

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**Juhos Szilvia**

**2025**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Pénzügyi mesterképzési szak**

**A munka és a magánélet egyensúlyának vizsgálata**

**Budapest XIII. kerületében**

**Belső konzulens: Melisné Dr. Nagy Márta Enikő**

**egyetemi docens**

**Belső konzulensintézete/tanszéke:**

**Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági  
Intézet**

**Készítette: Juhos Szilvia**

**Budapest**

**2025**

# Tartalomjegyzék

<b>Bevezetés</b>	<b>6</b>
<b>1. Szakirodalmi áttekintés</b>	<b>9</b>
1.1. Történelmi háttér	9
1.2. A munka fogalma	9
1.3. Az Európai Unió jogrendszere	10
1.4. A munka szabályozása Magyarországon	10
1.5. A magánélet és a szabadság fogalma	14
1.6. A munkahelyi pihenőidő szabályozása	15
1.6.1. Munkaközi szünet	15
1.6.2. Napi pihenőidő	15
1.6.3. Heti pihenőnap	16
1.6.4. Heti pihenőidő	16
1.6.5. Munkaszüneti nap	16
1.6.6. Szabadság	17
<b>2. A munka és magánélet egyensúlyi kapcsolata</b>	<b>19</b>
2.1. Szakmai és személyes élet összeegyeztetése	19
2.2. Az egyensúlyra ható tényezők	20
2.2.1. Gazdasági tényezők	20
2.3. Munkahelyi tényezők	21
2.3.1. Munkakörnyezet és vállalati kultúra	21
2.3.2. Munkaterhelés és túlóra	21
2.4. Egyéni tényezők	22
2.4.1. Idő és prioritások	22
2.4.2. Családi szerepek és kötelezettségek	22
2.4.3. A női karrier	23
<b>3. Az egyensúlytalanság következményei</b>	<b>25</b>
3.1. A toxikus munkakörnyezet és a munkahelyi stressz	25
3.2. Kiegészítő szindróma	25
3.3. Kisgyermekes anyák problémája	26
<b>4. Az Egyensúly Megteremtésének Stratégiái</b>	<b>27</b>
4.1. Munkahelyi stratégiák	27
4.2. Egyéni stratégiák	27

<b>5. Alkalmazott módszerek</b>	<b>29</b>
5.1. A kutatás célja	29
5.2. Anyag és módszer	29
5.3. A kutatással kapcsolatos kérdések	31
<b>6. Eredmények és értékelésük</b>	<b>33</b>
6.1. A kérdőív válaszainak bemutatása és értékelése	33
6.2. Hipotézisvizsgálatok	50
<b>7. Következtetések és javaslatok</b>	<b>57</b>
<b>8. Összefoglalás</b>	<b>59</b>
<b>Irodalomjegyzék</b>	<b>60</b>
<b>Ábrák jegyzéke</b>	<b>65</b>
<b>Táblázatok jegyzéke</b>	<b>66</b>
<b>Mellékletek</b>	<b>67</b>
<b>Nyilatkozatok</b>	<b>76</b>

## BEVEZETÉS

„Csak az lehet a siker Robby Naishe,  
aki a pihenés és a lazítás hullámvölgyein  
ugyanakkora lelkesedéssel szörfözik,  
mint a stressz és a feszültség hullámhegyein”

Alexander Christiani

A munkaerőpiac folyamatos változásában megfigyelhető a nők egyre nagyobb mértékű jelenléte fókuszba helyezte a munka és magánélet kérdéskörét. Az elmúlt évek empirikus kutatásainak középpontjában főleg a két életszféra közötti konfliktus- és szegmentáció elméletek vizsgálatai álltak. A *kompenzáció elmélet* szerint, az egyik életterületen az egyén által megtapasztalt elégedetlenség vagy sikertelenség ellensúlyozható a másik oldalon szerzett megelégedéssel vagy elismeréssel. A *szegmentáció teória* a két életterület érzelmi aspektusait, érzelmi faktorok egymásól való különválását tanulmányozza. Ezen elképzelések origója a munka-család kapcsolat nélkülségéből ered. Ezzel ellentétben a 2000-es évek elején megjelent egy újabb elgondolás, az úgynevezett *spillover modell*, amely hangsúlyozza a két területen szerzett hatások, érzelmek, attitűdök, magatartásformák egymásra való pozitív vagy negatív kölcsönhatását. Az elmélet feltételezi a spillover hatások polaritását, amely a személy adott hangulatától, illetve érzelmeitől függ. A jelenkori minőségi vizsgálatok központjában a rugalmasság témája került azáltal, hogy egy rugalmas foglalkoztatás nagymértékben elő is segítheti a munka-család összehangolását, viszont ellenkező esetben akár akadályozhatja is a két szféra közötti határok kijelölését. (Radó et al. 2015)

A diplomadolgozatot megalapozó kutatásban is kiemelt szerepet kapott a **rugalmasság** témakörének feltárása a gyermeknevelési feladatokkal rendelkező, illetve nem rendelkező nők körében. A mai modern kor kihívásai és az ezzel együtt járó „*felgyorsult tempó*” következményeként a munka és magánélet határai elmosódni látszanak. A múlt században kivívott női emancipáció, az autonómiára és önmegvalósításra való törekvés azt eredményezte, hogy a nők minden szükségletük kielégítését a munkában való kiteljesedéssel és anyagi függetlenséggel próbálják elérni, ezzel magukra vállalták a maximális terhelhetőség kényszerűségét. A munkaológián belül mai kortünetként jelentkező társadalmi elismerés iránti igény, illetve a fiatal felnőttkor végére (30-as évek eleje) megvalósított egzisztencia utáni vágy nagy nyomást helyez a fiatal pályakezdőkre, különösképpen a fiatal diplomás nőkre, akik elvárásként élik meg a kívánt státusz elérését. (C. Molnár, 2013).

A karrierrel és a családdal kapcsolatos álmaik válaszút elé kerülnek és sok esetben a munka javára billen el a mérleg a tradicionális női szerepekkel (feleség, anya) szemben. A két szféra közötti egyensúlyhiányból származó diszfunkciók nem kívánatos hatásai érezhetők az egyén, a szervezeti és a makrogazdaság szintjén is, mint például a mentális problémák, a csökkenő termékenységi ráta, és a koncentrációhiány (Geszler, 2014).

Több kutatás szerint Magyarországon a munka-magánélet egyensúlyának harmonikus kialakítása egyre nagyobb kihívást jelent a dolgozók körében. A munkahelyi stresszkutatáson belül lényeges szempont a szerepkonfliktusokat (munka-család) kiváltó indítékok, illetve kockázati stresszorok feltárása. A témában végzett számos vizsgálattal alátámasztották, hogy a munkahelyi stressz kialakulásában egyaránt kiemelkedő szerepet játszik a munkahelyi és a magánéleti támogatás hiánya. (Ádám, 2009)

A **diplomadolgozatom célja**, hogy feltárjam a munka és magánélet egyensúlyát befolyásoló tényezőket és a kutatásomat alátámasztó kérdőív segítségével értékelhessem a keresőmunkát végzők körében a szubjektív véleményeket és álláspontokat. A munkám szakirodalmi részében tétélesen bemutatom a munkával és magánélettel kapcsolatos fogalmakat, illetve a munkavégzésre és a szabadidőre vonatkozó Munka Törvénykönyvben előírt szabályokat és követelményeket. Megvizsgálom, hogy mennyire van összhangban a hazai munkajogi szabályozás törvényi rendelkezései az Európai Unió irányelveivel, továbbá hogyan befolyásolja az irányelvek implementációja a magyar jogalkotást. Mélyrehatóan elemzem a munka-magánélet összehangolására ható környezeti és egyéni tényezőket és ezek kockázatait. Kitérek a családon belüli szerepkonfliktusokra, amelyek befolyásolhatják az egyént a munka és a szabadidő kiegyensúlyozott megélésében, hangsúlyozva a dilemmahelyzetek érzelmi aspektusait. Bemutatok néhány témakörrel összefüggő hatékony problémamegoldó stratégiát, mind az egyén, mind a munkahely tekintetében. A kutatás részben a primer kutatásaim célját és eredményeit ismertetem. Az adatgyűjtést anonim kérdőíves módszerrel végeztem a Marina parton lévő Duna Terasz Grande 790 lakásos apartmanház lakóközösségében. A kérdőívben 5 bevezető és 26 irányított kérdés szerepelt. A kérdőívet 123-an töltötték ki.

A vizsgálattal kapcsolatban törekedtem egy olyan hipotézisrendszer felállítására, amely eddig még nem, vagy eltérő aspektusból szerepelt a munka és magánélet egyensúlyával foglalkozó kutatásokban. A témával kapcsolatban a következő három hipotézist fogalmaztam meg:

**H1:** Azok a nők, akiknek van gyermekneveléssel kapcsolatos feladataik, ugyanannyira fontosnak tartják, hogy a munkahelye rugalmasan tudjon alkalmazkodni a magánéletéhez, mint azok a nők, akiknek nincsen gyermekneveléssel kapcsolatos feladataik

**H2:** Van kapcsolat a munkahelyi státusz és a között, hogy az egyén saját megítélése szerint mennyire tudja beosztani az idejét a magánéletében

**H3:** A nők nagyobb arányban "rendkívül fontosnak" tartják a munka és magánélet egyensúlyát, mint a férfiak

A kutatás lezárásaként elemzem és értékelem az elért eredményeket. A hipotézisvizsgálatok eredményeit alapul véve következtetéseket és további kutatásokat érintő észrevételeket fogalmazok meg.

A **témaválasztásban** személyes tapasztalataim és érdeklődésem is fontos szerepet játszottak, hogy feltárjam azokat a szubjektív okokat és egyéni motivációkat, amelyek a napjainkat jellemző munka általi túlterheltséget és teljesítménykényszert eredményezik. Mik azok a belső késztetések vagy kényszerek, amik a személyt a munka irányába tolja, háttérbe szorítva ezzel a magánéletet, beleértve a családdal, barátokkal tölthető szabadidő lehetőségét.

# 1. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

## 1.1. Történelmi háttér

Az időhorizontot illetően az elmúlt két évszázadban jelentős változások zajlottak a munkaidő alakulásával kapcsolatban. XIX. század közepéig az ipari forradalom gyáraiban, ahol egész évben napi 24 órában folyt a termelés, a konjunktúra idején ugrásszerűen megnőtt a munkaerő iránti igény, és jellemző voltak a demoralizáló munkakörülmények és az inhumánus 12-18 órás munkaidő. Ennek a korszaknak a legnagyobb úttörője az walesi származású Robert Owen utópista gyártulajdonos, aki 1817-ben kezdeményezte a munkaidő csökkentését *a nyolc óra munka, nyolc óra kikapcsolódás, nyolc óra pihenés* gondolat megfogalmazásával és ezzel előkészítette a 40 órás munkahét bevezetését. (http1) Ennek hatására a 20. században szüntelen törekvések zajlottak a munkaidő hosszának megrövidítésére. 1919-ben még a 6 napos-10 órás munkahét volt a meghatározó, majd 1926-ban Henry Ford az autógyáraiban propagálta az 5 napos munkarendet. Később 1935-ben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a 47. egyezmény értelmében jóváhagyta a heti 40 órában való munkavégzést. Európában elsőként Belgium engedélyezte a heti 4 napos és legfeljebb 45 órás munkabeosztást. (Kardos, 2024)

## 1.2. A munka fogalma

Az elmúlt két évszázadra visszatekintve a gazdaságok és a társadalmi élet radikális változásával a munka fogalma folyamatosan átalakult (Laky, 1998). Európában az 1800-as években az ipari forradalom ideje alatt megszilárdult a munka fogalmának máig is érvénybe lévő definiálása, amely a *házimunkán kívül megvalósuló keresőtevékenységet* jelöli. Ebből fakadóan a nők házvezetéssel és gyerekneveléssel kapcsolatos feladatait már nem nevezték munkának, ezzel kiszolgáltatott helyzetbe kényszerítve a gyengébbik nemet. A 1990-es rendszerváltás után megnyílt a lehetőség a munka definíciójának, illetve a hozzá szorosan kapcsolódó szabályok újraalkotására a főképpen nők által végzett otthoni tevékenységek felértékelésével. (Sipos, 2023) A folyamatos változás megreformálta a fogalom alapjait, míg korábban a termelést, a fogyasztási javak és szolgáltatások előállítását tekintettük munkának, addigra napjainkban a dolgozót ért munkavégzés közbeni hatások kerültek fókuszba. Előtérbe került a munka egy olyan specifikus definiálása, amely a termelő tevékenység mellett már hangsúlyozza a munkavállaló kvalitását, amely az egyéni önkifejezésben valósul meg. (Juhász, 2014)

### 1.3. Az Európai Unió jogrendszere

A jelenlegi munkaerőpiacon két egymással versengő scenárió található meg. Az egyik az úgynevezett „nem lekötött” dolgozók, akiknek nincsenek gondozásra szoruló hozzátartozói, így mentesülnek ezen feladatok elvégzése alól, a másik a „lekötött” dolgozók, akiknek több családi szerepben is meg kell állni a helyüket. Ennek következményeként megjelent egy új irányvonal, amelynek fő célja a helyzet kiegyenlítése az Európai Unió országaiban. Az Európai Bizottság már az 1980-as évektől kezdve különféle stratégiákkal és irányelvekkel segítségével igyekszik egy munka-család összeegyeztetését célzó stabil keretrendszer megvalósításán, integratív szemléletét a tagállamok területén. (Nagy et al. 2016) A 2000-ben elfogadott lisszaboni stratégiák között prominens helyen szerepelt a munkahelyek javítására irányuló célkitűzés, amelyért az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága a felelős. Fennhatóság alá tartozik a többek között a több és magasabb színvonalú munkahely kialakításának előmozdítása, hatékonyabb munkakörülmények létrehozásának ösztönzése, az esélyegyenlőség megteremtése és a diszkrimináció háttérbe szorítása. (Kengyel, 2010)

Az Európai Parlament és Tanács **EU/2019/1158-as irányelve** támogatja a szülők és gondozók munka-család egyensúly megteremtését, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség stabilitását, biztosítja a szülési és a szülői szabadsággal járó jogokat, ezzel visszatartva, hogy a gyermekes anyák a család és a karrier közötti választásra kényszerüljenek. Számos a témában végzett kutatás álláspontja szerint csak akkor érhető el a két életterületen egyensúly, ha átalakul a családstruktúrák diverzitása, a férfiak szerepe nőiesebbé válik és széles körben elfogadottá válik a gondoskodó apaság modellje (Geszlér, 2014).

A távmunkavégzéssel kapcsolatos követendő irányelveket az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) az Eurobusiness (korábban UNICE), az európai nagyvállalatok érdekszövetsége, a SMEunited (korábban UEAPME) az európai kis és középvállalkozások érdekvédelmi szervezete, valamint a SGI Europe (korábban CEEP) az Állami És Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja által 2002-ben aláírt Európai Távmunka keret-megállapodás foglalja magába. (Bankó et. al. 2003) Az Európai Parlament és Tanács **EU/2003/88/EK** rendelete meghatározza a munkaidő-szervezés követelményei, ami a távmunka foglalkoztatás esetén is kötelező érvényű.

### 1.4. A munka szabályozása Magyarországon

Hazánkban a **2012. évi új magyar Munka Törvénykönyve** leváltotta a korábbi 1992-évi elődjét, amely új szabályokat léptetett életbe a rendhagyó foglalkoztatás, az alapszabadságon felüli pótszabadság, az apai szabadság, illetve a távolléti díj megállapításának vonatkozásában (Prugberger és Nádas, 2015). A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről bevezető rendelkezésének az 1. §-a szerint a törvény célja, hogy

a törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

Az Mt. 86. § (1) bekezdése meghatározza, hogy az előírt rendelkezésre állás, azaz a **munkaidő**: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama, ez utóbbi két fogalom a (2) bekezdésének értelmében: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

Az Mt. 86. § (3) bekezdésének a) és b) pontja szerint **nem számít munkaidőnek**;

a) a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá

b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

A 88 § (1) bekezdése a) és b) pontja alapján, a **napi munkaidő**: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. A paragrafus (2) bekezdése kimondja, hogy beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő, és a (3) bekezdése szerint a beosztás szerinti heti munkaidőt; a hétre elrendelt rendes munkaidő.

A 89. paragrafus rendelkezik az éjszakai munkavégzés idejéről; nevezetesen a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

A 92. § értelmében **a teljes napi munkaidő** napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el,

b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb napi teljes napi munkaidő).

A Mt. 110. § (1) bekezdés kimondja, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A paragrafus 4) bekezdése előírja a rendelkezésre állás két típusának szabályait, mely szerint a munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét). A 111.-112. paragrafus szabályozza a rendelkezésre állás korlátait, melynek alapján az ügyelet tartama nem haladhatja meg a 24 órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani, továbbá a készenlét havi tartama 168 órát nem haladhatja meg, illetve a munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

A 2024-es törvénymódosítás érintő rendelkezés a készenléti jellegű munkakör szabályai esetében az Európai Unió 2003/88/EK irányelvhez való kongruenciát segíti elő., amely a munkaszervezéssel összefüggő releváns biztonsági és egészségügyi követelményekről rendelkezik (Dr. Horváth-Lénárt, 2024)

A munkavállalók munkaidő beosztásának szabályairól a munkáltató van joga rendelkezni és az **munkaidő-beosztás szabályairól** szóló 97.§ (2) bekezdés értelmében *a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be*”, de (3) *a munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be*. A munkáltató a 93. paragrafus (1) bekezdése alapján *a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja*.

A Mt. 99. § (1) bekezdése előírja, hogy *a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve – 4 óránál rövidebb nem lehet*, továbbá a (2) bekezdés a) pontjának értelmében *a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 12 óra*, b) pontja értelmében *heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet*. Az Európai Unió **2003/88/EK** irányelvének 6) cikke szabályozza a munkavállalók jólétének védelme érdekében a heti maximális munkaidőt, amelynek (b) pontja szerint *hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát*. Magyarországon a munkaügyi vonatkozású jogszabály az EU-s rendelettel összhangban a napi munkaidőt 8 órában, a heti munkaidőt 40 órában határozza meg. Az elmúlt évek statisztikai felmérései alapján hazánk a foglalkoztatottak munkaidő átlaga a megengedett felső határ alatt marad.

A 1. táblázat szemlélteti az elmúlt öt év viszonylatában a napi munkaidő alakulását a főállásban foglalkoztatottak heti munkaidejének óraszámait az Európai Unió tagországai, az Euró térség, az idei Remote Global Work-Life 2025 Index által első három legjobb értékelésű ország, a legkevesebb pontszámot szerzett tagállam és Magyarország térségeiben. (http2)

**1. Táblázat:** Átlagos heti munkaórák száma  
(Forrás: Saját szerkesztés Eurostat (2025) adatok alapján)

(Adatok: órában)

Idő Térség	2020	2021	2022	2023	2024
Európai Unió - 27 ország	37,2	37,2	37,3	37,1	37,1
Euro zóna – 20 ország	36,6	36,6	36,6	36,5	36,4
Belgium	37,3	36,7	36,7	36,4	36,2
Németország	35,2	35,3	35,2	34,9	34,8
Írország	36,6	36,2	36,3	35,8	35,7
Magyarország	39,5	39,5	39,6	39,6	39,5
Románia	39,9	40,2	40,2	40,1	40,0

A 109. § (1) bekezdése értelmében *naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el*. A paragrafus (2) bekezdése rendelkezik az önként vállalt túlóra hosszáról; *a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb 150 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el*.

„*A távmunka a modern kor modern munkaformája. Infokommunikációs eszközökkel támogatott korszerű munkavégzési forma*” (Bankó et al. 2003). A Munka Törvénykönyvének 196. paragrafusa külön rendelkezik a távmunkavégzés szabályairól, melynek (1) bekezdése alapján *a távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi*. A paragrafus (2) bekezdése szerint a *„munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában”*. A (3) bekezdés *b)* pontja szerint *a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja*. A törvény engedi a távmunkában a vállalkozói jogviszony, illetve megbízás létrehozását is, amely alapján munkaviszony nem keletkezik, de munkajog minősítése szempontjából a jogi személy a távmunka keretein belül végez munkatevékenységet. (http3) Ezzel szemben az eseti jellegű **otthoni munkavégzés** (home office) esetében nem előírás a munkaszerződésben való rögzítés, (legfeljebb 44 munkanap) és a munkavégzés szabályairól a munkaadó egyoldalúan dönthet. (Bankó et al. 2003)

A **távmunka és home office**, mint a munkaforma egyik lehetséges alternatívája a mai rohamléptekkel fejlődő technológiának köszönhetően stabilan bővülő tendenciát mutat a kis-, közép- és nagyvállalatoknál egyaránt voltaképpen az összes gazdasági szektorban (Fried és Hansson, 2013), azonban általánossá csak a COVID-19 járvány alatt vált világszerte. A KSH adatai alapján a pandémia előtt elhanyagolható - 3,7%, összesen 144 ezer fő - volt a távmunkát végzők, illetve a home office-ban dolgozók aránya Magyarországon. A vírus hatására az *ad hoc* jelleggel vagy tartósan otthonról dolgozók aránya 8.6%-ra növekedett. (Kuráth és Bányai, 2023).

