

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE)
Szent István Campus

Képesítőfordítás

Hallgató: Thoma Anett

Szakfordító. A felvétel alapjául szolgáló diplomához kötődő szakfordító
szakirányú továbbképzés, nappali tagozata

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Idegen Nyelvi Tanszék

Gödöllő

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE)

Szent István Campus

Who cares about single childless employees in the hotel industry?

Creating a workplace culture beyond family-friendly

Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a
szállodaiparban?

Családbarát munkahelyen túlmutató munkahelyi kultúra kialakítása

Képesítőfordítás

Belső konzulens: Dr. Veresné dr. Valentinyi Klára
Idegennyelvi Intézet (IDNYI) vezetője
Külső konzulens: Szedlacsek Henrik
Rooms Division Manager
Hallgató: Thoma Anett
NEPTUN-kód: FKHXEW

Képzés: Szakfordító. A felvétel alapjául szolgáló diplomához kötődő
szakfordító szakirányú továbbképzés, nappali tagozata

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Idegen Nyelvi Tanszék

Gödöllő

2023

Nyilatkozat

Alulírott Thoma Anett nyilatkozom arról, hogy a képesítőfordítás oktatási és kutatási célokra felhasználható.

Gödöllő, 2023. október 31.



Thoma Anett

Nyilatkozat a szerzői engedélyről a szöveg oktatási és a kutatási célú felhasználásához

Asking for permission for translation - Who cares about single childless employees in the hotel industry?



Anett Thoma <anett.thoma@gmail.com>

2023. aug. 29. 13:05



címzett: crystal.shi@polyu.edu.hk; shi302@purdue.edu ▼

Dear Ms. Xiaolin (Crystal) Shi and Ms. Jieyu (Jade) Shi,

I am a graduating university student at the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences, studying technical translation.

I would like to ask your permission to translate your publication „Who cares about single childless employees in the hotel industry? Creating a workplace culture beyond family-friendly” to Hungarian language in my thesis.

The translation will not be published or considered as an official translation, it will be used only for pedagogical purposes.

I am looking forward to your positive reply.

Have a nice day!

Best regards,

Anett Thoma

Tartalomjegyzék

1.	Fordítói elemzés.....	6
1.1	A szöveg fontosabb adatai	6
1.2	A fordítási utasítás	7
1.2.1	A kommunikációs szint jellemzői	7
1.2.2	A szerzők	7
1.2.3	A célközönség.....	8
1.2.4	A téma jelentősége.....	8
1.2.5	A szöveg	9
1.2.6	Főbb részek, fejezetek címei:	10
1.3	Grammatikai szint	11
1.4	Lexikai szint	21
1.5	Terminológia, reáliák.....	24
1.6	A gépi fordítás minimális és teljes utószerkesztésének tanulságai	25
2.	Terminológia jegyzék	28
3.	A terminológia kezelésének és fordításának dokumentálása.....	29
4.	A forrásnyelvi szöveg	40
5.	A célnyelvi szöveg.....	53
6.	A FNY-i és CNY-i szöveg szegmensenként.....	59
7.	Gépi fordítómotorral fordított, 2000 betűhelynyi szöveg célnyelvi fordítása	86
	Felhasznált források	92
	Nyilatkozatok.....	94

1. Fordítói elemzés

1.1 *A szöveg fontosabb adatai*

Eredeti cím:

Who cares about single childless employees in the hotel industry? Creating a workplace culture beyond family-friendly

Célnyelvi cím:

Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a szállodaiparban? Családbarát munkahelyen túlmutató munkahelyi kultúra kialakítása

Szerzők:

Xiaolin (Crystal) Shi, Jieyu (Jade) Shi

Az eredeti megjelenés helye és ideje:

<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477>

Tourism Management 90 (2022) 104477

Tourism Management journal homepage: www.elsevier.com/locate/tourman

Received 22 June 2021; Received in revised form 11 December 2021; Accepted 12 December 2021

Available online 25 December 2021

0261-5177/© 2021 Elsevier Ltd. All rights reserved.

A megadott kapcsolattartók nem válaszoltak a nekik megküldött e-mail üzenetre a cikk képesítőfordításban való felhasználásához.

1.2 A fordítási utasítás

1.2.1 A kommunikációs szint jellemzői

- **Fordítási utasítás** nem készült a fordításhoz. A formai megjelenés az „Útmutató a képesítőfordítás elkészítéséhez és a záróvizsgálathoz” című dokumentum előírásai alapján készült, MEMOQ fordítástámogató eszközzel.
- **A fordítás célja** a Szakfordítói képzés lezárásához szükséges képesítőfordítás elkészítése.
- **A fordítás határideje:** 2023. november 6.
- **A fordítás megjelentetése** nem tervezett.
- A fordítás elkészítése előtt **terminológiai adatbázis** készült, párhuzamos szövegek keresésével, amelyek elérhetősége a „Terminológiagyűjtemény” című fejezetben megtalálható.
- A képesítőfordítás **formai követelményeit** szintén a fenti útmutató ismerteti.

1.2.2 A szerzők

Dr. Xiaolin (Crystal) Shi, a hongkongi Műszaki Egyetem Hotel- és Turizmusmenedzsment Tanszékének adjunktusa. Vezetői tapasztalatai és a szállodaiiparban szerzett kapcsolatai elősegítették kutatási érdeklődését a szervezeti viselkedés és a vendéglátóiparban alkalmazott emberi erőforrás-menedzsment iránt;

Jieyu (Jade) Shi, a szingapúri Technológiai Intézet adjunktusa. Kutatási területei között szerepel az életminőség kérdése, a fogyasztói tapasztalatok és a felsőoktatási innováció a vendéglátásban és a turizmusban.

- **Írói szándék, retorikai cél**

Az írók szándéka, hogy felhívják a figyelmet a vendéglátás és a turizmus területén dolgozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalókra, akiknek a szervezeti kultúra sok esetben kevesebb támogatást nyújt, mint házasság, illetve gyermekes kollégáiknak. Az írók arra is rámutatnak, hogy a megfelelő szervezeti támogató kultúrának számos kedvező hatása van, például a munkavállalók jobb munkahelyi teljesítményt nyújtanak, illetve csökken a munka-magánélet konfliktusainak száma.

- **Írói attitűd**

Az írók objektíven mutatják be a témával kapcsolatos ismereteket és esettanulmányokat, illetve szervezeti problémákat vetnek fel, amelyekre megoldást keresnek. Ismertetik továbbá a téma jelentőségét és felhívják a figyelmet arra, hogy a turizmus és vendéglátás területén milyen nagy számban érinti a munkavállalókat az adott probléma. Mindvégig támogatják a témával kapcsolatos ismeretek feltárását és további kutatások végrehajtását.

1.2.3 A célközönség

- **Háttérismeret, szakmai tudás**

- a turizmus és vendéglátás területén dolgozó szakemberek,
- szállodák és vendéglátóhelyek vezetői, döntéshozói
- szakmai szervezetek, szakmai döntéshozók

- **Elvárások, célok, szándék, a fordítás funkciója**

- általános információ biztosítása
- gyakorlati tapasztalatok megosztása
- figyelemfelhívás a vezető beosztásban dolgozók részére

1.2.4 A téma jelentősége

- **Szakterület**

A szöveg szakmai jellegű, amely a szociológia tudományát használja a turizmus és vendéglátás területén dolgozó munkavállalók társadalmi helyzetének elemzéséhez, mind elméleti, mind gyakorlati szinten. A szakmai tartalom megértéséhez így szükség van a társadalomtudományi elméletek, mint a társadalmi szerepelmélet és a társadalmi információfeldolgozás elméletének ismeretére.

- **Tartalom**

A cikk a turizmus, azon belül a szállodaipar területén helyezi vizsgálat alá az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókat, akik a turizmus és vendéglátás szektorban meghatározó szerepet töltenek be. A célcsoportot összehasonlítják házasság, illetve gyermekes kollégáikkal. A szerzők megállapítják, hogy a vállalatok napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a munkavállalók szervezeti támogatására, hogy a

munkahelyen és a családban betöltött szerepeik összhangban legyenek, ugyanis ebben az esetben az alkalmazottak kiegyensúlyozottabbak, jobb munkahelyi teljesítményt nyújtanak és az eltöltött szabadidejükkel is elégedettebbek.

A kutatásban felhívják a figyelmet arra, hogy az egyéneknek a családon kívül számos más magánéleti szerepük van, így a munkahelyi és munkahelyen kívüli életterületeket vizsgálják, a korábban megszokott munka-család életterületek helyett.

- **A téma jelentősége, újszerűsége**

Bár a munka-család életterületein belül számos tanulmány íródott, a publikáció témája mégis újszerű, tekintve, hogy olyan célcsoportot vizsgál (gyermek nélküli egyedülállók), akik korábban és jelenleg is nagy számban dolgoznak a szállodaiparban és ez idáig nem kerültek a téma középpontjába.

- **Formai és szakmai megállapítások**

- A szövegben tartalmi tévedések nem találhatók, körültekintő szakirodalmi hivatkozással dolgoztak a szerzők.
- A szövegszerkesztés okozott némi nehézséget. A szöveg két hasámban íródott, és több képlet, táblázat és ábra szerepelt benne.
- Kiemelten sok hivatkozás volt a szövegben.
- Fordítást támogató elektronikus eszközök használata tekintetében a memoQ táblázatos megjelenésével az áttekinthetőséget segítette. Sok terminust bejegyeztem, amely sokat segített az ismétlődésekkor.

