

OTDK-dolgozat

2023

**MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM
VIDÉKFEJLESZTÉS ÉS FENNTARTHATÓ GAZDASÁG INTÉZET**



KÖRNYEZETTUDATOSSÁG A MUNKA VILÁGÁBAN

ENVIRONMENTAL CONSCIOUSNESS AT WORK

Elek Krisztina

Konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.január 7.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
1.1.	KUTATÁSI CÉLOK, KUTATÁSI KÉRDÉSEK.....	1
2.	SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	3
2.1.	KÖRNYEZETTUDATOSSÁG	3
2.1.1.	<i>Környezettudatos cselekvések.....</i>	3
2.1.2.	<i>Önkéntes környezettudatos munkavállalói magatartás</i>	4
2.1.3.	<i>Környezettudatos attitűd.....</i>	6
2.1.4.	<i>Környezeti identitás</i>	7
2.1.5.	<i>A környezettudatos viselkedési profilok.....</i>	8
2.2.	KÖRNYEZETTUDATOSSÁG MUNKAHELYI JELENLÉTE.....	9
2.2.1.	<i>Zöld munka</i>	9
2.2.2.	<i>Zöld munkahelyi működés</i>	10
2.2.3.	<i>Zöld emberi erőforrás menedzsment</i>	11
2.2.4.	<i>Munkahely iránti elkötelezettség</i>	13
3.	A KUTATÁS MÓDSZERTANA.....	14
3.1.	HIPOTÉZISEK.....	14
3.2.	MINTAVÉTELI MÓD ÉS ADATGYŰJTÉS	14
3.2.1.	<i>A minta bemutatása</i>	14
3.3.	EREDMÉNYEK	15
3.3.1.	<i>Első hipotézis vizsgálata.....</i>	15
3.3.2.	<i>Második hipotézis vizsgálata</i>	18
3.3.3.	<i>Harmadik hipotézis vizsgálata.....</i>	20
3.3.4.	<i>Negyedik hipotézis vizsgálata</i>	21
3.4.	KÖVETKEZTETÉSEK	23
3.5.	JAVASLATOK.....	25
3.6.	ÖSSZEFOGLALÁS	26
	IRODALOMJEGYZÉK	28
	MELLÉKLETEK.....	I
1.	MELLÉKLET: KÉRDŐÍV	II

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Az otthon és a munkahelyükön is gyakran/mindig környezettudatosan cselekvők	16
2. táblázat: A környezettudatos attitűd és háztartás változók és a környezetbarát munkahely fontosságának kapcsolata.....	21
1. ábra: A munkahelyi környezettudatos magatartás kategorizálása.....	5
2. ábra: A munkahelyi és azon kívüli környezeti viselkedés konfigurációi.....	8
3. ábra: A minta életkor szerinti eloszlása.....	15
4. ábra: A minta településtípus szerinti megoszlása.....	15
5. ábra: A munkahelyeken megjelenő környezettudatos gyakorlatok.....	18
6. ábra: Az egyének környezettudatos attitűdjének mértéke (N=121).....	19
7. ábra: Munkahelyi környezettudatosságot ösztönző programok és az egyén környezeti attitűdjének mértéke.....	20
8. ábra: A munkahely környezetbarát működésének fontossága (N=121).....	20
9. ábra: A minta munkahelyváltással kapcsolatos terveinek eloszlása (N=121).....	22
10. ábra: A munkahelyváltás terve és a szervezet környezettudatos működésének kapcsolata	23

1. BEVEZETÉS

A klímaváltozás jelenlegi alakulása, a negatív irányba történő változások egyértelművé teszik, hogy a környezeti problémák korában élünk. Jelenleg fogyasztói társadalomban élünk. Erre mutat az is, hogy 2022-ben a globális túllövés napja (Earth Overshoot Day) július 28-ra esett. Ez jelöli az évben azt a napot, amikor a Föld azon természeti erőforrásaink felhasználását, amelyet még képes újratermelni, meghaladja az emberiség igénye (KÖVET, 2022).

Több szakirodalom kiemeli az egyének felelősségét a fenntarthatóság szempontjából (Nagy, 2018). A környezettudatos viselkedés fontosságát jelzi, hogy közösségi helyekre, intézményekbe, irodákba belépve egyre több helyen tapasztalhatók környezetbarát megoldások, mint például automatikusan, érintésre működő vízcsapok, mozgásérzékelő lámpák, szelektív hulladékgyűjtő dobozok, illetve ehhez hasonlóak. Véleményem szerint ezek közül néhány megadja a lehetőséget az egyének számára környezettudatos cselekedet végrehajtására, azonban ezek hiányában is gyakorolhat felelős viselkedést.

Ezért vizsgálatom lényeges célja a környezettudatos magatartás tanulmányozása, melynek fókuszában a munkavállalók állnak. Az egyének magánéletükben, illetve a munkahelyükön egyaránt viselkedhetnek környezettudatos módon, amely kapcsán a nemzetközi szakirodalomban több ezzel foglalkozó kutatás található.

A pályamunkám első részében környezettudatossággal kapcsolatos szakirodalmakat mutatok be, valamint korábbi kutatási eredményeket tekintek át. Ezt követően pedig a környezettudatosság kapcsán munkavállalók körében végzett kutatásom módszertanát és eredményeit mutatom be.

A kutatásom során alkalmazott kérdőívvel egyben edukatív célt is törekedtem szolgálni, mely által fel kívántam hívni a figyelmet az egyszerű cselekvések fontosságára a mindennapi és munkahelyi életben egyaránt, melyekkel csökkenthető a környezet károsítása, esetleg előnyös is a környezet számára.

1.1. KUTATÁSI CÉLOK, KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Az egyének magatartása, mindennapos cselekedetei több környezeti probléma hátterében jelen lehetnek. A mindennapi cselekedetek közé sorolható a fogyasztás, a hulladékkezelés, utazás és energiahasználat (Nagy, 2018). Schneider és Medgyesi (2020) a magyar lakosság környezetvédelemmel kapcsolatos attitűdjét vizsgálva azt találta, hogy az emberek egyre

nagyobb fontosságot tulajdonítanak az egyéni cselekvéseknek és az egyén szerepének a környezetvédelemben. Ezeket jelzi, hogy az egyének körében egyre gyakoribbak a környezettudatos cselekvések különböző formáinak végzése.

Az emberek azonban életük számottevő részét a munkahelyükön töltik. Az is bizonyosodott, hogy a munkahelyi környezetbarát magatartás ösztönzése a környezeti problémák jelentős csökkenését eredményezheti (Ruepert et al., 2016). Felmerült a kérdés, hogy amennyiben az egyének tisztában vannak felelősségükkel és tesznek a környezetvédelemért, az megmutatkozik-e munkahelyi viselkedésükben. Ehhez elsősorban meg kell vizsgálni, hogy milyen mértékben jellemzi a környezettudatos magatartás a munkavállalókat a mindennapi életükben. Tehát a magánéletükben környezetbarát életmódot mutató személyek gyakorolják-e ezt munkahelyükön is, lehetőségeikhez mérten.

Amennyiben az emberekre a környezettudatossággal kapcsolatos pozitív attitűd jellemző, azonban a munkahelyi közegben nem adottak a lehetőségek a szervezeti rendszeren belüli munkahelyi környezettudatos tevékenységek gyakorlására (Yuriev et al., 2018), az milyen mértékben zavarja az egyéneket és mennyire szeretnék, ha munkahelyük nagyobb figyelmet fordítana a környezettudatosságra?

Továbbá a környezettel kapcsolatos értékek és attitűdök mind a munkahelyi, mind az otthoni környezettudatos viselkedéshez köthetők (Stern 1999, idézi Unsworth, 2021). Ebből fakadóan célokom a környezettudatosság fontosságának vizsgálata a munkavállalók körében. Ezek mentén a következő kutatási kérdés, amely megfogalmazódott bennem, hogy milyen hatással van a munkahely környezettudatos működése azon munkavállalók körében, akik számára fontos a környezettudatosság mind a két kontextusban – magánélet, munkahely. Megmutatkozik-e nagyobb elkötelezettség szervezete iránt, amennyiben tapasztal zöld megoldásokat, környezetbarát jó gyakorlatokat munkahelyi környezetében.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. KÖRNYEZETTUDATOSSÁG

A környezettudatosság olyan magatartásformát jelent, amely összhangban van a környezettel, és amely során az egyén vagy egy közösség különböző tevékenységek gyakorlásával a lehető legkisebb mértékben károsítja a környezetet, valamint a környezet számára előnyös cselekedetekkel támogatja a természet ökológiai épségét. A cselekvések széles köre ide sorolható, attól függetlenül, hogy tudatosan vagy intuitív módon, valamely külső tényező hatására történik (Stegg–Vlekk, 2009, idézi Nagy, 2018; Siegel et al., 2018).

A környezetbarát magatartás megjelenési formáinak felosztására Stern 4 csoportot alkotott: környezeti aktivista, valamint a nem aktivista környezeti viselkedés, a magánszemélyként tanúsított és az egyéb módon megjelenő környezettudatos tevékenységek. Az első két viselkedésforma a bevonódás mértéke szerint különíthető el, tehát hogy mennyire tevékenyen működik közre a környezetvédelemben. Míg az aktivista részt vesz a környezet érdekeit védő akciókban, tüntetéseken, környezetvédő csoportok tevékenységeiben, addig a másik csoportra különböző mozgalmak, petíciók támogatása, anyagi ráfordítások jellemzőek. A következő két csoportosítás a személyes és közösségi szempont szerint különül el. A magánszemélyként tanúsított környezeti viselkedésforma az egyén mindennapjaiban megjelenő különböző környezettudatos cselekvéseket takar, amelyekről a későbbiekben lesz szó. Az egyéb környezettudatos tevékenységeket végzők lehetnek, akik szervezeti, munkahelyi feladataikat környezettudatos módon végzik el, hoznak meg bizonyos döntéseket (Stern, 2000, idézi Albert, 2013).

2.1.1. Környezettudatos cselekvések

Az egyén környezettudatos cselekedeteinek száma és azok nehézségi foka alapján következtetni lehet a környezettudatos magatartásra. Adott cselekvés nehézségi fokának meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a vizsgált cselekvés tekintetében hányan viselkednek környezettudatos módon. A környezettudatos cselekedetek számából pedig következtetni lehet a környezettudatos viselkedési hajlamra. Tehát minél több környezetbarát cselekvést végez az egyén, annál hajlamosabb lesz az adott viselkedést gyakorolni. Elmondható azonban, hogy önbevallás alapján az emberek kedvezőbben értékelik magukat a környezettudatos magatartást illetően, mint ami ténylegesen jellemző rájuk (Nagy, 2018).

A környezet használatának csökkentésére irányuló cselekedetek közé tartoznak a tudatos fogyasztói magatartások. Az erre való törekvések a környezetbarát vásárlások, mely-

nek megnyilvánulásai lehetnek a bio- és ökotermékek, újrahasznosított alapanyagokból készült termékek vásárlása, műanyag csomagolóanyagok, egyszer használatos termékek kerülése. További tevékenységek lehetnek az autóhasználat csökkentése, a hulladék szelektív gyűjtése, valamint az energiatakarékosság.

Környezetvédő tevékenységnek számít a környezeti problémákról, környezettudatos megoldásokról való folyamatos tájékozódás, aktív információkeresés (Dudás, 2006, id. Dudás, 2011). A környezeti kérdések ismerete ugyan szükséges a környezettudatos tevékenységek gyakorlásához, azonban önmagában az ismeretek bővítése, környezeti kérdések tudatosítása nem ösztönző a környezettudatos módon való cselekvésre (Rayner–Morgan, 2017; Chawla–Cushing, 2007, Heimlich–Ardoin, 2008, Stern, 2000, idézi Siegel et al., 2018).