Az Eurostat 2024-ben végzett felmérése a foglalkoztatottak szubjektív értékelését helyezte fókuszba, ahol fő szempontoknak az otthoni munkavégzést, illetve a rugalmas munkaidőt pozícionálták.

A 2. táblázat a 15-74 év közötti foglalkoztatottak elégedettségi szintjét mutatja be az otthoni munkavégzés és rugalmas munkaidő szempontjából az Európai Unió tagország, az Euró övezet és a Remote Global Work-Life Index 2025-ben három legjobbnak ítélt, valamint a legkevesebb pontszámot kapott európai ország és Magyarország területén. (http2)

**2. Táblázat: Foglalkoztatottak elégedettségi szintje a rugalmas munkaidő szerint 2021-ben**  
(Forrás: Saját kutatás Eurostat (2024) adatok alapján)

(Adatok: 1000 főben)

Elégedettségi szint	Összesen	Teljesen elégedett	Közepesen elégedett	Kevésbé elégedett
Térség				
<b>Európai Unió- 27 ország</b>	197 825,7	86 681,5	87 013,3	11 507,2
<b>Euró zóna - 20 ország</b>	152 324,8	67 974,0	63 497,1	9 055,5
<b>Belgium</b>	4 848,7	2 699,3	1 906,9	190,1
<b>Németország</b>	41 220,7	13 211,9	17 677,9	2 210,2
<b>Írország</b>	2 413,0	1 463,7	704,1	123,9
<b>Magyarország</b>	4 609,9	3 004,5	1 452,4	121,2
<b>Románia</b>	7 746,2	3 111,6	4 142,4	433,4

A törvényi szabályozás külön taglalja az egyenlő bánásmód keretein belül a **családos munkavállaló hátrányos megkülönböztetésének** kérdéskörét. Az Elvi Bírósági Határozat (továbbá EBH) állásfoglalása szerint (Dr. Lőrincz, 2023); *tágabb összefüggésben szemlélve a kérdést, a családos munkavállalók gyakoribb távolmaradása a munkahelyről olyan tényező, amelyet a felmondás, felmentés mérlegelésekor a munkáltatók óhatatlanul is mérlegelnek. A hatóság hangsúlyozza, hogy a munkavállalói kötelezettségek (így a rendelkezésre állás) egyformán vonatkoznak minden munkavállalóra, és a családos munkavállalóknak járó munkaidő- kedvezményeket jogszabály rögzíti. Ezen túl viszont a családos munkavállalóknak ugyanazon követelményeknek kell megfelelniük, mint gyermektelen, vagy nem kiskorú gyermeket „nevelő” társaiknak.* (EBH/95/2011)

### 1.5. A magánélet és a szabadság fogalma

A work-life balansz probléma vizsgálatánál elengedhetetlen a magánélet és a vele szorosan összekapcsolódó szabadság fogalmának és szabályozásának ismerete. Elsőként a **szabadság** definíciójával kezdem az áttekintést., annak összetett és paradox jellege miatt. Weissmahr B. (2012) magyar jezsuita szerzetes, filozófus és teológus, a transzcendentális neotomizmus egyik legjelentősebb hazai képviselőjének megállapítása alapján a szabadság egyfajta tudatos önbirtoklás, ami az embernek abból a sajátos képességéből ered, hogy dönteni tud; *liberum arbitrium*. A szabadság jelenti az egyén szuverén jogát, hogy meg tudja határozni miként cselekedjen, nevezetesen az önmozgatást, hogy mit tesz meg illetve mitől tartózkodik.

A dolgozatom témájához kapcsolódó értelmezésben a **munkahelyi szabadság** a munkavállaló jogait és lehetőségeit jelenti a munkaviszonya alatt, hogy a saját döntéséhez mérten egy meghatározott időt távol

töltsön, a munkahelyétől és mentesüljön a munkahelyi kötelezettségei alól anélkül, hogy elveszítené munkaviszonyát vagy munkabérét. A munkavállalót az egy naptári évben, a ledolgozott napok után szabadság illeti meg, ami alapszabadságból és pótszabadságból állhat (Greskóné és Kissné, 2021). Emellett a szabadság a munkavállaló pihenését, kikapcsolódását és regenerációját szolgálja, csökkentve ezáltal a munkával összefüggő betegségek, a stressz és a kiegészítő kockázatait. (Dr. Kozma et al. 2023)

A magánélet fogalmára a szakirodalomban nem lehetséges kimerítő definíciót találni (Sajó, 2017) és ugyanezt állítja Solove (2006), aki szerint a *privacy* fogalma túl összetett, hiába való lenne egy egységesített fogalom megalkotása. A privát szféra definíciójába tartozik az egyén autonómiája, az egyén mozgásteret, testi és szellemi önrendelkezés joga, és a másoktól való különállóság (Fehér, 2017).

## 1.6. A munkahelyi pihenőidő szabályozása

A pihenőidő a Munka Törvénykönyve értelmezésében a munkaidő ellentéte, tehát az az időszak, amelyet a munkavállaló nem munkavégzéssel tölt el. A pihenőidőnek több típusa van, amelyet a törvény külön nevesít:

- Munkaközi szünet
- Napi pihenőidő
- Heti pihenőidő
- Munkaszüneti nap
- Szabadság

### 1.6.1. Munkaközi szünet

A munkaközi szünet a legrövidebb pihenőidőnek tekinthető a napi munkaidőn belül, amelynek minimum és maximum intervallumának a definiálása a visszaélések miatt elsődleges feladat. (Bankó et al. 2019) A 103. § (1)) értelmében *a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő a) a hat órát meghaladja, húsz perc, b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.*

### 1.6.2. Napi pihenőidő

A napi pihenőidő az az egybefüggő időszak, amely a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között telik el. Célja, hogy a munkavállaló a két munkanap közt kipihenhesse magát (Dernóczi et al. 2021).

A 104. § 1) pontja előírja, *a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani. Az ennél rövidebb időtartam lehetőségeiről a paragrafus 2) pontja rendelkezik,*

*a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra*

- a) az osztott munkaidőben,*
- b) a megszakítás nélküli,*
- c) a több műszakos vagy*
- d) az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében.*

### 1.6.3. Heti pihenőnap

A Mt. 105. paragrafusa kimondja, hogy (1) *hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.* A dolgozó számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani, ugyanakkor meghatározott esetekben a munkáltatónak jogot biztosít a törvény a vasárnapot munkanapnak előírni (Dr. Kozma et al. 2023).

### 1.6.4. Heti pihenőidő

A munkaadónak módjában áll a munkavállalónak pihenőnapok helyett heti pihenőidőt nyújtani (Dernóczi et al. 2021). A 106. paragrafus 1) pontja értelmében, *a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.* A heti pihenőidő és a heti pihenőnap közötti eltérés az időtartam kiszámításában jelenik meg. A heti pihenőidőt a munkanaphoz képest kell meghatározni, míg a heti pihenőidő tartamát a tényleges munkaidő-beosztáshoz kell alakítani. (Dr. Kozma et al. 2023)

### 1.6.5. Munkaszüneti nap

A vasárnapokra szóló munkarend szabályaira a 101. paragrafus az irányadó, mely szerint *rendes munkaidő*

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,*
- b) az idényjellegű,*
- c) a megszakítás nélküli,*
- d) a több műszakos tevékenység keretében,*

e) a készenléti jellegű munkakörben,

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

h) külföldön történő munkavégzés során, valamint

i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

A Mt. 102.§-a szerint munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a) –c), g) –h) pontban meghatározott esetben osztható be.

### 1.6.6. Szabadság

A törvénykönyv 115. paragrafusának első pontja kimondja, hogy a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A törvény szerinti tartama húsz munkanap. (Mt.116.§) A munkavállaló a 20 munkanapos alapszabadságon felül az életkora függvényében további plusz munkanap pótszabadságra jogosult.

A 117.§ 1) pontja értelmében a munkavállalónak

- a) 25. életévétől egy,
- b) 28. életévétől kettő,
- c) 31. életévétől három,
- d) 33. életévétől négy,
- e) 35. életévétől öt,
- f) 37. életévétől hat,
- g) 39. életévétől hét,
- h) 41. életévétől nyolc,
- i) 43. életévétől kilenc,
- j) 45. életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

A fiatalos munkavállalót minden évben 18 éves koráig plusz öt munkanap, az extrém munkahelyi körülmények között dolgozót (például folyamatos föld alatti munka) napi minimum 3 órás munkaidő esetében évi 5 nap pótszabadság illeti meg. (Mt.119.§)

A gyermekes munkavállalók különböző jogcímű szabadságolásra jogosultak:

- szülői szabadság
- szülési szabadság
- apasági szabadság

A **szülési szabadságról** a 127 paragrafus 1) pontja rendelkezik, *az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.* A 128. § 1) pontja előírja, *hogy a munkavállaló a gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélkül szabadságra jogosult.* További fizetés nélküli szabadság igényelhető a gyermek 10 éves koráig a gyermekgondozás időtartamára. A szülőket **szülői szabadság** illeti meg, amelynek tartama a 16 évnél fiatalabb gyermekek számától függ.

A 118. paragrafus 1) pontja szerint *a munkavállalónak*

- a) egy gyermeke után kettő,*
- b) két gyermeke után négy,*
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.*

A szülői szabadság mértékéről a 118./A § 1) pontja rendelkezik; *a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.* 2025. január 1-től érvényben lépett törvénymódosítás értelmében az **apasági szabadságra** vonatkozó szabályok szerint a 10 munkanap időtartamú apasági szabadságot a született gyermek 4 hónapos koráig lehet igénybe venni, ellenben a korábbi megengedett 2 hónapos életkorig.

A **betegszabadságra** vonatkozó szabályokra a Törvénykönyv 126. § 1 pontja az irányadó; *a munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. Fizetés nélküli szabadság jár* a 131.§ 1) pontja szerint *a munkavállalónak hozzátartozója tartós — előrelátható 30 napot meghaladó — személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre.*

## 2. A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYI KAPCSOLATA

### 2.1. Szakmai és személyes élet összeegyeztetése

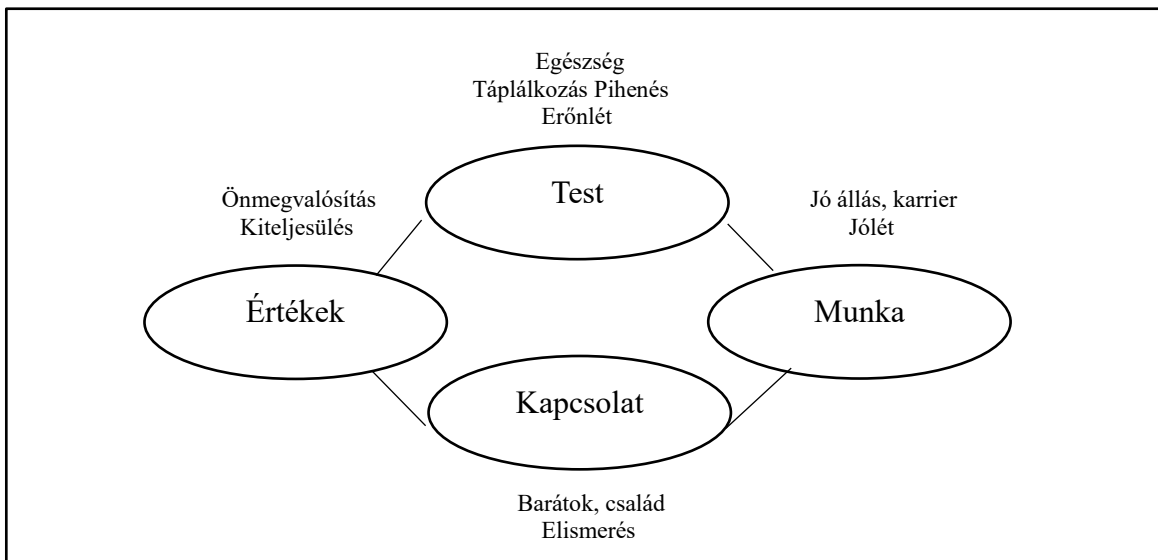
Jelenleg többfajta definíció található a szakirodalomban a **munka és magánélet egyensúly fogalmának** meghatározására. Juhász (2014) szerint „*olyan egyensúly megvalósítására törekszik az egyén, amely elősegíti az élet minőségének minél optimálisabbá tételét úgy, hogy közben teljesíteni tudja a társadalom által elvárt feladatokat és funkciókat*”. Kardos (2019) úgy fogalmazta meg, hogy *az egyén akkor érzi egyensúlyban munkáját és magánéletet, ha elkötelezett munkája és családja iránt, elégedett munkahelyi és családi szerepével, és az azokból fakadó feladataira megfelelő időt tud fordítani*. Laura Nash és Howard Stevenson (2004) a Harvard egyetem üzleti iskolájának professzorai négy alapvető területet foglaltak meg az egyensúly megteremtésével kapcsolatban, amely nélkülözhetetlen ahhoz, hogy tartós sikert érjünk el a munka-magánélet harmonizálásában. Ezek a területek képviselik az önmagunkról, a családról, a munkáról és a közösségről alkotott nézeteinket. Az egyént önreflexió keretében boldogság tölti el, ha eddigi élete eseményeire gondol, ha saját magát eredményesebbnek ítéli meg másokhoz képest, felismeri annak a jelentőségét, miként tudja boldogabbá tenni a körülötte lévők életét, illetve a munkájának kihatásai mennyire állnak a jövő szolgálatában. (Olson, 2017) Ferriss (2016) úgy véli, hogy „*amit kivonunk a munkából, azt hozzá kell adni az élethez*”, vagyis nem elég csak több szabadidő után vágyakozni, a cél nem csupán a jövedelemhajszó munkára fordított idő redukálása, hanem az ennek az időnek az egyén fejlődését kell szolgálni, hogy ezáltal is többé válhasson.

Társadalmunkban egyre súlyosabb a munkavállalókra irányuló nyomás a folytonos elérhetőség és az egyre magasabb produktivitás elvárásaiból fakadóan, miközben a technológia rohamos fejlődése mellett a munka és a privát élet közötti határok egyre jobban elmosódnak látszanak (Nagy et al. 2018).

Seiwert (2013) szerint napjainkra társadalmi szinten egyre divatosabbá váló státuszszimbólum a „hajszakór”, ami a professzionális eredményesség mérőszámát reprezentálja. Akinek soha nincs szabadideje és mindig elfoglalt, azt hangsúlyozza, hogy szakmailag kiemelkedően jó teljesítményt mutat fel. Úgy véli, hogy a munka és magánélet harmonizálásában kardinális kérdés az idő tudatos beosztása, azonban ez nem a klasszikus értelemben vett időgazdálkodást jelenti, hanem egyfajta **önmenedzselés**, azaz az **életszervezés**. A kiegyensúlyozott élet modelljében négy fontos és egymással kölcsönös függőségben álló életterületet jelöl meg, amelyek kiegyensúlyozott aránya vezet el a két életszféra közti harmóniához.

Ezek a *1. foglalkoztatás, 2. család és kapcsolatok, 3. mentális és fizikai egészség, 4. értelem és értékek*. Az 1. ábra az életmenedzselés négy dimenzióját és a hozzájuk tartozó területeket szemlélteti.

**1. ábra:** Az életmenedzselés négy dimenziója  
(Forrás: Seiwert (2013) nyomán)



## 2.2. Az egyensúlyra ható tényezők

### 2.2.1. Gazdasági tényezők

A munka-magánélet arányát befolyásoló faktorok közé sorolható a gazdaság aktuális helyzete, az éves infláció változása, az éves áremelkedés mértéke, és a reálbérek nagysága. A rossz gazdasági helyzetben kialakuló megélhetési szint nyomást gyakorolhat a munkavállalókra a túlórák vagy akár másodállás elvállalására, ezáltal a két szféra között egyensúlytalansági helyzet alakulhat ki.

A magyar állam különböző családtámogatás és adókedvezmény rendszerrel, munkaerőpiaci integrációval továbbá vállalati szubvenciókkal próbál segíteni a munka-magánélet egyensúly és a háztartások életszínvonalának javításában. Egyre nagyobb figyelmet kapnak a munkaerőpiac peremén lévő potenciális munkaerőforrást jelentő korosztályok; fiatal munkavállalók, kisgyermekes családok, nyugdíjasok. Jelenleg is több állami pénzügyi konstrukció vehető igénybe, amelyek a gyermekvállalást, az otthonteremtést, nyugdíjas korosztály foglalkoztatottságát, illetve az anyák munkaerőpiacra való visszatérését szolgálják. (<http4>)

A KSH adatai szerint hazánkban az elmúlt évek viszonylatában növekvő tendencia figyelhető meg a kisgyermekes édesanyák foglalkoztatásában. 2024-ben a III. negyedévében 14%-os létszám emelkedés érezhető a 2021 azonos időszakához képest. (KSH, 2024) A 2. ábra szemlélteti a kisgyermekes munkatevékenységet végző anyák átlagos létszámában bekövetkező változást a 2024. I. negyedévében az előző 3 év azonos időszakához képest, egyéni vállalkozói státuszban dolgozók kivételével

**2. ábra:** Munkavégző kisgyermekes anyák létszáma 2021-2024 I. negyedév  
(Forrás: Saját szerkesztés KSH Oeconomus (2024) adatok alapján)



## 2.3. Munkahelyi tényezők

### 2.3.1. Munkakörnyezet és vállalati kultúra

Életünk jelentős részét a munkahelyünkön töltjük, ebből adódóan a munkavégzés pszichoszociális környezete és a munkatevékenységgel összefüggő elvárások elsődleges faktort jelentenek egy kiegyensúlyozottabb élet elérésében. A dolgozó munkahatékonyágának mértéke erősen függ a munkáltató által biztosított feltételek kvalitásától, a megfelelő vállalatpolitika és vállalatirányítás színvonalától, a béren kívüli juttatások volumenétől. Egy jó szervezeti struktúra, a dolgozó elégedettségét és motivációját fokozó tényezők, valamint a kollegiális támogatás szerves részét képezik a pozitív munkahelyi mikrokultúrának. (Pikó, 2005) Balogh és Karoliny (2023) elgondolása szerint a munkakörnyezet fogalma a fizikai és szociális tényezők együttes megadásával definiálható. Az épületeken kívül ide sorolható a munkahely megközelíthetősége, a munkahelyi légkör, az ergonomikus berendezési tárgyak.

### 2.3.2. Munkaterhelés és túlóra

Egy 2010-es Európai Munkakörülményfelmérésben (EWCS) a „normál” munkaidőn kívüli munkavégzés és az személyes munkaidő feletti ellenőrzés mértékét vizsgálták. A munkaterhelés mértékét befolyásolhatja a vállalat/vállalkozás mérete, a tevékenységként folytatott szakma jellege, illetve a dolgozó egyéni

körülményei és preferenciái. A kutatásban megkérdezettek 42,3%-a naponta változó, 32,8%-a hetente változó munkaidőben dolgozott, 38,5%-a bizonytalan volt a kezdési és befejezési időponttal kapcsolatban. Ebből következtethető a hagyományos munkaidő-keret torzulása a modern munkahelyi követelmények miatt. (O'Carroll, 2015) Hochschild (2001) elképzelése, hogy az időnek létezik egy specifikus sajátossága, ergo az idő egyfajta szorító hatással bír. Minél jobban kötődik a személy a munka világához, annál jobban elveszíti a kontrollt a saját időgazdálkodása felett, és helyette a határidők, időpontok, meetingek, teljesítményelvárások fogják alakítani az életét.

## 2.4. Egyéni tényezők

### 2.4.1. Idő és prioritások

A világ felgyorsult ritmusa mellett a dolgozók jelentős többsége érzi úgy, hogy versenyt fut az idővel és a napi 24 óra nem elég a mindennapi feladatok teljesítéséhez. A szoros határidők, időpontok, megbeszélések, tárgyalások, meetingek és a nem egyértelmű prioritások, valamint a hozzájuk kapcsolódó eredménykényszer az egyéni belső erőforrások feléléséhez és a teljesítmény csökkenéséhez vezetnek.