1.2.5 A szöveg

- **A szöveg műfaja**

A forrásnyelvi szöveg műfaja tudományos publikáció, amely online folyóiratban jelent meg. Szakkifejezésekkel gazdagon tarkított és több táblázatot, magyarázó ábrát és képletet tartalmaz. A forrásnyelvi szöveg 5 fő pontot tartalmaz. A szerzők kiemelkedő mennyiségű szakirodalmat dolgoztak fel, a 10 oldalas publikáció több, mint 100 szakirodalmi hivatkozást tartalmaz. Több helyen egy mondatban több hivatkozott publikáció is szerepel, emiatt a folyó szöveg olvasása néhol nehézkes.

- **A szöveg típusa**

Tartalomközpontú tudományos publikáció. A szöveg nyelvezete szaknyelv, informatív, azonban gyakori a hosszú, többszörösen összetett mondat benne, így sok helyen kevésbé gördülékeny és nehezen értelmezhető. A tökéletes értelmezéséhez szükséges a turizmusban és a vendéglátásban való jártasság, továbbá a társadalomtudományi elméletek ismerete.

- **A fordítás jellege**

A fordítás dokumentum jellegű, az eredeti szöveg az irodalmi hivatkozással együtt 12 oldalas. A képesítőfordítás terjedelmi előírásai miatt a teljes szöveg nem került fordításra, csak a 2.4-es pontig. A fordítás során arra törekedtem, hogy könnyen értelmezhető, gördülékeny szöveget tegyek az olvasó elé.

- **A szöveg expresszív-stilisztikai jegyei, retorikai célja, kifejezőmódja**

Stilisztikailag nem színezett, tárgyilagos szöveg, melynek retorikai célja az információátadás, melyet leíró jelleggel visz végig a szerző.

1.2.6 Főbb részek, fejezetek címei:

Abstract – Absztrakt

1. Introduction – Bevezetés

2. Literature review – Szakirodalmi áttekintés

2.1 Social inclusion of a singles-friendly work culture – A szinglibarát munkahelyi kultúra társadalmi befogadása

2.2 Social inclusion of a singles-friendly culture and work–personal conflict – A szinglibarát kultúra és a munka-magánélet konfliktusának társadalmi befogadása

2.3 Supervisor-rated job performance - Felettesek által értékelt munkahelyi teljesítmény

1.3 Grammatikai szint

- A szövegre formális, tudományos stílus a jellemző.

FNY:

28. The results demonstrate that a socially inclusive culture improves employees' job performance and leisure satisfaction **by reducing** their work-to-personal conflict.

CNY:

28. Az eredmények azt mutatják, hogy a társadalmilag befogadó kultúra javítja a munkavállalók munkahelyi teljesítményét, a szabadidő eltöltésével való elégedettségét, és **ezáltal csökkenti** a munkából származó magánélet konfliktusokat.

FNY:

29. This study provides a comprehensive picture of employees' interrole conflicts **by considering** their personal roles.

CNY:

29. A tanulmány átfogó képet ad a munkavállalók szerepek közötti konfliktusairól úgy, hogy **közben figyelembe veszi** személyes szerepeiket.

- Jellemzők a hosszú, összetett kijelentő mondatok, melyek esetében még zárójeles kiegészítések is előfordulnak, így emiatt a szöveg sok esetben nehezen értelmezhető. Előfordult, hogy ezért a mondatot két tagmondatra bontottam (felemezés).

FYN:

33. Although organizations today offer employees a variety of family-supportive programs **(e.g., on-site childcare, dependent care support, paid family leave)** to reduce conflicts between the work and family domains, certain family-supportive policies cannot be equally applied to all employees.

CNY:

33. Bár a vállalatok manapság számos családtámogatási juttatást kínálnak a munkavállalóknak (pl.: munkahelyi gyermekfelügyelet, ápolásra-gondozásra szorulóknak támogatása, családi okokkal indokolt rendkívüli szabadság), hogy csökkentsék a munka és a család életterületei között felmerülő konfliktusait, ezek mindegyike mégsem alkalmazható egyformán minden munkavállalóra.

FYN:

49. Given the assumption among employers that single childless employees have more free time and fewer family responsibilities, members of this group are often expected to shoulder heavier workloads, work longer hours, and travel more for work to support the family demands of their married colleagues, across a wide variety of industries and national contexts.

CNY:

49. Tekintettel a munkáltatók azon feltételezésére, hogy az egyedülálló, gyermektelen munkavállalóknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran elvárják, hogy nagyobb megterhelés alatt és több órát dolgozzanak, illetve több üzleti úton vegyenek részt, hogy támogassák a házasságban élő kollégáik családi életét. Mindez számos iparágban, nemzeti szinten megfigyelhető jelenség.

- A szöveg jól szerkesztett, logikus felépítésű, a fejezetek egymásra épülnek, az olvasót egy jól felépített logikai íven viszik végig a szerzők. Kiemelkedően magas számú az idézett szakirodalom a szövegben, a szövegkohézió azonban mindvégig érvényesül. Több esetben is előfordul, hogy akár egy mondaton belül is több szerzőtől jelenik meg idézet a téma feldolgozása során.

FNy:

81. Indeed, more research is needed to understand the role of culture at the organizational level (O'Neill & Follmer, 2020) and the role of supportive culture for people with non-traditional family structures (e.g., someone who is single or in a same-sex relationship) (Rothbard et al., 2020).

CNy:

81. Több kutatási eredmény szükséges azonban ahhoz, hogy megértsük a kultúra szervezeti szintű szerepét (O'Neill & Follmer, 2020) és azt a kultúrát, amely a nem hagyományos családi struktúrában élő munkavállalókat (pl.: szinglik vagy azonos nemű társsal párkapcsolatban élők) támogatja (Rothbard et al., 2020).

- Kevés a passzív szerkezet a FNy-ben, de néhány példa mégis előfordul.

FNy:

35. The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of work–family backlash.

CNy:

35. A családokat támogató politikák irányába megnyilvánuló negatív hozzáállás a munka-család egyensúlyának kialakítása nyomán létrejött negatív reakció.

FNy:

67. Nevertheless, few attempts have been made to investigate how single childless employees perceive organizational support with regard to their work–personal issues.

CNy:

67. Ugyanakkor, csak kevesen vizsgálták az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókat; vajon ők hogyan vélekednek a munkájukhoz és a magánéletükhöz kapcsolódó szervezeti támogatásokról.

- Jellemző igeidők

- Simple present:

FNY:

44. Single childless employees **comprise** a significant and growing segment in the present workforce of many nations and industries.

CNY:

44. A szingli, gyermektelen munkavállalók jelenleg számos nemzet és iparág munkaerejének fontos és növekvő szegmensét **jelentik**.

FNY:

48. In addition, some industries (e.g., the technology industry) **feature** a large number of single and childless employees.

CNY:

48. Ezenkívül egyes iparágakban, például a technológiai ágazatban sok egyedülálló és gyermektelen alkalmazott **dolgozik**.

- Future tense:

FNY:

152. Hence, it can be expected that single childless employees **will be less likely to experience** WPC or PWC when they perceive a strong socially inclusive culture in their organizations.

CNY:

152. Az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak várhatóan **kevésbé fogják tapasztalni** a munkából származó magánélet-konfliktust vagy a magánéletből származó munka-konfliktust, ha vállalatuknál erős társadalmilag befogadó kultúrát észlelnek.

- Present perfect:

FNY:

25. Although numerous studies **have explored** work–family issues, few **have focused** on the work–nonwork problems faced by single childless employees.

CNY:

25. Noha számos tanulmány vizsgálta már a munka és a család kapcsolatát, csak kevesen foglalkoztak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek között felmerülő problémákkal, amelyekkel az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szembesülnek.

FNY:

36. Researchers and managers have recently taken an increasing interest in employees with varying family structures beyond those who have responsibilities for spouses and children.

CNY:

36. Az utóbbi időben a kutatók és a vállalati vezetők is egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a hagyományos struktúrától (házastárs és gyermekek) eltérő családi állapottal rendelkező munkavállalók iránt.

- Szenvedő szerkezet:

FNY:

67. Nevertheless, few attempts have been made to investigate how single childless employees perceive organizational support with regard to their work–personal issues.

CNY:

67. Ugyanakkor, csak kevesen vizsgálták az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókat; vajon ők hogyan vélekednek a munkájukhoz és a magánéletükhöz kapcsolódó szervezeti támogatásokról.

FNY:

68. Furthermore, although culture-related constructs regarding work–nonwork interaction (e.g., work–family and work–life balance supportive culture) can be studied as an aggregated construct at the group or organizational level (i.e., shared belief on supportive culture), a large number of studies assessed organizational culture at the individual level in isolation.

CNY:

68. Habár a kultúrához köthető konstrukciókat a munkahelyi és a munkahelyen kívüli kölcsönhatások szempontjából (pl.: a munkacsalád és a munka-magánélet egyensúlyát támogató munkahelyi kultúra) csoport- vagy szervezeti szinten (hogyan vélekednek a munkavállalók a támogató munkahelyi kultúráról) összetett jelenségként is vizsgálhatjuk, a szervezeti kultúrát számos tanulmány mégis elszigetelten, az egyének szintjén vizsgálta.

- Leggyakrabban használt kötőszavak, töltelékszavak:

although, however, furthermore, indeed

- Határozói szerkezetek:

FNY:

26. Drawing on theories of social role and social information processing, this study developed a multilevel model to investigate how the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture influenced single childless employees' work–personal conflicts at the individual level.

CNY:

26. A tanulmányban a társadalmi szerepelmélet és a társadalmi információfeldolgozás elméletéből kiindulva kidolgoztunk egy többszintű modellt, amelyben megvizsgáltuk, hogy a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása a szállodák vonatkozásában milyen hatással van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munka-magánélet konfliktusaira az egyének szintjén.

FNY:

49. Given the assumption among employers that single childless employees have more free time and fewer family responsibilities, members of this group are often expected to shoulder heavier workloads, work longer hours, and travel more for work to support the

family demands of their married colleagues, across a wide variety of industries and national contexts.

