanding the ludic dimensions of work and challenging the work/play dichotomy. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 9(3). article 6.
- RIOUX, L. (2005): Approche psychosociale de l'attachement aux lieux de travail. *Cahiers du Laboratoire Orléanais de Gestion*, 2. 1–17.
- RIOUX, L., PIGNAULT, A. (2013): Workplace attachment, workspace appropriation and job satisfaction. *Psychecology: Revista Bilingüe de Psicología Ambiental – Bilingual Journal of Environmental Psychology*, 4(1). 39–65.
- SCHREIBER, J. B., NORA, A., STAGE, F. K., BARLOW, E., KING, J. (2006): Reporting structural equation modelling and confirmatory factor analysis results. A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6). 322–337.
- SCRIMA, F. (2015): The convergent-discriminant validity of the Workplace Attachment Scale (WAS). *Journal of Environmental Psychology*, 43. 24–29.
- STEDMAN, R. C. (2002): Toward a social psychology of place. Predicting behavior from place-based cognitions, attitude, and identity. *Environment and Behavior*, 34(5). 561–581.
- TAYLOR, R. B. (1988): *Human territorial functioning. An empirical, evolutionary perspective on individual and small group territorial cognitions, behaviors, and consequences*. Cambridge University Press, Cambridge.
- VEITCH, A. J., CHARLES, K. E., FARLEY, K. M. J., NEWSHAM, G. R. (2007): A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*, 27. 177–189.
- WELLS, M. M. (2000): Office clutter or meaningful personal displays: the role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 20. 239–255.
- 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.

MELLÉKLETEK

1. melléklet

Munkahelykötődés Kérdőív
1. Kötődöm a munkahelyemhez.
2. Vannak bizonyos helyek a szervezeten belül, melyekhez kifejezetten kötődöm.
3. Ha a szervezet elköltözne, hiányolnám a mostani helyet.
4. A munkahelyem az énem része.
5. Vannak olyan helyek a szervezeten belül, melyek emlékeket ébresztenek bennem.
6. Egy vakáció után örömmel térek vissza a munkahelyemre.

2. melléklet

Munkaállomás-kötődés Kérdőív
1. Kötődöm a munkaállomásomhoz.
2. Az irodában található helyek közül a munkaállomásomhoz kötődöm a leginkább.
3. Gyorsan megszoknám, ha másik munkaállomást kapnék (fordított).
4. Ha nem lenne saját munkaállomásom, hiányozna.
5. A munkaállomásom az énem része.