Mindenki számára ismerősen hangzanak a régi közmondások; *Az idő pénz!* vagy *Az idő élet!* Tehát a rendelkezésre álló időnek értéke van, fontos hogyan bánunk és gazdálkodunk vele. Meghatározott célok és egzakt prioritások nélkül az egyéni maximális teljesítőképességnek csak legfeljebb 30-40%-a érhető el (Seiwert, 2015).

### 2.4.2. Családi szerepek és kötelezettségek

A vonatkozó szakirodalom a *spillover* és *crossover* jelenségeket említi, amelyek szorosan kapcsolódnak a munka és magánélet egyensúlyának vizsgálatához. A modern technológiai- és infokommunikációs eszközök térhódításának, a rugalmas munkavégzés és a home office elterjedésének következményeként a munka és a privát élet közötti határ instabillá válik (*spillover*), az egyik terület észrevétlenül áttérjed a másikba. A munkahellyel kapcsolatos egyén érzelmei beleolvadnak az otthoni szférába, de ez érvényes fordítva is. Ezzel szemben a *crossover* hatás esetén, amikor az egyik fél – többnyire - negatív érzelmei a hozzá közel álló családtagokban is hasonló érzelmeket váltanak ki, mint például a stressz. (Rési, 2013)

A felnőttkor akcidentális életkrízisei között a szerepterhelésből fakadó munka–család konfliktus is meghatározó tényezőként jelenhet meg. Az identitás komplexitás növekedésével a különböző szerepek összeütközhetnek egymással. Nagyon jó példa erre, amikor egy vezető pozícióban dolgozó egyén a családtagjaival is formális, hivatalos, szabályozott stílusban beszél. (Mészáros et al. 2020)

A közelmúlt egyre nagyobb érdeklődést kapott a „szerephalmozás” fogalma, aminek fókuszában az egyén különböző élethelyzeteiben tanúsított viselkedési formák állnak, azok mennyire mutatnak ellentmondásokat (Olson, 2018). „A konfliktuselmélet szerint a munkahelyen és a családon belül betöltött szerepek kombinálása megerősítő ennél fogva konfliktushoz vezet” (Rési, 2013).

#### Konfliktusok típusai:

- *Időbeli konfliktus*: nincs elegendő idő a munka és a magánélet kötelezettségeinek teljesítésére
- *Magatartásformákon alapuló konfliktus*: az otthoni vagy a szakmai szerepekből eredő hozzáállás nem érvényesíthető akadálytalanul a másik életterületen
- *Stresszalapú konfliktus*: emocionális, saját normákkal összefüggő konfliktus keletkezik a munka és a magánélet között

(Mészáros et al. 2020)

Hochschild (2001) szerint a munka és a családi kötelezettségek összehangolásában a férfiak és nők életében egyre nagyobb mértékű egyezés figyelhető meg. Ugyanakkor a nemek közti munkamegosztás szorosan összefügg az *értékrend* kérdéskörével (Nagy, N.a).

#### 2.4.3. A női karrier

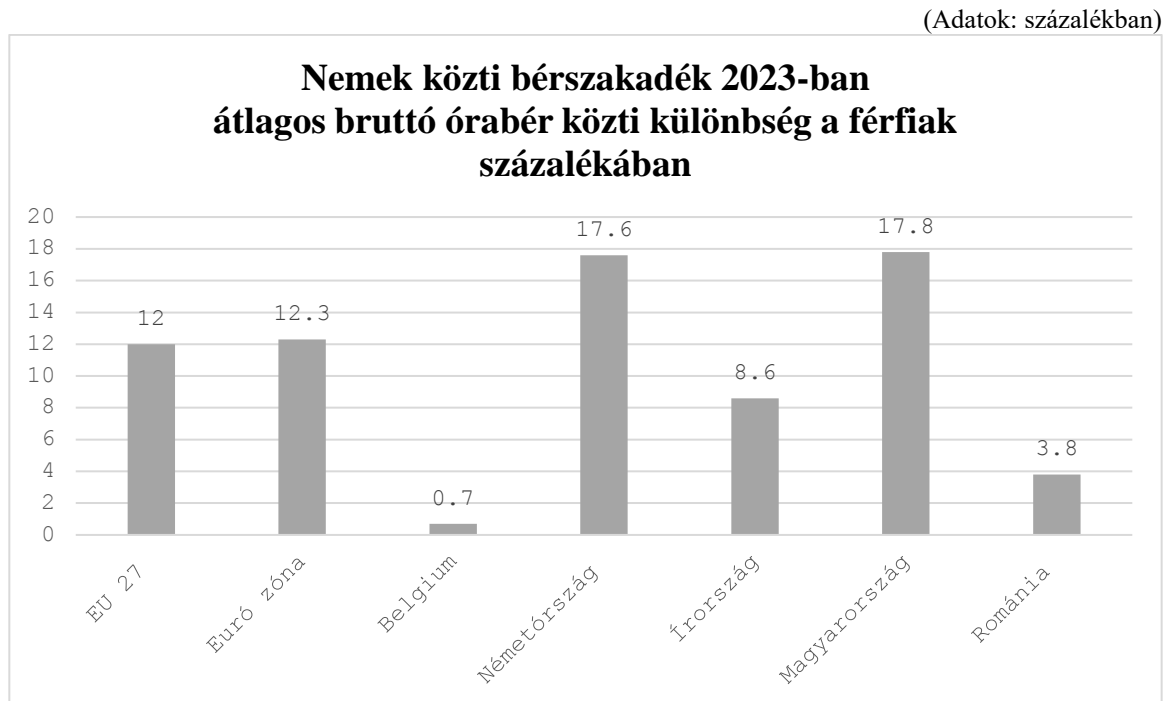
A XX. század elején megjelent a **szakmájában kiteljesedő és független nő** képe, amely fokozatosan elfogadottá vált, napjainkra pedig már alapelvárássá nőtte ki magát. Egyre több nő gondolja, hogy minden igénye a munkájából származó anyagi önállóság útján realizálható. Számukra a leginkább valószínűsíthető és kontrollálható stratégia a szakmájukra való fókuszálás, valamint az e területen történő folyamatos szakmai fejlődés biztosítása a családi élet háttérbe szorítása mellett (C. Molnár, 2013).

Koncz (2005) elgondolásában a **karrier** szűkebb definíciója tehát, hogy *az egyén sikereket ért el, elismert személyiség, a társadalmi ranglétra csúcsára jutott, azaz „a teljes életút, vagy adott életszakasz munkával kapcsolatos történéseinek összessége, amelyeket munkakarriernek neveznek”*. Egy karrierista nő esetében az élet súlypontja az otthoni munkáról a munkára helyeződik át (Cammara, 2020). A nők és a férfiak közötti természetes teljesítménybeli különbségekből eredően a nőknek sokkal bonyolultabb feljutniuk a szakmai ranglétra legfelső fokáig (Hargittai, 2015).

Az EUROSTAT 2023-as felmérése alapján még mindig jelentős a férfiak és a nők közötti bérszakadék. A női foglalkoztatottak az általuk végzett munkáért 12%-kal kapnak kevesebbet óránként, mint a férfiak. Hazánkban **a nők bruttó fizetése közel 18%-kal alacsonyabb** a férfiakénál, ami mindig lényegesen eltér az 12%-os Európai Unió átlagtól (http5). A 3. ábra bemutatja az Európai Unióban, az Euró zónán belül,

Magyarországon és a Remote Global Index 2025 által a három legjobbnak, illetve a legkevesebb pontszámot elért országában a férfiak és a nők bruttó órabéreiből mutatkozó különbségeket. (http2)

**3. ábra:** Nemek közti bérszakadék 2023-ban  
(Forrás: Saját szerkesztés Eurostat (2023) adatok alapján)



### 3. AZ EGYENSÚLYTALANSÁG KÖVETKEZMÉNYEI

#### 3.1. A toxikus munkakörnyezet és a munkahelyi stressz

Jaffe (2021) elgondolása szerint számos esetben a család intézménye szembekerül a kapitalizmus elvárásaival, és folyamatosan versenyben áll vele. Az emberek által relevánsnak tartott munkahelyi biztonság jellemvonásai eltűntek és felváltotta őket a kimerültség, a kiégés, a túlterheltség és a munkacsalád egyensúly hiánya. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) permanens foglalkozik a rossz munkakörnyezetben fellépő általános mentális stressz kardinális problémájával, amely világszerte érinti a munkavállalókat. A WHO számos tényezőt a problémát kiváltó okok közé sorol, mint például a magas munkaterhelést, rugalmatlan munkaidőbeosztást, a munkahelyi bizonytalanságot és a munkahelyi egyenlőtlenséget. (http6) A **toxikus munkakörnyezet** egyrészt folyamatos frusztrációt kelt a munkavállalóban, másrészt magas fluktuációt, alacsony produktivitást és negatív vállalati márkát eredményezhet, továbbá a vállalat minden szintjén problémákat indukálhat.

A *stressz* fogalmát Selye János orvosbiológus alkotta meg, miszerint a stressz a szervezet nem specifikus válasza egy stresszorra (Selye, 1978). A munkavégzés helyének és körülményeinek hatásai számos tényezőn keresztül befolyásolják a munkavállalók fizikai és mentális egészségét (Kiss et al. 2020). Fedrigotti (2011) a stresszt két tényezőtől tette függővé; az egyik az időtartam túlbecsülése az elvégzendő munkát kapcsolatban, a másik a túlzó elvárások mások és önmagunk felé.

A magyar EMPX Solutions tanácsadó cég 2018-as a munkahelyváltás okainak feltárását célzó kutatásának eredménye a fizikai dolgozók a kedvezőbb munkabér után a rugalmasabb munkaidőre, a munkahely biztonságára és a munkahely minőségére szavaztak a legtöbben. Ezzel szemben az irodai dolgozóknál a nők elsőként rangsorolták a magasabb fizetést, míg a férfiak a legfontosabb tényezőként a szakmailag vonzóbb lehetőséget jelölték meg. A munkahelyi stressz csökkentése érdekében történő munkahelyváltás a női munkavállalók körében nagyobb arányban fordul elő, ugyanakkor ez a motivációs szempont mindössze a hatodik helyet foglalja el a munkahelyváltás okainak rangsorában. (http7)

#### 3.2. Kiegészi szindróma

*A kiégés a modern társadalmak egyik legszélesebb körben jelentkező szindrómája, melynek következményei nemcsak a közvetlen munkakörnyezetre, hanem a magánéletre és a személyes kapcsolatokra is kiterjedhetnek.* (Kiss et al. 2020)

A kiégési szindrómaként leírt állapotot először 1974-ben a *Journal of Social Issues* című folyóiratban mutatta be Herbert J. Freudenberger német pszichoanalitikus, aki egy New York-i ingyenes pszichiátrián dolgozott. A folyamat szinte észrevétlenül következik be hosszú hónapok vagy évek leforgása alatt. A kiégés folyamatában megjelenik az érzelmi, a szociális, a szellemi és a testi teljesítőképesség visszaesése. A kiégésnél a magánélet területei, amelyek a feltöltődést segítenék gyakran háttérbe szorulnak, ezáltal a kiégési folyamatok amplifikációja felgyorsulhat. (Berndt, 2013) A kiégés korunk egyik legnagyobb egészségügyi kockázatát jelentő veszélyforrása minden munkavállalóra nézve. A kezeletlen munkahelyi stressz következtében kialakult kiégés szindróma nemcsak egy a munkavégzést akadályozó tünetegyüttes, hanem súlyosabb egészségügyi problémák kezdeti stádiuma (Kiss és tsai, 2020).

### **3.3. Kisgyermekes anyák problémája**

Számos kutatás jelent meg a kisgyermekes anyák kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetéről. Anyasági hátrányról beszélünk, amikor gyermekes nőket azonos körülmények között kisebb valószínűséggel alkalmaznak, valamint hátrányosan megkülönböztetik a bérezés és az előléptetés tekintetében, mint a gyermektelen nőket. A gyermekes nőkkel szembeni diszkrimináció, a nemek közti bérszakadék kiszolgáltatottá teheti a nőket a férfiakkal szemben, míg az egyedülálló gyermekes anyáknál magasabb az elszegényedés kockázata. (Koplányi, 2014)

A korábbi jogszabályok —2012. évi törvény a munka törvénykönyvéről és a 2011. évi törvény a családok védelméről — előírják a gyermekes munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot alkalmazását, valamint a munkaadó számára a méltányos elbírálás követelményét. 2025. október elsején életbe lépett a 2025. évi XV. törvény a három gyermeket nevelő anyák kedvezményéről, amelynek célja a gyermekvállalás ösztönzése mellett, hogy visszafogja a hátrányos megkülönböztetését. (http 8)

## 4. AZ EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSÉNEK STRATÉGIÁI

### 4.1. Munkahelyi stratégiák

A munka és magánélet kérdésében egyre hangsúlyosabb szerepet kapnak a vállalatok és ma már evidenssé vált, hogy a munkaadók különböző innovatív és támogató jellegű törekvésekkel segítik a munkavállalók a két életszféra közötti egyensúly megteremtésében. (Oborni, N.a). Porkoláb (2019) elgondolása, hogy a nagyvállaltoknak a technológiai innováció mellett a munkavállalók meglévő tudásuk fejlesztését is támogatniuk kell. A vállalaton belüli tréningek, továbbképzések a kevésbé képzett munkavállalók felzárkóztatását célozzák, amíg a személyzetfejlesztés keretein belül a dolgozók már meglévő ismereteit és készségeit fejlesztik. (Poór et al. 2017)

A holisztikus megközelítésben egynek kell tekinteni a bérezés, javadalmazás, munkafelvétel rendszerét, amely amellet, hogy vállalati célokat szolgálnak, a munkavállalók érdekeit is figyelembe veszik. Ide sorolja a karrierlehetőségeket, képzéseket, egészségi és jóléti programokat, cafeteria-rendszert, rövid és hosszú távú direkt pénzügyi ösztönzőket, munkáltatói gondoskodás juttatásait, az üdülés támogatását. (Fata et al. 2013)

A pénzügyi ösztönzők mellett kardinális kérdés egy családbarát politikát folytató szervezeti kultúra alkalmazása, amely magába foglalja a vezetői/menedzseri támogatást, a karrierépítés támogatását, illetve a reális elvárásokat és időkövetelményeket (Juhász, 2014).

### 4.2. Egyéni stratégiák

A munka világában az egyensúly megteremtésében kulcsfontosságú tényezője, hogy a munkavállaló hogyan osztja be saját idejét, milyen a **személyes időgazdálkodása**. Mindennapi teendők kialakításában nélkülözhetetlen, hogy ne csak a hatékonyságon legyen a fókusz, hanem a munkán kívüli aspektusokra is elegendő időt kell megtervezni (Olson, 2017). Egy sikeres időmenedzsment elősegíti a munka és magánéleti célok elérését, valamint a rendelkezésre álló idő tudatosan beosztható a napi feladatok és a szabadidő és a feltöltődés eltöltésére. Hasonlóan lényeges a rövid, közép és hosszú távú személyes célok és motivációk felállítása, illetve a prioritások kijelölése. (Seiwert, 2015)

A családi támogatás nélkülözhetetlen eleme a szakmai és otthoni feladatok adekvát ellátásának, kiemelten a férj/apa részéről. Ha az időhiány a támogatás ellenére is fennáll, alternatívaként sor kerülhet a *fizetett segítség* igénybevételére (takarítónő, bébiszitter, házvezetőnő). (Engler et. al. 2021)

A kiégés szindróma okozói a hosszú munkával töltött órák, a motiváció elvesztése, a kielégítő pihenés és relaxáció hiánya, az elégtelen mennyiségű idővel töltött idő. A foglalkoztatottak egy szűkebb csoportja a munkájuk természetéből adódóan veszélyeztetettebb a kiégettségre, mint például a segítő szakmában dolgozók, a szociális gondozók, az egészségügyi dolgozók, a rutinmunkát végző gyári munkások, és az egyedülálló dolgozó anyák. (Topping, 1996)

Mounir Ragheb és Jacob Beard (1982) pszichológusok Maslow szükséglet hierarchiája alapján fogalmazták meg az élvezetes szabadidős tevékenységek változatait;

- pszichológiai
- ismeretterjesztő
- társasági
- pihenés
- fiziológia
- esztétikai

(Olson, 2018)

## 5. ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

### 5.1. A kutatás célja

A munka és magánélet egyensúlyára irányuló kutatások hazánkban és nemzetközi szinten is középpontba kerültek. A munka világa által diktált tempó mellett megtartani az egyensúlyt a két életszféra között komoly kihívásnak számít. Különböző kutatásokat végeztek heterogén foglalkoztatási csoportok bevonásával, ahol a magasan kvalifikált, tudományos fokozattal rendelkező személyek otthoni és szakmai feladataik összehangolását vizsgálták. Mi jellemző az egyénre, az ismervei alapján milyen ítéletalkotásra képes és ebből következően mik azok az elsődleges **döntési kritériumok**, amelyek alapján dönt a munka-magánélet egyensúlyának témakörében. Feltevésem, hogy eltérő életkörülmények és eltérő munkakörű foglalkoztatottak időbeosztása másként strukturálóik, így ezek további figyelmet igényelnek.

A döntéshozatal mindig egy alternatívák közti választást jelent a pillanatnyilag elérhető információk alapján, amelytől a legnagyobb hasznosságot várjuk el.

Egy szubjektív döntésnek három szereplője van:

- egyén, aki ítéletei alapján választ
- információ, amely a befolyásoló tényező
- a döntéshozatal érintettjei (munkahely, magánéleti szféra)

A kutatás elsődleges kérdései a következő kérdéskörökre irányultak; munkaköri beosztás, családi állapot és gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok, munkahelyi stressz, karrierlehetőség preferenciája, rugalmas munkaidőbeosztás, teljes és részleges home-office, a munka és privát élet összehangolásának fontossága.

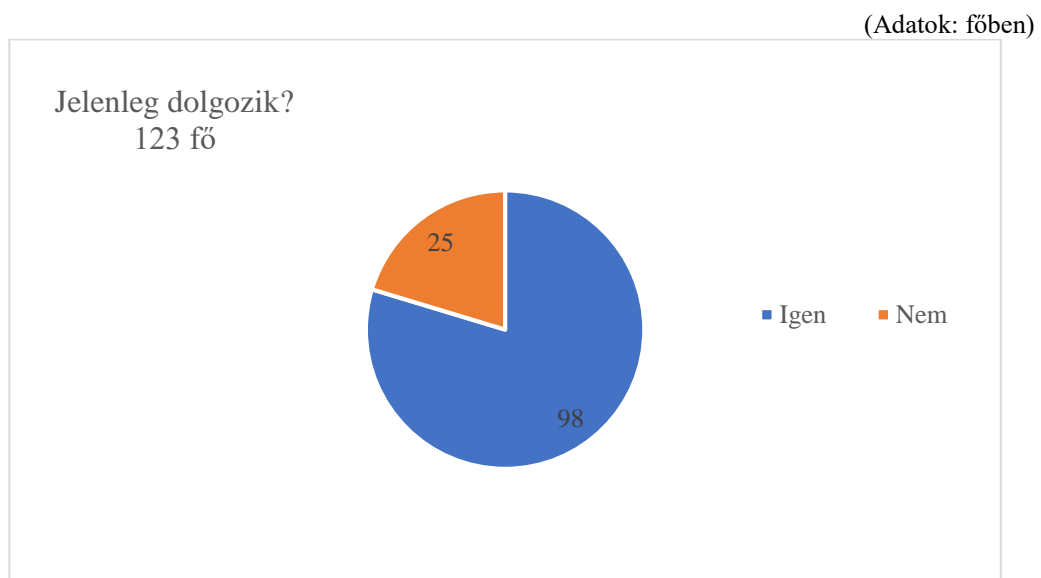
### 5.2. Anyag és módszer

A kérdőíves kutatásom fókuszában azok a jelenleg munkatevékenységet végzők állnak, akik egy felső-középosztálybeli réteget és egy magasabb társadalmi státuszt reprezentálnak. Kiegyensúlyozott, stabil anyagi helyzetben lévő egyedülálló, illetve családos dolgozók szubjektív véleménye a privát életük és a munkaidejük menedzselésével és összehangolásával kapcsolatban.

A felméréshez Budapest 13.kerületi, Marina parton lévő modern, magas életminőséget tükröző Duna Terasz Grande társasház lakóit választottam, akik javarészt a pénzügyi, vállalati és jogi szektorban dolgoznak. A társasházban 790 lakóingatlan található és körülbelül 851 lakóval rendelkezik. A kérdőív elkészítéséhez a Google Forms alkalmazást használtam. A kérdőív az első számú függelékben megtekinthető.