CNY:

49. Tekintettel a munkáltatók azon feltételezésére, hogy az egyedülálló, gyermektelen munkavállalóknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran elvárják, hogy nagyobb megterhelés alatt és több órát dolgozzanak, illetve több üzleti úton vegyenek részt, hogy támogassák a házasságban élő kollégáik családi életét. Mindez számos iparágban, nemzeti szinten megfigyelhető jelenség.

- Módbeli segédigék:

FNy:

34. As such, some employees, especially those who do not have children, may view these policies unfavorably or deem them unfair.

CNY:

34. Emiatt, könnyen előfordulhat, hogy különösen a gyermektelen munkavállalók a támogatásokat kedvezőtlennek vagy igazságtalannak gondolják.

FNy:

133. Wilson and Baumann (2015), and Adkins and Premeaux (2019) suggested that the work domain, family domain, and personal domain should be treated separately.

CNY:

133. Wilson és Baumann (2015), valamint Adkins és Premeaux (2019) szerint a munkahelyen, a családban, és a magánéletben betöltött egyéb szerepeket külön kell kezelni.

- Grammatikai csere (szófajcsere, főnévből ige):

FNy:

58. Lawson et al. (2013) found that compared with employees with family or children, single childless employees worked more hours per week, received higher organizational time expectations, experienced more emotional labor, had less decision-making latitude, and experienced more negative work-nonwork **spillover**.

CNy:

58. Lawson et al. (2013) összehasonlították az egyedülállókat a családos vagy gyermekes munkavállalókkal és azt találták, hogy a szingli, gyermektelen munkavállalók egy héten több órát dolgoztak, szorosabb határidőknek kellett megfelelniük, nagyobb volt az érzelmi terhelésük, kisebb mozgásterük volt a döntések meghozatalában, továbbá a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életük jobban **összefolyt**, ez utóbbi rovására.

- Grammatikai csere (present perfect fordítása jelen idővel):

FNy:

134. According to social role theory (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000), the definitions of role differences are linked to traditional gender differences, acknowledging that in many societies, males and females **have** traditionally **had** differing family responsibilities.

CNy:

134. A társadalmi szerepelmélet szerint (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000), a szerepkülönbségek a hagyományos nemi különbségekből adódnak, tekintve, hogy sok társadalomban a férfiak és a nők jellemzően eltérő családi szerepeket **töltenek be**.

- Kihagyás:

FNY:

134. According to social role theory, the definitions of role differences are linked to traditional gender differences, acknowledging that in many societies, males and females have traditionally had differing family responsibilities.

CNY:

134. A társadalmi szerepelmélet szerint, a szerepkülönbségek a hagyományos nemi különbségekből adódnak, tekintve, hogy sok társadalomban a férfiak és a nők jellemzően eltérő családi szerepeket töltenek be.

- Grammatikai betoldás:

FNY:

24. Leisure satisfaction

CNY:

24. Szabadidő eltöltésével való elégedettség

FNY:

25. Although numerous studies have explored work–family issues, few have focused on the work–nonwork problems faced by single childless employees.

CNY:

25. Noha számos tanulmány vizsgálta már a munka és a család kapcsolatát, csak kevesen foglalkoztak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek között felmerülő problémákkal, amelyekkel az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szembesülnek.

- Névelő betoldása:

FNY:

47. China has also been experiencing similar trends of delayed marriage and declining birth rates.

CNY:

47. Kínában is megfigyelhető, hogy a házasságkötők életkora kitolódott, a születések száma pedig csökkent.

1.4 Lexikai szint

- Angol betűszavak használata nem jellemző a szövegben, csak egy helyen találtam rá példát.

FNY:

146. **PWC** (personal-to-work conflict) and **WPC** (work-to-personal conflict).

CNY:

146. magánéletből származó munka-konfliktus és munkából származó magánélet-konfliktus.

- Lexikai csere:

FNY:

63. Casper and DePaulo (2012) suggested that a family-supportive work environment is helpful for employees with spouses and/or children, but organizations also need to consider how supportive policies (e.g., **leave policies**, flexible work arrangements, **on-site daycare**) can be applied equally to benefit single employees (without spouses and/or children).

CNY:

63. Casper és DePaulo (2012) szerint a családot támogató munkahelyi környezet pozitív hatással van a házastárssal és/vagy gyermekekkel élő munkavállalók életére, de a vállalatoknak figyelmet kell fordítaniuk arra is, hogy lehet az irányelveket (pl.: **szabadságra vonatkozó szabályzatok**, rugalmas munkarend, **munkahelyi gyermekfelügyelet**) úgy alkalmazni, hogy azok egyaránt szolgálják az egyedülállók (házastárs és/vagy gyermek nélküliek) javát is.

- Lexikai betoldás:

FNY:

147. PWC occurs when individuals' **personal activities interfere with their work** (e.g., time spent on personal activities requiring them to sacrifice their time at work).

CNY:

A magánéletből származó munka-konfliktus úgy keletkezik, hogy a **magánéleti szerepekből származó igények megakadályoznak bizonyos munkatevékenységet** (pl.: személyes tevékenységekkel töltött idő, amely megkívánja, hogy a munkaidőből áldozzanak rá).

FNY:

139. Role senders in the family domain can be parents, children, **significant others**, and other family members.

CNY:

139. A családban a szülők, a gyermekek, illetve **más meghatározó szerepet betöltő személyek** és további családtagok lehetnek szerepküldők.

- Lexikai konkretizálás:

FNY:

35. The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of **work–family backlash**.

CNY:

35. A családokat támogató politikák irányába megnyilvánuló negatív hozzáállás a **munka-család egyensúlyának kialakítása nyomán létrejött negatív reakció**.

- Lexikai összevonás:

FNy:

180. Although organizational level factors such as supervisor support culture, and policy have been found to have a significant impact on employees' perceptions of work–nonwork conflict, these variables were **studied and measured** only at the individual level

CNy:

180. Bár kimutatták, hogy a szervezeti szintű tényezőknek, mint például a felettesek általi támogató kultúrának és politikáknak jelentős hatásuk van arra, ahogyan a munkavállalók munkahelyi és munkahelyen kívüli konfliktusokaikat észlelik, ezen változókat mégis csak az egyének szintjén **vizsgálták.**

1.5 Terminológia, reáliák

A terminológia megtalálható a „Terminológia gyűjtemény” című fejezetben.

1.6 A gépi fordítás minimális és teljes utószekesztésének tanulságai

Tükörfordítás

A gépi fordítást a DeepL online fordítóprogrammal készítettem. A gépi fordítás többnyire tükörfordítást alkalmaz.

Például:

FNY:

34. As such, some employees, especially those who do not have children, may view these policies unfavorably or deem them unfair.

CNY (DeepL):

34. Így egyes munkavállalók, különösen azok, akiknek nincs gyermekük, kedvezőtlenül tekinthetnek ezekre a politikákra, vagy igazságtalannak tarthatják azokat.

Félrefordítás

Különösebb félrefordítás nem található a szövegben. Ennek oka a szöveg tudományos jellege; a gépi fordító ugyanis ezeket a szövegeket jól fordítja. A szöveg olvasása során teljesül az olvasó elvárása, azonban jellemző a magyartalan szórend és a magyartalan szófordulatok használata.

Például:

FNY:

35. The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of work–family backlash.

CNY (DeepL):

35. A családtámogató politikákkal szembeni, ebből eredő negatív attitűdöket a munka-család visszahatásának formáiként írják le.

Gördülékenység, olvashatóság

Nem volt olyan mondat, amelyeket maximális utószekesztésnél ne javítottam volna; hacsak kisebb változtatást is, de végső soron minden mondatot javítottam. Ezen fordítói döntést a szöveg gördülékeny olvashatósága indokolta.

A magyartalan megfogalmazást egy részben az okozta, hogy kiemelten sok, többszörösen összetett mondat található a szövegben, illetve tekintve, hogy a szöveg témája elméleti jellegű megközelítést fejtet, így az összefüggéseket sokszor nehéz visszaadni tükörfordítással. Mindenképp szükség volt arra, hogy először a mondatok tartalmát értelmezzem és azután tudtam csak visszaadni a megfelelő tartalmat, a megfelelő magyarsággal.

Például:

FNY:

37. For example, many studies have recognized the perceptions of single employees without dependent children and/or family responsibilities in the context of their work–nonwork conflicts.

CNY (DeepL):

37. Például számos tanulmány felismerte az egyedülálló, eltartott gyermekekkel és/vagy családi kötelezettségekkel nem rendelkező alkalmazottak megítélését a munka és a nem munka közötti konfliktusaikkal összefüggésben.

CNY (fordító):

37. Számos tanulmány foglalkozott már például azzal, hogyan vélekednek az emberek azoknak az egyedülálló munkavállalóknak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli konfliktusairól, akiknek nem kell gyermekekről gondoskodniuk és/vagy nincsenek családi kötelezettségeik.

Terminusok

Számos terminus volt a szövegben, amiket szintén sok esetben javítani kellett, tekintve, hogy a gépi fordító ezt a feladatot is több helyen tükörfordítással oldotta meg.

Például:

FNY:

33. Although organizations today offer employees a variety of family- supportive programs (e.g., on-site childcare, dependent care support, paid family leave) to reduce conflicts between the work and family domains.

CNY (DeepL):

33. Bár a szervezetek ma már számos családtámogató programot kínálnak a munkavállalóknak (pl. helyszíni gyermekgondozás, eltartottak ápolási támogatása, fizetett családi szabadság) a munka és a család közötti konfliktusok csökkentése érdekében.