A szervezetek környezeti hatásainak csökkentését segítő magatartásformák a munkahelyen az újrahasznosítás, a felesleges hulladéktermelés kerülése, a világítás és az elektromos készülékek kikapcsolása, energiával, valamint vízzel való takarékoság, az utazás helyett videokonferenciák preferálása, a tömegközlekedés használata, újrahasználatos poharak, edények alkalmazása (Yuriev et al., 2018).

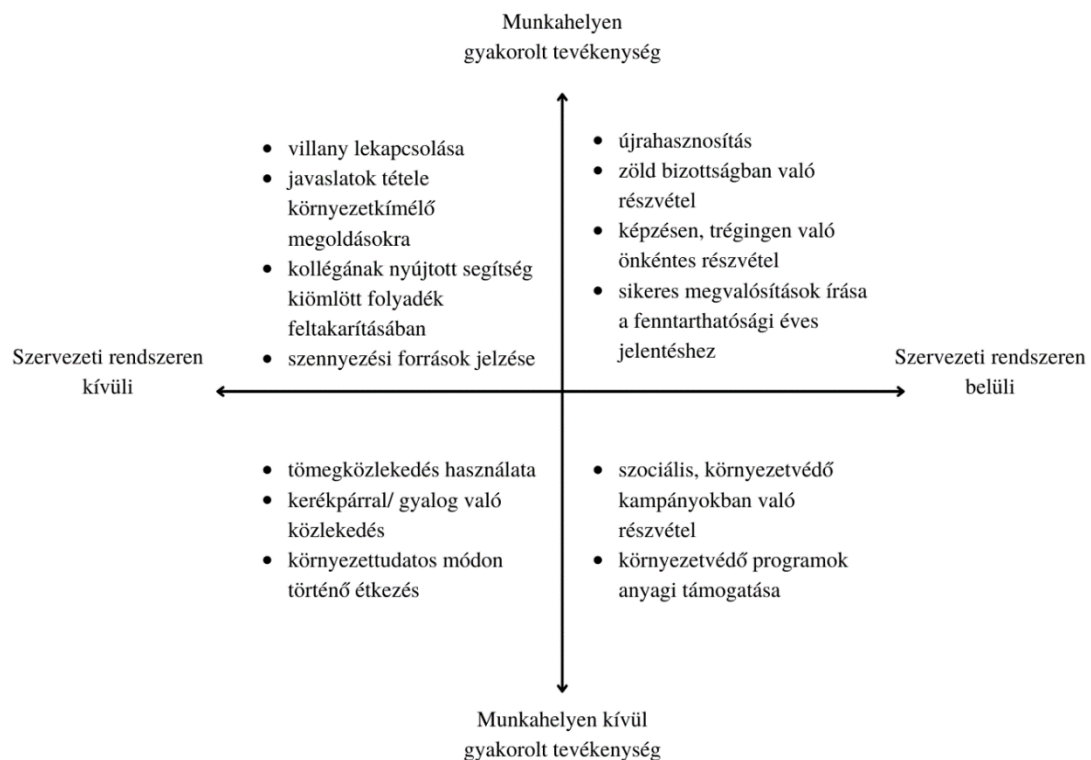
Bizonyos cselekvési típusok szokásokon alapulnak, amelyek megváltoztatása több energiát és időt vesz igénybe (Hofmeister, 2003, idézi Nagy, 2018). A viselkedés változtatása előidézhető a környezettudatos magatartás ösztönzésével, melyre hatékony módszerek a pozitív minta mutatása, kognitív disszonancia keltése az egyénben (Nagy, 2018), valamint célok meghatározása, felszólítások alkalmazása (Osbaldeston – Scott, 2012, idézi Siegel et al., 2018). Az egyének korábbi tapasztalatai és szokásai befolyásolják, hogy hajlandóak-e környezetbarát módon cselekedni a munkahelyükön (Yuriev et al., 2018).

2.1.2. Önkéntes környezettudatos munkavállalói magatartás

Az „átgyűrűzés” (spillover) fogalmát a legtöbb kutatás adott kontextuson belül a különböző viselkedéstípusok közötti átmenetként vizsgálja, azonban Wang et al. (2022) kutatásukban a cselekedetek kontextusok közötti átgyűrűzést vizsgálta. Az egyéneknek feltehetően nagyobb lehetőségük van a környezetbarát magatartásformák alkalmazására az otthonaikban, mint a munkahelyükön. Ennek hátterében a cselekedet megvalósításának ellenőrizhetősége vagy tágabb lehetősége állhat (Blok et al, 2015; Rayner–Morgan, 2017). Azonban megállapítható, hogy a mindennapokban gyakorolt környezettudatos életmód szignifikánsan pozitívan hat a munkahelyi környezettudatos magatartásra, az egyének által végzett cselekedetek áttevődhetnek a munkahelyi életbe (Foster et al., 2022), amelyek megjelenhetnek a fogyasztás, hulladékgazdálkodás, energia- és víztakarékosság tekintetében (Ragas et

al., 2017, idézi Foster, 2022). Ugyanez működik a másik irányba is, miszerint a munkahelyi környezetbarát magatartások áttevődhetnek az egyén otthoni viselkedései közé (Wang et al., 2022).

A munkahely és azon kívüli színterek elkülönítését mutatja be Yuriev et al. (2018) által készített felosztás, amelyben a munkahelyen, valamint azon kívül gyakorolt környezetbarát cselekedetek láthatóak (1. ábra). Továbbá kiegészítette felosztását aszerint, hogy azok szervezeten kívül vagy szervezeten keresztül végzett cselekedet.



1. ábra: A munkahelyi környezettudatos magatartás kategorizálása

Forrás: Yuriev et al. (2018) p. 382.

Az 1. ábra jól szemlélteti, hogy a munkahelyen lehetnek kevés külső befolyással bíró, saját elhatározásból származó tevékenységek, valamint a szervezeti rendszeren belül ösztönzött, megkövetelt feladatok (Norton et al., 2015, idézi Yuriev et al., 2018). Tehát a munkavállalói zöld magatartás elkülöníthető önkéntes zöld viselkedésre és feladatalapú zöld viselkedésre. A szervezeti korlátok között végrehajtandó, valamint munkaköri feladatként meghatározott cselekvések a feladatalapú zöld viselkedést jelentik. Az önkéntes munkavállalói zöld viselkedésekhez azon tevékenységek tartoznak, amelyek a munkavállaló személyes kezdeményezéséből történik, a szervezeti elvárásokon túl (Norton et al., 2015, idézi Chaudhary, 2019).

Számos empirikus tanulmány alapján Yuriev és munkatársai (2018) számba vették az emberek önkéntes munkahelyi zöld magatartását befolyásoló egyéni és szervezeti szempontokat, melyek növelhetik vagy csökkenthetik a munkahelyi zöld viselkedés iránti vágyukat. A munkavállaló szervezettel kapcsolatos álláspontja, perspektívái közé sorolt tényezők a társadalmi normák, az észlelt infrastruktúra és a szervezet iránti elkötelezettség.

Az egyénen belüli tényezők közé sorolható a környezeti attitűd, az egyén értékei, az ismeretek hiánya a környezettudatos cselekvésekről, környezeti kérdésekről, a már korábban említett személyes tapasztalatok, kialakult szokások, illetve az önhatékonyság érzésének mértéke a cselekedetek révén. Bár az akadályok többsége nem kapcsolódik közvetlenül a munkahelyi környezethez, de hatással vannak környezettudatos cselekvési szándékra, ezáltal gátolhatják a zöld cselekedetek megjelenését. A leggyakoribb akadályozó a környezettudatossággal kapcsolatos attitűd, amely egységes mind a munkahelyen, mind otthon (Yuriev et al., 2018).

2.1.3. Környezettudatos attitűd

Az attitűd az egyén viszonyulását jelenti egy attitűdtárgy felé, amely lehet egy adott személy, tárgy, esemény, cselekedet, dolog vagy a témám esetében a környezettudatosság. Az odafordulás lehet pozitív, negatív vagy semleges irányú, illetve gyenge vagy erős intenzitású. A pszichológia három aspektusát különbözteti meg az attitűdnek: kognitív, affektív (érzelmi) és viselkedéses (Smith–Mackie, 2004).

A környezeti attitűd meghatározható ezen három aspektus mentén. Tehát mindazon információk összessége, amely a személy környezettel, környezetvédelemmel kapcsolatos ismereteit és vélekedéseit, érzelmeit, a természet iránt érzett aggodalmát, valamint viselkedéses szándékait, mely környezettudatos tevékenységeit takarja. Azonban ez a három aspektus nem mutat egyértelmű együttjárást (Smith–Mackie, 2004; Schutz et al., 2004., idézi Albert, 2013; Smith et al., 2017, idézi Schneider–Medgyesi, 2020).

Amikor az egyének attitűdjeik, meggyőződéseik és cselekedetei inkonzisztensek egymással, az kellemetlen állapotot idéz elő bennük és így kognitív disszonancia jön létre. Az inkonzisztencia során a cselekedetek sértik az egyén erkölcsi becsületét vagy pozitív önértékelését és az így keletkező kellemetlen feszültséget fel akarja oldani, amely gyakran az attitűd változását idézi elő az egyénben. A disszonanciát okozó ellentmondást csak úgy lehet feloldani, ha az attitűdök és a cselekedetek egymással összhangba kerülnek, tehát az egyiknek változnia kell (Smith–Mackie, 2004).

Az attitűd gyakran megnyilvánul a viselkedésben közvetett vagy közvetlen módon. Az egyének zöld megnyilvánulásai során alkalmazzák környezettel kapcsolatos tudásaikat, melyek tájékoztathatnak a környezeti kérdésekkel kapcsolatos értelmezéseiről, felfogásairól (Smith–Mackie, 2004; Zahgn et al., 2021). Közvetlen módon az attitűd, gondolkodás nélkül kifejeződik a viselkedésben, automatikusan kiváltja azt, míg közvetett megnyilvánulása tudatos és megfontolt módon irányítja azt. Az utóbbi folyamatban szerepe van a viselkedési szándéknak (Smith–Mackie, 2004), amely például munkahelyi közegben közvetítő szerepet játszhat a környezettudatos viselkedés megjelenésében, amikor egy szervezet környezetvédelmi ismereteket alkalmaz és oszt meg munkavállalóival (Zhang et al., 2021). A környezettudatos attitűdnek befolyásolja az egyén környezettudatos viselkedését mind otthon, mind pedig a munkahelyen, azonban az energia- és víztakarékosság tekintetében azt találták, hogy az egyén otthonában ezzel kapcsolatos környezeti attitűdje átgyűrűzhet a munkahelyi kontextusba, de nem közvetlen módon környezetbarát viselkedést (Wells et al., 2016).

A környezet kontrolálásában szerepet játszó két funkcióját tartom fontosnak megemlíteni az attitűdnek. A tárgyértékelő funkció az attitűdtárgy jellemzőit veszi számba, mely alapján az egyén eldönti miként viszonyul hozzá. Egy új eszköz, használati tárgy vásárlásakor, annak előállítása, használata során keletkező károsanyagkibocsátás figyelembevétele ide tartozhat. Továbbá az attitűd által az egyének bizonyos társas kapcsolatokat megerősíthetnek vagy kialakíthatnak, azáltal, hogy kifejezhetik önmagukat, meggyőződéseiket, véleményeiket. Ezt a funkcióját társasidentitás vagy érték kifejező funkciónak nevezi a pszichológia. Azon társas közegben, ahol az egyén az attitűdjének megfelelően fejezheti ki magát, akár egy cselekvés által, erősítheti a csoporthoz tartozás érzését (Smith–Mackie, 2004).