A kérdőív 31 célirányos kérdés segítségével nyújt átfogó képet a mintacsoport tagjainak **szubjektív döntéseiről**, ami előkészíti a részletes, egzakt elemzést és az átgondolt következtetések biztosítását. A kérdőív a Duna Terasz Grande lakóközössége számára létrehozott online csoportba lett elküldve. A kitöltésre 2025. szeptember 17-től október 8-ig volt lehetőség, ebben az időintervallumban a lakók 14,5 %-ától összesen **123 válasz** érkezett. A kérdőív alapját kvantitatív, nem reprezentatív jellegű, véletlenszerű mintavétel képezi. A kérdőív feleletválasztós és értékskálán való minősítő kérdéseket tartalmaz, három szakaszra osztva. A kérdőív első szakasza a kutatási koncepció alapjául szolgáló szempont szerint csoportosít. A kutatás csak a jelenleg keresőmunkát végző személyek ismerveit veszi górcső alá. A válaszadók 79,7%-a folytat munkatevékenységet, tehát összesen 98 fő. A válaszadók közti dolgozik/ nem dolgozik megoszlást a 4. ábra szemlélteti.

**4. ábra:** A válaszadók dolgozó/nem dolgozó aránya  
(Forrás: Saját kutatás)



A kérdőív második részében a megkérdezett személyekre vonatkozó munkával és magánélettel kapcsolatos szubjektív döntési kritériumokat figyeltem meg, továbbá Likert-skálán értékelhető kérdések szerepeltek. Egyéni értékítéletet kellett hozniuk, hogyan tudják beosztani az idejüket a munkájukban, hogyan tudják beosztani az idejüket a magánéletükben és ezt a két területet, hogyan tudják összeegyeztetni. A válaszadók válaszait nagymértékben befolyásolja a saját magukról alkotott meggyőződésük, hogy miként értékelik magukat, illetve az időgazdálkodási képességüket. A kapott válaszok így kizárólag a válaszadók személyes megítélésükön alapszik. A harmadik, lezáró szakasz az elméleti keretezésben felvázolt szempontokra irányul, mint a rugalmas munkaidő, az állandó készenlét, két életszféra határai, valamint az ellenőrző kérdéseket tartalmazza. Az űrlap kitöltése egyfajta önreflexiót is megkíván a kérdőív kitöltőitől.

A 3. táblázat a kérdőíves kutatás szempontjából azokat a releváns változókat foglalja össze, amelyeket a hipotézisvizsgálatoknál felhasználtam.

**3. Táblázat:** Kérdőív háttérváltozói  
(Forrás: Saját kutatás)

Kérdéstípus	Változók	Válaszadók (fő)	Válaszadók (%)
nem	férfi	48	39
	nő	72	58,5
	nem akarja megadni	3	2,5
jelenleg dolgozik	igen	98	79,7
	nem	25	20,3
munkahelyi státusz	vállalkozó	27	27,6
	vezető	25	25,5
	alkalmazott/beosztott	46	46,9
jelenleg dolgozó nők	vannak gyermekneveléssel kapcsolatos feladatai	30	53,5
	nincsenek gyermekneveléssel kapcsolatos feladatai	26	46,5

### 5.3. A kutatással kapcsolatos kérdések

A kutatásom során a következő kérdésekre kerestem a válaszokat:

- A gyermeket nevelő édesanyák előnyben részesítik a teljes home-officet a többi válaszadóhoz képest? Mennyire fontos számukra, hogy a munkahelyük rugalmas legyen?
- A vállalkozói státuszban, illetve a vezetői beosztásban dolgozók jobban be tudják osztani az idejüket a magánéletükben, mint az alkalmazottak?
- Az alkalmazott/beosztott munkakörben dolgozók a fix munkaidejük miatt hatékonyabban tudják összehangolni a munkájukat a magánéletükkel?
- A férfiak kevésbé érzékenyek a munka-magánélet közötti egyensúly hiányára, mint a nők?

- Melyik az a tényező, amit a legtöbb munkavállaló preferál egy munkahely vonatkozásában?
- Mennyire mosódott el a határvonal a két életszféra között?

A kutatások témájával kapcsolatban három hipotézist fogalmaztam meg:

**H1:** Az a nők, akiknek van gyermekneveléssel kapcsolatos feladataik ugyanannyira fontosnak tartják, hogy a munkahelyük rugalmasan tudjon alkalmazkodni a magánéletükhöz, mint azok nők, akiknek nincsen gyermekneveléssel kapcsolatos feladataik

**H2:** Van kapcsolat a munkahelyi státusz és aközött, hogy az egyén saját megítélése szerint mennyire tudja beosztani az idejét a magánéletében

**H3:** A nők nagyobb arányban "rendkívül fontosnak" tartják a munka és magánélet egyensúlyát, mint a férfiak

A mintákra épülő statisztikai vizsgálati módszereket alkalmazok. Az első hipotézis elfogadására vonatkozó döntés helyességének valószínűségét kétmintás t-próbával, a második feltevésem valószínűségét függetlenség vizsgálattal, a harmadik hipotézis valószínűségét egyoldali z-próbával vizsgálom meg.

## 6. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

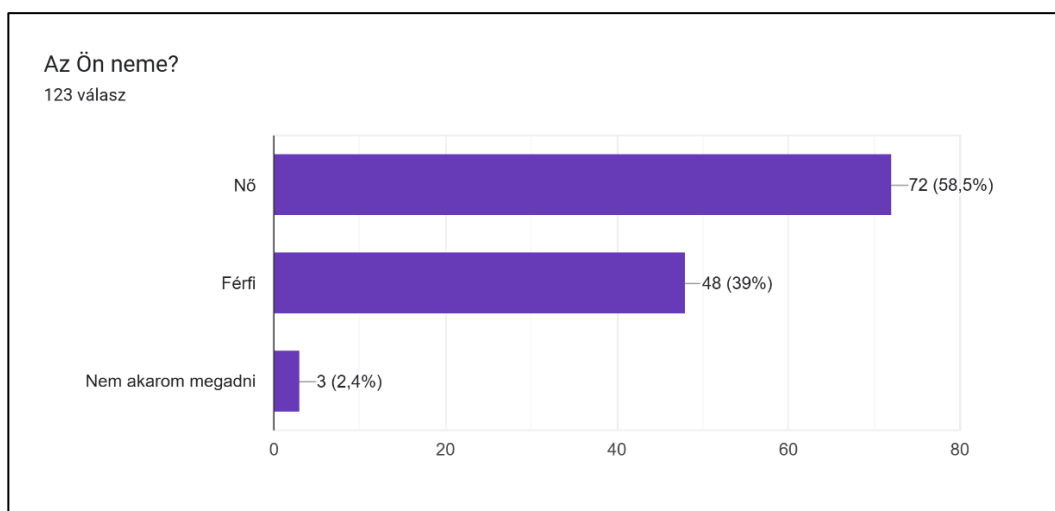
### 6.1. A kérdőív válaszainak bemutatása és értékelése

**Bevezető kérdések 1.kérdés:** Az Ön neme?

A kérdőív első kérdése a nemek szerinti csoportosításra irányult. Megállapítható, hogy a kérdőívet nők 19,6%-kal nagyobb arányban töltötték ki, mint a férfiak.

A válaszadók aránya: nő: 72 fő (58,6 %), férfi: 48 fő ((39%) nem adta meg: 3 fő (2,4%)

**5. ábra:** Kérdőív 1. kérdés  
(Forrás: Saját kutatás)



**Bevezető kérdések 2. kérdés:** Az Ön életkora?

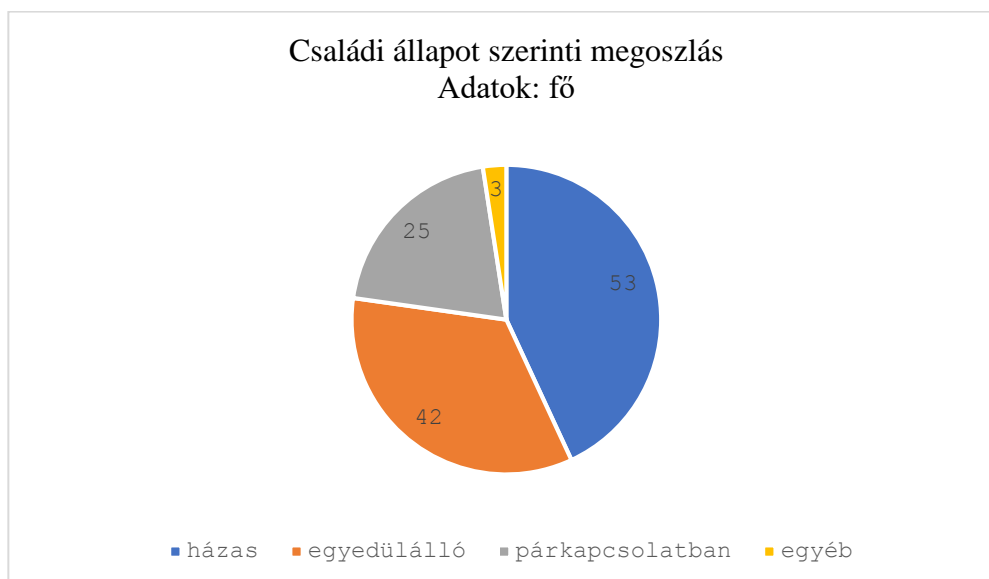
Válaszok az életkor kategóriák szerint:

- 18 – 30 év: 20 fő
- 31 – 40 év: 28 fő
- 41 – 50 év: 40 fő
- 51 – 60 év: 23 fő
- 61 – 70 év: 11 fő
- 71 – 80: 1 fő

**Bevezető kérdések 3. kérdés:** Az Ön családi állapota?

Válaszok: házas 43,1%, egyedülálló 34,1%, párkapcsolatban 20,3%, egyéb 2,4%. A 6. ábra a válaszadók családi állapot szerinti megoszlását mutatja be.

**6. ábra:** Családi állapot szerinti megoszlás  
(Forrás: saját kutatás)



**Bevezető kérdések 4. kérdés:** Hány 12 év alatti gyermek él Önnel egy háztartásban?

Válaszok: nincs 12 év alatti a családban: 93 fő, egy 12 év alatti gyermek van: 16 fő, két 12 év alatti gyermek van: 9 fő, három 12 év alatti gyermek van: 3, négy 12 alatti gyermek van: 1 fő, öt 12 év alatti gyermek van: 1 fő. A 7. ábra a válaszadókkal egy háztartásban élő 12 év alatti gyermekek számát szemlélteti.

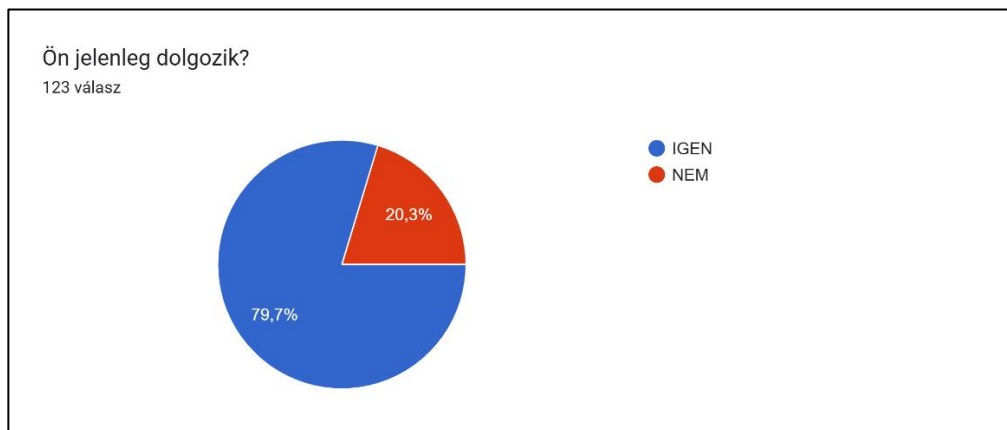
**7. ábra:** 12 év alatti gyermekek száma a háztartásban  
(Forrás: Saját kutatás)



### Bevezető kérdések 5. kérdés: Jelenleg dolgozik?

Válaszadók közül 98 fő (79,7%) igen választ adott, 25 fő (20,3%) pedig jelenleg nem dolgozik. A kérdőív 123 fő válaszadóból tehát 98 fő válasza alapján értékelhető. A válaszadó megoszlását dolgozó/nem dolgozó a 8. ábra ismerteti.

**8. ábra:** A válaszadók megoszlása munkavégzés viszonylatában  
(Forrás: Saját kutatás)



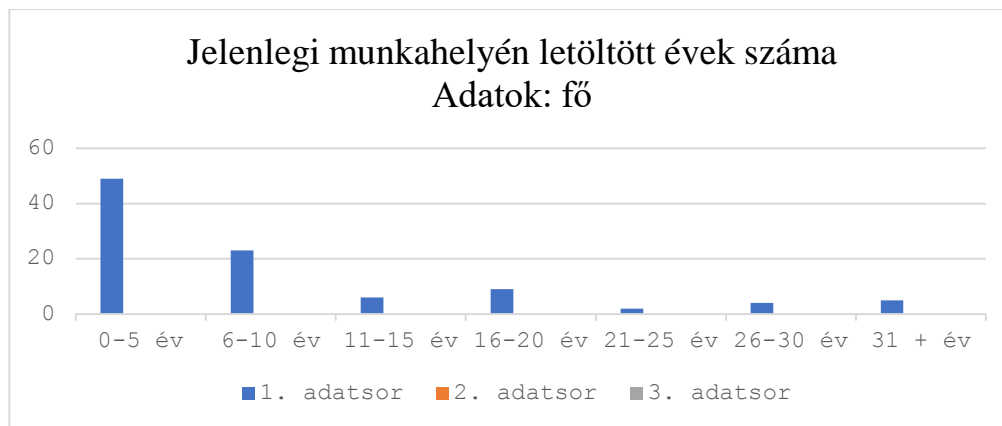
### Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 1.kérdés: Hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

A válaszok:

- 0-5 év: 49 fő
- 6-10 év: 23 fő
- 11-15 év: 6 fő
- 16-20 év: 9 fő
- 21-25 év: 2 fő
- 26-30 év: 4 fő
- 31 évnél több: 6 fő

A jelenlegi munkahelyen letöltött évek száma szerinti megoszlást a 9. ábra mutatja be.

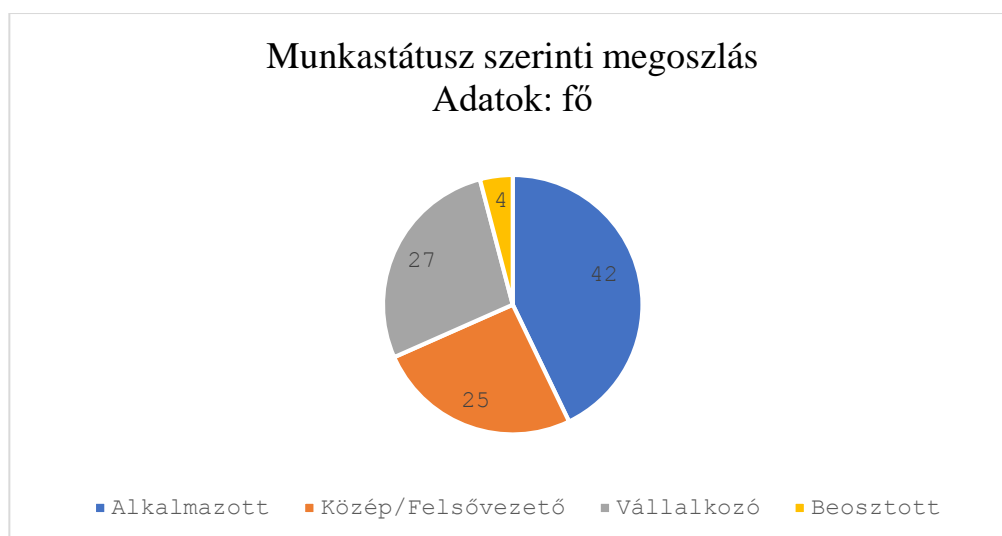
**9. ábra:** A válaszadók jelenlegi munkahelyén letöltött évek száma szerinti megoszlás  
(Forrás: saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 2. kérdés:** Milyen beosztásban dolgozik jelenleg a munkahelyén?

A válaszadók 42,9%-a (42 fő) alkalmazottként, 25,5%-a (25 fő) közép- vagy felsővezetőként, 27,6%-a (27 fő) vállalkozóként és 4,1%-a (4 fő) beosztottként dolgozik. Tehát az általam vizsgált célcsoport többsége (53,1%) magasabb pozícióban dolgozik, ami igazolja a feltevésem a Marina-parti lakókkal kapcsolatban, miszerint egy magasabb presztízsű réteget reprezentál. A 10. ábra a válaszadók arányát mutatja be a munkastátusz tekintetében.

**10. ábra:** A válaszadók munkastátusz szerinti megoszlása  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 3.kérdés:** Tegye az Ön által preferált sorrendbe az alábbi munkahelyi témaköröket!

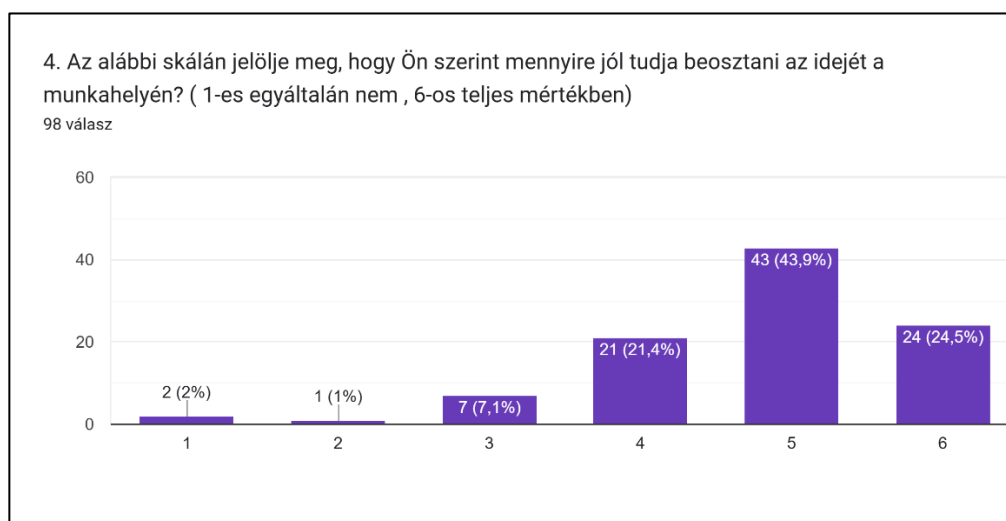
A kérdés 7. munkahelyi témakört célzott meg; munkakörnyezet, fizetés, karrier lehetőség, rugalmas munkavégzés, egészségbiztosítás, céges ajándékok/összejövetelek, céges autó.

A válaszadók többsége (45 fő) a fizetést jelölte meg elsődleges szempontnak a munkahely vonatkozásában. Ezt követi a munkakörnyezet fontossága, 33 fő jelölte második preferenciának. A rugalmas munkahely a harmadik helyre került megelőzve a karrier lehetőséget. Tehát megállapítható, hogy a munka és magánélet szempontjából kardinális jelentőségű a munkabér és az egyéb vállalaton belüli juttatások volumene, de szintén központi szerepet játszik a munkakörnyezet és a rugalmas munkavégzés a munkavállalók elégedettségi szintjében.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 4.kérdés:** Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire jól tudja beosztani az idejét a munkahelyén! (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

A válaszadók többsége (67 fő) értékelte magas pontszámmal az időmenedzselését a munkahelye szempontjából, ami pozitív eredménynek számít a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban. Összesen 3 fő gondolja úgy, hogy nem tudja beosztani a munkahelyén az idejét, 28 fő pedig elfogadhatónak tartja az időgazdálkodását. A 11. ábra a válaszadók munkabeosztási képességük szerinti megoszlását mutatja be.