CNY (fordító):

33. Bár a vállalatok manapság számos családtámogatási juttatást kínálnak a munkavállalóknak (pl.: munkahelyi gyermekfelügyelet, ápolásra-gondozásra szorulóknak támogatása, családi okokkal indokolt rendkívüli szabadság), hogy csökkentsék a munka és a család életterületei között felmerülő konfliktusokat.

Minimális utószerkesztés

Minimális utószerkesztést nem alkalmaztam. Nem volt rá szükség, tekintve, hogy a fordítás nem tartalmazott jelentősebb félrefordítást, az olvasó elvárása teljesült. A terminológia fordításai több helyen nem voltak tökéletesek, de értelemzavarók sem, így itt sem volt szükség javításra. Ez jól mutatja, hogy a gépi fordító szakmai, tudományos jellegű szövegeket jól fordít.

2. Terminológia jegyzék

A fordítandó szövegben számos terminológia található, a terminológia sűrűsége magas. Az alábbi táblázatban található 1-5. terminus a következő fejezetben (Terminológia kezelésének és fordításának dokumentálása) részletes kidolgozásra került.

	FNY	CNY
1.	life domain	életterület
2.	singles-friendly	szinglibarát
3.	interrole conflict	szerepek közötti konfliktus
4.	spillover	átszivárgás
5.	social inclusion	társadalmi befogadás
6.	social role theory	társadalmi szerepelmélet
7.	organizational commitment	szervezet iránti elkötelezettség
8.	job satisfaction	munkahelyi elégedettség
9.	leisure satisfaction	szabadidő eltöltésével való elégedettség
10.	WPC (work-to-personal conflict)	munkából származó magánélet-konfliktus
11.	PWC (personal-to-work conflict)	magánéletből származó munka-konfliktus
12.	work-nonwork	munkahelyi és munkahelyen kívüli
13.	multilevel perspective	többszintű perspektíva
14.	turnover intention	fluktuációs szándék
15.	perceived organizational support	észlelt szervezeti támogatás
16.	single childless employee	egyedülálló, gyermektelen munkavállaló
17.	role sender	szerepküldő
18.	interrole interference	szerepek közötti interferencia

3. A terminológia kezelésének és fordításának dokumentálása

3.1

FNY terminus: life domain

Szófaj: főnév (szószerkezetes szakkifejezés)

Definíció:

Life domains are the 1) different areas of life that are 2) important to an individual. There are five domains of human life that should be focused on to promote human flourishing: 3) spirituality, 4) family, 5) work, 6) health, and 7) community.

A definíció forrása:

<https://positivepsychology.com/what-are-life-domains/>

Kontextus/példamondat:

Life domains are the different aspects and experiences of life that we all consider as we age and grow.

A példamondat forrása:

<https://www.lifecoursetools.com/lifecourse-library/exploring-the-life-domains/>

CNY terminus: életterület

Statisztikai keresés: 41 200 Google találat

Definíció:

A vonatkozó kutatások ezért sok esetben kijelölnek 1) különféle dimenziókat, **életterületeket**, amikor az 2) embereket arról kérdezik, hogyan értékelik, ítélik meg például 4) családi viszonyaikat, anyagi helyzetüket, 5) munkakörülményeiket, 6) egészségi állapotukat, lakóhelyüket vagy lakáskörülményeiket.

A definíció forrása:

<http://www.kodolanyi.hu/jol-let/images/tartalom/File/publikaciok/1-nyomdai-bugovics-gazdasagi-es-tarsadalmi-konfliktusok.pdf>

Kontextus/ példamondat:

Az időgazdálkodás kapcsán érdemes azon elgondolkodni, hogy mivel és mennyi időt töltünk a különböző **életterületeken**.

A példamondat forrása:

https://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/3003/07_tarsadalmi_konfliktus_kezelese.pdf?sequence=1

A terminus választás indoklása:

A terminust a pszichológia szakterülete használja, azon belül gazdasági és társadalmi konfliktusok témakörben. Néhány esetben élettérként is említik, de nagy számban életterületként szerepel. Ezt az arányszámot a Google statisztikai keresés nem támasztja alá. Ennek oka, hogy az élettér kifejezést köznyelvben is gyakran használjuk, illetve a természettudományban is használatos az élőlények környezetének kifejezésére. A FNY-i „domain” szónak létezik magyarosított alakja is (domén), erre talált a Google kereső legtöbb találatot, de ezt elvetettem, tekintve, hogy ezt a kifejezést leginkább az informatika területén használják, más jelentésben, illetve, ha van magyar fordítása egy szónak, akkor inkább azt alkalmazzuk. Tekintettel arra, hogy a forrásszöveg is pszichológiai megközelítésből elemzi az egyének életének különböző tereit, így egyértelműsíthető, hogy a jelentés valóban egyezik a FNY-i terminusával.

A szó szerkezetet tehát mikrostratégiai átváltási művelettel, tükörfordítással és a magyaros alak használatával fordítottam.

<i>Leggyakrabban alkalmazott terminusok</i>	<i>Google statisztikai keresés</i>
életterület	42 800
élettér	167 000
domén	899 000

Ekvivalenciaszint: 100 %, teljes, fogalmi egyezés

3.2

FNy terminus: singles-friendly

Szófaj: melléknév (minőségjelzős kapcsolat)

Definíció:

Singles (plural): people who are 1) not married, or 2) not in a romantic relationship, 3) considered as a group.

A definíció forrása:

https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/single_2

Kontextus/példamondat:

A company picnic with family-friendly events (i.e., pony rides for kids) and singles-friendly events (i.e., beer and softball games) would be socially inclusive. A company picnic with family-friendly events (i.e., pony rides for kids) and singles-friendly (i.e., beer and softball games) events would be socially inclusive.

A példamondat forrása:

https://www.researchgate.net/publication/222419128_Beyond_Family-Friendly_The_Construct_and_Measurement_of_Singles-Friendly_Work_Culture

CNY terminus: szinglibarát

Statisztikai keresés: 1 470 Google találat

Definíció:

A „szingli” fogalmára nincs egységes definíció, a pszichológia, a statisztika vagy a szociológia tudománya különböző meghatározásokkal írja körül. A legegyszerűbb értelmezés szerint „egyedülállót” jelent. A két fogalom azonban mégsem szinonima, az „egyedülálló” egy nagyobb halmazt jelent: 3) beletartozik mindenki, aki 2) egyedül él, életkortól és családi állapottól függetlenül. A tágabb szociológiai értelmezés szerint a „szinglik” ezen belül egy kisebb halmazt alkotnak: ők azok az egyedülállók, akik 1) még nem kötöttek házasságot (nőtlenek, hajadonok), vagy már elváltak, és új párt keresnek, függetlenül attól, hogy van-e gyermekük, vagy sem.

A definíció forrása:

https://mandiner.hu/cikk/20210103_a_szinglik_helyzete_2020_ban

Kontextus/ példamondat:

A káposzta nem egy szinglibarát étel, hiszen egymagamra sok egyszerre egy egész fej.

A példamondat forrása:

<http://www.igenelet.hu/cikkek/kaposztas-teszta-deluxe--szotyival-tejszinnel-es-mozzarellaval>

A terminus választás indoklása:

A terminus FNY-en elterjedt, használatban lévő kifejezés (Google találatok száma: 1 750 000 000), melynek CNY-i megfelelője nem kiforrott. CNY-en többnyire köznyelvi kontextusban szerepel, ilyen a példamondat is. Választásom mégis a szinglibarát kifejezés használatára esett, tekintettel arra, hogy a CNY-en több hasonló kifejezés is létezik, pl.: családbarát, gyermekbarát, környezetbarát, kertbarát stb. A helyesírást is ehhez igazítottam (egybeírás). A latin betűs írású nyelvekből átvett, közkeletűvé vált köznyelvi és szaknyelvi idegen szavakat általában magyarosan írjuk, azaz szokásos kiejtésüket a magyar hangjelölés szabályai szerint tükröztetjük, ezért használatam a szingli megfelelőt. A „singles” kifejezésnek CNY-en megfelel az egyedülálló kifejezés is, mely szintén használatos, némi jelentésbeli eltéréssel, a -barát szóval összekapcsolva viszont idegen hangzása van. A Google kereső ebben a kontextusban nem talált rá találatot, így ezt a változatot kizártam.

A terminust tehát mikrostratégiai átváltási művelettel, tükörfordítással és idegenes alak használatával fordítottam.

Ekvivalenciaszint: 100 %, teljes, fogalmi egyezés

3.3

FNy terminus: interrole conflict

Szófaj: főnév (szószerkezetes szakkifejezés)

Definíció:

1) The form of role conflict that occurs when 2) individuals have multiple roles and the expectations and behaviors associated with one role are 3) not consistent with the expectations and behaviors associated with another. In organizational settings, for example, a common *interrole conflict* is that 4) between work and family, whereby the role pressures from each domain may be 5) mutually incompatible.

A definíció forrása:

<https://dictionary.apa.org/interrole-conflict>

Kontextus/példamondat:

This study examined the relationship between role stressors, *interrole conflict*, and well-being and the moderating influences of spousal support and coping behaviors among a sample of Hong Kong Chinese employed parents in dual-earner families.