A környezettudatosság, környezetbarát politikák támogatottsága általában magasabb a nők, a fiatalabb felnőttek, a képzetettebbek körében (Franzen–Vogl, 2013; Smith et al., 2017, idézi Schneider és Medgyesi, 2020).

2.1.4. Környezeti identitás

Az önkéntes munkavállalói környezettudatos magatartás a jó ügyért való cselekedet érzését kelti az egyénben (Ren et al., 2022). Az egyén erkölcsi identitásának szerepe van a környezettudatos cselekvések iránti elkötelezettségében (Jia et al., 2017).

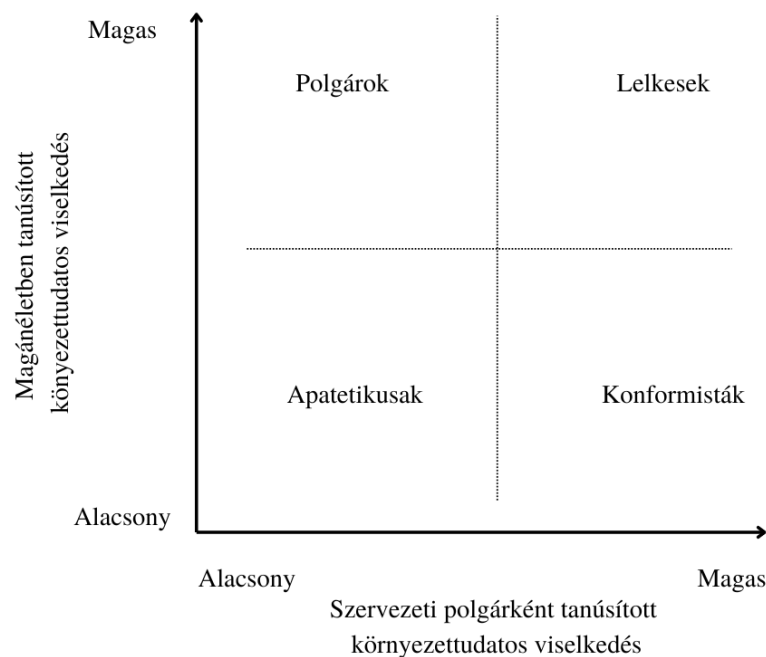
Az egyén normái, értékei és meggyőződései hatással vannak a munkahelyen megjelenő viselkedésére (Stern et al., 1999, idézi Al-Ghazali–Afsar, 2020). A munkavállalóknak környezetbarát viselkedéssel kapcsolatos erős személyes normái nagyobb valószínűséggel idéz elő környezettudatos viselkedést a munkahelyükön, mint például energiatakarékosság,

hulladékkezelés megelőzése és az újrahasznosítás (Ruepert et al., 2016). Elmondható, hogy a zöld értékekkel rendelkező egyénekre jellemző, hogy környezettudatos viselkedést mutatnak a munkahelyükön (Chou, 2014, idézi Al-Ghazali–Afsar, 2020).

Azonban az egyén környezeti értékeinek megnyilvánulását befolyásolják a munkahelyen működő normák, rutinok. Ez megmagyarázhatja, hogy az otthoni környezettudatos viselkedés során könnyebben érvényesülnek a környezeti értékek, mint a munkahelyen. Ugyanis előfordulhat, hogy a munkavállalók a munkahelyen nem cselekedhetnek teljesen a saját személyes normáik és értékeik szerint (Blok et al., 2015).

2.1.5. A környezettudatos viselkedési profilok

Paillé és munkatársai (2019) szerint a munkahelyi és azon kívüli környezettudatos magatartás szintjei négy típusra különíthetők el. Az általuk „profiloknak” nevezett típusok két dimenzió mentén kerültek megállapításra (2. ábra), melyek a magánéletben tanúsított környezettudatos viselkedés, illetve a szervezetben, munkahelyen megjelenő környezettudatos viselkedés, amelyen belül az önkéntes módon gyakorolt zöld viselkedéseket vette számításba.



2. ábra: A munkahelyi és azon kívüli környezeti viselkedés konfigurációi

Forrás: Paillé et al., (2019), p. 254.

A lelkesek csoportjába tartozók számára fontos a környezetről való gondoskodás, ezt mutatja az is, hogy esetükben magas szintű mind a két kontextusban a környezettudatos magatartás gyakorlása. A polgárok olyan egyének, akik magánéletükben magas szinten gya-

korolnak környezettudatos tevékenységeket, de a munkahelyen ez nem jellemző rájuk. Elmondható róluk, hogy aggódnak a környezetért, de környezetvédelmi szokásaikat nem ültetik át munkahelyükre (Paillé et al., 2019). Ennek hátterében állhat az a megállapítás is, miszerint a munkavállalói zöld cselekedetekre hatással lehetnek kontextuális tényezők. Míg otthon befolyással bír az energiahasználat anyagi vonzata, addig a munkahelyen ez nem szempont a munkavállalóknál (Siero et al. 1989, idézi Yuriev et al, 2018). Jelentős különbségeket találtak az irodán belüli és kívüli energiatakarékos viselkedés között (Lo et al., 2012, idézi Yuriev et al., 2018). A környezettudatos cselekedetek mögött állhatnak gazdasági, egészségügyi vagy vélt társadalmi előnyök is mint motivációs tényezők (Rayner–Morgan, 2017; Siegel et al., 2018).

A *konformista* vagy alkalmazkodó egyénekre jellemző, hogy a munkahelyen elterjedt környezeti értékekhez igazodnak, és annak megfelelően viselkednek, azonban magánéletükben ez kevésbé jellemző. Végül pedig az utolsó típus az apatetikusak, azaz érdektelenek. Azok az egyének sorolhatók ide, akiket kevésbé foglalkoztatnak a környezetvédelmi kérdések, így mind a két kontextusban alacsony szintű viselkedés jellemző rájuk (Paillé et al., 2019). Tehát a környezettudatos magatartásra szignifikánsan hatással vannak a környezeti attitűdök, mind az otthoni, mind a munkahelyi környezetben (Wells, 2016).

A profilok hátteréből adódóan lehetnek olyan profilok, *„amelyek a munkavállalók környezeti aggodalmának mértékén alapulnak, és amelyek részben a munkahelyen kívül szerzett tapasztalatokból, rutinokból és szokásokból, részben pedig abból erednek, hogy az egyén milyen mértékben felel meg a szervezeti környezeti célkitűzéseknek.”* (Paillé et al., 2019, p. 254.).

2.2. KÖRNYEZETTUDATOSSÁG MUNKAHELYI JELENLÉTE

2.2.1. Zöld munka

A zöld munka meghatározására az Egyesült Nemzetek Szövetsége Környezetvédelmi Programja (UNEP) által használt fogalom szerint *„a zöld munkát olyan mezőgazdasági, feldolgozóipari, kutatási és fejlesztési (K + F), igazgatási és szolgáltatási tevékenységekben végzett munkaként határozzuk meg, amelyek jelentős mértékben hozzájárulnak a környezeti minőség megőrzéséhez vagy helyreállításához. Kimondottan - de nem kizárólag - ide tartoznak azon munkahelyek, amelyek az ökoszisztéma és a biológiai sokféleség védelmét elősegítik; nagy hatékonyságú stratégiákon keresztül csökkentik az energia-, az anyag- és a vízfogyasz-*

tást; hozzájárulnak a gazdaság szén-dioxid-mentesítéséhez; valamint a hulladék és a szennyezés minden formájának minimalizálásához vagy teljes elkerüléséhez.” (UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008, p. 3.)

A vállalatoknál alkalmazott zöld működést elősegítő környezetbarát megoldások, jó gyakorlatok például az újrahasznosított fénymásolópapírok használata, kétoldalas nyomtatás, környezetbarát LED izzók alkalmazása, a munkahely területén elhelyezett szelektív hulladékgyűjtőszigetek, feliratozott szemetesk, papírpohár helyett saját bögre használatának ösztönzése. Sok esetben ezt a működést a vállalat szabályozza, esetleg kötelezővé is teszi munkavállalói körében (Tóth–Kozma, 2016). Néhány munkavállalót vonz a zöld gyakorlatot folytató vállalatnál való munkavégzés (Fostert et al., 2022). A szervezetek megítélésére egyre inkább kezd hatással lenni, hogy miként viszonyulnak környezettudatos működéshez. A fiatal munkavállalók körében kiemelt és vonzó szempont a környezettudatosság (Renwick et al., 2013, idézi Csehné Papp et al., 2021).

2.2.2. Zöld munkahelyi működés

Magyar vonatkozásban a KÖVET egyesület 1999-ben dolgozta ki a Zöld Iroda Programot. A programban résztvevő irodák, amelyek megfelelnek a feltételeknek, tehát ’zölden működnek’, azok számára Zöld Iroda minősítést biztosítanak. A folyamat egy helyszíni felméréssel kezdődik, amely során a munkavállalók véleményét is kikérlik kérdőív segítségével. Majd mindezek alapján értékelik az információkat és javaslatokat fogalmaznak meg a fejlesztésekre. Ezek alapján kerül összeállításra a Zöld Iroda akcióprogram, melyben szerepelnek a megvalósítandó feladatok és az azokhoz rendelt felelősök, illetve határidők. A folyamatban fontos szerepet játszik a munkavállalók környezettudatosságának növelése is (Herner, 2016). Az ehhez hasonló akcióprogramok bevezetése, belső zöld politika kialakítása akkor érik el tényleges céljukat és valósulnak meg hatékonyan, ha a munkavállalókat megfelelően integrálják a folyamatba. Szükséges a dolgozók aktív részvétele a sikeres integrációhoz (Boiral, 2007, Christmann és Taylor, 2006, idézi Yuriev et al. 2018).

A szervezet figyelmet fordíthat a munkahely mellett az otthoni területekre is. A környezetbarát működéshez a vállalatok feladata munkavállalók körében az egyéni felelősségtudatosítása, mellyel a környezettudatos cselekedeteket szorgalmazza nemcsak a munkahelyi, hanem az otthoni, mindennapi helyzetekben egyaránt (Tóth–Kozma, 2016). Továbbá építhet a munkavállalók már összegyűjtött személyes tapasztalataira, ismereteire melyeket otthonában alkalmaz, mint például energiatakarékosság, az újrahasznosítás, a komposztálás

és a pazarló vagy környezetszennyező tevékenységek korlátozása (McDonald 2011, idézi Rayner–Morgan, 2017).

Több tanulmányban is szerepel, hogy a munkavállalók hajlamosabbak felelősségteljesen cselekedni, amennyiben erre a lehetőség könnyen elérhető számukra, illetve, ha adottak rá infrastrukturális környezet, mint például parkolási lehetőség, biciklitárolók, önszabályozható légkondicionálás. A környezettudatos magatartást akadályozó tényező lehet a szervezet szempontjából egyrészt, ha a dolgozóknak nincs lehetőségük "zöld énjüket" kifejezni a munkahelyen. Ennek hátterében a megfelelő kommunikációs csatornák, a munkavállalói autonómia, valamint a zöld példaképként viselkedő felettesek hiánya állhat (Yuriev et al., 2018), valamint előfordulhat, hogy adott munkakörhöz kapcsolódó speciális feladatok elvégzése von magával a környezet számára előnytelen hatásokat (Ruepert et al., 2016). A munkavállalók erkölcsi kötelességérzete gyakrabban eredményez környezettudatos cselekedeteket, ha a munkahelyén adottak ehhez a feltételek (Ruepert et al., 2016).

2.2.3. Zöld emberi erőforrás menedzsment

A zöld humán erőforrás-menedzsment – a külföldi szakirodalmakban Green Human Resource Management (GHRM) – témakörében az utóbbi években egyre több kutatás, tanulmány készült (Bombiak–Marciniuk-Kluska, 2018). A zöld emberi erőforrás menedzsment során előtérbe tevődik a környezettudatosság, amely beépítésre kerül a munkaerő toborzási, képzési, kompenzációs és növekedési fázisaiba. Továbbá tiszteletben tartja és támogatja a környezeti szempontú tevékenységeket és kezdeményezéseket (Anwar et al., 2020, idézi Foster, 2022).

