

OTDK-dolgozat

2025

**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Gazdálkodás és menedzsment alapképzési szak**



**MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA
HUSTLE KULTÚRA ÉS A GRINDSET GONDOLKODÁSMÓD
JELENLÉTE ÉS VIZSGÁLATA**

**WORK-LIFE BALANCE
PRESENCE AND EXAMINATION OF HUSTLE CULTURE AND THE
GRINDSET MINDSET**

Kispál Lilla

Konzulens: Dr. Varga Erika

Kézirat lezárásának dátuma: 2024.06.25.

Tartalomjegyzék

Táblázatok jegyzéke	4
Ábrajegyzék.....	5
1 Bevezetés	1
2 Szakirodalmi áttekintés.....	3
2.1 Munka, mint fogalom	3
2.2 Magánélet, mint fogalom	3
2.3 Munka-magánélet egyensúlya	3
2.3.1 Munka-magánélet egyensúlya fogalmának kialakulása	4
2.3.2 A munka-magánélet pozitív hatásai	4
2.4 Létezik-e egyáltalán a munka-magánélet egyensúly?	4
2.4.1 Munka-magánélet egyensúly vezető állásban	5
2.4.2 Munka-magánélet egyensúly nőként	6
2.5 A munka-magánélet súlyának megtartása és visszanyerése	7
2.6 Munka-magánélet integrálása	9
2.7 Kutatások	10
2.8 A munka-magánélet egyensúlyára kiható tényezők	14
2.9 Motiváció	14
2.9.1 Motiváció elvesztése.....	16
2.9.2 Versengés	17
2.9.3 Munkahelyi stressz	17
2.10 Covid járvány hatása	18
2.10.1 Hatása a munkára.....	18
2.10.2 Hatása a magánéletre	19
2.10.3 Home office	19
2.11 Kiegészítés azaz a „Burnout”	20
2.12 Szindrómák.....	21
2.12.1 Boreout-szindróma	21
2.12.2 Imposztor-szindróma	21
2.12.3 Sick building syndrome azaz a „beteg épület” szindróma	22
2.13 A dolgozat fő kutatási témakörei	22

2.13.1	„Hustle culture” azaz a sürgetés kultúrája.....	22
2.13.2	„Grindset mindset” azaz grindset gondolkodásmód.....	27
3	Saját vizsgálat.....	29
3.1	Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	29
3.1.1	Kutatási célok	29
3.1.2	Kutatási kérdések.....	29
3.1.3	Hipotézisek	29
3.2	A vizsgálat körülményei és helyszíne.....	30
3.2.1	Vizsgálat körülményei.....	30
3.2.2	Helyszín.....	30
3.3	Kutatás módszerek és a minta bemutatása.....	30
3.4	Minta.....	31
3.5	Eredmények	33
3.5.1	Belső kérdőív.....	33
3.5.2	Külső kérdőív	40
3.6	Eredmények bemutatása	47
3.6.1	SPSS szoftver	47
3.6.2	Khi-négyzet és Fisher-teszt	47
3.6.3	Eredmények	48
4	Következtetések, javaslatok.....	56
4.1	Következtetések	56
4.2	Javaslatok.....	58
5	Összefoglalás.....	59
	Irodalomjegyzék.....	61
	Mellékletek	64

Táblázatok jegyzéke

1. Táblázat Összes válaszadó (Saját kutatás, 2024).....	48
2. Táblázat Crosstabulation – Munka-magánélet egyensúlya létező fogalom (Saját kutatás, 2024).....	48
3. Táblázat Chi-Square Tests - – Munka-magánélet egyensúlya létező fogalom (Saját kutatás, 2024).....	49
4. Táblázat Crosstab – Hustle kultúra ismerete (Saját kutatás, 2024)	49
5. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra ismerete (Saját kutatás, 2024)	50
6. Táblázat Crosstab – Grindset gondolkodásmód ismerete (Saját kutatás, 2024).....	50
7. Táblázat Chi-Square Tests – Grindset gondolkodásmód ismerete (Saját kutatás, 2024).....	51
8. Táblázat Crosstabulation – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a munka-magánélet egyensúly megtartásában (Saját kutatás, 2024)	51
9. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a munka-magánélet egyensúly megtartásában (Saját kutatás, 2024)	52
10. Táblázat Crosstabulation – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiegészítésre (Saját kutatás, 2024)	53
11. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiegészítésre (Saját kutatás, 2024)	53
12. Táblázat Crosstabulation – Lehetőségek ismerete a cégen belül (Saját kutatás, 2024)	54
13. Táblázat Chi-Square Tests – Lehetőségek ismerete a cégen belül (Saját kutatás, 2024)....	54
14. Táblázat Válaszadók neme (Szabó et al., 2020).....	64
15. Táblázat Életkor (Szabó et al., 2020)	64
16. Táblázat Nemzetiség (Szabó et al., 2020)	64
17. Táblázat Munkahelyi pozíció megléte (Szabó et al., 2020)	64
18. Táblázat Vállalat mérete (Szabó et al., 2020).....	64

Ábrajegyzék

1. ábra	Felmérés országoként munka-magánélet időtöltéséről (AzÜzlet.hu, 2020).....	11
2. ábra	Felmérés a legjobb országokról munka-magánélet egyensúly tartásában (HRPortal.hu, Az olaszok világelső, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022).....	12
3. ábra	Felmérés a legrosszabb országokról munka-magánélet egyensúly tartásában (HRPortal.hu, Az olaszok világelső, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022) ..	13
4. ábra	Kohorsz '18 kutatás a munka és a családi élet összeegyeztetéséről (Kohorsz '18, 2020)	14
5. ábra	A motivációs tényezők (Balogh, 2015)	16
6. ábra	A munkavállalói motivációt befolyásoló tényezők (Balogh, 2015)	17
7. ábra	A távmunka legfontosabb előnyei és hátrányai a munkavállalókra, munkaadókra vonatkozóan (Blahó et al., 2021).....	20
8. ábra	” Ön hisz a Hustle kultúra fogalmában?” - kutatás (Milieu.eu, 2020)	23
9. ábra	Melyik városban a legrosszabb a "hustle kultúra"? – kutatás (Delaney, 2022).....	25
10. ábra	A legrosszabb Hustle kultúrával rendelkező iparágak – kutatás (Delaney, 2022)	26
11. ábra	Mely iparágakban a legmagasabb a munkahelyi stressz aránya? – kutatás (Delaney, 2022).....	27
12. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a munka-magánélet egyensúlyának létezésére (Saját kutatás, 2024)	33
13. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a munka-magánélet létezésére életükben (Saját kutatás, 2024)	34
14. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a hustle kultúra fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)	35
15. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a Grindset gondolkodásmód fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)	36
16. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a munka-magánéletben (Saját kutatás, 2024).....	36
17. ábra	Belső kérdőív válaszadójának válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a kiégésre (Saját kutatás, 2024)	37
18. ábra	Belső kérdőív munka-magánélet egyensúly tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)	37
19. ábra	Belső kérdőív munka-magánélet befolyásoló tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024).....	38
20. ábra	Belső kérdőív válaszadók válasza a lehetőségek ismeretére a munkahelyükön (Saját kutatás, 2024)	39
21. ábra	Külső kérdőív válaszadójának válasza a munka-magánélet egyensúlyának létezésére (Saját kutatás, 2024)	41
22. ábra	Külső kérdőív válaszadójának válasza a munka-magánélet létezésére életükben (Saját kutatás, 2024)	41

23. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a hustle kultúra fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)	42
24. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Grindset gondolkodásmód fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)	43
25. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a munka-magánéletben (Saját kutatás, 2024)	43
26. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiégésre (Saját kutatás, 2024)	44
27. ábra Külső kérdőív munka-magánélet egyensúly tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)	44
28. ábra Külső kérdőív munka-magánélet befolyásoló tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)	45
29. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a lehetőségek ismeretére a munkahelyükön (Saját kutatás, 2024)	45
30. ábra Munkakörben tapasztalt változás (Szabó et al., 2020)	65
31. ábra Munkaköri feladatok egyeztetése (Szabó et al., 2020)	65
32. ábra Munkaidő változásai (Szabó et al., 2020)	65
33. ábra Távmunka értékelései (Szabó et al., 2020)	66
34. ábra Munkaköri feladatok és végrehajtásuk közötti kapcsolat (Szabó et al., 2020)	66
35. ábra Munka és magánélet kapcsolata (Szabó et al., 2020)	66
36. ábra Belső kérdőív válaszadók neme (Saját kutatás, 2024)	68
37. ábra Belső kérdőív válaszadók korosztály (Saját kutatás, 2024)	68
38. ábra Belső kérdőív válaszadók végzettsége (Saját kutatás, 2024)	69
39. ábra Belső kérdőív válaszadók lakóhelye (Saját kutatás, 2024)	69
40. ábra Belső kérdőív válaszadók családi állapota (Saját kutatás, 2024)	69
41. ábra Belső kérdőív válaszadók pozíciói a munkahelyen (Saját kutatás, 2024)	70
42. ábra Külső kérdőív válaszadók neme (Saját kutatás, 2024)	70
43. ábra Külső kérdőív válaszadók korosztálya (Saját kutatás, 2024)	71
44. ábra Külső kérdőív válaszadók iskolai végzettsége (Saját kutatás, 2024)	71
45. ábra Külső kérdőív válaszadók lakóhelye (Saját kutatás, 2024)	71
46. ábra Külső kérdőív válaszadók családi állapota (Saját kutatás, 2024)	72
47. ábra Külső kérdőív válaszadók jogviszonya (Saját kutatás, 2024)	72
48. ábra Külső kérdőív válaszadók pozíciói munkahelyen (Saját kutatás, 2024)	72
49. ábra Külső kérdőív válaszadók munkahely típusai (Saját kutatás, 2024)	73

1 Bevezetés

"Aki mesteri fokozaton éli az életét, az nem tesz különbséget a munkája és a játéka közt, a feladata és a pihenése közt, a teste és a szelleme közt, a tanulása és a szórakozása közt. Alig tudja, melyik melyik. Egyszerűen csak a kiválóságra törekszik abban, amit csinál, és másokra hagyja, hogy eldöntsék: most dolgozik vagy játszik. Az ő számára úgy tűnik: egyszerre csinálja mindkettőt." - Zen mondás.

Ilyen kihívásokkal teli században nagyon magas az elvárás a munkavállaló emberek körében. A mai világban már nagyon fontos, hogy az ember saját egészségét megtartsa, ezért próbál arra törekedni, hogy egyensúlyt tartson a munka és a magánélete között.

A szakdolgozat témámat, azaz a Munka-magánélet egyensúlyát azért választottam, mert saját életemben és a körülöttem lévő kollegák, ismerősök és barátok körében is fontos szerepet játszik a munka és magánélet egyensúlyának megtartása.

Jelentősége a mai világban a top listák tetején mozog, fontossága mérhetetlen, hiszen a mai világ porból stresszmentes lenni, és 10 internetes oldóból minimum 9 oldalon található olyan cikk, ahol azt írják le hogyan is lehet elkerülni a kiégést, hogyan lehet egyensúlyt tartani a munka és magánélet között. Munkahelyeken napi szinten téma a munkavállalók között, hogyan is lehet erre megoldást találni. A társadalmi elvárás bélyegként nyomja rá az emberekre azt az elvárást, amit alapjáraton véve nem kellene. Ez a társadalmi elvárás miatt a munkavállalók nagy része a kiégés útjára tér rá és sajnálatos módon az út végére is érnek, mivel 100% helyett 200% szeretnének produkálni, és mivel a másik 100% is a munkavégzésben vész el így a munkavállalónak a magánéletére, családjára nem jut idő, elég energia, ezért ez a magánélet rész is fokozatos romlásba kezd. Tehát szinte az ember elfárad, kimerül, kedvetlen és még sok más mellékhatással jár is a túlhajszoltság. Ha a munkavállaló nem veszi észre, hogy milyen úton is jár sajnos nagyon rossz következményei lehetnek.

Természetesen ez nem minden esetben van így, az említett eset a legrosszabb forgatókönyv lehetne.

Ezzel a szakdolgozattal bele tudok látni a téma mélységébe és hogy mennyire is fontos az egyensúly megtartása. Szeretném ez által magamnak és kollegáim, barátaim és ismerőseimnek is megmutatni, hogy igen is képesek vagyunk harmóniát és egyensúlyt teremteni magunk és a munka között, az mellett, hogy mind a két oldalon sikereket tudjunk elérni. Másik résziről pedig, hogy időbe vegyük észre, hogy rossz úton járunk, és tegyük ellene.

Ezzel a dolgozattal szeretném azt is bemutatni, hogy milyen megoldások vannak arra, hogy a kiégést elkerüljük, illetve, hogy hogyan tartsuk meg az egyensúlyt. Alapul egy multinacionális céget fogok venni. Meg fogom vizsgálni, hogy egy multinacionális cégnél milyen lehetőségeket biztosítanak a munkavállalónak arra, hogy elkerüljék az esetlegesen egyensúly elvesztést, illetve a kiégést.

A dolgozatomban második felében, azaz a kutatási célomban, a „hustle culture” és a „grindset mindset” rejtelseire próbálok rájönni, hogy mennyire ismerik az emberek, illetve milyen lehetőségek vannak a saját cégükön belül a munka-magánélet egyensúly tartására és ezeket a lehetőségeket az alanyok mennyire ismerik.

A dolgozatomban végén a kutatási kérdéskörökre fogok választ keresni. Ezek alapján az összegzést, a konklúziót fogom részletezni. A következtetéseket és az ajánlásokat a következő kérdéssel megválaszolásából, következményiéből fogom levonni, és ezek alapján fogom kifejteni.

A kutatási kérdéskörök pedig a következők.

1. Létezik-e a munka-magánélet egyensúly fogalom?
2. Mennyire ismert a „Hustle culture” fogalom?
3. Mennyire ismert a „Grindset mindset” fogalom?
4. Hatással van-e a „hustle culture” és a „grindset mindset” munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiegészítésre?
5. A cég(ek) által biztosított lehetőségek mennyire ismerik a munkavállalók?

2 Szakirodalmi áttekintés

2.1 Munka, mint fogalom

A munkaviszony olyan jogviszony, amelynek keretében a munkavállaló a munkaadó rendelkezésére bocsátja a munkáját díjazás ellenében. Az ilyen típusú munkaviszonyban a foglalkoztatás alárendelt-beosztott viszonyban történik. A kapcsolat ismétlődő és meghatározott típusú feladat és hatáskör ellátására jön létre, amelyet a munkáltató széleskörű utasítási joga és a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége jellemez. (Karoliny & Poór, 2019)

2.2 Magánélet, mint fogalom

„A magánélet fogalmának nemcsak bizonytalan meghatározása, de valójában a meghatározás sem lehet állandó ahogy az egyén társadalmi részvételének formái is változnak, elsősorban a technikai fejlődés következtében. abban ma már egységesek az európai jogrendszerek és az amerikai jog is, hogy a magánélet védendő érdek.” (Menyhárd, 2014)

2.3 Munka-magánélet egyensúlya

A munka-magánélet egyensúlyának fogamát elég nehéz meghatározni a mostani világban, ezért néhány értelmezést összegyűjtöttem.

„A munka-magánélet egyensúly nem kisajátítható fogalom, mindenkinek szüksége van rá, hogy megteremtse ezt a harmóniát.” A munka és a magánélet egyensúlyáról való gondolkodás a kezdeti időkben az egyénre összpontosított, és arra helyezte a hangsúlyt, hogy milyen lehetőségek állnak rendelkezésre az egyén számára, hogy regenerálódjon, hogy megtalálja a belső harmóniát, elsősorban a motiváltabb és kiegyensúlyozottabb munkahelyi teljesítmény érdekében. (Csehné Papp & Varga, 2017)

A munka és a magánélet egyensúlyának kérdése nemzetközi szinten kevésbé új keletű, de az elmúlt évtizedben a külföldi szakértők elkezdtek behatóbban foglalkozni a jelenséggel a felsőoktatás és a tudományos karrier összefüggésében. Hazánkban a munka és a magánélet egyensúlyának kérdése elsősorban a versenyszféra figyelmét keltette fel, míg az eddig főként a közszférában működő egyetemek és kutatóintézetek közül nagyon kevesen foglalkoztak ezzel a területtel, különösen tudományos szempontból. Ebben a tanulmányban röviden áttekinthetjük azokat a demográfiai, társadalmi és gazdasági okokat, amelyek miatt a munka és a magánélet egyensúlya lassan központi kérdéssé válik a munkavállalók körében. (Engler et al., 2021)

A munka és a magánélet egyensúlya nemcsak a vállalatok és a munkavállalók, hanem a társadalom egésze számára is komoly kihívást jelent. Végül is, ha a munkahelyi kötelezettségek lehetővé teszik a harmonikus életet, segítik az embereket tehetségük kibontakoztatásában és az egészséges életmód kialakításában, ez többek között a gyermekvállalást is ösztönzi. Ily módon a "work-life balance" kulcsfontosságú eszköze lehet a modern családbarát politikák megvalósításának, nemcsak hazánkban, hanem más európai országokban is. (HRPortal.hu, 2023)

2.3.1 Munka-magánélet egyensúlya fogalmának kialakulása

A munka és a magánélet egyensúlya kifejezés az 1960-as és 1970-es években jelent meg a nemzetközi szakirodalomban. Azóta számos írás foglalkozott a nyelvhelyességgel és a különböző fordításokkal, a megfogalmazás és a tartalom következetességével. Az angol "work-life" kifejezés a magyar szakirodalomban a „munka-magánélet” vagy a „munka-család” összetett szavakkal találkozhatunk. Napjainkban a munka és a magánélet egyensúlyának kérdése éppen azért válik egyre fontosabbá, mert a munkavállalók széles köre az optimálisnál lényegesen több időt tölt a munkahelyén. (Csehné Papp & Varga, 2017)

2.3.2 A munka-magánélet pozitív hatásai

A munka és a magánélet egyensúlyának pozitív hatásai a jó munkahelyi légkörben és a hatékonyabb munkavégzésben foglalhatók össze. A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése integrált módon egyéni, szervezeti és társadalmi szinten is előnyökkel jár. Elégedett munkavállalókat, sikeresebb vállalatokat, makrogazdasági és társadalmi előnyöket teremt. A munka és a magánélet egyensúlyának társadalmi és gazdasági szinten történő széles körű alkalmazása által az egyén szintjén generált pozitív előnyök. (Csehné Papp & Varga, 2017)

2.4 Létezik-e egyáltalán a munka-magánélet egyensúly?

A mai világban ezt nagyon nehéz biztosra mondai, hogy igen is létezik ez az egyensúly. Négy internetes weboldal cikkjét összehasonlítva fogok konklúziót levonni hogyan is gondolkodik az internet népe a munka-magánélet egyensúlyáról. Az összes cikkben az a közös, hogy a cikkek címében, mint felteszik maguknak a kérdést, hogy „létezik-e”.

Az első cikk azt részletezi, hogy a fejünk felett nagyon gyorsan elrepül az idő, és majd idős korunkban jövünk rá, hogy nem is éltünk igazán jó és teljes életet. Tehát a cikk szerzője már az elején leszögezi, hogy ha már idős korunkban jövünk rá, hogy valamit elrontottunk ott már nem lehet mit segíteni a helyzeten. A cikk részletezi, hogyan is tudjuk észrevenni, hol rontjuk el, hogy kialakuljon a munka és magánélet egyensúlya, illetve, hogy hogyan is billentsük helyre az egyensúlyt. Úgy gondolom, hogy a cikk írója inkább gondolja azt, hogy a cikk olvasói között nagyon kevesen vannak, akik a munka magánélet közötti egyensúlyát megtalálták. (Szépvölgyi, 2023)

A második cikket egy life-, business- és karrier coach hölgy írja, akinek a legfőbb szava az idősáv és az idő a cikkben. Ő szerint az időbeosztásra és a prioritizálásra van szükség az egyensúly megtalálásához. Azt nem részletezi, hogy hogyan vezíthetjük el az egyensúlyt, de hogy hogyan találjuk meg azt minél részletesebben. Nem beszél negatívumokról inkább csak a pozitív dolgokról, hogy ezzel is ösztönözze, hogy megtaláljuk az egyensúlyt. A cikk végén pedig a női munkavállalókról ír, amiről én is kifejttem véleményemet a dolgozatomban. (lásd: Munka-magánélet egyensúly nőként) (Domokos, 2019)

A harmadik cikk szerintem a négy darab cikk közül a legelgondoltatóbb és legjobban megfogalmazott blog post. A munka és a magánélet egyensúlya bonyolultnak nevezi és "egy méret mindenkinek" megközelítés alapján hivatkozik az egyensúlyra. Részletesen próbálja leírni, hogy miért is bonyolult és nehéz az egyensúly megtalálása. Mítoszt részletez és a legjobb szituációkat fejt ki, mint például a túlóra a társa a karrierje vagy az időgazdálkodás. Itt is az idő az, ami hangsúlyban van. Legvégén pedig következtetést von le, hogy nézzük meg az elvárásainkat, hogy mennyit vagyunk hajlandóak fizetni azzal kapcsolatban, hogy inkább a munkát választjuk a magánélet helyett vagy megkeressük a hangsúlyt a kettő között. (ITMentor, 2021)

A negyedik cikket szintén egy coach írta, aki business és mérnök területen foglalkozik. a célokat hangsúlyozza ki, illetve tévhiteket cáfolja. Itt szintén mesébe illően fogalmaz, hogy ne gondoljuk azt, hogy ez minden tevékenység bele fog férni az időnkbe ezután se fog minden beleférni az időnkbe. Kész tények elé állít a cikk és igazán megmondja az igazat nem kerttel. több célt is kifejt a cikkben, ami segítség lehet az egyensúly megtalálásához hogyha ezeket a célokat elérjük akkor valószínűséggel sikerül megtalálnunk a munka és magánélet közötti egyensúlyt. (Erdélyi, 2020)

A konklúzióm pedig a következő. Mindegyik cikk arra próbál rávezetni, hogy megtaláljuk az egyensúlyt a munkánk és a magánéletünk között. Különbféle módszerekkel és technikákkal vagy célok kitűzésével ösztönöznek arra, hogy ezt elérjük. A cikkekből levont konklúzió pedig az, hogy a négy cikk közül egyik sem mondta biztosan, hogy 100% -ban létezne a munka és a magánélet közötti egyensúly. Arra a következtetésre jutottam, hogy a szerint a cikkek alapján az egyensúlyt nagyon nehéz megtalálni a mostani huszonegyedik században, és az egyensúlyt úgy fogalmazzák, mint egy mesebeli karaktert, aki nem is létezik a való életben.

2.4.1 Munka-magánélet egyensúly vezető állásban

Egy tanulmány azokra a kérdésekre kereste a választ, hogy a vezető pozícióban lévők hogyan határozzák meg a munka és a magánélet fogalmát, hogyan látják saját egyensúlyukat, és milyen stratégiákat alkalmaznak az egyensúly megteremtésére. Ezekre a dilemmákra 30 felsővezetővel készített interjúk adnak választ. Az egyik megállapítás, hogy az egyensúlyérzékelés dinamikus, ami a beszélgetés több aspektusából is kiderült: a vállalkozás ciklikussága meghatározza, hogy mennyit érnek el életük során a munka és a magánélet egyensúlyát, és a munkahelyváltás is az

egyensúly felborulásához vezet egy szituáció. Az életciklus tekintetében is dinamikus az egyensúly szinte minden válaszadó azt mondta, hogy pályafutása elején nagyon sokat fektet a karrierépítésbe. A személyes kontroll elsőbbséget élvez minden korábban említett, egyensúlyt biztosító tényezővel szemben. Legyen szó rugalmas munkavégzésről vagy megnövekedett munkahelyi és családi elvárásokról, a válaszadók csak akkor érzik magukat kiegyensúlyozottnak, ha azt látják, hogy nem követik a tömeget, hanem irányítják a folyamatokat, valamint a munka és az otthon egyensúlyát. A magánéletet ők határozzák meg, és a határok átjárhatóak. A határok betartása és kezelése is azt sugallja, hogy a fenti stratégiák soha nem egyéni szinten működnek hatékonyan, sokkal inkább családi szinten, sőt tágabb szinten, beleértve a munkahelyi és otthoni környezet attitűdjeit és szabályait is. Ezeken a megbeszéléseken a szervezeti és társadalmi felelősségvállalás kérdései ritkán merülnek fel kifejezetten, vagy a vállalati központi elképzelések és mohó intézményi elvárások elleni védekezési stratégiák folyamatos fejlesztése szükséges. (Nagy, 2017)

2.4.2 Munka-magánélet egyensúly nőként

A mai világban nőként még jobban nehezebb egyensúlyt tartani. Dolgozatomban többször is szó esik a nőkről a munka világában (lásd: Kutatások IV. kutatás vagy Covid járvány hatása).

A 20. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének és alapvető működésének átalakulásához. A nők foglalkoztatási aránya fokozatosan emelkedett és növekszik, de ezt a változást nem követte érdemi változás a családon belüli munkamegosztásban, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a fizetett munka arányában kiegyenlítődés tapasztalható, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozásra fordított ideje még mindig jóval magasabb, mint a férfiaké, minden európai országban, és a magyar nők az átlagosnál nagyobb szerepet játszanak a családi élet szervezésében is. (Engler et al., 2021)

Kevés olyan aktuális és kihívást jelentő téma van manapság, mint a nemek közötti különbség a munkaerőpiacon és a munkahelyeken. Kiindulópontként érdemes felidézni, hogy globálisan közel egy százalékkal több férfi született, mint nő.

Világszerte a férfiak nagyobb arányban vesznek részt a munkaerőpiacon, mint a nők. A 20. században radikálisan megnőtt a nők száma a munkaerőpiacon, és így a munkaerőben való részesedésük is. A 21. század fordulóján a nők munkaerő-piaci részvételének növekedése jelentősen lelassult, sőt számos gazdag országban, például az Egyesült Államokban megállt.