**11. ábra:** A válaszadó időbeosztási képesség szerinti aránya  
(Forrás: Saját kutatás)

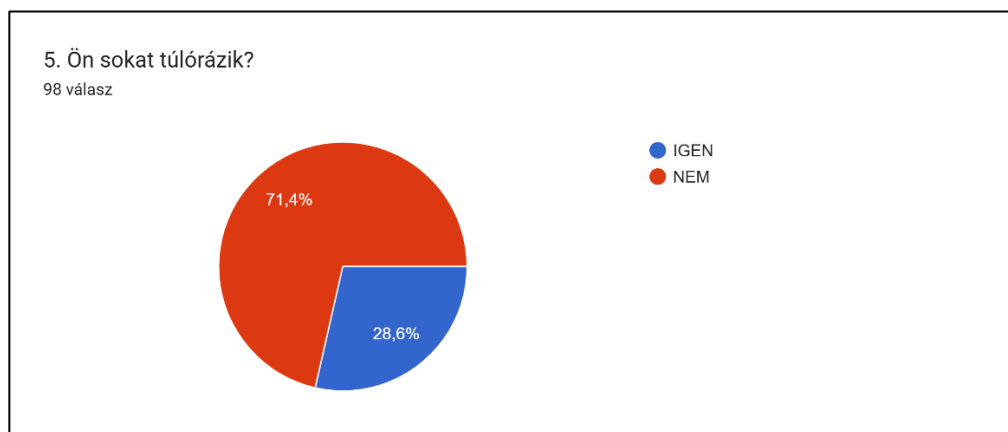


### Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 5. kérdés: Ön sokat túlórázik?

A válaszadók 70,1%-a (70 fő) saját megítélése szerint nem túlórázik sokat, ezzel szemben 28,6%-a (28 fő) többet dolgozik, mint az előírt napi munkaidő. Az eredményt a 4. kérdés is alátámasztja, ahol a megkérdezettek többsége (68,4%) jól menedzseli a munkahelyi idejét.

A 12.ábra szemlélteti a válaszadók arányát a túlórázás szempontja szerint.

**12. ábra:** A válaszadók túlóra szerinti megoszlása  
(Forrás: Saját kutatás)



### Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 6. kérdés: Ha túlórázik, mire nincs ideje?

A válaszadók közül 10 fő írta, hogy a túlórázás miatt nincs ideje a családra és az otthoni feladatokra, 7 fő szerint a pihenés, 4 fő szerint a sportolás és 3 fő szerint a baráti kapcsolatok szorulnak háttérbe a munka miatt. A hobbi, illetve az „énidő” is szerepel az időhiány miatt elhanyagolt életminőséget javító tevékenységek között. A kérdés válaszaiból levonható következtetés, hogy a túlórázás különösen negatívan befolyásolja a munka és magánélet egyensúlyát.

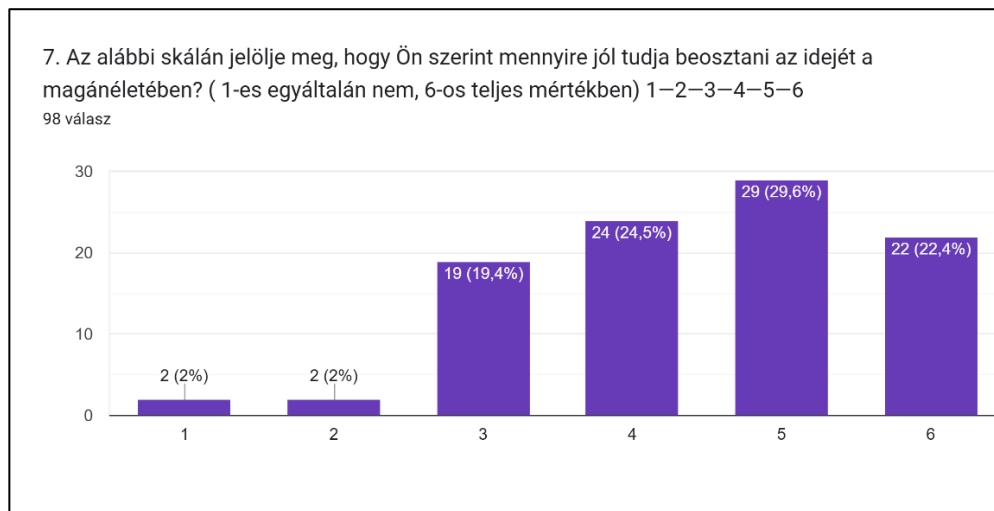
### Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 7.kérdés: Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire jól tudja beosztani az idejét a magánéletében? (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

Válaszok: 98 válaszból 22 fő értékelte saját időbeosztási képességét 6-osra, azaz saját ítélete szerint „teljes mértékben” jól tudja osztani az idejét a magánéletében, 29 fő 5-ös értékelést adott a saját szabadidejének beosztására. Tehát összesen 51 fő úgy gondolja, hogy hatékonyan kezeli az idejét a magánéletében.

Ezzel szemben összesen csak 2 fő értékelte magát 1-esre, azaz egyáltalán nem tud jól gazdálkodni a szabadidejével. A 2-es, 3-as és 4-es értékelést 44 fő jelölte meg, akik többnyire elégedettek az

időbeosztásukkal, de úgy gondolják, hogy az időgazdálkodásuk még nem megfelelő. A 13. ábra a válaszadók megoszlását mutatja a szabadidő beosztásával kapcsolatban.

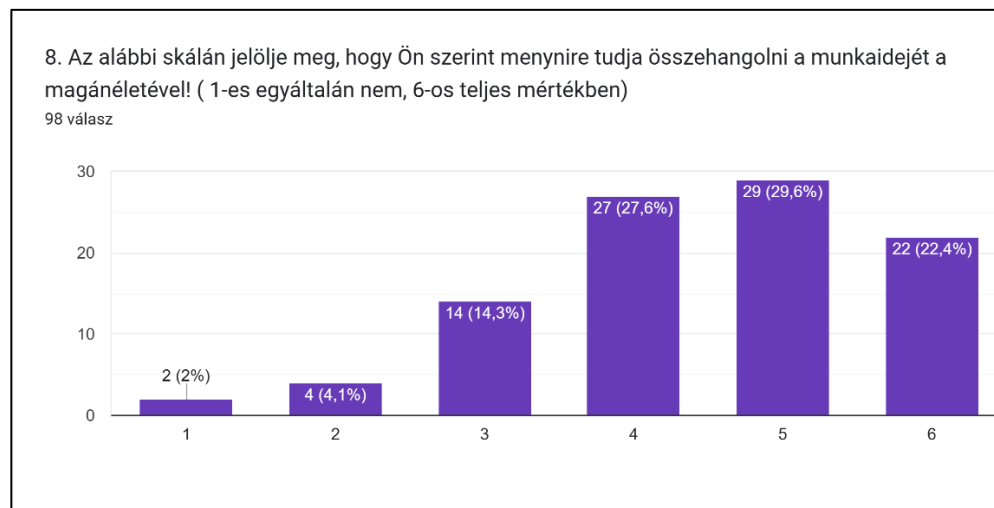
**13. ábra:** A válaszadók szabadidő beosztásának képessége szerinti megoszlás  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 8. kérdés:** Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire tudja összehangolni a munkaidejét a magánéletével! (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

Válaszok: a válaszadók 22,4%-a (22 fő) teljes mértékben érzi úgy, hogy életében a munka és a magánélet egyensúlya megfelelő, míg összesen csak 2% (2 fő) jelölte meg, hogy egyáltalán nem tudja összehangolni a két életterületet. Megállapítható, hogy a megkérdezettek viszonylag alacsony arányának jelent problémát a két életszféra közötti harmónia kialakítása. A 14. ábra a válaszadók arányát mutatja a munka és magánélet összeegyeztetésének viszonylatában.

**14. ábra:** A munka és magánélet összehangoltsága szerinti megoszlás  
(Forrás: saját kutatás)

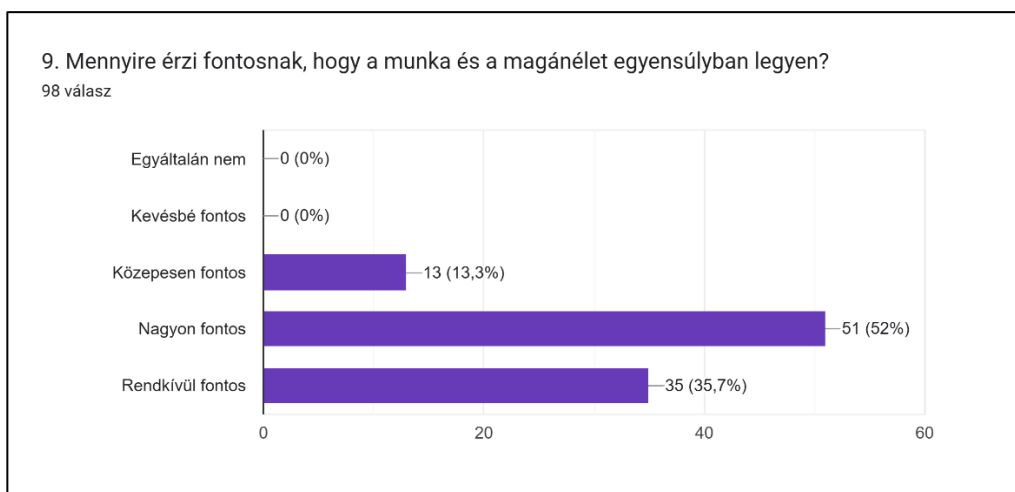


**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 9.kérdés:** Mennyire érzi fontosnak, hogy a munka és magánélet egyensúlyban legyen?

Válaszok: A 98 válaszadó közül 35 (35,7%) fő rendkívül fontosnak, 51 fő (52%) nagyon fontosnak, 13 fő (13,3%) közepesen fontosnak tartja a két életszféra között az egyensúlyi állapot kialakítását. A „kevésbé fontos” és „egyáltalán nem fontos értékelés” nem kapott szavazatot. Tehát a válaszadók többsége elköteleződött az egyensúly fenntartása irányába és prioritásként kezeli a témakört.

A 15. ábra a válaszadók megoszlását ismerteti a munka és magánélet egyensúlyának fontossága viszonylatában.

**15. ábra:** A munka és magánélet egyensúlya szerinti megoszlás  
(Forrás: Saját kutatás)



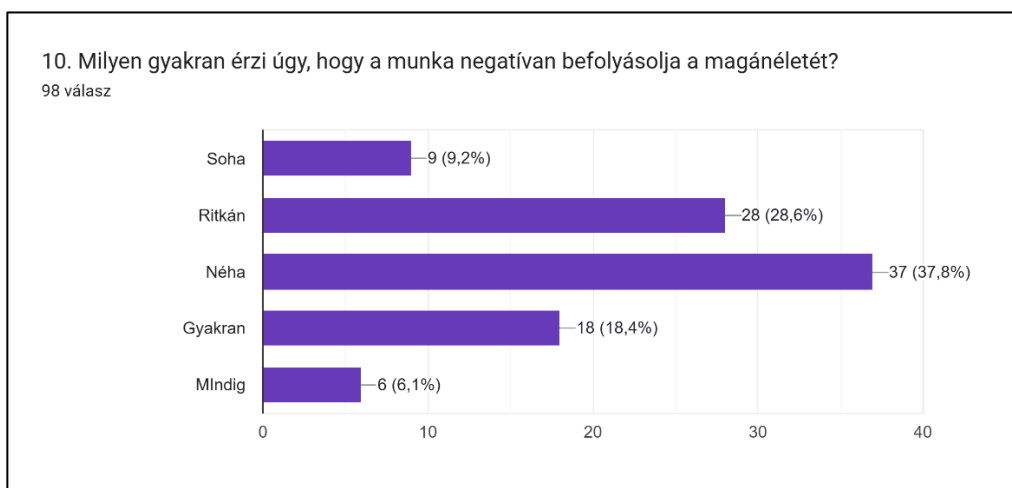
**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 10. kérdés:** Milyen gyakran érzi úgy, hogy a munka negatívan befolyásolja a magánéletét?

A válaszadók 9,2 %-a, azaz 9 fő értékelte úgy, hogy a munkájának nincs negatív hatása a magánéletére. A 98 válaszból 28 fő szerint „ritkán”, 37 fő szerint „néha”, 18 fő szerint „gyakran” és 6 fő szerint „mindig” érezhető negatív kihatás a munkaidő beosztása miatt. A válaszadók többsége 74 fő úgy ítéli meg, hogy a munkavégzés nem befolyásolja kedvezőtlenül a magánéletüket. Ebből az következtethető, hogy a válaszadók jól osztják be az idejüket a két életszféra vonatkozásában.

A 16. ábra szemlélteti a válaszadók arányát a munka negatív aspektusa szempontjából,

## 16. ábra: A munka negatív hatása a magánéletre

(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 11. kérdés:** Mennyire érzi magát stresszesnek, amikor nem tud elegendő időt szánni a magánéletére a munkája miatt?

Válaszok:

- Egyáltalán nem stresszes: 8 fő (8,2%)
- Kevésbé stresszes: 14 fő (14,3%)
- Közepesen stresszes: 48 fő (49%)
- Nagyon stresszes: 15 fő (15,2%)
- Rendkívül stresszes: 13 fő (13,3%)

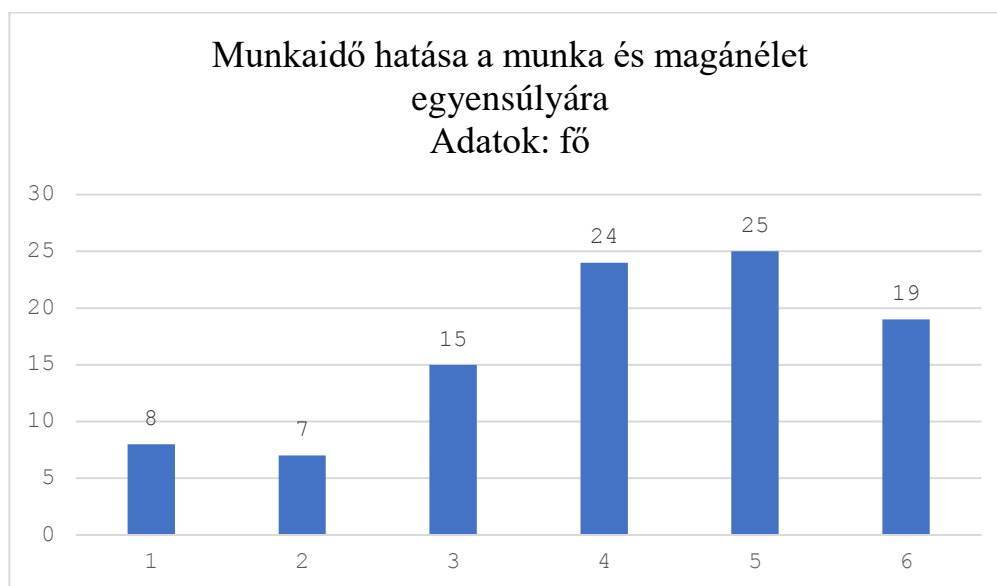
A válaszadók releváns része (49%) közepes szintű stresszt tapasztal, amikor nem jut megfelelő mennyiségű idő a szabadidejére. A „nagyon stresszes” és „rendkívül stresszes” kategóriába a válaszadók 28,5%-a sorolta magát, ami jelentős érzelmi kitettséget jelez a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 12. kérdés:** Jelölje meg az alábbi skálán, hogy Ön szerint milyen mértékben befolyásolja a munka- magánélet-egyensúlyát a munkája időbeosztása? (1-es egyáltalán nem befolyásolja, 6-os teljes mértékben befolyásolja)

Válaszok: a megkérdezettek többsége (68 fő) jelölte meg a magas kategóriás besorolásokat (4,5,6), ami azt jelenti, hogy egy kiegyensúlyozott élet kialakítása nagymértékben függ az egyén munkaidőbeosztásától. A 30 válaszadó gondolja úgy, hogy a két életszféra összeegyeztetésére nincs hatással a munkahelyen töltött idő. A 12. kérdés válaszainak megoszlását a 17. ábra szemlélteti.

**17. ábra:** Munkaidő hatása a munka és magánélet egyensúlyára

(Forrás: Saját kutatás)

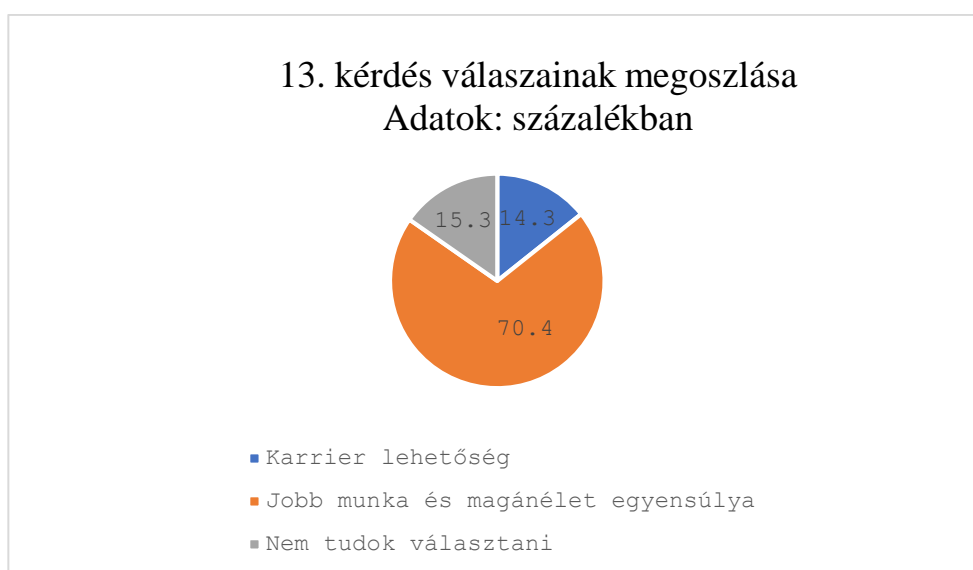


**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 13. kérdés:** Ha választania kellene a karrier előmenetel és a jobb munka-magánélet egyensúly között melyiket választaná?

Válaszok: 98 válaszból 14 fő (14,3%) jelölte meg a karrierlehetőséget, 69 fő (70,4%) pedig a jobb munka és magánéletre szavazott. 15 fő nem tudott választani. A jelentős többség a kiegyensúlyozottabb élet lehetőségét tartja elsődlegesnek, ebből következtethető, hogy egy rugalmasabb munkahely iránti igény szignifikáns a munkavállalók oldaláról. A 18. ábra a válaszok megoszlását mutatja be.

**18. ábra:** 13. kérdés válaszainak megoszlása

(Forrás: saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 14. kérdés:** Egyetért-e a következő állítással?

A munkahelyi siker előbbre való, mint a magánélet.

Válaszok:

- Igen: 15 fő
- Nem: 83 fő

A 98 válaszadóból 83 fő nem tartja lényegesebbnek a szakmai előrelépést a privát élettel szemben. Ebből következik, hogy a többség számára a magánélet fontosabb vagy legalábbis ugyanolyan fontos, mint a munkahelyen elért eredmények.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 15. kérdés:** Jelölje meg, hogy Ön mennyire tartja fontosnak, hogy a munkahelye (munkaadója) rugalmas legyen a munkaidő beosztásában?

A válaszadók közül 21 fő „rendkívül fontosnak”, 57 fő „nagyon fontosnak” ítéli meg a munkahely rugalmasságának jelentőségét. Ebből megállapítható, hogy a megkérdezettek többsége elsődleges szempontnak tartja, hogy a munkahelye szem előtt tartsa a magánéleti szükségleteiket. A 19. ábra válaszadók megoszlását mutatja a munkahely rugalmasságának fontossága szempontjából.

**19. ábra:** A munkahely rugalmasságának fontossága  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 16. kérdés:** Ha lehetősége lenne választani, melyik munkavégzési formát részesítené előnyben?

Válaszok:

- Teljes home-office: 13 fő (13,3%)
- Hibrid/ részleges home-office: 55 fő (56,1%)

- Teljes munkaidő: 10 fő (10,2%)
- Nem érdekel a home-office lehetőség: 20 fő (20,4%)

A megkérdezettek többsége (55 fő) a hibrid, illetve a részleges home-office formát jelölte meg, ami mutatja, hogy ez a fajta munkavégzés nagymértékben segítené a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyának összehangolását. Fontos számukra a munkakörnyezetben végzett munka, de ugyanolyan hangsúlyos az otthoni munkavégzés is, ami nagyobb lehetőséget biztosít a magánéleti feladatok elvégzésére.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 17. kérdés:** Jelölje meg, hogy milyen mértékben érezné, hogy a home-office megkönnyítené gyermekneveléssel kapcsolatos feladatait!