Az eddigi kutatások alapján az emberi erőforrás menedzsment szerepe nem tisztázott pontosan a fenntarthatóságban, azonban a szervezeti kultúra formálásában, az értékek alakításában, integrálásában és kompetenciák fejlesztésben (Csehné et al., 2021), valamint a környezetbarát gyakorlatok kialakításában kiemelkedő feladata van (Bombiak–Marciniuk-Kluska, 2018), amelyhez különböző eszközöket és módszereket alkalmaznak. A zöld humán erőforrás-menedzsment tevékenységei közé tartozik tehát a toborzás során a jelöltek környezettudatos viselkedésének felmérése, a fenntarthatósági gyakorlatokkal kapcsolatos képzés és fejlesztés szervezése, valamint teljesítményértékelés során a zöld viselkedés jutalmazása (Al-Ghazali–Afsar, 2020).

Magyar viszonylatban kérdeztek humán erőforrás munkakörben dolgozókat a szervezetükben megvalósuló, általuk alkalmazott jó gyakorlatokról, módszerekről. Az említett

környezettudatossággal kapcsolatos jó gyakorlatok között szerepelnek, amelyek humán erőforrás-menedzsment feladatkörökhöz kapcsolódik. Ide tartozhat a munkavállalók környezettudatos edukálása – környezetvédelemmel kapcsolatos plakátok kihelyezése, csapatépítő program összekötése környezetvédelmi tevékenységgel. Ide sorolható még a tréningek szervezése, a munkavállalók gyakorlati képzése. Megjelentek olyan megoldások is, amelyek az ötletek, tervek gyakorlati kivitelezését, a munkahelyi környezet zöld kialakítását célzott kezdeményezni: *„Tanítjuk a munkatársak számára, hogy kapcsolják le a villanyt, amikor mondjuk eljönnek az irodából, hogy ne nyomtassanak feleslegesen, hogy tényleg csak azokat a dolgokat használják, amikre éppen az adott pillanatban leginkább szükségük van. Ez a fajta belső vállalati tanulás egyébként az emberek jelentős részénél megindítja azt a tanulási folyamatot is, hogy a magánéletében képessé válik arra, hogy ezeket otthon is betartsa.”* (Csehné et al., 2021, p. 111.).

A környezettudatos munkahelyi magatartásforma kialakításának célja a környezettel szembeni pozitív cselekvés ösztönzése. A tevékenységek által a munkavállalók környezettel kapcsolatos ismeretei bővülnek (Al-Ghazali–Afsar, 2020; Elshaer et al., 2021, idézi Foster, 2022), valamint erősödik a környezet iránti erkölcsi kötelességvállalás érzése (Fawehinmi et al., 2020). A képzési programok során elsajátított ismereteket és készségeket a későbbiekben felhasználhatják a zöld ötletek kezdeményezésére (Al-Ghazali–Afsar, 2020; Zhang et al., 2021). Továbbá környezeti ismeretek felhasználásával és megosztásával a munkavállalók körében pozitívan növeli azok környezettudatosságát. A változatos tevékenységek biztosításával ösztönözhetik a vállalatok az alkalmazottak közötti tudásmegosztás lehetőségét (Zhang et al., 2021).

Mivel a humán erőforrás-menedzsmentnek beleszólása van az új munkatársak kiválasztásában, egyes tisztségeket betöltők kijelölésében, így a döntés meghozásakor szempontként kezelhetik, illetve dönthetnek arról, hogy amennyiben van fenntarthatósággal foglalkozó pozíció, azt ki töltsse be a szervezetben (Csehné et al., 2021).

A humán erőforrás-menedzsment kezdeményezheti a munkahelyi környezet fenntarthatóbbá tételét (Csehné et al., 2021). Chaudhary (2019) által végzett kutatás eredményei alátámasztották, hogy a zöld humán erőforrás pozitív hatással van a munkahelyi cselekedetekre, ezen belül a munkavállalók feladatalapú, valamint az önkéntes zöld magatartására egyaránt. A GHRM hatása erősebb volt az utóbbi esetében (Chaudhary, 2019). Foster (2022) kutatása alapján azonban megállapította, hogy a zöld humán erőforrás-menedzsment hatása a környezettudatos magatartásra nem mutat szignifikáns értéket, mint ahogyan korábbi tanulmányok ezt feltételezték (Foster, 2022).

A zöld humánerőforrás-menedzsment nem minden munkavállaló esetében idéz elő ugyanolyan hatást. A "nem zöld" munkavállalókra jobban hatnak, mint a "zöld" munkavállalókra (Davis et al., 2020, idézi Unsworth 2021).

2.2.4. Munkahely iránti elkötelezettség

A munkahelyi elkötelezettség fogalmának több meghatározása közül pályamunkámban a kapcsolatra, valamint az érzésre irányuló értelmezéseket veszem alapul. Az elkötelezettség az egyén és a szervezet közötti pozitív, kétirányú kapcsolatként határozható meg, amely szerint a felek kölcsönösen ismerik a másik fél szükségleteit, igényeit illetve valamely módon ezeket igyekeznek teljesíteni (Chiumento, 2004, idézi Szabó, 2016). Más vonatkozásban pedig értelmezhető az egyén érzelmi bevonódásaként, valamint a munkahely iránti elégedettség és lelkesedés érzéseivel (Harter et al., 2002, idézi Szabó, 2016).

A zöld emberi erőforrás menedzsment fontos feladata a környezettudatos értékek beépítése a szervezeti kultúrába, mellyel mind a vezetőség, mind a munkavállalók azonosulhatnak (Csehné et al., 2021). Amikor szociálisan tudatosnak látják a szervezetüket, akkor a munkavállalók büszkék a vállalatukra, ebből adódóan képesek azzal azonosulni, ami hozzájárul a szervezet iránti nagyobb elkötelezettséghez (Afsar–Umrani, 2020, idézi Foster, 2022). Egy másik kutatásban is azt találták, hogy amennyibe a szervezet társadalmi felelősségvállalásban való részvételét tapasztalják, jobban tudnak vele azonosulni (Cheema et al., 2020, idézi Al-Ghazali–Afsar, 2020).

Chaudhary (2019) eredményei szerint a szervezetek által elfogadott és támogatott zöld humánerőforrás-menedzsment gyakorlatok is elősegítik a munkavállaló azonosulását a szervezettel. Azok az alkalmazottak, akik elkötelezettek a szervezet iránt, gyakrabban tanúsítanak környezeti magatartást (Temminck et al., 2015, Tosti-Kharas et al., 2017, idézi Yuriev et al., 2018).

„Ezek az eredmények arra utalnak, hogy a környezetbarátabb alkalmazottak nagyobb valószínűséggel bírálják keményebben a szervezet zöld magatartását, nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szervezet környezetbarát hírnevének, és kedvezőbben ítélik meg a szervezet ösztönzőit és támogatását.” Az egyéni környezetbarát attitűdök és zöld magatartásformák összefüggnek egymással (Manika et al., 2013).

3. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

3.1. HIPOTÉZISEK

A témával kapcsolatos szakirodalmi áttekintés, korábbi kutatási eredmények mentén, kutatási kérdéseimhez igazodva a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

1. Azon munkavállalók, akik környezettudatosan cselekednek otthonaikban, a munkahelyükön is környezettudatosan viselkednek.
2. Akiknek munkahelyén ösztönzik a környezettudatos magatartást, azon munkavállalókat nagyobb mértékben jellemzi környezettudatos attitűd a magánéletben.
3. Minél inkább környezettudatos attitűd jellemzi a munkavállalót, annál fontosabb számára, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon.
4. A munkahely környezettudatos működése összefügg a munkavállalók elkötelezettségével munkahelyük iránt. Akik tapasztalják munkahelyük környezettudatos működését, azok hosszabb távon kívánnak adott munkahelyükön maradni, mint akik nem ezt tapasztalják.

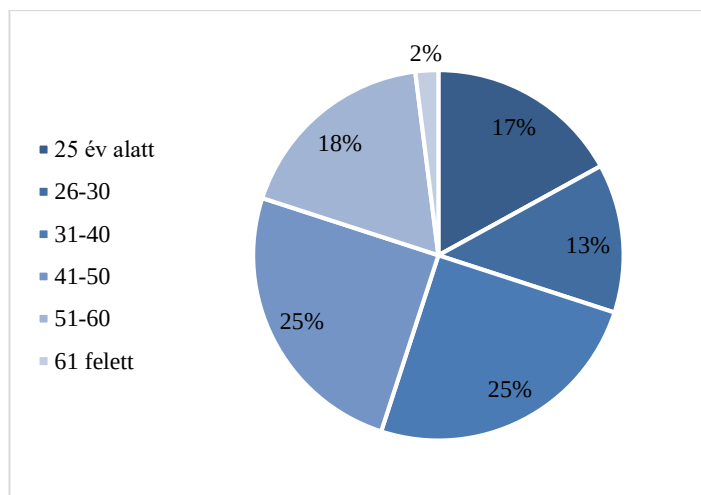
3.2. MINTAVÉTELI MÓD ÉS ADATGYŰJTÉS

Kutatásom adatfelvétele 2022 szeptemberében zajlott. A kutatáshoz az egyszerűen elérhető alanyok és hólabda mintavételezési módszert alkalmaztam. Az adatgyűjtés online kérdőíves módszerrel történt.

A kérdőív (*1. melléklet*) 19 kérdésből állt, ebből 4 vonatkozott a demográfia adatokra. Az etikai alapelveket figyelembe véve a megkérdezés és adatkezelés teljes mértékben anonim és önkéntes módon történt. A kutatás keretében megvizsgáltam a résztvevők környezettudatos magatartását a nem, életkor, iskolai végzettség, településtípus és foglalkozás változók mentén. A további kérdések a kitöltő környezettudatos magatartására, cselekvéseire, munkahelyi körülményeire, környezettudatosságára, illetve munkahelyével való elégedettségére vonatkoztak. A kapott adatok elemzését az SPSS szoftver segítségével végeztem.

3.2.1. A minta bemutatása

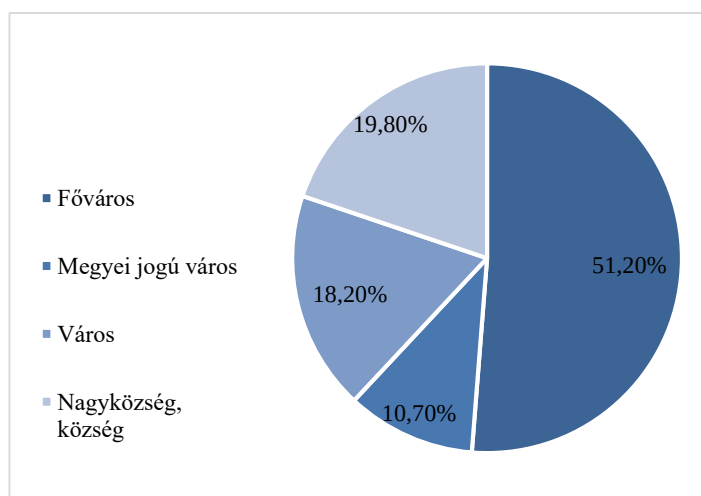
A minta elemszáma 121 fő, mely nem mondható reprezentatívnak a magyar népességre tekintve. A minta nemek szerinti megoszlást tekintve 94 nő (78%) és 27 férfi (22%) vett részt kutatásban. A minta átlagéletkora 39,14 év, a szórás 11,9. A korcsoportok szerinti eloszlását a 3. ábra mutatja.