A példamondat forrása:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879198916670>

CNy terminus: szerepek közötti konfliktus

Statisztikai keresés: 91 600 Google találat

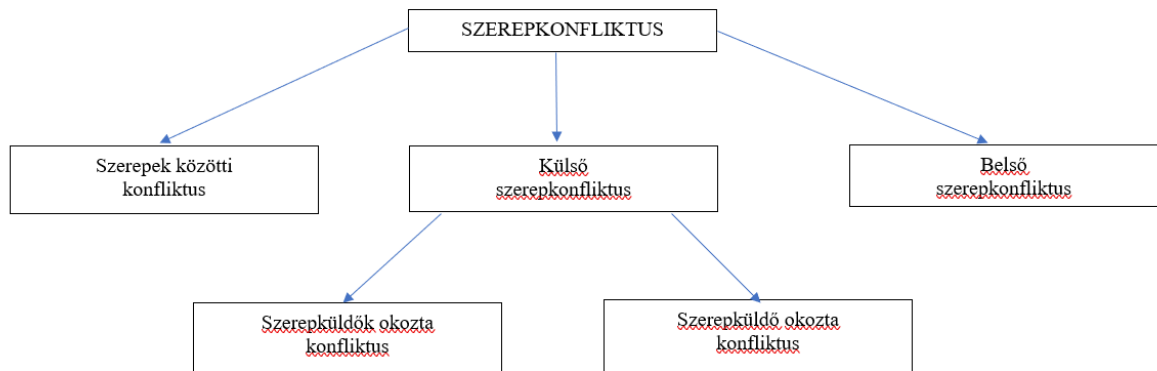
Definíció:

4) A munka-család szerepeinek konfliktusát a nemzetközi szakirodalom az alábbi módon definiálta: több szerep egyidejű megléte esetén a szereppel együtt járó különböző elvárások olyan válaszreakciókat válthatnak ki, amelyek 5) egymással összeegyeztethetetlenek, vagy amelyeket priorizálni szükséges. Így az egyik szerep ellátása a másik szerep ellátását nehezíti vagy lehetetlenné teszi. Ezt a koncepciót nevezik szerepkonfliktusnak (Kretch és mtsai 1962; Rizzo és mtsai 1970). Szerepkonfliktust okozhatnak például a szerepet betöltő személy erkölcsi normái vagy képességei, erőforrásai, ideje és a szerepre vonatkozó magatartásbeli elvárások közötti ellentétek. A *szerpek közötti konfliktus* (az ún. interrole conflict) a 1) szerepkonfliktus egyik formája,

ami akkor jön létre, ha az 2) egyén több, 3) egymás ellátását megnehezítő szerepet kénytelen egyidejűleg betölteni (Rizzo és mtsai 1970).

A definíció forrása:

<http://gyogyitonokert.hu/wp/gyogyitonok/az-orvosnok-specialis-stressze-a-szerepkonfliktus/>



Az ábra forrása:

https://mersz.hu/dokumentum/dj160e__154/

Bauer András, Mitev Ariel Zoltán: Eladásmenedzsment

Kontextus/ példamondat:

A **szerepek közötti konfliktus** a személyben feszültséget vált ki, ezért a személy törekedni kezd a feszültség megszüntetésére.

A példamondat forrása:

<https://tudasbazis.sulinet.hu/hu/szakkepzes/egeszsegnevelés/pszichologia/egyen-a-csoportban/szocialis-szerepek>

A terminus választás indoklása:

A terminus a szociálpszichológiában használt szakkifejezés, amely a CNY-ben is megtalálható. A magyar megfelelője egyértelmű és kötött, mindez az angol és a magyar definícióban számozott és megegyező megkülönböztető jegyek alapján is megállapítható. Létezik egy hasonló, összevont alakja, melyre a Google statisztikai keresés csekély találatot mutatott.

A szószerkezetet definíciószerű fordítási művelettel fordítottam.

<i>Leggyakrabban alkalmazott terminusok</i>	<i>Google statisztikai keresés</i>
szerepek közötti konfliktus	91 600
szerepközi konfliktus	157

Ekvivalenciaszint: 100 %, teljes, fogalmi egyezés

3.4

FNy terminus: spillover

Szófaj: főnév

Definíció:

Spillover concerns the 1) transmission of states of well-being from one domain of life to another. This is a process that 2) takes place at the intra-individual level, thus within one person but across different domains. The experiences that are transferred from one domain to the other can be 3) either negative or positive.

A definíció forrása:

https://en.wikipedia.org/wiki/Spillover-crossover_model

Kontextus/példamondat:

A growing stream of literature at the interface between economics and psychology is currently investigating ‘behavioral **spillovers**’ in (and across) different domains, including health, environmental, and pro-social behaviors.

A példamondat forrása:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00342/full>

CNy terminus: átszivárgás

Statisztikai keresés: 6 730 Google találat

Definíció:

Az átszivárgáselmélet szerint 1) az élet egyik területén átélt tapasztalatok befolyással vannak, átszivárognak (spillover) a másik életterületre, 3) akár negatív, akár pozitív módon. Ez az **átszivárgás** mindkét irányban zajlik, a magánélettől a munka irányába vagy a munkától a magánélet irányába.

A definíció forrása:

https://www.researchgate.net/publication/329972445_A_munka-maganelet_kozotti_atshivargasok

Kontextus/ példamondat:

A rugalmas munkahelyi megoldások és a távmunka alkalmazása is egyre általánosabbá válik. Ennek eredményeképpen azonban a munka és a család közötti határ elmosódik, ezzel is növelve az egyik területből a másikba való **átszivárgás** (spillover) lehetőségét.

A példamondat forrása:

<http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

A terminus választás indoklása:

A terminusnak két lehetséges CNY-i megfelelőjét találtam: átszivárgás és átgyűrűzés, illetve az átgyűrűzés szónak egy változatát, a továbbgyűrűzés kifejezést. Az át-, illetve továbbgyűrűzés kifejezéseket könnyen ki tudtam zárni, tekintve, hogy ezek többnyire politikai és banki tevékenységekkel összefüggő szövegkörnyezetben fordulnak elő. Az átszivárgás szó a szociálpszichológiában, az életterületek vizsgálatakor használatos szakkifejezés. Ezt alá tudtam támasztani a definíciók megfeleltetésével is.

A szószerkezetet tehát lexikai csere átváltási művelettel fordítottam.

Ekvivalenciaszint: 100 %, teljes, fogalmi egyezés

3.5

FNY terminus: social inclusion

Szófaj: főnév (szószerkezetes szakkifejezés)

Definíció:

Social inclusion is the process by which 1) efforts are made to 2) ensure equal opportunities – that 3) everyone, regardless of their background, can 4) achieve their full potential in life.

A definíció forrása:

<https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/social-integration.html>

Kontextus/példamondat:

The European Union supports and complements the Member States' activities in the fields of **social inclusion** and social protection.

A példamondat forrása:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750&langId=en>

CNY terminus: társadalmi befogadás

Statisztikai keresés: 678 000 Google találat

Definíció:

A **társadalmi befogadás** a 1) hajlam arra, hogy a 3) szegénység vagy a társadalmi kirekesztés által fenyegetett emberek számára lehetőséget kapjon a 2) társadalmi életben való teljes részvételre, hogy 4) megfelelő életszínvonalat élvezhessenek.

A definíció forrása:

<https://hu.warbletoncouncil.org/inclusion-social-3908>

Kontextus/ példamondat:

Az EU **társadalmi befogadásra** irányuló stratégiája, a társadalmi befogadást célzó finanszírozási programok, projektek, hírek és kiadványok

A példamondat forrása:

https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/social-inclusion_hu

A terminus választás indoklása:

A terminus magyar megfelelőjeként két kifejezést is találtam: társadalmi befogadás és társadalmi integráció. A két fogalom között jelentésbeli eltérés van:

Inklúzió

Befogadás. Minden szereplő a működésében, rendszereiben figyelembe veszi a hátrányos helyzetű résztvevő speciális igényeit. Ehhez kapcsolódóan tiszteletben tartja és egyéni módszerek, személyi és tárgyi feltételek biztosításával reagál a speciális szükségletekre, tevékenységeit azokhoz maximális igazodásával alakítja.

Integráció

Az integráció során – más szóval élve – beengedés valósul meg. Ilyenkor a társadalom, az intézmények, szervezetek teret, esélyt, lehetőséget adnak a hátrányos helyzetű személyek számára, azonban nem nyújtanak teljeskörű támogatást. Rendszereiket, működésüket nem változtatják meg a speciális igényekhez alakítva.

A terminus egy gyakran használt szakkifejezés a szociológiában, amely a CNY-ben is megtalálható. A magyar megfelelője az angol és a magyar definícióban számozott és megegyező megkülönböztető jegyek alapján megfigyelhető. Választásom így a társadalmi befogadás kifejezésre esett. Érdekes továbbá, hogy a „social” kifejezés a CNY-en használatos idegenes alakban is (szociális), ebben a szószerkezetes kapcsolatban azonban nem használják.

A szószerkezetet tehát mikrostratégiai átváltási művelettel, tükörfordítással fordítottam.

Ekvivalenciaszint: 100 %, teljes, fogalmi egyezés

4. A forrásnyelvi szöveg

Xiaolin (Crystal) Shi, Jieyu (Jade) Shi (2021)

**Who cares about single childless employees in the hotel industry?
Creating a workplace culture beyond family-friendly**

<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477>

Tourism Management 90 (2022) 104477



Contents lists available at ScienceDirect

Tourism Management

journal homepage: www.elsevier.com/locate/tourman

Who cares about single childless employees in the hotel industry? Creating a workplace culture beyond family-friendly

Xiaolin (Crystal) Shi ^{a,*}, Jieyu (Jade) Shi ^b^a School of Hotel and Tourism Management, The Hong Kong Polytechnic University, 17 Science Museum Road, Tsim Sha Tsui East, Kowloon, Hong Kong^b White Lodging/J.W. Marriott, Jr. School of Hospitality and Tourism Management, Purdue University, Marriott Hall, 900 W. State Street, West Lafayette, IN, 47907-2115, USA

ARTICLE INFO

Keywords:

Single childless employees
Work–personal conflict
Social inclusion of a singles-friendly culture
Job performance
Leisure satisfaction

ABSTRACT

Although numerous studies have explored work–family issues, few have focused on the work–nonwork problems faced by single childless employees. Drawing on theories of social role and social information processing, this study developed a multilevel model to investigate how the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture influenced single childless employees' work–personal conflicts at the individual level. We conducted a multi-source field study with data collected from 639 single childless employees and their direct supervisors in 29 full-service hotels in China. The results demonstrate that a socially inclusive culture improves employees' job performance and leisure satisfaction by reducing their work-to-personal conflict. This study provides a comprehensive picture of employees' interrole conflicts by considering their personal roles. The findings offer insights for managers seeking to create a supportive environment for single childless employees, a group that represents a growing segment of the labor force in the hotel industry.

