

DIPLOMADOLGOZAT

Kákonyi Enikő

2025.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

**AZ ANYÁK MUNKA- MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA, KÜLÖNÖS
TEKINTETTEL A GENERÁCIÓS SAJÁTOSSÁGOKRA**

Belső konzulens: Dr. Visztenvelt Andrea

egyetemi adjunktus

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:**

Vidékfejlesztés és Fenntartható
Gazdaság Intézet/
Humántudományi Szakképzési
Tanszék

Készítette:

Kákonyi Enikő

Budapest

2025.

NYILATKOZAT

dr. Visztenvelt Andrea (hallgató Neptun azonosítója: H7VRIB) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Budapest, 2025.10.27.

Visztenvelt Andrea

belső konzulens

NYILATKOZAT
a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréseiről és
eredetiségéről

A hallgató neve: Kákonyi Enikő
A Hallgató Neptun kódja: H7VRIB
A dolgozat címe: Az anyák munka- magánélet egyensúlya, különös tekintettel a generációs sajátosságokra
A megjelenés éve: 2025.
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ 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 állítottam, 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 repozitóri 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 repozitóri rendszerében.

Budapest, 2025.10.27.



Hallgató aláírása

Hallgatók, doktoranduszok nyilatkozata mesterséges intelligencia (MI) alkalmazásáról

1. Általános adatok

Hallgató neve:	Kákonyi Enikő
Neptun-kódja:	H7VRIB
Képzési szint (a megfelelőt jelölje X-szel):	<input type="checkbox"/> BSc/BA X MSc/MA <input type="checkbox"/> Doktori (PhD) <input type="checkbox"/> Egyéb:
Tantárgy neve/kódja*:	Diplomadolgozat
A munka címe:	Az anyák munka- magánélet egyensúlya, különös tekintettel a generációs sajátosságokra

* doktori értekezés esetén nem kitöltendő

2. Nyilatkozat az MI használatáról

Alulírott, etikai felelősségem teljes tudatában az alábbi nyilatkozatot teszem:

(Kérjük, válasszon egyet az alábbi lehetőségek közül!)

A) Nem alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

(Amennyiben ezt jelölte, a további táblázatok kitöltése nem szükséges.)

X B) Alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

(Kérjük, töltsse ki a vonatkozó táblázatokat!)

3. A mesterséges intelligencia használatának részletezése

I. TÁBLÁZAT: Asszisztensi vagy kisebb mértékű felhasználás (pl. fordítás, nyelvi korrekció, ötletelés stb.)

(Ezen felhasználások esetében a konkrét promptok és válaszok csatolása nem szükséges.)

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve és verziója	Érintett rész (ha nem a szöveg egészére vonatkozik)
Nyelvi korrekció	OpenAI ChatGPT GPT-4.5	

II. TÁBLÁZAT: Jelentős tartalmi hozzájárulás (pl. egy teljes ábra vagy egy hosszabb szövegrész generálása)

(Ezekben az esetekben a felhasznált kulcsfontosságú promptok és az MI által adott nyers válaszok dokumentálása és a munka mellékletében való csatolása szükséges.)

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve,	Az érintett fejezet / ábra / táblázat pontos sorszáma	A prompt-naplót tartalmazó melléklet
----------------------	-----------------------------	---	--------------------------------------

	verziója, elérhetősége		bejegyzésének sorszáma

3/A. Oktató által előírt kiegészítő szabályok (ha vannak)

Amennyiben az adott tantárgy oktatója vagy témavezetője az MI-eszközök használatára vonatkozóan külön szabályokat vagy elvárásokat határozott meg, kérjük, az alábbi mezőben foglalja össze ezeket:

Pl. az MI használatának tilalma bizonyos feladattípusokra; csak konkrét eszköz használata engedélyezett; eltérő hivatkozási elvárások; dokumentációs forma stb.

Oktató vagy témavezető által előírt szabályok:

.....

.....

.....

.....

4. Minden hallgatóra vonatkozó nyilatkozat:

Kijelentem, hogy az MI által esetlegesen generált tartalmakat minden esetben kritikailag felülvizsgáltam, szerkesztettem és a munkába illesztettem. A leadott munka minden eleméért, annak eredetiségéért és tudományos helytállóságáért teljes körű felelősséget vállalok. Tudomásul veszem, hogy a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem a benyújtott munkát mesterséges intelligencia detektorral ellenőrizheti, és eljárást kezdeményezhet, amennyiben a nyilatkozatom valótlan vagy hiányos.

Kelt: Budapest, 2025. október 27.

Hallgató aláírása

Konzulens/Témavezető aláírása

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés és célkitűzések.....	2
2. Szakirodalmi feldolgozás	3
2.1 Nők helyzete a munkaerőpiacon a történelem során	3
2.2 Generációk.....	6
2.2.1 Veterán	7
2.2.2 Baby Boomer.....	8
2.2.3 X generáció.....	9
2.2.4 Y generáció.....	9
2.2.5. Z generáció	10
2.2.6 Alfa generáció	11
2.3. Generációk a munkaerő piacon	11
2.4. Munka–magánélet egyensúly	13
2.5 Jó gyakorlatok az anyák támogatására	16
3. A kutatás bemutatása.....	17
3.1 Alkalmazott kutatási módszerek.....	17
3.2. Kvantitatív minta bemutatása	19
4. Eredmények bemutatása.....	20
4.1 Első hipotézis	20
4.2 Második hipotézis.....	22
4.3 Harmadik hipotézis.....	24
5. Javaslatok	29
6. Összegzés	30
Irodalomjegyzék.....	33
Ábrajegyzék.....	36
Mellékletek.....	37
Online kérdőív kérdései.....	37
Félig strukturált interjú kérdései.....	39

1.Bevezetés és célkitűzések

A munka és magánélet egyensúlya napjaink egyik legfontosabb társadalmi és munkaerőpiaci kérdése, amely különösen jelentős az anyák esetében. Ez a téma nemcsak az egyéni életminőségre, hanem a gazdaság működésére, a születési arányokra és a munkaerőpiaci részvételre is komoly hatással van. A családi és szakmai kötelezettségek összehangolása nagy kihívást jelent, különösen a gyorsan változó társadalmi és gazdasági környezetben. Az utóbbi években a digitalizáció, a távmunka elterjedése és a munkahelyi rugalmasság iránti növekvő igény tovább árnyalja ezt a kérdést, hiszen új lehetőségeket, ugyanakkor új nehézségeket is teremt a dolgozó anyák számára. Ezzel párhuzamosan a különböző generációk, a vizsgált X, Y és Z generációk eltérő értékrendje, életmódja és munkahelyi elvárásai befolyásolják azt, hogyan élik meg és kezelik ezt az egyensúlyt. Az idősebb generációk számára sokszor a stabil munkahely és a kiszámíthatóság a legfontosabb, míg a fiatalabb generációk inkább a rugalmasságot, az önmegvalósítást és a munka örömet keresik. Diplomadolgozatom fő fókuszában az áll, hogy mélyebb betekintést nyújtson abba, mely tényezők járulnak hozzá a munka és magánélet harmonikus megteremtéséhez az anyák körében generációs bontásban. A cél, hogy az egyéni tapasztalatokat és a társadalmi mintázatokat egyaránt feltárva, átfogó képet kapjunk a jelenlegi helyzetről és a jövőbeni lehetőségekről.

A téma aktualitása abban rejlik, hogy a munka-magánélet egyensúlya nem csupán az egyéni jólét, hanem a társadalmi stabilitás és a munkaerőpiaci hatékonyság szempontjából is kulcsfontosságú. Egy kiegyensúlyozott anya nemcsak saját mentális és fizikai egészségét tudja jobban megőrizni, hanem pozitívan hat a családi dinamikára, a gyermekek fejlődésére és a munkahelyi teljesítményre is. Az anyák, mint a családok központi alakjai, különösen érzékenyek ezen a területen, így a témával való foglalkozás hozzájárulhat olyan megoldások és támogatási formák kialakításához, amelyek elősegítik a családok és a munkahelyek sikeres összehangolását. Emellett az állami és vállalati szintű döntéshozók számára is értékes információkkal szolgálhat arról, hogy milyen intézkedések növelik a dolgozó nők elégedettségét és megtartását. Ezen túlmenően a generációk közti különbségek vizsgálata segíthet a munkaadóknak célzott támogatási stratégiák kialakításában. Az ilyen megközelítés elősegítheti a sokszínű munkahelyi kultúra kialakulását, valamint a generációk közötti megértés és együttműködés erősítését is.

A dolgozat fő célja, hogy feltárja, mely tényezők támogatják leginkább a munka és magánélet egyensúlyát az egyes generációk anyái körében, és hogy ezek hogyan különböznek egymástól. Külön figyelmet kap az, hogy a különböző életszakaszokban lévő anyák milyen

kihívásokkal szembesülnek, és hogyan változik az egyensúly megítélése az életkor és a családi helyzet függvényében. A dolgozat arra keresi a választ, hogy milyen személyes, családi és munkahelyi tényezők befolyásolják az egyensúly megteremtését generációnként, mely generációk esetében mutatkoznak a legnagyobb kihívások, és milyen stratégiák segíthetik elő hatékonyan az egyensúly fenntartását. Ezek az eredmények hozzájárulhatnak a jövőbeli HR- és szociálpolitikai fejlesztésekhez, amelyek célja a nők munkaerőpiaci részvételének erősítése.

Ez a kutatás azért lehet hasznos, mert a generációs megközelítés révén komplex képet ad a különböző generációkba tartozó anyák munka-magánélet egyensúlyáról, amely hozzájárulhat a családbarát és munkahelybarát intézkedések fejlesztéséhez, ezáltal támogatva a nők harmonikusabb életvezetését és a társadalmi jólétet. A kutatás eredményei segíthetik a munkaadók, döntéshozók és civil szervezetek együttműködését is abban, hogy olyan környezetet teremtsenek, ahol az anyaság és a karrier nem egymást kizáró, hanem egymást erősítő tényezők. Végül soron a munka és magánélet kiegyensúlyozása nemcsak az anyák, hanem a társadalom egészének érdeke, hiszen a boldog és elégedett dolgozók produktívabbak, kreatívabbak és hosszabb távon elkötelezettebbek is.

Mindezek alapján az alábbi hipotéziseket állítottam fel a kutatáshoz:

- A Z generációs édesanyák számára fontosabb a rugalmas munkavégzés (pl. home office, kötetlen munkaidő), mint az X vagy Y generáció számára.
- Az Y generációs édesanyák magasabb érzelmi terhelésről számolnak be (bűntudat, megfelelési kényszer), mint a másik két generáció.
- Az X generációs édesanyák körében a hagyományos anyai és női szerepekhez kapcsolódó, internalizált társadalmi elvárások (pl. tökéletes háziasszony és anya ideáljának való megfelelés) fokozott belső nyomást és megfelelési kényszert eredményeznek, ami jelentősebben akadályozza a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését, mint a fiatalabb generációk édesanyáinak esetében.

2. Szakirodalmi feldolgozás

2.1 Nők helyzete a munkaerőpiacon a történelem során

Érdeemes megvizsgálni a nők munkaerőpiaci részvétele és a gyermekvállalás közötti kapcsolatot társadalomtörténeti szempontból. A női szerepek átalakulása, a gazdasági

változások, valamint az állami családpolitikai intézkedések együttesen határozták meg a nők helyzetét Magyarországon.

A 20. század folyamán a magyar nők munkavállalása jelentős átalakuláson ment keresztül, amit elsősorban a gazdasági változások, háborús események és ideológiai fordulatok határoztak meg. A század elején a nők társadalmi szerepe még elsősorban a család és háztartás köré szerveződött. A munkavállalás inkább szükségszerűségből fakadt, semmint önálló életpálya-törekvésekből. Ezt igazolja, hogy a munkaerőpiac aktív női tagjait ez idő tájt a társadalom alsó rétegéből származó mezőgazdasági és ipari munkásnők alkották. A női munkavállalás leginkább a textiliparhoz, háztartási szolgálathoz és oktatási és egészségügyi segédfoglalkozásokhoz kötődött. (Pető, 2003)

Az első világháború idején a férfiak frontszolgálata miatt a nőknek tömegesen kellett átvenniük a termelési feladatokat. Ez a folyamat hozzájárult a női munkavállalás elismeréséhez, ám a háború után sokukat visszaszorították a háztartási szerepbe. Majd a Horthy-korszak konzervatív ideológiája továbbra is a nőket elsősorban anyaként és feleségként határozta meg. Bár voltak próbálkozások a női munkavállalás szabályozására, helyzetük a munkaerő-piacon továbbra is kiszolgáltatott maradt. (Püski, 1996)

A gyermekgondozási segítő ellátás (gyes) 1967 óta a magyar családtámogatási rendszer egyik alapvető eleme. A támogatási forma legnagyobb hátránya, hogy erősíti a nők kettős szerepét, miszerint a munka mellett a családi gondoskodásért is ők felelősek. A kutatások szerint a GYES nemcsak a kieső jövedelmet pótolja, hanem egyes, főként alacsony végzettségű nők számára szociális segélyként is működik. Emellett a rendszer akadályozza a nők munkaerőpiacra való visszatérését, és hozzájárul ahhoz, hogy a hagyományos női szerepek fennmaradjanak a társadalomban. (Lipták & Matiscsákné, 2018) Bár a támogatás elvileg nemileg semleges, a gyakorlatban szinte kizárólag nők veszik igénybe. Ez a társadalmi szerepek mellett a továbbra is meglévő bérszakadékból is adódik, mivel jellemzően a férfiak az, akik többet keresnek, így a család összebevételét tekintve kedvezőbb, ha a jellemzően alacsonyabb jövedelemmel rendelkező nő marad otthon.