Válaszok:

- Egyáltalán nem könnyítené meg: 8 fő (8,2%)
- Kevésbé könnyítené meg: 2 fő (2%)
- Közepesen könnyítené meg: 10 fő (10,2%)
- Nagymértékben megkönnyítené: 25 fő (25,5%)
- Teljes mértékben megkönnyítené: 7 fő (7,1%)
- Nincsenek gyermekneveléssel kapcsolatos feladatai: 46 fő (46,9%)

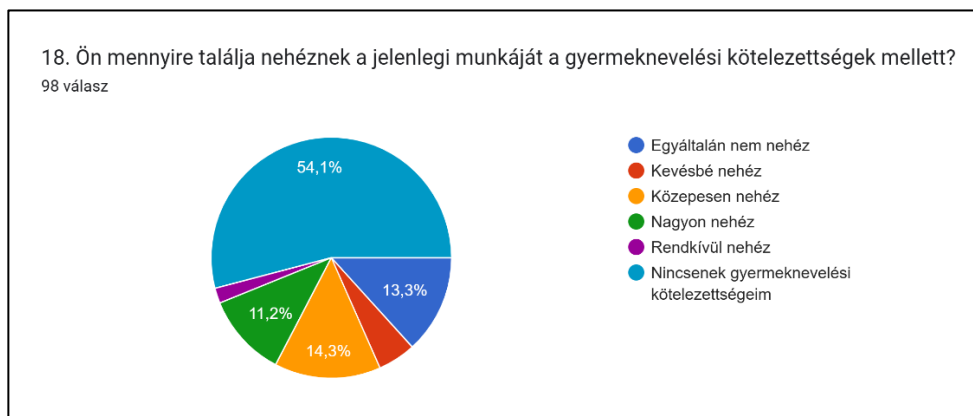
A válaszadók 54,1%-ának vannak gyermekneveléssel kapcsolatos feladatai, akik úgy gondolják, hogy a home-office munkavégzési forma nagymértékben hozzájárulna a szülői feladatok könnyebb elvégzéséhez.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 18. kérdés:** Ön mennyire találja nehéznek a jelenlegi munkáját a gyermeknevelési kötelezettségek mellett?

A válaszadók mindössze 13,2%-a ítéli meg „rendkívül nehéznek”, vagy „nagyon nehéznek”, 14,3%-a „közepesen nehéznek” munkahelyét a szülői feladatok elvégzésével kapcsolatban. A megkérdezettek 13,3%-ának „egyáltalán nem” vagy kevésbé jelent problémát a gyermekneveléssel járó kötelezettségek elvégzése. A válaszadók felének (54,1%) nincsenek a munka mellett ilyen jellegű elfoglaltságaik. Tehát a kérdés válaszai alapján megállapítható, hogy azoknak, akiknek vannak gyermeknevelési kötelezettségeik hasonló megoszlásban vélekednek a munka nehézségének kérdésében.

A 20. ábra a válaszadók megoszlását ismerteti a munka nehézségének megítélése alapján.

**20. ábra:** A munka nehézségének megítélése  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 19. kérdés:** Milyen gyakran kell átszerveznie a személyes időbeosztását a munkája miatt?

A válaszadók 22,5%-ának kell „mindig” vagy „gyakran” módosítania a magánéleti kötelezettségeit a munkabeosztása miatt. Ezzel szemben a megkérdezettek 34,7%-a gondolja úgy, hogy „soha” vagy „ritkán” kényszerül arra, hogy a privát életét befolyásolná a munkája.

Tehát megállapítható, hogy a válaszadók egyharmadának nem jelent problémát fenntartani a munka és magánélet közötti egyensúlyt.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 20. kérdés:** Érzékenyebb lenne a munkamagánélet egyensúlyára, azaz jobban érdekelné az egyensúlyra való törekvés, ha munkahelyi terhei csökkennének?

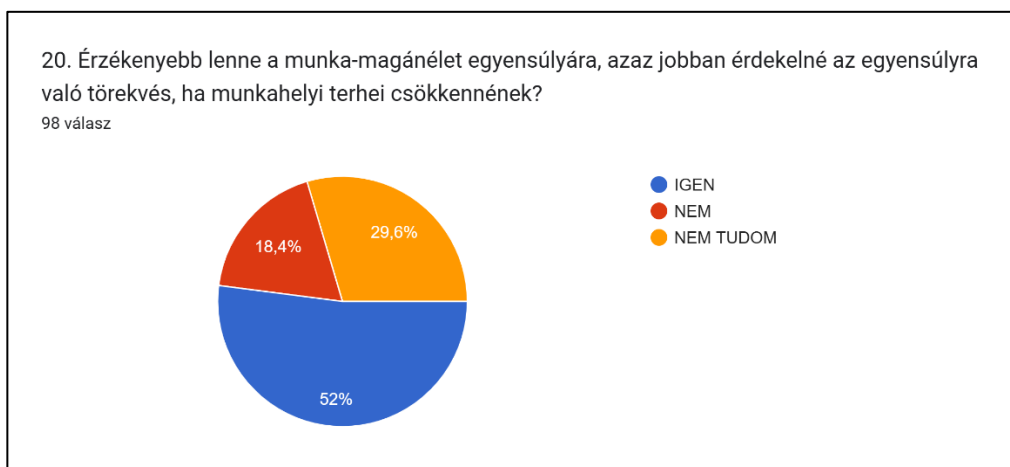
Válaszok:

- Igen: 51 fő
- Nem: 18 fő
- Nem tudom: 29 fő

A 98 válaszadónak több mint a fele, azaz 51 fő gondolja úgy, hogy a munkahelyi terhelés kihatással van a szakmai és a privát szféra közötti harmónia iránti igény volumenére. 29 fő nem tudja eldönteni a kérdést, tehát itt egy nagyfokú bizonytalanság feltételezhető a munka és magánélet egyensúlyának kérdésével kapcsolatban. 18 fő pedig nem változna az érzékenyebbé válásra való hajlandóság a munkaterhelés csökkenés hatására.

A 21. ábra a válaszadók megoszlását mutatja be az érzékenységre való hajlandóság szempontjából.

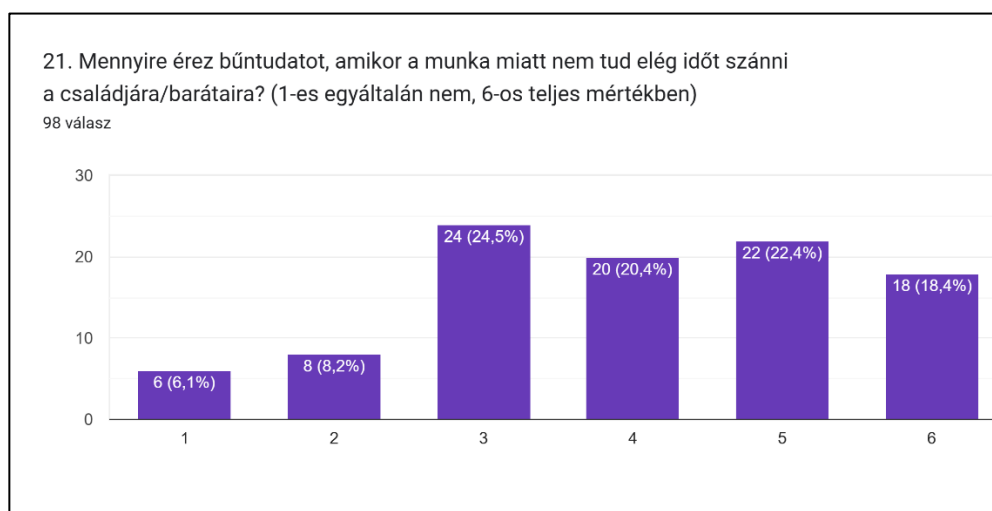
**21. ábra:** A munka és magánélet egyensúlyára való érzékenység  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 21.kérdés:** Mennyire érez büntudatot, amikor a munka miatt nem tud elég időt szánni a családjaira/ barátaira? (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

Válaszadók 61,2 %-a érez megbánás, ha a munkaideje miatt háttérbe szorul a magánélete, ezzel szemben a megkérdezettek viszonylag alacsony hányada (14,3%) nem tapasztal lelki megterhelést a kérdéssel kapcsolatban. A 22. ábra a válaszadók megoszlását ismerteti a büntudat mértékének szempontjából.

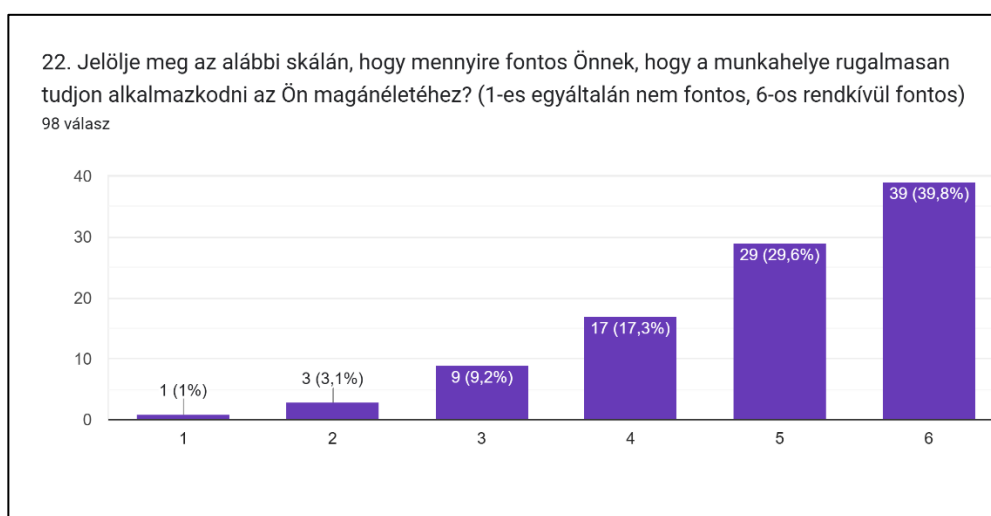
**22. ábra:** A lelki megterhelés mértékei a munka szempontjából  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 22.kérdés:** Jelölje meg az alábbi skálán, hogy mennyire fontos Önnek, hogy a munkahelye rugalmasan tudjon alkalmazkodni az Ön magánéletéhez? (1-es egyáltalán nem fontos, 6-os rendkívül fontos)

Válaszok: a válaszadók többsége (68 fő) prioritásként kezeli, hogy a munkahelye tiszteletben tartsa a magánéleti kötelezettségeit. Ez az eredmény megfelel a jelenlegi munkaerőpiacon kialakult trendeknek, a munkavállalók számára egyre fontosabb tényező a rugalmas munkahelyi környezet, ami támogatja a kreativitásukat, a mentális jólétüket és elősegíti a produktivitást. Összesen 4 fő gondolja úgy, hogy számukra nem fontos a rugalmasság. A válaszadók megoszlását a 23. ábra szemlélteti.

**23. ábra:** A rugalmas munkahely fontosságának mértékei  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 23.kérdés:** Ha Ön több szabadidővel rendelkezne melyik tevékenységet választaná?

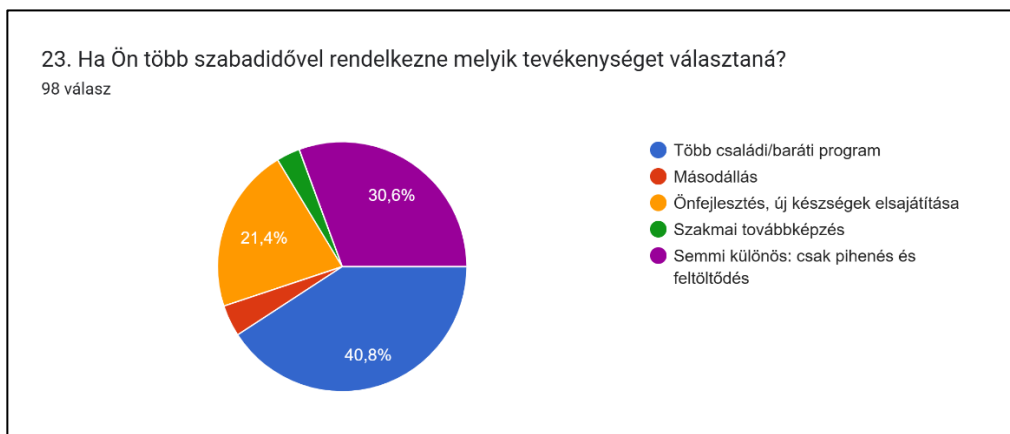
Válaszok:

- Több családi/baráti program: 40 fő (40,8%)
- Másodállás: 4 fő (4,1%)
- Önfeljesztés, új készségek elsajátítása: 21 fő (21,4%)
- Szakmai továbbképzés: 3 fő (3,1%)
- Pihenés és feltöltődés: 30 fő (30,6%)

A válaszadók jelentős hányada (40 fő) nyilatkozta, hogy több időt szeretne szabadidejében eltölteni a családjával, barátjával, illetve 30 fő kevésnek találja a pihenésre és feltöltődésre álló időt. 24 fő számára a meglévő tudásuk bővítésére helyezné a hangsúlyt. Összesen csak 4 fő gondolja, hogy a meglévő munka

mellett szüksége lenne egy második pénzkereseti lehetőségre. Tehát megállapítható, hogy a többség szerint kevés idő jut a személyes kapcsolatokra, illetve a munkanapok közötti regenerálódásra. A 24. ábra a válaszadók megoszlásait mutatja a választható szabadidős tevékenységek vonatkozásában.

**24. ábra:** 23. kérdés válaszainak megoszlása  
(Forrás: Saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 24.kérdés:** Mit gondol, milyen az Ön életében a munka-magánélet egyensúlyának kapcsolata? Jó? Nem jó?

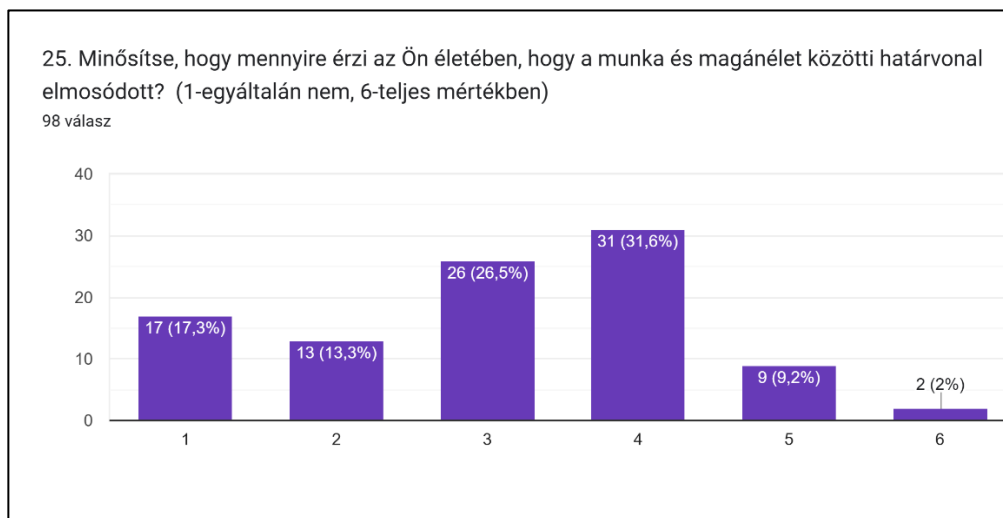
Ebben a kifejtős kérdésben a válaszadóknak lehetőségük volt szubjektív véleményalkotásra, hogy miként ítélik meg saját életükben a munka és magánélet egyensúlyát. A többség megfelelőnek értékelte a két életterület közti egyensúlyi helyzetet, de sokan úgy érzik van még fejleszteni való faktor a kiegyensúlyozottabb élet irányába. A vállalkozók és vezető beosztásban dolgozók nagyobb arányban érzik úgy, hogy a munkájuk miatt sokszor háttérbe kerül a magánéletük, amit a magasabb pozícióval és nagyobb felelősséggel járó munkatevékenységek indokolnak.

**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 25.kérdés:** Minősítse, hogy mennyire érzi az Ön életében, hogy a munka és magánélet közötti határvonal elmosódott? (1-egyáltalán nem, 6-teljes mértékben)

A válaszadók releváns többsége (58,1%) közepesnek ítélte meg a két életszféra egymásba mosódását, míg 30,6% külön tudja választani a munkáját a magánéletétől. Összesen a megkérdezettek 11,2 %-a szerint van egyensúlytalansági helyzet az életében.

A 25. ábra a válaszadók arányát mutatja be a két életterület összemosódásának viszonylatában.

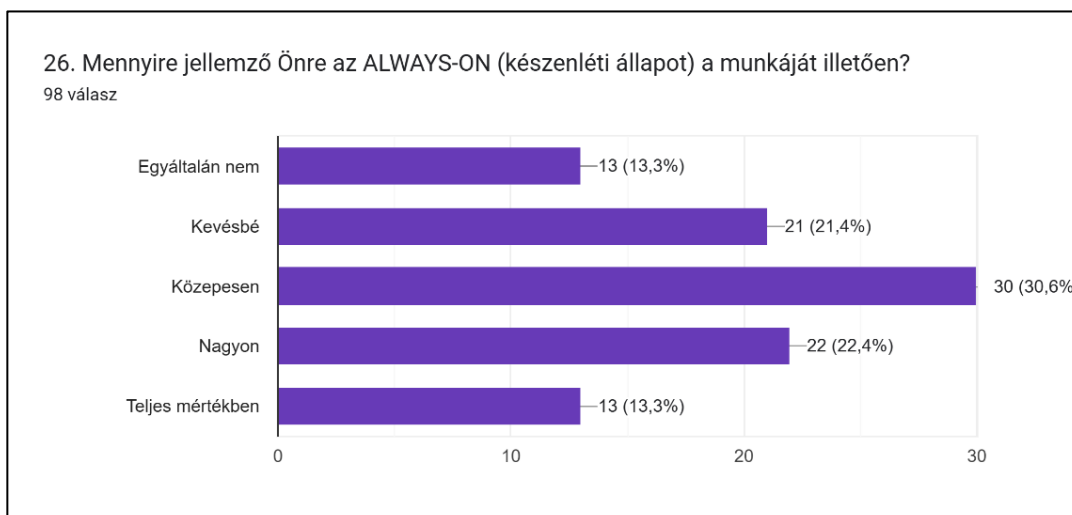
**25. ábra:** A munka és magánélet közötti határvonal elmosódásának mértékei  
(Forrás: saját kutatás)



**Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések 26.kérdés:** Mennyire jellemző Önre az ALWAYS-ON (készenléti állapot) a munkáját illetően?

A válaszok alapján megállapítható, hogy a megkérdezettek többsége közepes készenléti állapotot feltételez a saját életében, ami megfelel a mai modern digitális munkahelyek elvárásainak. A digitális elektronikus eszközök segítségével a munkavállalók helytől és időtől függetlenül tudnak dolgozni, ami hatalmas előnyt jelent a vállalatok, munkaadók számára. Viszont a munkavállalók szempontjából fennállhat a munka és magánélet közötti határvonal összemosódásának veszélye és ezáltal az egyensúlytalansági helyzet kialakulása. A válaszadók készenléti állapotának mértékeit a 26. ábra ismerteti.

**26. ábra:** A készenléti állapot mértékének megoszlásai  
(Forrás: Saját kutatás)



## 6.2. Hipotézisvizsgálatok

Az **első hipotézis**: Feltételezem, azok a nők, akiknek vannak gyermeknevelési feladataik ugyanannyira fontosnak tartják, hogy a munkahelyük rugalmasan tudjon alkalmazkodni a magánéletükhöz, mint azok a nők, akiknek nincsenek gyermekneveléssel kapcsolatos feladataik.

**H0**: gyermeknevelési feladatokkal rendelkező = nincs gyermeknevelési feladata

**H1**: gyermeknevelési feladatokkal rendelkező  $\neq$  nincs gyermeknevelési feladata

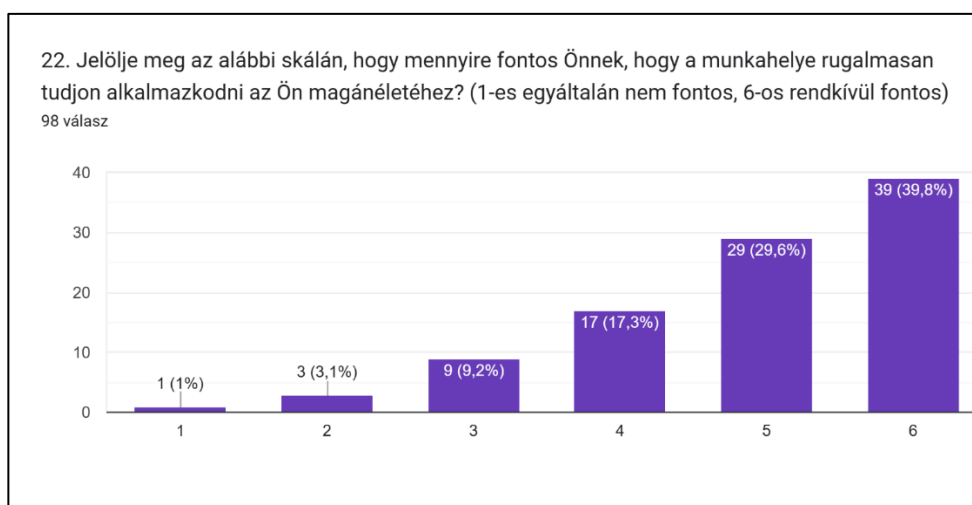
Az elméleti keretrész egyik releváns kérdéséből kiindulva, hogy az anyák előnyben részesítik-e a home office-t, arra törekedtem egy homogénebb csoportot állítsak fel, így a gyermeket nevelő nőket nem a teljes sokasághoz képest vizsgálom meg, hanem a hasonló feladatokkal nem rendelkező nőkkel vettem össze.