A nők munkaerő-piaci megjelenése és térnyerése új kihívások elé állítja a munkaadókat. A kihívások sokrétűek, a nők és férfiak közötti bérkülönbségekről, a munkateljesítmény, az elismerés, másrészt a munkával való elégedettség és a személyiség különbségeiről beszélünk. Számos tanulmány kimutatta, hogy nincs tartós különbség a nemek között, például problémamegoldás, elemző készség, versenyszellem, motiváció, társadalmi élet, tanulási képesség és hajlandóság terén. A női alkalmazottakkal kapcsolatban gyakran tárgyalt témák a fizetés, a nemek közötti bérszakadék és az üvegplafon jelenség. Pszichológiai kutatások kimutatták, hogy a nők hajlamosabbak beletörődni és átadni magukat a hatalomnak, míg a férfiak agresszívebbek, és

magasabb elvárásaik vannak a sikerrel szemben. Azt is megállapították, hogy ezek a különbségek kicsik. Robbins és Judge csak egy olyan tényezőt említett, amely arra utal, hogy a nők és a férfiak valójában eltérő preferenciákkal rendelkeznek. Szignifikáns különbségeket találtak a gyermekes (0-7 éves) nők és férfiak munkabeosztási preferenciáiban. A kisgyermekes dolgozó anyák nagyobb valószínűséggel részesítik előnyben a részmunkaidőt, a rugalmas munkaidőt és az otthoni munkát, mert a családi kötelezettségeiket is könnyebben teljesítik. (Balogh & Karoliny, 2023)

Dániel Tünde a HVG-nek adott interjújában elmondta, hogy az autóiparban mindössze 10 százalék körüli a nők aránya, ami hátrányt jelent az iparnak és a vásárlóknak. Női formatervezőként a felnikre specializálódott, így nem csak a dizájn terén tud újítani, hanem az Audi leendő autóinak szín- és anyagkínálatában is. (Matalin, 2022) Ez az információ kifejezetten fontos nekünk, mert a vizsgálódást a sürgetés kultúráról és a grindset gondolkodásmódról szintén egy autóipari cégnél fogjuk végezni.

2.5 A munka-magánélet súlyának megtartása és visszanyerése

„Azt mondják, hogy munka és magánélet egyensúlyának helyrehozatala örömet, feltöltődést, kreativitást, szociális tevékenységek megélését és sikeresebb munkavégzést eredményez. Egy teljesebb életet. Több idő jut saját magadra, szeretteidre, barátaidra, kedvenc időtöltésedre.” (Pulzus, Munka és magánélet – Pulzus kutatás, 2024)

Denins R. Green egy (2017) könyvében fogalmazta meg, hogyan is lehet megtalálni a munka és magánélet egyensúlyát elkövetkeztetve a tipikus módszerektől. A módszer pedig a következő: Négy fő területe osztotta az egyensúly megtalálását.

1. A tudatunk

Életünknek ezt a részét úgy határozhatjuk meg a legjobban, ha vigyázunk magunkra. Amikor olyan tevékenységeket végzünk, amelyekben jól érezzük magunkat, jól érezzük magunkat és ellazulunk. Ilyen tevékenység lehet az olvasás, a festészet, a sportolás vagy akármilyen hobbi. A saját gondolatainkkal való időtöltés és a pihenés elengedhetetlen az egészséges egyensúly megtalálásához. Ki kell próbálni több fajta területet is. Lehet, hogy olyasmit is élvezni fogunk, amiről sosem gondoltuk volna, hogy élvezni fogjuk. Ha úgy találtjuk, hogy elrepült az idő, szuperül érezzük magunkat, és már alig várjuk, hogy legközelebb is csináljuk ezt a tevékenységet, akkor megtaláltuk. Fontos, hogy ezt az énidőt be kell, hogy építsük a mindennapjainkba. Tervezzük be a naptárba rendszeres időpontokat, amikor a hobbijainkkal foglalkozunk.

2. A test és viselkedés

Az, ahogyan kinézünk és gesztikulálunk, sokat elárul az önmagunkkal való kapcsolatunkról, illetve arról, hogy hogyan érezzük magunkat az adott pillanatban. Ha félénkek vagy magabiztosak vagyunk vagy élettelenek vagy introvertáltak vagyunk, akkor ezt a körülöttünk lévők azonnal észlelni fogják. Ha gond van az önbizalmunkkal, akkor

felborul az egyensúly. Ha belül szorongunk, az meg fog látszani a testbeszédünkön. Viszont a hatás fordítva is működik. Ha olyan testtartást, arckifejezést, gesztust veszünk fel, ami önbizalmat, vidámságot, magabiztosságot mutat, akkor egy idő után valóban így fogjuk érezni magunkat. Mosolyogjunk többet, nyújtsuk ki magunkat, emeljük fel a fejünket. Legközelebb, amikor azon kapjuk magunkat, hogy keresztbe tesszük a karunkat, legyünk tudatosak és vegyünk fel egy nyitott testtartást.

3. Emberekkel való kapcsolatunk

Függetlenül attól, hogy hány barátunk van, meg kell vizsgálnunk a kapcsolataink minőségét, hogy mi az alapja a barátságnak, szeretetnek, egyensúlynak, vagy olyan kapcsolatnak, amely mérgező a személyünkre nézve. Legyünk tudatosak az emberi kapcsolatainkban, és zárjuk ki a mérgező embereket az életünkéből. A társas élet minden ember számára fontos. Úgy vagyunk beprogramozva, hogy szükségünk van jó kapcsolatok kiépítésére az életünk minden területén, legyen szó családról, barátokról vagy munkáról. Ha például a munkahelyünkön nem tudunk jó baráti kapcsolatokat kialakítani, egy idő után egyre kevesebb kedvünk lesz bemenni a munkahelyedre, és nem találunk ott örömet. De a kapcsolatainkat is tudatosan kell ápolnunk. Tervezzünk tudatosan minőségi időt a családdal, a párunkkal vagy a barátainkkal.

4. Kapcsolataink a környezettel

A megfoghatatlan minden más kategória éppoly megfoghatatlan, mint amilyen fontos része az életünknek. Ide tartozhat az idő, a technológia vagy a tulajdonunkban lévő dolgok. Természetesen minden egyén függő, és a legzűrösebb helyen is lehet boldogan élni, de az átlagember stressz-szintjét nagyban befolyásolja a rendetlenség, a kosz, a hangos tévé, a mosatlan ruhák vagy az ápolatlan kert látványa.

Vigyázzunk a fizikai környezetünkre, tartsuk rendben, és értékeljük a minket körülvevő dolgokat. Ha úgy találjuk, hogy nincs idő arra, hogy rendben tartsuk az otthonunkat és környezetünket, gondolkodjunk el azon, hogyan tudnánk ezt a területet is kiegyensúlyozni. Kevés kimerítőbb dolog van egy stresszes, rosszul szervezett napnál. Ráadásul, amikor túlterheltek a feladatok, úgy érezhetjük, hogy azt sem tudjuk, mihez kezdjünk hozzá. Ahelyett, hogy pánikba esnénk, higgadtan kell végig gondolnunk, mit fogunk csinálni. A R2D2 módszer segít abban, hogy egy feladatot több szemszögből nézzünk, és jól kezeljük. (Dennis, 2017)

R2D2 módszer:

Az R2D2 módszer, munka és magánélet szemszögeiből nézve delegáld, dobd, csináld és csináld másképp. (Dennis, 2017)

2.6 Munka-magánélet integrálása

Szakértők szerint a mai világban már nem lehet a munka és a magánélet egyensúlyának megőrzéséről beszélni. Ezen a koncepción túl kell lépünk, és helyett a kettő integrálásával kell foglalkoznunk. De ez nem jelenti azt, hogy az agyunk folyamatosan dolgozik, és a főnököknek is ezt kell tenniük. Digitális technológiával az emberek többsége folyamatosan, legalább hétvégén vagy esténként tud dolgozni, ellenőrizni és sok esetben válaszolni az e-mailekre. Már vannak olyan adatok, amelyek bizonyítják, hogy az átlagember jóval többet dolgozik napi 8 óránál. Munkaadói szempontból ez pozitívumnak tűnhet, de van egy nagy árnyoldala is a kiégés. Ugyanakkor gyakorlatilag lehetetlen szétválasztani a munkát és a magánéletet, és egyensúlyt teremteni a kettő között. Tehát a munka és a magánélet egyensúlya helyett Ciara Peter, a Better Works szakértője a munka és a magánélet integrációjának bevezetését javasolja. A fiatalok számára ez különösen vonzó lehetőség. Az Y generációs dolgozók számára természetes a délutáni testmozgás, este is szívesen térnek vissza a munkába.

Három módszer ismert a munka-magánélet integrálására:

1. Térjünk át rugalmas munkarendre!

A kötelező irodai órák, a sportolás, az iskolai vagy a gyerekek edzései az e-mailek válogatása közben, a nagymama születésnap ajándékai és még ezer dolog azt jelenti, hogy folyamatosan elfoglaltnak kell lennünk és egyensúlyozni kell. Sok helyen kell egyszerre lennünk, és a kötött munkarend miatt nem tudunk mindent optimálisan megszervezni. Hiába van két feladat egymás közelében, ha a város másik felén lévő irodába kell rohannia. A rugalmas munkabeosztás is segíthet, mert lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy akkor dolgozzanak, amikor a legproduktívabbnak érzik magukat, és akkor hagyják abba, amikor fáradtnak érzik magukat – függetlenül az időponttól. A szabadság érzése és a saját idővel való gazdálkodás iránti felelősség is segíthet elkerülni a kiégést. A munka szétesésének elkerülése érdekében nagy jelentőséget kell tulajdonítanunk a csapaton belüli és a csapatok közötti kommunikációs rendszerek kialakításának, a teljesítményértékelés szempontjainak tisztázásának. Ha minden jól megy az értékeléssel, akkor nem kell aggódnia, hogy ki mikor végzi el a munkát. Ha azonban valaki rosszul viselkedik, azonnal be kell avatkoznunk.

2. Figyeljünk a kérések időzítésére!

Bár a menedzserek gyakran éjszaka dolgoznak, ügyelnünk kell arra, hogy ne stresszeljünk senkit egy „sürgős” e-maillal este nyolckor. Még akkor is, ha egy adott feladatot valóban reggel kell elvégezni, ez felesleges stresszt okozhat. Tehát bár bárki hozzáférhet bármilyen rendszerhez, amelyet bármikor használhat, vezetőként igyekszünk csökkenteni a stresszt azzal, hogy nem a legkevesbé valószínű időpontokban osztunk ki munkát. Ha nem is látod azonnal, más lesz a hangulat, ha már azon gondolkodsz, hogy másnap reggel mit készíts a vasárnapi ebédhez.

3. Ösztönözzük ellentmondásra a csapattagokat!

Ez furcsán hangozhat, mert mindenki azt szeretné, ha a munkavállalók szívesen és szívesen jelentkeznének új, új feladatokra, de a valóság az, hogy nem teljesítünk jól munkaadóként, ha túlterheljük alkalmazottjainkat. A lojális alkalmazottak gyakran úgy érzik, több feladatot kell vállalniuk, még akkor is, ha már túlterheltek – de az is lehet, hogy valaki túlságosan félti a munkáját ahhoz, hogy visszautasítsa a feladatokat. A valóságban azonban, mire megkezdik a hetvenedik órás munkahetet, hamar megbánják, hogy elvállalták a munkát, és a pokolba kívánnak minket és a céget. Más szóval, feláldoztunk egy szenvedélyes és elkötelezett munkatársunkat néhány plusz munkaóraért. Sokkal jobban járnánk, ha támaszkodnánk a munkás közreműködésére a munkaelosztásban, és hangsúlyoznánk, hogy bármiért is ő lesz a felelős. Lehet, hogy egy ember kevesebb feladatot tud elvégezni egy nap alatt, de az ellenőrzésre fordított idő és a hibák száma biztosan csökken. (Tímár, 2015)

2.7 Kutatások

A munka-magánélet egyensúlya témakörbe keresgetve számos kutatásra bukkantam rá, amik szerintem a dolgozat fontos alappilléreit adja meg. Négy kutatást fogok bemutatni, amik munka és a magánélet különböző témaköreiben készültek.

Kutatás I.:

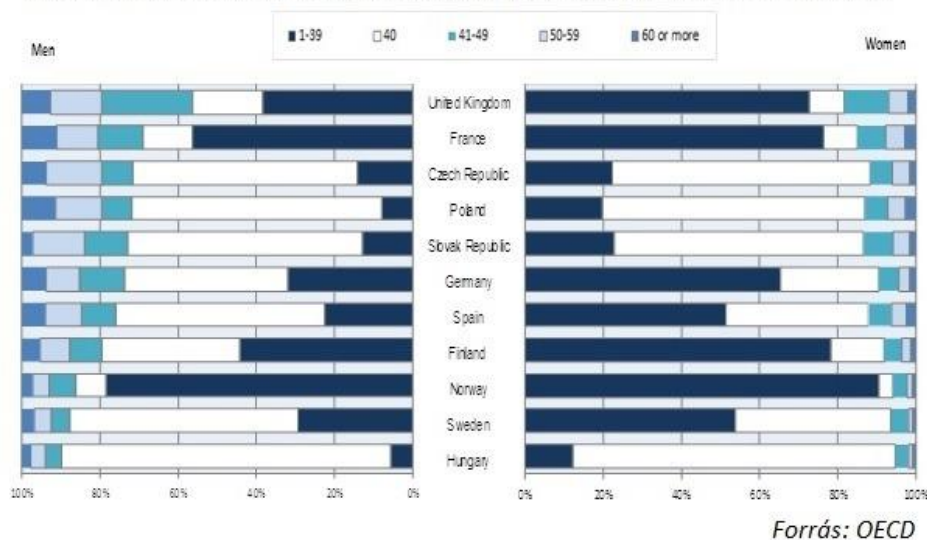
Egyik internetes oldal kutatása alapján a válaszadók 45%-uk szerint nagyon fontos, hogy a munka és a magánélet világosan elkülönüljön egymástól. (Pulzus, Munka és magánélet – Pulzus kutatás, 2024)

Illetve egy másik kutatás szerint munkavállalók 22% kevés időt tölt a családjával a munkája miatt. (Pulzus, Családdal töltött idő munka mellett – Pulzus kutatás, 2024)

Kutatás II.

Az OECD 2018-ban 40 országban vizsgálta a munka és a magánélet egyensúlyát: az egyes országokban az emberek mennyi időt töltenek munkával és mennyi időt a magánéletükkel nem meglepő, hogy a túl sok munka negatív hatással van az egyének egészségére, családi életére, életminőségére és az étellel való elégedettségére. A vizsgált országok közül Hollandia érte el a legmagasabb pontszámot, majd Olaszország és Dánia következik, Magyarország pedig a 13. helyen áll, megelőzve a cseheket, a szlovákokat és a lengyeleket. Az OECD-országok teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalói átlagosan a napjuk 63%-át, azaz 15 órát töltenek személyes gondoskodással (étkezés, alvás stb.) és szabadidős tevékenységekkel (barátokkal, családdal, hobbival, játékkal, tévézéssel stb.) Magyarországon a válaszadók mindössze 3%-a dolgozik heti 50 óránál többet. Átlagosan napi 15,1 órát töltenek honfitársaink a munkahelyükön kívül. Ez utóbbi adat csak kicsivel több, mint az OECD 15 órás átlaga, ahogy azt az 1. ábra is szemlélteti. (AzÜzlet.hu, 2020)

A szokásos munkaidő megoszlása a foglalkoztatott férfiak és nők között



1. ábra Felmérés országonként munka-magánélet időtöltéséről (AzÜzlet.hu, 2020)

Kutatás III.

Az OECD 2020-as statisztikái szerint Olaszország világelső a munka és a magánélet közötti legjobb egyensúly elérésében. A statista.com által részletesen elemzett OECD-felmérésből kiderül, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának megvalósítása terén Olaszország vezeti a listát. Olaszországban a munka és a magánélet egyensúlya egy 10-es skálán 9,4 pontot ér, a 10-es érték gyakorlatilag tökéletes egyensúlyt jelent. Az olaszok mindössze 3 százaléka dolgozik kivételesen sokat, azaz heti 50 órát vagy annál többet. Összehasonlítás végett, az Egyesült Államokban az emberek több mint 10 százaléka dolgozik 50 órát vagy annál többet. Olaszországot Dánia 8,6 ponttal és Norvégia 8,5 ponttal követi. Spanyolország, Hollandia, Franciaország, Svédország, Németország és Hollandia (sorrendben) szintén a top 10-ben van (lásd: 2. ábra). (HRPortal.hu, Az olaszok világelsőek, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022)



2. ábra Felmérés a legjobb országokról munka-magánélet egyensúly tartásában (HRPortal.hu, Az olaszok világelsők, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022)

A legrosszabb munka-magánélet egyensúlyt mutató OECD-ország Mexikó, 0,4 ponttal, megelőzve Kolumbiát 0,6 ponttal és Costa Ricát 1,3 ponttal, amint az a 3. ábrán is látszik. (HRPortal.hu, Az olaszok világelsők, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022)

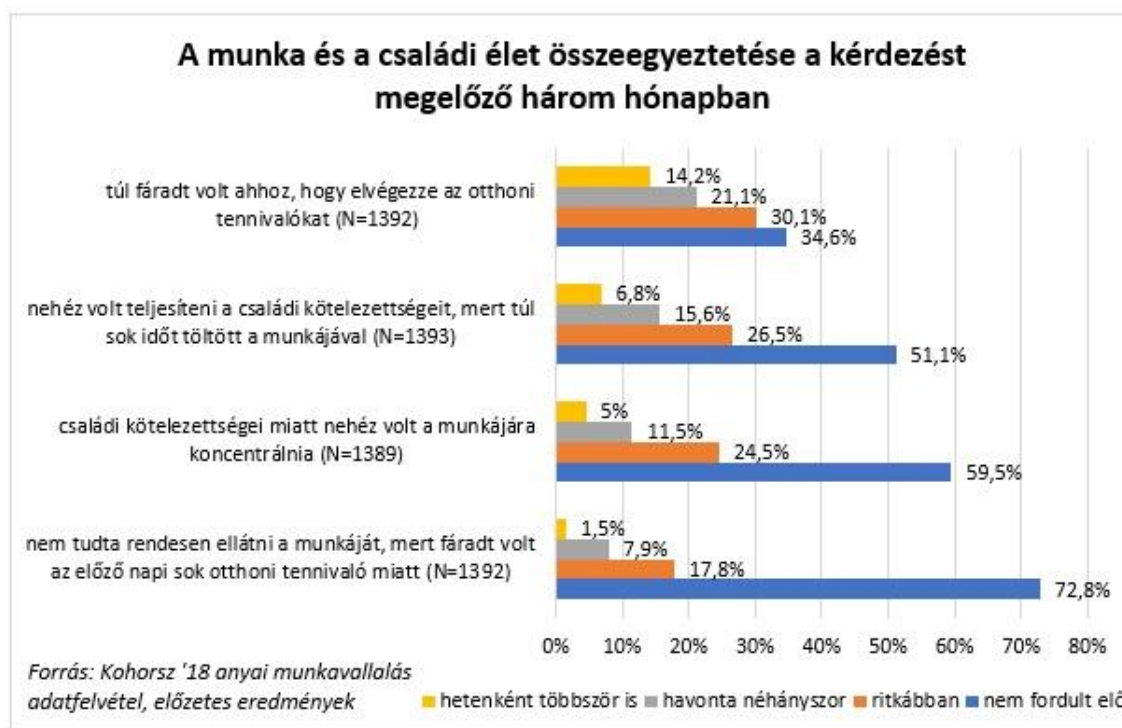


3. ábra Felmérés a legrosszabb országokról munka-magánélet egyensúly tartásában (HRPortal.hu, Az olaszok világlétsők, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó, 2022)

Kutatás IV.

A munkavállaló nők számára, kifejezetten a kisgyermekes anyák számára az egyik legnehezebb feladat a munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása és fenntartása. A 2020 szeptemberében indult és jelenleg is zajló Kohorsz '18 telefonos felmérés során a 27-30 hónapos gyermekes dolgozó anyákat többek között arról kérdezték, hogy mennyire találják nehéznek a munka és a családi élet összeegyeztetését. Bár nem szabad elfelejteni, hogy a járvány okozta nehézségek a felmérés idején nagyban befolyásolták az anyák esélyeit arra, hogy munkát találjanak, a több mint 4000 válaszból álló adatbázisból kiderül, hogy az anyák 34,4%-a már két éves kora körül aktívan dolgozott.

A felmérés eredményei azt mutatják, hogy a dolgozó anyák többsége legfeljebb alkalmanként tapasztalt nehézségeket az otthon és a munka összeegyeztetésében, 14,2% pedig arról számolt be, hogy hetente többször is túl fáradtnak érezte magát az otthoni feladatok elvégzéséhez, amikor hazatért a munkából. Emellett a válaszadók 6,8%-a számolt be arról, hogy a hetente többször munkában töltött idő miatt nehezebben tudott eleget tenni családi kötelezettségeinek. Az anyák 5%-a azonban úgy találta, hogy a családi kötelezettségek miatt nehezebben tudott a munkára koncentrálni. A munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének sikeressége a dolgozó anyák gyermekeikkel töltött idejének szubjektív megítélésén keresztül is megfigyelhető. Az anyák csaknem fele, 45,6%-a úgy vélte, hogy a gyermekével töltött idő éppen elég, míg 4,5%-uk szerint nagyon sok. Ugyanakkor 42,1%-uk számára az együtt töltött idő kevesebb, mint amennyit szeretnének, 7,8%-uk számára pedig sokkal kevesebb, mint amennyit szeretnének. Az eredményeket a 4. ábra mutatja be. (Kohorsz '18, 2020)



4. ábra Kohorsz '18 kutatás a munka és a családi élet összeegyeztetéséről (Kohorsz '18, 2020)

2.8 A munka-magánélet egyensúlyára kiható tényezők

A munka-magánélet egyensúlyának elvesztésére nagyon sok kiható tényezőn múlhat. Egyensúly megtartása a mai világban nem egyszerű. Ezeket a kiható tényezőket fogom bemutatni, hogy miatt is tudja egy munkavállaló elveszteni az egyensúlyát a munkája és a magánélete között. Nem minden esetben veszt el az egyensúlyt a munkavállaló, egyes esetekben, ösztönzők is lehetnek a kihatások. (például lásd.: Versengés)

2.9 Motiváció

Richard M. Ryan szerint a motiváció arra a folyamatra utal, amelynek során a céltudatos tevékenységeket energizálják, irányítják és fenntartják. Kortárs a motiváció kognitív elméletei a következőket tételezik fel, hogy az egyének gondolatai, meggyőződései és érzelmei központi folyamatok, amelyek a motiváció háttérében állnak. Ezek kognitív nézőpontok ellentétben állnak mind a motivációval, mind pedig a korai nézetekkel, amelyek a motivációt az egyéni ösztönök és tulajdonságok különbözőségével, valamint a viselkedéses elméletek, amelyek a motivációt egy fokozott vagy az ingerekre való reagálás folyamatos szintjé, amit a viselkedés okoz. megerősítések vagy jutalmak hatására. (Ryan, 2012)

A "motiváció" szó a latin "movere" mozgás szóból származik, amit a magyarban is megtalálunk, amikor motivációról vagy a viselkedés mozgatórugójáról beszélünk.

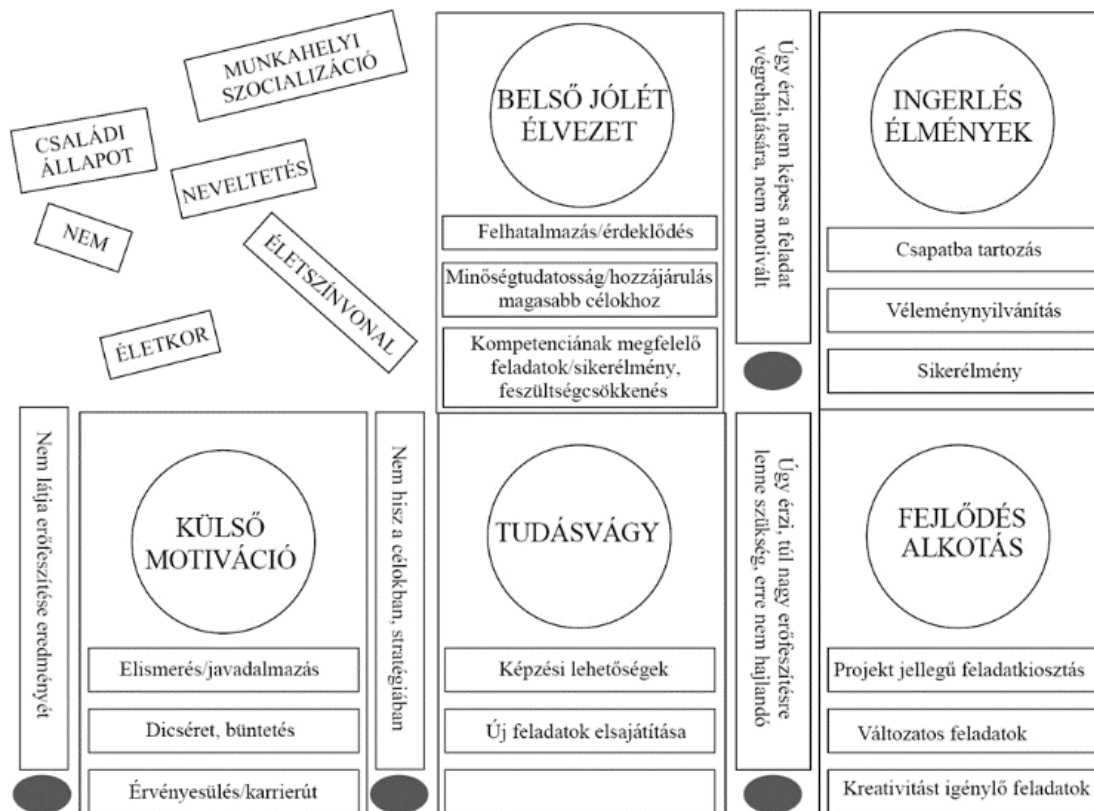
A motiváció fogalmát a pszichológiában úgy határozzák meg, mint az egyén belső tudatállapota, amely arra készteti, hogy bizonyos módon viselkedjen. A pszichológusok szerint a motiváció és a motiválás fogalmát meg kell különböztetni. (Matiscsákné Lizák, 2016)

Armstrong (2016) szerint a munkahelyi motivációnak két típusa van:

1. Az intrinzik motiváció a munka motivációja, amely a munka tartalmához kapcsolódik. Az emberek olyan megfelelő munkát keresnek, amely megfelel az igényeiknek és céljaiknak, és a vezetés a maga eszközeivel (munkakialakítás, teljesítményértékelés, javadalmazás, humánerőforrás-fejlesztés) ezt a folyamatot erősítheti. Az intrinzik motivációt befolyásoló tényezők közé tartozik az érdekes és kihívást jelentő munka, a felelősség, a cselekvési szabadság, a készségek és képességek fejlesztésének lehetősége, az előléptetés stb.
2. Extrinsic motiváció, amikor a vezetés olyan ösztönzőket alkalmaz, mint a fizetésemelés, bónuszok és jutalmak, általában teljesítményalapú ösztönzők. Ezek hatása azonnali és erős, de a hatás nem tart sokáig. Az intrinzik ösztönzők hatása általában mélyebb és tartósabb, mivel beágyazódnak az egyénbe.