3. ábra: A minta életkor szerinti eloszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

A minta megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében, egy hiányos kitöltés alapján (N=120), 59%-a felsőfokú, 41%-a pedig középfokú végzettséggel rendelkezik. A legtöbb kitöltés a fővárosban élők (51%) köréből érkezett és a legkisebb számban pedig a megyei jogú városokból töltötték ki (4. ábra).



4. ábra: A minta településtípus szerinti megoszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

3.3. EREDMÉNYEK

3.3.1. Első hipotézis vizsgálata

Az első hipotézisem szerint pozitív kapcsolatot feltételezek a munkavállalók otthon és munkahelyen végzett környezettudatos cselekedetei között. A kérdőívemben a 7. és a 12. kérdés vonatkozott az egyének cselekedeteire, amelyeket a következő cselekvéstípusok mentén ál-

lítottam össze: *hulladékgazdálkodás, energia- és víztakarékosság, tudatos fogyasztás, újrahasznosítás és közlekedés, információszerzés*. A közlekedés, valamint információszerzés kapcsán is megfogalmaztam cselekvést a kitöltők felé, azonban ezeket az összehasonlíthatóság nehézsége miatt, nem veszem számba jelen hipotézis vizsgálatánál. Minden típuson belül 1-4-ig terjedő skálán (1=egyáltalán nem; 2=ritkán; 3=gyakran; 4=mindig) értékelték a kitöltők a cselekedetet, aszerint, hogy milyen mértékben gyakorolják otthoni és munkahelyi környezetben, valamint jelezhették, amennyiben adott cselekedet gyakorlására nincs lehetőségük. Első lépésben megvizsgáltam az otthonaikban környezettudatos magatartást gyakorló egyéneket.

1. táblázat: Az otthon és a munkahelyükön is gyakran/mindig környezettudatosan cselekvők

Cselekvés	Cselekvések végzése (gyakran/mindig)		%
	otthon	munkahelyen (nincs rá lehetősége)	
<i>Veszélyes hulladék kezelése</i>	71 fő	59 (2) fő	83%
<i>Szelektív hulladékgyűjtés</i>	103 fő	61 (7) fő	59,2%
<i>Szelektív hulladék tisztán szelektálása</i>	83 fő	47 (7) fő	56,6%
<i>Használaton kívül lévő eszközök áramtalanítása</i>	82 fő	59 (3) fő	71,9%
<i>Villany kapcsolása csak, ha a természetes fény nem elég</i>	112 fő	89 (4) fő	79,4%
<i>Vízcsap elzárása (mosogatás/kézmosás)</i>	92 fő	67 (1) fő	72,8%
<i>Újrahasznosítás</i>	59 fő	39 (2) fő	66,1%
<i>Műanyag mellőzése</i>	98 fő	77 (1) fő	78,5%
<i>Csomagolásmentes vásárlás</i>	59 fő	50 (2) fő	84,7%
<i>Csak a szükséges mértékű fogyasztás (vásárlás/eszközhasználat)</i>	104 fő	88 (2) fő	84,6%

Forrás: saját szerkesztés

Ebben az esetben azokat soroltam ide, akik az adott cselekvések esetén legalább azt jelölték, hogy „gyakran” végzik az adott tevékenységet. Ezt követően megvizsgáltam, hogy ezen egyénekre jellemző-e, hogy legalább „gyakran” végzik az adott cselekvést a munkahelyen is. Ennek az eredményét mutatja az *1. táblázat*, melynek utolsó oszlopa mutatja, azok arányát, akik az otthon gyakran vagy mindig végzett cselekvéseket a munkahelyükön is legalább gyakran vagy mindig végzik. Akiknek nincs a munkahelyükön lehetőségük az

adott tevékenység gyakorlására, azokat nem számoltam be, azonban mivel nem tudhatjuk, hogy, amennyiben lehetőségük lenne rá, ezen személyek környezettudatosan cselekednének-e munkahelyükön is, így zárójelben feltüntettem a táblázatban. A táblázatban látható, hogy minden vizsgált cselekvés esetén a munkavállalók több mint a fele a munkahelyén is környezettudatosan jár el.

A hipotézis statisztikai vizsgálatához a Spearman-féle rangkorrelációt alkalmaztam az SPSS programban. Ez egy nemparaméteres eljárás, amely azt mutatja, hogy adott változó nagysága milyen mértékben határozza meg egy másik változó nagyságát, ok-okozati összefüggések megállapítására azonban nem alkalmas. A korrelációs számítással a változók közötti kapcsolat szorossága és iránya írható le (SPSSABC.HU, letöltve: 2022.10.22.). Az általam vizsgált két változó az otthoni viselkedés és a munkahelyi viselkedés.

A *hulladékgazdálkodással kapcsolatos cselekedeteket* vizsgálva az otthon, illetve munkahelyen gyakorolt veszélyes hulladék kezelése ($r=0,375$), szelektív hulladékgyűjtés ($r=0,176$) és szelektív hulladék tisztán szelektálása ($r=0,430$) megállapítható, hogy a mind három esetben a korrelációs együttható pozitív együttjárást mutat a két változó között, azonban mivel az abszolút értéke a nullához van közel, így a kapcsolat gyengének mondható.

A szignifikancia értéket megfigyelve a veszélyes hulladék kezelése, valamint a szelektív hulladék tisztán szelektálása esetén a $p<0,05$, tehát a két változó között feltételezett kapcsolatot szignifikáns.

Az *energia- és vízfogyasztás* tekintetében az energiafogyasztás csökkentését célzó magatartást két cselekedet mentén vizsgáltam, mely esetekben a korrelációs együtthatók $r=0,211$; $p=0,023$ (villany kapcsolása, csak ha a természetes fény kevés) és $r=0,218$; $p=0,002$ (eszközök áramtalanítása). Mind a két cselekvésnél pozitív gyenge együttjárás figyelhető meg, a feltételezett kapcsolat pedig statisztikailag szignifikánsnak mondható ($p<0,05$). A víztakarékossággal kapcsolatos cselekvés a csap elzárására irányult, mely esetben $r=0,490$ és $p<0,001$. Tehát pozitív, közepes kapcsolat van, amely statisztikailag szignifikáns.

Az *újrahasznosítással kapcsolatosan* az otthon újrahasznosított, használt termékek előnyben részesítését és a munkahelyi eszközök újra felhasználása közötti kapcsolatot vizsgálva $r=0,191$ ($p=0,041$). A kapcsolat pozitív irányú, azonban gyengének mondható. Ebben az esetben is az általam feltételezett együttjárás statisztikailag szignifikánsnak mondható, mivel $p<0,05$.

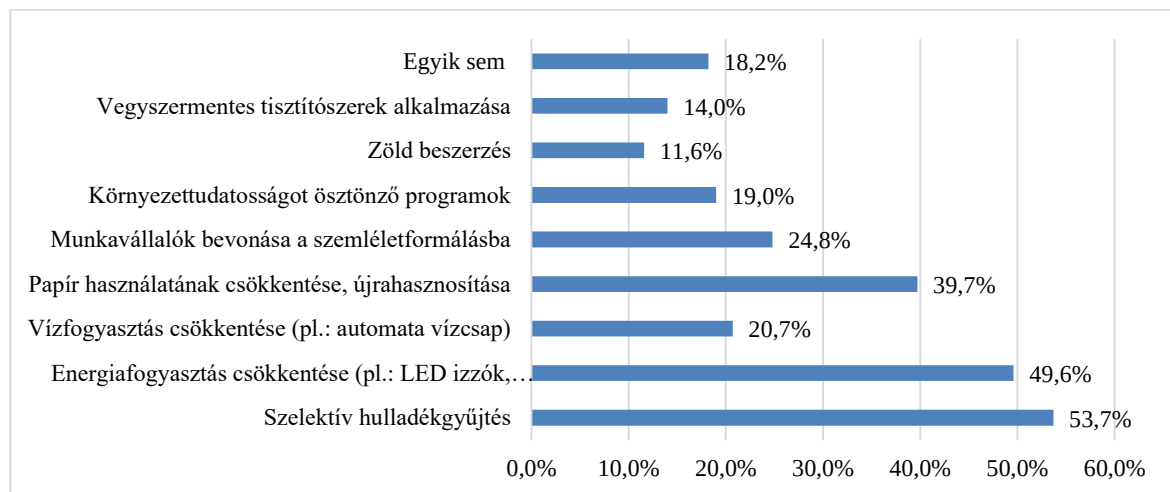
A *tudatos fogyasztói magatartás* cselekvéstípuson belül 3 cselekedet esetében vizsgáltam a kapcsolatot. A szükséges termék vásárlása/ mennyiség használata otthon, illetve a

munkahelyen változók közötti korrelációs együttható $r=0,310$ ($p<0,001$). A csomagolásmentes fogyasztás cselekvésénél a változók között $r=0,355$ kapcsolat van ($p<0,001$). A következő cselekedet a műanyag mellőzése otthon, illetve munkahelyen, mely esetben a korrelációs együttható $r=0,543$ ($p<0,001$). Mind a három vizsgált tevékenység között pozitív együttjárás mutatkozik, azonban az első kettőnél gyenge a kapcsolat, a műanyag mellőzése esetén azonban közepes erősségű. A vélt kapcsolat minden esetben statisztikailag szignifikáns.

3.3.2. Második hipotézis vizsgálata

A második hipotézisem szerint, akiknek munkahelyén ösztönzik a környezettudatos magatartást, azon munkavállalókat nagyobb mértékben jellemzi környezettudatos attitűd a magánéletben.

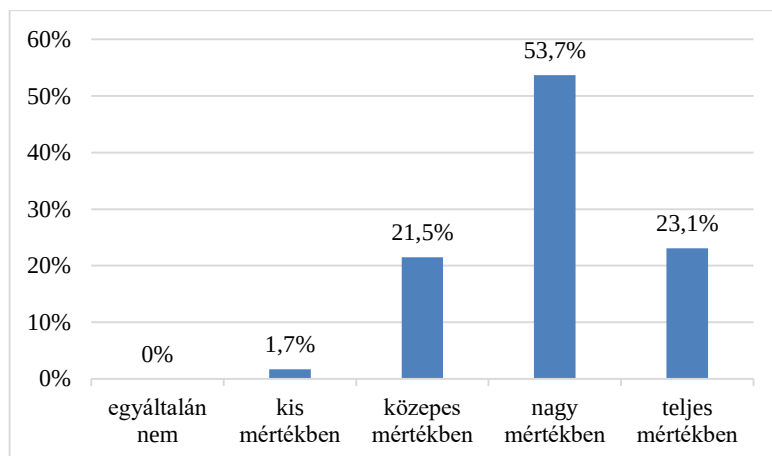
Tehát azt feltételezem, hogy a munkavállaló környezettudatos szemléletének mértéke összefügg a környezettudatosság munkahelyen való ösztönzésével. A kérdőívben a 14. kérdésnél a munkavállalók bejelölhették, hogy mely környezettudatossággal kapcsolatos megoldások valósulnak meg munkahelyükön (5. ábra). Jól látható, hogy a szelektív hulladékgyűjtés gyakorlatát jelölték a legöbben (53,7%), az ezután következő energiafogyasztás csökkentését segítő gyakorlatok (49,6%). A környezettudatosságot ösztönző programot a mintából összesen 23 fő (19%) jelölte, hogy van munkahelyén.



5. ábra: A munkahelyeken megjelenő környezettudatos gyakorlatok

Forrás: saját szerkesztés

Az egyének környezettudatos szemléletüket 1-5 Likert-skálán értékelhették, ahol a legkisebb érték jelenti, hogy egyáltalán nem jellemző rá, a legnagyobb érték pedig, hogy teljes mértékben jellemző. A 6. ábra a minta eloszlását mutatja az egyénekre jellemző környezettudatos attitűd változó szerint.