A szocializmus időszakában Magyarországon a nők munkaerőpiaci szerepe jelentősen megnövekedett, részben gazdasági szükségszerűségből, részben ideológiai célokból. A tervgazdaság és az iparosítás igényei miatt az állam el kezdte ösztönözni a nők munkába állását, és számos intézkedést hozott a női foglalkoztatottság növelésére. Mindezt az állam olyan

juttatásokkal támogatta, mint a gyermekgondozási intézmények és szülési szabadság bevezetése. (Koncz, 1987)

A rendszerváltást követően azonban újabb fordulat következett be a női munkavállalás terén. A piacgazdaságra való áttérés és a munkaerőpiac liberalizációja a korábbi állami védelmi mechanizmusok felszámolásával járt, amely különösen a kisgyermekes nőket érintette hátrányosan. A munkanélküliség megjelenése, a gazdasági szerkezetváltás és a jóléti szolgáltatások visszaszorulása következtében sok nő visszavonult a munkaerőpiacról, vagy kényszerpályákra került. (Nagy, Krízková, & Kanjuo-Mrčela, 2012)

Az ezredfordulótól kezdődően a női foglalkoztatottságot már nem csupán gazdasági és ideológiai, hanem erőteljesen demográfiai szempontok is befolyásolják. Az alacsony születésszám, a népesség elöregedése és a munkaerőhiány miatt a családpolitikai intézkedések ismét előtérbe kerültek.

Az utóbbi évtizedekben a kormányzati intézkedések során nagy hangsúlyt fektetnek a családpolitikára, azon belül is a születésszám növekedését támogató intézkedésekre. Az intézkedések nagy része a családi adókedvezményekre fókuszál és az anyák kettős tehervállalását kevésbé veszik figyelembe.

Clark 2000-ben íródott tanulmányában sok változást előrevetít a munka – magánélet egyensúlyának kérdéskörében. Látható, hogy a kérdése egyre nagyobb társadalmi jelentőséggel bír, és nem csupán egyéni, hanem makroszinten is vizsgálható. A szerző hat társadalmi folyamatot emel ki, amely az egyensúlyt befolyásolja. Először is, a válási ráta növekedése miatt, egyre több gyermekét egyedül nevelő szülő kerül nehéz helyzetbe, ami fokozott terheket ró a munka és családi kötelezettségek összeegyeztetésére. Mivel jellemzően a válás után az anyák gyakorolják a többségi felügyeletet, így a mindennapi problémák megoldása is rájuk hárul. Másodszor, a női munkavállalók számának emelkedése új kihívásokat teremt a nemi szerepek és a munkahelyi elvárások tekintetében. Harmadszor, a részmunkaidős foglalkoztatás terjedése ugyan rugalmasságot biztosít, de sokszor együtt jár a jövedelmi bizonytalansággal. Negyedszer, a munkavállalók földrajzi mobilitása, például a költözések vagy hosszabb ingázások, megbontja a családi és közösségi kapcsolatokat stabilitását. Ötödik aspektus, hogy a társadalomban egyre hangsúlyosabbá válik azon elvárás, hogy a munkán kívüli idő ne csupán rendelkezésre álljon, hanem minőségi legyen. Végül, hatodikként, Clark megemlíti az apai szerep társadalmi felértékelődését, amely azt a tendenciát tükrözi, hogy az apák aktívabb részvétele a családi életben egyre inkább elvárássá válik. (Clark, 2000.)

Az 1970-es évektől kezdve a Bem-féle Nemi Szerep Leltárral vizsgálják a férfiak és nők közötti viselkedésbeli különbségeket. A nőies vonásokhoz olyan dolgok tartoznak, mint a gondoskodás, melegség, együttérzés, míg a férfias tulajdonságok közé sorolják például a határozottságot, önállóságot és irányítást. Twenge 1997-es metaelemzése szerint, ezek közül a nőies vonások alig változtak az évek során, viszont a férfias jegyek, mint az önérvényesítés, mára eltűntek a nemi különbségek, különösen az egyetemi hallgatók között. A mai nők ugyanannyira határozottak és céltudatosak, mint férfi társaik. Ezzel párhuzamosan egyre több nő szerez diplomát, magasra tör karrierben, vezető pozíciókra is nyitott. Fontos számukra a gyors előrelépés, ugyanakkor a munka és a magánélet egyensúlya is lényeges marad. Mivel a családi és háztartási terhek még mindig főként rájuk hárulnak, egyre nagyobb szerepet kapnak a rugalmas munkavégzési lehetőségek, például a részmunkaidő vagy otthoni munka. (Thuma, 2016)

2.2 Generációk

A társadalomra, ezzel együtt a munkaerőpiacra jellemző, hogy több generáció szoros együttműködésben él együtt. A jelenleg aktív generációk közé sorolhatók a Veteránok, a Baby Boomerek, valamint az X, Y, Z és legújabban az Alfa generáció tagjai. A generáció fogalma eredetileg biológiai értelemben a szülők és gyermekeik közötti nemzedékváltást jelentette, amelyet nagyjából 25 éves időszakok alapján határoztak meg. (McCrindle & Emily, 2009)

Az elmúlt évtizedek gyors technológiai és társadalmi változásai lerövidítették a generációváltások ciklusát, új értelmezéseket téve szükségessé. A kutatók ma már nemcsak a születési évek, hanem a közös szocializációs élmények alapján határozzák meg a generációkat. Ezek az élmények befolyásolják az értékrendet, a viselkedést és a munkaerőpiaci hozzáállást. (McCrindle & Emily, 2009) A különböző generációk tagjai másképp viszonyulnak a munkához, illetve eltérő súllyal jelenik meg a magánélet és a karrier jelentősége is. Megfigyelhető az a tendencia, hogy a gyermekvállalás egyre későbbre tolódik a nők életében, azzal párhuzamosan, hogy a tanulás, a munkahelyi előrelépés, karrierépítés nagyobb fókuszot kap.

A téma vizsgálatához elengedhetetlen tisztázni a generációs felosztásokat. A tudományos életben nincs konszenzus a korhatárok meghatározásával kapcsolatban, nem húzható éles határvonal a generációk között. Karl Mannheim generáció-tudat elmélete támpontot nyújt a kategorizálás során. Álláspontja szerint, egy adott generáció nem feltétlen életkori kategória, hanem társadalmi-kulturális élményközösség is. Az azonos generációba tartozó embereket, életük legmeghatározóbb szakaszában, amely a serdülő – és fiatal felnőttkor,

ugyanazok a hatások érik. Ezalatt érte a különböző eszméket, divatokat, de a különböző történelmi eseményeket is, mint a háborúk, gazdasági válságok vagy a rendszerváltás. Ezen élmények mentén a generációk tagjai egységes hatásrendszer mentén szocializálódnak, és ezáltal közös gondolkodásmódot, értékrendet, viselkedési mintákat alakítanak ki, amely befolyásolja a munkához és a szülői szerepekhez kapcsolódó viszonyukat is. (Mannheim, 2000.)

A generációk pontos határai szakirodalmanként eltérhetnek néhány évvel, attól függően, hogy mi a fő aspektus, jellemvonás, amely során a szerző kategorizálja őket. A következőkben szeretném bemutatni a különböző generációkat, főleg a munkaerőpiaci aspektusok tükrében. Igaz, egyes generációk már nem, vagy még nem aktívak gazdaságilag, de ahhoz, hogy komplex képet kapjunk a társadalomról, érdemes megismerni őket.

2.2.1 Veterán

A veterán generáció, más néven Néma generáció tagjai körülbelül 1925 és 1945 között születtek. Ők azok, akik gyerekként vagy fiatal felnőttként átérték a világháborúk, a gazdasági világválság és az azt követő társadalmi-gazdasági átalakulás időszakát. Bár mára szinte teljesen visszavonultak az aktív munkavégzéstől, szemléletük mégis alapvetően befolyásolta a későbbi generációk munkakultúráját.

A veterán generáció tagjaira jellemző volt a konzervatív értékrend, az alázat, a szorgalom, valamint a hierarchikus rendszerek iránti tisztelet. A munkát nemcsak megélhetésként, hanem kötelességként és társadalmi szerepvállalásként is értelmezték. Munkahelyi magatartásukra jellemző volt a fegyelem, a hűség, valamint az, hogy ritkán váltottak munkahelyet, a hosszú távú elköteleződés számukra érték volt. (Zemke, Raines, & Flipczak, 1999) Ezt nagyban befolyásolja az, hogy a háborúk és a gazdasági bizonytalanságok miatt a stabilitást és kiszámíthatóságot keresték.

A Veterán generáció egyik legjellegzetesebb vonása a kemény munka és az áldozathozatal iránti elkötelezettség. Az élethosszig tartó munkavégzést, a kitartást és a szorgalmat alapvető értéknek tekintették, melyeket a gazdasági nehézségek és a háborús körülmények erősítettek meg bennük (Kupperschmidt, 2000). Számukra a munka nem csupán megélhetési forrás, hanem az életük értelmének egyik kulcseleme volt.

A hierarchia és a tekintélytisztelet szintén alapvető elemei voltak munkájuknak. A Veterán generáció tagjai elfogadták és tiszteletben tartották a munkahelyi rangsorolást, a vezetőket és feletteseket tekintélyt. A szabályok és előírások betartása természetes elvárásként

jelent meg számukra, és feletteseik utasításait követve működtek együtt. (Zemke, Raines, & Flipczak, 1999) Ez a fajta fegyelem és hierarchikus viszony a mai napig hatással van bizonyos szervezeti kultúrákra.

2.2.2 Baby Boomer

A "Baby Boomer" generáció tagjai 1945 és 1964 között születtek. Gyerekkoruk és fiatal felnőttkoruk egybeesett a második világháború utáni gazdasági fellendüléssel. A növekvő jólét és stabilitás hatására sokan érezték úgy, hogy kemény munkával és kitartással biztos karriert építhetnek. (Zemke, Raines, & Flipczak, 1999) Fontos megemlíteni, hogy az ő idejükben vált elterjedté a tömegmédiá, amely kiemelt szerepet játszott a társadalmi normák és értékek közvetítésében, különösen nagy hangsúlyt kaptak a nemi szerepek és a klasszikus családmódel.

Karrierútjukat gyakran a stabilitás, kitartás és a ranglétrán való fokozatos előrelépés jellemezte, ami elősegítette számukra, hogy magasabb beosztásba kerüljenek. Vezetőként általában a hierarchikus szervezeti struktúrák hívei, elfogadják és támogatják az autoriter vezetési formát, amelyben a döntések felülről lefelé történnek, és a vezetői szerep egyértelmű hatalmat és tekintélyt jelent. Ez a vezetési stílus elsősorban a tapasztalaton és a szenioritáson alapul, a fiatalabb kollégáktól pedig hasonló tiszteletet és fegyelmet várnak el, mint amelyet ők tanúsítottak korábban feletteseik felé. (Strauss & Howe, 1991)

Az előbbieken említett stabilitásból kifolyólag hajlamosak túlzottan rugalmatlanok lenni, gyakran ellenállnak a változásoknak, éppen ezért az új technológiákra sem nyitottak. Ez a hozzáállás gátolhatja a fejlődést és a versenyképesség megőrzését, különösen egy gyorsan változó munkaerőpiacon. A technológiai újítások elutasítása nemcsak az egyéni hatékonyságot csökkenti, hanem a szervezeti alkalmazkodóképességet is veszélyeztetheti. (Szabó, 2017)

A tanúláshoz való hozzáállásuk konzervatívabb, inkább előnyben részesítik a strukturált, formális képzési módszereket az online, önálló tanúlással szemben. A generációk közötti együttműködés során kihívást jelenthet számukra a fiatalabb munkavállalók informális stílusa, gyors tempója és folyamatos technológiai újításokra való nyitottsága, amit gyakran tapasztalatlanságnak vagy tiszteletlenségnek érzékelnek, ebből adódóan tartanak is az utánuk következő generációktól, hogy elveszik a munkájukat. (Szabó, 2017) Mindez nagy feszültségforrás lehet egy szervezetben belül.

