

OTDK-dolgozat

2025

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR

**A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK KÉRDÉSE A
MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN**

**THE QUESTION OF WORK-LIFE BALANCE AMONG HUNGARIAN
EMPLOYEES**

Biró Dorina

Konzulens: Dr. Czeglédi Csilla

Kézirat lezárásának dátuma: 2023. november 7.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK FOGALMI, TÖRTÉNETI MEGHATÁROZÁSA	2
1.1. A munka-magánélet egyensúlyának fogalma	2
1.2. A munka-magánélet egyensúlyának kialakulása	2
1.3. A munka-magánélet egyensúlyának korai vizsgálati fázisa	3
2. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK ELMÉLETEI	4
2.1. Korai elméletek	4
2.2. A kompenzációs és konfliktusalapú elméletek	4
2.3. Spillover effektus / Átszivárgáselmélet	4
2.4. Együttműködés elmélet	5
2.5. Határok fenntartására vonatkozó elméletek	6
3. VÁLLALATPOLITIKÁK ÉS A VÁLLALATI KULTÚRA HATÁSA A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁRA	8
3.1. A posztfordista időrezsím kialakulása, a munka és az otthon szerepeinek felcserélődése	8
3.2. Mohó intézmények / greedy institutions és azok hatása a munka-magánélet egyensúlyra	8
4. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY HAZAI VONATKOZÁSAI	11
4.1. A munka-magánélet kérdésének relevanciája a magyar lakosság számára	11
4.1.1 A gyermekesek helyzete a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában	11
4.1.2. Anyák, mint hátrányos helyzetben lévő csoport	12
4.2. A Munka Törvénykönyvének egyensúlyt támogató rendelkezései	12
5. RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSÉNEK ESZKÖZE	14
5.1. Rugalmas munkavégzési formák	14
5.2. Rugalmas munkavégzési megoldások a dolgozó anyáknak	15
5.3. A vezető beosztású munkavállalók és a rugalmas munkavégzés	16
6. ADAT ÉS MÓDSZERTAN	17
7. KUTATÁS EREDMÉNYEI	20
7.1. A munka-magánélet egyensúlyának meghatározása	20
7.2. Az egyensúly meglétének egyéni megítélése	25
7.3. A magyar nők és férfiak közötti különbségek a munka-magánélet kapcsolatának kialakításában és fenntartásában	26

7.3.1.	Munkaidő utáni és munkaidőn túlmenő munka végzésének vizsgálata a mintában.....	27
7.3.2.	Munkaidőben magánjellegű feladatok intézésének vizsgálata a mintában.....	28
7.4.	A rugalmas munkavégzés rendelkezésre állása és igénye a magyar munkavállalók körében	29
7.4.1.	Ki számára áll rendelkezésére a rugalmas munkavégzés a mintában?	29
7.4.2.	Igénylik a magyar munkavállalók a távmunkát és a kötetlen munkarendet a munka-magánélet egyensúlyának kialakításához és fenntartásához?	34
7.5.	Munka-magánélet egyensúlyának kérdése a magyar gyermekesek számára	36
7.5.1.	Segítség igénybevétele a gyermekfelügyeletben a magyar gyermekes munkavállalók körében.....	36
7.5.2.	Igényelnek-e a magyar gyermekes munkavállalók extra munkaszüneti napokat óvodai vagy iskolai szünet idején?	39
8.	KUTATÁS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEGZÉSE	41
9.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	45
	IRODALOMJEGYZÉK.....	
	MELLÉKLETEK	

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A minta bemutatása	19
2. táblázat: Az időalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói	23
3. táblázat: A feszültség alapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói	24
4. táblázat: A viselkedés alapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói	25
5. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaügyi emailek megválaszolása, munkával kapcsolatos telefonok kezelése munkaidő után”	28
6. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaidőn túl munkavégzése túlóra, hétvégi munka, üzleti utak keretében”	28
7. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaidőben magánjellegű feladatok intézése, magánjellegű telefonok kezelése”	29
8. táblázat: "Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a rugalmas munkaidő! (Ön osztja be az irodában, vagy home-office-ban töltött óráit)"	32
9. táblázat: „Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a home- office (távmunka) jellegű munkavégzés!"	33
10. táblázat: „Mely munkarend lenne Ön számára ideális, a munka-magánélet egyensúly fenntartása szempontjából? Melyik a legjellemzőbb?”	35
11. táblázat: „Válassza ki az Ön számára legmegfelelőbb munkavégzési módot a munka- magánélet egyensúly szempontjából!”	35
12. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Igénybe veszek/vettem fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben.”	37
13. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Lehetőségem van/volt arra, hogy gyermekemet/gyermekeimet időnként nagy szülő/rokon felügyelje.”	38
14. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Igénybe veszek fizetett segítséget a házimunkában.”	38
15. táblázat: A hipotézisek értékelése	44

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Válaszadók véleménye a saját munka-magánélet egyensúlyukról.....	26
2. ábra: „Iskolai/óvodai szünet idején szükségesnek tartaná-e, hogy több időt tölthessen otthon, esetleg home-office-ban dolgozzon, extra szabadnapokat kapjon?”	40

BEVEZETÉS

A munka magánélet egyensúly megteremtése és fenntartása elsőre magánügynek tűnhet, minden egyén személyes feladatának, azonban a társadalmi elvárások, vállalati kultúra, vállalatpolitikák és nemzeti törvények mind befolyásolják azt.

A dolgozatom fő célja, hogy feltárjam a munka-magánélet egyensúly megteremtésének fő problémáit, nehézségeit a magyar munkavállalók számára és ezen nehézségek lehetséges megoldásait, különös hangsúlyt fektetve a szülők, nők és vezető beosztású munkavállalók helyzetére. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeket a munkaerőpiacon jelenleg elsősorban diszkriminációt tiltó szabályokkal próbálják megfékezni, azonban ez nem elég. A munkaerőpiaci esélyegyenlőség megerősítésében fontos szerepet játszik a munka és családi élet összehangolása és az ezt szolgáló intézkedések bevezetése. A vezető beosztású munkavállalók szempontjából szintén fontos feladat a munka-magánélet harmonizálása, hiszen az, hogy mennyire sikeresen tudják fenntartani az egyensúlyt magánéletük és munkájuk között hatással lehet alkalmazottjaikra, ezáltal ezen kérdés befolyásolhatja vezetői stílusukat, képességeiket.

Kutatásom során a következő kérdésekre kerestem választ:

- Mit jelent a magyar munkavállalók számára az, hogy egyensúlyban van a munka és a magánélet?
- Mit tehet az egyén, annak érdekében, hogy egyensúlyi állapotot hozhasson létre és tarthasson fenn a munka és a magánélet között?
- Mennyire elérhetők a rugalmas munkavégzési módszerek (mint a home-office, hibrid munka, rugalmas munkaidőbeosztás stb.) a különböző foglalkoztatási kategóriákban?
- A gyermekesek számára milyen egyensúlyt elősegítő módszerek, eszközök léteznek és ezeket mennyire veszik igénybe?
- Van-e különbség a nők és férfiak között a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában, fenntartásában?

Kutatásom témájának választása során a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek területéből indultam ki. Tanulmányaim során már kutattam hasonló témában és ezen munka során felfedeztem, hogy mennyire érdekes számomra a terület. Úgy gondolom a nők hátrányos helyzetének kutatása fontos, hiszen olyan problémák feltárása zajlik, melyek a társadalom felét személyesen érinthetik, és ezen problémák megoldása csak akkor lehetséges, ha minél több szó esik róluk.

1. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK FOGALMI, TÖRTÉNETI MEGHATÁROZÁSA

1.1. A munka-magánélet egyensúlyának fogalma

A munka-magánélet egyensúlya szerteágazó fogalom, hiszen mind jogi, mind gazdasági, mind pszichológiai vagy szociológiai szempontok mentén is körüljárható. Ennek köszönhetően számos hivatalos és kevésbé formális definíció is született már rá.

Kirchmeyer úgy fogalmazta meg a munka-magánélet egyensúlyt, mint „az élet különböző területein elért kielégítő élményeket, melyekhez olyan erőforrások szükségesek, mint az idő, energia vagy odaadás és ezen erőforrásokat egyenlően kell elosztani ezen életterületek között.” (Khateeb, 2021, idézi Kirchmeyer, 2000, p. 28.).

Más megfogalmazás szerint a munka-magánélet egyensúly lényege, hogy minden egyén érdekét kifejezze, ne csak azokét, akik gyermeket nevelnek vagy gondozó feladatot látnak el. Ezen érdekek pedig elsősorban a keresőmunka és az azon kívüli magánélet közötti egyensúly kialakítására és fenntartására vonatkoznak, jelentsen a magánélet bármit is az egyénnek, akár gyermeknevelést, házimunkát vagy pihenést stb. (Jones, 2003).

A munka-magánélet egyensúly lényege azonban épp abban rejlik, hogy mindenkinek mást jelent. Gyakran függ magának a beszélgetésnek a kontextusától, a beszélő nézőpontjától, pl. mást jelent az egyensúly fogalma a munkavállaló és a munkáltató számára. A megfogalmazás a különböző szempontok és nézőpontok tükrében máshogy hangzik, sokszor azonban átfedés van közöttük. Fontos megjegyezni azt is, hogy ezen definíciók változhatnak, fejlődhetnek is (Lockwood, 2003).

1.2. A munka-magánélet egyensúlyának kialakulása

A munka és magánélet egyensúlyának fogalma elsőre modern kifejezésnek hangzik, azonban alapjait már a 19. századi gyári munkások kezdték letenni, mikor a hosszú munkaórák ellen tiltakozni kezdtek. A mozgalom sikeresnek bizonyult, mivel be tudták bizonyítani, hogy a munkaórák csökkentése nincs hatással az outputokra (Hoghart-Bosworth, 2009). A mozgalom folytatódott a 20. században is, mikor számos szakszervezet kampányolni kezdett a munkaórák maximalizálásáért (Khateeb, 2021). Az ezen évszázad eleji tanulmányok bizonyították, hogy a munkahelyen eltöltött idő és a termelés szintje közötti kapcsolat bonyolult, ugyanis figyelembe kell venni olyan tényezőket is, mint a motiváció, morál, fáradtság, koncentráció vagy a

figyelem. Az előbb említett faktorok olyan mértékben befolyásolják az egyén munkavégzési képességeit, hogy felfedezték, a munkaórák csökkentése akár növelheti is a termelékenységet (Hoghart-Bosworth, 2009). A gyakorlatban a W.K. Kellogg vállalat példáján keresztül igazolódtak be az elméletek, ugyanis ők ekkor vezettek be egy újfajta csökkentett munkaidős rendszert. A korábbi napi 3 nyolcórás műszak helyett, négy egyenként hatórás szakaszban végezték dolgozóik a gyártási tevékenységet, melynek következménye az volt, hogy javult a munkavállalói morál és a produktivitás is nőtt (Naithani, 2010).

Különös jelentőséggel bír a munka-magánélet egyensúly történelmében az 1938. évi Munkaügyi Törvény (Fair Labor Standards Act), melyet Rooseveltnél írt alá és magába foglalt számos változtatást a munkarendekre nézve. Többek között a gyermekmunka tiltását, túlórák meghatározását és rögzítését, minimális órabérre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott, illetve a heti munkaórák számát 44 órára maximalizálta (Khateeb, 2021).

1.3. A munka-magánélet egyensúlyának korai vizsgálati fázisa

A területen a tényleges kutatómunka a 60-as években kezdődött meg, mikor is a női munkavállalók száma jelentősen megnőtt. Ennek fényében ezen első kutatások témája a dolgozó anyák és kétkeresős háztartások voltak. Rapoport és Rapoport kutatásai arra mutattak rá, hogy az agrár társadalmakban a munka és a család közel álltak egymáshoz, azonban az ipari forradalom következtében és a tömeggyártás megkezdésével egyfajta hasadék alakult ki a két szféra között. Az ő kutatásaikban a szegmentáció forrása a család és a munkavégzés fizikai helyzeteinek elkülönülése volt, illetve ezen keresztül a munka családra gyakorolt hatásait vették csak figyelembe. Ez nem ad teljes képet a jelenségről, azonban mindenképp jelentős kiindulópontot biztosítottak a munka-magánélet egyensúlyának későbbi kutatásai számára (Naithani, 2010).

Hogy napjainkban hova jutottunk ebben a témában a következő fejezetben a munka-magánélettel kapcsolatban megszületett elméletek adnak választ.

2. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK ELMÉLETEI

A következőkben a munka magánélet egyensúlyának elméleti hátterét mutatom be kronológiai sorrendben haladva.

2.1. Korai elméletek

A 70-es évek előtt a munkát és a családot egymástól különálló területekként tartották számon, azonban 1977-ben Kanter kihangsúlyozta a két fogalom összekapcsoltságát, azaz, hogy hatással vannak egymásra (Khateeb, 2021). Az 1970-es évek fordulópontot jelentettek számos területen, ugyanis ekkor történtek jelentős technológiai újítások, új szervezeti formák jelentek meg, megnövekedett a női munkavállalók száma és kedvezőbb feltételű munkaidő rendszereket hoztak létre (Hoghart-Bosworth, 2009).

Ezen társadalmi és technológiai fejlemények megfelelő alapot biztosítottak a téma további vizsgálatához.

2.2. A kompenzációs és konfliktusalapú elméletek

A megváltozott szervezeti keretek és a növekedő munkavállalói réteg újabb elméleteket szültek a munka és magánélet egyensúlyára vonatkozóan. Az 1980-as években a terület kutatásában két új elmélet is megjelent. Staines a munka és a magánélet közötti kapcsolatot a kompenzációs elméleten keresztül írta le, miszerint a dolgozó igyekszik kompenzálni az élete egyik szférájában (munka vagy magánélet) mutatkozó hiányosságokat a másikban. Greenhaus és Beutell konfliktuselméleti megközelítése a két terület közötti konfliktusok külön típusait járta körbe. Ezen elmélet alapja, hogy az egyén számára rendelkezésre álló erőforrások korlátozottak, így a munka és magánélet között egyfajta „verseny” alakul ki ezekért. A konfliktusokat melyeket az efféle „versengés” szíthat három fő kategóriába sorolhatjuk: idő, feszültség, illetve viselkedés. Greenhaus és Beutell elmélete emellett megkülönböztette a konfliktusok egymásra hatásának irányát, illetve szintjét is (Nagy, 2017).