A vizsgálat során az nullhipotézisre keresem a választ, hogy az H0 igaz-e. Annak valószínűségét, hogy a két minta között van-e szignifikáns eltérés a *statisztikai kétmintás t-próba* segítségével vizsgáltam meg.

Első lépésként leszűrtem a 22. kérdés válaszait a gyermekellátási feladatokkal rendelkező anyák, illetve gyermekellátási feladatokkal nem rendelkező nők esetében. (

27. ábra)

**27. ábra**: 22. kérdés szűrés előtti válaszainak megoszlása  
(Forrás: Saját kutatás)



A 4. táblázat két csoport (vannak gyermekneveléssel kapcsolatos feladata/ nincs gyermekneveléssel kapcsolatos feladata) válaszainak szűrés utáni értékeit mutatja.

**4. Táblázat:** A két csoport válaszainak értékei szűrés után  
(Forrás: Saját kutatás)

Nincs gyereknevelési feladata	Van gyereknevelési feladata
6	4
6	4
6	4
5	6
5	5
6	6
6	3
5	6
5	6
6	6
5	5
5	6
6	6
6	6
6	5
5	6
5	6
3	4
6	5
5	6
6	6
6	3
6	6
5	4
5	4
5	1
	4
	5
	6
	6

A hipotézisvizsgálathoz a kérdőív 22. kérdésének válaszait használtam még fel, amelyben a válaszadóknak a rugalmas munkahely fontosságát kellett értékelniük 1-től 6-ig terjedő skálán.

A feltételezésekkel ellentétben mindkét mintacsoportból a válaszadók többsége *nagyon fontosra* értékelte a munkahelye rugalmasságát a magánélet szempontjából, ebből adódóan a szórás viszonylag nagynek tekinthető. Statisztikai próbáknál minél nagyobb a minták szórása, annál bizonytalanabb az eltérés a két minta értékeiben. A t-próba előfeltétele, a minták normális eloszlása, ezért t-próba elvégzése előtt egytényezős varianciaanalízist végeztem el a szórások egyezőségére.

## Egytényezős varianciaanalízis szórás egyezésre

**H<sub>0</sub>:**  $\sigma$  gyermeknevelési feladatokkal rendelkezik =  $\sigma$  nincs gyermeknevelési feladata

**H<sub>1</sub>:**  $\sigma$  gyermeknevelési feladatokkal rendelkezik  $\neq$   $\sigma$  nincs gyermeknevelési feladata

### 5. Táblázat: Varianciaanalízis (Forrás Saját kutatás)

ÖSSZESÍTÉS	1. oszlop	2. oszlop	3. oszlop	4. oszlop	5. oszlop	6. oszlop
<i>Csoportok</i>	<i>Darabszám</i>	<i>Összeg</i>	<i>Átlag</i>	<i>Variancia</i>		
Nincs gyereknevelési feladata	26	141	5,4230769 23	0,4938461 538		
Van gyereknevelési feladata	30	150	5	1,586206 897		
VARIANCIAANALÍZIS						
<i>Tényezők</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p-érték</i>	<i>F krit.</i>
Csoportok között	2,4931318 68	1	2,4931318 68	2,3074206 61	0,1345912 272	4,0195409 6
Csoporton belül	58,346153 85	54	1,0804843 3			
Összesen	60,83928 571	55				

A táblázat foglalja össze a vizsgálat eredményét, azaz a számított **F érték** (2,3074) kisebb, mint a hozzá tartozó **F kritikus érték** (4,0195). Mivel a **p-érték** nagyobb, mint az 5%-os szignifikancia szint ezért a nullhipotézist megtartjuk, a szórások egyezőségét elfogadjuk. A t-próbát el tudjuk végezni.

### Kétmintás t-próba egyenlő szórásnégyzeteknél

**H<sub>0</sub>:**  $\mu$  gyermeknevelési feladatokkal rendelkezik =  $\mu$  nincs gyermeknevelési feladata

**H1:**  $\mu$  gyermeknevelési feladatokkal rendelkezik  $\neq$   $\mu$  nincs gyermeknevelési feladata

## 6. Táblázat: Kétmintás t-próba eredményei

(Forrás: Saját kutatás)

	Nincs gyereknevelési feladata	Van gyereknevelési feladata
Várható érték	5,423076923	5
Variancia	0,4938461538	1,586206897
Megfigyelések	26	30
Súlyozott variancia	1,08048433	
Feltételezett átlagos eltérés	0	
df	54	
t érték	1,519019638	
P(T<=t) egyszélű	0,06729561358	
t kritikus egyszélű	1,673564906	
P(T<=t) kétszélű	0,1345912272	
t kritikus kétszélű	2,004879288	

Az eredmények alapján megállapítható, hogy mivel a p érték nagyobb, mint az 5% szignifikancia szint a nullhipotézist elfogadjuk, mivel 95%-os megbízhatósági szint mellett nincs különbség a várható értékek között. A nők, ugyanannyira tartják fontosnak, hogy a munkahelyük rugalmas legyen a magánéletük szempontjából, függetlenül attól, hogy vannak e gyereknevelési feladataik vagy nincsenek.

A **második hipotézis:** azt vizsgálom, hogy van kapcsolat a munkahelyi státusz és a között, hogy az egyén saját megítélése szerint mennyire tudja beosztani az idejét a magánéletében. A kérdőív második és hetedik kérdéseire adott válaszok értékelése alapján kapott adatokat 7. táblázat tartalmazza. A vizsgálathoz Chi-négyzet ( $\chi^2$ ) függetlenségi tesztet használok, hogy fennáll-e igazolható szignifikáns összefüggés a két statisztikai változó között.

**H0:** a két ismérv független egymástól nincs kapcsolat a köztük

**H1:** van sztochasztikus kapcsolat a két ismérv között

A kérdőív a hetedik és a tizenkettedik kérdéseire adott válaszok szűrése alapján kapott adatokat a 7. táblázat tartalmazza.

## 7. Táblázat: A 12. kérdés válaszainak értékei

(Forrás: Saját kutatás)

Mennyiség / 12. Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire jól tudja beosztani az idejét a magánéletében? (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)	Oszlopcímkek						Végösszeg
	1	2	3	4	5	6	
Alkalmazott/Beosztott			6	9	15	12	42
Beosztott			2			2	4
Közép/Felsővezető		1	4	9	8	3	25
Vállalkozó	2	1	7	6	6	5	27

Végösszeg	2	2	19	24	29	22	98
-----------	---	---	----	----	----	----	----

A válaszadók értékítélete teljesen szubjektív, nagyon függ attól, mit gondol a kitöltő saját magáról. A statisztikai függetlenségi vizsgálatot minőségi ismérveknél használjuk. A kérdőív 12. kérdését az 1-től 6-ig terjedő skálán lehetett megválaszolni, az ismérvéteket kvalitatív ismérvekre alakítom át, míg a skála marad ordinális. A 8. táblázat az elemzéshez használt kontingencia tábla, amely a megfigyelt gyakoriságokat szemlélteti. A 12 cellába a munkaköri beosztásokhoz tartozó értékítéletet választók számai vannak hozzárendelve. A táblázat tartalmazza az elméleti és a megvalósult gyakoriságokat.

**8. Táblázat: Függetlenségi vizsgálat**  
(*Forrás: Saját kutatás*)

X szerinti osztályok	Y szerinti osztályok			
	nem	közepes	nagyon	Végösszeg
Alkalmazott/Beosztott	0	15	27	42
Beosztott	0	2	2	4
Közép/Felsővezető	1	13	11	25
Vállalkozó	3	13	11	27
Végösszeg	4	43	51	98
	1,714285714	18,42857143	21,85714286	
	0,1632653061	1,755102041	2,081632653	
	1,020408163	10,96938776	13,01020408	
	1,102040816	11,84693878	14,05102041	
	1,714285714	0,6378737542	1,210084034	
	0,1632653061	0,03417180826	0,003201280512	
	0,0004081632653	0,375899383	0,3105962385	
	3,268707483	0,1122273199	0,6624946275	

A  $\chi^2$  próbafüggvény képlete:

$$\chi^2 (v) = \sum \sum \frac{(F_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

ebből

$$\chi^2 \text{ empirikus} = 8,493215$$

$$\chi^2 \text{ kritikus} = 12,59158$$

$$\lambda = 0,05$$

$$p \text{ érték} = 0,795851$$

Szabadságfok  $v=(r-1)(c-1)$ , ahol  $r$  a sorok száma és  $c$  az oszlopok száma; tehát

$$v = (4-1) \cdot (3-1) = 6$$

Az eredmény alapján megállapítható, hogy mivel  $\chi^2$  *kritikus* nagyobb, mint az  $\chi^2$  *empirikus* ezért a nullhipotézist elfogadjuk, vagyis független egymástól a munkahelyi státusz és az, hogy saját maguk szerint az egyének mennyire tudják beosztani az idejüket a magánéletükben. Ez abból következtethető, hogy teljes szubjektív véleményeken alapultak a kérdőív válaszai, tehát döntő befolyásoló tényező az egyén saját magáról alkotott ítélete.

A **harmadik hipotézis**: Az eredeti feltételezés, mely szerint a férfiak kevésbé érzékenyek a munka-magánélet közötti egyensúly hiányára, mint a nők, illetve a kérdőív válaszait szem előtt tartva a következő hipotézist fogalmaztam meg — a nők nagyobb arányban "rendkívül fontosnak" tartják a munka és magánélet egyensúlyát, mint a férfiak.

$$H_0: p \text{ nők} = p \text{ férfiak}$$

$$H_1: p \text{ nők} > p \text{ férfiak}$$

A hipotézisek vizsgálatára a módszerek közül *statisztikai z aránypróbát* végeztem. Az ismérvek szerinti szűrést a kérdőív 14.kérdésének válaszai alapján végeztem el. A 9. táblázat a szűrés eredményeit, illetve az egymintás z-próba értékeit szemlélteti.

**9. Táblázat:** Egyoldali z-próba  
(Forrás: Saját kutatás)

Mennyiség / 14. Mennyire érzi fontosnak, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen?	Oszlopcímkek					
Sorcímkek	Közepesen fontos	Nagyon fontos	Nagyon fontos, Rendkívül fontos	Rendkívül fontos	(üres)	Végösszeg
Férfi	11	20		11		42
Nem akarom megadni						
Nő	2	29	1	24		56
Végösszeg	13	49	1	35		98
p nők=	42,86%					
p férfiak=	26,19%					
nnők=	56					
n férfiak=	42					
z empirikus=	1,7592					
z kritikus=	1,6449					

Az  $z$  próba eredményét megvizsgálva egyoldali kritikus tartománynál 5%-os szignifikancia szintet, azaz 95%-os megbízhatóságot figyelembe véve, akkor:

$$z_{\text{empirikus}} = 1,7592 \quad z_{\text{kritikus}} = 1,6449$$

A kapcsolat vizsgálatából kiderül:

$$z_{\text{empirikus}} > z_{\text{kritikus}}$$

Tehát megállapítható, hogy a  $z_{\text{empirikus}}$  érték nagyobb, mint  $z_{\text{kritikus}}$  ezért a nullhipotézist elvetjük,  $H_1$ -et pedig elfogadjuk, Tehát 95%-os megbízhatóság szint mellett állíthatjuk, hogy a nők nagyobb arányban érzik „rendkívül fontosnak” a munka és magánélet egyensúlyát, mint a férfiak.

## 7. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A kérdőíves felmérés során kapott válaszok alapján rálátást kaptam az egyéni választási kritériumok, illetve szubjektív sajátosságok meghatározó szerepet játszanak, amikor a munka és a privát életre vonatkozó időbeosztásról van szó. A viszonylagosan alacsony számú minta ellenére elmondható, hogy kielégítő válaszokhoz jutottam a témával kapcsolatos kérdéseimre. Mindenképpen javasolnám a további célirányos kutatások elterjesztését, főleg multinacionális vállalatok, illetve vállalkozások keretein belül.

A dolgozatomban **három hipotézist vizsgáltam meg** statisztikai eljárások keretében, ezek

- kétmintás t-próba
- függetlenségi vizsgálat
- egyoldali z-próba

Az **első hipotézisvizsgálat** fókuszában azok a nők kerültek, akik jelenleg dolgoznak és vannak gyerekneveléssel kapcsolatos feladataik. A hipotézis abból a koncepcióból fogalmazódott meg, hogy az anyák családi állapotukból eredően több időt kívánnak fordítani a magánéletükre, ergo előnyben részesítik a teljes home office-t. A hipotézisvizsgálat eredményeként a nullhipotézist elfogadtam, miszerint nincs statisztikailag kimutatható különbség aközött, hogy a gyermeket nevelő anyák nagyobb igényt támasztanak az adaptív munkahelyek irányába, mint a gyermektelen nők. Az emberi természetből fakadóan van egy belső késztetés, amely arra ösztönzi az embert, hogy mindig új feladatokat és elfoglaltságokat keressen magának. Ezt a gondolatmenetet folytatva, a kisgyermekes anyáknak a gyermeknevelés a feladatuk, akinek meg nincs gyermeke más feladatot talál magának. Az alapfeltevés itt, hogy mindenki szeretné, hogy a munkahelye jobban alkalmazkodna a magánéletéhez, sőt, manapság már evidenssé vált a rugalmas munkavégzés egy kiegyensúlyozottabb élet kialakításához. Javasolnék további kutatásokat és vizsgálatokat a gyermektelen nők irányába, hogy milyen perszonális szükségletek határozzák meg az adaptív munkahelyek iránti orientációjukat.

A **második hipotézis** alapfeltevése, hogy a vezetők és a vállalkozók effektívebb módon kezelik az időbeosztásukat, azaz hatékonyabbak az időgazdálkodásban. A vizsgálatot függetlenségi teszttel végeztem, mert az eredmény erősen összefügg azzal, hogy mit gondol magáról a személy. A válaszadók válaszai teljesen szubjektívnek tekinthetők. Az elemzés alapján a nullhipotézist nem utasítottuk el, tehát a két ismérv független egymástól, nincs köztük függvényszerű kapcsolat. Ez származhat abból, hogy kicsi a vizsgált minta, illetve a válaszok teljes szubjektívek. Feltevésem, hogy a vállalkozói munka része, hogy

mennyire jól tudja beosztani az egyén a rendelkezésre álló időt a produktivitás növelése érdekében a megfelelő pihenés biztosítása mellett. A tapasztalatok azt mutatják, a vállalkozói vagy a közép- és felsővezetői státuszban dolgozók legmeghatározóbb stresszforrása az időhiány. A magas beosztású munkavállalók körében elengedhetetlen *soft skill* a sikeres időmenedzselés. Az alkalmazottként dolgozóknak ez a fajta képesség nem feltétlenül szükséges, hiszen egy kiszámíthatóbb életforma, és legtöbbször fix munkaidőben dolgoznak. Ezzel szemben a vállalkozók és vezetők saját munka- és szabadidejüket egyénileg határozzák meg, így könnyen elmosódhat a két életterület közti határvonal. A kutatásomból nem derül ki, hogy van-e kapcsolat a munkastátusz és a munkaidőbeosztás között. A hipotézisvizsgálat nem támasztja alá, hogy a vállalkozó és vezetők másként minősítenék a magánéletük idejének beosztását. Annak felmérése, hogy a két csoport megítélése mennyire szubjektív az külön vizsgálatokat érdemelne., de sajnos ezen diplomamunka kereteibe nem fér bele. További célirányos kutatásokat javasolnék ebben a témakörben és érdekesnek találnám egy nagyobb elemszámú minta megvizsgálását is.

A **harmadik hipotézis** a munka és magánélet egyensúlyának fontosságára irányult, miként ítélik meg a nők és a férfiak az két szféra harmóniájának relevanciáját. A statisztikai egyoldali z-aránypróba vizsgálat alapján az alternatív hipotézist (H1) fogadtuk el, vagyis a nők nagyobb arányban tartják „rendkívül fontosnak”, hogy az életük két meghatározó területe összhangban legyen. Ennek okai az szakirodalmi részben bemutatott családi kötelezettségek és a tradicionális női szerepekben való megfelelés kényszerével magyarázható, ahogy azt számos korábbi empirikus kutatás is alátámasztja. Az egyik vezető társadalmi elvárás — a gyermeknevelés, a háztartás vezetése — komoly nyomás alá helyezi a nőket és kihatással van a munkavégzésükre és a szabadidejükre egyaránt. A kutatásom további vizsgálatokat érdemelne, például a férfiak, illetve apák családi szerepeinek mélyebb feltárása mélyinterjúval felméréssel, hogy jobban megérthetővé váljanak az emocionális különbségek a munka és magánélet egyensúlyában.

## 8. ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatásom során a következő kérdésekre kerestem a válaszokat:

- A gyermeket nevelő édesanyák előnyben részesítik a teljes home-officet a többi válaszadóhoz képest? Mennyire fontos számukra, hogy a munkahelyük rugalmas legyen?
- A vállalkozói státuszban, illetve a vezetői beosztásban dolgozók jobban be tudják osztani az idejüket a magánéletükben, mint az alkalmazottak?
- Az alkalmazott/beosztott munkakörben dolgozók a fix munkaidejük miatt hatékonyabban tudják összehangolni a munkájukat a magánéletükkel?
- A férfiak kevésbé érzékenyek a munka-magánélet közötti egyensúly hiányára, mint a nők?
- Melyik az a tényező, amit a legtöbb munkavállaló preferál egy munkahely vonatkozásában?
- Mennyire mosódott el a határvonal a két életszféra között?

A diplomadolgozatom témáját több oldalról megközelítve vizsgáltam meg. A munkám **első részében** a munka fogalmának és magyarországi törvényi előírásainak bemutatása mellett kitértem az Európai Unió jogszabályok implementációjának hatásaira a magyar munkajogban. Továbbá taxatív módon próbáltam a magánélet és szabadság tárgykörének lényegi meghatározásait és jelenlegi szabályait részletezni.

A dolgozatom **második fejezetében** kitértem a két életterület egyensúlyával kapcsolatos legfontosabb alapfogalmakra, valamint a szimmetriára ható gazdasági, munkahelyi és egyéni komponenseinek ismertetésére. A **harmadik részben** összefoglaltam azokat a kihívásokat, amelyekkel a munkavállalók nap mint nap szembesülhetnek, amikor előtérbe kerül a munka és magánélet összeegyeztetésének igénye. Részleteztem a kibillent egyensúly, a folyamatos munkakényszer hatásainak káros következményeit, mint például a munkahelyi stressz és a kiégés. A **negyedik fejezetben** különböző munkahelyi és egyéni stratégiákat mutattam be, amelyek segíthetik a kiegyensúlyozottabb életvitel kialakítását. Az **ötödik fejezetben** mutattam be a primer kutatásaim célját és módszereit. Az online kérdőíves felmérés célja, hogy a témával kapcsolatban felvetett kérdéseimre választ kapjak. A kérdőív kérdéseire érkezett válaszokat elemeztem és értékeltem. A témával kapcsolatban 3 hipotézist állítottam fel. Foglalkoztam a hipotézisek vizsgálatával, a vizsgálatok eredményének értékelésével és a befejező részben megfogalmaztam a levont következtetéseimet és javaslataimat.

## IRODALOMJEGYZÉK

### Magyar nyelvű szakirodalom

Ádám Sz. Dr. (2009): Magas a munkahelyi és a családi szerepek közötti konfliktus prevalenciája az orvosnők körében: a társas támogatás hiánya, mint lehetséges rizikótényező. *Orvosi Hetilap*. 150/50. <https://real.mtak.hu/77197/1/oh.2009.28583.pdf>.

Balogh G., Karoliny M. (2023): *Az emberi erőforrások menedzselése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

C. Molnár E. (2013): *A nő ezer arca*. Budapest: Akadémia Kiadó.

Dernóczi A., Ferencz. J., Göndör É., Nyerges É., Trenyisán M., Wellmann B. B. (2021): *Munkajog és társadalombiztosítási jog*. Budapest: Ludovika Egyetem Kiadó.