2.2.3 X generáció

Ez a generáció a társadalmi és gazdasági átalakulás korában nőtt fel, a munkaerőpiacra a Kádár- korszak végén, a rendszerváltás körüli időkben léptek be. Neveltetésükre jelentős hatással voltak szüleik élettapasztalatai, ám ők nem viszik tovább a nagy fokú stabilitás iránti igényt. Sokkal inkább egy gyakorlatias szemléletet képviselnek, önállóak és jól alkalmazkodnak a változó körülményekhez. (András, 2017)

A munkához való hozzáállásuk jelentősen eltér az idősebb generációkétól. Számukra kiemelt érték a munka és a magánélet közötti egyensúly, és nem feltétlenül törekednek arra, hogy egyetlen munkahelyhez hosszú távon elköteleződjenek, sőt a munkahelyváltást szükséges eszköznek tekintik a versenyképes önéletrajzhoz. Inkább a kollégáikhoz, a munkahelyi környezethez lojálisak, mintsem az adott szervezethez. Az önmegvalósítás és a karrierépítés fontos számukra, ugyanakkor a hagyományos munkahelyi ranglétrán való előrelépés már nem elsődleges cél. (András, 2017)

Bár a digitális technológiai fejlődést kezdetben fenntartásokkal fogadták, mára mindennapi életük részévé vált, mind a munkahelyükön, mind magánéletükben. Rugalmasságuk és a változásokhoz való nyitottságuk miatt keresettek a munkaerőpiacon, és jól reagálnak a szervezeti átalakulásokra is. (Szabó, 2017) Erősségük abban rejlik, hogy közvetítő szerepet tudnak betölteni a generációk között, mivel szocializációjuk egy technológiailag alacsonyabb digitalizációs szintű környezetben kezdődött, azonban a digitális technológiák integrációját sikeresen végrehajtották, és azok alkalmazása mára szerves részévé vált mindennapi életüknek.

2.2.4 Y generáció

Másnéven milleniálok, mivel ebbe a korosztályba az 1980-as évektől az 1995-ig, egyes szakirodalmak szerint egészen 2000-ig születetteket értjük. Jelenleg ők alkotják a munkaerőpiac egyik legaktívabb rétegét.

Digitális bennszülötteként is hivatkoznak rájuk, mivel ők már gyermekkorukban, tinédzser korukban találkoztak a technológiával és vele együtt fejlődtek. Ez a technológiai közeg formálta kommunikációs stílusukat, tanulási szokásaikat és információszerezési módszereiket is. Ebből adódóan elvárják, hogy a munkahelyük technológiailag naprakész legyen, a modern eszközök, szoftverek és digitális platformok használata számukra alapelvárás, nem extra lehetőség. (Szabados, 2009) Híd szerepet töltenek be az idősebb és a fiatalabb

generációk között, és aktív szereplői a technológiai, munkaerőpiaci és kulturális innovációknak is.

Az Y generáció munka világához való hozzáállását számos sajátos jellemző határozza meg. Technológiai szempontból az Y generáció tagjai, az internetet alapvető kommunikációs eszközként használják, és természetes számukra az interaktív, digitális megoldások alkalmazása. A munkahelyváltáshoz rugalmasan viszonyulnak, nyitottak akár több karrier egyidejű építésére is, nem ragaszkodnak hosszú távon egyetlen munkaadóhoz. A vezetést illetően fontos számukra, hogy bevonják őket a döntéshozatalba, és igénylik az önállóságot. Változásokhoz való viszonyukat a rugalmasság jellemzi, szívesen alkalmazkodnak, és aktív részesei a munkahelyi változásoknak. A lojalitás terén inkább a magánéleti kapcsolataikat részesítik előnyben, a munkahelyi lojalitás másodlagos számukra, és a személyes kapcsolatokhoz, élményekhez való kötődésük erősebb. (Tari, 2010.)

Mivel egy olyan korszakban nőttek fel, ahol az információ gyorsan elérhetővé vált, és az új technológiák folyamatos alkalmazkodást igényeltek, természetes számukra az élethosszig tartó tanulás igénye. A hagyományos, frontális oktatási módszerekkel szemben előnyben részesítik az interaktív, digitális eszközökkel támogatott tanulási formákat, például az e-learninget, a gamifikált oktatási platformokat vagy az online kurzusokat. (Törőcsik, Szűcs, & Kehl, 2014) Ezért is fontos, hogy a munkáltatók olyan karrierutakat és fejlődési lehetőségeket kínáljanak, amelyek illeszkednek az Y generáció igényeihez, és amelyek lehetővé teszik számukra a folyamatos önmegvalósítást.

2.2.5. Z generáció

A Z generáció – az 1995 és 2010 között születettek – olyan nemzedék, amely a digitális világba született bele, és ezzel együtt egy folyamatosan változó, gyors ütemű környezethez szokott hozzá. Számukra a személyi szabadság alapvető érték, fontos számukra, hogy önálló döntéseket hozhassanak, és életüket saját szabályaik szerint élhessék. (Pais, 2013) Ebből adódóan munkájukban is előnyben részesítik, ha egyszerre több projekten dolgozhatnak, mert szeretik a változatosságot és a pörgést. Fontos számukra az önállóság, ezért olyan munkakörnyezetben érzik jól magukat, ahol szabad kezet kapnak. Nem igénylik a szoros kontrollt, a túlzott szabályozás inkább visszaveti őket. Az ideális vezető számukra inspiráló és támogató, aki tudásával vívja ki a tiszteletüket, nem pedig pozíciójával.

Életstílusuk sokkal pörgősebb, mint az őket megelőző generációké, gyorsan alkalmazkodnak az új körülményekhez és technológiákhoz. A változás számukra nem

fenyegetés, hanem természetes állapot, hiszen ebbe a dinamizmusba születtek bele. A szavak és az érzelmek helyett inkább a tettek és a gyakorlati eredmények mentén értelmezik a világot, pragmatikus szemléletük miatt sokszor inkább okosnak, mint bölcsnek tartják őket. (McC Crindle & Emily, 2009)

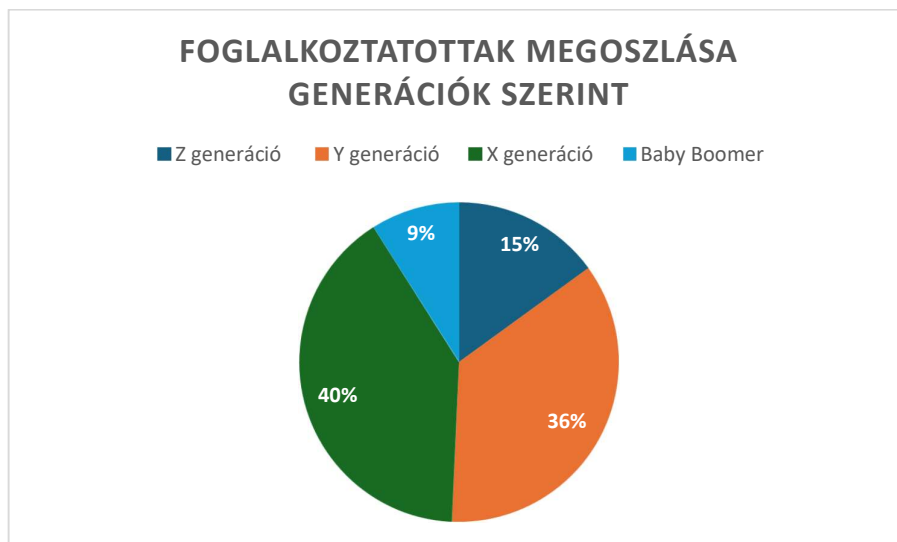
A Z generáció a munka világában kevésbé mutat hagyományos értelemben vett lojalitást a munkahelyhez, viszont, ha egy brand értékrendje, céljai és kultúrája összhangban van a saját elveikkel, akkor képesek erős elköteleződésre. Nem a hosszú távú hűség motiválja őket, hanem az, hogy értelmet lássanak a munkájukban, és azonosulni tudjanak a márka társadalmi szerepvállalásával vagy küldetésével. Az átláthatóság, hitelesség és a nyitott kommunikáció alapfeltétel számukra. Ha ezeket megtalálják egy szervezetben, akkor lojális, aktív és kezdeményező tagjai tudnak lenni a csapatnak. (Szabó, 2017)

2.2.6 Alfa generáció

2010 után született generáció, akik még nem érték el a felnőtt kort, de elmondható, hogy mivel már a kezdetektől okoskészülékek között nőttek fel, gyorsan és vizuálisan dolgozzák fel az információt, és már kiskoruktól megszokják az azonnali visszajelzést. (Nagy & Kölcsey, 2017)

2.3. Generációk a munkaerő piacon

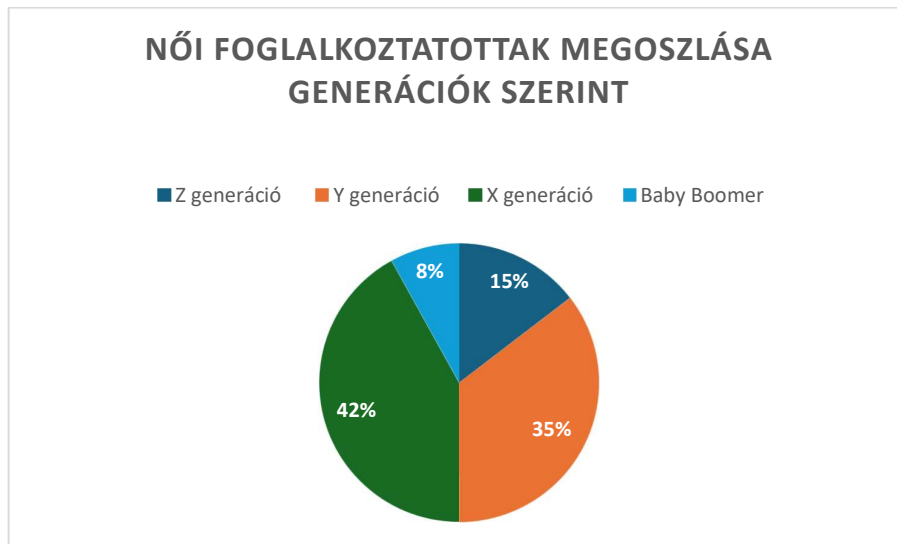
A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2024-es adatai alapján a magyar foglalkoztatottak generációk szerinti megoszlása jelentős különbségeket mutat. A legfiatalabb, Z generáció tagjai körülbelül 704,7 ezer főt tesznek ki, míg az őket követő Y generációhoz tartozók száma 1 678,4 ezer fő. Az X generáció képviselői a legnagyobb létszámmal rendelkeznek, 1 893,9 ezer fővel, ami azt mutatja, hogy ez a korcsoport a munkaerőpiac legjelentősebb részét alkotja. A legidősebb, Baby Boomer generációhoz tartozók száma 422,3 ezer fő, ami a foglalkoztatottak kisebb, de még mindig jelentős részét képviseli. (KSH, 2025)



1. ábra: Foglalkoztatottak megoszlása generációk szerint

(saját szerkesztés KSH 20.1.1.5. A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemenként adatok alapján)

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint a magyar foglalkoztatottak generációk szerinti megoszlása jelentős eltéréseket mutat a nemek között. A teljes foglalkoztatotti létszámot tekintve, a Z generáció körülbelül 704,7 ezer főt tesz ki, ebből a nők száma 322,4 ezer fő, ami azt jelzi, hogy a fiatal korosztályban a nők aránya alacsonyabb a teljes foglalkoztatotti létszámhoz képest. Hasonló tendencia figyelhető meg az Y generációban is, ahol a teljes létszám 1 678,4 ezer fő, míg a nők száma 782,9 ezer fő. Az X generációban, amely a munkaerőpiac legnagyobb korcsoportját alkotja 1 893,9 ezer fővel, a nők száma 928,2 ezer fő, ami az arányok kiegyensúlyozottabb megoszlását mutatja. A Baby Boomer generációban a foglalkoztatottak teljes létszáma 422,3 ezer fő, míg a nők aránya 177,5 ezer fő, ami szintén alacsonyabb női részarányt jelez. Ezek az adatok rámutatnak arra, hogy a női foglalkoztatottság minden generációban kisebb, mint a teljes foglalkoztatotti létszám. (KSH, 2025)



2. ábra: Női foglalkoztatottak megoszlása generációk szerint

(saját szerkesztés KSH 20.1.1.5. A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemenként adatok alapján)

2.4. Munka–magánélet egyensúly

A munka–magánélet egyensúly kifejezésre az évtizedek során számos definíciót fogalmazott meg a szakirodalom. Greenhaus és Allen úgy írja le ezt a jelenséget, mint az egyén észlelését arról, hogy a dolgozói szerepe és a magánéletbeli szerepei összeegyeztethetőek és kielégítőek e. (Greenhaus & Allen, 2011). Ennek megértéséhez szükséges alaposabban megismerni a szerepeket és a hozzájuk kapcsolódó konfliktusokat. A szerep egy adott pozícióhoz szükséges viselkedési technika, mely feltételezi az adott pozícióhoz köthető normák, szerepkészletek ismeretét. Mindezt az adott személy meghatározott időben és meghatározott szociális rendszer keretei közt vizsgálhatjuk. (Linton , 1971)

Mivel egy édesanya egyszerre van dolgozó és szülő szerepben, emellett számtalan egyéb szerepe is van, mint például feleség, testvér, gyermek, barát, kolléga, így gyakran találhatja magát olyan helyzetben, ahol különböző szerepkonfliktusok alakulnak ki. A szerepek közötti konfliktus akkor alakul ki, amikor az egyén egyszerre több olyan szerepet tölt be, amelyek más–más elvárást támasztanak felé. Az adott státuszhoz kapcsolódó szerepek elvárásai ellentmondásosak, így egy időben megfelelni mindnek nem lehetséges, ez pedig nagy belső feszültséget generál az egyénben. Egy dolgozó anya életében ilyen lehet, amikor egyszerre van egy fontos megbeszélés és egy óvodai ünnepség. Mindkét helyen jelen kellene lennie, hiszen a munkájában felelősségteljes alkalmazott, anyaként támogató szülő, akire gyermeke számíthat. Bármelyiket is választja, valamelyik szerepelvárásnak nem felel meg. (Csepeli, 1997.)