1. Introduction

Although organizations today offer employees a variety of family-supportive programs (e.g., on-site childcare, dependent care support, paid family leave) to reduce conflicts between the work and family domains (Butts et al., 2013), certain family-supportive policies cannot be equally applied to all employees. As such, some employees, especially those who do not have children, may view these policies unfavorably or deem them unfair (Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992). The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of work–family backlash (Perrigino et al., 2018). Researchers and managers have recently taken an increasing interest in employees with varying family structures beyond those who have responsibilities for spouses and children. For example, many studies have recognized the perceptions of single employees without dependent children and/or family responsibilities in the context of their work–nonwork conflicts (e.g., Akanji et al., 2020; Casper et al., 2016, 2007; Dumas & Perry-Smith, 2018; Salamin, 2021).

Single childless employees comprise a significant and growing segment in the present workforce of many nations and industries (Boutelle, 2017; Horowitz, 2020; Wakabayashi & Frenkel, 2020). In the United States, the percentage of employees who are single, childless, and live alone by choice has been rising in recent years (Horowitz, 2020). In many European countries, like

the U.K., it has become increasingly common that male and female employees in the 30–34 and 40–44 age groups choose not to have children (Miettinen et al., 2015; Ro, 2021). China has also been experiencing similar trends of delayed marriage and declining birth rates (Yip, 2021). In addition, some industries (e.g., the technology industry) feature a large number of single and childless employees (Wakabayashi & Frenkel, 2020). Given the assumption among employers that single childless employees have more free time and fewer family responsibilities, members of this group are often expected to shoulder heavier workloads, work longer hours, and travel more for work to support the family demands of their married colleagues, across a wide variety of industries and national contexts (Collyer, 2009; Weikle, 2018).

Given that the jobs in the hotel industry are highly labor-intensive, it is no surprise that its labor market is dominated by single childless employees belonging to Generations Y and Z (Goh & Lee, 2018; Solnet & Hood, 2008). The hotel industry is a key employer of young people in many countries, including the U.S., the U.K., and China (Goh & Lee, 2018; King, 2020). In China's hotel workforce, the majority of single childless employees also belong to Generation Y (born after the 1980s) and Generation Z (born after the mid-1990s) (China Tourist Hotel Association, 2018; Goh & Lee, 2018; Lin, 2020). In China, hotel employees who hold executive-level positions (e.g., general managers, department heads) tend to be younger than they were in the past (Wu & Qi, 2020). Furthermore, it is increasingly common for young people to

* Corresponding author.

E-mail addresses: crystal.shi@polyu.edu.hk (X.C. Shi), shi302@purdue.edu (J.J. Shi).

<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477>

Received 22 June 2021; Received in revised form 11 December 2021; Accepted 12 December 2021

Available online 25 December 2021

0261-5177/© 2021 Elsevier Ltd. All rights reserved.

marry later in life, and the average marriage age has increased in China (Liang, 2020).

Concerns about the high costs associated with marriage and children's education, alongside increasing house prices in China, have led to a growing number of young people avoiding marriage and having children (Ren, 2021). Childless individuals belonging to younger generations (i.e., Generation Y and Generation Z) have already dominated the labor market in countries like China, particularly the hotel industry (Li & Guo, 2020). However, both academics and industry leaders have thus far failed to assess or identify the challenges facing single childless employees in the workplace. Lawson et al. (2013) found that compared with employees with family or children, single childless employees worked more hours per week, received higher organizational time expectations, experienced more emotional labor, had less decision-making latitude, and experienced more negative work-nonwork spillover. As such, hotels need to understand single childless employees' perceptions of work-nonwork issues and provide relevant organizational support to assist these employees in striking a healthy work-life balance.

Studies on interrole interference among hospitality employees have typically concentrated on work-family balance (e.g., Dai et al., 2016; Karatepe & Sokmen, 2006; Pan & Yeh, 2019) or work-life balance (e.g., Chiang et al., 2010; Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Hsieh & Lin, 2010). Recently, examinations of work-nonwork interaction have evolved from the dialectic of "work-family balance/conflict" to the more inclusive consideration of "work-life balance/conflict" (Keeney et al., 2013). However, as Wilson and Baumann (2015) pointed out, use of the umbrella term "life roles" to model a combination of family and personal roles still entails the assumption that all individuals have family responsibilities (e.g., taking care of children or living with spouses) regardless of their differing family structures. Casper and DePaulo (2012) suggested that a family-supportive work environment is helpful for employees with spouses and/or children, but organizations also need to consider how supportive policies (e.g., leave policies, flexible work arrangements, on-site daycare) can be applied equally to benefit single employees (without spouses and/or children).

In the handful of studies that reported on the positive outcomes of family-friendly organizational cultures (e.g., Allen, 2001; Aryee et al., 2013; O'Neill et al., 2009), researchers focused on married employees with or without children. In Allen's (2001) study, 436 of the 522 participants were married or living with a partner, and 410 of them had one or more children. In a study by O'Neill et al. (2009), 91% of the participants were married or living with a partner, while Aryee et al. (2013) studied married employees' perceptions of the family support they received from their direct supervisors and organizations. Nevertheless, few attempts have been made to investigate how single childless employees perceive organizational support with regard to their work-personal issues.

Furthermore, although culture-related constructs regarding work-nonwork interaction (e.g., work-family and work-life balance supportive culture) can be studied as an aggregated construct at the group or organizational level (i.e., shared belief on supportive culture) (Glisson & James, 2002; González-Romá & Hernández, 2017; O'Neill & Follmer, 2020; Yammarino & Dansereau, 2011), a large number of studies assessed organizational culture at the individual level in isolation. In so doing, these studies failed to identify organizational culture at other levels, thereby leaving out a further investigation of the differences between these levels and the individual level. Indeed, only a few studies in the hospitality management field provided assessments using multilevel perspectives (e.g., O'Neill et al., 2009). The traditional approach of using a single-level perspective may limit our understanding of organizational phenomena, as this approach fails to determine whether a phenomenon is caused by differences between individuals, teams, or organizations (Mathieu & Chen, 2011; Schneider et al., 2013).

Consequently, the principal goal of this research is to explore the influence of organizational supportive culture (i.e., social inclusion of a singles-friendly culture) at the hotel level on the work and personal domains of single childless employees at the individual level. Following Casper et al. (2007), we define single childless employees as single adults without dependent children. Our study seeks to achieve three research objectives: (1) to examine the influence

of the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture on single childless employees' job performance in the workplace; (2) to investigate the effect of the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture on single childless employees' leisure satisfaction in the nonwork domain; and (3) to test the cross-level mediating roles of work-to-personal conflict (WPC) and personal-to-work conflict (PWC). Fig. 1 depicts the conceptual model for this study.

The first contribution of this study is the examination of the conflict between the work and personal domains for single childless employees in the hotel industry. Using social role theory (Easly, 1987), this study expands our understanding of employees' personal roles outside work and family. Second, the study investigates how organizations can create friendly workplaces for all employees, regardless of family structure (Casper & DePaulo, 2012). O'Neill and Follmer (2020) suggested that the organizational culture of the hospitality industry tended to shape policies associated with work-life conflict. Indeed, more research is needed to understand the role of culture at the organizational level (O'Neill & Follmer, 2020) and the role of supportive culture for people with non-traditional family structures (e.g., someone who is single or in a same-sex relationship) (Rothbard et al., 2020). Using social information processing theory (Salancik & Pfeffer, 1978), this study examines the influence of shared perceptions regarding the social inclusion of a singles-friendly culture in the context of single childless employees' in the work (i.e., job performance) and nonwork (i.e., leisure satisfaction) domains. Third, this study responds to the call by O'Neill and Follmer (2020) for research that applies a multilevel perspective to investigate both socially inclusive culture at the organizational level and employees' work-personal conflicts at the individual level. According to the multilevel paradigm of organizational research (Mathieu & Chen, 2011), organizations feature nested structures (e.g., employees are nested within teams, departments, or organizations). Hence, it is important to identify the levels of the constructs concerned before examining the focal units (e.g., individuals, groups, or teams) of interest in each study.

2. Literature review

2.1. Social inclusion of a singles-friendly work culture

Organizational culture is a social context that involves shared values, beliefs, and norms that employees use as guidelines in directing certain behaviors (Schneider et al., 2013). Many studies exploring the work-family relationship have found that family-supportive work cultures were often associated with significant positive organizational outcomes, such as job satisfaction, job performance, and organizational commitment (Allen, 2001; Aryee et al., 2013). Relative to a traditional family structure (i.e., a married couple with or without children), the nontraditional family structure has recently become more prevalent (Rothbard et al., 2020). Being single is commonly defined as a nontraditional family structure (Rothbard et al., 2020).

Consistent with the general organizational culture that focuses on a set of shared beliefs, the concept of a singles-friendly culture highlights the core idea of "sharedness" embedded in the definition of organizational culture (Schein, 1990). Casper et al. (2007) defined the singles-friendly culture as:

The shared assumptions, beliefs, and values regarding the extent to which an organization supports integration of work and nonwork that is unrelated to family, and the degree to which equity is perceived in the support an organization provides for employees' nonwork roles, irrespective of family status. (p. 480).