A fentiekhez kapcsolódóan Armstrong azt írja, hogy a béremelések mint külső ösztönzők hatékonysága állandó vita tárgya. Magyarországon is vannak olyan vélemények, amelyek szerint a béremelések legfeljebb hat hónapig tartó ösztönző hatásúak. A vállalatok többsége a jó teljesítményt bónuszokkal jutalmazza, amelyeket - a tudatmódosító szerekhez hasonlóan - folyamatosan növelni kell, ha hatni akarnak. Ez a gondolkodás azon az elképzelésen alapul, hogy a pénz az egyetlen ösztönző, még akkor is, ha létezik belső motiváció. Mások azzal érvelnek, hogy a pénz, mint anyagi ösztönző differenciáltabb megközelítést igényel. Nem csak a Maslow-i értelemben vett fiziológiai és biztonsági szükségletek kielégítéséről van szó (erről bővebben a fejezet későbbi részében). A pénzről, sőt, még több pénzről van szó a társas kapcsolatokért, a személyes imázs építéséért és fenntartásáért (másokhoz viszonyítva), az átlagosnál igényesebb életmódért. Vannak tehát olyan munkavállalók, akik számára a pénzzel tartósan magasabb teljesítményre lehet ösztönözni. (Matiscsákné Lizák, 2016)

A munkaalapú motiváció számos tényezőtől is függ, életkor, nem, iskolai végzettség, családi állapot, kulturális és társadalmi környezet, a szervezeten belüli pozíció, belső munkaerő-piaci szegmens, munkahierarchia stb. A munkavállalónak saját elképzelése és prioritásai vannak arról, hogy mit szeretne elérni a munkájával. A szervezetben eltöltött idő előrehaladtával egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy a munkája milyen mértékben felel meg az elvárásainak. Az egyének igényei és a hozzájuk kapcsolódó célok annyira különbözőek, hogy nehéz megmondani, hogy egy ösztönző vagy ösztönző, jutalmazó vagy kompenzációs rendszer hogyan befolyásolja az egyéni viselkedést (lásd: 5. ábra). (Matiscsákné Lizák, 2016)



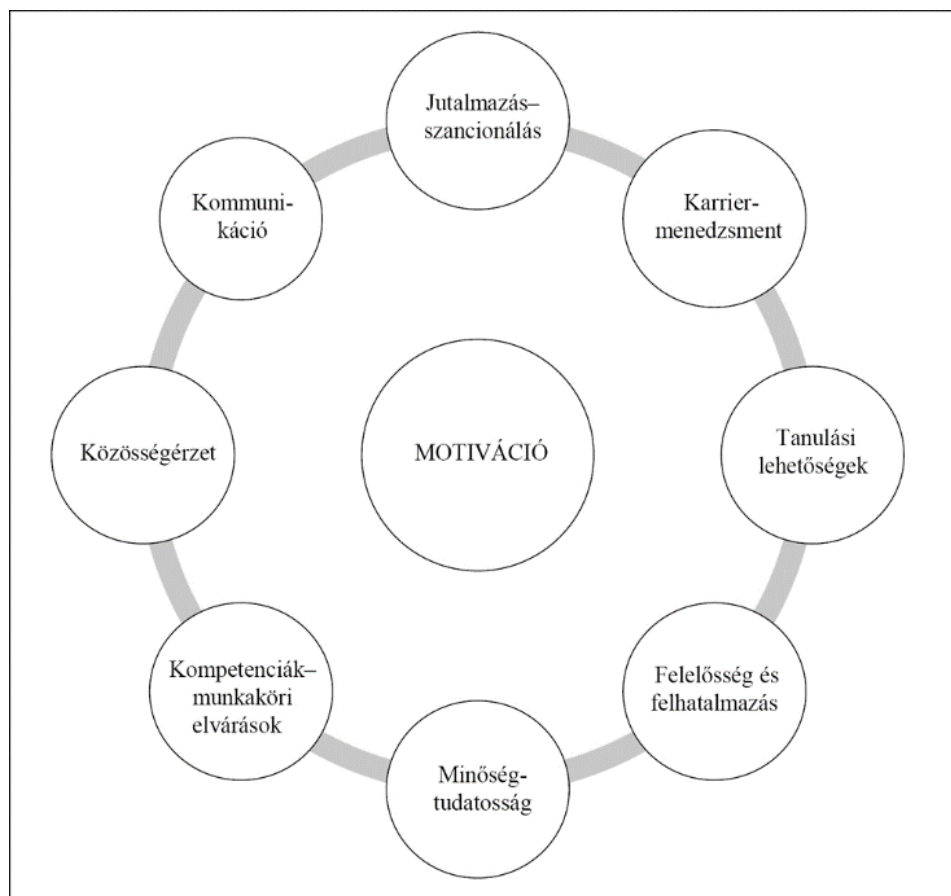
5. ábra A motivációs tényezők (Balogh, 2015)

2.9.1 Motiváció elvesztése

A motivációt sajnos elveszteni is tudjuk, több esetben van motiváltság hiánya, mint motiváltság.

A felelősség és a hatáskörök világos és átlátható megosztása, a jogok és kötelezettségek világos, jól kommunikált és kiegyensúlyozott rendszere, valamint az ezek hatékony gyakorlását biztosító elszámoltathatósági rendszerek biztosítják a munkakör hatékony ellátásának gerincét és keretét. Ezen információk és elszámoltathatóság nélkül a felelősség nélkülinek vélt munkakörökben dolgozók nem érzik a munka komolyságát és hozzáadott értékét, és egészséges nyomás hiányában elveszítik érdeklődésüket és motivációjukat. A nagy felelősséggel járó munkakörökben dolgozók nem tudják ellátni feladataikat megfelelő hatáskör-átruházás nélkül, és egy idő után az akaratikontfliktus és a lehetetlenség a motiváció elvesztéséhez vezet. (Balogh, 2015)

A motivációnak több befolyásoló tényezője is van. Ezek tényezők megtartásával kaphatunk motivációt vagy ezek elhagyásával leszünk motiválatlanok, lásd az alábbi 6. ábrában.



6. ábra A munkavállalói motivációt befolyásoló tényezők (Balogh, 2015)

2.9.2 Versengés

A versengés is lehet az egyik alappillére a motiváció szerzésének és elvesztésének egyaránt. Ellenfelek vagy ellenségek. Iskolai vetélkedő, szüleink elismerése, előléptetés a munkahelyen, sportversenyek, mindegyik szituációban megjeleink a versengés. A versengés általában olyan helyzetekben jelenik meg, amikor nem mindenkinek van lehetősége elérni ugyanazokat a célokat, jutalmakat, előnyöket. Ezek lehet egyértelműek, mint például az aranyérem vagy nehezen körvonalazhatóak például a munkahelyi előléptetés. A versengés a társas összehasonlítás folyamatán alapszik: ez azt jelenti, hogy a saját teljesítményed, képességeid összeveted másokéval szemben, ezért, hogy pontosabb képet kaphass. Az önértékelésed növelésében segít a lefelé hasonlítás, amikor a saját teljesítményed egy annál rosszabb teljesítményhez hasonlítod. Felfelé hasonlításakor pedig a jobb teljesítményt élőkre fókuszálsz, ez akár motiválhat téged arra, hogy fokozd az erőfeszítéset. (Mélylevegő-Projekt, 2023)

2.9.3 Munkahelyi stressz

A munkahelyi stressz nem egyszerű betegség, hanem egy sor betegség kezdete lehet. A tünetek közé tartozik a depresszió és a neurózis, súlyos esetekben a dohányzás és az alkoholfogyasztás. A

folyamatos stressz hatására az emberekben olyan érzelmi állapotok alakulnak ki, amelyek általában kellemetlenek és gyakran kellemetlen érzésekhez vezetnek, érzékenyebbé válnak önmagukra, ugyanakkor kevésbé érzékenyek másokra. Néha még a triviálisnak tartott események is konfliktusnak tekinthetők, és csökken a másokra való odafigyelés és figyelembevétel hajlandósága. Az ebből eredő további konfliktus önmagában is újabb stresszforrás lehet. A stressz kezelésére tervezett megküzdési stratégiák sok hasonlóságot mutatnak a konfliktuskezelési stratégiákkal. A helyzetek egyéni besorolása a következőktől függ: személyiség, társas támogatottság és az egyén stressztűrő képessége. (Garaj, 2020)

A munkahelyi motiváció elvesztését más is okozhatja nemcsak stressz. Ezek lehetnek a túlzott nyomás a túlterheltség vagy túlhajsza vagy esetleg a megfelelési kényszer vagy a maximalizmus vagy perfekcionizmus, amiket egy ember tulajdonságának nyilvánítanak. A multitasking tevékenységet is idesorolnám. A „Multitasking (multitasking): A többszörös párhuzamosan, egy időben folytatott tevékenységek (pl. médiafogyasztás) jelensége.” (Horváth & Bauer, 2016) az egyik legfőbb olyan tevékenység, ami a munkavállaló kedvét és motivációját is elveheti a munkájától. Mivel a munkája során több dologra és tényezőre is figyelnie kell, ezért ebből fakadóan kialakulhat az előbb említett tulajdonságok egyike.

2.10 Covid járvány hatása

2020-as év a covid igazi kezdete. Ebben az évben Szabó – Szabó-Szentgróti – Kőműves – Poór egyik könyve (2020) alapján készített kutatás alapján elemezték egy multinacionális cég a Covid hatását a munkára, illetve a magánéletre tekintve.

A cég egy multinacionális ipari vállalat, amely számos tevékenységet folytat a világ különböző részein. A vállalat jelenleg több mint 205 000 alkalmazottat foglalkoztat világszerte. A cég termékei és szolgáltatásai a repülőgép-hajtóművektől az energiatermelésen, az olaj- és gázkitermelésen, valamint az orvosi képpalkotó berendezéseken át a pénzügyi és ipari termékekig terjednek.

A kétmintás felmérésben válaszadók nem, kor, nemzetiség, munkahelyi pozíció és vállalat mérete alapján lettek csoportosítva. A kitöltők több részben nők voltak. (lásd: Mellékletek 14. -18. számú táblázatok). (Szabó et al., 2020)

2.10.1 Hatása a munkára

30. ábra szerint (lásd: Mellékletek 30. ábra) elmondható, hogy a résztvevők 62%-a tapasztalt változást a terhelésben. Emiatt ténylegesen több feladatot kell végrehajtaniuk új helyzetekben. Amint az 31. ábra szerint (lásd: Mellékletek 31. ábra) is látható, vegyes válaszokat kaptunk a felmérésben résztvevőktől a COVID-19 alatti munkaköri kötelezettségeikről. A résztvevők 88%-a egyértelműen úgy gondolja, hogy munkaidejét nem fogják csökkenteni. Éppen ellenkezőleg, a

járvány idején nőtt. Mint mindannyian tudjuk, a COVID-19 járvány miatt a legtöbb országban karantén- és utazási korlátozásokat vezettek be, a vállalatok pedig határozottan támogatják a távmunkát. A résztvevők 92%-a nyilatkozott úgy, hogy 2020 márciusa óta dolgozik otthonról (lásd: Mellékletek 32. ábra). Nyilvánvalóan 2021-ben is támogatni fogják a távmunkát. A távmunka minőségének felmérése érdekében a résztvevőket megkérdezték, hogy ugyanaz a minőségi munka elvégezhető-e otthoni irodában. A résztvevők 85%-a azt mondta, hogy távmunka közben is képesek lennének azonos szinten teljesíteni (lásd: Mellékletek 33. ábra). (Szabó et al., 2020)

2.10.2 Hatása a magánéletre

Mindannyian változásokon megyünk keresztül magánéletünkben és munkánkban. A korlátozások és a kijárási tilalom miatt több időt töltünk otthon. A COVID-19 világjárványnak az alkalmazottak személyes és szakmai életére gyakorolt hatásának vizsgálata érdekében a résztvevőket a 34. ábra látható állításokról kérdeztük (lásd: Mellékletek 34. ábra). A 35. ábra látható módon a válaszok erősen megosztottak voltak. Azonban a résztvevők csaknem fele arról számolt be, hogy a feladatai és a terápiára rendelkezésre álló idő között egyensúly van. Amikor a résztvevőket a munka és a magánélet egyensúlyáról kérdezték, válaszaik általában pozitívak voltak. A résztvevők 51%-a azt mondta, hogy sikerült egyensúlyt teremteni a munka és a magánélet között. De azt is észre kell vennünk, hogy nagy számban vannak bizonytalanok (lásd: Mellékletek 35. ábra). (Szabó et al., 2020)

2.10.3 Home office

A home office fogalma a következő: „A hatályos magyar szabályozás szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.” (Blahó et al., 2021)

A Covid járvány vészhelyzete alatt kialakult a home office lehetősége, ami a járvány előtt nem volt túlságosan népszerű a munkáltatók körében. Pár munkáltató már alkalmazta a cégükénél a home office lehetőséget viszont kiemelkedő változás a covid járvány idején jött el az otthoni munka lehetőségéről. A home office számos előnnyel és hátránnyal jár együtt, ezt pedig a 7. ábra mutatja alább.

Home office előnyei és hátrányai:

	Munkavállalói oldal	Munkaadói oldal
Előnyök	- a munkakörülmények szabadabb alakítása - nagyobb rugalmasság a munka beosztásában - az ingázás idejének csökkentése - több szabadidő - kevesebb stressz - a magánélet és a munka könnyebb összehangolása - a munkával kapcsolatos megelégedettség javulása - növeli az egyén szabadságát - a hivatali és magánügyek intézése (orvos stb.) egyszerűbb - megszűnnek a földrajzi korlátok - nincsenek életkori kötöttségek - kisgyermekes szülők, beteg embereket gondozók, megváltozott munkaképességűek is munkát találhatnak	- gyorsan, gazdaságosan és olcsón kialakítható és működtethető munkahely - költséghatékonyság: • az irodai infrastruktúra fenntartása • a munkavégzési körülmények biztosítása • a munkavégzés közvetlen felügyeletének hiánya kapcsán - a foglalkoztatás térbeli rugalmassága - javul a kvalifikált munkaerőhöz jutás esélye - a tehetség kiaknázásának lehetősége (idősek, nők) - a távmunkások 30%-kal hatékonyabban dolgoznak - csökkennek az igazolatlan hiányzások - 24 órás készenlét lehetősége - nagyobb produktivitás, termelékenység - kevesebb betegnap, táppénz - kisebb fluktuáció
Hátrányok	- az önbizalom hiánya az önálló munkavégzést illetően - a hagyományos munkavállalói státusz féltése - társadalmi és szakmai elszigetelődés - a szakmai fejlődés esetleges elmaradása - korlátozott előmenetel a karrierben (leginkább a horizontális karrier irányában léphet elő) - növekvő háztartási költségek - a házi munka és a távmunka összekeveredik - a munkavállalói érdekképviselet, szakszervezeti védelem hiánya - a személyes (kollegiális) kapcsolatok hiánya - a kommunikáció nehézsége	- a távmenedzselés újszerűségéből fakadó feszültségek - nehezebb kontroll, az ellenőrzés megváltozása - megszűnik a szemtől szembe kommunikáció - az adatvédelem és adatbiztonság kérdése - a távmunka megtervezésének és beindításának időszükséglete, költsége - a gyermek- és idősgondozás megfelelő összehangolása a munkaidővel - a lojalitás kérdése, a munkavállaló elkötelezettsége a munkáltatóval szemben (a személyes kapcsolatok hiánya miatt) jellemzően alacsonyabb - a csapatszellem fenntartásának nehézsége a fizikai távolság miatt - a kommunikáció nehézsége

7. ábra A távmunka legfontosabb előnyei és hátrányai a munkavállalókra, munkaadókra vonatkozóan (Blahó et al., 2021)

2.11 Kiegészítés azaz a „Burnout”

A kiégés (burnout) szindróma a krónikus érzelmi megterhelés, a stressz, a reménytelenség és a hozzá nem értés érzése, a célok és eszmék elvesztése, valamint az önmagunkkal, a munkával és másokkal szembeni negatív hozzáállás okozta fizikai, szellemi és érzelmi kimerültség. A kiégés szindrómát először az egészségügyi és szociális gondozóknál írták le. Az utóbbi években azonban szinte valamennyi humánszolgáltatói szakmára vonatkozóan megfogalmazódott. A vezetési tanácsadás humán szolgáltatás, így a kiégés veszélyei itt is jelen vannak. A kiégési szindróma okai a vezetési tanácsadóknál a munka jellegéből adódóan a következők lehetnek: nagy időnyomás, szoros határidők, összetett, komplex, komplex, strukturálatlan feladatok, bonyolult konfliktushelyzetek, nem egyértelmű kommunikáció, a hibák elkövetésének aránytalan következményei, nagy felelősség. (Poór, 2017)

A kiégési szindrómát az 1970-es években is megfigyelték, különösen a 40-es éveikben járó, szakmailag sikeres, segítő szakmák (orvosok, jogászok, tanárok stb.) körében, akik az értelmiségi réteghez tartoztak. Elsősorban kóros viselkedéseket (alkohol, drog), tüneteket (alvási zavarok, magas vérnyomás) és úgynevezett pszichoszomatikus betegségeket (szív- és érrendszeri, emésztési, reumás stb.) ismertetnek. A tünetek és betegségek látszólag széles skálája mögött egyértelmű közös nevező a kiégési szindróma. A közös nevező az ebben az állapotban élő emberek érzelmi állapota: hitetlenség a munka hasznosságában és értékében, értéktelenség és alkalmatlanság érzése a munkával kapcsolatos készségek terén, az emberiség és önmagunk, mint ember megvetése. emberi lény. Emberek, üresség, végtelen magány, érzések az élet más

szakaszaiban. Összességében kimerült és frusztrált volt mind önmagában, mind a céljaiban. Úgy érezte, hogy eddigi sikeres élete elvesztegetett és haszontalan volt. Feloldja (lealázza, értelmetlenné teszi) az eddig elért sikereket, jövőképe pedig olyan kopár és terméketlen, mint a sivatag. A narcisztikusok gyakran önutálat és mások leértékelésének állapotában élnek, amely állapot csak átmenetileg enyhíthető a mindennapi élettel. (Molnár, 2021)

2.12 Szindrómák

Különböző szindrómák is szerepet játszhatnak az egyensúly elvesztésében. A következőben három szindrómát fogok bemutatni, ami közvetlen kapcsolódhat a munka-magánélet egyensúly elvesztésében.

2.12.1 Boreout-szindróma

A boreout-szindróma a munkahelyi krónikus unalom jelensége három összetevőből áll: az unalomból az érdeklődés hiányából és a kihívások hiányából. Akkor jelentkezik, ha a mindennapokban alulstimuláltságot élünk meg tehát ha nincs annyi feladatunk, hogy az kitöltse a munkaidőnk nagy részét, valamint azok nincsenek összhangban a képességeinkkel, azaz nem jelentenek számunkra intellektuális kihívást. Azt érezhetjük, hogy monoton unalmas és egyszerű munkánkat igazából bárki el tudná végezni nincs szükség a méz személyiségünkről ötleteinkkel és képességeinkre és nem néznek ki belőlünk annyit, hogy összetettebb nagyobb kihívást jelentő feladatokat is meg tudunk csinálni. Tehát feleslegesnek haszontalannak érezhetjük jelentőségüket. (Mélylevegő-Projekt, Halálra unod magad a munkahelyeden? A boreout-szindróma, 2022)

2.12.2 Imposztor-szindróma

„Az imposztor szerint szindróma során az érintett személy az igazolható sikerei ellenére is alkalmatlannak látja magát és attól tart, hogy mikor fog leleplezni környezete előtt.” (Mélylevegő-Projekt, Imposztor szindróma, 2021)

Az imposztor-szindróma ahhoz vezethet, hogy az elért eredményeinket lényegtelennek ítéljük, vagy akár teljesen figyelmen kívül is hagyjuk azokat. Ezért fontos, hogy odafigyeljünk az elért eredményeinkre, és emlékeztessük magunkat arra, hogy miért vagyunk alkalmasak az adott szerepre. Ahelyett, hogy a szerencsének tulajdonítanánk a sikerünket, írjuk le azokat a dolgokat, amik a legjobb emberré tesznek a munkára. Ezek leírása segíthet tisztázni a gondolatainkat és felismerni az eredményeinket. Az ügyfelek által a mi általunk elvégzett projektekkel kapcsolatban tett pozitív megjegyzéseket is érdemes feljegyeznünk. Ez kiváló módja annak, hogy tisztábban gondolkodjunk az elért eredményekről, és hatékony módja az imposztor-szindróma leküzdésének. (Európai Munkaügyi Hatóság & A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek, 2023)

2.12.3 Sick building syndrome azaz a „beteg épület” szindróma

Egyes épületekben (nem feltétlenül munkahelyeken, de legtöbbször itt fordul elő) az emberek különféle tünetekre panaszkodhatnak (pl. fejfájás, hányinger, fáradtság stb.). De a tünetek maguktól eltűnnek, amikor elhagyják az épületet. Amikor ismét beléptek az épületbe, a tünetek visszatértek. Ezt a jelenséget „beteg épület szindrómának” nevezik, más néven beteg épület szindrómának (SBS) angolul. A felsorolt tüneteket természetesen sok más is előidézheti, ezért a beteg épület szindróma azonosítása előtt meg kell győződnünk arról, hogy a tünetek nem magyarázhatók más testi állapottal (pl.: asztma, allergia, megfázás stb.). De mi okozza ezeket a tüneteket? Ha megállapítjuk, hogy a kényelmetlenséget nem egy meglévő betegség okozza, akkor a körülöttünk lévő környezet hozzájárulhat a közérzet romlásához. Számos fizikai és mentális tényező befolyásolhatja, hogyan érezzük magunkat egy adott környezetben. (Mélylevegő-Projekt, Sick bulding syndrome, 2023)

2.13 A dolgozat fő kutatási témakörei

Ahogy már bevezetésben említettem (lásd: Bevezetés) kettő olyan kifejezést fogok bemutatni és vizsgálni, ami a köztudatban nem rég jelentek csak meg. Ismeretlensége és újdonsága még több kérdést tesz fel nekünk, mik is ezek a kifejezések és milyen jelentéssel bírnak. Ezeket fogom most bemutatni.

2.13.1 „Hustle culture” azaz a sürgetés kultúrája

Internetes kutatásom során több külföldi cikket találtam, mint magyar cikket a Hustle kultúrával kapcsolatban. Magyar cikkekben egy kettő helyen szerepel csak ez a fogalom. A külföldi cikkek nagy része angolul és németül szóltak. A cikkek nagy többsége azt részletezte, hogyan is tudjuk elkerülni a Hustle kultúrába való belesést, illetve azt részletezte még, hogy a Hustle kultúra összefüggésben van kiégéssel, tehát oda vezethet. Ezek alapján úgy vélem, hogy külföldön ez a fogalom jóval ismertebb, mint Magyarországon. Magyar szakirodalmat ezzel a fogalommal kapcsolatban nem találtam. A fogalom kialakulásának ideje nem ismert.

