

A távmunka igazi tőkéje a bizalom, nem a technológia

A távmunka akkor növeli a teljesítményt, ha a vezetők bizalomra épülő kultúrát építenek – állapítja meg a Corvinus Egyetem friss tanulmánya.

A távmunka (remote work) és az otthoni munkavégzés (home office) néhány év alatt tömeges kísérletből tartós munkarenddé vált, de a vezetők egy része továbbra is bizonytalan abban, hogy otthon valóban dolgoznak-e a munkavállalók. A Budapesti Corvinus Egyetem kutatása azonban arra utal, hogy a félelmek nagy része alaptalan – feltéve, hogy a vállalatok nemcsak technológiát adnak, hanem autonómiát is adnak a dolgozóknak, hogy eldönthessék, honnan végzik a munkájukat.

Tóth Rita, Dunavölgyi Mária, Mitev Ariel és Marciniak Róbert a Nature-csoporthoz tartozó *Humanities & Social Sciences Communications* folyóiratban tette közzé [tanulmányát](#) arról, hogyan hat a távmunka választhatósága az alkalmazottak teljesítményére és élettél való elégedettségére. A 809 fős, reprezentatív mintán végzett kutatás eredményei szerint azok a munkavállalók, akik rugalmasan dönthetnek arról, hogy otthonról dolgoznak-e és emellett támogató vezetést is tapasztalnak, egyszerűen teljesítenek jobban és érzik magukat elégedettebbnek.

A tanulmány alapkérdése régóta foglalkoztatja a vállalatokat. A pandémia után elterjedt a „termelékenységi paranoia”: sok vezető attól tart, hogy ha nem látja az alkalmazottakat, nem tudhatja, tényleg dolgoznak-e. A Microsoft globális felmérése rámutatott, a távmunka megítélése milyen paradox helyzetet eredményezett: míg a munkavállalók 87 százaléka produktívnak érzi magát hibrid munkavégzés mellett, a vezetők csupán 12 százaléka bízik ebben. Ezért sokszor ez is állhat amögött is, hogy a munkáltatók egy része visszahívja a munkavállalóit az irodába.

Nem a távmunka csökkenti a termelékenységet, hanem a bizalmatlanság

A Corvinus kutatása szerint a bizalom hiánya könnyen önbeteljesítő jóslattá válhat. A rugalmasság önmagában ugyan javítja az alkalmazottak kontrollérzetét, de messze nem olyan erősen, mint a bizalmon alapuló együttműködő szervezeti kultúra. Amikor a dolgozók úgy érzik, hogy szabadon alakíthatják, honnan dolgoznak, és közben a feletteseik is elismerik önállóságukat, a teljesítmény és az általános életelégedettségük az életükkel egyaránt emelkedik.

A modell több összefüggésre is rávilágít. A munkakörnyezet feletti kontroll – ami az eszközöket, munkarendet vagy a feladatok szervezését illeti – nemcsak az autonómiát erősíti, hanem mérhetően jobb teljesítményhez vezet. Az autonómia pedig tovább javítja az elégedettséget. A hatás többszörös: az autonómiát támogató vezetők nemcsak közvetlenül ösztönzik a jobb munkavégzést, hanem olyan környezetet teremtenek, ahol a dolgozók a saját döntéseik révén is hatékonyabbá válnak.

Aki jobban teljesít, egyben elégedettebb is az életével

A kutatás egyik érdekes eredménye, hogy a magasabb teljesítmény önmagában is növeli az életelégedettséget. A szerzők szerint ennek hátterében az állhat, hogy a jó teljesítmény a kompetencia erős visszajelzése — sok dolgozó számára ez a pszichológiai tőke legalább annyira fontos, mint az anyagi elismerés.

Tóth Rita, a tanulmány első szerzője hangsúlyozza: „Ha egy szervezet vezetői bizalmon alapuló kultúrát építenek, azzal növelik az alkalmazottak autonómiáját, amely nemcsak a munkatársak egyéni teljesítményét javítja, hanem végső soron a szervezet egészéét is, miközben pozitívan hat az alkalmazottak életminőségére.”

Szerinte a vállalatok akkor járnak jól, ha a távoli munkavégzés lehetőségét nem szükségmegoldásnak, hanem a vezetői eszköztár aktív elemének tekintik. A hibrid és távoli munkavégzés hatékonysága nem a fizikai jelenlét, hanem a kultúrán múlik. A vállalatok számára a technikai háttér biztosítása ma már munkavállalói alapelvárás, ezért a valódi versenyelőnyt a támogató és átgondolt vezetői gyakorlatok adják. Ha a munka minőségét nem a felügyelet garantálja, hanem az eredmények alapján ítélik meg, a dolgozók motiváltabbak lesznek, a „termelékenységi paranoia” pedig okafogyottá válik.

A kutatás azt sugallja, hogy a jövő munkahelye ott lesz sikeres, ahol az irodát nem ellenőrzési pontként, hanem rugalmas kapcsolatteremtő és kollaboratív térként használják, és ahol a vezetés feladata nem a fizikai jelenlét ellenőrzése, hanem az eredményalapú teljesítményértékelés. A vállalatoknak nemcsak a távmunka-szabályozásra kell összpontosítaniuk, hanem a vezetők képzésére, a szervezeti kultúra fejlesztésére és a bizalomépítésre is, hogy olyan vezetési gyakorlatokat, gondolkodásmódot és magatartást alkalmazzanak, amelyek támogatják a munkavállalói autonómiát és egyben segítik az elköteleződést is.

Sajtókapcsolat:

- Vajda Boglárka, szenior PR-szakértő
- Corvinus Kommunikáció
- +36 30 619 6633
- press@uni-corvinus.hu

Eredeti tartalom: Budapesti Corvinus Egyetem

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=27260>