A 80-as évek kutatásai lehetőséget adtak arra, hogy a szervezetek is észrevegyék, hogy a munka-magánélet egyensúlyának támogatása a vállalat jólétét is elősegítheti (Khateeb, 2017).

2.3. Spillover effektus / Átszivárgáselmélet

Amellett, hogy a munka és magánélet területe „versenyben áll” egymással, az 1900-as évek kutatásai már arra is rámutattak, hogy egyéb módon is befolyásolják egymás életünk ezen

aspektusai. A 60-es években Wilensky határozta meg az ún. „spillover-effektust”, mely a két szerep, azaz munka és magánélet, közötti átfedéseket/átszivárgásokat vizsgálja. Ezen elmélet alapján az élet egyik területén megélt érzések, tapasztalatok pozitív vagy negatív módon befolyással vannak a másik életterületre. Pleck a 90-es években azt állapította meg, hogy míg a nőknél az átszivárgások a családból a munka irányába jellemzők, addig a férfiaknál ez pont fordítva figyelhető meg (Khateeb, 2017). A későbbi tudományos írások már az átszivárgások jellegét is megkülönböztetik, vagyis elkülönítik az érzelmi és instrumentális átfedéseket. Ez alapján tehát a munka-család átszivárgások esetében az érzelmi úton a munkában megélt hangulatok családi életbe való „vándorlása” jellemző, míg instrumentális megközelítésben a munkában szerzett készségek, képességek beépítése a magánéletbe (Nagy – Király – Radó, 2018).

Az átszivárgások egy másik kategorizálása vertikális és horizontális spillover jelenségeket nevez meg. A horizontális átfolyások az élet egyik területéről egy szomszédos területre gyakorolnak hatást, pl. a munkával való elégedettség magánéletre való hatása. A vertikális hatás a területhierarchia szempontjából került kifejezésre, ez az élet területeinek hierarchikus szerveződésére alapul, mint a munka, család szabadidő stb. rangsora. A hierarchiában az alárendelt területen való elégedettség vagy akár elégedetlenség hatással van a fölérendelt szintre. A modellben az élet egésze áll a ranglétra élén és ennek érintettsége a legjelentősebb (Khateeb, 2017).

Annak ellenére, hogy a spillover effektusról számos kutatási anyag készült az elmúlt húsz évben egyes kutatók továbbra sem ismerik el, mint átfogó elméletet (Khateeb, 2017).

2.4. Együttműködés elmélet

Az elkövetkezendő évtizedekben az elméletek elkezdtek pozitívabb irányt venni. A korábbi konfliktuselméleti eredmények után komplexebb kutatások születtek, melyek figyelembe vették a munka és magánélet egymásra gyakorolt pozitív hatásait. Ezen vizsgálatok a két területet úgy kezdték el szemrevételezni, mint szövetségeseket a korábbi ellenséges kapcsolattal szemben. Azon megállapításokra jutottak így, hogy a szerepek közötti együttműködésnek 3 fő formája van. Egyrészt a munka és a család kiegészítői és erősítői egymásnak, mindkettő szükséges ahhoz, hogy az egyén mind szellemileg, mind fizikailag jól érezze magát. Emellett a két terület képes kiegyensúlyozni egymást, azaz az egyikben felmerülő nehézségeket, problémákat a másik mérsékelni tudja. A harmadik ilyen együttműködési forma a már Pleck

által is taglalt „spillover effektus”, azaz, hogy a munkában megszerzett készségek és élmények átfolyhatnak a magánéletbe és fordítva (Nagy, 2017).

Az együttműködés elmélet jól bemutatja a területen való kutatói munka fejlődését az elmúlt évtizedek alatt. Itt látható igazán, hogy néhány évtized alatt eljutottunk attól a gondolattól, hogy a munka és magánélet versenytársai egymásnak odáig, hogy valójában pozitív velejárói is lehetnek, ha az egyén megfelelően tudja menedzselni életének ezen két fő területét.

2.5. Határok fenntartására vonatkozó elméletek

A 90-es években is folytatódott a kutatás és további elméletek is megfogalmazódtak a témában. Ezek közül kiemelkedő Nippert-Eng határelmélete, aki a dolgozókat a munka-magánélet egyensúly menedzsmentjének szempontjából integrálók és szeparálók csoportjaira osztotta. Ezek alapján míg vannak, akik éles határt rajzolnak életük ezen két szférája közé, másoknak nincsen igényük ilyen jellegű szeparációra és rugalmasabban tekintenek a területek menedzselésére (Khateeb, 2017).

A határmenedzsment szeparációra vonatkozó elképzelése alapján tehát a munka és magánélet elkülönül egymástól, az utóbbi évtizedek során azonban sokat változott a munkaerőpiac és a dolgozók lehetőségei is kibővültek. Egyre inkább elterjedt a rugalmas munkavégzés számos módja, a vállalati politikák is elérhetővé tették ezeket. Emellett a mobiltechnológiák és digitalizáció következtében a távoli munkavégzés is lehetségessé vált. Az elmosódó határok elmélete épp ezt a folyamatot írja le (Nagy, 2017).

Clark határelmélete alapján a munka és magánélet úgy létezik egymás mellett, mint két ország különböző szabályokkal, nyelvvel és szokásokkal. Ezen országokat fizikai, pszichológiai vagy időbeli határ választja el egymástól és ezen határ átjárhatósága mutatja meg, hogy az egyén életében mennyire valósul meg a két szféra szeparációja. A határ metafora azért is fontos jelen esetben mert jelentős tényező az is, hogy ki lépheti át ezen képzeletbeli országhatárt (Nagy, 2017).

Clark kutatása emellett amiatt is fontos, mert figyelembe vette, hogy a munka-magánélet egyensúlyának kérdésében kulcsfontosságú az elégedettség, mint befolyásoló tényező is. A két terület közötti konfliktusok teljes hiánya sem szükséges, hanem azok minimalizálásán van a

hangsúly, illetve az egyén számára döntő, hogy kontrollban érzi-e magát az egyensúly menedzselése szempontjából (Nagy, 2017).

Ezen elméletek kulcsfontosságúak a téma átfogó elemzéséhez, hiszen, mint azt a fogalmi összegzésben is kifejtettem, a munka-magánélet egyensúlyáról, annak kialakításáról és fenntartásáról mindenkinek más az elképzelése. Egyesek számára a két terület között fontos, hogy legyen szigorú idő-, és térbeli határ, míg másoknak a hibrid, vagy home-office munkavégzés hozta létre az egyensúlyi állapotot. Későbbiekben a primer kutatásom során a magyar munkavállalókra vonatkozóan kutatom tovább a kérdést, hogy számukra mit is jelent a munka és magánélet egyensúlya és ők milyen mértékben választják el e két területet egymástól.

3. VÁLLALATPOLITIKÁK ÉS A VÁLLALATI KULTÚRA HATÁSA A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁRA

A következő fejezetben a munka-magánélet egyensúlyának egy fontos befolyásolóját tekintem át, vagyis a vállalatpolitikákat és a vállalati kultúrát. Ezen tényező vizsgálata elengedhetetlen a téma megértéséhez, illetve a kutatási eredmények vizsgálatához, hiszen az egyén személyes egyensúlyra való törekvései a vállalat által szabott keretek közé kell, hogy beférjenek.

3.1. A posztfordista időrezsím kialakulása, a munka és az otthon szerepeinek felcserélődése

A munkaadó szervezetek az utóbbi évtizedekben számos változáson mentek keresztül. A globalizáció egyik következménye, hogy a technológiai fejlődés és a hálózatok bővülése teljesen átalakították a fejlett társadalmak munkaidő-felhasználását. Ezen folyamatok következtében alakultak ki a ma nyugati kultúrákban elterjedt rugalmas munkarendszerek, melyek nagyobb mozgásteret, flexibilitást ígérnek a munkavállalóknak. Ez az ún. posztfordista időrezsím, mely éles ellentétben áll a korábbi rendszerrel, annak standardizált munkaóráival és fix munkarendjével. A korábbi fordista rendszer éles határt rajzolt a munka és magánélet/szabadidő közé, így a munkavállalókat is „rákényszerítve” a szeparáló egyensúlykiépítési módra. A modern rendszer nagyfokú szabadságának azonban ára van (Geszlér, 2019).

Eme posztfordista rendszer egyik velejárója a rugalmas munkavégzés létrejötte, mind a munkavégzés helyét és idejét tekintve. Ezen rendszer bevezetése azon elvárásokra épült, hogy a munkavállalók könnyebben tudják előtérbe helyezni családjukkal töltött idejüket. Arlie Hochschild azonban a „The time bind” című esettanulmányában arra a felismerésre jutott, hogy a munkavállalók ezen új munkavégzési formákat nem arra használták, hogy családjukkal töltött idejüket optimalizálják, hanem hogy munkaidejüket kibővítsék. Gyakran előfordul napjainkban, hogy az egyén számára épp az otthon jelent olyan jellegű többletfeladatot, stresszt és nehézségeket, hogy munkájába „menekül”, hiszen ezen közösség számára inspiráló jellegű, kényelmet, megértést biztosít számára (Geszlér, 2019).

3.2. Mohó intézmények / greedy institutions és azok hatása a munka-magánélet egyensúlyra

A korábban említett posztfordista vállalatokat gyakran „mohó intézmény” névvel illetik (Geszlér, 2019). Ezen kifejezés Cosertől származik, aki azon intézményeket sorolta ebbe a

kategóriába, melyek kizárólagos és megosztatlan hűséget igényelnek és igyekeznek csökkenteni a versengő szerepek és státuszpozíciók igényeit azokon, akiket határaik között szeretnének tartani (Coser, 1974). Manapság elsősorban a tudásalapú szolgáltatóipari vállalatokra tekintünk efféle módon, ugyanis ezek működése, mely főként projektek köré épül, lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy szabadon ossza be munkaidejét, azon feltétel teljesülésével, hogy az nem válik a hatékonyság rovására. Ennek keretein belül okoskészülékeket, laptopot adnak a dolgozóknak, akik ezen eszközökkel távolról is végezni tudják munkájukat. Az érem másik oldala azt mutatja, hogy így bármikor és bárhol elérhetőek a vállalat számára, ez a rendszer tehát nyomást gyakorol munkavállalóira és magas elvárásokat állít eléjük (Geszler, 2019). Coser megfogalmazása alapján tehát ezen vállalatokra is ráhúzható a mohó szervezetek jelző, hiszen velük versengő „intézményekként” tekintenek a munkavállaló magánéletére, mely elől igyekeznek elvenni a dolgozó figyelmét és idejét (Nagy, 2017).

A mohó szervezetek azonban nem csupán az elvárásokon és nyomásgyakorláson keresztül képesek a munkavállaló idejét és energiáját ilyen mértékben lekötni. Egyes szervezetek megtehetik, hogy munkavállalóik identitására hassanak, ugyanis egy jó hírű, magas tekintélyű cégnél a dolgozók maguk is úgy érezhetik, hogy egy exkluzív közeg tagjai, státuszszimbólumként tekinthetnek pozíciójukra. Emellett ezen vállalatok elsősorban magas szaktudással bíró egyéneket alkalmaznak és elmondható az általuk kínált munkakörökről, hogy izgalmasak, kreativitást igényelnek és kihívást jelentenek. Ezen jellemzők azok, melyek könnyen magával ragadják a munkavállalót, mivel élvezetét leli munkájában, örömmel adományozza idejét és energiáját a vállalatnak (Geszler, 2019).

Amy Wrzesniewski nevéhez köthető a munkavállalók munkaorientációja szerinti csoportosítása. Wrzesniewsky szerint a munka az egyén számára lehet: állás, karrier vagy hivatás. Ezen fogalmak fokozatosan egyre nagyobb elhivatottságot jeleznek a munkavállaló részéről. Az állás megfogalmazásában a pénzkeresése a főszerep, karrier esetében azonban már motiváló tényező a szakmai fejlődés, magasabb pozíciók elérése is. Hivatás esetében a munka egyenlő az önmegvalósítással. Ez a féle magas szintű odaadás a munka iránt elsősorban a magasabb végzettséget igénylő, presztízsértékkel bíró munkakörök esetében jelenik meg (Geszler, 2019).

A mohó intézmények identitásra gyakorolt hatása tehát ilyen módon is megfigyelhető, hiszen a „karrier” és „hivatás” kategóriába sorolható munkaköröknél megmutatkozik, hogy a dolgozók motiváltan végzik munkájukat és nem szükségesek a vállalat irányából érkező külső

ösztönző faktorok ahhoz, hogy minél hosszabb munkaórákat vállaljanak és minél több erőfeszítést fektessenek feladataikba (Geszler, 2019).

A mohó szervezetek tehát képesek effektíven „kizsákmányolni” munkavállalóik idejét, hiszen a dolgozók internalizálják a munkát, saját maguk lesznek hajtóművei a túlóra kultúrának. Ennek fő oka, hogy azon értékek, melyeket úgy érznek munkájukból nyernek, legitimálják a határok nélküli munkarendet. A személyes és külső elvárások és nyomás által nincs szükség a dolgozók állandó felügyeletére és mivel a túlórákat se szabályozzák, semmi akadálya annak, hogy a rátermettségét és alkalmasságát bizonyítani kívánó munkavállaló hosszú órákat az irodában töltsön (Geszler, 2019).