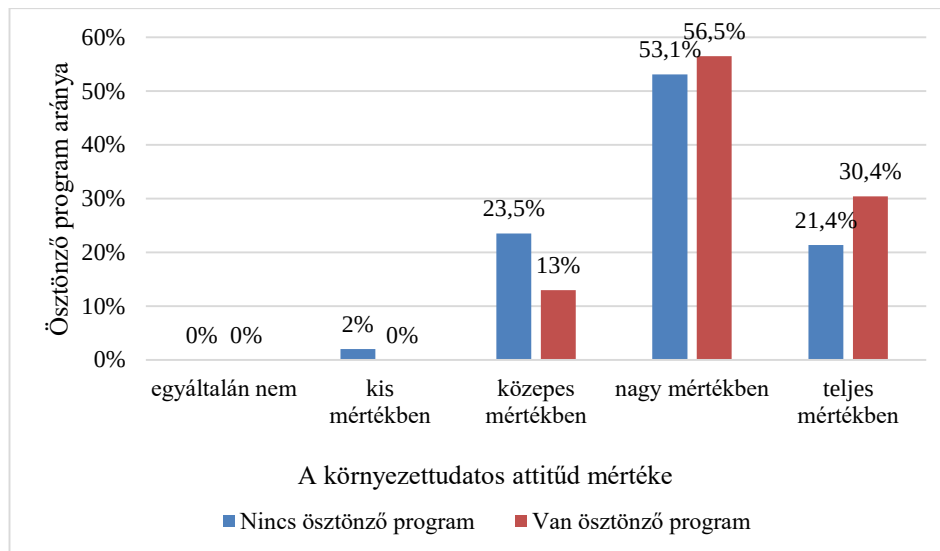


6. ábra: Az egyének környezettudatos attitűdjének mértéke (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

A környezettudatos attitűd valamilyen mértékben mindenre jellemző a mintából. Az eredmények mélyebb elemzése során szignifikáns különbséget ($p=0,014$) találtam a nemek között, mégpedig a nőkre ($M=4,05$; $SD=0,678$) jellemzőbb a környezettudatosabb szemlélet, mint a férfiakra ($M=3,74$; $SD=0,813$). A környezettudatos háztartás fontosságát tekintve a nők számára fontosabb, hogy háztartása környezettudatos legyen. Továbbá szignifikáns eltérést mutatkozik az életkor szerint a környezettudatossági attitűd mértékében, mégpedig a fiatalokra kisebb mértékű környezettudatos attitűd jellemző. A végzettségi szint alapján megállapítható, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező egyénekre ($M=4,03$; $SD=0,676$) valamivel jellemzőbb a környezettudatos attitűd, mint a középfokú végzettséggel bíró egyénekre ($M=3,92$; $SD=0,786$).

A 7. ábra alapján megállapítható, hogy a skála magasabb szintjeit inkább olyan egyének jelölték, akik munkahelyén van környezettudatosságot ösztönző program. Míg a közepes vagy kis mértékű attitűddel rendelkezők esetében az ösztönző programok hiánya mutatkozik nagyobb arányban. A két változó közötti statisztikai összefüggést keresztábrával vizsgáltam az SPSS programban. A két változó közötti szignifikáns összefüggést Khi-négyzet próbával vizsgáltam, amely értéke $p=0,551$, mivel $p>0,05$ ezért a két változó között álltam feltételezett összefüggés nem mondható statisztikailag szignifikánsnak.



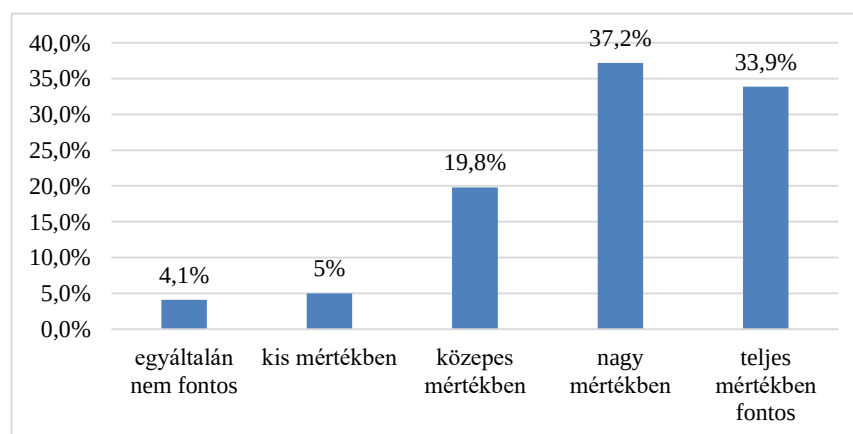
7. ábra: Munkahelyi környezettudatosságot ösztönző programok és az egyén környezeti attitűdjének mértéke

Forrás: saját szerkesztés

Tehát a második hipotézisem nem igazolódott be statisztikailag. A 7. ábra alapján azonban megfigyelhető tendencia. Akik munkahelyén vannak környezettudatosságot ösztönző programok, azon egyének magasabb mértékben mutatnak környezettudatos attitűdöt.

3.3.3. Harmadik hipotézis vizsgálata

A harmadik hipotézisem szerint, minél inkább környezettudatos attitűd jellemzi a munkavállalót, annál fontosabb számára, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon.



8. ábra: A munkahely környezetbarát működésének fontossága (N=121)

Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőívem 5., 6. és 15. kérdésére adott válaszokat vettem össze, tehát megvizsgáltam az egyének környezettudatos attitűdjének (6. ábra) mértéke szempontjából. A környezetbarát munkahely fontosságának megítélését a munkavállalók szempontjából a 8. ábra

mutatja. Az 1-5 terjedő skálának az egyes az egyáltalán nem fontos, az ötös pedig a teljes mértékben fontos értéket jelöli. Az ábra alapján megfigyelhető, hogy a mintában szereplő egyének több mint kétharmadának (71,1%) inkább fontos, hogy munkahelye környezettudatos legyen.

A harmadik hipotézisem statisztikai vizsgálatához is Spearman-féle rangkorrelációt alkalmaztam. A környezetbarát munkahely fontossága változó kapcsolatát megvizsgáltam a környezettudatos attitűd, valamint a környezettudatos háztartás fontossága változók között.

2. táblázat: A környezettudatos attitűd és háztartás változók és a környezetbarát munkahely fontosságának kapcsolata

	Környezettudatos attitűd	Környezetbarát háztartás
Környezetbarát munkahely fontossága	r=0,562	r=0,584
	p<0,001	p<0,001

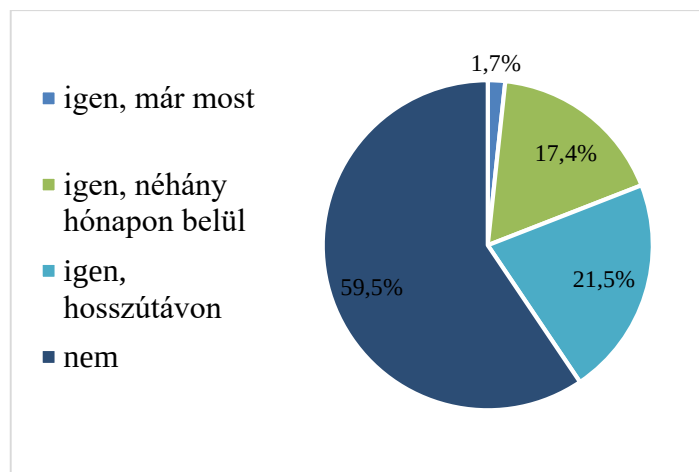
Forrás: SPSS szoftver alapján saját szerkesztés

A 2. táblázat szerint mind a két esetben a korrelációs együttható pozitív kapcsolatot jelez, amely emellett inkább erős összefüggést is mutat a változók között. Továbbá a kapcsolat mind a két esetben szignifikáns.

3.3.4. Negyedik hipotézis vizsgálata

Az utolsó hipotézisem szerint a munkahely környezettudatos működése összefügg a munkavállalók elkötelezettségével munkahelyük iránt. Akik tapasztalják munkahelyük környezettudatos működését, azok hosszabb távon kívánnak adott munkahelyükön maradni, mint akik ezt nem tapasztalják.

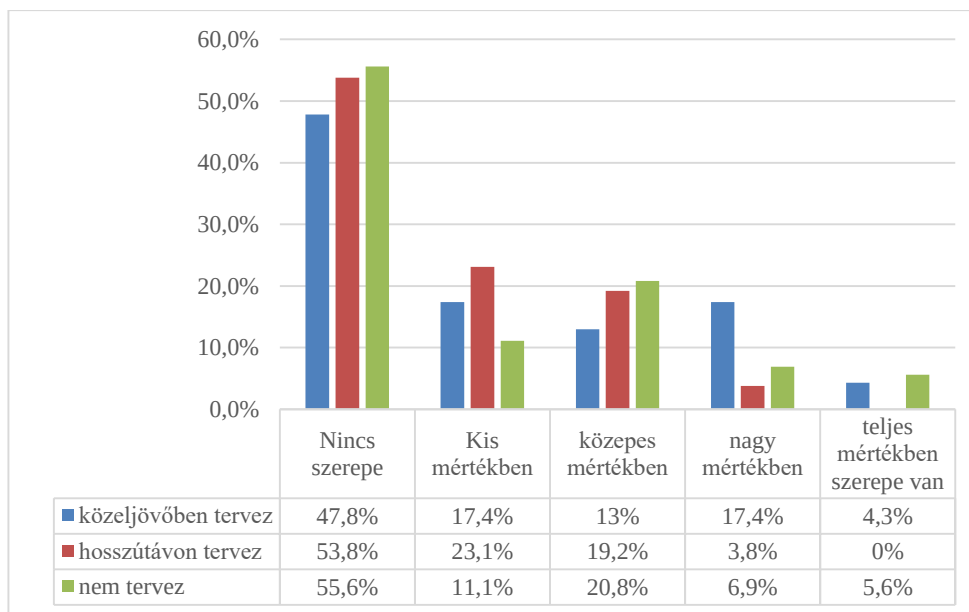
Az egyének munkahelyváltással kapcsolatos terveire a 17. kérdéssel kérdeztem rá. A minta több mint fele (59,5%) nem tervez munkahelyet váltani, 21,5%-a hosszútávon tervez váltani, 19,1%-uk pedig már a közeljövőben tervezi elhagyni munkahelyét (9. ábra).



9. ábra: A minta munkahelyváltással kapcsolatos terveinek eloszlása (N=121)

Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények könnyebb vizsgálata érdekében a munkahelyváltással kapcsolatos tervek között összevonásra került a két legkisebb arányban választott opció (9. ábra), ugyanis e két lehetőséget értelmezhetjük aszerint, hogy a közeljövőben kíván munkahelyet váltani az egyén. A 10. ábrán látható, hogy a környezettudatos működés a mintában résztvevő munkavállalók nagy részénél egyik döntésében sem játszik szerepet szempontként. Ugyanakkor a közeljövőben munkahelyet váltani tervező egyének esetén megfigyelhető, hogy összességében nagyobb arányban mutat valamilyen mértékű szerepet az egyének döntésében (52,1%) a munkahely környezettudatosságához való hozzáállása, mint nem (47,8%). Továbbá megfigyelhető az is, hogy a munkahelyükön maradni kívánók 12,5%-a állítja, hogy döntésére hatással van a munkahelye környezettudatosságához való hozzáállása. Emellett a kérdőív másik kérdésére érkezett válaszok alapján megállapítható, hogy a munkavállalók 89,3%-a szeretné, ha munkahelye a jelenleginél környezettudatosabb lenne.