A singles-friendly work culture can include multiple dimensions, including "social inclusion", "equal work opportunities", "equal access to benefits", "respect for nonwork roles", and "equal work expectations" (Casper et al., 2007). We focus on the dimension of social inclusion following a number of studies that found that single childless employees suffered from social isolation and loneliness (Savage, 2017; Turnbull et al., 2016). A socially inclusive culture would involve organizations providing similar social opportunities for employees, regardless of their family status (Casper et al., 2007). Furthermore, social inclusion is a key element of singles-friendly

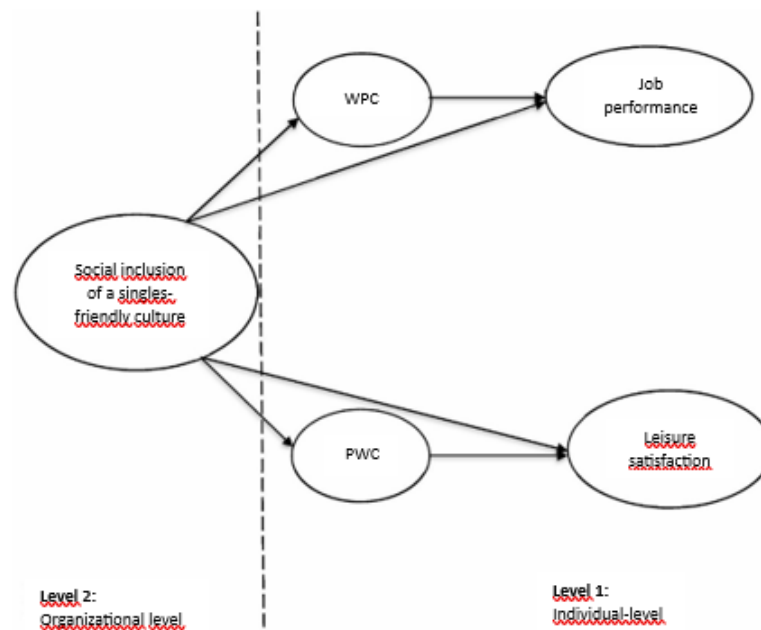


Fig. 1. Research model.

culture, given that social inclusivity is associated with both affective organizational commitment and perceived organizational support (Casper et al., 2007).

2.2. Social inclusion of a singles-friendly culture and work–personal conflict

To date, the literature on interrole conflict has mainly focused on the work–family balance of individuals, and most studies have ignored individuals' personal nonwork roles (Wilson & Baumann, 2015). Work–family conflict refers to the conflicts that arise between employees' work and family domains (Greenhaus & Allen, 2011). The concept of work–life balance (or work–life conflict) demonstrates that researchers' interests have expanded beyond the family domain and into the general nonwork domain (e.g., Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Deery, 2008; Siegel et al., 2005). The term "nonwork domain" is often used interchangeably with "life domain" in previous studies (Frone, 2003). Family roles (e.g., spouse, parent) are part of employees' life/nonwork roles.

Although "life domain" provides a broad perspective on individuals' nonwork roles, the term conflates individuals' family roles with their personal roles. For example, Greenhaus and Allen (2011) defined work–life balance as people's perceived levels of satisfaction with the ways in which their roles in different domains (i.e., work, family, personal) fit with their personal values. In Siegel et al. (2005), for example, the scales used to measure work–life balance were adapted from the scales used to measure work–family balance. Wilson and Baumann (2015), and Adkins and Premeaux (2019) suggested that the work domain, family domain, and personal domain should be treated separately.

According to social role theory (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000), the definitions of role differences are linked to traditional gender differences, acknowledging that in many societies, males and females have traditionally had differing family responsibilities. In their research on interrole conflict, in which they applied social role theory to examine the role conflicts experienced by focal employees, Greenhaus and Powell (2003) suggested that role senders communicated the behaviors expected of focal individuals. The expected behaviors that role senders signal may impose external pressures and influence focal individuals' perceived spillover from one domain into another

(Greenhaus & Powell, 2003). Furthermore, each of the three domains (work, family, and personal life) has different role senders (Adkins & Premeaux, 2019). For instance, supervisors and coworkers are often role senders in the work domain. Role senders in the family domain can be parents, children, significant others, and other family members. In the personal domain, role senders may be close friends or new friends that individuals meet when engaging in nonwork activities (e.g., volunteer work, gym activities). In other words, individuals take on different responsibilities when playing various roles. As such, it may be problematic to conflate personal roles and family roles in the nonwork domain.

Wilson and Baumann (2015) defined the personal domain as a third domain that differs from the work and family domains. Single childless employees are more likely to identify their personal roles as unrelated to family (Dumas & Perry-Smith, 2018). As interrole conflict is bidirectional, Wilson and Baumann (2015) divided the concept of work–personal conflict into two categories: PWC (personal-to-work conflict) and WPC (work-to-personal conflict). PWC occurs when individuals' personal activities interfere with their work (e.g., time spent on personal activities requiring them to sacrifice their time at work). WPC takes place when individuals' job demands require them to sacrifice personal time and energy to fulfill their job roles.

A socially inclusive work culture is linked to an organization's overall support culture. Casper et al. (2007) found a positive association between encouraging a singles-friendly culture and organizational support. According to perceived organizational support theory, a high level of organizational support is typically linked with positive organizational outcomes, such as increased affective commitment, reduced role conflict, and decreased turnover intention (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hence, it can be expected that single childless employees will be less likely to experience WPC or PWC when they perceive a strong socially inclusive culture in their organizations.

Studies on hospitality employees' work–life interactions (e.g., Chiang et al., 2010; Choi & Kim, 2012; Zhao & Mattila, 2013) treated life-supportive or family-supportive climates or cultures as individual-level constructs. This perspective ignores the ways in which these constructs can also represent shared beliefs at the organizational level. In our study, we therefore treat the social inclusion of a singles-friendly culture as a hotel-level (i.e., organizational-level) construct, and we hypothesize that single childless employees who work

in hotels with strong socially inclusive cultures are less likely to experience conflict between their work and personal domains at the individual level.

Hypothesis 1. At the hotel level, the social inclusion of a singles- friendly culture has a negative relationship with single childless employees' (a) WPC and (b) PWC at the individual level.

2.3. Supervisor-rated job performance

Furthermore, we assess the influence of the social inclusion of a singles- friendly culture on employees' lives in the work domain. As hospitality employees' job performance is central to ensuring customers' perceptions of service quality (Kim & Koo, 2017; Li & Huang, 2017; Miao et al., 2021), we focus on job performance. In addition, although previous studies have explored hospitality employees' job performance, most used employees' self-rated job performance (Kim & Koo, 2017; Miao et al., 2021), with a few exceptions that applied supervisors' perspectives (Cai et al., 2019; Li & Huang, 2017). Heidemeier and Moser (2009) found that self-reported job performance ratings showed leniency and were typically higher than supervisor-rated job performance ratings. A growing number of recent studies on hospitality employees' job performance have encouraged future studies to consider supervisor-rated job performance to avoid ratings bias (e.g., Aguiar-Quintana, Nguyen, Araujo-Cabrera, & Sanabria-Díaz, 2021; Miao et al., 2021).

According to the theory on perceived organizational support, employees are more likely to develop a strong sense of responsibility and to exhibit high-quality job performance when they perceive that their organizations are supportive (Rhoades & Eisenberger, 2002). Shahzad et al. (2013) noted that when employees of an organization shared the belief that the organization was supportive (e.g., open to communication, established a clear reward system), employees exhibited better job performance. In the work-family literature, studies have shown that perceived family-supportive environments have an indirect influence through organization-based self-esteem or a direct influence on employees' job performance and work withdrawal (e.g., Aryee et al., 2013).

Moreover, according to social information processing theory (Salancik & Pfeffer, 1978), individuals receive information cues from the social context in their working environment, and these cues can further influence their behaviors. In other words, employees form their perceptions of and attitudes toward workplace issues by assimilating information from their colleagues. Therefore, interpersonal relationships (e.g., between focal employees and supervisors, between focal employees and coworkers) are likely to determine how individuals evaluate their working environments (Grzywacz & Marks, 2000). For example, employees in a hotel may discuss their perceptions of the hotel's singles supportive culture with each other, thereby developing shared opinions on certain issues. We therefore argue that when single childless employees perceive that the organization encourages a supportive culture, these employees tend to display enhanced job performance at the individual level.

Hypothesis 2. At the hotel level, the social inclusion of a singles- friendly culture has a positive relationship with single childless employees' job performance at the individual level.

According to the cybernetic model of work-life balance, negative outcomes tend to occur when discrepancies arise between perceived work-life balance and desired work-life balance (Adkins & Premeaux, 2019). Furthermore, Reichl et al. (2014) found that experiencing conflict between the work and nonwork domains may reduce employees' enthusiasm for their work. A number of studies on the work-life interactions of hospitality employees showed that conflicts between the work and nonwork domains (e.g., work-family conflict, work-family imbalance) may cause increased turnover intentions and decreased job satisfaction (Karatepe & Uludağ, 2008; Vanderpool & Way, 2013; Zhao et al., 2011). While useful, these studies did not examine the effects of higher-level influences from the employees' workplaces.

A recent review study conducted by O'Neill and Follmer (2020) found that the majority of previous studies focused on the antecedents of work-family

conflict at the individual level. Although organizational level factors such as supervisor support culture, and policy have been found to have a significant impact on employees' perceptions of work-nonwork conflict, these variables were studied and measured only at the individual level (e.g., Dai et al., 2016).