Szerepen belüli konfliktusok akkor fordulnak elő, ha ugyanazon a szerepen belül különböző, egymásnak ellentmondó elvárásokat támaszt a környezet az egyén felé. Ilyen lehet az, amikor a szülő tanítja a gyermekét. A gyermeke elvárja tőle, hogy türelmes és megértő legyen, amikor nem érti a feladatot, ugyanakkor a feladat megköveteli, hogy határozott is legyen, ne hagyja, hogy elkalandozzon a figyelme. Az anya számára nehéz lehet egyszerre kedves és következetes is maradni, hiszen ezek az elvárások eltérő viselkedést kívánnak meg tőle. (Csepeli, 1997.)

Clark megalkotta az úgynevezett work-life border teóriát, melynek lényege, hogy a két terület azáltal hat egymásra, hogy az egyén naponta többször lép át a szerepek között és úgy alakítja az interperszonális személyét, hogy az adott szerepkör elvárásainak megfeleljen. Clark azt nevezi egyensúlynak, amikor az egyén számára mind a munkahelyi, mind a magánéletben betöltött szerepei kielégítőek és jól funkcionál bennük, úgy, hogy a lehető legkevesebb szerepkonfliktust éli meg. Ugyanakkor a folyamatos szerepteljesítés kimerültséghez és stresszhez vezethet. A szerepkonfliktusok szintén meghatározó tényezők, amikor az anyának egyszerre kell megfelelnie ellentétes elvárásoknak, például egy fontos munkahelyi feladatnak és egy gyermekével kapcsolatos eseménynek, ami pszichés feszültséget generál. (Clark, 2000.)

Ezt továbbgondolva, Piotrkowski megalkotta a spillover elméletet, amely azt fogalmazza meg, hogy a munka és a magánélet kölcsönösen hatással vannak egymásra, nemcsak negatív, hanem pozitív irányban is. Ez azt jelenti, hogy például a munkával való elégedettség javíthatja az általános közérzetet, ami kedvezően befolyásolhatja a magánélet minőségét is. (Piotrkowski, 1978)

Edwards és Rothbard (2000) tovább árnyalták a pozitív irányú spillover fogalmát azáltal, hogy négy különböző típusát azonosították a munka és a magánélet közötti átszorgásnak. Az első típus, amely már korábbi szakirodalmakban is megjelent, az affektív spillover, vagyis az érzelmi állapotok átvitele egyik szerepből a másikba. A második típus az értékek spilloverje, amely azt jelenti, hogy a munkahelyen internalizált értékek, normák vagy attitűdök hatással lehetnek a magánéleti szerepekre és viselkedésekre. Például egy olyan munkahelyi környezet, amely kiemelten kezeli a felelősségvállalást vagy a pontosságot, hozzájárulhat ahhoz, hogy ezek az értékek megjelenjenek a családi életben is. A harmadik típus a készségek spilloverje, amely során a munkavégzés során fejlesztett készségek átvihetők a magánéletbe, így segítve a hatékonyabb működést a családi szerepekben. Végül, a viselkedésminták átvitele azt jelenti, hogy a munkahelyen gyakorolt viselkedési formák, mint például az együttműködés, az empátia vagy a kontrollált érzelemkifejezés, a magánéletben is megjelenhetnek. E négy dimenzió bemutatása rávilágít arra, hogy a munka és magánélet közötti

kapcsolat nem csupán időbeli vagy fizikai átfedés, hanem komplex, pszichológiai és szociális elemeket is magában foglaló kölcsönhatás. (Edwards & Rothbard, 2000) Természetesen ezek az átmenetek ellentétes irányban is megjelennek, így megfigyelhető, hogy a nők készségtára az anyai szerepük által milyen fejlődéseken megy keresztül, melyet a munkaerőpiacon is kamatoztatni tudnak.

Wayne és munkatársai a munka–család facilitáció fogalmának megalkotásával a pozitív aspektusokat emelték ki, amely arra a jelenségre utal, amikor az egyik élettérben szerzett tapasztalatok, készségek, pozitív érzelmi állapotok vagy erőforrások hozzájárulnak a másik élettérben való sikeresebb működéshez, boldoguláshoz. A facilitáció tehát azt jelenti, hogy a munka és a családi élet nem feltétlenül áll egymással versenyben, hanem képesek egymást támogatni és kiegészíteni. Fontos hangsúlyozni, hogy a facilitáció lehetősége nem automatikus, hanem egyéni, szervezeti és társadalmi tényezők összjátékán múlik. Ide tartozik például a szervezet munka–magánéletet támogató politikája, a munkavállaló személyisége, erőforrásai, illetve a társas támogatottság mértéke. (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007)

Mindez szorosan összefügg a well-being fogalmával, amely egy olyan komplex pszichológiai és szubjektív állapot, amely magában foglalja az egyén életének pozitív megélését, elégedettségét és érzelmi kiegyensúlyozottságát. E szerint a jól-lét azt jelenti, hogy az egyén pozitívan értékeli saját életét, beleértve az étel elégedettséget és a pozitív érzelmi tapasztalatokat, miközben kevés negatív érzelem jellemzi. (Diener, 1984)

A munka–magánélet egyensúlyának felborulása számos negatív következménnyel járhat egy anya életében. Amikor a munkahelyi és családi követelmények meghaladják az egyén rendelkezésére álló erőforrásokat például időt, energiát vagy támogatást, az tartós stresszhez, kiegészéshez és jelentős pszichés megterheléshez vezethet. Ez a munka–család konfliktus rontja az egyén jólétét, csökkenti a munkahelyi teljesítményt és károsítja a családi kapcsolatokat. Voydanoff hangsúlyozza, hogy a pszichés erőforrások hiánya tovább mélyítheti ezt a negatív spirált, különösen olyan helyzetekben, amikor az anyák egyszerre próbálnak megfelelni a munkahelyi és családi elvárásoknak. (Voydanoff, 2005)

Egy 2023-as magyar kutatás a munka–magánélet konfliktus különböző dimenzióinak hatását vizsgálta a jól-lét érzetre és az étellel való elégedettségre dolgozó, gyermekes édesanyák körében. Megerősítette, hogy a szubjektív jól-lét és az étellel való elégedettség szoros, kölcsönösen pozitív kapcsolatban áll egymással, és mindkettő előrejelzője a másíknak. A munkával való elégedettség növelése hozzájárul a magasabb jól-léthez, míg a munka–család

konfliktusok negatívan befolyásolják az étellel való elégedettséget és rontják a mentális és fizikai egészséget. A családi életbe való aktív bevonódás viszont védőhatású lehet, csökkenti a konfliktusokat és növeli az elégedettséget, különösen a tradicionális nemi szerepek miatt a nőknél ez erőteljesebben jelenik meg. A munkahelyi terhek és konfliktusok csökkentik az étellel való elégedettséget, míg a támogató családi háttér erősíti azt. A kutatás eredményei fontos összefüggéseket mutatnak, amelyek további, nagyobb mintás vizsgálatok irányába mutatnak a munka-magánélet egyensúlyának és jól-létnek a megértése érdekében. (Sztányi-Szekér, Hőgye- Nagy, & Szemán- Nagy, 2023)

2.5 Jó gyakorlatok az anyák támogatására

A skandináv országok élen járnak az anyák tehermentesítését célzó intézkedésekben. Svédországban például a szülők összesen 480 nap fizetett szabadsággal rendelkeznek, melyet az apa és az anya egymás között megoszthatnak. Ebből mindkét szülő számára 90 nap van fenntartva, amit kizárólag ő használhat fel, ezt nevezik ún. „kvótázott” szabadságnak, amelynek célja az apák aktívabb bevonása a gyermeknevelésbe. A fennmaradó 300 nap szabadon megosztható, így a szülők egyéni élethelyzetük szerint dönthetnek a szabadság kihasználásáról. (Duvander, és mtsai., 2019) Ez a rendszer nemcsak az anyák tehermentesítését segíti elő, hanem hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez is, hiszen ösztönzi az apák részvételét a korai gyermekgondozásban.

A németországi Siemens vállalat együttműködik a famPLUS szolgáltatóval, amely személyes és szakmai tanácsadást, coachingot nyújt a dolgozóknak a gyermekvállalás utáni időszakban. A szolgáltatás célja, hogy támogassa a szülőket a munkába való visszatérésben, valamint segítse a munka és a családi élet közötti egyensúly megtartását. Emellett a már dolgozó szülők számára gyermekfelügyeleti szolgáltatásokat kínálnak 6 hónapos kortól egészen a 4. osztály végéig. Elsősorban SieKids elnevezéssel intézményeket hoznak létre, amelyek közvetlenül a Siemens telephelyei közelében található. Emellett az ellátás meglévő intézményekkel való együttműködéssel is kiegészül. (Siemens, 2025.) Mindez azért egyedülálló, mivel a cég a gyermekneveléssel járó logisztikai nehézségek mellett a szülőkre nehezedő mentális terheken is igyekszik enyhíteni.

A hazai példákat nézve A Családbarát ország program egy magyar kormányzati kezdeményezés, amely a családbarát szemlélet terjesztését, a gyermekvállalás támogatását és a munka-család egyensúly erősítését célozza. A program keretében átfogó kutatások készülnek a családok helyzetéről és kihívásairól, ezekre alapozva különböző képzések indulnak szülőknél, szakembereknek és munkaadóknak a családbarát megoldások terjesztésére. Egy online

tudásmegosztó rendszer biztosítja a fontos információk és jó gyakorlatok könnyű elérését, míg a Család és KarrierPONT-ok helyi szinten nyújtanak tanácsadást és támogatást, különösen a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra való visszatéréséhez. (Családbarát Magyarország Központ, Család.hu, 2022.)

Ezen program részeként a Családbarát Magyarország Központ 2019-ben indította el a Családbarát Munkahely tanúsító védjegyprogramot, amelynek célja, hogy elismerje azokat a szervezeteket, amelyek a munkavállalók családi kötelezettségeit figyelembe vevő, támogató intézkedéseket valósítanak meg. A tanúsítvány odaítélését szigorú szakmai kritériumrendszer előzi meg, amely a vállalati szabályzatokat, juttatásokat, HR-gyakorlatokat, valamint a szervezeti kultúrát egyaránt vizsgálja. Ilyen tényezők a rugalmas munkaszervezésre való nyitottság, a munkahelyi bölcsőde vagy óvoda üzemeltetése, vagy a nyári gyermekfelügyelet biztosítása. (Családbarát Magyarország Központ, <https://csalad.hu/vedjegy/>, 2025.)

A British Petrol budapesti központja komplex, jól struktúrált támogatást nyújt az anyák számára. Először is minden visszatérő munkavállaló mellé kijelölnek egy belső mentort, aki támogatja őt a beilleszkedésben, illetve munkába való visszatérés előtt, valamint közvetlenül utána, személyre szabott képzések érhetőek el a vállalati változások, új eszközök és folyamatok megismerésére. Ami különösen egyedi hazai viszonylatban, hogy a közösségi támogatás erejére is számíthatnak az édesanyák, ugyanis a belső szülői közössége lehetőséget ad tapasztalatcserére, valamint pszichológiai és szakmai támogatásra. (HBLF, 2025.)

3. A kutatás bemuntatása

3.1 Alkalmazott kutatási módszerek

A kutatás vegyes módszertant alkalmazott, amelynek keretében a kvantitatív és kvalitatív eljárások egymást kiegészítve szolgálták a hipotézisek vizsgálatát. A kvantitatív szakaszban egy kérdőíves felmérést végeztem, amely lehetővé tette a generációs preferenciák statisztikai összehasonlítását és a tendenciák azonosítását. Ezt egészítette ki a kvalitatív szakasz, ahol félig strukturált interjúk segítségével tártam fel a mért adatok mögött húzóó személyes indokokat, motivációkat és egyéni tapasztalatokat.

Az első hipotézis, mely azt vizsgálja, hogy a Z generáció számára fontosabb a rugalmas munkavégzés, mint az X vagy Y számára, számszerűsíthető módon, kérdőíves vizsgálattal elemezhető legpontosabban, hiszen így lehetett statisztikai alapon összehasonlítani a generációs különbségeket.

A második hipotézis esetén, amely az Y generációs anyák jelentősebb érzelmi terhelését vizsgálja, szintén szükséges volt a kvantitatív mérés, ugyanakkor a puszta adatok nem adtak volna teljes képet a büntudat és a megfelelési kényszer mögöttes okairól, ezért a kvalitatív interjúk elengedhetetlenek voltak a mélyebb megértéshez.