Azon egyének, akik belekerülnek egy ilyen szervezeti közegbe úgy érezhetik, a munka és magánélet közötti egyensúly megtalálása személyes feladatuk és sok esetben kudarcuk is. Emiatt különösen fontos kérdése tehát a témának a szervezeti kontextus megfigyelése, hiszen az egyéni egyensúlyi törekvések sikere múlhat rajta. Nem mindegy emellett az se, hogy manapság egyre több ember számára elérhető és nagy népszerűségnek örvendő rugalmas munkavégzési módszereket hogyan alkalmazzák (Geszler, 2019).

4. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY HAZAI VONATKOZÁSAI

A munka-magánélet egyensúly kérdésben fontos tehát figyelembe venni a vállalati feltételrendszert, hogy milyen lehetőségeket biztosít a munkahely arra, hogy az egyén ki tudja alakítani ezt az állapotot, illetve milyen mértékben korlátozza abban, hogy az ilyen irányba tett személyes törekvései sikerrel járjanak. Emellett azonban az állami szabályozások és a társadalmi konstrukciók megfigyelése is fontos lépés, hiszen nem csupán a vállalat szabályozza munkavégzésünk és magánéletünk közötti összhangot, illetve van befolyással arra. A következő fejezetben az magyar állami feltételrendszerről és a társadalmi helyzetről lesz szó, mely befolyással van az egyén munka-magánélet harmonizációs törekvéseire.

4.1. A munka-magánélet kérdésének relevanciája a magyar lakosság számára

Hazánkban, mint számos más fejlett államban, megfigyelhető a lakosság elöregedésének jelensége, azaz, hogy az idősebb korosztály aránya a népességben egyre növekszik, illetve, hogy a születések száma csökken. Emellett a családalapítás is kitolódott, vagyis a fiatalok egyre később vállalnak gyermeket. A gyermekvállalási kedv növelése épp emiatt fontos népesedéspolitikai célkitűzés Magyarországon (Barakonyi, 2007).

A gyermekvállalás azonban nagyban befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát. Itt elsősorban a nők állnak hátrányos helyzetben, ugyanis tradicionálisan tőlük elvárt, hogy a munkavégzés mellett helyt álljanak családi szerepükben is (Barakonyi, 2007).

4.1.1 A gyermekesek helyzete a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában

A gyermekesek életében a fizetetlen munka, azaz a gyermekgondozás, illetve a háztartási feladatok elvégzése jóval nagyobb mértékben jelen van, mint gyermektelen társaiknál. (Polyákné Nagy, 2023) „A statisztikai adatok szerint a párkapcsolatban élő és az egyedülálló, gyermekes nők dolgoznak a legtöbbet. Az érintetteknek átlagosan heti 34 órájuk telik fizetett, 32 óra fizetetlen munkavégzéssel úgymint házimunka, eltartottakkal törődés, képzéseken való részvétel, önkéntes aktivitások, vagyis a fizetett munkán kívüli egyéb hasznos tevékenység. A férfiak esetében az egyedülálló szülők a leginkább leterheltek: ők átlagban 42 órát töltenek munkahelyi elfoglaltsággal, és 27 órát fizetetlen munkavégzéssel.” (Polyákné Nagy, 2023, p. 16.).

4.1.2. Anyák, mint hátrányos helyzetben lévő csoport

A háztartási munkákra és a szülői feladatokra napjainkban is jellemző, hogy női kötelességként tekintenek, annak ellenére, hogy a családi struktúrák sokat változtak az évek alatt. A nőket „természetükből adódóan” alkalmasabbnak látják ezen feladatok elvégzésére, mint a férfiakat. Ezen elvárásokkal a legnagyobb probléma azonban az, hogy azon társadalmakban is megjelennek, ahol a nők munkaerőpiaci jelenléte már évtizedek óta stabil (Neményi – Takács, 2018).

Magyarország, mint volt szocialista ország helyzete is hasonló. Ezen országokban az államszocialista időszakban a nők foglalkoztatási aránya jelentős mértékben és ütemben megnövekedett, jóval gyorsabban és drasztikusabban, mint a nyugat-európai államokban. Ezzel szemben a posztszocialista országokban a nők munkaerőpiaci, illetve gyermekgondozást és házimunkát illető egyenlőségét nem sikerült megvalósítani. Jellemző, hogy a hagyományos nemi szerepekre úgy tekintenek, mint biológiailag meghatározott tényezőkre, és az ezektől való eltérést „szabályszegésként” azonosítják be (Neményi - Takács, 2018).

Az anyák számára tehát társadalmi elvárás a házimunkában és gyermeknevelésben való folyamatos helytállás, azonban ezzel párhuzamosan paradox módon kialakult a kétkeresős családmódel is. Ezáltal már nem csupán a „háztartásvezető” fizetetlen munka az elvárás a nőktől, hanem a munkaerőpiaci jelenlét, vagyis a keresőmunka végzése is (Barakonyi, 2007).

Habár a kétkeresős családmódel megjelenésével a férfiak háztartási feladatokban való részvétele nőtt, továbbra is elmondható, hogy fő feladatuk még mindig a családfenntartás, azaz elvárt tőlük, hogy biztosítsák a család megélhetését (Neményi – Takács, 2018).

A fentebb összefoglalt társadalmi konstrukciókon egyhamar nem tudunk változtatni, hiszen ezek hosszú éves tradíciókon és megszokáson alapulnak. Emiatt fontos tehát figyelembe venni ezen tényezőket a munka-magánélet egyensúlyának kérdésénél, hiszen közel ugyanolyan mértékben tudják befolyásolni és korlátozni az egyén egyensúlyi törekvéseit, mint a vállalat vagy az állam szigorú rendelkezései.

4.2.A Munka Törvénykönyvének egyensúlyt támogató rendelkezései

A Munka Törvénykönyve (Mt.) a munkavállalókat nem homogén egységként tartja számon, hanem kifejezetten differenciálja azokat és különböző szabályokat alkalmaz az egyes

csoportokra. A munka-magánélet egyensúly vonatkozásában ilyen csoportot alkotnak pl. a terhes nők és a szülők (Barakonyi, 2007).

Ezen csoportok esetében tiltja az Mt. a hátrányos megkülönböztetést, a határozatlan időre létrejött munkaviszony munkáltatói rendes felmondás útján történő megszüntetését, illetve védelmi célú jogintézményeket nevez meg számukra (Barakonyi, 2007).

A Munka Törvénykönyve a szabadságolás szempontjából több ponton is módosult 2023-ban, ami a munka-magánélet egyensúlyának szempontjából pozitív irányú változást jelent. Az egyik fő változás az apasági szabadság kibővítése volt. Korábban az apáknak gyermekük születése után 5 nap apasági szabadság járt, mely most 10 napra emelkedett. Ennek a módosításnak hátulütője azonban, hogy csupán az első öt napra jár 100%-os távolléti díj, melyet az állam áll, a fennmaradó öt napra csupán 40% ez az összeg. Más európai országokkal összevetve a Magyarországon biztosított fizetett apasági szabadság mértéke nagyon alacsony, melynek egyik oka talán a fentiekben említett társadalmi helyzet is lehet (Polyákné Nagy, 2023).

A másik változás az, hogy a szülőket ezévtől 44 napos szülői szabadság illeti a gyermek hároméves koráig, amennyiben már legalább 1 éve fennáll a munkaviszonyuk. Szintén új szabadságtípus a gondozói szabadság, mely évi 5 napban vehető igénybe, ha a munkavállaló beteg hozzátartozóját gondozza. Ennek hátulütője azonban az, hogy nem jár díjazás a dolgozónak ez idő alatt (Polyákné Nagy, 2023).

Habár ezen törvényi változtatások, elősegíthetik a munka-magánélet egyensúlyának megteremtését és fenntartását, továbbra is elmaradnak számos európai ország ezirányba tett törekvéseitől. Mint a társadalmi részben az jól látható volt az anyák számára különösen nehéz feladat a munka és a magánélet harmonizálása. Családi szerepvállalásuk miatt kívánatos lenne speciális foglalkoztatási módokat kialakítani számukra, különösen életüknek azon szakaszaiban, mikor gyermekeik különösen igénylik jelenlétüket (Barakonyi, 2007).

5. RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSÉNEK ESZKÖZE

Az előző fejezetből kiderült, hogy habár számos állami intézkedés jött létre a munkavállalók szabadságára vonatkozóan és a szülők, illetve terhes édesanyák számára is léteznek jogszabályok, melyek védik munkaviszonyukat, mégis hiányos a feltételrendszer, mely segítheti a gyermekesek munka-magánélet egyensúlyának létrejöttét. A következőkben a rugalmas munkavégzésről, mint az egyensúlyi állapot kialakítását támogató eszközről lesz szó, mely megoldást jelenthet ezen problémára.

5.1. Rugalmas munkavégzési formák

A „rugalmas munkavégzés” napjainkban elterjedt kifejezésnek számít, mindenkinek hasonló dolgok jutnak eszébe róla, azonban korántsem ilyen egyszerű a fogalom háttere és jelentése. A munkaügyi tudományok szakirodalma eleinte atipikus munka(jog)viszonynak nevezett minden olyan munkajogviszonyt, mely eltért a hagyományostól. Ezen fogalom használata a 70-es és 80-as évek környékén kezdődött meg, mikor az ilyen jellegű munkaviszony még ritkaságnak számított. A szakirodalomban azonban leginkább ez az „atipikus” kifejezés ragadt meg, mely leírja a hagyományostól bizonyos aspektusaiban eltérő munkaviszonyokat. A „tipikus” munkavégzési forma ekkor a határozatlan időre létrejött teljes munkaidőre létesített munkaviszony volt. Az ettől eltérőek tehát eleinte a határozott időtartamra és részmunkaidőre létesített munkajogviszonyok voltak, manapság pedig ide csoportosítják a szezonális munkavégzést, munkaerőkölcsönzést és a távmunkát is (Hovánszky, 2005).

Ahogy megjelentek az újabb és újabb rugalmas foglalkoztatási módok a „tipikus-atipikus munkaviszony” kifejezés helyét átvette a „tipikus-atipikus foglalkoztatás”. A szakirodalomban a későbbiekben megjelentek a „rugalmas”, illetve „innovatív” foglalkoztatási kategóriák is, melyeknek fogalma összemosódott az atipikus foglalkoztatás kategóriájával. Sok esetben ugyanis tipikus munkaviszony keretein belül jelennek meg innovatív vagy rugalmas foglalkoztatási formák, mint az innovatív munkaidő-beosztás vagy az innovatív szabadságolás formái (Hovánszky, 2005).

Mindez alapján látható, hogy a „rugalmas” „atipikus” „alternatív” vagy „innovatív” foglalkoztatási típusok fogalmai mára összekeveredtek. Ennek következtében dolgozatomban én a továbbiakban a „rugalmas munkavégzés” kifejezést fogom használni, mely a következőket

fogja lefedni: a munkavégzés fizikai helyzetének rugalmasságát, azaz a távmunkát (home-office) és a hibrid munkát (home-office és jelenléti munka ötvözte), illetve a munkaidő beosztásának rugalmasságát, azaz a kötetlen munkarendet (a munkavállaló osztja be saját munkaidejét) és a törzsidős-peremidős munkarendet (meghatározott időszávban szabadon választja meg a munkavégzés idejét a munkavállaló, törzsidőben a munkahelyen tartózkodik). Mindemellett az egyszerűbb értelmezés érdekében a részmunkaidőt is a rugalmas munkavégzés kategóriájába soroltam.

5.2. Rugalmas munkavégzési megoldások a dolgozó anyáknak

Mint azt a korábbiakban kifejtettem az anyák helyzetének vizsgálata a munka-magánélet egyensúlyának függvényében elengedhetetlen, hiszen számukra a legnehezebb ezen állapot elérése és fenntartása. Az anyák számára nagy nehézséget jelenthet, hogy a családban elsődleges szerepük van és ez sokszor összeférhetetlen a munkával. Az kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérését sok esetben késlelteti, akadályozza családi szerepvállalásuk. Épp ezért lenne szükséges a gyermeket nevelő nők számára a rugalmas munkavégzési módok biztosítása (Barakonyi, 2007).

Azon családi feladatok, melyek befolyásolják a nők munkaerőpiaci jelenlétét, munkavégzési képességét a legtöbb esetben időszakosak, ezért, ha a munkáltató tudna kellően rugalmas feltételeket biztosítani, akkor az anyák bizonyára nagyobb mértékben vennének igénybe ilyen jellegű foglalkoztatási formákat (Barakonyi, 2007). A KSH adatai alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül 2022-ben csupán 6% volt (KSH, 2022).

„Magyarország 2014-2020-ra érvényes szakpolitikai stratégiája rögzíti, hogy a rugalmas munkavégzési formák segítséget jelenthetnek azoknak a csoportoknak, amelyek élethelyzetükből fakadóan nehéz helyzetben vannak a munka és a magánélet összeegyeztethetőségének tekintetében.” (Kardos, 2019, p.4.). A 2012 évi I. törvény a munka törvénykönyvéről megteremtette a lehetőséget az atipikus munkavégzésre. A kisgyermekes munkavállalók kérhetik a részmunkaidős foglalkoztatást, egészen gyermekük 3. életévéig. A stratégia továbbá fejlesztési célként tűzte ki a rugalmas foglalkoztatás további ösztönzését és a kisgyermekek napközbeni ellátásának bővítését is (Kardos, 2019). Ezen adatok kimutatják, hogy Magyarország tett a múltban lépéseket a munka-magánélet egyensúly kialakításának és fenntartásának elősegítéséért, ami a törvényi kereteket illet.

5.3. A vezető beosztású munkavállalók és a rugalmas munkavégzés

A vezető beosztású munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának vizsgálata fontos feladat több okból is. A menedzser egyensúlyhoz való hozzáállása nem csupán saját jóllétére hat ki, hanem a beosztottjai irányába tett elvárásokra is és a munkatársak munka-magánélettel kapcsolatos iránymutatása is kifejeződik benne (Nagy, 2017).

A menedzserek számára nehézséget jelent, hogy általában mind magánéletük, mind karrierjük iránt magas szinten elkötelezettek, utóbbi azonban különösen nagy időbeli áldozatokat igényel esetükben. A két szféra szétválasztása, azaz a szeparáció számukra azonban nem, vagy csak nehezen megvalósítható, illetve nem feltétlenül kívánatos opció (Nagy, 2017).