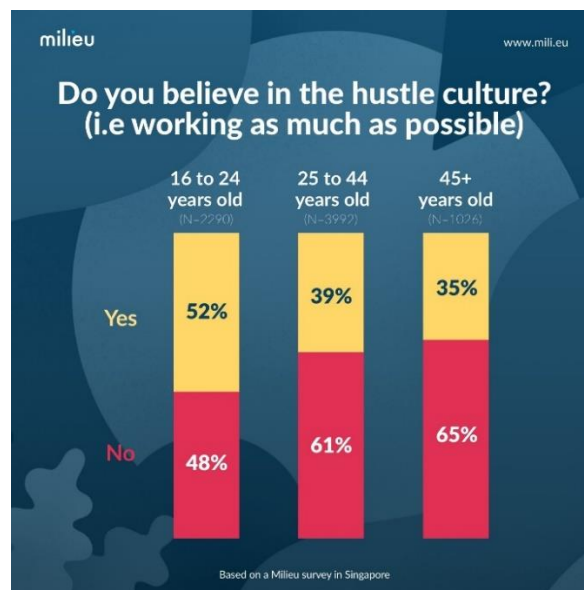
Az utóbbi időben igen népszerűvé vált a gondolkodásmód miszerint az életben csak úgy lehetsz sikeres, ha megállás nélkül dolgozol hajszolt azért, hogy elérd a céljaid. Közben nem hagyva időt önmagadra és a pihenésre. A „hustle culture” azaz a sürgetés kultúrája nem fenntartható elvárásokat támaszt elénk, folyamatos versengésre ösztönöz, kifejezetten káros életmódra bátorít hiszen kizárja a pihenés lehetőségét, büntudatot kelt bennünk, ha nem munkával kapcsolatos dologgal foglalkozunk, elhiteti, hogy csak akkor vagy értékes ember, ha mindig produktív vagy, mindent és mindenkit felülműlsz. Az eredeti kifejezés angolul „hustle culture” azt sugallja, hogy akkor vagy értékes, ha mindig produktív vagy, keményen dolgozol és egy pillanatra sem állsz meg. A túlzott munka, produktivitás és hajápolás több negatív hatásával is lehet a mentális egészségünkre nézve, hosszú távon csökkentheti a produktivitásunkat és növelheti a distresszt, amely megbéníthat,

lelassíthat. A pihenés hiánya kimerültséghez ez vezethet, a túlzott önkritika és a magas elvárások rontják az önmagunkkal való kapcsolatunkat, mindezek együttesen kiégéshez vezethetnek, a mi szorongásos, depressziós tüneteket vonhat maga után. Ezekre megoldás lehet különböző dolgok észrevétele saját magunkban. Szeressük a munkánkat, de a kikapcsolódást és a lazítást is meg kell engednünk magunknak és az is fontos, hogy az élet más területein is örömet kell lelnünk. Tudatosítani kell magunkban, hogy mi a jó nekünk meg kell állni egy pillanatra és végig kell gondolni a helyzetet. „Work hard reset hard”, a pihenést nem kell kiérdemelni, ha szükségét érezzük csináljunk valami olyat, ami segíthet kikapcsolódni, a lényeg, hogy feltöltődjünk általa. Dolgozzunk okosabban ne keményebben, a végtelen sok munka nem feltétlenül jelent minőségi munkát, ha kimerültek vagyunk pihenjünk meg kipihenten több erőnk lesz a munkára koncentrálni. Végül pedig, ha úgy érezzük egyedül nem tudjuk megoldani a problémát kérhetünk segítséget. (Mélylevegő-Projekt, Pihenés a gyengéknek való, azaz a toxic hustle culture, 2022)

Internetes kutatásom során kettő olyan felmérést találtam, amit külföldön végeztek a Hustle kultúrával kapcsolatban. Ezeket fogom most bemutatni.

Kutatás I.

Ezt a kutatást Délkelet-Ázsiában (azaz az alábbi országokban: Szingapúr, Indonézia, Malajzia, Thaiföld, Vietnám és Fülöp szigetek) végezte az internetes oldal 2020-ban. A kutatás kérdése az volt, hogy „Ön hisz a Hustle kultúra fogalmában?”. Erre a kérdésre kapták meg a választ és részletezték egy oszlopdiagrammal életkor szerint. A 16 és 24 év közötti válaszadók 52%-a hisz a fogalomban míg az életkor szerint felfelé növekedve csökken. 25 és 44 év közötti válaszadóknak már csak a 39%-a hisz a fogalom létezésében míg a 45 év felettieknek már csak a 35%-a hisz a Hustle kultúrában (lásd: 8. ábra). Ez azért lehet, mert a fiatalabb korosztály már az internet népe, és ez a fogalom inkább 21. századi, ezért az idősebbek már nem biztos, hogy találkoztak már ezzel a fogalommal vagy tapasztalták is. (Milieu.eu, 2020)



8. ábra” Ön hisz a Hustle kultúra fogalmában?” - kutatás (Milieu.eu, 2020)

Kutatás II.

Ez a kutatás az Egyesült Királyságban történt 2022-ben, ahol azt elemezték, hogy melyik városokban a legrosszabb a Hustle kultúra, illetve melyik iparágak azok, ahol a legrosszabb a Hustle kultúra és vizsgálták még, hogy mely iparágakban a legmagasabb a munkahelyi stressz aránya.

Melyik városban a legrosszabb a "hustle kultúra"?

Miután az interneten kerestek a válaszokat, kiderült, hogy a legrosszabb munka- és magánélet egyensúlyt Blackpoolban találták, ahol az összességében nagyon kiábrándító, mindössze 15,5/70-es pontszámot ért el. Ezek a számok a 4,3/10-es általános "szorongás" pontszámnak köszönhetően dőltek el, ez az alacsony pontszám azt jelezte, hogy sokan szenvednek a stressz és a kiégés miatt. Az emberek riasztóan magas 15%-a nyilatkozott úgy, hogy mentális egészségügyi problémái vannak (0,4/10 pontot kaptak ebben a részben), míg a munkahelyek mindössze 6,88%-a kínált rugalmas munkaidőt. Mivel a város egész évben turisták ezreit vonzza, nem meglepő, hogy a vendéglátásban, a szórakoztatásban vagy a kiskereskedelemben dolgozók szenvednek a toxikus Hustle kultúrától. A lista következő helyezettje a kelet-középhegységi Nottingham volt, 16/70 ponttal meglepően alacsony pontszámmal egy meglehetősen kis helyhez képest. A 7,1-es "boldogság" értékkel szemben más területekkel, mint például Northampton 7,6-os vagy Preston 7,7-es értékével, hozzájárult ehhez a helyezéshez, valamint az, hogy az emberek 13%-a vallotta be, hogy mentális egészségügyi problémákkal küzd, ami kiábrándító 3/10-es eredményt jelentett ebben a kategóriában. Az átlagos heti munkaidő 38,4 órát tesz ki, ami az egyik legmagasabb a maglistán, így ismét nem meglepő, hogy ez a terület rosszul szerepel a mérgező hustle kultúra tekintetében. Ennek ellenére a város lenyűgöző, 9,05%-os eredményt ért el a rugalmas munkaidő tekintetében, ami rávilágít arra, hogy apró változtatásokra van szükség a munkavállalók életének javítása érdekében. A harmadik helyen az északnyugaton található Liverpool végzett, 17,1/70-es értékkel. Ehhez hozzájárult többek között az is, hogy az átlagos dolgozók 3,4 órával hosszabbították meg a napjukat, ami a túlórák tekintetében mindössze 1,1/10 pontot ért. Emellett a jelentések szerint ez a hely mindössze 1,3/10 pontot ért el a boldogság terén, és 3/10-et a mentális egészségi problémákkal küzdő emberek számában, mint azt a 9. ábra is tükrözi. (Delaney, 2022)



9. ábra Melyik városban a legrosszabb a "hustle kultúra"? – kutatás (Delaney, 2022)

A legrosszabb Hustle kultúrával rendelkező iparágak.

Miután leszűkítették a legrosszabb helyszíneket a hustle kultúra tekintetében, ideje volt, hogy figyelmüket a különböző iparágakra fordítsák. Egyes munkahelyeken rosszabb volt a gondolkodásmód, mint másokon? Lehet-e tenni valamit annak érdekében, hogy ez az ideológia ne okozzon továbbra is rossz közérzetet az embereknek, vagy ennek így kell lennie? Az első helyen és a legalacsonyabb pontszámmal a bányászat, az energia- és vízellátás állt, nagyon gyenge 16,3/60 ponttal. Ez olyan tényezőket vett figyelembe, mint az egészség és jólét, amely 5/10 pontot adott erre a fajta munkára. A munka és a magánélet egyensúlya tekintetében ez az iparág nagyon rosszul teljesített, mindössze 2,1/10-et ért el, ami rávilágít arra, hogy az ilyen típusú munkahelyeken még sok tennivaló van a munkavállalók életének javítása érdekében.

Az átlagos munkaidő ebben az iparágban csak 1,4/10-es értékelést kapott, mivel átlagosan heti 35,8 órát regisztráltak. A munkahelyi stressz szintje 51,50% volt, ami ebben a kategóriában 6,4/10 pontot adott az iparágban. Mivel ez a fajta munka olyan elemeket foglal magában, mint a víz és az energia, amelyek teljes mértékben szükségszerűek, nem meglepő, hogy az ezen a területen dolgozóknak hihetetlenül nehéz kikapcsolni. A második helyen a feldolgozóipar állt, 17,7/60-as, nem túl fényes eredménnyel. Az 1,4/10-es egészségügyi és jóléti pontszám és a 2,1/10-es munka- és magánélet egyensúlyi pontszám nagyon sokatmondó volt, amikor az iparág mérgező voltának megértéséről volt szó, valamint az 1,4/10-es pontszám a heti átlagos munkaidő tekintetében. A harmadik helyen a szállítási és raktározási ágazat állt, 20,7/60-as összesített értékkel. Ez a nemkívánatos pontszám összefüggésben lehet azzal a ténnyel, hogy a szakszervezetek éppen most

lépnek fel a vasútvonalakon, válaszul arra, hogy a National Rail fizetéscsökkentésre és elbocsátásokra célozgat. Mivel sokan a közlekedési dolgozókat okolják a késésekért és a járatkimaradásokért, a stressz szintje garantáltan magas - az ebben az ágazatban dolgozók 52,40%-a vallotta be, hogy túl nagy nyomás alatt érzi magát. (Delaney, 2022). Az eredmények a 10. ábrán láthatók.



10. ábra A legrosszabb Hustle kultúrával rendelkező iparágak – kutatás (Delaney, 2022)

Mely iparágakban a legmagasabb a munkahelyi stressz aránya?

Végül összeszedték a számokat arról, hogy mely iparágakban a legmagasabb a stressz aránya a dolgozók körében, és az eredmények érdekes dolgokat mutatnak. Elsőként a szállás- és vendéglátóiparban regisztrálták a legmagasabb stressz-szintet, ahol a munkavállalók 57,10%-a számolt be rossz mentális egészségi állapotról. Ezek az eredmények, amelyek a life works, egy jóléti tanácsadó cégtől származnak, várhatóak az ilyen típusú munkahelyeken. Feljegyezték, hogy a szállodai dolgozók minden nap nagyon magas szintű stresszt éreznek, ami a nap folyamán felmerülő magas szintű fizikai elvárásoknak, például a nehéz emelésnek és a forró környezetnek tudható be. Ugyanez elmondható az egészségügyi és szociális ellátási ágazatról is, mivel ez a fajta munka általában azzal jár, hogy egész nap talpon kell lenni, valamint ki kell segíteni az embereket a székekből és ágyakból. Ami még rosszabbá teszi a helyzetet, hogy ez az ágazat közismerten alulfizetett, ami garantáltan nagyon magas szintű stresszre és nyomásra ösztönöz. Összességében ez az ágazat 56,30%-os eredményt ért el a stressz szintjét illetően, ami riasztóan magas. A skála másik végén az információs és kommunikációs ágazatban volt a legalacsonyabb a stressz, 47,50%-os összpontszámmal. Ez meglehetősen meglepő eredmény, mivel a cikkek rávilágítottak arra, hogy az állandó tanulási és készségfejlesztési igény egyre nagyobb nyomást gyakorol az IT-alkalmazottakra. Továbbá, mivel a legtöbb munkahely 2022-ben szinte kizárólag a számítógépekre és a technológiára támaszkodik, minden ezzel kapcsolatos probléma a rezidens informatikai

alkalmazott vállára nehezedhet. Ennek ellenére a szerepkör nem jár sok (vagy egyáltalán nem jár) ügyféllel való találkozással vagy intenzív fizikai igénybevétellel, ezért is lehet, hogy ez a legkevésbé stresszes iparágként került ki a maglistánkból. (Delaney, 2022). Az eredményeket a 11. ábra mutatja be.



11. ábra Mely iparágakban a legmagasabb a munkahelyi stressz aránya? – kutatás (Delaney, 2022)

2.13.2 „Grindset mindset” azaz grindset gondolkodásmód

Grindset gondolkodásmóddal kapcsolatban az internetes kutatásom alatt még kevesebb cikket találtam. Magyarul egyáltalán nem, idegen nyelven pedig sokkal kevesebb cikket találtam a Hustle kultúrához képest. Úgy vélem, hogy ez a fogalom még külföldön sem annyira ismert. Magyar szakirodalmat ezzel a fogalommal kapcsolatban szintén nem találtam. Kutatást a Grindset gondolkodásmóddal kapcsolatban szintén nem találtam. A fogalom kialakulásának ideje nem ismert.

A „grindset mindset” azaz a grindset gondolkodásmód nem csak a kemény munkáról szól, hanem a folyamatos munkáról. Ez egy olyan gondolkodásmód, amely mindenáron a célok elérésére összpontosít, és amelyet az jellemez, hogy nem vagyunk képesek ellenállni és visszalépni.

Tünetei a következők lehetnek. Csak akkor érzed magad jól, ha állandóan produktív vagy. Büntudatod van, ha pihensz. A pihenést, céltalan szórakozást időpazarlásnak tartod, ezért

elkerülsz. Hajlamos vagy újabb és újabb projekteket vállalni, még akkor is, ha már aktív résztvevője vagy több más projektnek. Nem tudod kikapcsolni a munkafeladatokon való gondolkodást. Rendszeresen figyelmen kívül hagyod a testi vagy érzelmi kimerültséget jeleit, amíg azok súlyosabban egészségügyi problémává nem álnak.

Egy „soha nem elég” és egy „mindig többet” megközelítés függetlenül attól, hogy ez milyen áldozatot követel az életünkben. Egy olyan világban, ahol sokan egyenlőségjelet tesznek az állandó grind és a siker között, könnyű belesétálni ennek a csapdájába. Ezt a mentalitást látjuk a startup-kultúra karizmatikus vállalkozói között, a filmek ünnepezt munkamániás karaktereiben, vagy a motivációs sikerkönyvek tanácsaiban. (Mélylevegő-Projekt, 2023)

3 Saját vizsgálat

Ahogy dolgozatom címe is említi a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód jelenlétét vizsgálom a munka-magánélet egyensúlyában.

3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

3.1.1 Kutatási célok

A dolgozatom második felében, azaz a kutatási célomban, a „hustle culture” és a „grindset mindset” rejtelseire próbálok rájönni, hogy mennyire ismerik az emberek, illetve milyen lehetőségek vannak a saját cégükön belül a munka-magánélet egyensúly tartására és ezeket a lehetőségeket az alanyok mennyire ismerik.

3.1.2 Kutatási kérdések

Öt olyan kérdést fogalmaztam meg a dolgozat alapján amire keresem a válaszokat a kutatásom alapján. A kérdések pedig a következők:

1. Létezik-e a munka-magánélet egyensúly fogalom?
2. Mennyire ismert a „Hustle culture” fogalom?
3. Mennyire ismert a „Grindset mindset” fogalom?
4. Hatással van-e a „hustle culture” és a „grindset mindset” munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiegészésre?
5. A cég(ek) által biztosított lehetőségek mennyire ismerik a munkavállalók?

3.1.3 Hipotézisek

A hipotézis olyan előzetes feltételezést vagy állítást jelent, amely megcáfolható vagy bizonyítható. Öt olyan hipotézist határoztam meg, amit majd a dolgozat végén meg fogok cáfolni vagy bebizonyítani, hogy igaz-e vagy hamis a kutatási eredmények alapján. A hipotézisek az alábbiak:

1. Feltételezem, hogy egyetértés van abban a belső és külső válaszadók között, miszerint a munka-magánélet egyensúlya létezik.
2. Feltételezem, hogy a belső válaszadók többen ismerik a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát, mint a külső válaszadók.
3. Feltételezem, hogy a belső és külső válaszadók alapján egyetértés van abban a kérdésben, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát.
4. Feltételezem, hogy a belső és külső válaszadók alapján egyetértés van abban, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiegészésre.

5. Feltételezem, hogy a belső munkavállalók többen tudatában vannak annak, hogy a cégükönél milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiégés elkerülésére, mint a külső munkavállalók.

3.2 A vizsgálat körülményei és helyszíne

A következő részben a vizsgálódásom körülményeit és a helyszínt fogom bemutatni, ahol ezeket végeztem.

3.2.1 Vizsgálat körülményei

A vizsgálatot egy multinacionális cégnél végeztem (lásd: Helyszín). A vizsgálódás időintervalluma 2024 február hatodikától február huszonketedikéig tartott. A vizsgálódásom módszere a kérdőíves kutatás volt, azon belül is kettő kérdőív futott parallel. A résztvevőket is ez által kettő felé osztottam, belső és külső válaszadók. Belső válaszadók, mint a multinacionális cég munkavállalói, külső válaszadók pedig a cégen kívüli válaszadók.

3.2.2 Helyszín

Vizsgálódásom helyszínét egy észak-keleti régióban található multinacionális cég, egy magyar csoport egyik tagja adja. A cég egy kisebb városban található, egy ipari területen. A multinacionális cég ezen telephelye autóalkatrészeket gyárt és több mint 5000 munkavállalóval rendelkezik. A céget nem nevezem nevén, titoktartás végett.

3.3 Kutatás módszerek és a minta bemutatása

Az én választott kutatási módszerem a kérdőíves kutatás, amit online formában viteleztem ki a Google Forms segítségével. Azért választottam ezt a módszert, mert véleményem szerint a kutatási kérdéseimre és a hipotézisekre ezzel a kutatási módszerrel pontos választ kaphatok és ebből pontos következtetés, statisztikát és véleményt tudok alkotni.

Az elmúlt évtizedben az online kvantitatív kutatás a piackutatás egyik legfontosabb adatgyűjtési csatornájává vált. A nagyobb fogyasztói csoportok körében tapasztalható növekvő internetpenetráció és a piackutató cégek innovációja egyre nagyobb teret enged az online kutatás terjesztésének. Ezt a folyamatot tovább erősítette az ügyfelek piackutatással szembeni elvárásainak változása, valamint a kutatók és ügyfelek körében az elmúlt években kialakult meggyőződés, hogy az online kutatás nemcsak gyorsabb és költséghatékonyabb, mint a személyes vagy telefonos adatgyűjtés, és mindaddig, amíg az adatgyűjtés jó minőségű online panelekben történik, nem fér kétség az adatok megbízhatóságához és hitelességéhez. (Veres et al., 2017)

Akár online, akár offline gyűjtik az adatokat, a kérdőíves kutatás továbbra is az egyik legnépszerűbb módszer. Ennek egyik oka, hogy strukturált, szabványosított módon lekérdezhető, számszerűsíthető és grafikusán ábrázolható eredményeket ad. Ugyanakkor az eredmények minősége számos tényezőtől függ (pl. kérdések minősége, mintavétel, elemzési szint), ami azt jelenti, hogy ezeket körültekintően kell értelmezni. A kérdőíves felméréseknél a legfontosabb egységes eszköz, vagyis a kutatás fő eszköze a kérdőív. Ezzel nagyobb mintaszám vizsgálható, és mivel a kérdőív lebonyolítása egységes, a válaszlehetőségek többsége előre meghatározott, így a válaszadók véleménye hatékonyan összegyűjthető. A kérdőív tehát egy mérőeszköz, amely a felmérés céljának és módszerének megfelelően előre meghatározott kérdéssorból áll. (Mitev, 2019)

3.4 Minta

Mint említettem a kérdőívek a Google Forms ingyenes alkalmazás segítségével készítettem el. A kérdőív három szakaszból állt és kitöltése 4-6 percet vett igénybe. Kettő darab kérdőívet készítettem, amik párhuzamosan futottak, az egyik kérdőívet csak azok a munkavállalók töltötték ki, akik az említett cégen belül dolgoznak és a másik kérdőívet pedig az adott cégen kívüliek töltötték ki. A kérdőívek egyaránt tartalmaztak könnyebb, illetve nehezebb kérdéseket. Voltak feleletválasztós, kifejtős és lineáris skálás kérdés típusok. A kettő kérdőívet külön neveztem el az egyik a belső, amit egy cégen belül töltöttek ki a külső kérdőív pedig amit cégen kívül töltöttek ki. A belső kérdőív első szakasza általános kérdésekből állt szám szerint hat darab, mint például az életkor, nem, iskolai végzettség, pozíció, lakhely és családi állapot. (lásd: 1.**Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 36. ábra – 41. ábra). A külső kérdőívekből is szintén ugyanezek a kérdések szerepelnek plusz kettő kérdéssel tehát összesen nyolc kérdés, hogy itt például milyen típusú cégnél dolgoznak és hogy mi a jelenlegi jogviszonyuk az adott munkahelyükön (lásd: 1.**Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 42. ábra – 49. ábra). A következő szakasz tehát a második szakaszban a belső kérdőív és a külső kérdőívben is szinte ugyanazok a kérdések szerepelnek. (lásd: 1.szakasz 12. ábra– 20. ábra és 2.szakasz 21. ábra -29. ábra). Ebben a szakaszban az egyszerűbb kérdéseket tettem fel és egy-kettő kifejtős kérdés is volt. Illetve aki nem ismerte a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód fogalmát láthatott egy rövid fogalmat a kifejezésekről, hogy tudja mit is jelentenek a fogalmak, mert a következő szakaszban ezzel kapcsolatos kérdéseket is feltettem. Az utolsó szakaszban tehát a harmadik szakaszban voltak a feleletválasztós kérdések, ahol a válaszadóknak egy skálán kellett bejelölni, hogy mennyire tartják fontosnak az adott tényezőket. (lásd: 1.szakasz 18. ábra – 19. ábra és 2.szakasz 27. ábra – 28. ábra). A külső és belső kérdőívben is ugyanazok a kérdések szerepeltek egy-kettő eltéréssel, mivel a belső kérdőívénél tudtuk, hogy milyen lehetőségek vannak a munka magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiegészélkerülésére viszont a külső kérdőívénél ezt nem tudtam beleírni mivel nem tudtam a lehetőségeket ezzel kapcsolatban. (Saját kutatás, 2024)

A kérdőívek elkészítéséhez a tölcserelvet használtam. Ahhoz, hogy saját kutatásunk hitelességét szakirodalmi adatokból le tudjuk vezetni, először háttér-információkkal kell ellátnunk az olvasót, bevezetve a témánkkal kapcsolatos releváns kutatásokba, kérdésekbe. Javasolják, hogy először általánosabb információkat adjunk meg egy adott témáról, például tisztázzuk a terület alapvető terminológiáját, és írjuk le azokat az ismereteket, amelyekről a kutatók konszenzusra jutottak. Ezt

az elvet gyakran tölcserelvnek nevezik a kutatási jelentések leírásának segédleteiben. Ez persze nem azt jelenti, hogy csak a témánkhoz lazán kapcsolódó tág kérdésekről írjunk, hanem csak azt, hogy a témánk kiindulópontjait, így az alapfogalmakat, az általánosan elfogadott eredményeket, a témához kapcsolódó elméleteket kellően fedjük le. Konkrét kutatási kérdésekre összpontosítsuk bevezetőnket. (Füzesiné Hudák , 2018)

3.5 Eredmények

A következő fejezetrészen a kettő darab kérdőív eredményeit fogom bemutatni diagramokkal és grafikonokkal. A kettő kérdőívet összesen 151-en töltötték ki. A belső kérdőívet 90 munkavállaló a külső kérdőívet pedig 61 munkavállaló töltötte ki. Pontosan figyeltem arra, hogy a kérdőívek ne keveredjenek össze és a belső kérdőívet csak a multinacionális cég munkavállalói töltsék ki, illetve a külső kérdőívet csak olyan munkavállalók, akik a vizsgált cégen kívül dolgoznak.

3.5.1 Belső kérdőív

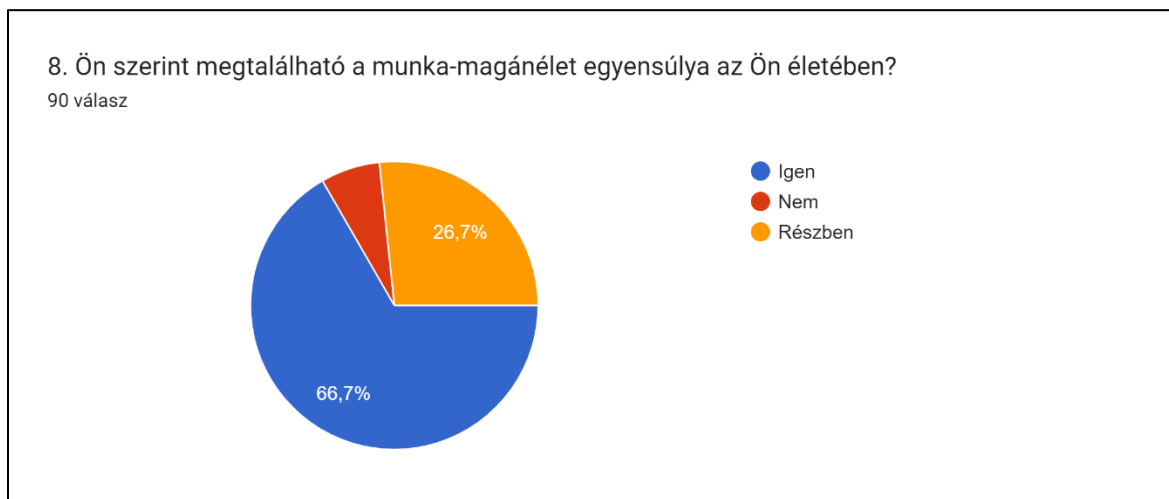
A kitöltők 53,3%-a volt férfi és 45,6%-uk nő (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 36. ábra). A legtöbb kitöltő 19-25 éves korosztályba tartozik, tehát a kitöltők 54,4%-a, ez után követi a 26-35 éves korosztály 24,4%-al, utánuk a 36-45 éves korosztály 10%-al és vele egyenlő százalékban a 46-55 éves korosztály és végül a kitöltők 1,2%-a tartozik a 56-65 éves korosztályba (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 37. ábra). A legtöbb válaszadó végzettsége egyetem, ami 32,2% és a második helyen végzett a főiskola vagy felsőoktatás szakképzés a harmadik helyen pedig a középiskola (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 38. ábra). A kitöltők nagy része, azaz 37,8%-uk kisvárosban él, a kitöltők másik nagy része pedig községben vagy faluban és majdnem egy helyen végzett a nagyváros és a főváros (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 39. ábra). A kitöltők nagy része párkapcsolatban él vagy egyedülálló és csak 18,9%-uk házas (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 40. ábra). A kitöltők nagy része gyakornok volt és második helyen végzett a főállású alkalmazott és harmadik helyen a szakcsoportvezető (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 41. ábra).