Az X generációs édesanyák hagyományos női és anyai szerepekből fakadó megfelelési kényszerére irányuló hipotézisnél elengedhetetlen volt a kvalitatív vizsgálat, hiszen az internalizált társadalmi elvárások és azok hatása nehezen ragadható meg pusztán kérdőíves módszerrel.

Mindent összevetve, a kvantitatív adatok biztosították az összehasonlíthatóságot és a tendenciák kimutatását, míg a kvalitatív interjúk a mögöttes tapasztalatok, motivációk és élmények feltárását tették lehetővé. Ezért a két módszer együttese adott teljes körű választ a hipotéziseimre.

A kutatás jellegét tekintve leginkább magyarázó, mivel célja nem csupán a generációs különbségek leírása, hanem azok okainak és összefüggéseinek feltárása is. A kvantitatív rész leíró jelleggel írja le a tendenciákat, míg a kvalitatív rész magyarázatot ad a tapasztalt mintázatok mögöttes indokaira.

A kutatás során online kérdőív került alkalmazásra, amely demográfiai kérdéseket és Likert-skálás állításokat tartalmazott. A demográfiai adatok (születési év, iskolai végzettség, gyermekek száma és életkora, foglalkoztatási forma, home office lehetősége) a minta jellemzését és a generációs csoportok meghatározását tették lehetővé. A kérdőív tematikus blokkokból épült fel. A rugalmas munkavégzéshez való viszony vizsgálata az első hipotézishez kapcsolódott, az érzelmi terhelésre és megfelelési kényszerre vonatkozó állítások a másodikhoz, míg a hagyományos anyai szerepekkel összefüggő társadalmi elvárások a harmadikhoz. A záró rész a munka–magánélet egyensúlyt támogató tényezők fontosságát térképezte fel, kiegészítő információkat nyújtva a generációs különbségek értelmezéséhez.

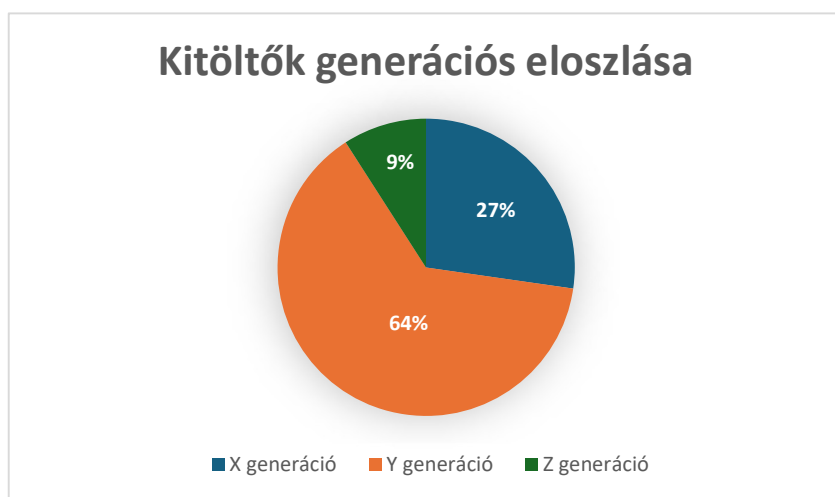
A kérdőív terjesztése önkéntes, hólabda-mintavétellel valósult meg. Első körben saját ismerőseim körében osztottam meg a felhívást, majd az ő továbbküldésük és megosztásaik révén szélesebb körhöz jutott el. A szélesebb elérés érdekében aktív édesanyáknak szóló közösségi média csoportokban is közzétettem a kérdőívet, így a válaszadók többsége online felületeken aktív, különböző generációkhoz tartozó anyák közül került ki. A toborzás során tudatosan törekedtem arra, hogy mindhárom vizsgált generáció (X, Y, Z) képviselőihez elérjen a felhívás, ezzel is növelve a mintában megjelenő generációs sokszínűséget. Az adatgyűjtés két

hétig tartott, ez idő alatt összesen 110 értékelhető válasz érkezett. A módszer lehetővé tette, hogy viszonylag rövid idő alatt elegendő számú kitöltés gyűljön össze, ugyanakkor az online forma miatt a minta elsősorban a közösségi médiában aktív édesanyákat reprezentálja, ami a kutatás eredményeinek általánosíthatóságát bizonyos mértékben korlátozza.

A kvantitatív adatfelvételt félig strukturált, kvalitatív interjúk egészítették ki, amelyek a kérdőívben feltárt tendenciák mélyebb megértését szolgálták. Összesen kilenc édesanya vett részt a beszélgetésekben, 3 fő mindhárom vizsgált generációból. Igyekeztem munkamód, élethelyzet, családi állapot, a gyerekek száma és életkora tekintetében minél változatosabb interjúalanyokat megkeresni, ezzel is egy szélesebb perspektívát biztosítva a kutatáshoz.

3.2. Kvantitatív minta bemutatása

A kitöltők generációs megoszlását tekintve 27% az X generáció, 64% az Y generáció és 9% a Z generáció tagjai közül kerültek ki. Ennek függvényében figyelembe kell venni, hogy a KSH adataitól eltér, ugyanis a kutatásban ehhez képest az Y generáció 29 százalékponttal felülreprezentált, az X generáció 15 százalékponttal pedig alulreprezentált.



3. ábra Kitöltők generációs eloszlása

Saját szerkesztés

Mindezek ellenére a nagyobb arányban jelen lévő Y generáció éppen annak a korosztálynak a tapasztalatait mutatja meg részletesebben, amely ma a munkaerőpiac egyik legaktívabb szereplője. Az X és Z generáció válaszai pedig kiegészítik ezt a képet, így a vizsgálat jól rávilágít a generációk közötti különbségekre és közös mintázatokra. Az eredmények tehát továbbra is hasznos iránymutatást adnak a munka–magánélet egyensúlyának és a munkahelyi támogatásnak a megértéséhez, még akkor is, ha a minta nem teljesen reprezentatív.

4. Eredmények bemutatása

A primer adatokat összesítve a következőkben bemutatom az adatokból levonható statisztikai összefüggéseket, összevetem azokat a szakirodalomban talált eredményekkel, és jelzem, mennyiben támasztják alá vagy cáfolják az adott feltevést.

4.1 Első hipotézis

Az első hipotézis esetében, miszerint a Z generációs édesanyák számára fontosabb a rugalmas munkavégzés (pl. home office, kötetlen munkaidő), mint az X vagy Y generáció számára, a válaszadókat két csoportra bontottam, Z generáció és X generáció, közösen az Y generációval. A rugalmas munkavégzésre vonatkozó Likert-skálákat több aspektus szerint kellett értékelniük, volt, ami a mentális kiegyensúlyozottsággal, az anyai szerepek összehangolásával és a családi kötelességekből fakadó feladatokkal állította párhuzamba. A rugalmas munkavégzés fontosságát 1–5-ös skálán mértem, ezért a csoportok mediánjainak összehasonlítására Mann–Whitney-próbát alkalmaztam, amely alkalmas két független, ordinális adatot tartalmazó csoport statisztikai összevetésére.

Ranks				
	Generáció	N	Mean Rank	Sum of Ranks
anyai_feladatok	1	100	54,38	5438,00
	2	10	66,70	667,00
	Total	110		
fontos_biztosítani	1	100	54,39	5438,50
	2	10	66,65	666,50
	Total	110		
inkább_rugalmas	1	100	54,47	5446,50
	2	10	65,85	658,50
	Total	110		
mentalisan_kiegyensulyozott	1	100	54,51	5451,00
	2	10	65,40	654,00
	Total	110		
csaladi_kotelezettseg	1	100	55,07	5507,00
	2	10	59,80	598,00
	Total	110		

4. ábra: 1. hipotézis: átlagok

Saját szerkesztés

Látható, hogy az eredmények minden vizsgált tételnél a Z generáció magasabb rangátlagot kapott, mint az X+Y generáció. Ez azt jelzi, hogy a Z csoport átlagosan fontosabbnak ítélte a rugalmasságot – például a „home office lehetősége” és az „inkább

rugalmas munkarend” tételek esetében is. A tendenciák tehát a hipotézissel egyező irányt mutatnak.

Test Statistics ^a					
	anyai_feladatok	fontos_biztosítási	inkább_rugalmas	mentálisan_kiegyensúlyozott	családi_kötelesség
Mann-Whitney U	388,000	388,500	396,500	401,000	457,000
Wilcoxon W	5438,000	5438,500	5446,500	5451,000	5507,000
Z	-1,352	-1,452	-1,374	-1,199	-,521
Asymp. Sig. (2-tailed)	,176	,147	,169	,231	,603

a. Grouping Variable: Generáció

5. ábra: 1. hipotézis: Mann-Whitney próba

Saját szerkesztés

A különbségek azonban statisztikailag nem szignifikánsak, ugyanis a p-érték 0,05 feletti. Ez azt jelenti, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján nem utasítható el a nullhipotézis, vagyis nincs bizonyíték arra, hogy a Z generáció lényegesen nagyobb jelentőséget tulajdonítana a rugalmas munkavégzésnek. A kapott rangátlagok mindazonáltal következetesen a hipotézis irányába mutatnak, ami tendencia jellegű összefüggésre utal.

A félig strukturált interjúkban sem rajzolódik ki egyértelműen, hogy a generációk rugalmasságra való igénye nagyban eltér. A Z-generációs válaszadók között volt olyan, aki ugyan részmunkaidőben dolgozik, de sokkal több rugalmasságot igényelne, például home-office napokat a kisgyermek betegsége esetén. *„Ideálisnak azt érezném, ha lenne egy kis rugalmasság a munkaidőben, például, ha heti egy-két nap otthonról is dolgozhatnék, ...”* (Z-generációs interjúalany) Ugyanakkor X-generációs válaszadónál is megjelent ez az igény, amikor az ideális munkakörülményekről kérdeztem: *„Munkahelyemre nem jellemző a home office, ezért állandó jelenlétet igényel. Nem vagyok vele elégedett, mert jó lenne, ha volna lehetőség az otthoni munkavégzésre is.”* (X-generációs interjúalany). De volt olyan szintén X-generációs válaszadó, aki pont a rugalmasság megteremtése érdekében indította el saját vállalkozását: *„A kisebbik fiam nyolcéves volt, amikor elindítottam a saját vállalkozásomat, és ettől kezdve a munkám és az időbeosztásom sokkal rugalmasabb lett.”* (X-generációs interjúalany)

A hipotézis nem igazolódott, mivel a statisztikai adatok és a félig strukturált interjúk eredményei azt mutatják, hogy a rugalmasság iránti igény nem függ a generációtól. Nem

rajzolódi ki jelentős különbség a generációk között. Minden anyának szüksége van bizonyos fokú rugalmasságra a munka és a családi élet összeegyeztetése érdekében.

4.2 Második hipotézis

A kutatás második hipotézise arra irányult, hogy az Y generációs édesanyák magasabb érzelmi terhelésről számolnak be, mint a másik két generáció. Ezzel összefüggésben további elemzéseket végeztem a büntudat és a megfelelési kényszer megélésének vizsgálatára, különös tekintettel arra, hogyan befolyásolják ezek a tényezők a munka–magánélet egyensúlyát és a mentális jóllétet. Az ehhez kapcsolódó állítások, a szubjektív érzelmi terhelés és belső feszültség mérését célozták, tehát az anyák saját megélése került fókuszba.

Ranks				
	Generáció	N	Mean Rank	Sum of Ranks
közös_ido_lekiismeret-furdalas	1	70	56,39	3947,50
	2	40	53,94	2157,50
	Total	110		
helytallas_belső_feszultse-g	1	70	58,33	4083,00
	2	40	50,55	2022,00
	Total	110		
szerepegyensuly_megtete-rtese	1	70	59,21	4144,50
	2	40	49,01	1960,50
	Total	110		
szerepek_ellentmondo_elv-aras	1	70	58,10	4067,00
	2	40	50,95	2038,00
	Total	110		
tulterhelt_csalad_munka_o-sszehangolas	1	70	57,49	4024,50
	2	40	52,01	2080,50
	Total	110		

6. ábra: 2. hipotézis: átlagok

Saját szerkesztés

Az elemzés során minden vizsgált állításnál az X és Z generációs édesanyák átlagos rangja bizonyult magasabbnak az Y generációs édesanyákhoz képest, ami arra utal, hogy a mintában inkább ők számoltak be nagyobb érzelmi terhelésről. Ugyanakkor a különbségek egyik esetben sem érték el a statisztikai szignifikancia szintjét, így az eltérés inkább tendenciaként értelmezhető.

Test Statistics ^a					
	kozos_ido_leki ismeret- furdalas	helytallas_bels o_feszultseg	szerepegyensu ly_megteremte se	szerepek_ellen tmondo_elvara s	tulterhelt_csala d_munka_oss zehangolas
Mann-Whitney U	1337,500	1202,000	1140,500	1218,000	1260,500
Wilcoxon W	2157,500	2022,000	1960,500	2038,000	2080,500
Z	-,436	-1,342	-1,723	-1,169	-,953
Asymp. Sig. (2-tailed)	,663	,180	,085	,242	,340

a. Grouping Variable: Generáció

7. ábra: 2. hipotézis: Mann-Whitney próba

Saját szerkesztés

A kapott eredmények alapján egyik vizsgált állítás esetében sem mutatkozott statisztikailag szignifikáns különbség az Y generációs édesanyák és az X és Z generációs édesanyák válaszai között, ugyanis a p érték nagyobb, mint 0,05., azonban a Z értékek minden esetben negatívak, ami arra utal, hogy az X, illetve Z generációs csoport átlagos rangja magasabb volt, vagyis inkább ők számoltak be nagyobb érzelmi terhelésről. A szignifikanciahatárhoz legközelebb, a szerepegyensúly megteremtésével kapcsolatos kérdés állt ($p = 0,085$), amely egy enyhe tendenciát jelezhet, de nem tekinthető szignifikáns eredménynek. Mindezek mentén az első hipotézis nem nyert alátámasztást a statisztikai próba eredményei alapján.