Egy ír szervezetben végzett korábbi kutatás kimutatta, hogy a felső vezetők számára a munka-magánélet egyensúlyának egyik fő akadálya a hosszú munkaórák voltak. A rugalmas munkavégzés különféle módjai, mint a home-office vagy a rugalmas időbeosztás, azonban nem értek meg a hosszú munkaidőre vonatkozó elvárással. A nők és a férfiak egyaránt azt vallották, hogy komolyan veszélybe sodorná karrierjüket, ha élnének a vállalat által biztosított munka-magánélet összeegyeztetési eszközökkel (Nagy, 2017).

Azt, hogy Magyarországon a rugalmas munkavégzés mennyire áll a vezetők és gyermekesek rendelkezésére, illetve ők mennyire tartják azt fontosnak az egyensúly szempontjából a primer kutatásomban vizsgálom tovább.

6. ADAT ÉS MÓDSZERTAN

A választott téma vizsgálata során kvantitatív kutatást is végeztem, amelyek módszertanát az alábbiakban részletezem. A kvantitatív kutatásom során kérdőíves felmérést végeztem. Saját magam által összeállított, zárt és nyitott kérdéseket tartalmazó kérdőívet alkalmaztam, az alábbi kérdésköröket vizsgáltam:

- Mit jelent a magyar munkavállalók számára az, hogy egyensúlyban van a munka és a magánélet?
- Mit tehet az egyén, annak érdekében, hogy egyensúlyi állapotot hozhasson létre és tarthasson fenn a munka és a magánélet között?
- Mennyire elérhetők a rugalmas munkavégzési módszerek (mint a home-office, hibrid munka, rugalmas munkaidőbeosztás stb.) a különböző foglalkoztatási kategóriákban?
- A gyermekesek számára milyen egyensúlyt elősegítő módszerek, eszközök léteznek és ezeket mennyire veszik igénybe?
- Van-e különbség a nők és férfiak között a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában, fenntartásában?

A szakirodalomban fellelhető információk alapján a korábban megfogalmazott kutatási kérdéseket az alábbi hipotézisekké alakítottam.

H1: A megkérdezettek leginkább az időalapú konfliktusok hiányával azonosítják a munka-magánélet egyensúlyának fogalmát.

H2: Vezető beosztásban dolgozók rendszeresen tudják rugalmasan beosztani a munkaidejüket.

H3: Vezető beosztásban dolgozók alkalomszerűen tudnak home-office-ban dolgozni.

H4: A megkérdezett gyerekesek rendszeresen vesznek igénybe segítséget.

H5: A mintában a nők gyakrabban koncentrálnak munkaidő után csak a családra, mint a férfiak.

H6: A mintában a férfiakra jellemzőbb, mint a nőkre, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak.

Vizsgálatom online kérdőív segítségével végeztem. Mintavétel nem valószínűségi, hólabdás mintavétel volt. A felmérésem célközönsége a magyarországi munkavállaló felnőttek

voltak. Összesen 152 kitöltés érkezett, ebből 22 fő jelenleg nem dolgozik, 130 pedig jelenleg is aktív munkavállaló.

A kitöltők 64,5%-a nő, 35,5%-a férfi. Korosztályukat tekintve a válaszadók közel fele, 48,7%-a 18 és 25 év közötti. Ennek legfőbb oka az, hogy az ismerőseim köre elsősorban egyetemistákból áll, így számomra ez a korcsoport volt a leginkább elérhető. Ezt tükrözi továbbá az is, hogy az iskolai végzettségüket tekintve a válaszadók 65,8 százalékának legmagasabb iskolai végzettsége középfokú, érettségivel.

A mintában a családi állapotukat tekintve a válaszadók aránya megoszlik. 34,9 % kapcsolatban van gyerek nélkül, 26,3% kapcsolatban gyerekekkel, 32,2% egyedülálló gyerek nélkül, 6,6% pedig egyedülálló gyerekekkel. Foglalkoztatásukat tekintve a legtöbben beosztottak, azonban 21,1%-a a megkérdezetteknek vezető beosztású. Ez az adat fontos volt számomra a kutatásom során, hiszen a vezetők helyzetét is meg tudtam vizsgálni és összevetni korábbi elemzések adataival. Ennél a demográfiai kérdésnél külön kategóriát képeztek a vállalkozók, hiszen ők nem tartoznak bele a vezetők kategóriájába az általam alkalmazott definíció alapján mely a következőképp szól:

„Vezető állású személy: A gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselője, felügyelőbizottsági tagja; a külföldi székhelyű vállalkozás magyarországi fióktelepe, illetve a külföldi székhelyű európai gazdasági egyesülés magyarországi telephelye vezetésére kinevezett személy; továbbá minden olyan személy, akit a gazdálkodó szervezet alapszabálya, alapító okirata, társasági szerződése ilyenként határoz meg” (Görgényi et al., 2016, o.n.).

Ennek ellenére fontosnak tartottam külön kategóriát képezni az egyéni, vagy társas vállalkozók számára, hiszen munka-magánélet egyensúlya szempontjából, úgy gondolom, a vezető beosztású személyekéhez hasonló kategóriát képeznek igényeik és lehetőségeik szempontjából.

Kvantitatív kutatásom mintáját a lentebb látható egyes számú táblázat mutatja be részletesebben.

Primer kutatásom adatai az IBM SPSS Statistics statisztikai szoftver segítségével kerültek feldolgozásra. Az adatok átlagban és gyakoriságban kerültek bemutatásra. A kereszttáblás elemzések során a szignifikanciaszint $p \leq 0,05$ -nél került elfogadásra.

1. táblázat: A minta bemutatása

DEMOGRÁFIAI ADATOK		MINTA ELEMSZÁMA	SZÁZALÉKOS MEGOSZLÁS
NEM	Nő	98	64,5%
	Férfi	54	35,5%
ÉLETKOR	18-25	74	48,7%
	26-35	20	13,2%
	36-45	25	16,4%
	46-55	28	18,4%
	55+	5	3,3%
	Összes:	152	100,0%
LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG	Alapfokú végzettség	3	2,0%
	Középfokú végzettség érettségi nélkül	10	6,6%
	Középfokú végzettség érettségivel	100	65,8%
	Felsőfokú végzettség	39	25,7%
	Összes:	152	100,0%
CSALÁDI ÁLLAPOT	Kapcsolatban, gyerekekkel	40	26,3%
	Kapcsolatban, gyerek nélkül	53	34,9%
	Egyedülálló, gyerekekkel	10	6,6%
	Egyedülálló, gyerek nélkül	49	32,2%
	Összes:	152	100,0%
FOGLALKOZTATÁSI KATEGÓRIA	Vállalkozó	13	8,6%
	Beosztott	85	55,9%
	Alsó-, felső-, középvezető	32	21,1%
	Jelenleg nem dolgozom	22	14,4%
	Összes:	152	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

7. KUTATÁS EREDMÉNYEI

7.1. A munka-magánélet egyensúlyának meghatározása

A munka-magánélet egyensúlyának, mint azt az első fejezetben is említettem számos fogalma született már, azonban, hogy az egyén számára mit jelent az személyenként változó.

Primer kutatásom egyik fontos részét képezte annak feltárása, hogy a megkérdezettek számára mit jelent a munka és magánélet egyensúlya. Erre vonatkozik a H1 hipotézisem, ami a következőképpen hangzik:

H1: A megkérdezettek leginkább az időalapú konfliktusok hiányával azonosítják a munka-magánélet egyensúlyának fogalmát.

Ennek vizsgálatára 11 állítást fogalmaztam meg Greenhaus és Beutell konfliktuselmélete alapján, az idő-, feszültség-, illetve viselkedésalapú konfliktusok hiányára vonatkozóan. Kutatásom során azért alkalmaztam ezt az elméletet, mert a munka-magánélet egyensúlyának klasszikus tipológiája ezen háromféle megközelítést különbözteti meg (Nagy, 2017). Ezen állításokat a válaszadók egy 1-től 5-ig terjedő Likert skálán értékelhették az alapján, hogy számukra mennyire illik bele a munka-magánélet egyensúlyának fogalmába. Az értékelések a következőképpen jelölték a válaszadó álláspontját: 1- egyáltalán nem illik bele, 2- inkább nem illik bele, 3- nem tudja eldönteni, 4- inkább beleillik, 5- teljes mértékben beleillik. Az állítások a következők voltak:

1. A munkaidő végével jut időm arra, hogy elvégezzem azokat a tevékenységeket, melyeket szeretnék (házimunka, hobbik).
2. Lehetőségem van arra, hogy el tudom választani a munkámat a családommal töltött időtől, és fordítva is.
3. A munkám mellett is tudok elegendő minőségi időt tölteni a családommal.
4. Jól érzem magam mind a munkahelyemen, mind a magánéletben, kielégítő számomra mindkét területe az életnek.
5. Szeret tudok tenni szakmai fejlődésre és magánéleti sikereket is el tudok érni.
6. Jut időm sportolásra, szórakozásra a szerettemmel munka után.
7. Jól ki tudom magam aludni, jut elegendő időm pihenésre.
8. A munkám okozta stressz nem hat ki a magánéletemre, el tudom azt különíteni tőle.
9. A magánéletemben lévő stresszforrások nem befolyásolják munkavégzésem minőségét.

10. Családom, párom támogat a karrierem építésében.

11. Amellett, hogy képes vagyok munkám során professzionálisan, magabiztosan és objektívan dönteni és viselkedni, családommal/szeretteimmel gondoskodó, önfeláldozó, figyelmes tudok lenni.

A kérdés felvezetőjeként kikötöttem, hogy kutatásom során a „munka” kategóriájába a keresőmunka/bérmunka tartozik, a magánélet alatt pedig a családdal töltött időt, partnerrel töltött időt, házimunkát, gyermeknevelést, idős-, és/vagy beteggondozást, hobbihoz kapcsolódó tevékenységeket, pihenést, kikapcsolódást értem.

A fenti állítások közül öt vonatkozik az időalapú konfliktusok hiányára (1. 2. 3. 6. 7. számú állítások), öt a feszültségalapúra (4. 5. 8. 9. 10.) és egy a viselkedésalapúra (11.). A viselkedésalapú konfliktusok esetén nehezemre esett egynél több kijelentést megfogalmazni, hiszen ez egy elég specifikus fajtája a szerepkonfliktusoknak. Elsősorban a férfi vezetők számára bírhat jelentőséggel, hiszen az általuk munkahelyen bemutatott sztereotipikus viselkedési stílusok (pl. személytelenség, ridegség, hatalom, tekintély) összeférhetetlenek az otthon gyermekeik, családjuk által megkívánt hozzáállással (Greenhaus - Beutell, 1985).

Az állítások eredményeinek elemzéseképp átlagot számoltam az azokra adott válaszokból. A 10-es állításon kívül mindegyik esetén a leggyakoribb válasz az „inkább beleillik” volt. Ezt nem találtam meglepőnek, hiszen minden kijelentést a fentebb említett elmélet alapján szakirodalomban olvasottak igénybevételével fogalmaztam meg, azaz azok korábbi kutatási eredményeket tükrözik.

Ezen egyhangú eredmények mellett tehát más értelmezési megközelítést igyekeztem találni, hogy hipotézisem vizsgálható legyen. A válaszok egyszerűbb elemezhetőségéért 3 csoportba soroltam őket: „beleillik”, „nem illik bele” és „nem tudta eldönteni”. A „beleillik” kategóriába az „inkább beleillik”, illetve a „teljes mértékben beleillik” válaszokat foglaltam, míg a „nem illik bele” kategóriába az „inkább nem illik bele” és az „egyáltalán nem illik bele” variációk kerültek. Ezen módszerrel összesítettem a százalékos eredményeket és azt vizsgáltam, hogy mely állítások értek el a „beleillik” kategóriában legalább 60%-ot.

Elsősorban az időalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások esetében volt 60% felett a "beleillik" nevű összevont kategória, az 5 kijelentésből ugyanis 4 esetében jött ki ilyen érték. Ezen adatok ismeretében kijelenthető, hogy a hipotézis beigazolódott, azaz a

megkérdezettek valóban az időalapú konfliktusok hiányával azonosítják a munka-magánélet egyensúlyának fogalmát.

Számomra meglepő eredmény volt, hogy az utolsó, azaz a viselkedési konfliktusok hiányára vonatkozó állítás esetében a „beleillik” kategória magas, 74,3%-os arányt ért el. Ennek következtében kimondható az is, hogy a válaszadók nem csupán az időfaktort, hanem a viselkedés tényezőjét is fontosnak vélik a munka-magánélet egyensúlyának meghatározásakor.

Az időalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állításokhoz tartozó pontos gyakorisági értékeket a 2-es számú táblázat szemlélteti. A viselkedésalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások adatait a 3-as számú, a viselkedésre vonatkozó kijelentés gyakorisági adatait pedig a 4-es számú táblázat mutatja.