12. ábra Belső kérdőív válaszadóinak válasza a munka-magánélet egyensúlyának létezésére (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kördiagrammban azt láthatjuk, hogy a válaszadók 93,3%-a szerint a munka-magánélet egyensúlya fogalom létező fogalom. Csupán 6,7%-uk gondolta azt, hogy ez a fogalom nem létező (lásd: 12. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek azokról, akik azt gondolják, hogy a munka-magánélet fogalma nem létezik. A válaszadók 6,7%-a úgy gondolja, hogy a cégek nem fordítanak elég figyelmet ennek az egyensúlynak a támogatásához, a válaszadók túlterheltnek érzik magukat. Egy válaszadó kihangsúlyozta, hogy az eddigi össze munkahelyén nem tapasztalta azt, hogy a munka és magánélet egyensúlyát sikerül neki tartania.



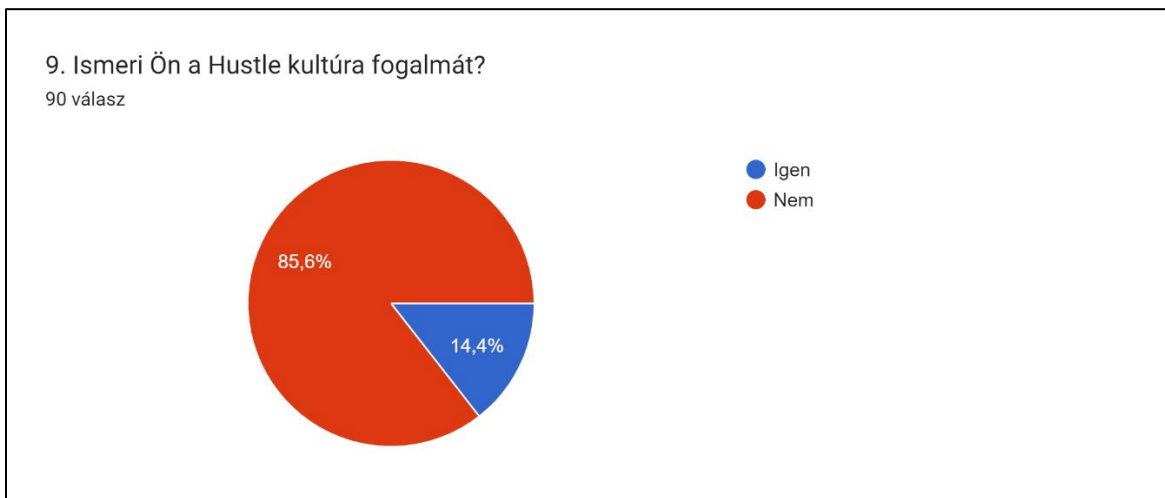
13. ábra Belső kérdőív válaszadójának válasza a munka-magánélet létezésére életükben (Saját kutatás, 2024)

Ebben a diagramban azt láthatjuk, hogy a válaszadók 66,7%-a gondolja úgy, hogy az életükben megtalálható a munka és magánélet egyensúlya 26,7%-uk gondolja úgy, hogy csak részben található meg és csak 6,6%-uk gondolja azt, hogy egyáltalán nincs meg az életükben az egyensúly (lásd: 13. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók milyen tevékenységekkel tartják az egyensúlyt a munkájuk és a magánéletük között. A válaszadók többsége olyan tevékenységekkel tartják az egyensúlyt, mint például szabadidős betervezett programok közül például a sport, kutyasétáltatás, baráti összejövetelek, párjukkal való közös időtöltés, szórakozás vagy hobbik, mint például kötés vagy festés. Szintén többen kiemelték, hogy a munkaidő után teljesen elhatárolódnak a munkától tehát a céges telefont és a laptopot is elteszik és nem foglalkoznak a munkával. Nagyon sokan megemlítették a home office lehetőségét, ami nagyban elősegíti az egyensúly meglétét és vagy kialakítását. A válaszadók úgy gondolják, hogy a home office lehetősége nagyon nagy előny a munka-magánélet egyensúly megtartásában. Többen fontosnak tartják a jó időbeosztást és ezáltal elkerülik a túlórákat.

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadóknál mi okozhatja az egyensúly elvesztését a munkájuk és a magánéletük között. Sokan említették az elvárásokat és

ebből következik a megfelelési kényszer, amit szintén említettek. A válaszadók többsége elmondta, hogy a munka után és még gondolkodnak a munkáról, illetve a feladatokról és annak elvégzéséről és hogy hogyan oldják meg esetleg el nem végzett feladatokat a következő napok során. Írták még továbbá a túlórát a túl sok munkát, illetve a túlterheltséget és a lelkiismeretet. Egyik válaszadó hivatkozott az utazásra mivel ő nem helyi lakos ezért az utazás egy órát vesznek igénybe, ami napi szinten kettő óra hossza és ezzel is nagyon sok időt elvesz a magánéletéből. Valakinek munkájából fakadóan állandó készenlétben kell lennie vagy sürgős esetekben is munka után a munkával kell foglalkoznia. Egyes munkakörök nem engedhetik meg a home office lehetőségét ezért ezt is hátránynak írták

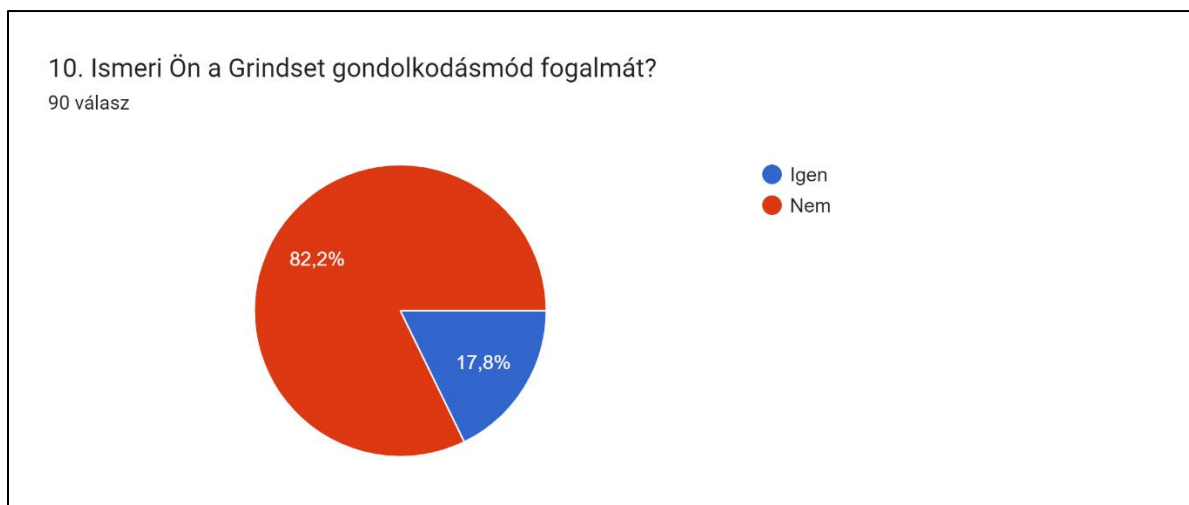


14. ábra Belső kérdőív válaszadóinak válasza a hustle kultúra fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)

A válaszadók 85,6%-a eddig nem hallott a Hustle kultúra fogalmáról míg 14,4%-uk már ez előtt is hallott a fogalomról (lásd: 14. ábra).

A válaszadók honnan hallottak a Hustle kultúra fogalmáról. Legtöbben a social mediát említették és ezen belül is a YouTube-ot, illetve a TikTok-ot. Szintén említették az internetet ezen belül pedig a különféle cikkeket. Andrew Tate amerikai influenszer podcastjeiből is hallottak még a Hustle kultúra fogalmáról. Ezen felül még egyes válaszadók egyetemi tanulmányaik során hallottak a tanórák alatt a fogalomról.

Aki nem-mel válaszolt arra a kérdésre, hogy „Ismeri Ön a Hustle kultúra fogalmát?”, egy felugró ablakban tudta elolvasni a Hustle kultúra fogalmát.



15. ábra Belső kérdőív válaszadóinak válasza a Grindset gondolkodásmód fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)

A kérdőív válaszadóinak 82,2%-a még nem hallott a Grindset gondolkodásmód fogalmáról míg 17,8-uk már hallott erről a fogalomról (lásd: 15. ábra).

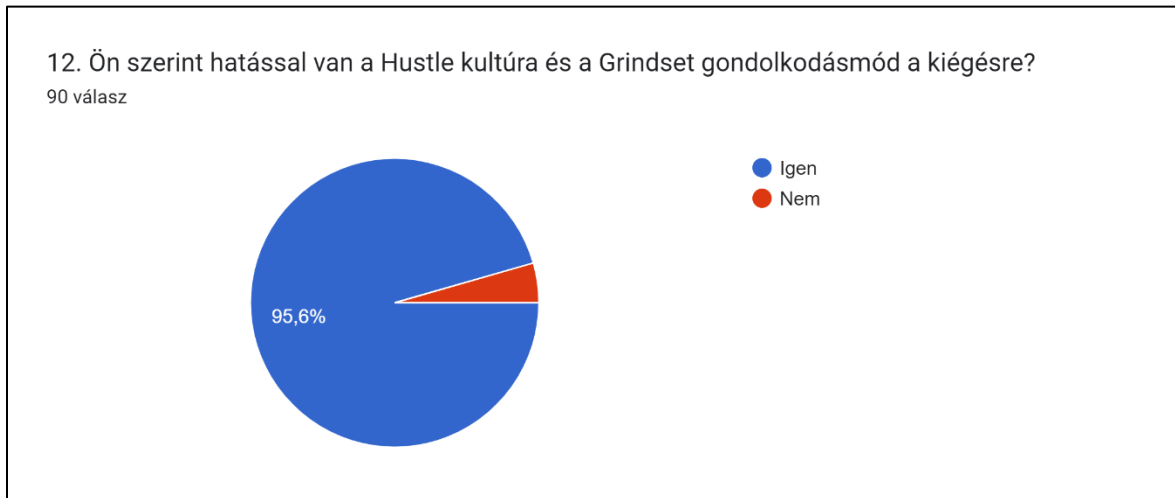
Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek arra a kérdésre, hogy a válaszadók honnan hallottak a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. Legtöbben a social mediát és az internetet említették és ezen belül is a YouTube-ot, illetve a TikTok-ot és egyéb cikkeket. Andrew Tate amerikai influenszer podcastjeiből is hallottak még a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. Ezen felül még egyes válaszadók egyetemi tanulmányaik során hallottak a tanórák alatt a fogalomról.

Aki nem-mel válaszolt arra a kérdésre, hogy „Ismeri Ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát?“, egy felugró ablakban tudta elolvasni a Hustle kultúra fogalmát.



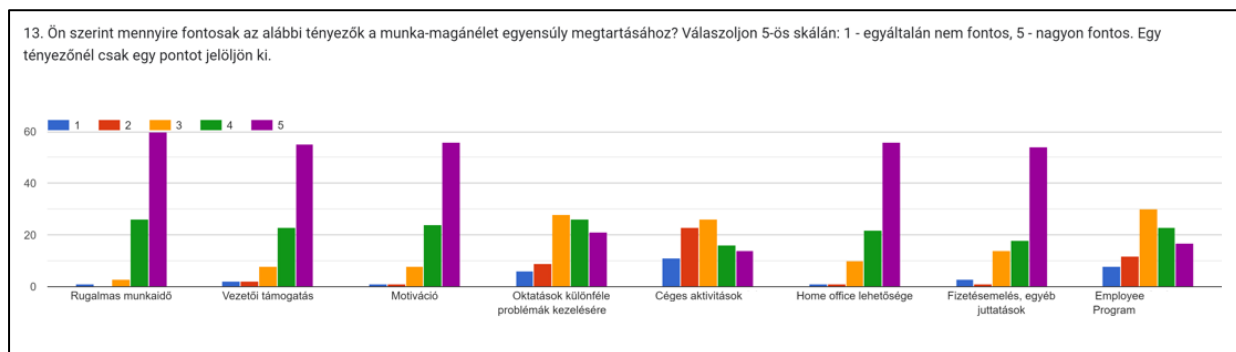
16. ábra Belső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a munka-magánéletben (Saját kutatás, 2024)

A kördiagramm bemutatja, hogy a válaszadók szerint, a fogalmak megismerése után 86,7%-uk szerint igen is hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában. Míg 13,3%-uk szerint egyáltalán nincs hatással a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód az egyensúly megtartására (lásd: 16. ábra).



17. ábra Belső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a kiégésre (Saját kutatás, 2024)

A diagram bemutatja, hogy a válaszadók 95,6%-a gondolja azt, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiégésre, viszont a válaszadók 4,4%-a gondolja azt, hogy nincs rá hatással (lásd: 17. ábra).



18. ábra Belső kérdőív munka-magánélet egyensúly tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadóknak kellett dönteniük arról, hogy mennyire tartják fontosnak az alábbi tényezőket ötös skálán a munka-magánélet egyensúlyban. (lásd: 18. ábra)

Az alábbi tényezőket kellett sorba rakniuk fontosság szerint a válaszadóknak:

Balról jobbra olvasva: rugalmas munkaidő, vezetői támogatás, motiváció oktatások különféle problémák kezelésére (mint például kiégés stb.), céges aktivitások, home office lehetősége, fizetésemelések, egyéb juttatások és az Employee program (lásd: 18. ábra).

A legelső helyen a rugalmas munkaidő végzett és ezt követi a vezetői támogatás a motiváció a home office lehetősége és a fizetésemelés és egyéb juttatások. Ez az öt tényező a legkiemelkedőbb ahogyan a grafikonon is látjuk az oktatások a céges aktivitások és az Employee program közel sem olyan fontos tényező a válaszadók szerint, mint például a rugalmas munkaidő (lásd: 18. ábra).



19. ábra Belső kérdőív munka-magánélet befolyásoló tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadóknak kellett döntenie arról, hogy mennyire gondolják azt, hogy az alábbi tényezők mennyire befolyásolják ötös skálán a munka-magánélet egyensúlyát (lásd: 19. ábra).

Az alábbi tényezőket kellett értékelniük válaszadóknak:

Balról jobbra olvasva: nők és férfiak közötti megkülönböztetés, versengés kollégák között, multitasking/ túlterheltség, egyéb betegségek/emberi tulajdonságok (pl. maximalizmus, ADHD, megfelelési kényszer stb.), világjárványok, háborús helyzetek hatása, motiváció hiánya, fizetésemelés, egyéb juttatások elmaradása és a munkahelyi stressz (lásd: 19. ábra).

A legelső helyen a munkahelyi stressz került és szorosan követi őt a multitasking/túlterheltség. ezután kissé lemaradva következik a fizetés emelés, egyéb juttatások elmaradása és ezt követi szorosan a motiváció hiánya és az ötödik helyre került az egyéb betegségek/emberi tulajdonságok (pl. maximalizmus, ADHD, megfelelési kényszer stb.). Érdekes módon a nők és férfiak közötti megkülönböztetést a válaszadók nem gondolják annyira befolyásoló tényezőnek (lásd: 19. ábra).



20. ábra Belső kérdőív válaszadók válasza a lehetőségek ismeretére a munkahelyükön (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadók 25,6%-a van annak a tudatában, hogy milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában a kiégés és a stressz kezelésében még 74,4%-uk nem tudja, hogy milyen lehetőségek vannak (lásd: 20. ábra).

Aki nem-mel válaszolt, egy felugró ablakban tudta elolvasni a milyen lehetőségek is vannak cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában a kiégés és a stressz kezelésében. Kutatásom alatt a cégnél három olyan hivatalosan kijelentett tevékenységet találtam, amivel az egyensúlyt tudjuk tartani a munkánk és a magánéletünk között. Ipari titok miatt a lehetőségeket nevükön nem nevezhetem. Az első azok az oktatások, különféle oktatások munka-magánélet egyensúly megtartására, motiváció szerzésre és a kiégés elkerülésére. Ezeket az oktatásokat külsős oktatók tartják, akik általában pszichológusok vagy expertek. A második az egy munkahelyi segítő szolgáltatás, amely bizalmas támogatást és tanácsadást biztosít a munkavállalók és a velük egy háztartásban élő családtagjaik számára. Munkahelyi és magánéleti nehézségek megoldásában a programban részt vevő független tanácsadók díjmentesen, a nap 24 órájában segítenek jogi, pénzügyi, mentális és testi egészséggel kapcsolatos kérdésekben. A harmadik pedig egy lehetőség azoknak a munkavállalóknak, akik már a kiégés szélén állnak és tehernek érzik a munkát. Nekik lehetőségük van 3 vagy 6 hónap távollétre elmenni. Ezalatt a távollét alatt a bérük felével tudnak rendelkezni.

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók milyen lehetőséget ismernek a multinacionális cégen belül a munka-magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiégés ellen. Sokan felsorolták azokat a lehetőségeket, amiket azoknak mutattam be a kérdőívben, akik nem ismertek egyetlen lehetőséget sem. Amiket a felsoroláson kívül még megemlítettek a válaszadók az a home office lehetősége, a kollégák és felettesek támogatása, illetve egyéb csapatok mint például a futó csapat vagy a biciklis csapat. Illetve pár válaszadó még megemlítette a céges aktivitásokat is.

A legutolsó kérdésre tehát a „Az előző kérdésben felsorolt lehetőségeken kívül milyen további lehetőségeket ajánlana? Mi segítene önnek a munkahelyi és magánélet problémái megszüntetésében?” összefoglalva a válaszok az alábbiak voltak a belső kérdőív esetében. Sok válaszadó említette a 4 napos munkahét lehetőségét, a versenyképes fizetést, sportolási lehetőséget a cégen belül, mint például a konditerem, karrierprogram lehetőségét, még több ilyen oktatást még jobban specifikálva, több csapatépítő és céges aktivitás szervezését és az elvásárlók csökkentését és magánélet tiszteletben tartását is többen szeretnék. Továbbá említették még a plusz munkaerőfelvételt mert úgy gondolják, hogy a túlterheltség megszűnne ez által. Ez mellett pedig még több vezetői támogatásra lenne szükségük a válaszadóknak és akinek nem lehetséges jelenleg Home officeban dolgozni azoknak is lehetősége legyen rá. Amit még szintén kihangsúlyoznák az a több szabadság éves szinten és a vállalati kultúra fejlesztése.

Többen is felsorolták azokat a lehetőségeket, amiket a cég eleve kínál.

3.5.2 Külső kérdőív

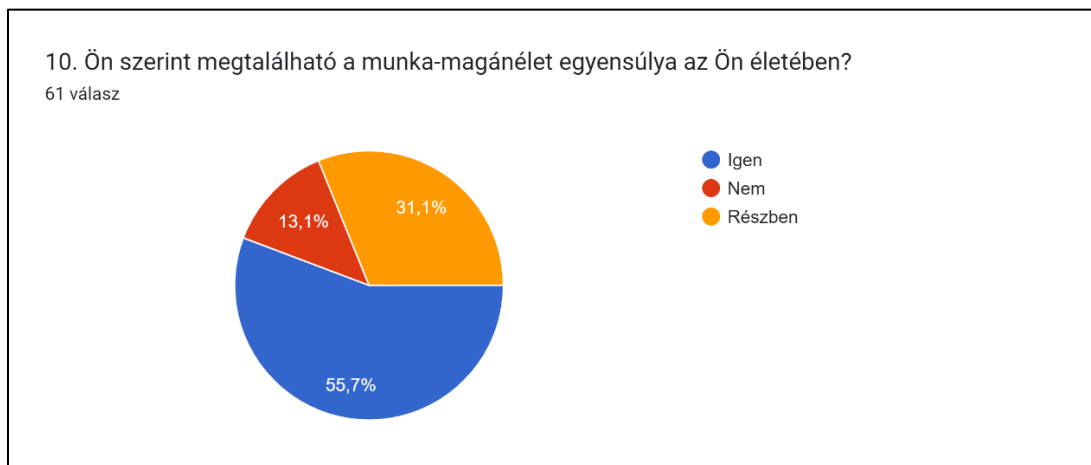
A kitöltők 80,3%-a volt nő és 19,7%-uk férfi (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 42. ábra). A legtöbb kitöltő 19-25 éves korosztályba tartozik, tehát a kitöltők 36,1%-a, ez után követi a 26-35 éves korosztály 24,6%-al, utánuk a 36-45 éves korosztály 18%-al, utána 14,8%-al követi a 46-55 éves korosztály és végül a kitöltők 6,5%-a tartozik a 56-65 éves korosztályba (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 43. ábra). A legtöbb válaszadó végzettsége egyetem, ami 29,5% és a második helyen végzett a főiskola vagy felsőoktatás szakképzés a harmadik helyen pedig a középiskola negyedik helyen pedig az OKJ (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 44. ábra). A kitöltők több mint fele kisvárosban él, a kitöltők többi része pedig elenyészően közel azonos százalékban elosztva a fővárosban (14,8%) vagy nagyvárosban (14,8%) vagy községben vagy faluban (16,4%) él (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 45. ábra). A kitöltők 36,1%-a házasságban, 26,2%-uk párkapcsolatban él, 23%-uk egyedülálló és 13,1%-uk élettársi kapcsolatban él (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 46. ábra). A kitöltők 80,3%-nak jogviszonya beosztott teljes munkaidőben és 9,2%-uk egyéni vállalkozó (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 47. ábra). A válaszadók 60,7%-uk főállású alkalmazott és 9,8%-uk csoportvezető (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 48. ábra). A munkahelyi típusokat nézve 42,6%- a válaszadóknak multinacionális cégnél dolgozik, 16,4%-uk magyar magán cégnél, 16,4%-uk magyar állami/önkormányzati/közalkalmazottként dolgozik és 11,5%-uk dolgozik magánvállalkozóként (lásd: **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 49. ábra).



21. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a munka-magánélet egyensúlyának létezésére (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kördiagramban azt láthatjuk, hogy a válaszadók 91,8%-a szerint a munka-magánélet egyensúlya fogalom létező fogalom. Csupán 8,2%-uk gondolta azt, hogy ez a fogalom nem létező (lásd: 21. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek azoktól, akik azt gondolják, hogy a munka-magánélet fogalma nem létezik. A válaszadók többsége a sok munkára hivatkozott, hogy több időt tölt a munkahelyen, mint az otthonában. Egyik válaszadó szerint összefolyik a munka és a magánélet és ezeket nem lehet elkülöníteni.



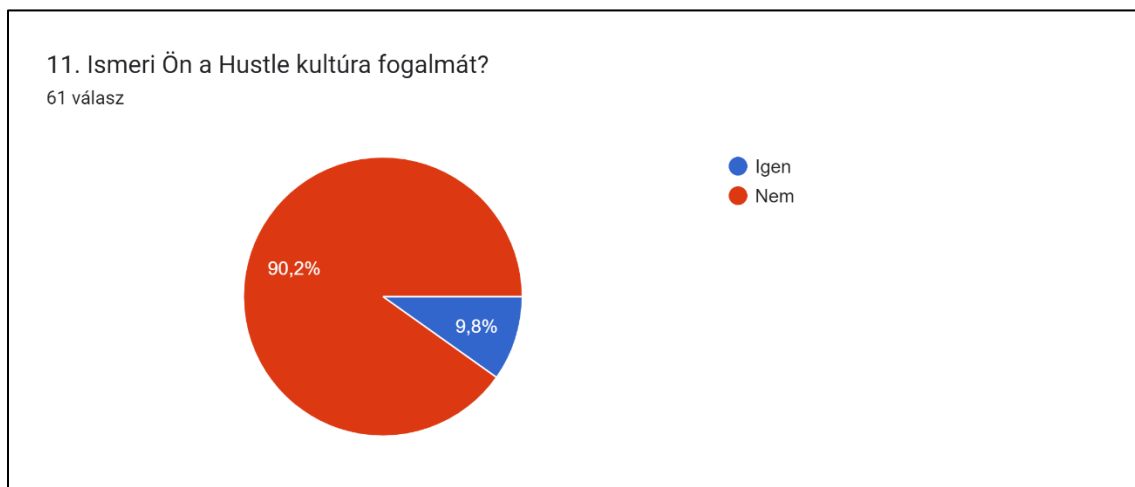
22. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a munka-magánélet létezésére életükben (Saját kutatás, 2024)

Ebben a diagramban azt láthatjuk, hogy a válaszadók 55,7%-a gondolja úgy, hogy az életükben megtalálható a munka és magánélet egyensúlya. 31,1%-uk gondolja úgy, hogy csak részben található meg és csak 13,1%-uk gondolja azt, hogy egyáltalán nincs meg az életükben az egyensúly (lásd: 22. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók milyen tevékenységekkel tartják az egyensúlyt a munkájuk és a magánéletük között. Legtöbbször családi

programokkal és szabadidős programokkal, illetve mindenféle hobbikkal (például sport, olvasás vagy zenélés) tartják az egyensúlyt. Többen hivatkoztak arra, hogy a jó és pontos munka és időbeosztással tartják az egyensúlyt a munkájuk és a magánéletük között. Szerintük ez a titka az egyensúly megletének. Páran a munka és magánélet teljesen mértékben elkülönítésére hivatkoznak, de számukra nagy előnnyel jár a home office lehetősége is.