Az interjúk során az rajzolódott ki, hogy az Y és a Z generáció tagjai is többször éreznek büntudatot, jellemzően akkor, amikor még a gyermekük kisebb, de már a munka miatt nem tudnak folyamatosan mellette lenni. *„Leginkább reggel, amikor a lányomat bölcsődébe viszem, és látom, hogy ő szívesen maradna velem otthon, vagy amikor délután fáradtan érkezem érte, és kevesebb energiám van a közös játékra.”* (Y-generációs interjúalany). Érdekes, hogy ezzel szemben az X generáció tagjai egyáltalán nem, vagy csak egy-egy olyan alkalmat tudtak felidézni, amikor büntudatot éreztek. *„Egyetlen egyszer volt olyan, hogy ki kellett hagynom egy eseményt, ami a kisebbik lányommal volt kapcsolatos, akkor volt némi büntudatom, de ezen kívül az elmúlt 16 évben nem volt olyan helyzet, ahol ne lettem volna velük, ha szükségük volt rám.”* (X-generációs interjúalany) Több, ebbe a generációba tartozó interjúalanyról is megjelent, hogy a büntudat érzését ellensúlyozza egyrészt az, hogy a gyerekeik jellemzően idősebbek és már nincs szükségük olyan mértékben az édesanyjukra. *„Nem igazán érzek büntudatot emiatt, mert a gyerekeim már elég nagyok, és megvan a saját életük, barátaikkal, iskolai és egyetemi elfoglaltságaikkal. Tudom, hogy önállóan is boldogulnak, így a munkám*

nem von el tőlük lényeges időt.” (X-generációs interjúalany) Ezen generáció édesanyái külön kiemelték, hogy sokat segít az, hogy tudják, a munkájukkal megkeresett jövedelemből tudnak mindent megadni gyermekeik számára. *„Előfordul, hogy érzek büntudatot amiatt, hogy dolgozom, miközben anyaként is helyt kell állnom. Ugyanakkor igyekszem emlékeztetni magam arra, hogy a munkám hosszú távon a gyermekeim javát szolgálja.”* (X-generációs interjúalany) Érdekes, hogy a többi generációnál az anyagi javak, melyet a gyermekükre fordítanak, nem jelenik meg érdemi tényezőként.

A kutatás eredményei módszertani szempontból eltérő képet mutattak. Míg a kvantitatív elemzés nem támasztotta alá statisztikailag szignifikánsan az Y generációs édesanyák érzelmi terhelésének magasabb voltát, a kvalitatív interjúk ezzel részben ellentétes tendenciát rajzoltak ki. Ez a különbség rámutat arra, hogy a standardizált mérőeszközök és statisztikai próbák nem minden esetben képesek megragadni az érzelmi állapotok és belső megélések finomabb, kontextusfüggő árnyalatait. A hipotézis tehát a kvantitatív módszertan alapján nem igazolódott be, azonban a kvalitatív eredmények irányadó tendenciát jeleznek, és arra utalnak, hogy az Y generációs édesanyák érzelmi megterhelése valóban markánsabb lehet, mint az Z, és különösen az X generáció tagjai esetében. Legtöbb esetben ez abból fakad, hogy a hosszú együtt töltött idő után, amíg az édesanya nem dolgozott, kezdetben nehezen vannak távol gyermeküktől. Ennek megfelelően a hipotézis teljes bizonyossággal nem igazolható, de a módszertani kettősség rávilágít arra, hogy az érzelmi terhelés vizsgálata során érdemes a kvalitatív megközelítésekre is hangsúlyt fektetni, mivel ezek képesek felszínre hozni olyan jelenségeket, amelyeket a statisztikai eszközök nem minden esetben érzékelnek.

4.3 Harmadik hipotézis

A harmadik hipotézis keretein belül azt vizsgáltam, hogy a vizsgált legidősebb, X generáció esetében az anyákban nagyobb belső feszültséget okoz-e a társadalmi elvárásoknak való megfelelés kényszere, és hogy ezek az idealizált elvárások hogyan hatnak a munkamagánélet egyensúly megélésére. A kérdőívben feltett állítások – melyeket a kitöltők egy 5-ös skálán értékelték – arra vonatkoztak, hogy az anyák mennyire érzik kötelességüknek, hogy ők intézzék az otthoni teendőket, mennyire érzik azt az elvárást, hogy minden szerepkörben egyszerre kell helytállniuk, van-e lehetőségük alkalomadtán a saját igényeiket előtérbe helyezni.

Ranks				
	Generáció	N	Mean Rank	Sum of Ranks
jo_anya_jo_dolgozo_elismeres	1	30	53,83	1615,00
	2	80	56,13	4490,00
	Total	110		
tarsadalmi_csaladi_munkahelyi_elvarasok	1	30	54,23	1627,00
	2	80	55,98	4478,00
	Total	110		
sajat_igenyek_eloterben	1	30	52,90	1587,00
	2	80	56,48	4518,00
	Total	110		
otthoni_teendo_termeszetes	1	30	53,15	1594,50
	2	80	56,38	4510,50
	Total	110		
tarsadalom_anya_otthon	1	30	52,03	1561,00
	2	80	56,80	4544,00
	Total	110		
elsodleges_gyerek_haztartas	1	30	42,85	1285,50
	2	80	60,24	4819,50
	Total	110		
kotelesseg_anya_elvaras	1	30	51,25	1537,50
	2	80	57,09	4567,50
	Total	110		
hagyomanyos_szerepek_megfelelni	1	30	50,72	1521,50
	2	80	57,29	4583,50
	Total	110		

8. ábra 3. hipotézis: átlagok

Saját szerkesztés

A vizsgált változók közül mindössze egy esetben mutatkozott szignifikáns különbség a generációs csoportok között. A „gyakran találkozom olyan véleményekkel, hogy egy anyának elsődleges feladata a háztartás és a gyermeknevelés” állítás esetében szignifikáns különbség mutatkozott az X és az Y+Z generációs édesanyák között ($p = 0,009$). Az Y és Z generációs édesanyák átlagrangja magasabb volt, mint az X generációé, ami arra utal, hogy gyakrabban érzékelnek ilyen véleményeket a környezetükben, vagyis erősebben szembesülnek a hagyományos anyaszerep elvárásaival. Ez ellentmond a hipotézisemmel, ugyanis én azt feltételeztem, hogy a fiatalabb generáció anyái már nem találkoznak annyi társadalmi elvárással, vagy ha találkoznak is vele, nem érzik már kötelező érvényűnek magukra nézve.

Test Statistics ^a								
	jo_anya_jo_dolgozo_elismeres	tarsadalmi_csaladi_munkahelyi_elvarasok	sajat_igenyek_eloterben	otthoni_teendo_termeszetes	tarsadalom_anya_otthon	elsodleges_gyerek_haztartas	kotelesseg_anya_elvaras	hagyomanyos_szerepek_megfelelni
Mann-Whitney U	1150,000	1162,000	1122,000	1129,500	1096,000	820,500	1072,500	1056,500
Wilcoxon W	1615,000	1627,000	1587,000	1594,500	1561,000	1285,500	1537,500	1521,500
Z	-,350	-,275	-,546	-,502	-,716	-2,611	-,878	-,999
Asymp. Sig. (2-tailed)	,726	,783	,585	,616	,474	,009	,380	,318

a. Grouping Variable: Generáció

9. ábra 3. hipotézis: Mann – Whitney próba

Saját szerkesztés

A félig strukturált interjúk esetében arra a kérdésre, hogy „találkozott-e olyan véleménnyel, amely szerint az anyának ’elsősorban otthon a helye?’” kivétel nélkül igen volt a válasz. Volt, aki személyesen megkapta ezt a kritikát, de volt olyan is, aki indirekt módon, bujtatott kérdések formájában érzékelte ezt. Generációtól függetlenül az előítélet által kiváltott válaszreakciókban is hasonló egységesség figyelhető meg, miszerint: „*Úgy gondolom, hogy az anyaság nem zárja ki a munkát vagy a személyes fejlődést, és mindkettő lehet értékes a család számára.*” (X generációs interjúalany) vagy „*Úgy gondolom, minden család más, és az a fontos, hogy a gyerek biztonságban és szeretetben nőjön fel.*” (Z generációs interjúalany)

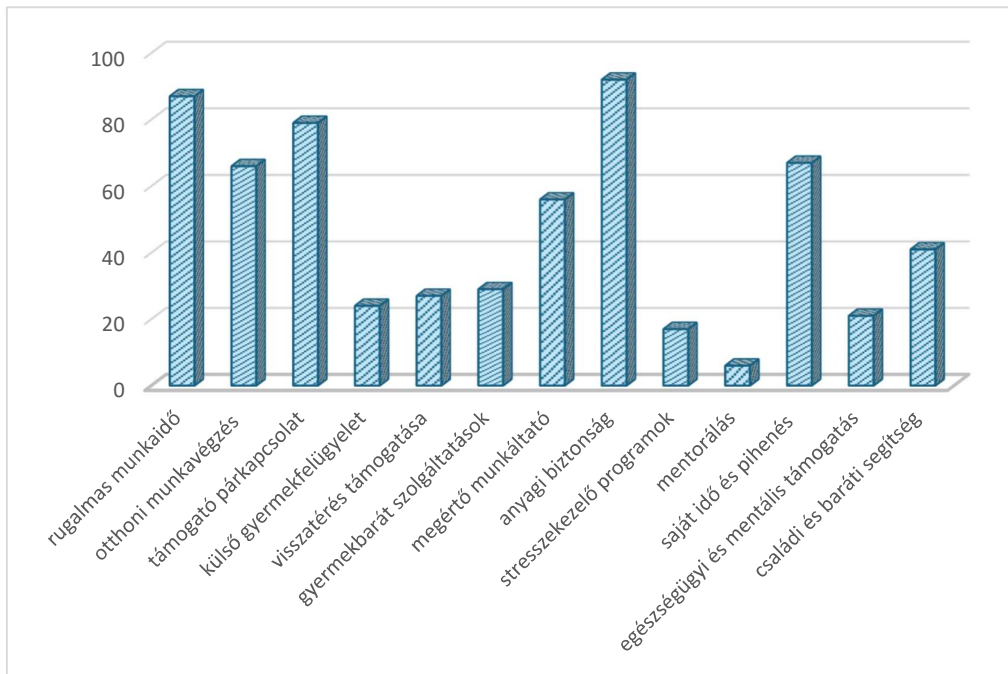
A válaszokból az a konzekvencia vonható le, hogy jellemzően a bölcsődével kapcsolatban jelenik meg az előítélet, hogy az anya meddig marad a gyermekkel. Néhány embert ugyan ez elbizonytalanít, rosszul érint, de hosszútávon nem befolyásolja a kiegyensúlyozottság érzését az anyák körében. Volt olyan édesanya, aki külön kiemelte a bölcsődei környezet jótékony hatásait. „*Számomra mindig is egyértelmű volt, hogy az első két évet otthon töltöm velük, de utána visszamegyek dolgozni, így ezek a kérdések bosszankodást váltottak ki belőlem. Hiszek abban, hogy az első két évben valóban fontos, hogy az édesanyjukkal legyenek a gyerekek, de ezt követően a fejlődésük szempontjából lényeges, hogy a kortársaikkal legyenek, megismerjék az otthonukon kívüli világot, kiszámítható módon elszakadjanak néhány órára a szüleiktől.*” (X-generációs interjúalany)

A kutatás során arra törekedtem, hogy minél teljesebb képet kapjak arról, milyen tényezők segítik leginkább az édesanyákat a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésében és hosszú távú fenntartásában. Fontosnak tartottam feltárni, hogy az anyák saját tapasztalataik alapján mit élnek meg valódi támogatásként, milyen eszközök, körülmények vagy intézkedések járulnak hozzá leginkább ahhoz, hogy össze tudják hangolni a munkavégzést a családi és személyes kötelezettségekkel. Ennek érdekében a kérdőív végén egy olyan feladatot is beillesztettem, amelyben a válaszadóknak az alább előre megadott lehetőségek közül kellett kiválasztaniuk azt az öt tényezőt, amelyet ők a legnagyobb segítségnek érznek a munka–magánélet egyensúlyának megtalálásában és megőrzésében.