2. táblázat: Az időalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói

Állítás száma	Elemzési kategória	Válaszlehetőségek	Gyakoriság	Százalékos gyakoriság	Elemzési kategóriák százalékos gyakorisága
1	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	9	5,9%	23,7%
		Inkább nem illik bele	27	17,8%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	10	6,6%	6,6%
	Beleillik	Inkább beleillik	71	46,7%	69,7
		Teljes mértékben beleillik	35	23%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
2	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	3	2,0%	15,1%
		Inkább nem illik bele	20	13,2%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	13	8,6%	8,6%
	Beleillik	Inkább beleillik	68	44,7%	76,3%
		Teljes mértékben beleillik	48	31,6%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
3	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	9	5,9%	21,1%
		Inkább nem illik bele	23	15,1%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	13	8,6%	8,6%
	Beleillik	Inkább beleillik	64	42,1%	70,4%
		Teljes mértékben beleillik	43	28,3%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
6	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	9	5,9%	25,0%
		Inkább nem illik bele	29	19,1%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	14	9,2%	9,2%
	Beleillik	Inkább beleillik	58	38,2%	65,8%
		Teljes mértékben beleillik	42	27,6%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
7	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	22	14,5%	39,5%
		Inkább nem illik bele	38	25,0%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	13	8,6%	8,6%
	Beleillik	Inkább beleillik	41	27,0%	52,0%
		Teljes mértékben beleillik	38	25,0%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

3. táblázat: A feszültség alapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói

Állítás száma	Elemzési kategória	Válaszlehetőségek	Gyakoriság	Százalékos gyakoriság	Elemzési kategóriák százalékos gyakorisága
4	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	6	3,9%	19,1%
		Inkább nem illik bele	23	15,1%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	33	21,7%	21,7%
	Beleillik	Inkább beleillik	56	36,8%	59,2%
		Teljes mértékben beleillik	34	22,4%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
5	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	10	6,6%	19,1%
		Inkább nem illik bele	19	12,5%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	31	20,4%%	20,4%
	Beleillik	Inkább beleillik	62	40,8%	60,5%
		Teljes mértékben beleillik	30	19,7%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
8	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	14	9,2%	32,9%
		Inkább nem illik bele	36	23,7%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	26	17,1%	50,0%
	Beleillik	Inkább beleillik	43	28,3%	17,1%
		Teljes mértékben beleillik	33	21,7%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
9	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	16	10,5%	29,6%
		Inkább nem illik bele	29	19,1%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	30	19,7%	19,7%
	Beleillik	Inkább beleillik	49	32,2%	50,7%
		Teljes mértékben beleillik	28	18,4%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%
10	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	5	3,3%	13,8%
		Inkább nem illik bele	16	10,5%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	17	11,2%	11,2%
	Beleillik	Inkább beleillik	44	28,9%	75,0%
		Teljes mértékben beleillik	70	46,1%	
	Összesen:		152	100,0%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

4. táblázat: A viselkedésalapú konfliktusok hiányára vonatkozó állítások válaszainak gyakoriságmutatói

Állítás száma	Elemzési kategória	Válaszlehetőségek	Gyakoriság	Százalékos gyakoriság	Elemzési kategóriák százalékos gyakorisága
11	Nem illik bele	Egyáltalán nem illik bele	8	5,3%	11,8%
		Inkább nem illik bele	10	6,6%	
	Nem tudja eldönteni	Nem tudja eldönteni	21	13,8%	13,8%
	Beleillik	Inkább beleillik	58	38,2%	74,3%
		Teljes mértékben beleillik	55	36,2%	
	Összesen:			152	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

7.2. Az egyensúly meglétének egyéni megítélése

A munka és magánélet közötti egyensúly nehezen, vagy talán semmilyen eszközzel vagy módszerrel nem mérhető tényező, mivel maga a jelenség mindenki életében mást jelent, mindenki máshogy értékeli azt, ezért az egyensúlyi állapot meglétének számszerűsítése nehéz feladat. Primer kutatásom során feltettem a megkérdezettnek a következő kérdést:

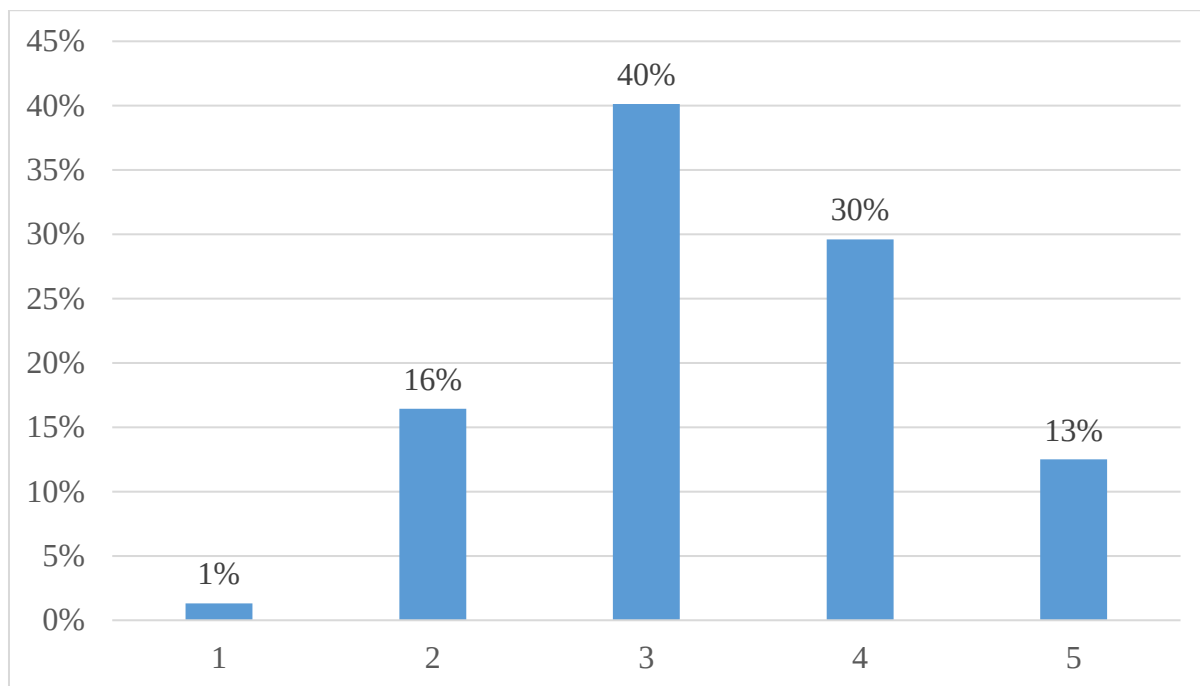
Hogyan értékelné Ön a munka-magánélet egyensúlyát, milyen mértékben valósul meg az Ön életében?

- 1- egyáltalán nem
- 2- kis mértékben
- 3- közepes mértékben
- 4- nagy mértékben
- 5- teljes mértékben, mindig fennáll az egyensúly

Ezen felméréssel az volt a célom, hogy a válaszadók egyéni bevallásuk szerint mérjék fel saját munka-magánélet kapcsolatukat. Ezen döntésemnek fő oka az volt, hogy úgy gondolom én nem lennék jogosult arra, hogy következtetéseket vonjak le válaszaikból és saját magam állapítsam ezt meg számukra. A munka és magánélet közötti egyensúly meglétének egyik indikátora az egyén elégedettsége, az, hogy kontrollban érzi-e ezen két életterületet, akár annak ellenére is, hogy minimális mértékben jelen vannak a konfliktusok azok között (Nagy, 2017).

Kérdőívem válaszadóinak többsége, negyven százaléka „hármásra” értékelte saját munka-magánélet egyensúlyának mértékét, azaz úgy véleményezte, hogy „közepes mértékben” valósul meg életében ez az állapot. A válaszadók 30%-a 4-es értékelést adott, vagyis saját bevallásuk szerint nagy mértékben áll fenn az egyensúlyi állapot életükben. Úgy gondolom

ezen adatok kielégítően körülírják a megkérdezett magyar munkavállalók személyes véleményét saját munka-magánélet kapcsolatukról és megmutatják azt is, hogy közepes mértékben elégedettek egyensúlyi törekvéseik eredményeivel. Az egyes értékelési kategóriákra adott válaszok arányát az 1. ábra tartalmazza.



1. ábra: Válaszadók véleménye a saját munka-magánélet egyensúlyukról

Forrás: Saját kutatás, 2023

7.3. A magyar nők és férfiak közötti különbségek a munka-magánélet kapcsolatának kialakításában és fenntartásában

Mint az élet számos más területén, így a munka-magánélet egyensúlyának viszonylatában is érdemes megfigyelni a nők és férfiak közötti különbségeket. Jelen esetben, mint azt a szakirodalom is megmutatta, a nők hátrányos helyzetben vannak, ha az egyensúly kialakításáról, fenntartásáról van szó a családban betöltött szerepük miatt.

Kérdőívemben a nők és férfiak közötti különbségeket a munka és magánélet szeparációja területén vizsgáltam meg, azaz, hogy milyen mértékben választják el a munka és magánélet területeit egymástól. Erre a vizsgálatra a következő kérdést tettem fel:

1. Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket!
Munkaügyi emailek megválaszolása, munkával kapcsolatos telefonok kezelése munkaidő után

Munkaidőben magánjellegű feladatok intézése, magánjellegű telefonok kezelése

Munkaidőn túl munkavégzése túlóra, hétvégi munka, üzleti utak keretében

Válaszlehetőségek: soha, ritkán, gyakran

Kutatásom során két hipotézist is megfogalmaztam a nők és férfiak közötti határmenedzsmentre vonatkozó különbségekről.

H5: A mintában a nők gyakrabban koncentrálnak munkaidő után csak a családra, mint a férfiak.

H6: A mintában a férfiakra jellemzőbb, mint a nőkre, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak.

Hipotéziseim alapját a szakirodalomban olvasottak képezték. Szekunder kutatásom során az anyák és apák közötti különbségekről esett szó, ami a gyermeknevelés és a háztartási feladatok elvégzését illeti. Ezen ismeretek birtokában feltételeztem, hogy a nők munkaidejükben gyakrabban foglalkoznak magánjellegű problémákkal, mint a családi ügyekkel kapcsolatos telefonok intézése, a férfiaknál viszont ez kevésbé gyakori. Ezzel párhuzamosan a H6 hipotézisem alapját az jelentette, hogy habár munkaidőben a nők hajlamosabbak magánügyeikkel foglalkozni, munkaidő végével elsősorban családjuknak szentelik idejüket.

7.3.1. Munkaidő utáni és munkaidőn túlmenő munka végzésének vizsgálata a mintában

H5 hipotézisem vizsgálatakor a fenti kérdés első és harmadik állításait vettem figyelembe. A vizsgálat során 1-1 keresztábrát készítettem az állításokhoz melynek változói a „soha, ritkán, gyakran” válaszlehetőségek, illetve a két nem voltak.

Az első állítás a munkaidő utáni munkavégzésről szólt. A hipotézis a következőképpen hangzott: "gyakrabban koncentrálnak munka után csak a családra", azaz ritkán, vagy soha nem foglalkozik munkaügyi emailekkel és/vagy telefonokkal a munkaidő lejártával (úgy gondolom a "gyakrabban" szó miatt megengedett itt a "ritkán" opció felvétele is a számításba). A nők 36,7%-a ritkán, 32,7%-a pedig soha nem tesz így, azaz összességében a nők 69,4%-a nem, vagy ritkán végez munkaidő után munkához kapcsolódó tevékenységeket. A férfiaknál ezen értékek rendre: 35,2%, 22,2% és összesítve 57,4%. A férfiaknál a válaszadások módusza a „gyakran” a nőknél pedig a „ritkán”. Ezen adatokból arra következtethetünk, hogy a nőknél valóban

gyakoribb, mint a férfiaknál, hogy nem vagy ritkán végeznek munkaidő után munkához kapcsolódó tevékenységeket. Az állításra adott válaszokat az 5. táblázat tartalmazza.

A harmadik állítás a munkaidőn túli túlóra végzéséről szólt, pl. hétvégi munka vagy üzleti utak keretében. Ezen állításnál szintén a „soha” és „ritkán” állításokat vettem figyelembe. Eredményei a következők: a nők 43,9%-a ritkán, 31,6%-a soha nem tesz így, azaz összességében a nők 75,5%-a nem, vagy ritkán végez munkaidőn túl munkát. A férfiaknál ugyanezen adatok rendre: 40,7%, 31,5% és 72,5%. Ezen adatokból arra következtethetünk, hogy a nőknél valóban gyakoribb, hogy nem, vagy ritkán végeznek csak túlórát. Az állításra adott válaszokat a 6. táblázat tartalmazza.

A két állítás elemzését összevetve tehát elfogadható a H5 hipotézis, vagyis igaz, hogy a mintában a nők gyakrabban koncentrálnak munkaidő után csak a családra.

5. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaügyi emailek megválaszolása, munkával kapcsolatos telefonok kezelése munkaidő után”

Nemek	Gyakran	Ritkán	Soha	Össz.:
Férfi	42,6%	35,2%	22,2%	100,0%
Nő	30,6%	36,7%	32,7%	100,0%
Össz.:	34,9%	36,2%	28,9%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

6. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaidőn túl munkavégzése túlóra, hétvégi munka, üzleti utak keretében”

Nemek	Gyakran	Ritkán	Soha	Össz.:
Férfi	27,8%	40,7%	31,5%	100,0%
Nő	24,5%	43,9%	31,6%	100,0%
Össz.:	25,7%	42,8%	31,6%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

7.3.2. Munkaidőben magánjellegű feladatok intézésének vizsgálata a mintában

Második hipotézisem vizsgálatakor a fenti kérdés 2. állítását vettem figyelembe, azaz azt vizsgáltam, hogy a férfiakra mennyire jellemző, hogy munkaidejükben magánjellegű feladatokat végeznek. Ennek elemzésére keresztábrát készítettem, melynek változói a nemek és a „gyakran, ritkán, soha” változók.

A hipotézis a következőképpen hangzott: „A mintában a férfiakra jellemzőbb, mint a nőkre, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak”. A hipotézis vizsgálatára az állításra adott válaszlehetőségek közül a „soha” kategóriát vettem figyelembe, úgy, hogy összehasonlítottam a férfiak és nők eredményeit ezen lehetőségnél. A nők 10,2%-a soha nem végez munkaidejében magánjellegű feladatokat, a férfiaknál ez az érték pedig 18,5%, vagyis a férfiakra valóban jellemzőbb, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak, azaz a H6 hipotézis beigazolódott. Az állításra adott válaszokat a 7. táblázat tartalmazza.

7. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket! Munkaidőben magánjellegű feladatok intézése, magánjellegű telefonok kezelése”

Nemek	Gyakran	Ritkán	Soha	Össz.:
Nő	22,2%	59,3%	18,5%	100,0%
Férfi	22,4%	67,3%	10,2%	100,0%
Össz.:	22,4%	64,5%	13,2%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

7.4. A rugalmas munkavégzés rendelkezésre állása és igénye a magyar munkavállalók körében

A rugalmas munkavégzés a munka-magánélet egyensúly megteremtésének és fenntartásának. elsősegítője lehet, amennyiben az megfelelő módon rendelkezésre áll a munkavállalónak. A következőkben a magyar munkavállalók körében vizsgálom a különféle rugalmas munkavégzési módok elérhetőségét és azt, hogy amennyiben nem áll rendelkezésükre, mennyire igényelnék ezeket.

7.4.1. Ki számára áll rendelkezésre a rugalmas munkavégzés a mintában?

A rugalmas munkavégzési módok közül kérdőívemben a home-office, azaz távmunka és a rugalmas munkaidő beosztás rendelkezésre állását vizsgáltam. Ehhez kapcsolódóan két kérdést fogalmaztam meg:

1. Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a home-office (távmunka) jellegű munkavégzés!
2. Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a rugalmas munkaidő! (Ön osztja be az irodában, vagy home-office-ban töltött óráit)

Ezen kérdések válaszlehetőségei a következők voltak: nem, alkalmoszerűen és rendszeresen. A következőkben az ezen kérdésekre adott válaszokat fogom vizsgálni keresztábrálás módszerrel, melyben a válaszlehetőségek mellett a másik változó a válaszadó foglalkoztatási kategóriája.

7.4.1.1. A home-office és rugalmas munkaidő beosztás rendelkezésre állása a vezető beosztású munkavállalók számára

Kérdőívem elemzése során különös figyelmet szenteltem a vezető beosztású munkavállalók helyzetére. Szekunder kutatásom kimutatta, hogy a vezetők számára nagyobb mértékben áll rendelkezésre a rugalmas munkavégzés, azonban nem feltétlenül jelent számukra megoldást ez, a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában.

A következőkben azt vizsgálom, hogy a home-office és a rugalmas munkaidő beosztás milyen mértékben áll a vezetők rendelkezésére, majd a későbbiekben azt fogom elemezni, hogy ők mennyire tartják fontosnak ezen opciókat a munka-magánélet egyensúlyának kialakításához és fenntartásához.

A következő hipotéziseket fogalmaztam meg ezen vizsgálathoz:

H2: A vezető beosztásban dolgozók rendszeresen tudják rugalmasan beosztani a munkaidejüket

H3: A vezető beosztásban dolgozók alkalmoszerűen tudnak home-office-ban dolgozni

A H2 hipotézis elemzéséhez keresztábrlát hoztam létre, melynek egyik változója a válaszadók foglalkoztatási kategóriája (vállalkozó; beosztott; alsó-, felső-, középvezető; jelenleg nem dolgozom) a másik pedig a fentebb olvasható első kérdés válaszlehetőségei voltak (nem, alkalmoszerűen, rendszeresen). Ez alapján a vezetők 50,0 százalékának rendszeresen áll rendelkezésre a rugalmas munkaidő. A válaszok módusza a vezetők esetében az „rendszeresen” a többi foglalkoztatási kategóriában pedig a „nem”. A kérdésre adott válaszokat a 8. táblázat tartalmazza. A két változó között szignifikáns összefüggés van, mert $p < 0,05$, vagyis a foglalkoztatás fajtája befolyásolja, hogy rendelkezésére áll-e a válaszadónak a rugalmas munkavégzés. A Cramer's V értéke 0,274, tehát, megállapíthatjuk, hogy a két változó között gyenge szignifikáns kapcsolat van. Ezen információk ismeretében kijelenthető, hogy a H2 hipotézis beigazolódott, azaz a vezetők valóban alkalmoszerűen tudják rugalmasan beosztani munkaidejüket.

8. táblázat: "Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a rugalmas munkaidő! (Ön osztja be az irodában, vagy home-office-ban töltött óráit)"

Foglalkoztatási kategóriák	Alkalomszerűen	Nem	Rendszeresen	Össz.:
Alsó-, felső-, középvezető	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
Beosztott	27,1%	49,4%	23,5%	100,0%
Jelenleg nem dolgozom	27,3%	68,2%	4,5%	100,0%
Vállalkozó	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
Össz.:	25,0%	45,4%	29,6%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

$\chi^2(6, N=152) = 22,811$ $p < 0,001$ (2-oldali) $V = 0,274$ szignifikáns gyenge kapcsolat

A H3 hipotézis elemzésére létrehozott keresztábra hasonló elv alapján készült, mint az elsőnél, azonban itt a második kérdés válaszait vettem figyelembe, azaz azt vizsgáltam, hogy a home-office milyen rendszerességgel áll a vezető beosztású munkavállalók rendelkezésére. A vezető beosztású munkavállalók 50,0 százalékának alkalomszerűen áll a home-office rendelkezésére. A vezetők válaszainak módusza az „alkalomszerűen” a többi kategóriánál pedig a „nem”. A kérdésre adott válaszokat a 9. táblázat tartalmazza. A két változó között szignifikáns összefüggés van, mert $p < 0,05$, vagyis a foglalkoztatás fajtája befolyásolja, hogy rendelkezésére áll-e a válaszadónak a távmunka. A Cramer's V értéke 0,205, tehát, megállapíthatjuk, hogy a két változó között gyenge szignifikáns kapcsolat van. Ezen adatok alapján beigazolható a H3 hipotézis, azaz a vezető beosztású munkavállalók számára valóban alkalomszerűen áll rendelkezésre a home-office.

9. táblázat: „Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a home-office (távmunka) jellegű munkavégzés!”

Foglalkoztatási kategóriák	Alkalomszerűen	Nem	Rendszeresen	Össz.:
Alsó-, felső-, középvezető	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Beosztott	28,2%	49,4%	17,6%	100,0%
Jelenleg nem dolgozom	27,3%	68,2%	4,5%	100,0%
Vállalkozó	30,8%	30,8%	23,1%	100,0%
Össz.:	32,9%	45,4%	17,8%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

$\chi^2(6, N=152) = 12,796$ $p < 0,046$ (2-oldali) $V = 0,205$ szignifikáns gyenge kapcsolat

7.4.1.2. A home-office és rugalmas munkaidő beosztás rendelkezésre állása a beosztottak és vállalkozók számára

A 8. és 9. táblázatokból a vezetőkre vonatkozó adatok mellett további értékek is leolvashatók. A beosztottak csupán 23,5%-a számára áll rendszeresen rendelkezésre a rugalmas munkaidő, 27,1 százalékuknak pedig alkalomszerűen. A home-office még ritkább a körükben, mindösszesen 17,6 százalékuk számára áll rendelkezésre rendszeresen ez a fajta munkavégzés, alkalomszerűen pedig 28,2 százalékuknak.

A vállalkozók helyzete a rugalmas munkaidőt tekintve hasonló a vezetőkéhez, ugyanis jelentős többségük, azaz 61,5 százalékuk rendszeresen tudja önállóan beosztani munkaidejét. A hasonlóságok azonban itt megállnak, ugyanis a távmunka lehetősége ezen csoport számára sokkal ritkább, csupán 23,1 százalékuk tudja rendszeresen igénybe venni.

Ezen adatokból jól látszik, hogy az ilyen jellegű rugalmas munkavégzési módok csupán egy szűk réteg számára érhetők el rendszeresen.

7.4.2. Igénylik a magyar munkavállalók a távmunkát és a kötetlen munkarendet a munka-magánélet egyensúlyának kialakításához és fenntartásához?

A magyar munkavállalók számára tehát, mint kiderült, csupán korlátozott mértékben és elsősorban vezető beosztásban érhető el a távmunka és a rugalmas munkaidő, mint rugalmas munkavégzési módok. Szükséges lenne-e azonban ezen egyensúlyt elősegítő munkavégzési eszközök kiterjesztése a beosztottak körére is? Ennek vizsgálatára kérdőívemben a következő kérdéseket tettem fel:

1. Mely munkarend lenne Ön számára ideális, a munka-magánélet egyensúly fenntartása szempontjából? Melyik a legjellemzőbb?
 - általános napi 8 órás munkaviszony
 - munkaidőkeret vagy elszámolási időszak (a hét bármely napján, egy héttel előre közölve, egyenlőtlen beosztással)
 - kötetlen munkarend (munkavállaló osztja be saját munkaidejét)
 - törzsidős-peremidős munkarend (meghatározott időszámban szabadon választja meg a munkavégzés idejét a munkavállaló, törzsidőben a munkahelyen tartózkodik)
 - részmunkaidő
2. Válassza ki az Ön számára legmegfelelőbb munkavégzési módot a munka-magánélet egyensúly szempontjából!
 - távmunka (home-office)
 - hibrid munka (home-office + jelenléti)
 - jelenléti munka

Az első kérdésnél a „kötetlen munkarend”, a „törzsidős-peremidős munkarend” és a „részmunkaidő” válaszok tartoznak bele az általam megfogalmazott „rugalmas munkavégzés” kategóriába. Ezen kategóriák közül a kötetlen munkarendet választaná a legtöbb beosztott, 34,1 százalékuk.

A korábbiakban kiderült, hogy a vezető beosztásúak felének rendszeresen rendelkezésére áll a rugalmas munkaidő. A jelenleg vizsgált kérdéssel azt elemeztem, hogy valóban igénylik-e ezt a fajta munkaidő beosztást, azaz, hogy ez ténylegesen megoldást jelent-e számukra a munka-magánélet összeegyeztetésére. A vezető beosztású válaszadók 40,6%-a választotta a kérdésnél a kötetlen munkarendet, 37,5 százalékuk pedig a törzsidős-peremidős rendszert, azaz

kimondható, hogy valóban ideális megoldás számukra a rugalmas munkaidő a munka-magánélet egyensúlya szempontjából. Az ideális munkarendre vonatkozó kérdés válaszait a 10. táblázat tartalmazza.

10. táblázat: „Mely munkarend lenne Ön számára ideális, a munka-magánélet egyensúly fenntartása szempontjából? Melyik a legjellemzőbb?”

Foglalkoztatási kategóriák:	Általános, napi 8 órás munkaviszony	Kötetlen munkarend	Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak	Részmunkaidő	Törzsidős-peremidős munkarend	Össz.:
Alsó-, felső-, középvezető	15,6%	40,6%	6,3%	0,0%	37,5%	100,0%
Beosztott	29,4%	34,1%	4,7%	8,2%	23,5%	100,0%
Jelenleg nem dolgozom	22,7%	50,0%	0,0%	0,0%	27,3%	100,0%
Vállalkozó	7,7%	84,6%	7,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Össz.:	23,7%	42,1%	4,6%	4,6%	25,0%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

A második kérdésnél a hibrid munka és távmunka lehetőségei tartoznak bele a rugalmas munkavégzés fogalmába. A hibrid munka a beosztott munkakörű válaszadók 55,3 százalékának jelentene megfelelő munkavégzési módot a munka-magánélet egyensúlyának tükrében. A vezetők többsége számára alkalomszerűen áll rendelkezésre a távmunka lehetősége, azaz kimondható, hogy a rájuk jellemző munkavégzési mód a hibrid munka. A kérdésre a vezetők többsége, azaz 68,8%-a válaszolta azt, hogy ez a munkavégzési mód lenne a legmegfelelőbb, vagyis valóban ideális számukra a hibrid munkavégzés, mint munka-magánélet harmonizációs eszköz. A kérdésre adott válaszokat a 11. táblázatban foglaltam össze.

11. táblázat: „Válassza ki az Ön számára legmegfelelőbb munkavégzési módot a munka-magánélet egyensúly szempontjából!”

Foglalkoztatási kategóriák	Hibrid munka (home-office + jelenléti)	Jelenléti munka	Távmunka (home-office)	Össz.:
Alsó-, felső-, középvezető	68,8%	15,6%	15,6%	100,0%
Beosztott	55,3%	29,4%	15,3%	100,0%
Jelenleg nem dolgozom	77,3%	9,1%	13,6%	100,0%
Vállalkozó	38,5%	46,2%	15,4%	100,0%
Össz.:	59,9%	25,0%	15,1%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

Következtetésképp, tehát a munkavállalók közül elsősorban a vezető beosztásban dolgozók számára állnak a rugalmas munkavégzési lehetőségek rendelkezésre, azonban a beosztottak is profitálni tudnának ezen módszerek használatából a munka-magánélet egyensúly kialakítása és fenntartása szempontjából.

7.5. Munka-magánélet egyensúlyának kérdése a magyar gyermekesek számára

A gyermekesek különleges helyzetben állnak a munka-magánélet egyensúlyának kérdésében, hiszen az ő életükben jóval több a fizetetlen munkavégzés, mint gyermektelen társaiknál. A következő fejezetben a gyermekesek munka-magánélet harmonizációs kihívásaira való megoldásokról lesz szó, ezen belül is elsősorban a segítség igénybevételéről gyermekfelügyeletben, illetve az iskolai/óvodai szünetek esetén az extra munkaszüneti napok biztosításának igényéről.

7.5.1. Segítség igénybevétele a gyermekfelügyeletben a magyar gyermekes munkavállalók körében

A gyermekesek számára a munka magánélet egyensúlyának megteremtését és fenntartását elősegítheti, ha igénybe tudnak venni fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben vagy házimunkában, illetve, ha lehetőségük van arra, hogy rokon felügyelje gyermekeiket. Azt, hogy ezen eszközök mennyire állnak a magyar gyermekes munkavállalók részére, illetve mennyire veszik igénybe őket a következő kérdéssel vizsgáltam:

Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket!
Igénybe veszek fizetett segítséget a házimunkában.
Igénybe veszek fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben.
Lehetőségem van arra, hogy gyermekemet/gyermekeimet időnként nagyszülő/rokon felügyelje.

Ezen állításokra adott lehetséges válaszok: nem, alkalmyszerűen, rendszeresen. Ennél a kérdésnél a válaszadás nem volt kötelező, hogy akiknek nincs gyermeke ne kényszerüljön választ adni. Akinek nincs gyermeke tehát üresen hagyhatta az erre vonatkozó állítást vagy a "nem" válasza kardinálhatott. Ennek ellenére sajnos több érvénytelen válasz is született, melyeket pirossal ki is jelöltem a lenti táblázataimban.