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadóknál mi okozhatja az egyensúly elvesztését a munkájuk és a magánéletük között. Válaszadók közül többen említettek a túl sok munkát és ez által a munkahelyi stresszt. Szintén ide tartozik, hogy a határidőket be kell tartaniuk ezért nyomás helyeződik rájuk, ami által szintén munkahelyi stressz alakul ki. Pár válaszadó hazaviszi a munkát, és a munkaidő letelte után is a munkával foglalkozik vagy azon gondolkodik. Kisgyermekes anyukáknál szervezés a gyerekek elhelyezéséről sok stresszt okoz. Azoknál a válaszadóknál, akik nem a munkahelyük városában élnek az utazás sok időt elvesz a napjukból. Egy válaszadó pedig a megfelelési kényszers és az idényszerű feladatok mondta, mint befolyásoló tényező.

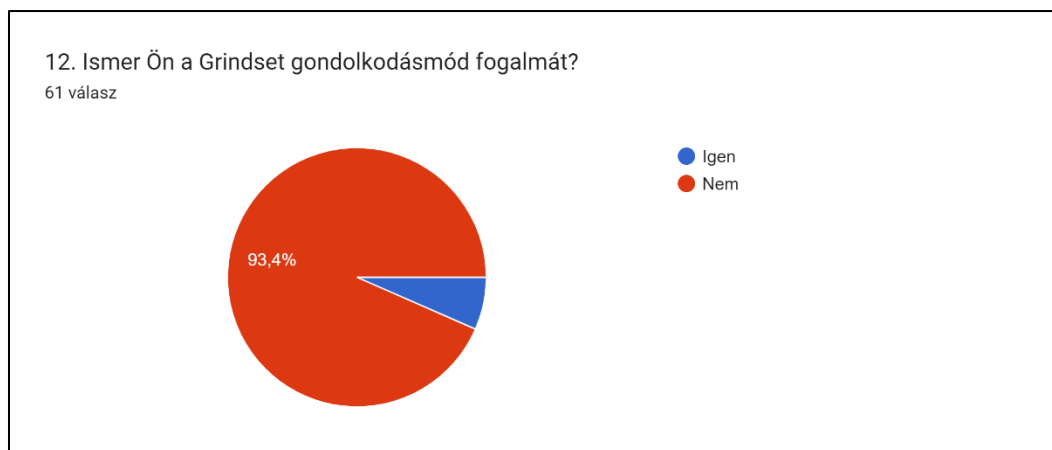


23. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a hustle kultúra fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)

A válaszadók 90,1%-a eddig nem hallott a Hustle kultúra fogalmáról míg 9,8%-uk már ez előtt is hallott a fogalomról (lásd: 23. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók honnan hallottak a Hustle kultúra fogalmáról. A válaszadók az internetről legfőképpen cikkekből ismerik a Hustle kultúra fogalmát, illetve a közösségi médiában hallottak még róla és ezen belül a YouTube-on. Egy válaszadó szaklapokban is olvasott már róla.

Aki nem-mel válaszolt arra a kérdésre, hogy „Ismeri Ön a Hustle kultúra fogalmát?”, egy felugró ablakban tudta elolvasni a Hustle kultúra fogalmát.



24. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Grindset gondolkodásmód fogalmának ismeretéről (Saját kutatás, 2024)

A kérdőív válaszadóinak 93,4%-a még nem hallott a Grindset gondolkodásmód fogalmáról míg 6,6%-uk már hallott erről a fogalomról.

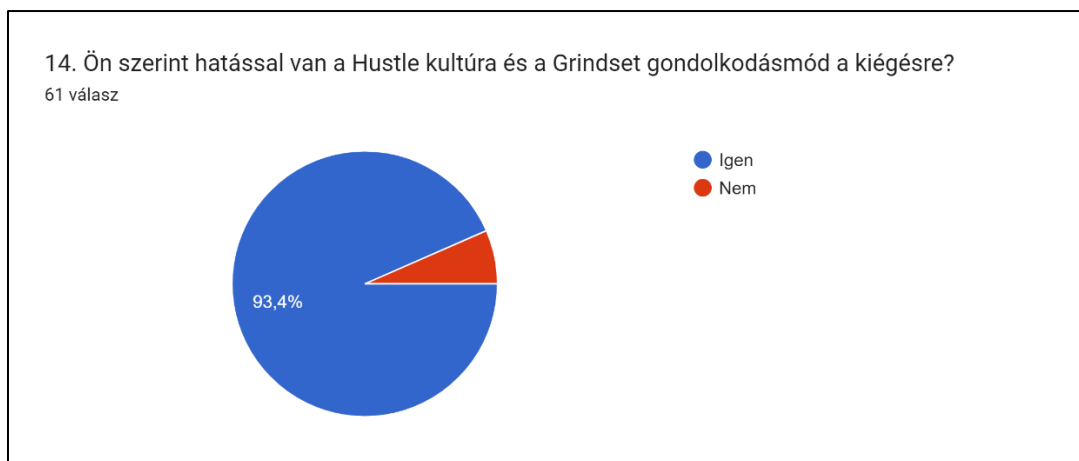
Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók honnan hallottak a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. A válaszadók cikkben és a közösségi médiában hallottak a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. Egy válaszadó szaklapokban is olvasott már róla (lásd: 24. ábra).

Aki nem-mel válaszolt arra a kérdésre, hogy „Ismeri Ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát?”, egy felugró ablakban tudta elolvasni a Hustle kultúra fogalmát.



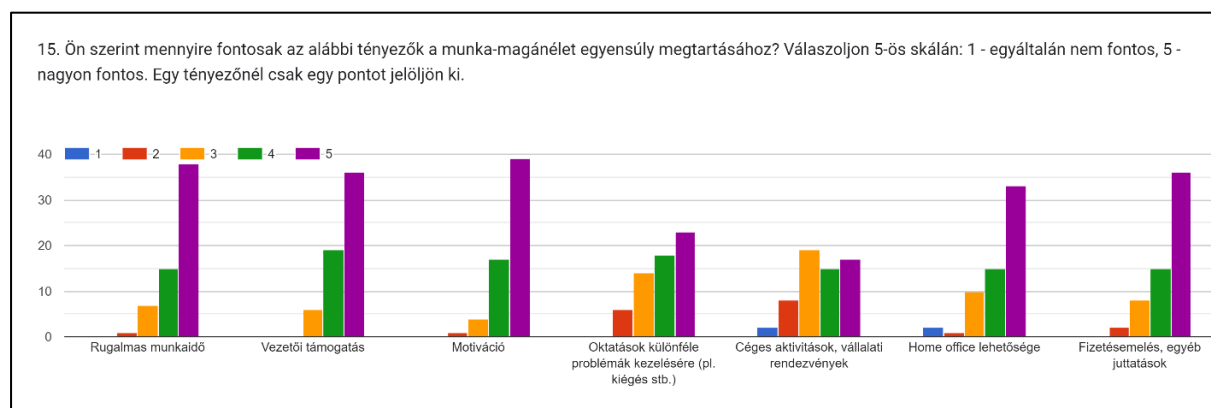
25. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatására a munka-magánéletben (Saját kutatás, 2024)

A kördiagramm bemutatja, hogy a válaszadók szerint, a fogalmak megismerése után 78,7%-uk szerint igen is hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában. Míg 21,3%-uk szerint egyáltalán nincs hatással a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód az egyensúly megtartására (lásd: 25. ábra).



26. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiégésre (Saját kutatás, 2024)

A diagram bemutatja, hogy a válaszadók 93,4%-a gondolja azt, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiégésre, viszont a válaszadók 6,6%-a gondolja azt, hogy nincs rá hatással (lásd: 26. ábra).



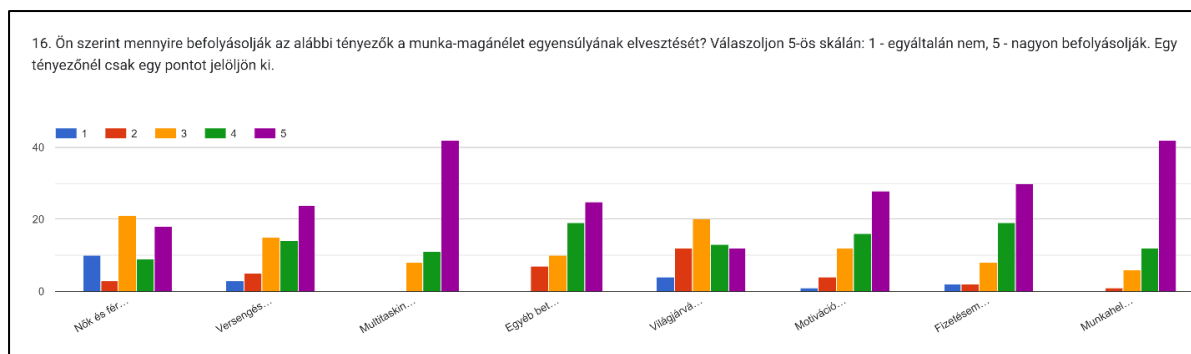
27. ábra Külső kérdőív munka-magánélet egyensúly tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadóknak kellett dönteniük arról, hogy mennyire tartják fontosnak az alábbi tényezőket ötös skálán a munka-magánélet egyensúlyban (lásd: 27. ábra).

Az alábbi tényezőket kellett sorba rakniuk fontosság szerint a válaszadóknak:

Balról jobbra olvasva: rugalmas munkaidő, vezetői támogatás, motiváció oktatások különféle problémák kezelésére (mint például kiégés stb.), céges aktivitások, vállalati rendezvények, home office lehetősége és a fizetésemelések, egyéb juttatások (lásd: 27. ábra).

A legelső helyen a rugalmas munkaidő és a motiváció szerepel és ezt a két tényezőt követi szorosan a vezetői támogatás, illetve a fizetésemelés, egyéb juttatások. Egy kicsit lemaradva, de a home office lehetőség szerepel a harmadik helyen. Ezután következik az oktatások, illetve a legutolsó helyen pedig a céges aktivitások, vállalati rendezvények (lásd: 27. ábra).



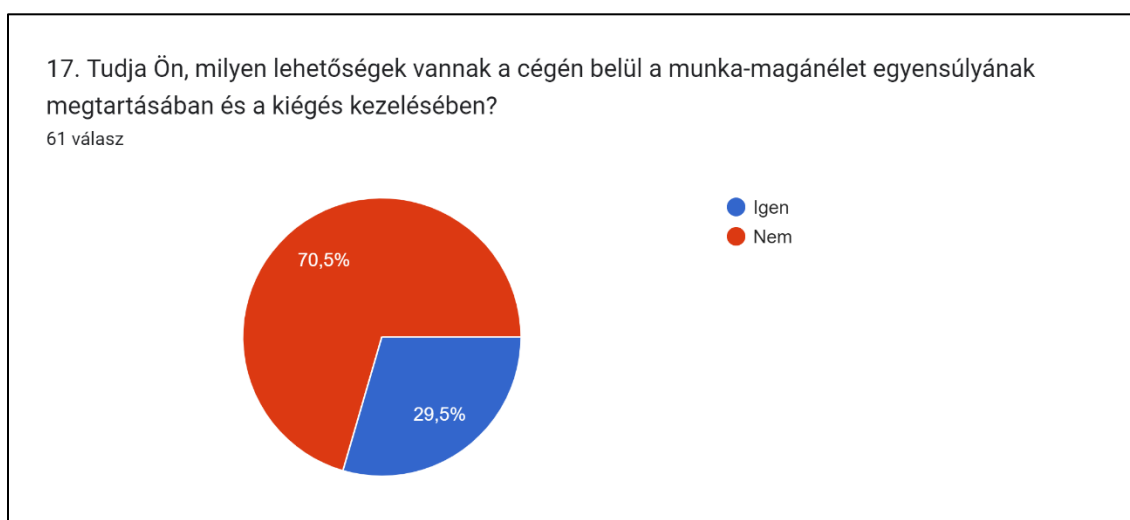
28. ábra Külső kérdőív munka-magánélet befolyásoló tényezők rangsorolása (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadóknak kellett dönteniük arról, hogy mennyire gondolják azt, hogy az alábbi tényezők mennyire befolyásolják ötös skálán a munka-magánélet egyensúlyát (lásd: 28. ábra).

Az alábbi tényezőket kellett értékelniük válaszadóknak:

Balról jobbra olvasva: nők és férfiak közötti megkülönböztetés, versengés kollégák között, multitasking/ túlterheltség, egyéb betegségek/emberi tulajdonságok (pl. maximalizmus, ADHD, megfelelési kényszer stb.), világjárványok, háborús helyzetek hatása, motiváció hiánya, fizetésemelés, egyéb juttatások elmaradása és a munkahelyi stressz (lásd: 28. ábra).

A legelső helyen az élvonalban a multitasking/túlterheltség szerepel és szintén vele egy szinten a munkahelyi stressz. A válaszadók ezt a kettő tényezőt gondolják a legbefolyásosabbnak az egyensúly elvesztésére. A többi hat tényezőt nem tartják annyira fontosnak. De így is harmadik helyen végzett a fizetésemelés, egyéb juttatások elmaradása és szorosan mellette a motiváció hiánya. A válaszadók szerint a legkevésbé befolyásoló tényező a világjárvány és a háborús helyzet hatása (lásd: 28. ábra).



29. ábra Külső kérdőív válaszadóinak válasza a lehetőségek ismeretére a munkahelyükön (Saját kutatás, 2024)

Ebben a kérdésben a válaszadók 29,5%-a van annak a tudatában, hogy milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában a kiégés és a stressz kezelésében még 70,5%-uk nem tudja, hogy milyen lehetőségek vannak (lásd: 29. ábra).

Kifejtős kérdésre összefoglalva az alábbi válaszok érkeztek, hogy a válaszadók milyen lehetőséget ismernek a saját munkahelyükön belül a munka-magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiégés ellen. A cégek által biztosított tréningek, oktatások, rugalmas munkaidő és home office lehetőség, céges rendezvények, mentálhigiénés szakember segítsége, minimális kedvezmények programokhoz és sportolási lehetőségek. Volt olyan válaszadó, aki azt válaszolta, hogy a cégük nem biztosít ilyen lehetőségeket.

A legutolsó kérdésre tehát a „Az előző kérdésben felsorolt lehetőségeken kívül milyen további lehetőségeket ajánlana? Mi segítene önnek a munkahelyi és magánélet problémái megszüntetésében?” összefoglalva a válaszok az alábbiak voltak a külső kérdőív esetében. Többen írták a 4 napos munkahetet, több szabadság lehetőségét, rugalmas munkaidő és home office lehetőséget és a plusz juttatás és fizetésemelést is. Szintén említették még a munkahelyi továbbképzések és előrelépés lehetőségeket, sportolási lehetőségeket, megfelelő motivációt, a terhelés csökkentését, vezetői nyomás engedését, egymás őszinte támogatását, összetartást, és egy megértő főnököt.

3.6 Eredmények bemutatása

Az eredményeimet az SPSS statisztikai szoftverrel értékeltem ki. Ezek alapján meg tudom válaszolni a hipotézisek eredményét mérhető módon.

3.6.1 SPSS szoftver

Az IBM® SPSS® szoftverplatform fejlett statisztikai elemzést, gépi tanulási algoritmusok hatalmas könyvtárát, szövegelemzést, nyílt forráskódú bővíthetőséget, a nagy adatokkal való integrációt és az alkalmazásokba való zökkenőmentes telepítést kínál. Az egyszerű használat, a rugalmasság és a skálázhatóság az SPSS-t minden képzettségi szint felhasználója számára elérhetővé teszi. Ráadásul minden méretű és összetettségű projekthez alkalmas, és segíthet új lehetőségeket találni, javíthatja a hatékonyságot és minimalizálhatja a kockázatokat. Az SPSS szoftver termékcsaládon belül az IBM SPSS Statistics támogatja az adatok felülről lefelé irányuló, hipotézisvizsgálati megközelítését, míg az IBM SPSS Modeler alulról felfelé irányuló, hipotézisgeneráló megközelítéssel tárja fel az adatokban rejtett mintákat és modelleket. (IBM, 2024)

3.6.2 Khi-négyzet és Fisher-teszt

Úgy vélem, hogy a khi-négyzet és Fisher-teszt alapján, meg tudom mérni az általam kijelentett hipotéziseimet és ez alapján igazolni vagy elvetni tudom az állításokat.

A khi-négyzet teszt egy statisztikai teszt, amellyel két minőségi változó közötti kapcsolat elemezhető. Más szóval arra ad választ, hogy van-e szignifikáns kapcsolat két változó között. Ezért használható nominális vagy ordinális mérési szintváltozók esetén. A khi-négyzet teszt úgy működik, hogy az SPSS programmal összehasonlítja a cellában megfigyelt esetek számát azon esetek várható számával, amelyeket akkor kapnánk meg, ha nem létezne kapcsolat a két változó között. Ha a kapcsolat explicit, akkor függvényyszerű kapcsolatról van szó, ha csak lehetséges, akkor véletlenszerű kapcsolatról beszélünk. Ha nincs kapcsolat két változó között, akkor azt mondjuk, hogy a két változó független. Itt fontos tudni, hogy a khi-négyzet szorosan kapcsolódik a korreláció fogalmához, és ezek mögött viszonylag hasonló problémák állnak.

A khi-négyzet teszt magának a statisztikai tesztnek a neve, míg a korreláció a khi-négyzet tesztben használt változók közötti kapcsolat elnevezése. (SPSSABC.HU, Khi négyzet próba jelentése és alkalmazása az SPSS-ben, 2021)

A Fisher-teszt megmutatja, hogy van-e szignifikáns kapcsolat két névleges mérési szint változó között. A teszt nullhipotézise: a két minta eloszlása eltérő. Ha khi-négyzet tesztre van szükség, az SPSS program automatikusan kiszámítja a Fisher-teszt eredményeit egy 2×2 -es táblázathoz. Akkor használjuk, ha két névleges mérési szintváltozó kapcsolatát szeretnénk vizsgálni, és mindkét névleges mérési szintváltozónak 2 válaszlehetősége van. A Fisher-teszt jellemzői: Érzéketlen az

eloszlásra és a mintanagyságra. A khi-négyzet tesztet helyettesíti, ha a mintánk kevés elemből áll, vagy ha a khi-négyzet teszt nem alkalmazható. (SPSSABC.HU, Fisher teszt, 2021)

3.6.3 Eredmények

Ahogy a táblázatban is láthatjuk, az öt hipotézis 151 válaszadó alapján lett kielemezve. (lásd: 1. táblázat)

Cases Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Összes válaszadó	151	100,0%	0	0,0%	151	100,0%

1. Táblázat Összes válaszadó (Saját kutatás, 2024)

1. hipotézis vizsgálata

Hipotézis: Feltételezem, hogy egyetértés van abban a belsős és külsős válaszadók között, miszerint a munka-magánélet egyensúlya létezik.

Belsős vagy Külsős * Ön szerint a munka-magánélet egyensúlya létező fogalom? - Crosstabulation				
Count				
		Ön szerint a munka-magánélet egyensúlya létező fogalom?		Total
		Igen	Nem	
Belsős vagy Külsős	Belsős	84	6	90
	Külsős	56	5	61
Total		140	11	151

2. Táblázat Crosstabulation – Munka-magánélet egyensúlya létező fogalom (Saját kutatás, 2024)

A külsős válaszadók többen állították azt, munka-magánélet egyensúlya nem létező fogalom, mint a belsős válaszadók közül. (lásd: 2. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,126 ^a	1	,723		
Continuity Correction ^b	,001	1	,971		
Likelihood Ratio	,125	1	,724		
Fisher's Exact Test				,757	,479
N of Valid Cases	151				
a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,44.					
b. Computed only for a 2x2 table					

3. Táblázat Chi-Square Tests – Munka-magánélet egyensúlya létező fogalom (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) értékét figyeljük meg, abban a sorban, ahol a Fisher's Exact Test van. Ha ez az érték, kisebb, mint 0,05, akkor azt állítjuk, hogy a két változó között szignifikáns kapcsolat van. Esetünkben ez az érték 0,757, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók hasonló arányban gondolják azt, hogy a munka-magánélet egyensúlya létező fogalom. A teszt eredménye alapján a belsős és a külsős válaszadók egyenlő arányban gondolják ugyanazt. Tehát a hipotézisünk ebben az esetben igaznak bizonyul. (lásd: 3. táblázat)

2. hipotézis vizsgálata

Hipotézis: Feltételezem, hogy a belsős válaszadók többen ismerik a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát, mint a külsős válaszadók.

Belsős vagy Külsős * Ismeri Ön a Hustle kultúra fogalmát? - Crosstabulation				
Count				
		Ismeri Ön a Hustle kultúra fogalmát?		Total
		Igen	Nem	
Belsős vagy Külsős	Belsős	13	77	90
	Külsős	6	55	61
Total		19	132	151

4. Táblázat Crosstab – Hustle kultúra ismerete (Saját kutatás, 2024)

A belsős válaszadók többen állították azt, hogy ismerik a Hustle kultúra fogalmát mint a külsős válaszadók. (lásd: 4. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,702 ^a	1	,402		
Continuity Correction ^b	,346	1	,557		
Likelihood Ratio	,720	1	,396		
Fisher's Exact Test				,462	,282
N of Valid Cases	151				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,68.					
b. Computed only for a 2x2 table					

5. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra ismerete (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) Fisher's Exact Test érték 0,462, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók hasonló arányban nem ismerik a Hustle kultúra fogalmát. A teszt eredménye alapján a belsős és a külsős válaszadók egyenlő arányban állítják ugyan azt. (lásd: 5. táblázat)

Belsős vagy Külsős * Ismeri Ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát? - Crosstabulation				
Count				
		Ismeri Ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát?		Total
		Igen	Nem	
Belsős vagy Külsős	Belsős	16	74	90
	Külsős	4	57	61
Total		20	131	151

6. Táblázat Crosstab – Grindset gondolkodásmód ismerete (Saját kutatás, 2024)

A belsős válaszadók többen állították azt, hogy ismerik a Grindset gondolkodásmód fogalmát mint a külsős válaszadók. (lásd: 6. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,983 ^a	1	,046		
Continuity Correction ^b	3,067	1	,080		
Likelihood Ratio	4,318	1	,038		
Fisher's Exact Test				,053	,037
N of Valid Cases	151				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,08.					
b. Computed only for a 2x2 table					

7. Táblázat Chi-Square Tests – Grindset gondolkodásmód ismerete (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) Fisher's Exact Test érték 0,53, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók hasonló arányban nem ismerik a Grindset gondolkodásmód fogalmát. A teszt eredménye alapján a belsős és a külsős válaszadók egyenlő arányban állítják ugyan azt. Tehát a hipotézisünk ebben az esetben nem bizonyul igaznak. (lásd: 7. táblázat)

3. hipotézis vizsgálata

Hipotézis: Feltételezem, hogy a belsős és külsős válaszadók alapján egyetértés van abban a kérdésben, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát.

Belsős vagy Külsős * Ön szerint hatással van-e a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában? - Crosstabulation				
Count				
		Ön szerint hatással van-e a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában?		Total
		Igen	Nem	
Belsős vagy Külsős	Belsős	78	12	90
	Külsős	48	13	61
Total		126	25	151

8. Táblázat Crosstabulation – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a munka-magánélet egyensúly megtartásában (Saját kutatás, 2024)

A belsős válaszadók többen állították azt, hogy hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában, mint a külsős válaszadók. (lásd: 8. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1,675 ^a	1	,196		
Continuity Correction ^b	1,147	1	,284		
Likelihood Ratio	1,648	1	,199		
Fisher's Exact Test				,264	,142
N of Valid Cases	151				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,10.					
b. Computed only for a 2x2 table					

9. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a munka-magánélet egyensúly megtartásában (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) Fisher's Exact Test érték 0,264, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók hasonló arányban gondolják azt, hogy hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában. A teszt eredménye alapján a belsős és a külsős válaszadók egyenlő arányban gondolják ugyan azt. Tehát a hipotézisünk ebben az esetben igaznak bizonyul. (lásd: 9. táblázat)

4. hipotézis vizsgálata

Hipotézis: Feltételezem, hogy a belsős és külsős válaszadók alapján egyetértés van abban, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiégésre.

Belsős vagy Külsős * Ön szerint hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a kiégésre? - Crosstabulation				
Count				
		Ön szerint hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a kiégésre?		Total
		Igen	Nem	
Belsős vagy Külsős	Belsős	86	4	90
	Külsős	57	4	61
Total		143	8	151

10. Táblázat Crosstabulation – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiégésre (Saját kutatás, 2024)

A belsős és külsős válaszadók egy arányban gondolják azt, hogy hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a kiégésre (lásd: 10. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,324 ^a	1	,570		
Continuity Correction ^b	,039	1	,843		
Likelihood Ratio	,318	1	,573		
Fisher's Exact Test				,715	,414
N of Valid Cases	151				
a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,23.					
b. Computed only for a 2x2 table					

11. Táblázat Chi-Square Tests – Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód hatása a kiégésre (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) Fisher's Exact Test érték 0,715, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók ugyan annyi arányban gondolják azt, hogy hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a kiégésre. Tehát a hipotézisünk ebben az esetben igaznak bizonyul. (lásd: 11. táblázat)

5. hipotézis vizsgálata

Hipotézis: Feltételezem, hogy a belső munkavállalók többen tudatában vannak annak, hogy a cégükönél milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiégés elkerülésére, mint a külső munkavállalók.