- Rugalmas munkaidő (pl. kötetlen kezdés, befejezés)
- Otthoni munkavégzés lehetősége (home office)
- Támogató párcapcsolat, partneri segítség a háztartásban és gyermeknevelésben

- Külső gyermekfelügyelet (bölcsőde, óvoda, bétiszitter)
- Visszatérés támogatása a szülési szabadság után (pl. fokozatos visszatérés)
- Munkahelyi gyermekbarát szolgáltatások (pl. családi napok, gyermekmegőrző)
- Megértő és támogató munkáltató, vezető
- Anyagi biztonság, elegendő jövedelem
- Munkahelyi stresszkezelő vagy mindfulness programok
- Mentorálás vagy támogató hálózat a munkahelyen
- Saját idő és pihenés biztosítása
- Egészségügyi és mentális támogatás, például tanácsadás vagy tréningek
- Családi és baráti segítség

A kitöltés során a válaszadók prioritási sorrendje az alábbiak szerint alakult.



10. ábra: 5 legfontosabb tényező a munka- magánélet harmóniájához

Saját szerkesztés

A vizsgálat eredményei szerint a legkiemelkedőbb igény az anyagi biztonság és a megfelelő jövedelem biztosítása volt, amelyet a válaszadók 81,4%-a jelölt meg. Ez arra utal, hogy a pénzügyi stressz csökkentése a legfontosabb tényező a munka és magánélet harmonizálásában, és számos édesanya számára elsődleges akadályt jelent ennek hiánya ezen a területen. A második legfontosabb tényező a munkahelyi autonómia iránti igény, amely a rugalmas munkaidő (77%) és az otthoni munkavégzés lehetősége (58,4%) preferenciáiban

nyilvánul meg. Ezek az adatok azt jelzik, hogy a válaszadók nagy mértékben kontrollálni kívánják saját idejük és munkavégzésük helyszínét, elősegítve ezzel a szakmai és személyes élet összehangolását. A harmadik meghatározó tényező a munkahelytől független szociális támogatás, különösen a támogató párkapcsolat és partneri segítség megléte, amely kiemeli a stabil otthoni háttér kritikus szerepét a munkahelyi terhek kezelésében.

Ezen kiemelkedő igények sorát követi a saját idő és a pihenés biztosításának szükségessége, amelyet a válaszadók 59,3%-a jelölt meg, hangsúlyozva ezzel a mentális regeneráció és feltöltődés kulcsfontosságú szerepét a munka–magánélet egyensúlyának fenntartásában. Továbbá, a megértő és támogató munkakultúra iránti igény (49,6%) rámutat arra, hogy a munkaidő rugalmassága mellett a munkahelyi légkör, a kollegiális támogatás és a pszichoszociális biztonság megléte szintén alapvető fontosságú tényező a dolgozók jóllétének és a hatékony munkavégzésnek a biztosításában. Ez az összefüggés hangsúlyozza, hogy a munkahelyi környezet minősége nem csupán a szakmai teljesítményt, hanem a személyes életminőséget is jelentősen befolyásolja.

Érdekes módon kifejezetten a mentális és fizikai egészség támogatására, valamint a gyermekgondozás elősegítésére irányuló intézkedések viszonylag alacsony arányban jelentek meg a válaszadók preferenciái között. A külső gyermekfelügyelet (21,2%), az egészségügyi és mentális tanácsadás (18,6%), valamint a munkahelyi stresszkezelő programok (15%) mind a rangsor alsó felében helyezkedtek el. Ez arra utal, hogy a résztvevők számára elsődleges jelentőségű a stresszt kiváltó tényezők, például a pénzügyi bizonytalanság és a munkaidő rugalmasságának hiánya, megszüntetése, míg a meglévő problémák utólagos kezelése, valamint a támogató programok bevezetése kevésbé prioritás. A legkevésbé fontosnak a mentorálás vagy támogató hálózat bizonyult, mindössze 5,3%-os aránnyal.

A statisztikai adatok mellett az interjúkban sokan kiemelték a támogató partner vagy családi és baráti kör jelentőségét. „...*bár nálunk úgy alakult, hogy inkább én voltam/vagyok a gyerekekkel, ez mégsem magától értetődő, férjemmel előre egyeztetünk minden hetet, és amikor tud, ő intézi a tennivalókat.*” (X-generációs interjúalany). „*A párom aktívan részt vesz a kislányunk nevelésében, és sokat segít a bölcsődei logisztikában, így nem érzem egyedül a terhet*” (Z-generációs interjúalany)

Ez az eredmény érdekes ellentétet mutat a szakirodalmi javaslatokkal szemben, amelyek jelentős hangsúlyt fektetnek az egészségügyi, stresszkezelő és gyermekgondozási programok bevezetésére. A válaszadók preferenciái alapján azonban úgy tűnik, hogy a

strukturális jellegű változások, például a munkakultúra átfogó reformja, a rugalmasság növelése és a pénzügyi biztonság garantálása, hatékonyabb eszköznek bizonyulnának a munka és magánélet egyensúlyának elősegítésében, mint az egyedi támogató programok.

5. Javaslatok

Összességében azt gondolom, hogy érdemes lenne a kutatást nagyobb mintán, a társadalom generációs eloszlását és demográfiai sajátosságait pontosabban tükröző módon lefolytatni. A jelen vizsgálat eredményei értékes betekintést nyújtanak az édesanyák munka–magánélet egyensúlyának megélésébe, ugyanakkor a minta korlátozott nagysága és az önkéntes részvételen alapuló adatgyűjtés miatt, az eredmények nem tekinthetők általánosíthatónak a teljes populációra.

A kapott eredményekből egyértelműen kirajzolódik számomra, hogy a jövőbeni kutatások során érdemes lenne a vállalati kultúrák, valamint a vezetői attitűdök és magatartásformák mélyebb vizsgálatára is fókuszálni. A jelen tanulmány eredményei ugyanis arra utalnak, hogy a vállalatok által kínált formális intézkedések és juttatások sok esetben nincsenek összhangban az édesanyák valós igényeivel és elvárásaival. Ez a disszonancia arra enged következtetni, hogy a szervezeti szinten meghirdetett támogatási formák önmagukban nem elegendők, ha azokat nem kíséri támogató, empátikus és rugalmas vezetői magatartás.

Továbbá érdemes lenne a jövőbeni kutatásokban a szervezeti oldalt is részletesebben megvizsgálni, különösen azt, hogy az anyákat támogató intézkedések és programok mögött milyen szervezeti motivációk, stratégiák és célok húzódnak meg. Fontos kutatási kérdés lehet, hogy a vállalatok ezen kezdeményezéseit elsősorban a munkavállalói jóllét és a társadalmi felelősségvállalás iránti elkötelezettség, vagy inkább a munkaerő-megtartás, a lojalitás növelése és a szervezeti imázs erősítése motiválja. Az ilyen típusú elemzés hozzájárulhat ahhoz, hogy jobban megértsük, a deklarált vállalati értékek és a tényleges gyakorlat mennyiben esnek egybe, illetve milyen mértékben szolgálják valóban az édesanyák igényeit és jóllétét.

A jövőbeni kutatások szempontjából különösen releváns lenne fókuszcsoportos interjúk lefolytatása olyan édesanyákkal, akik eltérő mértékben részesülnek a munka–magánélet egyensúlyát támogató vállalati juttatásokban és intézkedésekben. Az összehasonlító megközelítés lehetőséget nyújtana annak feltárására, hogy a különböző támogatási formák (pl. rugalmas munkaidő, gyermekgondozási támogatás, pszichológiai tanácsadás, rekreációs programok) milyen konkrét hatást gyakorolnak az édesanyák mindennapi megélésére, érzelmi terhelésére és szervezeti elkötelezettségére. Az ilyen kvalitatív adatok mélyebb betekintést

adhatnának abba, hogy milyen tényezők befolyásolják a támogatási formák hatékonyságát, és milyen feltételek mellett érzik az anyák valóban támogató jellegűnek a munkahelyi intézkedéseket.

6. Összegzés

A szakirodalmi áttekintés és a kutatás empirikus eredményeinek összevetése alapján egyértelműen kirajzolódik az a tendencia, hogy a szakirodalomban bemutatott „jó gyakorlatok” és elméleti modellek a valós tapasztalatok tükrében csupán korlátozott mértékben jelennek meg az édesanyák mindennapi megélésében. Ez arra utal, hogy a szakmai diskurzus és a mindennapi gyakorlat között továbbra is jelentős szakadék húzódik, amely a támogató intézkedések hatékonyságának újragondolását teszi szükségessé. A korábbi kutatások és elméleti keretek hangsúlyosan kiemelik a munkáltatói oldal felelősségét és a strukturált támogató intézkedések jelentőségét, ugyanakkor a kvalitatív adatok arra mutatnak rá, hogy a mindennapi tapasztalatok szintjén ezek az intézkedések gyakran háttérbe szorulnak, és nem bírnak akkora súllyal az egyéni egyensúly megteremtésében, mint azt a szakirodalom feltételezi. Másként fogalmazva, a formális vállalati programok sokszor nem tudják elérni a dolgozó anyákat a mindennapi élet gyakorlati szintjén, mert azok nem illeszkednek az egyéni igényekhez vagy a családi élet ritmusához.

Az interjúk során világosan kirajzolódott, hogy a megkérdezett édesanyák életében a magánéleti szféra, különösen a családi és anyai szerep, prioritást élvez a munkahellyel szemben, és ez a preferencia alapvetően meghatározza az egyensúlyról alkotott szubjektív értelmezésüket. E megközelítésből jól látható, hogy az anyák számára az egyensúly nem feltétlenül a „tökéletes arányt” jelenti, hanem sokkal inkább a belső elégedettséget és kontrollérzetet a különböző élethelyzetekben. A válaszokból az is kiderült, hogy az egyensúly megteremtésének kulcstényezője elsősorban az idő feletti kontroll és a rugalmasság lehetősége, nem pedig a munkáltatók által kínált formális programok vagy juttatások. Ezzel összhangban a munkahelyi támogatások közül a legnagyobb gyakorlati hasznót a home office és a rugalmas munkavégzés biztosítása jelenti, amelyek ténylegesen hozzájárulnak a munka és a magánélet összehangolásához. Több interjúalany kiemelte, hogy ezek a lehetőségek nemcsak a napi logisztikai terheket csökkentik, hanem pszichológiai értelemben is növelik az önrendelkezés érzését. A többi, gyakran kommunikált támogatási forma, például a vállalati egészségprogramok, családi napok vagy gyermekfelügyeleti kezdeményezések, a kutatásban részt vevő anyák szerint csak marginális mértékben segítik az egyensúly megélését, vagy

inkább szimbolikus jelentőséggel bírnak. Ez a megállapítás rávilágít arra, hogy a látványos és marketingértékű intézkedések nem feltétlenül azonosak a valóban hatékony támogatással.

Érdekes összefüggés, hogy az első hipotézis, a Z generációs édesanyák számára fontosabb a rugalmas munkavégzés (pl. home office, kötetlen munkaidő), mint az X vagy Y generáció számára, nem nyert statisztikai igazolást a kvantitatív elemzés során. Ez arra enged következtetni, hogy a munka és magánélet egyensúlyának igénye alapvető emberi szükségletként jelenik meg, amelyet nem feltétlenül a generációs különbségek, sokkal inkább az élethelyzetek és családi kötelezettségek határoznak meg. Az eredmények alapján tehát megállapítható, hogy a rugalmas munkavégzés és a home office lehetősége generációtól függetlenül, minden édesanya számára egyformán releváns és kiemelkedően fontos tényező, amely valódi támogatást nyújt a mindennapi szerepkonfliktusok enyhítésében és a pszichológiai jóllét fenntartásában. A rugalmasság tehát nem csupán kényelmi szempont, hanem a munkavállalói elkötelezettség és a hosszú távú mentális egészség egyik kulcseleme.

A második hipotézisben vizsgált érzelmi terhelés esetén is az figyelhető meg, hogy minden édesanyát, generációtól függetlenül érinthet. Az interjúkban megjelenő tapasztalatok alapján az érzelmi túlterheltség leggyakrabban a szerepek közötti folyamatos egyensúlykeresésből, a munkahelyi és családi elvárások egyidejű teljesítésének igényéből, valamint az önmagukkal szemben támasztott magas elvárásokból fakad. Mindez arra utal, hogy a munka-magánélet egyensúlyának kérdését nem csupán strukturális, hanem pszichológiai dimenzióban is szükséges vizsgálni.

A harmadik hipotézis esetében sem volt megfigyelhető generációs különbség, kivéve a társadalmi vélemények kérdéskörében, de az nem mutatható ki az X generációs anyák körében, hogy ez nagyobb érzelmi megterhelést okozna. Érdekes módon a társadalmi elvárások inkább implicit módon, a „jó anya” és „jó dolgozó” szerepek közötti feszültségben jelennek meg, amelyet minden generáció eltérő módon, de hasonló intenzitással él meg. Ebből arra lehet következtetni, hogy bár a generációs különbségek befolyásolhatják az attitűdöket, az anyaság és a munka összeegyeztetésének kihívása egyetemes tapasztalat marad.