10. ábra: A munkahelyváltás terve és a szervezet környezettudatos működésének kapcsolata

Forrás: saját szerkesztés

A keresztábra elemzés során az SPSS szoftver figyelmeztetett, hogy a kis létszámú minta folytán három cella is kevesebb, mint 5 megfigyelést tartalmaz, amely esetben a keresztábra értelmezése nem teljesen megbízható. Ezért módosítottam a környezettudatos működés változón belül az adatokat aszerint, hogy három értékre csökkentettem a meglevőket: 1=egyáltalán nincs szerepe, 2-3=kis mértékben szerepe van; 4-5=nagy mértékben szerepe van. Az így kapott eredményeket megvizsgálva, nem állapítható meg szignifikáns összefüggés a két változó között ($p=0,856$).

3.4. KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen kutatással tehát a környezettudatos magatartást vizsgáltam az egyének szempontjából. A minta nem mondható reprezentatívnak, így kutatásom leginkább csak tendenciák megállapítására alkalmas.

Az első feltételezésemmel a környezetbarát cselekedetek átgyűrűzését vizsgáltam. Az eredmények elemzése alapján az otthon, illetve a munkahelyen gyakorolt a hulladékgazdálkodással, energia- és vízfogyasztással, tudatos fogyasztással és újrahasznosítással kapcsolatos cselekedetek között pozitív kapcsolatot találtam, mely összefügg korábbi kutatási eredményekkel (Manika et al., 2015; Foster et al., 2022; Wang et al., 2022). A cselekvések közül a műanyag mellőzése mutatta a legszorosabb kapcsolatot, amely esetén az otthoni és

munkahelyi közegben való cselekvések között szignifikáns kapcsolatot találtam. Az energiatakarékos fogyasztás tekintetében az általam vizsgált mintában inkább gyenge kapcsolatot találtam a cselekvés átvitelére, erre vonatkozóan korábbi kutatásban közepesen erős kapcsolatot találtak az otthon, illetve munkahelyen mutatott környezettudatos viselkedés között (Manika et al., 2015). A legtöbb cselekedet esetén azonban a kapcsolat szorossága gyenge volt. Mindezek alapján megállapítható, hogy aki otthonában bizonyos környezettudatos cselekedeteket gyakorol, az a munkahelyén is annak megfelelően cselekszik és bizonyos cselekedetek gyakorlásához a munkahelyeknek támogató szerepe van a lehetőségek biztosítása által. Összességében elmondható, hogy az egyének otthoni környezettudatos viselkedése pozitívan és szignifikánsan kapcsolódik a munkahelyi környezettudatos viselkedéséhez, ez az együttjárás azonban sok cselekedet esetében gyenge kapcsolatot mutat.

A munkahelyen megvalósuló ösztönzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns összefüggést a munkavállalók attitűdjével, sem környezettudatos életmódjával. Feltételezhetjük, hogy ennek hátterében állhat, hogy kevés válaszadó munkahelyén van jelen környezettudatosságra való ösztönzés, ami arra enged következtetni, hogy a munkahelyek nem fordítanak elegendő figyelmet erre. Ettől függetlenül az eredmények szerint feltételezhető, hogy a környezettudatosságot ösztönző programokon keresztül valamilyen szinten hatnak az egyén környezettudatos életmódjára, valamint attitűdjére, mivel a pozitívabb attitűddel rendelkezők valamivel nagyobb százalékban számoltak be környezettudatosságot ösztönző program meglétéről munkahelyükön. Ezt a feltételezést támogatja egy nemrégiben készült kutatás, amelyben megállapították, hogy az ételpazarlással kapcsolatos munkahelyi beavatkozás, mellyel ösztönözték a munkavállalókat, pozitív hatással volt a cselekedet más kontextusban történő gyakorlására is (Wang et al., 2022). Mindent összevetve megállapítható, hogy bár találtam bizonyos szintű tendenciát a munkahelyi ösztönző programok és környezettudatos attitűd között, a kettő közötti összefüggés azonban nem jelenthető ki megbízhatóan.

A harmadik hipotézisem tekintetében szignifikáns, pozitív irányú és erős kapcsolatot találtam az attitűd és munkahely tekintetében a környezettudatosság fontosságának megállapításában. Mindezek alapján elmondható, hogy minél jellemzőbb az egyénre a környezettudatos attitűd, annál fontosabb, hogy munkahelye is környezetbarát módon működjön. Hasonló eredményt mutat, amennyiben az attitűd helyett a környezettudatos háztartás fontosságának mértékét vettem össze. Tehát minél fontosabb a környezetbarát háztartás az egyén számára, annál fontosabb a munkahely környezettudatossága is.

A szervezet környezettudatossága és a munkavállaló elkötelezettsége között sem tudtam szignifikáns összefüggést megállapítani. A Khi-négyzet statisztika érzékeny a minta méretére, ami eredményeképp kis elemszám esetén nem mutat szignifikáns kapcsolatot, míg nagyobb elemszám esetén igen (Sajtos–Mitev, 2007). Tendenciák azonban ebben az esetben is megfigyelhetők. A munkahely váltását nem tervező egyének többsége a munkahely környezettudatosságának szerepét egyáltalán nem tartotta a döntését befolyásoló tényezőnek, valamint hasonló eredmény érkezett a hosszútávon munkahelyüket elhagyni kívánók köréből. Ennek hátterében állhat, hogy több tényező is szerepet játszhat a munkavállaló munkahelyéhez való viszonyában. Valószínűsíthető, hogy kevésbé tartják a környezettudatosságot olyan jelentős tényezőnek (amely esetleg más tényezők felé kerülhet, gondolok itt anyagi juttatásra, karrierlehetőségre vagy negatív légkörre). Ezzel szemben a munkahelyüket a köz-eljövőben elhagyni szándékozók esetén nagyobb arányban szerepel valamilyen mértékben szempontként a munkahely környezettudatosságához való hozzáállása. Tehát amennyiben a környezettudatoság fontos szerepet tölt be az egyén esetében, akkor érvényesül azon korábbi megállapítás, miszerint a szervezetek a környezetbarát cselekedeteket ösztönzésével növelik a munkavállalók affektív elkötelezettségét munkahelyük iránt (Ren et al., 2022). Összességében elmondható, hogy önmagában a környezettudatosság nem mutat nagyobb elkötelezettséget, azonban a kutatás tendenciaképp jelezte, hogy a munkahely környezetbarát működésének lehet bizonyos mértékű szerepe az egyén elkötelezettségére, azonban a feltételezett összefüggés mélyebb tanulmányozásával pontosabb kép kapható.

3.5. JAVASLATOK

Az eredmények arra engednek következtetni, hogy a környezettudatos cselekedetek gyakorlása nemcsak az attitűd függvénye, hanem kontextuális tényezőktől is függ. A munkahely a lehetőségek biztosításával elősegítheti a munkavállaló környezettudatos viselkedését. Javasolt az esetükben a munkavállalók körében felmérés végzése, hogy milyen mértékben szeretnének környezettudatos munkahelyen dolgozni, illetve vannak-e erre irányuló javaslatok.

Képzések, tréningek alkalmával, valamint környezettudatosságot ösztönző programok beiktatásával a munkahelyi működésbe, fejleszthető a munkavállaló környezettudatossága, mely előnyös a környezetünk számára. A környezetbarát viselkedés előmozdítása érdekében a munkahelyeknek mindenképp jelentőséget kell tulajdonítani ezen gyakorlatokra, hiszen szemléletformálóan hathatnak a munkavállalókra.

Végül pedig javaslom a kutatás tágabb kiterjesztését a munkavállalók körében. Kutatásom bár nem támasztotta alá a környezettudatosság és munkahelyi elkötelezettség összefüggését, de rávilágított részletesebb kutatások vizsgálatára. A munkavállalók környezettudatossággal kapcsolatos igényeiről való pontosabb információ gyűjtésével, a munkavállalók célozottabban erősíthetik munkavállalói elkötelezettségét.

3.6. ÖSSZEFOGLALÁS

Pályamunkámmal a környezettudatos magatartás témakörén belül vizsgáltam a környezettudatos cselekvések, attitűd és identitás, valamint a zöld munkahelyekkel kapcsolatosan fellelhető valamennyi szakirodalmat és ezek kapcsán megvizsgáltam, hogy az egyén környezettudatos cselekedetei, illetve attitűdje milyen kapcsolatot, összefüggést mutat a munkahelyén tapasztalt környezettudatossággal. Kutatásom tehát mind a munkavállalók, mind a munkahelyek szempontjából vizsgálta a környezettudatosságot. Azon kérdésekre kerestem a választ, hogy miként gyakorolnak bizonyos cselekedeteket az egyének otthonaikban és munkahelyükön, van-e átmenet a kontextusok között. Továbbá megvizsgáltam ezen személyek mennyire elégedettek munkahelyükkel a környezettudatosság kapcsán és ennek hatására nagyobb elkötelezettséget mutatnak-e a szervezetük iránt.

A kutatás során az egyszerűen elérhető alanyok és hólabda mintavételezési módszert alkalmaztam. A minta elemszáma 121 fő ($N=121$), mely nemek szerinti eloszlását 78% nő és 22% férfi. A résztvevők átlagéletkora $M=39,14$ ($SD=11,9$). Az adatgyűjtés online kérdőíves módszerrel történt. A kutatás keretében a résztvevők környezettudatos magatartását vizsgáltam a cselekedeteiken keresztül. Az adatokat megvizsgáltam nem, életkor, iskolai végzettség, településtípus és foglalkozás változók mentén.

Kutatásommal sikerült igazolni, hogy a munkavállaló magánéletben és munkahelyen megjelenő környezettudatos magatartása között pozitív irányú kapcsolat van. A legtöbb munkavállalónál azt találtam, hogy szeretnék, ha munkahelyük környezettudatosabb lenne. Habár, nem találtam szignifikáns összefüggést az egyének elkötelezettsége és munkahelyen tapasztalt környezettudatos működés között, az eredmények arra a tendenciára engednek következtetni, hogy ez utóbbinak bizonyos mértékben szerepet játszik egyes munkavállalók munkahelyéhez való viszonyában. Ehhez kapcsolódóan a környezettudatos attitűd vizsgálata kapcsán pozitív kapcsolat figyelhető meg a munkahelyi környezetbarát működés fontosságával.