Belső vagy Külső * Tudja Ön, milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában, kiégés és stressz kezelésében? - Crosstabulation				
Count				
		Tudja Ön, milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában, kiégés és stressz kezelésében?		Total
		Igen	Nem	
Belső vagy Külső	Belső	23	67	90
	Külső	18	43	61
Total		41	110	151

12. Táblázat Crosstabulation – Lehetőségek ismerete a cégen belül (Saját kutatás, 2024)

A belső válaszadók többen tudatában vannak annak, hogy milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában, kiégés és stressz kezelésében, mint a külső válaszadók. (lásd: 12. táblázat)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,287 ^a	1	,592		
Continuity Correction ^b	,122	1	,727		
Likelihood Ratio	,286	1	,593		
Fisher's Exact Test				,710	,362
N of Valid Cases	151				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,56.					
b. Computed only for a 2x2 table					

13. Táblázat Chi-Square Tests – Lehetőségek ismerete a cégen belül (Saját kutatás, 2024)

A táblázatban Exact Sig. (2-sided) Fisher's Exact Test érték 0,710, ami nagyobb, mint 0,05, tehát a két változó között független kapcsolat van. Csoport megoszlás alapján a válaszadók hasonló arányban nincsenek tudatában annak, hogy milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munkamagánélet egyensúlyának megtartásában, kiégés és stressz kezelésében. A teszt eredménye alapján a belső és a külső válaszadók egyenlő arányban gondolják ugyan azt. Tehát a hipotézisünk ebben az esetben nem bizonyul igaznak. (lásd: 13. táblázat)

4 Következtetések, javaslatok

4.1 Következtetések

A számítások szerint a hipotéziseket igazolni és elvetni is tudom. A hipotézisek a következők voltak:

1. Feltételezem, hogy egyetértés van abban a belső és külső válaszadók között, miszerint a munka-magánélet egyensúlya létezik.
2. Feltételezem, hogy a belső válaszadók többen ismerik a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát, mint a külső válaszadók.
3. Feltételezem, hogy a belső és külső válaszadók alapján egyetértés van abban a kérdésben, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát.
4. Feltételezem, hogy a belső és külső válaszadók alapján egyetértés van abban, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiegészítésre.
5. Feltételezem, hogy a belső munkavállalók többen tudatában vannak annak, hogy a cégükben milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiegészítés elkerülésére, mint a külső munkavállalók.

Az 1., 3. és 4. számú hipotézist a számítások szerint igazolni tudom.

A 2. és 5. hipotézist pedig elvettem az eredmények alapján.

Az eredmények tehát a következők:

1. A válaszadók szerint a munka magánélet egyensúlya létező fogalom.
2. A válaszadók nem ismerik a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát.
3. A válaszadók szerint Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód befolyásolja a munka magánélet egyensúlyát.
4. A válaszadók szerint Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiegészítésre.
5. A válaszadók nem ismerik a cégeken belül a lehetőségeket a munka magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiegészítés elkerülésére.

A kitűzött céloom a következő volt:

„A dolgozatomban második felében, azaz a kutatási célomban, a „hustle culture” és a „grindset mindset” rejtelmekre próbálok rájönni, hogy mennyire ismerik az emberek, illetve milyen lehetőségek vannak a saját cégükön belül a munka-magánélet egyensúly tartására és ezeket a lehetőségeket az alanyok mennyire ismerik.” – kijelenthetem, hogy a dolgozatomban sikerült arra választ találni, hogy a kérdőívet kitöltők közül mennyien ismerik a „hustle culture” és a „grindset mindset” fogalmát. Illetve szintén sikerült választ találni, hogy az aranyok mennyire ismerik a

lehetőségeiket a cégen belül a munka-magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiegészítésére.

Saját véleményem szerint az eredmények magukért beszélnek. Ezek a fogalmak még nagyon újszerűek ezért nem ismerik olyan sokan. Személy szerint ezekre a válaszokra és eredményekre számítottam. Ahogyan a szakirodalomba is látjuk külföldön jóval elterjedtebb a fogalmak ismerete (lásd: „Hustle culture” azaz a sürgetés kultúrája). A válaszadók a kérdőív alapján megismerhették ennek a két új fogalomnak a jelentését és ez alapján tudták értékelni, hogy milyen szerepe is van a munka-magánélet egyensúly megtartásában. A válaszadók úgy vélekedtek, hogy eléggé hatással van ez a kettő fogalom a munka-magánélet egyensúlyára és a kiegészése egyaránt. Szintén megtudhattuk, hogy milyen lehetőségek kínál egy multinacionális cég, illetve a külsős válaszadók alapján a saját cégüknél milyen lehetőségek vannak és hogy ezeket mennyire ismerik a munkavállalók. A válasz erre a kérdésre igen meglepő volt, hogy a válaszadók úgy nyilatkoztak, hogy többen nem ismerik a lehetőségeket, amiket a cég kínál.

Az én kutatásom azért egyedi, mert ebben a témában ilyen fajta kutatás még nem készült. Az eddigi kutatások inkább külföldön zajlottak és nem munkavállalók esetében, hanem inkább kor szerint csoportosították a résztvevőket vagy iparágakra, vagy szektorok alapján elemezték a fogalmakat. (lásd: „Hustle culture” azaz a sürgetés kultúrája). A kutatásom másrészt azért egyedi, mert megvizsgáltam, hogy az állattam vizsgált multinacionális cégnél, illetve a különböző külsős cégeknél milyen lehetőségek vannak a Hustle kultúra, Grindset gondolkodásmód és a kiegészítésére. Ezeket pedig egyedileg összehasonlítottam.

Végül pedig a szakirodalom szerint a munka magánélet egyensúly fogalma létezik, de csak akkor hogyha a munkavállaló a következő lépéseket betartja, a konkrét választ a cikkekben nem kapjuk meg (lásd: Létezik-e egyáltalán a munka-magánélet egyensúly?). Viszont a válaszadók több mint 95%-a úgy gondolja, hogy ez a fogalom létezik. A kérdőívben többször felmerült a motiváció, mint fontos tényező. A szakirodalmi részben is láthatjuk, hogy a motiváció nagyon fontos szerepet játszik a munka világában, ezért a kérdőívben feleltett kérdésre is a motiváció kiemelkedően magasán végzett, mint fontos tényező (lásd: Motiváció és Saját vizsgálat). Ez a kettő kiemelkedően összevetés kiemelkedő, ezért is említettem meg, de ezenkívül még rengeteg összefüggés van a szakirodalom és a kutatásom között, tehát összegezve a vizsgálatom és a szakirodalom között több összefüggést fedeztem fel, mint ellentétet.

4.2 Javaslatok

A következtetésem a következő:

A vizsgált alanyok nincsenek tudatában a munka magát befolyásoló új fogalomról tehát a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. Az alanyok szintén nincsenek tudatában azzal, hogy a saját cégükben milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartásában, illetve a kiegészítés elkerülésében.

A javaslatom a következő:

1. Mivel a mai világban egyre több hangsúlyt fektetünk az egyensúlyra ezért úgy gondolom, hogy ezt a két fogalmat tehát a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát jobban kellene ismertetni a munkavállaló emberekkel, hogy tisztában legyenek a fogalom jelentésével és realizálják hogyha ebben az esetben ők ebbe a csoportba beletartoznak és ez alapján felismerjék, hogy milyen helyzetben vannak és ez alapján segítséget kérjenek. Példák az ismertetésre: több szakirodalom, több ismertető cikk az interneten és blogokon.
2. Szintén jobban kellene a cégeknek ismertetni a saját munkavállalóival, hogy milyen lehetőségeket kínál a munka-magánélet egyensúly megtartására, illetve a kiegészítés elkerülésére. Hogyha ezeket nem ismerteti és nem alkalmazza a munkavállalói elhagyják a céget ezért munkaerőhiány léphet föl az adott cégnél. Példák az ismertetésre: plakátok, hírlevelek, esemény/meeting, ahol elmondják ezeket a lehetőségeket a munkavállalóik számára vagy személyes workshop-ok keretein belül.

Kutatás korlátjai az ismeretlenség. Tehát a kutatás során elég kevés anyagokból és szakirodalomból lehet alapozni a fogalmak ismertetése és jelentésére.

Jövőbeni kutatása a magyar szférában lehetséges csak időigényes. A téma jövőbeli irányai lehetnek a Hustle kultúra és Grindset mindset bővebb jelentése és értelme kifejezetten Magyarországon. Szintén lehet egy irány a fogalmak jelentése nem csak munkavállalók számára, hanem egyetemisták és középiskolások számára is, mivel ők is érintettek lehetnek a témában, csak más aspektusból.

5 Összefoglalás

A dolgozatom fő tartalma a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmának ismertetése és vizsgálata, hogy az alanyok mennyire ismerik ezt a két fogalmat. Úgy vélem sikerült választ kapnom a kérdéseimre és kiértékelnem a hipotéziseimet.

A szakirodalmi részben szó kerül a munka-magánélet fogalmáról, a kialakulásáról, pozitív hatásairól, kiható tényezőiről, integrálásáról, egyensúly visszanyeréséről, munka-magánélet egyensúlyáról vezetői állásban, illetve nőként, és arról, hogy a munka-magánélet egyensúly fogalom létezik-e. Ezzel folytatódólagosan a motivációról és annak elvesztéséről, a versengésről, munkahelyi stresszről, covid járvány hatásairól a munkára, a magánéletre és a home officra kihatva. Szintén szó esik a kiégésről és annak fogalmáról és egyéb szindrómákról is mint például Boreout-szindróma, Imposztor-szindróma vagy a Sick building syndrome, azaz a „beteg épület” szindrómáról. És legvégül szó esik még a dolgozat fő kutatási céljáról is a Hustle kultúráról és a Grindset gondolkodásmódról.

A kutatási célomban, a „hustle culture” és a „grindset mindset” rejtelseire próbálok rájönni, hogy mennyire ismerik az emberek, illetve milyen lehetőségek vannak a saját cégükön belül a munka-magánélet egyensúly tartására és ezeket a lehetőségeket az alanyok mennyire ismerik.

A kutatási kérdéskörök pedig a következők voltak.

1. Létezik-e a munka-magánélet egyensúly fogalom?
2. Mennyire ismert a „Hustle culture” fogalom?
3. Mennyire ismert a „Grindset mindset” fogalom?
4. Hatással van-e a „hustle culture” és a „grindset mindset” munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiégésre?
5. A cég(ek) által biztosított lehetőségek mennyire ismerik a munkavállalók?

Mindegyik kérdéskörre a válaszat megkaptam. A válaszok pedig az alábbiak:

1. A munka-magánélet egyensúly fogalom létezik.
2. A „Hustle culture” fogalom nem igazán ismert.
3. A „Grindset mindset” fogalom nem igazán ismert.
4. A „Hustle culture” és a „Grindset mindset” hatással van a munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiégésre.
5. A munkavállalók nem igazán ismerik a cég(ek) által biztosított lehetőségeket.

A dolgozatomban 5 hipotézist fogalmaztam meg ezek pedig az alábbiak voltak:

1. Egyetértés van-e abban a belső és külső válaszadók között, hogy a munka-magánélet egyensúlya létezik.
2. A belső válaszadók többen ismerik a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmát, mint a külső válaszadók.

3. A belső és külső válaszadók alapján egyetértés van a között, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát.
4. A belső és külső válaszadók alapján egyetértés van a között, hogy a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a kiégésre.
5. A belső munkavállalók többen tudatában vannak annak, hogy a cégükönél milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartására és a kiégés elkerülésére, mint a külső munkavállalók.

A hipotéziseket az SPSS statisztikai szoftver alapján értékeltem ki és ezen belül pedig a Khi-négyzet és Fisher-teszt alapján számítottam ki az eredményeket.

Az eredmények alapján elmondható, hogy az 5 hipotézis közül 3 hipotézist igazolni tudtam (1,3,4) és 2 (2,5) hipotézis pedig elvetettem.

A tehát az eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy az alanyok, azaz a válaszadók nincsenek tisztában ennek a kettő fogalomnak a jelentésével, azaz a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód fogalmáról. A munkavállalók szintén nincsenek tudatában annak, hogy a saját cégükönél milyen lehetőségek vannak a munka-magánélet egyensúly megtartásában, illetve a kiégés elkerülésében. Az aranyok szerint pedig a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód hatással van a munka-magánélet egyensúlyra, illetve a kiégésre is egyaránt. Legvégül pedig a válaszadók szerint a munka magánélet egyensúlya létező fogalom.

Irodalomjegyzék

- AzÜzlet.hu. (2020. 05 29). *Látástól... meddig? Munka, magánélet – hiányzó egyensúly*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: AzÜzlet.hu: <https://azuzlet.hu/latastol-meddig-munka-maganelet-hianyzo-egyensuly/>
- Balogh. (2015). *A munkaügyi compliance audit*. (B. Mónika, Szerk.) Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer Hungary Kft. doi:<https://doi.org/10.55413/9789632958385>
- Balogh, G., & Karoliny, M. (2023). *Az emberi erőforrások menedzselése (szerk.)*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634548973>
- Blahó et al., A. (2021). *Nemzetközi menedzsment (szerk.)*. (E. Czakó, & J. Poór, szerk.) Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634546528>
- Csehné Papp, I., & Varga, E. (2017. 03 28). A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában. *Studia Mundi - Economica*, 4(1), 16. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: https://www.studia.mundi.gtk.szie.hu/sites/default/files/upload/studia/2017-vol4-no1/studia_mundi_vol_4_no_1_csehne_varga.pdf
- Delaney, M. (2022. Július 08). *The Toxicity of 'Hustle Culture'*. Letöltés dátuma: 2024. 02 27, forrás: [delamere.com: https://delamere.com/blog/the-toxicity-of-hustle-culture](https://delamere.com/blog/the-toxicity-of-hustle-culture)
- Dennis, G. (2017). *Work-Life Brilliance: Tools to Break Stress and Create the Life and Health You*. Grand Haven, Michigan, Amerikai Egyesült Államok: Brilliance Publishing. Letöltés dátuma: 2024. 01 04
- Domokos, K. (2019. január 07). *Munka-magánélet egyensúly: létezik egyáltalán?* Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://domokoskata.hu/>: <https://domokoskata.hu/munka-maganelet-egyensuly-letezik-egyaltalan/>
- Engler et al., Á. (2021). *Tudományos karrier a 21. század elején*. (M. Takács-Miklósi, Z. Z. Tornyai, & P. V. Tardos Katalin, szerk.) Szeged, Csongrád vármegye, Magyarország: Belvedere Meridionale. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: http://real.mtak.hu/135024/1/Tardos_Paksi_Fabri_edTUDOMANYOSKARRIEREKA21SZAZADELEJENFinal.pdf
- Erdélyi, B. (2020. 01 30). *Munka-magánélet egyensúly – Mi az? Létezik-e egyáltalán?* Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: erdelyiboroka.hu: <https://erdelyiboroka.hu/2020/01/30/munka-maganelet-egyensuly-mi-az-letezik-e-egyaltalan/>
- Európai Munkaügyi Hatóság, & A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek, é. (2023. április 21.). *Négy aranszabály az imposztor-szindróma leküzdésére a munkahelyen*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://eures.europa.eu/>: https://eures.europa.eu/four-golden-rules-deal-imposter-syndrome-workplace-2023-04-21_hu
- Füzesiné Hudák, M. (2018). *Bevezetés a tudományos kommunikációba*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634542445%C2%A0>
- Garaj, E. (2020). *Egészségügyi szervezetek menedzsmentje (szerk.)*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634545286>

- Horváth, D., & Bauer, A. (2016). *Marketingkommunikáció (szerk.)*. (B. A. Horváth Dóra, Szerk.) Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789630597227>
- HRPortal.hu. (2022. - -). *Az olaszok világelsők, ha a munka-magánélet egyensúlyáról van szó*. Letöltés dátuma: 2023. 01 08, forrás: HRPortal.hu: <https://www.hrportal.hu/hr/az-olaszok-vilagelsok-ha-a-munka-maganelet-egyensulyarol-van-szo-20220503.html>
- HRPortal.hu. (2023. - -). *Munka-magánélet egyensúly*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://www.hrportal.hu/>: <https://www.hrportal.hu/jelentese/munka-maganelet-egyensuly.html>
- IBM. (2024. 03 25). Why IBM SPSS software? New York, New York, United States. Letöltés dátuma: 2024. 03 25, forrás: <https://www.ibm.com/spss>
- ITMentor. (2021. - -). *a munka és a magánélet egyensúlya létezik egyáltalán ?* Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://azitmentor.hu/>: https://azitmentor.hu/blog/a_munka_es_a_maganelet_egyensulya_letezik_egyaltalan
- Karoliny, M., & Poór, J. (2019). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* (6.. kiad.). (D. K. habil., & D. P. DSc., szerk.) Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer Hungary Kft. doi:<https://doi.org/10.55413/9789632959078>
- Kohorsz '18. (2020. - -). *MUNKA-CSALÁD EGYENSÚLY*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: Kohorsz '18 magyar születési kohorvizsgálat: <https://kohorsz18.hu/eredmenyek/elozetes-eredmenyek/88-munka-csalad-egyensuly.html>
- Matalin, D. (2022. 01 27). *Dániel Tünde Audi-formatervező: "A nők igenis vásárolnak autókat, szeretnek a volánnál ülni*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://hvg.hu/>: https://hvg.hu/360/202203_daniel_tunde
- Matiscsákné Lizák, M. (2016). *Emberi erőforrás gazdálkodás (szerk.)*. Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer Kft. doi:<https://doi.org/10.55413/9789632956176>
- Mélylevegő-Projekt. (2021. február 9). *Imposztor szindróma*. Letöltés dátuma: 2024. 02 22, forrás: Instagram, Mélylevegő projekt oldala: https://www.instagram.com/p/CLFC1PUhj2K/?img_index=1
- Mélylevegő-Projekt. (2022. április 21). *Halálra unod magad a munkahelyeden? A boreout-szindróma*. Letöltés dátuma: 2024. 02 22, forrás: Instagram, Mélylevegő projekt oldala: https://www.instagram.com/p/CcmX7i7I5mj/?img_index=1
- Mélylevegő-Projekt. (2022. október 25). *Pihenés a gyengéknek való, azaz a toxic hustle culture*. Letöltés dátuma: 2024. 02 22, forrás: Instagram, Mélylevegő projekt oldala: https://www.instagram.com/p/CkH1xs9hFIH/?img_index=1
- Mélylevegő-Projekt. (2023. március 20). *Sick bulding syndrome*. Letöltés dátuma: 2024. 02 22, forrás: Instagram, Mélylevegő projekt oldala: https://www.instagram.com/melylevegoprojekt/p/Cp_8IT_IcVK/?img_index=1
- Mélylevegő-Projekt. (2023. november 16). *Ugye te is nyomod? Beszéljünk a grindset mindsetről*. Letöltés dátuma: 2024. 02 22, forrás: Instagram, Mélylevegő Projekt profilja: https://www.instagram.com/melylevegoprojekt/p/CzsxHiOLppQ/?img_index=1
- Menyhárd, A. (2014. december). A magánélethez való jog elméleti alapja. *In Medias Res*, 3(2), 384. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://real.mtak.hu/108551/1/media-tudomany-a-maganelethez-valo-jog-elmeleti-alapjai-cikk-75.pdf>

- Milieu.eu. (2020. Szeptember 11). *Hustle culture*. Letöltés dátuma: 2024. 02 27, forrás: Milieu.eu: <https://www.mili.eu/insights/hustle-culture>
- Mitev, A. Z. (2019). *Kutatásmódszertan a turizmusban*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634544135>
- Molnár, E. (2021). *A nő ezer arca*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634547297>
- Nagy, B. (2017. 10 16). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly. *Szociológiai Szemle*, 27(3), 97-101. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://core.ac.uk/download/pdf/151094031.pdf>
- Poór, J. (2017). *Menedzsment-tanácsadási kézikönyv (szerk.)*. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634540113>
- Pulzus. (2024. - -). *Családdal töltött idő munka mellett – Pulzus kutatás*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: Pulzus.eu: <https://www.pulzus.eu/csaladdal-toltott-ido-munka-mellett-pulzus-kutatas/>
- Pulzus. (2024. - -). *Munka és magánélet – Pulzus kutatás*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: Pulzus.eu: <https://www.pulzus.eu/munka-es-maganelet-pulzus-kutatas/>
- Ryan, R. M. (2012). *The Oxford handbook of human motivation*. (R. M. Ryan, Szerk.) 198 Madison Avenue, New York, , New York 10016, United States of America: Oxford University Press, Inc. Letöltés dátuma: 2024. 01 05
- Saját kutatás. (2024. 02 10). Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód kérdőív, külsős és belsős. *Hustle kultúra és Grindset gondolkodásmód kérdőív, külsős és belsős*. Jászberény, Jász-Nagykun-Szolnok Vármegye, Magyarország: -.
- SPSSABC.HU. (2021. - -). Fisher teszt. Budapest, Budapest, Magyarország. Letöltés dátuma: 2024. 03 25, forrás: <https://spssabc.hu/ketvaltozos-elemzes/fisher-egzakt-teszt/>
- SPSSABC.HU. (2021. - -). Khi négyzet próba jelentése és alkalmazása az SPSS-ben. Budapest, Budapest, Magyarország. Letöltés dátuma: 2024. 03 25, forrás: <https://spssabc.hu/ketvaltozos-elemzes/khi-negyzet-proba/>
- Szabó et al., K. (2020). *Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok – hazai és nemzetközi tapasztalatok (szerk.)*. (G. Szabó-Szentgróti, Z. S. Kömüves, & J. Poór, szerk.) Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer Hungary Kft. doi:<https://doi.org/10.55413/9789635940097>
- Szépvolgyi, I. (2023. 08 20). *Munka vagy magánélet? Létezik egyáltalán egyensúly?* Letöltés dátuma: 2023. 01 08, forrás: <https://she.life.hu/>: <https://she.life.hu/>
- Tímár, G. (2015. Június 14.). *A főnökön múlik a munka-magánélet egyensúlya*. Letöltés dátuma: 2024. 01 08, forrás: <https://piacesprofit.hu/>: https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/a-fonokon-mulik-a-munka-maganelet-egyensulya.html
- Veres et al., Z. (2017). *Bevezetés a piackutatásba (szerk.)*. (H. Márta, & K. Ákos, szerk.) Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó. doi:<https://doi.org/10.1556/9789634540038%C2%A0>

Mellékletek

1. sz. melléklet: szakirodalom megkéretéshez szolgáló demográfiai adatok

Nem	
Nő	20
Férfi	6
Nincs megadva	1
Összesen	27

14. Táblázat Válaszadók neme (Szabó et al., 2020)

Életkor	
18–30	11
31–50	13
51 éves/idesebb	3
Összesen	27

15. Táblázat Életkor (Szabó et al., 2020)

Nemzetiség	
Norvég	19
Finn	3
Lengyel	2
Svéd	1
Iraki	1
Pakisztáni	1
Összesen	27

16. Táblázat Nemzetiség (Szabó et al., 2020)

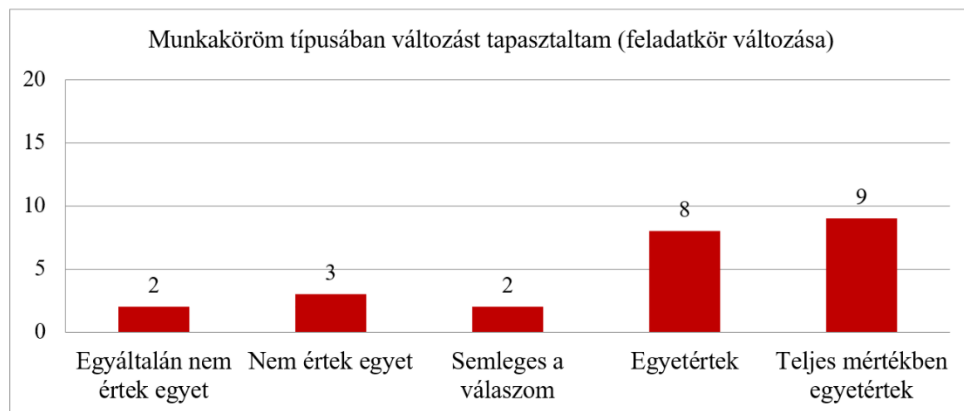
Munkahelyi pozíció megléte	
1 éve/kevesebb	3
1–3 éve	10
Több mint 3 éve	14
Összesen	27

17. Táblázat Munkahelyi pozíció megléte (Szabó et al., 2020)

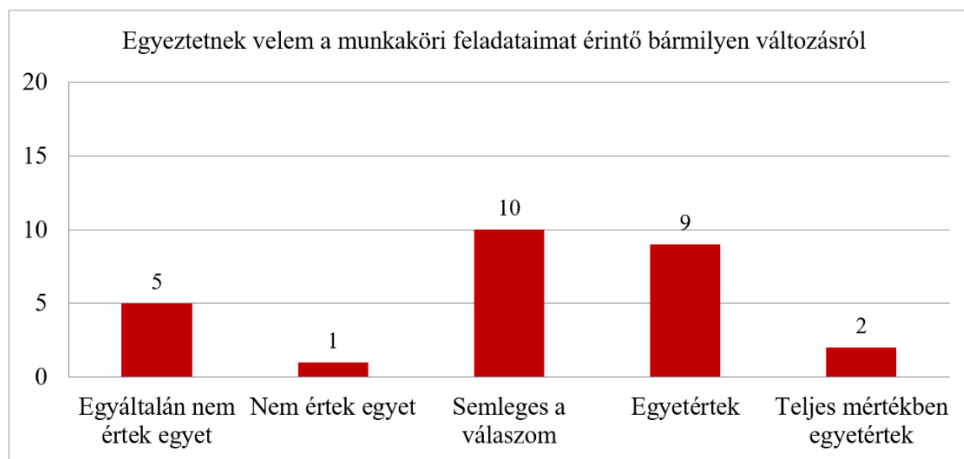
Vállalat mérete	
1–9 alkalmazott	2
10–49 alkalmazott	8
50 vagy több alkalmazott	17
Összesen	27