A kutatás során a kérdéshez kapcsolódó hipotézisem a következő:

H4: A megkérdezett gyermekesek rendszeresen vesznek igénybe segítséget.

Ennek vizsgálatára keresztábrákat készítettem az állításokhoz, melyeknek változói a válaszadók családi állapota és a „nem, alkalomszerűen, rendszeresen” válaszlehetőségek voltak.

Se az egyedülálló, se a kapcsolatban lévő gyermekek nem vesznek, vagy vettek gyakran igénybe fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben. A két változó között szignifikáns összefüggés van, mert $p < 0,05$, vagyis a családi állapot befolyásolja, hogy igénybe vesz-e valaki fizetett gyermekfelügyeletet. A Cramer's V értéke 0,242, tehát, megállapíthatjuk, hogy a két változó között gyenge szignifikáns kapcsolat van. Az állításhoz tartozó válaszok arányát a 12. táblázat tartalmazza.

12. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Igénybe veszek/vettem fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben.”

Családi állapot	Alkalomszerűen	Nem	Nem válaszolt	Össz.:
Egyedülálló, gyerekek nélkül	2,0%	89,8%	8,2%	100,0%
Egyedülálló, gyerekekkel	30,0%	70,0%	0,0%	100,0%
Kapcsolatban, gyerekek nélkül	3,8%	92,5%	3,8%	100,0%
Kapcsolatban, gyerekekkel	17,5%	82,5%	0,0%	100,0%
Össz.:	8,6%	87,5%	3,9%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

$\chi^2(6, N=152) = 17,794$ $p < 0,007$ (2-oldali) $V=0,242$ szignifikáns gyenge kapcsolat

Az egyedülálló gyermekek 10%-a, kapcsolatban álló gyermekek 22,5%-a veszi gyakran igénybe rokon vagy nagyszülő segítségét a gyermekfelügyeletben. A két változó között szignifikáns összefüggés van, mert $p < 0,05$, vagyis a családi állapot befolyásolja, hogy igénybe vesz-e valaki fizetett gyermekfelügyeletet. A Cramer's V értéke 0,354, tehát, megállapíthatjuk, hogy a két változó között közepesnél gyengébb szignifikáns kapcsolat van. Az állításhoz tartozó válaszok arányát a 13. táblázat tartalmazza.

13. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Lehetőségem van/volt arra, hogy gyermekemet/gyermekeimet időnként nagyszülő/rokon felügyelje.”

Családi állapot	Rendszeresen	Alkalomszerűen	Nem	Nem válaszolt	Össz.:
Egyedülálló, gyerek nélkül	4,1%	12,2%	77,6%	6,1%	100,0%
Egyedülálló, gyerekekkel	10,0%	60,0%	30,0%	0,0%	100,0%
Kapcsolatban, gyerek nélkül	7,5%	9,4%	79,2%	3,8%	100,0%
Kapcsolatban, gyerekekkel	22,5%	57,5%	20,0%	0,0%	100,0%
Össz.:	10,5%	26,3%	59,9%	3,3%	100,0%

Forrás: Saját kutatás, 2023

$\chi^2(9, N=152) = 57,221$ $p < 0,000$ (2-oldali) $V=0,354$ szignifikáns közepesnél gyengébb kapcsolat

A kapcsolatban álló gyermekesek csupán 2,5%-a vesz gyakran igénybe fizetett segítséget a házimunkában, az egyedülállók közül pedig senkire se jellemző ez. Az állításhoz tartozó válaszok arányát a 14. táblázat tartalmazza.

14. táblázat: „Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket! Igénybe veszek fizetett segítséget a házimunkában.”

Családi állapot	Rendszeresen	Alkalomszerűen	Nem	Nem válaszolt	Össz.:
Egyedülálló, gyerek nélkül	0,0%	6,1%	89,8%	4,1%	100,0%
Egyedülálló, gyerekekkel	0,0%	10,0%	90,0%	0,0%	100,0%
Kapcsolatban, gyerek nélkül	1,9%	1,9%	94,3%	1,9%	100,0%
Kapcsolatban, gyerekekkel	2,5%	5,0%	92,5%	0,0%	100,0%
Össz.:	1,3%	4,6%	92,1%	2,0%	100,0%

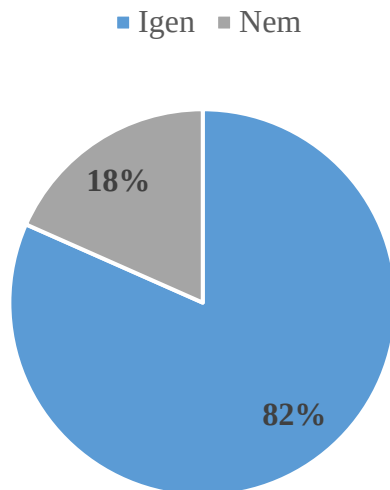
Forrás: Saját kutatás, 2023

A fenti információkból kimutatható, hogy a gyermekesek egészen kicsi aránya vesz csak igénybe segítséget a házimunkában vagy a gyermekfelügyeletben. A H4 hipotézist tehát el kell utasítanom.

7.5.2. Igényelnek-e a magyar gyermekes munkavállalók extra munkaszüneti napokat óvodai vagy iskolai szünet idején?

Az általam vizsgált másik eszköz, mely elősegítheti a munka-magánélet egyensúly kialakítását, illetve fenntartását az az extra munkaszüneti napok igénybevétele a gyermek óvodai vagy iskolai szünete idején. Az, hogy a gyermekes munkavállalónak mennyi fizetett szabadnap biztosított, az állam szabja meg, azonban a munkáltató biztosíthat a minimumon felül több ilyen napot is. Ez a megoldás elsősorban a munkavállaló érdeke, hogy gyermekének megfelelő felügyeletet tudjon biztosítani, azonban úgy gondolom a munkáltató számára is előnyökkel járhat. A munka-magánélet egyensúlyának kérdése vállalati ügy is, hiszen a produktivitást, termelékenységet javíthatja az egyensúlyi állapot. Emellett előfordulhat, hogy a munkavállaló gyermeke otthonléte alatt gyakrabban foglalkozik munkaidőben magánjellegű ügyekkel, pl. nagyszülőktől kapott üzenetekkel, telefonhívásokkal, mely csökkenti munkájára szánt figyelmét is.

Annak vizsgálatára, hogy kérdőívem kitöltői igénybe vennének-e ilyen jellegű munkaszüneti napokat a következő kérdést tettem fel: „Iskolai/óvodai szünet idején szükségesnek tartaná-e, hogy több időt tölthessen otthon, esetleg home-office-ban dolgozzon, extra szabadnapokat kapjon? - ha gyermeke felnőtt, akkor a múltra gondoljon vissza”. A válaszlehetőségek a következők voltak: „igen, nem, nincsen gyermekem”. A „nincsen gyermekem” válaszlehetőséget nem vettem figyelembe ennél a kérdésnél, az elemzést csak a gyermekesek körében végeztem el. Eredményképpen a következőket kaptam: a gyermekesek 82%-a szükségesnek tartaná az ilyen jellegű szabadnapokat, home-office lehetőséget, 18%-a nem. Az eredményeket a 2. ábra szemlélteti.



2. ábra: „Iskolai/óvodai szünet idején szükségesnek tartaná-e, hogy több időt tölthessen otthon, esetleg home-office-ban dolgozzon, extra szabadnapokat kapjon?”

Forrás: Saját kutatás, 2023

8. KUTATÁS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEGZÉSE

Primer kutatásom során a munka-magánélet egyensúlyának kialakítását, fenntartását elemeztem, elsősorban a rugalmas munkavégzési módok és segítség igénybevételevel, mint ezen állapotot elősegítő eszközökkel.

Kutatási kérdéseimre a következő válaszokat kaptam:

- Mit jelent a magyar munkavállalók számára az, hogy egyensúlyban van a munka és a magánélet?

Ezen kérdésemhez a következő hipotézisem kapcsolódik:

H1: A megkérdezettek leginkább az időalapú konfliktusok hiányával azonosítják a munka-magánélet egyensúlyának fogalmát. Ezen hipotézisem a kutatási eredmények tükrében beigazolódott.

A megkérdezett magyar munkavállalók számára a munka-magánélet egyensúlyának fogalma elsősorban az időalapú konfliktusok hiányával azonosítható. Ez azt jelenti, hogy számukra a munka és magánélet akkor van egyensúlyban, ha mind a munkára, mind a magánéleti tevékenységeikre annyi időt tudnak szánni, amennyit szeretnének vagy szükségesnek tartanak. Emellett fontos volt még a munkavállalóknak, hogy munkahelyükön és magánéletükben is olyan viselkedési formákat tudjanak bemutatni, melyek illőek az adott közegbe, azaz munkahelyükön tudjanak professzionálisak, magabiztosak lenni családjuknak azonban figyelmes, gondoskodó magatartást mutassanak.

A másik szempont, amit megvizsgáltam ennél a kérdésnél a munkavállalók személyes elégedettsége a saját munka-magánélet egyensúlyukkal. A válaszadók egy 1-5-ig tartó skálán értékelték, hogy életükben milyen mértékben van egyensúly a munka és magánélet területi között. A munkavállalók többségének közepes mértékben valósul meg ezen állapot életében.

- Mit tehet az egyén, annak érdekében, hogy egyensúlyi állapotot hozhasson létre és tarthasson fenn a munka és a magánélet között?

Szekunder kutatásom során feltártam a határmenedzsment elméletét, mely lehetséges megoldása a munka-magánélet egyensúly létrehozásának és fenntartásának. Azon egyensúlyi állapotot elősegítő intézkedések, melyeket primer kutatásom során vizsgáltam elsődlegesen

nem csupán az egyéntől, hanem a vállalattól, illetve állami szabályozásoktól függenek, azonban ezek igénybevétele személyes döntés. Ezen módszerek a rugalmas munkavégzési módok igénybevétele, mint a rugalmas munkaidő beosztás, azaz a kötetlen munkarend és törzsidős-peremidős munkarend, illetve a távmunka és hibrid munka. Ezen módszerek rendelkezésre állását egy újabb kérdés kutatja:

- Mennyire elérhetők a rugalmas munkavégzési módszerek (mint a home-office, hibrid munka, rugalmas munkaidőbeosztás stb.) a különböző foglalkoztatási kategóriákban?

Ezen kérdéshez tartozó hipotéziseim a következők:

H2: Vezető beosztásban dolgozók rendszeresen tudják rugalmasan beosztani a munkaidejüket.

H3: Vezető beosztásban dolgozók alkalomszerűen tudnak home-office-ban dolgozni.

Ezen hipotéziseim beigazolódtak. A kutatás előtt azt feltételeztem, hogy ezek a munkavégzési módok nem ugyanolyan mértékben állnak minden munkavállaló számára rendelkezésre, elsősorban a szellemi munkát végző vezetők tudják kihasználni őket és ezen feltételezéseim valósnak bizonyultak. Ezzel párhuzamosan azt is megvizsgáltam, hogy mennyire igényelnék ezen munkavégzési módszereket a megkérdezettek, melynek eredménye az lett, hogy a beosztottak is a kötetlen munkarendet és a hibrid munkavégzést tartanák ideálisnak a munka-magánélet egyensúly szempontjából.

- A gyermekesek számára milyen egyensúlyt elősegítő módszerek, eszközök léteznek és ezeket mennyire veszik igénybe?

Ezen kérdéshez kapcsolódó hipotézisem:

H4: A megkérdezett gyerekesek rendszeresen vesznek igénybe segítséget.

A szülők számára általam vizsgált egyensúlyt elősegítő lehetőség a családon belüli vagy fizetett segítség igénybevétele a gyermekfelügyeletben vagy házimunkában, azonban fontos megjegyezni, hogy ezen módszerek korlátozottan, vagy egyes esetekben egyáltalán nem állnak sokak rendelkezésére. Kérdőívem válaszai alapján is ez mutatkozott meg, ugyanis hipotézisem elutasításra került, a válaszadók többsége nem vesz vagy vett igénybe ilyen jellegű szolgáltatást és rokon, nagyszülő is csak alkalomszerűen segíti őket a gyermekfelügyeletben.

Primer kutatásom emellett megmutatta, hogy gyermekesek számára hasznos lenne az óvodai vagy iskolai szünetek idejére extra szabadnapok biztosítása, vagy ezen időszakra home-office, esetleg részmunkaidő elrendelése, azonban ez az állami korlátozásoktól és a vállalati lehetőségektől függ.

- Van-e különbség a nők és férfiak között a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában, fenntartásában?

Ezen kérdésemhez a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

H5: A mintában a nők gyakrabban koncentrálnak munkaidő után csak a családra, mint a férfiak.

H6: A mintában a férfiakra jellemzőbb, mint a nőkre, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak.

A nők családban betöltött szerepe miatt feltételeztem, hogy a határmenedzsment szempontjából ők gyakrabban keverik a munkát a magánélettel, azaz pl. válaszolnak családi telefonokra, üzenetekre munkaidőben. A férfiak ezzel szemben hajlamosak „hazavinni” a munkát, vagyis a munkaidejükön túl is ilyen jellegű feladatokkal foglalkozni. Hipotéziseim beigazolásra kerültek, kutatási kérdésem válasza pedig így az, hogy van különbség a nők és férfiak között, elsősorban a határok fenntartásában.

A kutatás során fogalmazott hipotéziseket és azok értékelését a 15. táblázat foglalja össze.