Összegzésként megállapítható, hogy a munka és magánélet egyensúlya továbbra is komplex, többdimenziós jelenség, amelyet számos egyéni, szervezeti és társadalmi tényező alakít. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy bár a szakirodalomban gyakran hangoztatott munkáltatói támogatások fontosak, a valódi egyensúly megteremtésének kulcsa elsősorban az idő feletti kontroll, a rugalmasság és az önrendelkezés érzése lehet. A generációk közötti

különbségek kevésbé meghatározóak, mint az élethelyzet és a családi szerepekből fakadó kihívások, ami arra utal, hogy a hatékony támogatási rendszereknek az egyéni szükségletekre kell reagálniuk nem csupán generációs kategóriák mentén.

A kutatás tehát rávilágít arra, hogy a munka-magánélet egyensúly megteremtése nem kizárólag szervezeti felelősség, hanem közös társadalmi feladat, amelyben a munkáltatók, a döntéshozók és az egyének együttműködése egyaránt nélkülözhetetlen a hosszú távú jólét és fenntarthatóság előremozdításában.

Irodalomjegyzék

- András, K. (2017). Gondolatok a versenyképesség és a generációs szinergia kapcsolatáról. In A. Mészáros, & K. Lestyán, *Generációso(k)k* (old.: 169-187). Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó.
- Clark, S. (2000.). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 747–770.
- Családbarát Magyarország Központ. (2022.. 10. 03.). *Család.hu*. Forrás: Család.hu: <https://csalad.hu/projektek/csaladbarat-orszag>
- Családbarát Magyarország Központ. (2025.. 07. 18.). <https://csalad.hu/vedjegy/>. Forrás: <https://csalad.hu/vedjegy/>: <https://csalad.hu/vedjegy/>
- Csepeli, G. (1997.). *Szociálpszichológia*. Budapest: Osiris Kiadó .
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 542-575.
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., Andersen, S., Garðarsdóttir, Ó., Neyer, G., & Viklund, I. (2019). Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden. *Demographic Research*, 1501-1528.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 178-199.
- Erikson, E. (1963.). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension. In J. C. Tetrick, *Handbook of Occupational Health Psychology* (old.: 165–183). Washington DC: American Psychological Association.
- HBLF. (2025.. 07. 18.). <https://hblf.hu/>. Forrás: https://hblf.hu/tevekenyseg/programok/hblf_noi_vezetok_foruma: https://hblf.hu/tevekenyseg/programok/hblf_noi_vezetok_foruma
- Koncz, K. (1987). *Nők a munkaerőpiacon* . Budapest : Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- KSH. (2025. 02 21). 20.1.1.5. *A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemeként*. Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The health care manager* , 65-76.
- Linton , R. (1971). A személyiség kulturális háttere. In P. Ferenc, *Szociálpszichológia I. kötet* (old.: 309-323). Budapest : Tankönyvkiadó.
- Lipták, K., & Matiscsákné, L. (2018). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és . *Budapest Management Review*, 41-51.
- Mannheim, K. (2000.). *A nemzedékek problémája*. Osiris Kiadó: Budapest.

- McCrandle, M., & Emily, W. (2009). *he ABC of XYZ: Understanding the global generations*. Sydney: UNSW Press.
- Nagy, B., Krízková, A., & Kanjuo-Mrčela, A. (2012). A munkaerő-piaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország. *Szociológiai Szemle*, 30-60.
- Nagy, Á., & Kölcsey, A. (2017). Mit takar az alfa-generáció? *METSZETEK Társadalomtudományi Folyóirat*, 20-30.
- Pais, E. (2013). *Alapvetések a Z generáció tudomány*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Pető, A. (2003). Társadalmi nemek és a nők története. In Z. Bódy, & J. Ö. Kovács, *Bevezetés a társadalomtörténetbe: Hagyományok, irányzatok, módszerek* (old.: 514-532). Budapest: Osiris Kiadó.
- Piotrkowski, C. (1978). *Work and the Family System*. London: Collier Macmillan Publishers.
- Pongrácz, T. (2002.). A család és a munka szerepe a nők életében. In T. Pongrácz, & Z. Spéder, *NÉPESSÉG – ÉRTÉKEK – VÉLEMÉNYEK* (old.: 125-139). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Püski, L. (1996). *Magyarország a XX. században – Társadalom, életmód és életviszonyok*. (I. Kollega Tarsoly, Szerkesztő:) Letöltés dátuma: 2025. 05 18, forrás: Magyar Elektronikus Könyvtár: <https://mek.oszk.hu/02100/02185/html/11.html>
- Siemens. (2025.. 07. 09.). *Parents at Siemens*. Forrás: Siemens: <https://www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/parents-at-siemens.html>
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York : William Morrow.
- Szabados, S. (2009). Digitális bennszülöttek. *Oktatás- informatika*, 19-23.
- Szabó, K. (2017). Generációmenedzsment. In A. Mészáros, & K. Lestyán, *Generációso(k)k* (old.: 106-123). Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó.
- Sztányi- Szekér, B., Hőgye- Nagy, Á., & Szemán- Nagy, A. (2023). Jól-lét, étellel való elégedettség és a munka- család konfliktus közti kapcsolat a dolgozó anyák körében. *Új munkügyi szemle*, 23-32.
- Tari, A. (2010.). *Y Generáció*. Budapest: Jaffa Kiadó.
- Thuma, O. (2016). Generációs különbségek a munka és az iskola világában. In É. Fenyvesi, & J. Vágány, *Korkép - XXI. századi kihívások* (old.: 212-232). Budapest: Budapesti Gazdasági Egyetem.
- Töröcsik, M., Szűcs, K., & Kehl, D. (2014). Generációs gondolkodás-AZ és az Y generáció életstílus csoportjai. *Marketing & Menedzsment*, 3-15.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 491-503.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 63-76.

Zemke, R., Raines, C., & Flipczak, B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. Amacom.

Ábrajegyzék

1. ábra: Foglalkoztatottak megoszlása generációk szerint.....	12
2. ábra: Női foglalkoztatottak megoszlása generációk szerint	13
3. ábra Kitöltők generációs eloszlása	19
4. ábra: 1. hipotézis: átlagok.....	20
5. ábra: 1. hipotézis: Mann- Whitney próba	21
6. ábra: 2. hipotézis: átlagok.....	22
7. ábra: 2. hipotézis: Mann- Whitney próba	23
8. ábra 3. hipotézis: átlagok.....	25
9. ábra 3. hipotézis: Mann – Whitney próba	26
10. ábra: 5 legfontosabb tényező a munka- magánélet harmóniájához	27

Mellékletek

Online kérdőív kérdései

Demográfiai adatok

Születési év:

Legmagasabb iskolai végzettség:

- Általános iskola
- Szakiskola/ Szakközépiskola
- Gimnázium
- Főiskola
- Felsőfokú alapképzés (BA, BSc)
- Mesterképzés (MA, MSc)
- Doktori fokozat (PhD)

Gyermekek száma:

Gyermekek életkor:

Jelenlegi foglalkoztatási forma:

- Teljes munkaidő
- Részmunkaidő
- Vállalkozó
- GYES/GYED mellett dolgozom
- Nem dolgozom

Dolgozik-e jelenleg otthonról (home office-ban)?

- Igen, teljes mértékben
- Igen, részben (hibrid munkavégzés)
- Nem

Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

(1 – Egyáltalán nem értek egyet, 5 – Teljes mértékben egyetértek)

1. A rugalmas munkavégzés (home office, kötetlen munkaidő) segít az anyai feladataim és a munkám összehangolásában.
2. Fontos számomra, hogy a munkáltatóm biztosítson rugalmas munkavégzési lehetőséget.
3. Ha választhatnék, inkább rugalmas beosztásban dolgoznék, mint fix munkaidőben.
4. A rugalmas munkavégzés segít, hogy mentálisan kiegyensúlyozottabb maradjak.
5. Szeretném, ha a munkáltatóm rugalmasabban kezelné a családi kötelezettségeimből adódó időigényeket.

Kérjem, jelölje meg, mennyire jellemzőek Önre az alábbi állítások!

(1 – Egyáltalán nem jellemző, 5 – Teljes mértékben jellemző)

1. Előfordul, hogy lelkiismeret-furdalást érzek amiatt, hogy nem tudok annyi időt tölteni a gyermekemmel, amennyit szeretnék.
2. Gyakran tapasztalok belső feszültséget abból fakadóan, hogy egyszerre kell helytállnom a munkahelyemen és családi szerepeimben.
3. Úgy érzem, hogy a különböző életszerepeim (anya, munkavállaló, társ) közötti egyensúly megteremtése érzelmileg kimerítő.
4. Időnként úgy érzem, hogy egyik szerepemben sem tudok igazán jól teljesíteni, mert túl sok az egymásnak ellentmondó elvárás.
5. Fontos számomra, hogy mások (munkahelyi vezető, család, ismerősök) elismerjék, hogy jó anyaként és jó dolgozóként is megállom a helyem.
6. A mindennapjaim során gyakran próbálok megfelelni egyszerre a társadalmi, családi és munkahelyi elvárásoknak.
7. Előfordul, hogy mentálisan túlterheltnek érzem magam a munka és a családi feladatok összehangolása miatt.

Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

(1 – Egyáltalán nem értek egyet, 5 – Teljes mértékben egyetértek)

1. A családi feladatok szervezése többnyire rám hárul, még akkor is, ha teljes munkaidőben dolgozom.
2. Nehezen érzem jogosnak, hogy saját igényeimet előtérbe helyezzem a családi teendőkkel szemben.
3. Úgy érzem, a környezetem természetesnek veszi, hogy én vállalom a legtöbb otthoni teendőt.
4. Ha a gyermekem beteg, automatikusan tőlem várják, hogy otthon maradjak vele.
5. Néha úgy érzem, hogy a társadalmi megítélés szempontjából még mindig fontosabb, hogy egy anya otthon legyen a gyermekével, mint hogy dolgozzon.
6. Előfordult már, hogy megkérdőjelezték, hogyan tudom összeegyeztetni a munkámat a családi életemmel.
7. Időnként belső konfliktust okoz számomra, ha a karrieremet szeretném előtérbe helyezni.

Kérem, értékelje, mennyire jellemzőek Önre az alábbi állítások az 1-től 5-ig terjedő skálán!

(1 – Egyáltalán nem jellemző, 5 – Teljes mértékben jellemző)

1. Gyakran találkozom olyan véleményekkel, hogy egy anyának elsődleges feladata a háztartás és a gyermeknevelés.
2. Kötelességemnek érzem megfelelni a környezetem (család, társadalom) anyasággal kapcsolatos elvárásainak.
3. Akkor is igyekszem megfelelni a hagyományos anyai szerepeknek, ha ezt közvetlenül senki nem várja el tőlem.
4. Úgy érzem, hogy a párom megfelelően kiveszi a részét a gyermeknevelési feladatokból.
5. Elegendőnek érzem a párom segítségét a háztartási feladatok elvégzésében.
6. Úgy érzem, hogy a páromra is hasonló társadalmi elvárások nehezednek a szülői szerep betöltésével kapcsolatban.

Válaszd ki azt az 5 elemet, amely az Ön számára a legnagyobb segítséget jelenti/ jelentené a munka- magánélet egyensúlyának megtalálásában!

(Igen/ Nem)

1. Rugalmas munkaidő (pl. kötetlen kezdés, befejezés)
2. Otthoni munkavégzés lehetősége (home office)
3. Támogató párkapcsolat, partneri segítség a háztartásban és gyermeknevelésben
4. Külső gyermekfelügyelet (bölcsőde, óvoda, bébiszitter)
5. Visszatérés támogatása a szülési szabadság után (pl. fokozatos visszatérés)
6. Munkahelyi gyermekbarát szolgáltatások (pl. családi napok, gyermekmegőrző)
7. Megértő és támogató munkáltató, vezető
8. Anyagi biztonság, elegendő jövedelem
9. Munkahelyi stresszkezelő vagy mindfulness programok
10. Mentorálás vagy támogató hálózat a munkahelyen
11. Saját idő és pihenés biztosítása
12. Egészségügyi és mentális támogatás, például tanácsadás vagy tréningek
13. Családi és baráti segítség

Félig strukturált interjú kérdései

Hány gyermeket nevel, és milyen életkorúak?

Milyen jellegű munkát végez jelenleg (foglalkozás, beosztás, szektor)?

Hogyan alakult a munkához való viszonya az anyává válása óta? Hogyan változott meg az időbeosztása, prioritásai, amióta gyermeket nevel?

Mennyi ideje dolgozik a jelenlegi munkahelyén, és milyen formában (teljes/részmunkaidő, otthonról vagy irodában)? Elégedett ezzel? Ha nem, mi lenne Ön számára az ideális?

Szokott-e büntudatot érezni amiatt, hogy dolgozik és egyben anyaként is helyt kell állnia? Ha igen, milyen helyzetekben?

Tudna olyan időszakot felidézni, amikor ez az érzelmi nyomás különösen erős volt?

Milyen elvárásokat tapasztal a közvetlen környezetében (család, munkahely, társadalom) az anyai szerepével kapcsolatban?

Ha egy másik édesanya tanácsot kérne Öntől abban, hogyan lehet összeegyeztetni a munkát és a családi életet, mit mondana neki?

Találkozott-e olyan véleménnyel, amely szerint az anyának "elsősorban otthon a helye"? Mi a véleménye erről és hogyan hatott ez Önre?

Mi az, ami a leginkább segíti Önt a munka–magánélet egyensúly megtalálásában/ megtartásában?