18. Táblázat Vállalat mérete (Szabó et al., 2020)

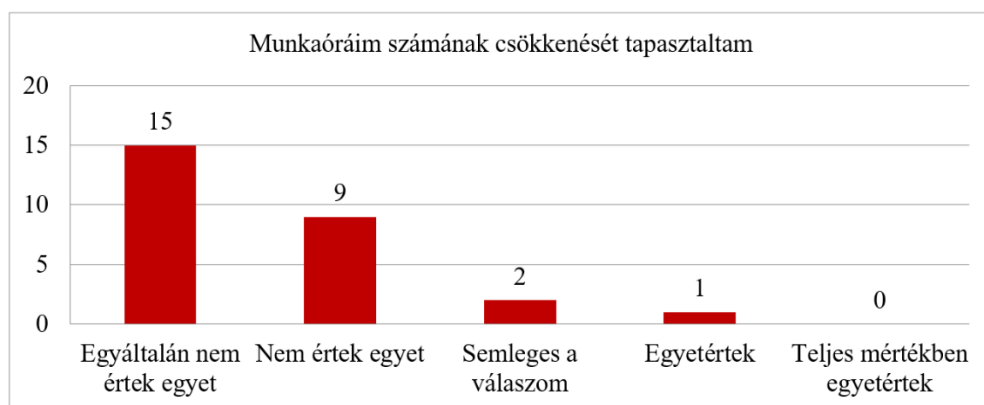
2. sz. melléklet: szakirodalom megkéretéshez szolgáló kutatási adatok



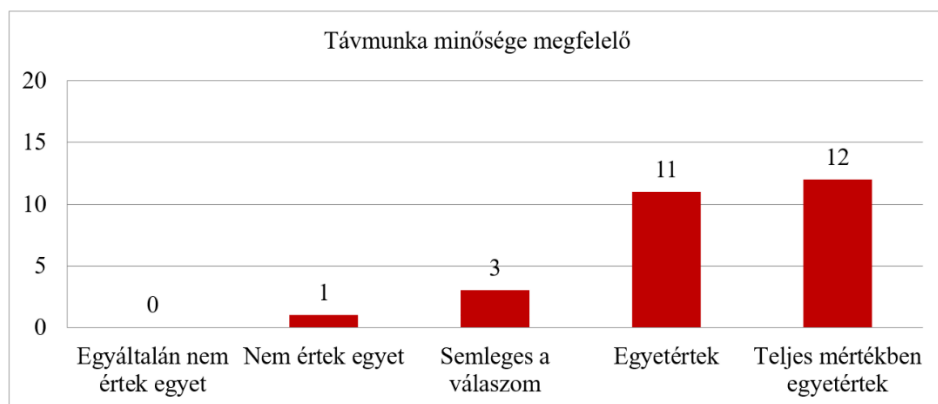
30. ábra Munkakörben tapasztalt változás (Szabó et al., 2020)



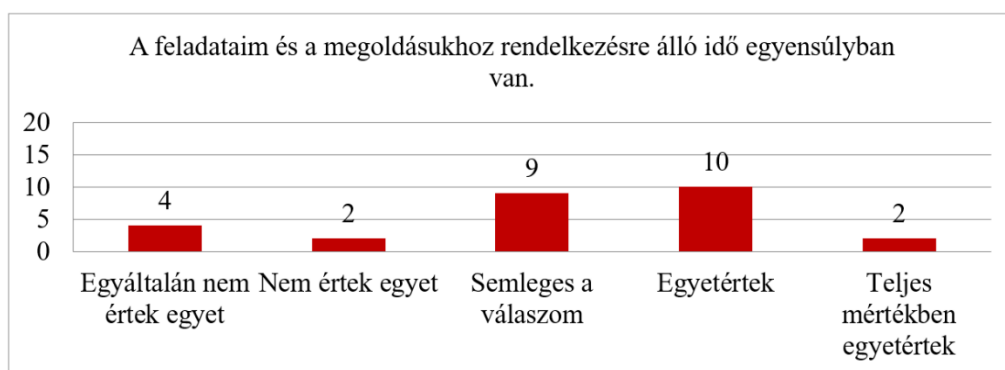
31. ábra Munkaköri feladatok egyeztetése (Szabó et al., 2020)



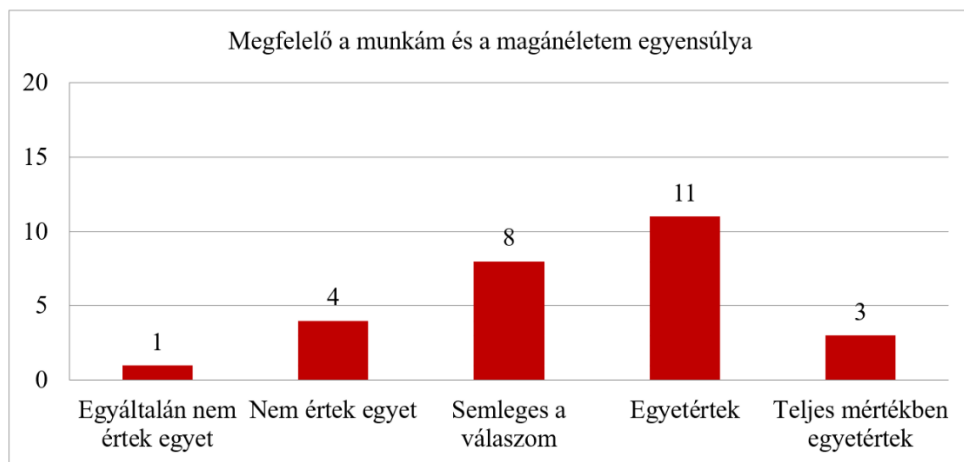
32. ábra Munkaidő változásai (Szabó et al., 2020)



33. ábra Távmunka értékelései (Szabó et al., 2020)



34. ábra Munkaköri feladatok és végrehajtásuk közötti kapcsolat (Szabó et al., 2020)



35. ábra Munka és magánélet kapcsolata (Szabó et al., 2020)

3. sz. melléklet: felhasznált kutatási kérdőív

Kérdéssor:

A kérdőív kérdései a következők voltak:

1. szakasz

1. Milyen nemű Ön?
2. Milyen korosztályba tartozik?
3. Mi a legmagasabb szintű iskolai végzettség, amellyel rendelkezik?
4. Mi a lakóhelye?
5. Mi a családi állapota?
6. Milyen pozícióban dolgozik jelenleg?
7. Mi a jelenlegi jogviszonya? (csak külsős kérdőívben szerepel)
8. Milyen típusú munkahelyen dolgozik Ön? (csak külsős kérdőívben szerepel)
9. v felhasznált kutatási kérdőív

2. szakasz

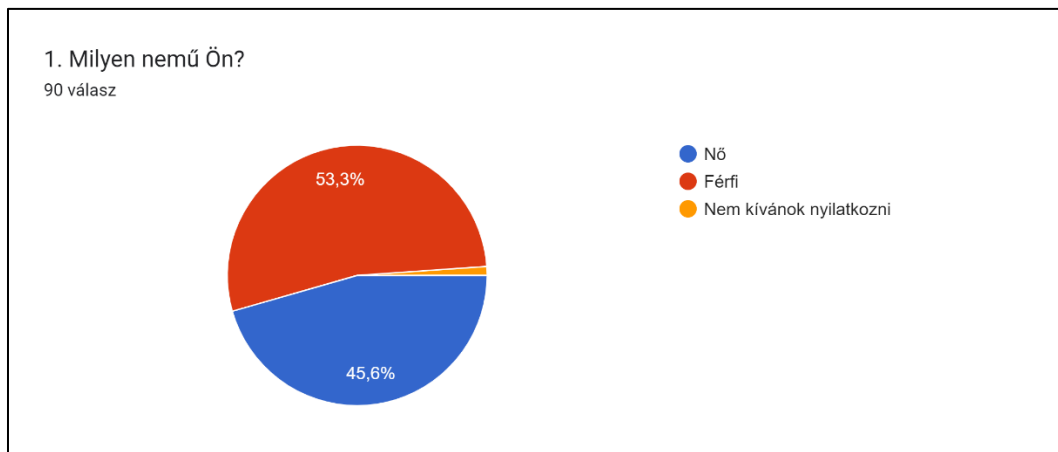
10. Ön szerint a munka-magánélet egyensúlya létező fogalom?
11. Ha nem, miért gondolja azt, hogy nem létező fogalom?
12. Ön szerint megtalálható a munka-magánélet egyensúlya az Ön életében?
13. Ha igen (vagy részben), milyen tevékenységekkel tartja az egyensúlyt a munkája és a magánélete között?
14. Ha nem (vagy részben) Ön szerint mi okozhatja az egyensúly elvesztését a munkája és a magánélete között?
15. Ismeri Ön a Hustle kultúra fogalmát?
16. Ha igen honnan hallott róla? (ha nem-el válaszolt a válaszadó, egy fogalom jelent meg a kérdőívben, amit a válaszadó elolvashatott a fogalom értelmezése érdekében)
17. Ismeri Ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát?
18. Ha igen honnan hallott róla? (ha nem-el válaszolt a válaszadó, egy fogalom jelent meg a kérdőívben, amit a válaszadó elolvashatott a fogalom értelmezése érdekében)
19. Ismeri ön a Grindset gondolkodásmód fogalmát?
20. Ön szerint hatással van-e a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a munka-magánélet egyensúly megtartásában?
21. Ön szerint hatással van a Hustle kultúra és a Grindset gondolkodásmód a kiégésre?

3. szakasz

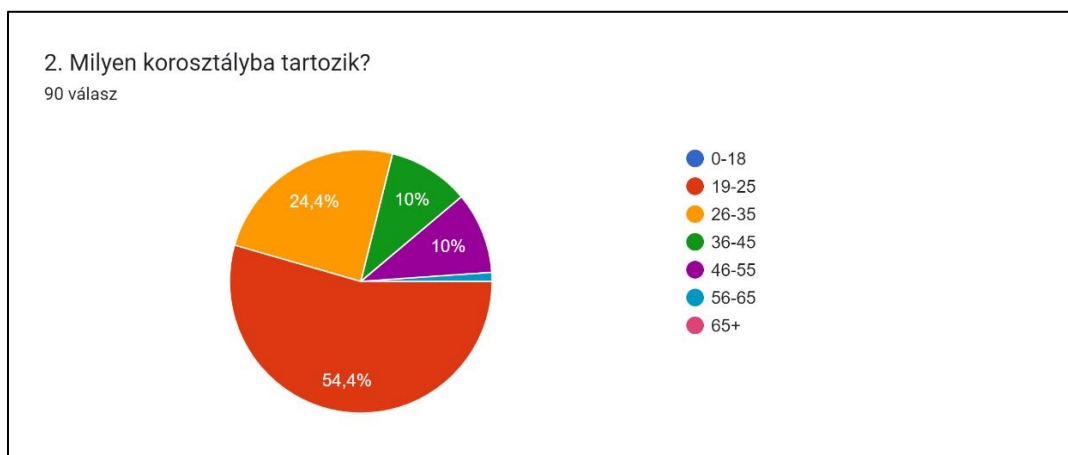
22. Ön szerint mennyire fontosak az alábbi tényezők a munka-magánélet egyensúly megtartásához? Válaszoljon 5-ös skálán: 1 - egyáltalán nem fontos, 5 - nagyon fontos. Egy tényezőnél csak egy pontot jelöljön ki.
23. Ön szerint mennyire befolyásolják az alábbi tényezők a munka-magánélet egyensúlyának elvesztését? Válaszoljon 5-ös skálán: 1 - egyáltalán nem, 5 - nagyon befolyásolják. Egy tényezőnél csak egy pontot jelöljön ki.

24. Tudja ön, milyen lehetőségek vannak a cégen belül a munka-magánélet egyensúlyának megtartásában, kiegészítés és stressz kezelésében? (Ha nem-el válaszolt a válaszadó, egy ablak jelent meg, ahol fel voltak sorolva a lehetőségek. Ez az opció csak a belső kérdőívben szerepelt.)
25. Ha igen, soroljon fel párat.
26. Az előző kérdésben felsorolt lehetőségeken kívül milyen további lehetőségeket ajánlana? Mi segítene önnek a munkahelyi és magánélet problémái megszüntetésében?

Belső kérdőív demográfiai adatai:



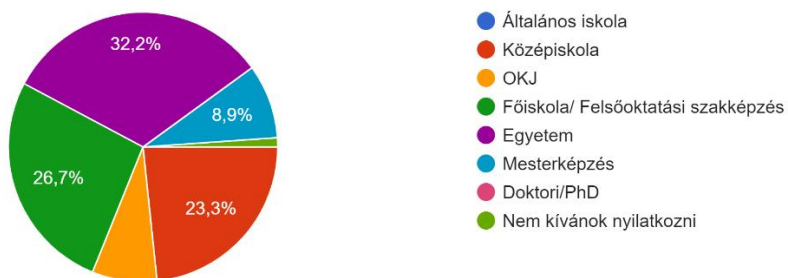
36. ábra Belső kérdőív válaszadók neme (Saját kutatás, 2024)



37. ábra Belső kérdőív válaszadók korosztály (Saját kutatás, 2024)

3. Mi a legmagasabb szintű iskolai végzettség, amellyel rendelkezik?

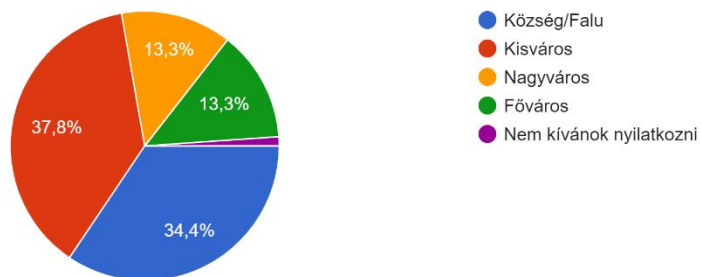
90 válasz



38. ábra Belső kérdőív válaszadók végzettsége (Saját kutatás, 2024)

4. Mi a lakóhelye?

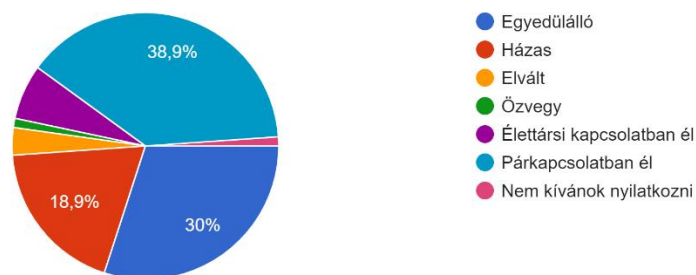
90 válasz



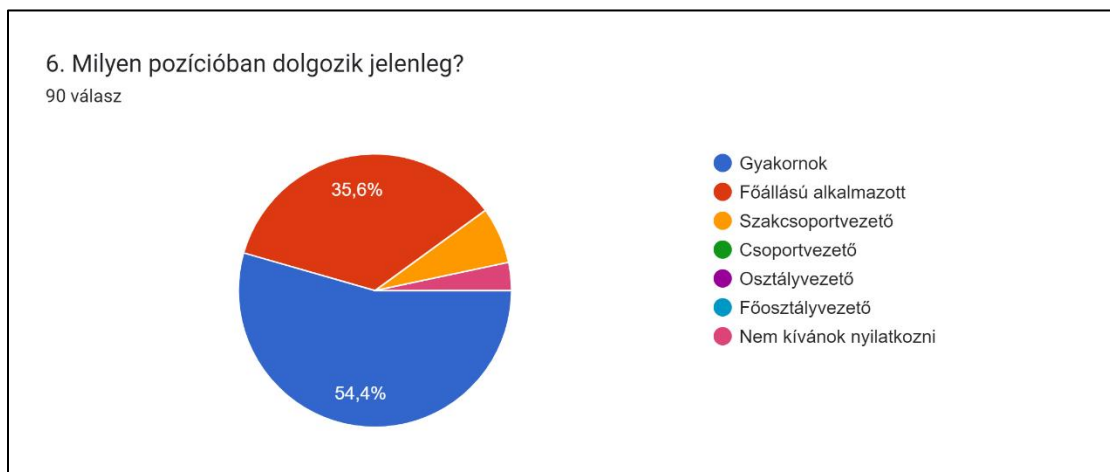
39. ábra Belső kérdőív válaszadók lakóhelye (Saját kutatás, 2024)

5. Mi a családi állapota?

90 válasz

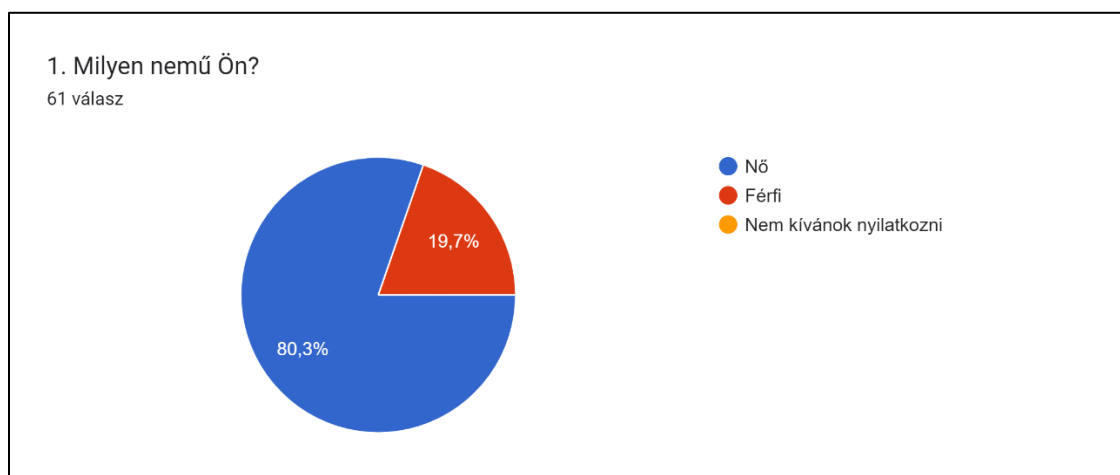


40. ábra Belső kérdőív válaszadók családi állapota (Saját kutatás, 2024)



41. ábra Belső kérdőív válaszadók pozíciói a munkahelyen (Saját kutatás, 2024)

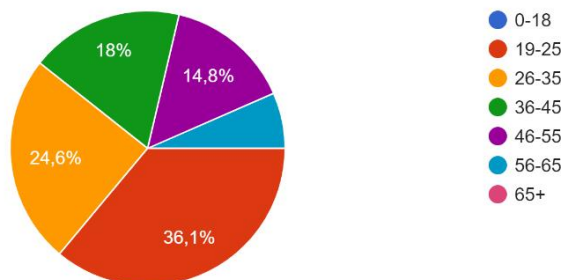
Külső kérdőív demográfiai adatai:



42. ábra Külső kérdőív válaszadók neme (Saját kutatás, 2024)

2. Milyen korosztályba tartozik?

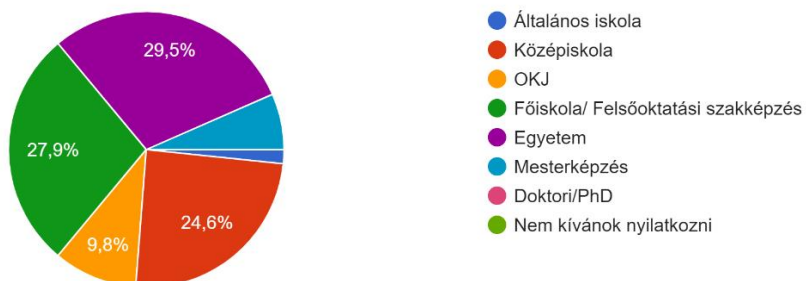
61 válasz



43. ábra Külső kérdőív válaszadók korosztálya (Saját kutatás, 2024)

3. Mi a legmagasabb szintű iskolai végzettség, amellyel rendelkezik?

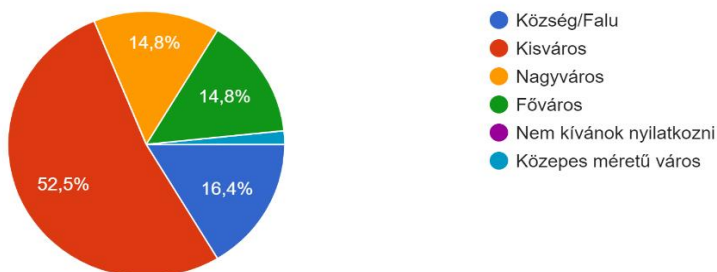
61 válasz



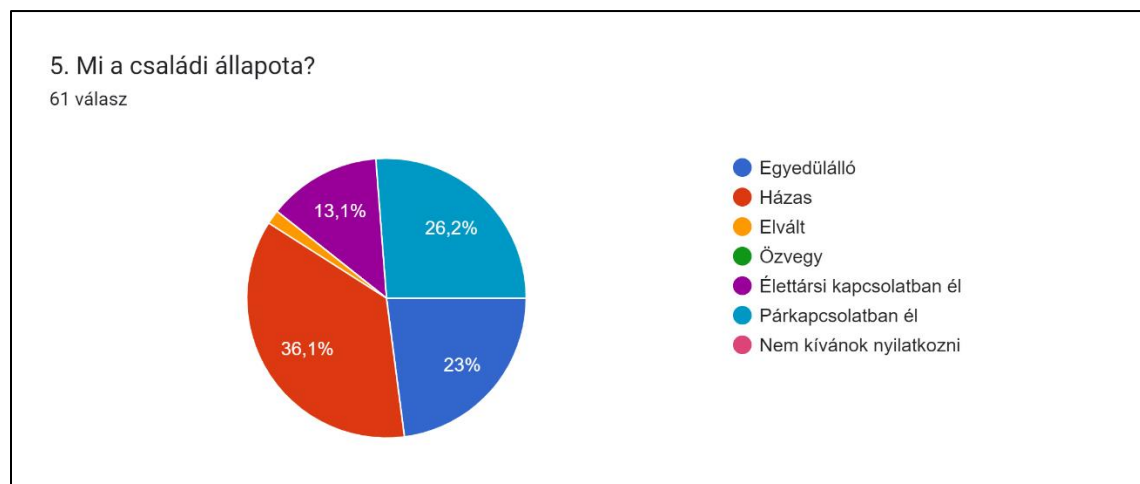
44. ábra Külső kérdőív válaszadók iskolai végzettsége (Saját kutatás, 2024)

4. Mi a lakóhelye?

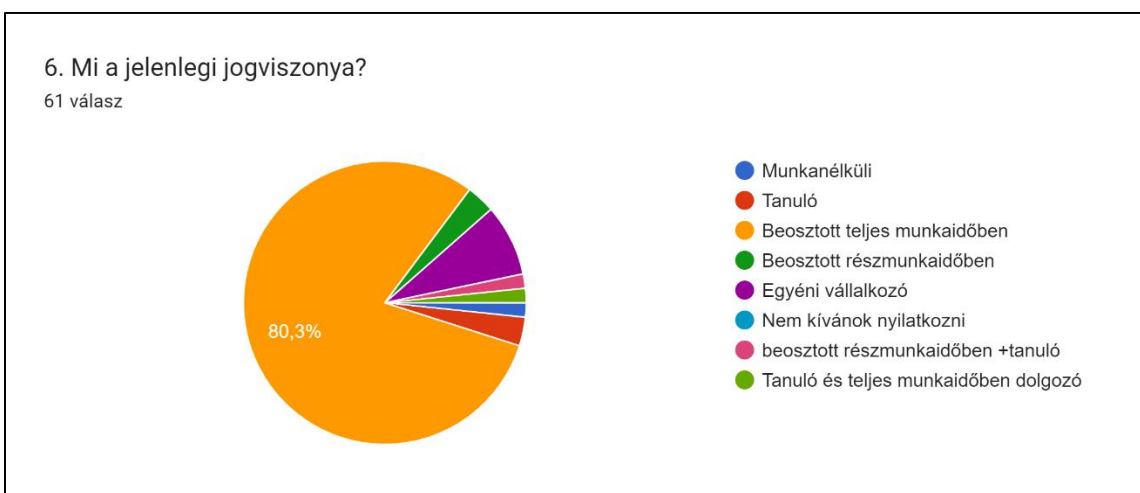
61 válasz



45. ábra Külső kérdőív válaszadók lakóhelye (Saját kutatás, 2024)



46. ábra Külső kérdőív válaszadók családi állapota (Saját kutatás, 2024)



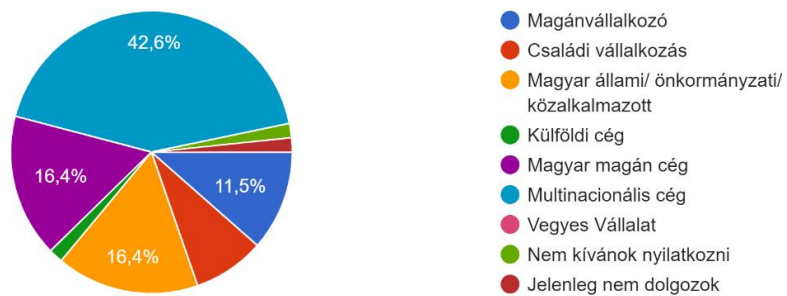
47. ábra Külső kérdőív válaszadók jogviszonya (Saját kutatás, 2024)



48. ábra Külső kérdőív válaszadók pozíciói munkahelyen (Saját kutatás, 2024)

8. Milyen típusú munkahelyen dolgozik Ön?

61 válasz



49. ábra Külső kérdőív válaszadók munkahely típusai (Saját kutatás, 2024)