15. táblázat: A hipotézisek értékelése

Hipotézis:	Értékelés:
H1: A megkérdezettek leginkább az időalapú konfliktusok hiányával azonosítják a munka-magánélet egyensúlyának fogalmát.	Beigazolódott
H2: Vezető beosztásban dolgozók rendszeresen tudják rugalmasan beosztani a munkaidejüket.	Beigazolódott
H3: Vezető beosztásban dolgozók alkalomszerűen tudnak home-office-ban dolgozni.	Beigazolódott
H4: A megkérdezett gyerekesek rendszeresen vesznek igénybe segítséget.	Nem igazolódott be
H5: A mintában a nők gyakrabban koncentrálnak munkaidő után csak a családra, mint a férfiak.	Beigazolódott
H6: A mintában a férfiakra jellemzőbb, mint a nőkre, hogy munkaidőben csak a munkára koncentrálnak.	Beigazolódott

Forrás: Saját kutatás, 2023

9. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A munka-magánélet egyensúlya felmérésénél azt állapítottam meg, hogy a magyar munkavállalók életében csupán közepes mértékben valósul meg ez az állapot, azaz valóban van szükség a téma vizsgálatára, nyílt diszkusszióra, amelyek hozzájárulhatnak további egyensúlyt elősegítő intézkedések bevezetéséhez.

A vizsgálati mintámban szereplő magyar munkavállalók számára a munka-magánélet egyensúlya szempontjából az idő a legfontosabb tényező, azaz erre a területre kell fókuszálni a megoldások keresésekor. Emiatt én a rugalmas munkavégzési módokat javasolnám, melyekkel idő takarítható meg az egyén számára, illetve a munkaidő beosztása is egyéni feladattá válik. Ezen rugalmas megoldások jelenleg csak a magyar munkavállalók egy szűkebb körének állnak rendelkezésére, elsősorban a vezető beosztásúak számára. Kutatási eredményeim fényében javaslatképp azt fogalmaznám meg, hogy a vállalatok tegyék lehetővé minél szélesebb kör számára ezen rugalmas munkavégzési módokat. Fontos még megjegyezni, hogy bár a covid azért ezen a területen fejlődést hozott, mert általánosabbá váltak a rugalmas munkavégzési formák, hely, idő szemszögéből, de a vizsgálati területem szempontjából még mindig hiányos ezen megoldások használata.

Kutatásom alapján úgy gondolom, érdemes lenne a gyermekes munkavállalók számára jobban elérhetővé tenni a home-office, részmunkaidő vagy extra szabadnapok lehetőségét az iskolai, vagy óvodai szünetek idején vállalati szinten, illetve az államilag biztosított gyermek után járó pótszabadság kibővítését javasolnám a dolgozók munka-magánélet harmonizációja érdekében.

Kutatásom eredményeinek összegzéseképp, tehát megállapítható, hogy számos munka-magánélet egyensúlyt támogató intézkedés, módszer létezik, ezek rendelkezésre állása azonban sok esetben korlátozott bizonyos csoportokra. A nők és férfiak közötti különbségek, mint az élet számos más területén, itt is megmutatkoznak, elsősorban a határmenedzsmentre vonatkozóan.

Hosszú távon a munka magánélet egyensúlyának megtalálása nemcsak munkavállalói szempontból fontos kérdés, hanem a munkaadók érdeke is. Egy kiegyensúlyozottabb munkavállaló jobban teljesíti a munkafeladatait, hiszen több energiával, nagyobb motivációval és elkötelezettséggel végzi munkáját.

IRODALOMJEGYZÉK

Barakonyi E. (2007): A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése Családbarát elemek a Munka-törvénykönyvében. *Tudás Menedzsment A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának periodikája*. VIII. évf. 2. szám
http://epa.niif.hu/02700/02750/00019/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2007_02_079-090.pdf

Letöltés dátuma: 2023. október 31.

Coser, L. A. (1974): Greedy institutions; patterns of undivided commitment. New York, Free Press.

Geszler N. (2019): A mohó szervezetek bűvkörében.

<https://www.ipsos.com/hu-hu/a-moho-szervezetek-buvkoreben>

Letöltés dátuma: 2023. október 18.

Görgényi I. et al. (2016): Büntetőjogi fogalomtár. Budapest: Wolters Kluwer Kft.

<https://doi.org/10.55413/9789632956169>

Letöltés dátuma: 2023. szeptember 23.

Greenhaus, H. J. – Beutell, J. N. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. X. évf. 1.szám pp. 76-88.

<https://www.jstor.org/stable/258214>

Letöltés dátuma: 2023. augusztus 30.

Hogarth, T. – Bosworth, D. (2009): Future horizons of work-life balance.

https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2009/ch4_hogarthterence_futurehorizonsforworklifebalance20090116.pdf

Letöltés dátuma: 2023. október 10.

Hovánszky A. (2005): A tipikus és atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi szemle*. 2005/7

<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. október 31.

Jones, A. (2003): About Time for Change. *The Work Foundation, in association with Employers for Work-life Balance*. London, Work Foundation.

<https://silo.tips/download/about-time-for-change>

Letöltés dátuma: 2023. október 16.

Kardos K. (2019): A munka és magánélet egyensúlya. *Infojegyzet* 2019/24.

https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganellet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a

Letöltés dátuma: 2023. november 1.

Khateeb, F. R. (2021): Work life balance – A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*. XXIII.évf. 1. szám pp. 27-55.

https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf

Letöltés dátuma: 2023. október 10.

Khateeb, F. R. (2021): Work life balance – A review of theories, definitions and policies.

Idézi: Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? *In Trends in organizational behavior*, Vol. 7: Time in organizational behavior (pp. 79–93). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.

KSH (2022): A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül [%].

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html

Letöltés dátuma: 2023 november 1.

Lockwood, N. R. (2003): Work/Life Balance: Challenges and Solutions. Alexandria, In: Society for Human Resource Management 2003.

http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf

Letöltés dátuma: 2023. október 13.

Nagy B. - Király G. – Radó M. (2018): A munka-magánélet közötti átszivárgások. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont

Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, p. 172-173.

http://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_172-173.pdf

Letöltés dátuma: 2023. 08. 29.

Nagy B. (2017): Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológia Szemle* XXVII. évf. 3. szám p. 75-103.

<https://core.ac.uk/download/pdf/151094031.pdf>

Letöltés Dátuma: 2023. augusztus 03.

Naithani, P. (2010): Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science* VI. évf. 6. szám p. 148-155.

https://www.researchgate.net/publication/43920251_Overview_of_Work-Life_Balance_Discourse_and_Its_Relevance_in_Current_Economic_Scenario

Letöltés dátuma: 2023. október 13.

Neményi M. – Takács J. (2018): Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon. In: Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában. L'Harmattan, Budapest, p. 355-380.

<http://real.mtak.hu/80965/1/2018-Nemenyi-Takacs-Csaladfenntarto-anyak-munka-maganelet-harmonizacios-kiserletei-Mo-n.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. szeptember 5.

Polyákné Nagy E. (2023): A munka-magánélet egyensúly aktuális kérdései. Szakdolgozat. Miskolc, ME ÁJK

<http://midra.uni-miskolc.hu/document/42365/40289.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. november 01.

MELLÉKLETEK

I. Melléklet: Kérdőíves kutatás kérdései

Kérdőív:

3. Neme

- nő
- férfi

4. Életkora

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 55+

5. Legmagasabb iskolai végzettsége

- Alapfokú végzettség
- Középfokú végzettség érettségi nélkül
- Középfokú végzettség érettségivel
- Felsőfokú végzettség

6. Az Ön családi állapota

- Kapcsolatban, gyerekkel
- Kapcsolatban, gyerek nélkül
- Egyedülálló, gyerekkel
- Egyedülálló, gyerek nélkül

7. Az alábbi foglalkoztatási kategóriák közül melyik illik Önre leginkább?

- Vállalkozó
- Beosztott
- Alsó-, felső-, középvezető

- Jelenleg nem dolgozom

8. Hogyan értékelné Ön a munka-magánélet egyensúlyát, milyen mértékben valósul meg az Ön életében?

skála: 1-5:

- 1- egyáltalán nem
- 2- kis mértékben
- 3- közepes mértékben
- 4- nagy mértékben
- 5- teljes mértékben, mindig fennáll az egyensúly

9. Arról, hogy kinek mit jelent a munka és a magánélet közötti egyensúly mindenki máshogy vélekedik.

Kutatásom során a munka kategóriájába a keresőmunka/bérmunka tartozik, a magánélet alatt pedig a családdal töltött időt, partnerrel töltött időt, házimunkát, gyermeknevelést, idős-, és/vagy beteggondozást, hobbihoz kapcsolódó tevékenységeket, pihenést, kikapcsolódást értem.

Kérem értékelje az alábbi megállapítás mennyire illik bele, hogy Ön számára beleillenek-e a munka-magánélet egyensúlyának fogalmába.

1-5-ig skála: 1- egyáltalán nem illik bele, 2- inkább nem illik bele, 3- nem tudja eldönteni, 4- inkább beleillik, 5 – teljes mértékben beleillik

- 9.1 A munkaidő végével jut időm arra, hogy elvégezzem azokat a tevékenységeket, melyeket szeretnék (házimunka, hobbik).
- 9.2 Lehetőségem van arra, hogy el tudom választani a munkámat a családommal töltött időtől, és fordítva is.
- 9.3 A munkám mellett is tudok elegendő minőségi időt tölteni a családommal.
- 9.4 Jól érzem magam mind a munkahelyemen, mind a magánéletben, kielégítő számomra mindkét területe az életnek.
- 9.5 Szeret tudok tenni szakmai fejlődésre és magánéleti sikereket is el tudok érni.
- 9.6 Jut időm sportolásra, szórakozásra a szeretteimmel munka után.
- 9.7 Jól ki tudom magam aludni, jut elegendő időm pihenésre.
- 9.8 A munkám okozta stressz nem hat ki a magánéletemre, el tudom azt különíteni tőle.

9.9 A magánéletemben lévő stresszforrások nem befolyásolják munkavégzésem minőségét.

9.10 Családom, párom támogat a karrierem építésében.

9.11 Amellett, hogy képes vagyok munkám során professzionálisan, magabiztosan és objektívan dönteni és viselkedni, családommal/szeretteimmel gondoskodó, önfeláldozó, figyelmes tudok lenni.

10. Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a home-office, azaz a (távmunka) jellegű munkavégzés!

Nem

Alkalomszerűen

Rendszeresen

11. Jelölje be, hogy Ön számára milyen rendszerességgel áll rendelkezésre a rugalmas munkaidő! (Ön osztja be az irodában, vagy home-office-ban töltött óráit)!

Nem

Alkalomszerűen

Rendszeresen

12. Mely munkarend lenne Ön számára ideális, a munka-magánélet egyensúly fenntartása szempontjából? Melyik a legjellemzőbb?

Általános napi 8 órás munkaviszony

Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak (a hét bármely napján, egy héttel előre közölve, egyenlőtlen beosztással)

Kötetlen munkarend (munkavállaló osztja be saját munkaidejét)

Törzsidős-peremidős munkarend (meghatározott időszámban szabadon választja meg a munkavégzés idejét a munkavállaló, törzsidőben a munkahelyen tartózkodik)

Részmunkaidő

13. Válassza ki az Ön számára legmegfelelőbb munkavégzési módot a munka-magánélet egyensúly szempontjából!

Távmunka (home-office)

Hibrid munka (home-office + jelenléti)

Jelenléti munka

14. Iskolai/óvodai szünet idején szükségesnek tartaná-e, hogy több időt tölthessen otthon, esetleg home-office-ban dolgozzon, extra szabadnapokat kapjon?

Igen

Nem

Nincsen gyermekem

15. Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi őket!

Válaszlehetőségek: soha, ritkán, gyakran

Munkaügyi emailek megválaszolása, munkával kapcsolatos telefonok kezelése munkaidő után

Munkaidőben magánjellegű feladatok intézése, magánjellegű telefonok kezelése

Munkaidőn túl munkavégzése túlóra, hétvégi munka, üzleti utak keretében

16. Döntse el az alábbi tevékenységekről, hogy mennyire gyakran végzi/alkalmazza őket!

Válaszlehetőségek: nem, alkalmoszerűen, rendszeresen

Igénybe veszek fizetett segítséget a házimunkában.

Igénybe veszek fizetett segítséget a gyermekfelügyeletben.

Lehetőségem van arra, hogy gyermekemet/gyermekeimet időnként nagyszülő/rokon felügyelje.

II. Melléklet: A kérdőív 10. kérdéséhez kapcsolódó khi négyzet próba táblázata SPSS

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,796 ^a	6	0,046
Likelihood Ratio	13,920	6	0,031
N of Valid Cases	152		

III. Melléklet: A kérdőív 10. kérdéséhez tartozó Cramer's V együttható vizsgálatának táblázata SPSS

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,290	0,046
	Cramer's V	0,205	0,046
N of Valid Cases		152	

IV. Melléklet: A kérdőív 11. kérdéséhez tartozó khí négyzet próba táblázata SPSS

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,811 ^a	6	0,001
Likelihood Ratio	24,540	6	0,000
N of Valid Cases	152		

V. Melléklet: A kérdőív 11. kérdéséhez tartozó Cramer's V együttható vizsgálatának táblázata SPSS

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,387	0,001
	Cramer's V	0,274	0,001
N of Valid Cases		152	

VI. Melléklet: A kérdőív 16. kérdésének 2. állításához kapcsolódó khi négyzet próba táblázata SPSS

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,794 ^a	6	0,007
Likelihood Ratio	17,715	6	0,007
N of Valid Cases	152		

VII. Melléklet: A kérdőív 16. kérdésének 2. állításához kapcsolódó Cramer's V együttható vizsgálatának táblázata SPSS

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,342	0,007
	Cramer's V	0,242	0,007
N of Valid Cases		152	

VIII. Melléklet: A kérdőív 16. kérdésének 3. állításához kapcsolódó khi négyzet próba táblázata

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	57,221 ^a	9	0,000
Likelihood Ratio	59,334	9	0,000
N of Valid Cases	152		

IX. Melléklet: A kérdőív 16. kérdésének 3. állításához kapcsolódó Cramer's V együttható vizsgálatának táblázata

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,614	0,000
	Cramer's V	0,354	0,000
N of Valid Cases		152	