Dr. Bankó Z., Dr. Berke Gy., Dr. Kiss Gy., Dr. Szőke G. L. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kiadó.

Dr. Bankó Z., Ferge S., Gáspár M., Kántor N., Kökényné Dr. Ivanics A., Kungler K., Dr. Laczkó Zs., Paál K., Wesselényi a. (2003): *Táv munka tanácsadó*. Budapest: KJK-Kerszöv Kiadó. pp 15.

Dr. Horváth-Lénárt Sz. (2024): A munka törvénykönyvének változásai 2025. januárjától. Magyar Szakszervezetek szövetsége. <https://www.maszsz.hu/uploads/documents/19/munka-torvenykonyve-valtozasai-2025-januar-1-tol.pdf>.

Dr. Kozma A., Dr. Lőrincz Gy., Dr. Pál L., Dr. Petrovics Z. (2023): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest: Orac Kiadó.

Engler Á., Paksi V., Tardos K. (2021): *Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák*. pp 127-142 <https://real.mtak.hu/135032/1/Engler-Paksi-TardosWLBproblemakesmegkuzdesistrategiak.pdf>.

Fata L., Óhegyi K., László Gy., Poór J. (2013): Juttatások -rugalmas juttatások. In. Poór J. (2013): *Rugalmas ösztönzés. Rugalmas juttatások*. Budapest: Wolters Kluwer Kiadó.

Fehér K. (2017): *Digitalizáció és új média – Trendek, stratégiák, illusztrációk*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Geszler N. (2014): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*. 24(2), pp 65-89

Greskóné Koller K., Kissné, Horváth M. (2021): *Munkaidőkeret gyakorlati alkalmazása. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás szabályai*. Budapest: Saldo Kiadó.

- Hargittai M. (2015): *Nők a tudományban határok nélkül*. Budapest: Akadémia Kiadó.
- Juhász T. (2014): *Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek*. Pécs: Publikon Kiadó. pp 13.
- Kardos K. (2024): *Négynapos munkahét*. Országgyűlés. Képviselői Információs Szolgálat. [https://www.parlament.hu/documents/d/guest/infojegyzet\\_2024\\_17\\_negynapos\\_munkahet](https://www.parlament.hu/documents/d/guest/infojegyzet_2024_17_negynapos_munkahet).
- Kardos K. (2019): *A munka és magánélet egyensúlya*. Országgyűlés. Képviselői Információs Szolgálat. [https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet\\_2019\\_24\\_munka\\_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a](https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a).
- Kengyel Á. (2010): *Az Európai Unió közös politikái*. Budapest: Akadémia Kiadó
- Kiss, T. Imrek, M. Polonyi, T. (2020): Munkahelyi stressz és kiégés. In Abari, K. Kiss, T. Polonyi, T. *Válságok megelőzése és kezelése*. Budapest: Oriold és Társai Kiadó. pp 163
- Koncz K. (N.a.): Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: Palasik M. Sipos B. szerk. (2005): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Budapest: Napvilág Kiadó: pp 57
- Kopplányi E. (2014): Nesze nekem anyaság! – Az anyasági hátrány Magyarországon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. szerk. (2018): *Dilemmák és Stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. pp 304-326
- Kuráth, G., Bányai, E. (2024): *Vezetőfejlesztés a 21. században*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Laky T. (1998): Változó fogalmak a munka változó világában. *Közgazdasági szemle*. XL.V évf. pp 123-136, <https://efolyoirat.oszk.hu/00000/00017/00035/pdf/laky.pdf>.
- Mészáros V., Abari K., Polonyi T., Lövseth, Lise T., Ádám Sz. (N.a.): A munka-család konfliktus interkulturális jellemzői – A rizikó- és protektív faktorok elemzése, különös tekintettel a karrierre. In: Polonyi T., Abari K., Kiss T. (2020): *Válságok megelőzése és kezelése*. Budapest: Oriold és Társai Kiadó. pp 143-162
- Nagy B., Géring Zs., Király G. (2016): A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsím viszonya a gazdasági átalakulást követően. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. szerk. (2018): *Dilemmák és Stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. pp 15-31
- Nagy J. T. (N.a.): Ez férfi, ez asszonyi munka. Szokásjogi és etnikai sajátosságok a nemek szerinti munkamegosztásban. In: Küllös I. (1999): *Hagyományos női szerepek. Nők a populáris kultúrában és a folklórban*. Budapest: Magyar Néprajzi Társaság. pp 56-63

Oborni K. (N.a): A családbarát munkahely: imázs vagy valóság? Esettanulmány egy nagyvállalat munkamagánélet összeegyeztetését támogató projektjéről In: Nagy B., Géring Zs., Király G. szerk. (2018): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. pp 270-303

Pikó B. (2005): *Lelki egészség a modern társadalomban*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Porkoláb I. (2019): *A stratégia művészete -Szervezeti innováció kiszámíthatatlan üzleti környezetben -Szun-ce gondolatai alapján*. Budapest: HVG Kiadó.

Poór J., Szretykó Gy., Budavári-Takács I., Mészáros A., Klér A. (2017): Személyiségfejlesztési rendszerek. In: Karoliny M., Poór J. (2017): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Budapest: Wolters Kluwer Kiadó.

Prugberger, T., Nádas, Gy. (2015): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer.

Radó M., Nagy B., Király G. (2015): A munka-család spillover különbségei genderszempontról Magyarországon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. szerk. (2018): *Dilemmák és Stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. pp 173-196

Rési K. I. (2013): Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. szerk. (2018): *Dilemmák és Stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. pp 198

Sajó A. (2017): *A társadalmi tényező a magánéletben – A „magánülethez való jog” (private life) genealógiája*. Állam- és jogtudomány, LVIII évfolyam 4. szám pp 92-105  
[https://real.mtak.hu/70784/1/2017\\_04\\_SajoA\\_u.pdf](https://real.mtak.hu/70784/1/2017_04_SajoA_u.pdf).

Sellye J. (1978): *Életünk és a stressz*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Sipos J. (2023): Andrea Komlosy: Work: the last 1,000 years - A munka elmúlt ezer éve. *Könyvszemle*. Magyar Tudomány. 184(2023) [https://mersz.hu/object/matud202310\\_f93779\\_i1](https://mersz.hu/object/matud202310_f93779_i1).

Topping W, W. (1996): *Győzelem a stressz felett*. Eredeti mű címe: Success over distress. (N.a) Budapest: Phönix Stúdió.

Weissmahr B. (2012): *Az emberi lét értelme- metafizikai értekezések*. Budapest: Akadémia Kiadó.

## Jogszabályok és törvények

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Letöltés dátuma: 2025. október 01. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>.

Elvi Határozatok Tára Kereső. Letöltés: 2025. 10. 13. Forrás: <https://tasz.hu/ebh-hatarozatok-tara/>.

Európai Unió hivatalos weboldala. Letöltés: 2025.10.13. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158&qid=1760422346410>.

Eurostat kereső: Letöltés dátuma: 2025. 09.30 forrás: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility\\_at\\_work\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics).

## Idegen nyelvű szakirodalom

Berndt F. H. (2013): *Burn out, 30 Minuten* Offenbach am Main: Gabal Verlag.

Cammarata P. (2020): *Raus aus der mental load falle*. Wienheim Basel: Beltz Verlag.

Fedrigotti A. (2011): *Stressbewältigung, 30 Minuten*. Offenbach am Main: Gabal Verlag

Ferriss T. (2009): *The 4-hour workweek*. New York: Crown Publishers.

Fried, J., Hansson, D. H. (2013): *Remote: office not required*. New York: Crown Currency.

Hochschild A. R. (2001): *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Holt Paperbacks.

Jaffee, S. (2021): *Work won't love you back*. New York: Bold Type Books.

Kelly L. E., Moen P. (2021): *Overload; How good jobs went bad and we can do about it*. Princeton: Princeton University Press.

O'Carroll A. (2015): *Working time, knowledge work and post-industrial society- Unpredictable work*. New York: St. Martin's Press LLC.

Olson D. Dr. (2017) *Success: The Psychology of Achievemet, A practical quide to unlocking your potential in every area in life*, London: Dorling Kindersley.

Seiwert L., (2013): *Work-life Balance, 30 Minuten*. Offenbach am Main: Gabal Verlag GmbH. pp 12-21

Seiwert L., (2015): *Zeitmanagment, 30 Minuten*. Offenbach am Main: Gabal Verlag GmbH.

Solove D. J. (2006): A taxonomy of privacy. *University of Pennsylvania Law Review*. 150/3. pp 479-558

[https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1376&context=penn\\_law\\_review](https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1376&context=penn_law_review).

## Hivatkozások

UJKOR kereső. Letöltés dátuma: 2025. 09.16. Forrás: [www.ujkor.hu/content/robert-owen-es-az-utopista-szocializmus-new-lanark-new-harmony-es-owen-uj-erkolcsi-vilaga](http://www.ujkor.hu/content/robert-owen-es-az-utopista-szocializmus-new-lanark-new-harmony-es-owen-uj-erkolcsi-vilaga). (http1)

Remote HR kereső: Letöltés dátuma: 2025. 09.30. forrás: <https://remote.com/resources/research/global-life-work-balance-index>. (http2)

HRportal kereső. Letöltés dátuma: 2025.08.12. forrás: [www.hrportal.hu/hr/a-tavmunkavegzes-szabalyai-20100208.html](http://www.hrportal.hu/hr/a-tavmunkavegzes-szabalyai-20100208.html). (http3)

Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány kereső. Letöltés dátuma: 2025. 10. 16. forrás: <https://www.oeconomus.hu/oecofocus/anyasag-munka-es-allami-tamogatasok-az-egyszulos-csaladok-eselyei-ma-magyarorszagon/>. (http4)

Eurostat kereső. Letöltés dátuma: 2025. 09. 30 forrás: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics). (http5)

Egészségügyi Világszervezet Kereső. Letöltés: 2025.10.20. Forrás: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. (http6)

Világgazdaság magyar gazdaság kereső. Letöltés dátuma: 2025. 10.01. forrás: <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2019/03/meg-mindig-alulfizettek-a-nok>. (http7)

Adó online kereső. Letöltés: 2025. 10.25. forrás: <https://ado.hu/munkaugyek/a-gyermeket-nevelo-szulok-helyzete-a-munka-vilagaban/>. (http8)

## ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: Az életmenedzselés négy dimenziója.....	20
2. ábra: Munkavégző kisgyermekes anyák létszáma 2021-2024 I. negyedév .....	21
3. ábra: Nemek közti bérszakadék 2023-ban .....	24
4. ábra: A válaszadók dolgozó/nem dolgozó aránya .....	30
5. ábra: Kérdőív 1. kérdés .....	33
6. ábra: Családi állapot szerinti megoszlás.....	34
7. ábra: 12 év alatti gyermekek száma a háztartásban.....	34
8. ábra: A válaszadók megoszlása munkavégzés viszonylatában .....	35
9. ábra: A válaszadók jelenlegi munkahelyén letöltött évek száma szerinti megoszlás .....	36
10. ábra: A válaszadók munkastátusz szerinti megoszlása.....	36
11. ábra: A válaszadó időbeosztási képesség szerinti aránya .....	37
12. ábra: A válaszadók túlóra szerinti megoszlása .....	38
13. ábra: A válaszadók szabadidő beosztásának képessége szerinti megoszlás.....	39
14. ábra: A munka és magánélet összehangoltsága szerinti megoszlás.....	39
15. ábra: A munka és magánélet egyensúlya szerinti megoszlás .....	40
16. ábra: A munka negatív hatása a magánéletre .....	41
17. ábra: Munkaidő hatása a munka és magánélet egyensúlyára.....	42
18. ábra: 13. kérdés válaszainak megoszlása .....	42
19. ábra: A munkahely rugalmasságának fontossága .....	43
20. ábra: A munka nehézségének megítélése .....	45
21. ábra: A munka és magánélet egyensúlyára való érzékenység .....	46
22. ábra: A lelki megterhelés mértékei a munka szempontjából .....	46
23. ábra: A rugalmas munkahely fontosságának mértékei .....	47
24. ábra: 23. kérdés válaszainak megoszlása .....	48
25. ábra: A munka és magánélet közötti határvonal elmosódásának mértékei .....	49
26. ábra: A készenléti állapot mértékének megoszlásai .....	49
27. ábra: 22. kérdés szűrés előtti válaszainak megoszlása.....	50

## TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. Táblázat: Átlagos heti munkaórák száma _____	12
2. Táblázat: Foglalkoztatottak elégedettségi szintje a rugalmas munkaidő szerint 2021-ben _____	14
3. Táblázat: Kérdőív háttérváltozói _____	31
4. Táblázat: A két csoport válaszainak értékei szűrés után _____	51
5. Táblázat: Varianciaanalízis _____	52
6. Táblázat: Kétmintás t-próba eredményei _____	53
7. Táblázat: A 12. kérdés válaszainak értékei _____	53
8. Táblázat: Függetlenségi vizsgálat _____	54
9. Táblázat: Egyoldali z-próba _____	55

## MELLÉKLETEK

Első számú melléklet – a kutatás kérdőívének kérdései

1. Az Ön neme? \*

- Nő
- Férfi
- Nem szeretnem megadni

2. Az Ön életkora \*

---

3. Az Ön családi állapota? \*

- Egyedülálló
- Házass
- Párkapcsolatban
- Egyéb

4. Hány 12 év alatti gyermek él Önnel egy háztartásban? \*

---

5. Ön jelenleg dolgozik? \*

IGEN

NEM

### **Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések**

6. Hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén? \*

---

7. Milyen beosztásban dolgozik a jelenlegi munkahelyén? \*

Alkalmazott/Beosztott

Közép/Felsővezető

Vállalkozó

8. Tegye az Ön által preferált sorrendbe az alábbi munkahelyi témaköröket! ( első helyre \* tegye, amit Ön a legfontosabbnak tart, 7.-re a legkevésbé fontos témát! EGY OSZLOPBA CSAK EGY JELÖLÉS KERÜLHET! HA VÉLETLENÜL TÖBB JELÖLÉS KERÜLT EGY OSZLOPBA A KÉRDŐÍV NEM UGRIK A KÖVETKEZŐ KÉRDÉSRE!

	Oszlop 1	Oszlop: 2	Oszlop: 3	Oszlop 4	Oszlop: 5	Oszlop 6	Oszlop: 7
Munkakörnyezet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fizetés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karrier lehetőség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rugalmas munkavégzés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egészségbiztosítás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Céges ajándékok, összejövedelek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Céges autó	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire jól tudja beosztani az idejét a munkahelyén? (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben) \*

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
☆	☆	☆	☆	☆	☆

10. Ön sokat túlórázik? \*

IGEN

NEM

11. Ha igen, mire nincs ideje a túlórák miatt?

---

12. Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire jól tudja beosztani az

\* idejét a magánéletében? (1 -es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben) 1—2—  
3—4—5—6

1 2 3 4 5 6



13. Az alábbi skálán jelölje meg, hogy Ön szerint mennyire tudja összehangolni a munkaidejét a magánéletével! (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

\*

1 2 3 4 5 6



14. Mennyire érzi fontosnak, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen? \*

- Egyáltalán nem
- Kevésbé fontos
- Közepesen fontos
- Nagyon fontos
- Rendkívül fontos

15. Milyen gyakran érzi úgy, hogy a munka negatívan befolyásolja a magánéletét? \*

- Soha
- Ritkán
- Néha
- Gyakran
- Mindig

16. Mennyire érzi magát stresszesnek, amikor nem tud elegendő időt szánni a magánéletére a munkája miatt? \*

- Egyáltalán nem
- Kevésbé stresszes
- Közepesen stresszes
- Nagyon stresszes
- Rendkívül stresszes

17. Jelölje meg az alábbi skálán, hogy Ön szerint milyen mértékben befolyásolja a munka- magánélet-egyensúlyát a munkája időbeosztása? (1-es egyáltalán nem befolyásolja, 6-os teljes mértékben befolyásolja) \*

1	2	3	4	5	6
<hr/>					
☆	☆	☆	☆	☆	☆
<hr/>					

18. Ha választania kellene a karrier előmenetel és a jobb munka-magánélet egyensúly között melyiket választaná? \*

- Jobb Munka- magánélet egyensúlya
- Karrierlehetőség
- Nem tudnék választani

19. Egyetért-e a következő állítással? \*

A munkahelyi siker előbbre való, mint a magánélet.

IGEN

NEM

20. Jelölje meg, hogy Ön mennyire tartja fontosnak, hogy a munkahelye \*

(munkaadója) rugalmas legyen a munkaidő beosztásában?

Egyáltalán nem fontos

Kevésbé fontos

Közepesen fontos

Nagyon fontos

Rendkívül fontos

21. Ha lehetősége lenne választani, melyik munkavégzési formát részesítené előnyben? \*

Hibrid/részleges home office

Teljes home office

Munkahelyen végzett munka

Nem szeretnék választani

22. Jelölje meg, hogy milyen mértékben érezné, hogy a home office megkönnyítené a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatait? \*

- Egyáltalán nem könnyítené meg
- Kevésbé könnyítené meg
- Közepesen könnyítené meg
- Nagymértékben megkönnyítené
- Teljes mértékben megkönnyítené
- Nincsenek gyermekneveléssel kapcsolatos feladataim

23. Ön mennyire találja nehéznek a jelenlegi munkáját a gyermeknevelési kötelezettségek mellett? \*

- Egyáltalán nem nehéz
- Kevésbé nehéz
- Közepesen nehéz
- Nagyon nehéz
- Rendkívül nehéz
- Nincsenek gyermeknevelési kötelezettségeim

24. Milyen gyakran kell átszerveznie a személyes időbeosztását a munkája miatt? \*

- Soha
- Ritkán
- Néha
- Gyakran
- Mindig

## Lezáró kérdések

25. Érzékenyebb lenne a munka-magánélet egyensúlyára, azaz jobban érdekelné \*  
az egyensúlyra való törekvés, ha munkahelyi terhei csökkennének?

IGEN

NEM

NEM

TUDOM

26. Mennyire érez büntudatot, amikor a munka miatt nem tud elég időt szánni a \*  
családjára/barátaira? (1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

1 2 3 4 5 6



27. Jelölje meg az alábbi skálán, hogy milyen mértékben érzi rugalmasnak \*  
jelenlegi munkahelyét?  
(1-es egyáltalán nem, 6-os teljes mértékben)

1 2 3 4 5 6



28. Ha Ön több szabadidővel rendelkezne melyik tevékenységet választaná? \*

- Több családi/baráti program
- Másodállás
- Önfelkészítés, új készségek elsajátítása
- Szakmai továbbképzés
- Csak pihenés és feltöltődés

29. Mit gondol, milyen az Ön életében a munka-magánélet egyensúlyának kapcsolata? Jó? Nem jó? Kérem egy pár szóban fejtse ki! \*

---

30. Minősítse, hogy mennyire érzi az Ön életében, hogy a munka és magánélet közötti határvonal elmosódott? \*

(1-egyáltalán nem, 6-teljes mértékben)

1 2 3 4 5 6



31. Mennyire jellemző Önre az ALWAYS-ON (készenléti állapot) a munkáját illetően? \*

- Egyáltalán nem
- Kevésbé
- Közepesen
- Nagyon
- Teljes mértékben

# NYILATKOZATOK

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függelék: A MATE egységes szakdolgozat /  
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. melléklete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről (módosítva: 2025. október 16.)

## NYILATKOZAT

### a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

A hallgató neve: Juhos Szilvia

A Hallgató Neptun kódja: R2Z4UF

A dolgozat címe: A munka és magánélet egyensúlya  
Magyarországon

A megjelenés éve: 2025

A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági  
Intézet

A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem. Továbbá kijelentem, hogy a dolgozat elkészítése során alkalmazott mesterséges intelligencia-eszközök (pl. szöveggenerálás, nyelvi javítás, fordítás, adatelemzés) használata nem helyettesítette a saját kutatási és alkotói munkámat, azok alkalmazását a források között vagy a módszertani részben feltüntettem, és a szakmai-etikai elvárásoknak megfelelően jártam el.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítotam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2025 év november hó 04 nap

  
Hallgató aláírása

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törörendő.

<sup>2</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törörendő.

## NYILATKOZAT

JUHOS SZILVIA (név) (hallgató Neptun azonosítója: R2Z44F)  
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a  
záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót<sup>1</sup> áttekintettem, a hallgatót az  
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól  
tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő  
védésre javaslom / nem javaslom<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*3</sup>

Kelt: 2025 év 11 hó 03 nap

Melissza Országosi  
belső konzulens

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

<sup>2</sup> A megfelelő aláhúzendó.

<sup>3</sup> A megfelelő aláhúzendó.