Az eredmények alapján megállapítható, hogy érdemes ösztönző programokat alkalmazni, lehetőségeket biztosítani a munkahelyeken, hiszen mindezekkel növelhető a munkavállalók környezettudatos magatartása. A munkavállalók környezettudatossággal kapcsolatos igényfelmérése alapján pedig felmérhető, hogy kinél alkalmazhatók motivációs eszközként a környezettudatos programok, lehetőségek, amelyek nem csak a munkahelyi elégedettséghez, hanem a fenntarthatósághoz is nagy mértékben hozzájárulhatnak.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Albert J. (2013): Érték, környezet, környezeti tudatosság. *Beszteri Béla: A felfedező tudomány. Széchenyi István Egyetem, Győr*, pp. 1– 14. <https://kgk.sze.hu/a-felfedezo-tudomany> (letöltve: 2022.10.14.)
- Al-Ghazali, B.M. – Afsar, B. (2021): Retracted: Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 28 Issue 1, pp.536–536. <https://doi.org/10.1002/csr.1987>
- Bombiak, E. – Marciniuk-Kluska, A. (2018): Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, Vol. 10 Issue 6, p.1739. <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Blok, V. – Wesselink, R. – Studynka, O., – Kemp, R. (2015): Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of cleaner production*, Vol. 106, pp. 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Chaudhary, R. (2020): Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 27 Issue 2, pp.630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Csehné Papp, I. – Nagy, C., – Karácsony, P. (2021): Az emberi erőforrás menedzsment szerepe a fenntartható fejlődésben. *Észak-Magyarországi Stratégiai Füzetek*, 18. évf. 3. sz., pp. 103–112.
- Fawehinmi, O. – Yusliza, M. Y. – Wan Kasim, W. Z. – Mohamad, Z., – Sofian Abdul Halim, M. A. (2020): Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *Sage Open*, Vol. 10 Issue 4, 2158244020982292. <https://doi.org/10.1177/2158244020982292>
- Foster, B. – Muhammad, Z. – Yusliza, M.Y. – Faezah, J.N. – Johansyah, M.D. – Yong, J.Y. – Ul-Haque, A. – Saputra, J. – Ramayah, T. – Fawehinmi, O. (2022): Determinants of Pro-Environmental Behaviour in the Workplace. *Sustainability*, Vol. 14 Issue 8, p. 4420. <https://doi.org/10.3390/su14084420>
- Herner K. (2016): Zöld Iroda Program és minősítés. *Lépések*, 21. évf. 1.sz, p. 19.
- Jia, F. – Soucie, K. – Alisat, S. – Curtin, D. – Pratt, M. (2017): Are environmental issues moral issues? Moral identity in relation to protecting the natural world. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 52, pp. 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.06.004>
- Manika, D. – Gregory-Smith, D. – Wells, V.K. – Graham, S. (2015): 'Home vs. workplace energy saving attitudes and behaviors : the moderating role of satisfaction with current environmental behaviors, gender, age, and job duration.', 2015 Winter Marketing Educators' Conference - Marketing in a Global, Digital and Connected World. San Antonio, Texas, 13–15 February 2015 <https://dro.dur.ac.uk/14815/1/14815.pdf> (letöltve: 2022.10.20.)
- Nagy Sz. (2018): A környezettudatos cselekvések elemzése. *Vezetéstudomány*, 49. évf. 10–11. sz., pp. 45–55.
- Paillé, P. – Raineri, N. – Boiral, O. (2019): Environmental behavior on and off the job: A configurational approach. *Journal of Business Ethics*, Vol. 158 Issue 1, pp.253–268.

- Rayner, J. – Morgan, D. (2017): An empirical study of ‘green’ workplace behaviours: Ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 56 Issue 1, pp.56–78. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12151>
- Ren, S. – Tang, G. – Zhang, S. (2022): Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Ruepert, A. – Keizer, K. – Steg, L. – Maricchiolo, F. – Carrus, G. – Dumitru, A. – Mira, R.G. – Stancu, A. – Moza, D. (2016): Environmental considerations in the organizational context: A pathway to pro-environmental behaviour at work. *Energy Research & Social Science*, Vol. 17, pp.59–70. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2016.04.004>
- Sajtos, L., – Mitev, A. (2007). *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea kiadó. Budapest, 402 p.
- Schneider, M. – Medgyesi, M. (2020): Környezettel és környezetvédelemmel kapcsolatos lakossági attitűdök változása Magyarországon. *Társadalmi Riport*, pp.500–521.
- Siegel, L. – Cutter-Mackenzie-Knowles, A. – Bellert, A. (2018): Still ‘minding the gap’ sixteen years later: (re)storying pro-environmental behaviour. *Australian Journal of Environmental Education*, Vol. 34 Issue 2, pp. 189– 203.
- Smith, E. R. – Mackie, D. M. (2004). *Szociálpszichológia*. Osiris kiadó. Budapest, 968 p.
- Szabó, A. (2016): A munkavállalói elkötelezettség növelésének hatása és lehetőségei. *Opus et Educatio*, 3 évf. 4. sz., pp.439–450.
- Tóth R., – Kozma T. (2016): A fenntarthatóság és a környezettudatosság fontossága–vélemények a fenntarthatóság, környezettudatosság vállalati gyakorlatban való érvényesítési lehetőségéről. *Acta Carolus Robertus*, 6. évf. 2. sz., pp. 284-301.
- Unsworth, K.L. – Davis, M.C. – Russell, S.V. – Bretter, C. (2021): Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, Volt. 42, pp.1–6. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.12.006>
- Wang, F. – Shreedhar, G. – Galizzi, M. M., – Mourato, S. (2022): A take-home message: workplace food waste interventions influence household pro-environmental behaviours. *Resources, Conservation & Recycling Advances*, Vol. 15, 200106. <https://doi.org/10.1016/j.rcradv.2022.200106>
- Wells, V.K. – Taheri, B. – Gregory-Smith, D. – Manika, D. (2016): The role of generativity and attitudes on employees home and workplace water and energy saving behaviours. *Tourism Management*, Vol. 56, pp.63–74. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.027>
- Yuriev, A. – Boiral, O. – Francoeur, V. – Paillé, P. (2018): Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 182, pp. 379-394.
- Zhang, W. – Xu, R. – Jiang, Y. – Zhang, W. (2021): How environmental knowledge management promotes employee green behavior: An empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18 Issue 9, p. 4738. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094738>

Egyéb dokumentumok

UNEP/ILO/IOE/ITUC – Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World (2008) <https://www.unep.org/resources/report/green-jobs-towards-sustainable-work-low-carbon-world>

Internetes források

KÖVET (2022). <https://kovet.hu/a-globalis-tulloses-napja-2022-julius-28-a-megoldas-a-kezunkben-van/> (letöltve: 2022.10.21.)

SPSSABC.HU - <https://spssabc.hu/> (letöltve: 2022. 10. 25.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: KÉRDŐÍV

Kedves Kitöltő!

Elek Krisztina vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem hallgatója. Kutatást végzek a környezettudatosság témájában. Kutatásomban azt kívánom megvizsgálni, hogy a munkavállalókat milyen mértékben jellemzi a környezettudatos magatartás mindennapi életükben, valamint munkahelyükön.

Továbbá információt szeretnék gyűjteni a munkahelyeken megjelenő környezetvédelemmel kapcsolatos jó gyakorlatokról, és azok a munkavállalókra gyakorolthatásairól.

A kérdőívem kitöltése kb. 5 percet vesz igénybe. A kitöltés önkéntes és anonim. Kérem, válaszaival támogassa munkámat.

Köszönöm a segítségét!

1. Az Ön neve? *
 - ☐ férfi
 - ☐ nő
2. Az Ön életkora? *
3. Milyen településtípuson él Ön? *
 - ☐ Főváros
 - ☐ Megyei jogú város
 - ☐ Város
 - ☐ Nagyközség, község
4. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?
 - ☐ Alapfokú (általános iskola)
 - ☐ Középfokú (szakképző iskola; szakgimnázium; technikum; gimnázium)
 - ☐ Felsőfokú (főiskola; FOSZ; Ba/Bsc; Ma;Msc; PhD)
5. Mennyire jellemzi Önt a környezettudatos szemlélet?
(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
6. Mennyire fontos Önnek, hogy háztartása környezettudatos legyen?
(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
7. Mennyire jellemzőek az Ön mindennapjaira a következők?

	Egyáltalán nem	Ritkán	Gyakran	Mindig	Nincs lehetőség rá
A veszélyes hulladékot hulladékudvarban adom le					
Szelketíven gyűjtöm az üveget/papírt/műanyagot					
A szelektív hulladékot megtisztítva szelektálom					

A használaton kívül lévő eszközöket áramtalanítom (pl. tv, számítógép stb.)					
Csak akkor kapcsolok villanyt, ha a természetes fény nem elég					
A nem használt helyiségekben leoltom a villanyt					
Akkor indítom el a mosó - /mosogatógépet, amikor az megtelik					
Kézi mosogatáskor elzárom a csapot, amíg tisztítom az edényt					
Használt/újrahasznosított termékeket vásárolok					
Használt ruháimat ruha-gyűjtő konténerbe dobom vagy eladományozom					
Mellőzöm a műanyag eszközöket (pohár, evőeszköz stb.)					
Ha tehetem, környezetbarát módon közlekedem					
Ha tehetem, csomagolás-mentesen vásárolok					
Csak olyan terméket veszek, amire szükségem van					
Figyelek, hogy hazai, helyi termékeket vásároljak					
Vásárlás előtt ellenőrzöm a termék címkéjét, lejárat dátumát					
Vegyszermentes tisztítószerket használlok					
Tájékozódok a környezettudatosabb életmódról					

8. Milyen jellegű foglalkozást végez Ön?

- inkább szellemi
- inkább fizikai

9. Mely foglalkozási főcsoportban dolgozik Ön?

- Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók (vezetői munkakörök)
- Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (diplomás munkakörök)
- Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (felsőfokú, de nem diplomához kötött munkakörök)
- Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások
- Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások

- Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
- Ipari és építőipari foglalkozások
- Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők
- Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások
- Fegyveres szervek foglalkozásai

10. Mennyire tartja környezettudatosnak munkahelyét?

(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)

11. Mennyire elégedett a munkahelyén tapasztalt környezettudatossággal?

(egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)

12. Mennyire jellemzőek munkahelyén Önre a következők?

	Egyáltalán nem	Ritkán	Gyakran	Mindig	Nincs lehetőségem rá
Veszélyes hulladék elhelyezése erre kijelölt helyre (pl. elem, vegyszerek stb.)					
Hulladék szelektív gyűjtése (papír, műanyag, üveg)					
A szelektív hulladékot megtisztítva szelektálom					
Az eszközöket áramtalanítom a munkanap végén					
Csak akkor kapcsolok villanyt, ha a természetes fény nem elég					
Csak akkor nyomtatok, ha szükséges					
Elzárom a csapot, amíg szappannal mosom a kezem					
Munkahelyi eszközöket újra felhasználalom (papír, csomagolóanyag, ruha stb.)					
Jó állapotú, nem használt személyes tárgyaimat elcserélem/kölcsönadom munkatársaimmal/nak, ha nyitottak rá					
Mellőzöm a műanyagot (pohár, evőeszköz, tányér stb.)					
Ha tehetem, környezetbarát módon közlekedek munkába (tömegközlekedés, bicikli, roller, séta stb.)					
Ha tehetem csomagolásmentesen ebédelek (pl. helyben fogyasztok, otthonról viszek)					
Takarékosan bánok a munkahelyi eszközökkel (pl. papírtörlő, papír stb.)					

13. Szeretné, ha munkahelye a jelenleginél környezettudatosabb lenne?
- ☐ igen
 - ☐ nem
14. Jelölje be azokat a megoldásokat, amelyek megvalósulnak a munkahelyén? (Egyeszerre többet is jelölhet)
- ☐ Szelektív hulladékgyűjtés
 - ☐ Energiafogyasztás csökkentése (pl.: LED izzók, mozgásérzékelő lámpák stb.)
 - ☐ Vízfogyasztás csökkentése (pl.: automata vízcsap)
 - ☐ Papír használatának csökkentése, újrahasznosítása
 - ☐ Munkavállalók bevonása a szemléletformálásba
 - ☐ Környezettudatosságot ösztönző programok
 - ☐ Zöld beszerzés
 - ☐ Vegyszermentes tisztítószer alkalmazása
 - ☐ Egyik sem
 - ☐ Egyéb
15. Mennyire fontos Önnek, hogy környezetbarát munkahelyen dolgozzon?
- (egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
16. Mennyire veszi figyelembe a munkahely környezetbarát légkörét, működését?
- | | igen | nem |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Munkahelyválasztás esetén | ☐ | ☐ |
| Munkahely váltás esetén | ☐ | ☐ |
17. Tervez-e munkahelyet váltani?
- ☐ igen, már most
 - ☐ igen, néhány hónapon belül
 - ☐ igen, hosszútávon
 - ☐ nem
18. Ebben a döntésben mekkora szerepe van a szervezete környezettudatosságához való hozzáállásának?
- (egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 (teljes mértékben)
19. Milyen környezettudatos jó gyakorlatok bevezetését javasolná a munkahelyén?