Individuals' perceptions and behaviors can be influenced by their interactions with their surrounding environments (Caplan, 1987). The lack of fit between an individual's perceptions of work-family balance and their work environment (i.e., organizational support) is associated with increased stress (Edwards & Rothbard, 1999). Similarly, for single childless employees, the incongruence between their perceptions of work-personal conflicts and relevant support from their organizations may result in negative consequences, such as lower job performance. Hence, we suggest that creating an organizational culture that supports single childless employees' personal lives helps reduce those employees' perceived work-personal conflicts, thereby improving their performance at work.

Hypothesis 3. Single childless employees' (a) WPC and (b) PWC at the individual level mediate the hotel-level social inclusion of a singles- friendly culture and individual-level job performance.

2.4. Leisure satisfaction

In addition to examining the influence of work-personal conflict on the work domains of single childless employees, we also investigate the effects of spillovers from the work domain into the personal domain. We focus on single hospitality employees' leisure satisfaction, a key indicator of these individuals' attitudes toward the personal domain, for two reasons. First, the issues regarding hospitality employees' leisure life have become salient due to the conflictual nature of hospitality employees' work and leisure roles (Lin et al., 2013, 2015; Tsaur & Yen, 2018; Wang et al., 2020). The hotel industry is considered labor-intensive, as it is characterized by long working hours and non-standard work schedules (Lin et al., 2015). In addition, a large number of hotel employees face high levels of work-related stress from dealing with customers (Chiang et al., 2014). As a result, hotel industry employees tend to experience serious job interference with their nonwork lives (Wong & Lin, 2007). Given job demands and limited control over their work schedules, hospitality employees may have less time and energy for leisure activities after work, preventing them from satisfying their need for relaxation or resulting in lower levels of leisure satisfaction (Lin et al., 2013; Tsaur & Yen, 2018).

Second, members of Generations Y and Z, who make up a large proportion of the hospitality workforce, place greater value on leisure time than Baby Boomers and members of Generation X because of their personal experiences and observations (Chahil, 2015). As Generations Y and Z have grown up witnessing their parents work long hours and spend little time with family, they are cautious about jobs that require them to sacrifice their personal life for work (Loughlin & Barling, 2001). Indeed, these two generations perceive long working hours and a lack of time to spend with family and friends as potential deterrents to working in the hospitality industry (Goh & Lee, 2018). In response to these trends, Goh and Okumus (2020) suggested that flexible scheduling should be offered to young employees to encourage better work-life balance. Hence, it is vital to ensure single childless hotel employees' leisure satisfaction.

Beard and Ragheb (1980) defined leisure satisfaction as positive feelings or perceptions that individuals form, elicit, or gain from participating in leisure activities and choices. Such feelings or perceptions explain individuals' satisfaction with general leisure experiences and situations (Beard & Ragheb, 1980). Leisure life has been found to enhance individuals' psychological well-being, life satisfaction, and professional efficacy (Elbaz et al., 2020; Lloyd & Little, 2010). In contrast, if employees' freedom, which is considered a significant element of leisure life, is affected by work, they are likely to feel dissatisfied with their leisure life (Tsaur & Yen, 2018). The reduction of time, energy, and opportunity for leisure life because of work role demands may result in conflicts between work and leisure for employees and negatively influence their attitudes toward the personal life domain.

The social inclusion of a singles-friendly culture is created when supervisors and organizations care about the work–personal life balance of single childless employees and create equal social opportunities for both single and married employees (Casper & DePaulo, 2012; Casper et al., 2007). For example, organizations could occasionally allow single childless employees to leave early from work for personal reasons, similar to the way in which employees with children are permitted to leave early for logistical reasons related to childcare. This more inclusive work culture would acknowledge, respect, and support single childless employees' personal and social needs. Various studies on work–family conflicts have found that family-supportive work environments tended to increase employees' satisfaction with the nonwork domain of their lives (e.g., Haar & Roche, 2010; Lin et al., 2015). As such, we infer that it is more likely that single childless hotel employees will report feeling more satisfied with the personal domain of their lives if they work in hotels that feature a socially inclusive work culture.

Hypothesis 4. At the hotel level, the social inclusion of a singles-friendly culture has a positive relationship with the leisure satisfaction of single childless employees at the individual level.

For single childless employees, the main role senders in the personal domain are often close friends. An organization that supports its employees' family lives may not provide equal support for the personal lives of single childless employees, as the resources needed by these two groups differ and the available resources are limited (Adkins & Premeaux, 2019). Employees with children can take advantage of benefits such as on-site childcare and parental leave policies. These resources are clearly not helpful for single childless employees. In other words, implementing policies for work–life balance do not always result in positive outcomes if those policies only benefit married employees or employees with dependents (Parrinello et al., 2018). In this study, we argue that creating a culture that supports single childless employees' personal lives can reduce conflicts between work life and personal life.

Studies on employee satisfaction in the nonwork domain have found that when employees experienced conflicts between their work and leisure activities, they were more likely to report low levels of leisure satisfaction (Lin et al., 2013, 2015). Work–leisure conflict is bidirectional, as it can include both work-to-leisure conflict and leisure-to-work conflict, which are subdomains of WPC and PWC, respectively. Work-to-leisure conflict describes a lack of time and energy for leisure activities because of excessive work demands, and leisure-to-work conflict describes over-engagement in leisure activities to the point of reducing the amounts of time and energy devoted to work (Staines & O'Connor, 1980). As such, we infer that when single childless employees experience conflicts between their work and personal domains, they may derive low satisfaction from their leisure opportunities. In a similar way, employees' perceptions of these conflicts may mediate the hotel-level culture's direct influence on the employees' levels of leisure satisfaction at the individual level.

Hypothesis 5. Single childless employees' (a) WPC and (b) PWC at the individual level mediate the relationship between hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture and individual-level leisure satisfaction.

3. Methodology

3.1. Participants

We conducted multiple-source surveys with employees of 29 full-service hotels in China between December 2020 and March 2021. First, we contacted the hotels' general managers, human resources directors, and departmental heads to obtain their consent for our data collection. Of the 35 hotels we approached, 29 agreed to help us recruit participants. We stipulated that the participants needed to be full-time hotel employees who were single, meaning that they had never married and did not have children during the period of study. The qualified employees answered several questions about their experiences with WPC, PWC, leisure satisfaction, and the social inclusion of a singles-friendly culture. They were also asked to invite their direct supervisors

to rate their job performances. With an average of 22 employees per hotel, 639 participants completed questionnaires, which we collected and used for data analysis.

In the final data sample, 160 of the participants (25%) were male, 432 (68%) were female, and 47 (7%) did not disclose gender information. The majority of the participants held either an Associate's (238, 37%) or a Bachelor's degree (282, 44%). A total of 314 (49%) participants were front-of-house staff (e.g., workers in the front office, food and beverage service, or concierge departments), and the rest worked in back-of-house positions (e.g., the sales and marketing, reservations, finance, or human resources departments). Most of the participants had worked in their current jobs for either 1–3 years (258, 40%) or for between 3 months and 1 year (169, 26%).

3.2. Measurement

The questionnaire was developed in English and then translated into Chinese. We used the back-to-back translation method (Brislin, 1970) to guide the translation process, and to ensure the accuracy of the survey questions. Following the steps recommended by Douglas and Craig (2007), two bilingual (Chinese and English) researchers who were familiar with this study translated the questionnaire into the relevant language. First, one researcher translated the original English version into Chinese. Then, the other researcher translated the Chinese version back into English. After this initial translation, a third independent reviewer compared the two versions, after which the survey was finalized after addressing inconsistencies and correcting inaccuracies. All of the items in the questionnaire were measured with a 5-point Likert scale, where 1 represents "strongly disagree" and 5 represents "strongly agree."

WPC and PWC were measured with the 10-item scale developed by Wilson and Baumann (2015). A sample item for WPC was, "The demands of my work interfere with my personal activities." A sample item for PWC was, "My personal activities produce stress that makes it difficult to concentrate at work." The internal consistency and reliability (Cronbach's α) for WPC and PWC were 0.95 and 0.97, respectively.

Leisure satisfaction was measured using the 3-item scale adapted by Lin et al. (2015) and originally developed by Neal et al. (1999). A sample item was, "I have been feeling very good about the way I spend my leisure time after work." The scale's Cronbach's α was 0.79.

Supervisors rated job performance using a 7-item scale from Williams and Anderson (1991). A sample item was, "This employee performs tasks that are expected of him/her." The Cronbach's α for the scale was 0.71.

The social inclusion of a singles-friendly culture was measured using a 17-item social inclusion sub-scale from the singles-friendly culture scale developed by Casper et al. (2007). Items included, "My organization considers the preferences of both parents and childless employees when planning social events" and "My organization supports hosting formal social events that cater to employees both with and without children." The Cronbach's α of this scale was 0.98.

Following previous studies of work–life interaction (e.g., Dumas & Perry-Smith, 2018; Wilson & Baumann, 2015), we controlled for gender because it was deemed a key element in research on work–life interference (Eby et al., 2005). We also used work role identification as a control variable, as this feature has been found to influence individuals' perceptions of pressures from work (Greenhaus & Beutell, 1985), and levels of leisure satisfaction (Spir & Harpaz, 2002). We used the 2-item scale developed by Rothbard and Edwards (2003) to measure work role identification. The two items were, "I consider my job to be very central to my existence" and "The most important things that happen to me involve my job." Last, we controlled for trait affect, which includes trait positive affect (PA) and trait negative affect (NA). Trait affect indicates individuals' disposition to experience certain positive or negative emotions (Watson et al., 1988). Trait affect was controlled because employees with higher trait PA or lower trait NA tend to report less conflict (Eby et al., 2005). Trait PA and trait NA were measured using the validated Chinese version of the PANAS scale from Qiu et al. (2008).

3.3. Detection of organizational-level variance

Given that the social inclusion of a singles-friendly culture is an organizational-level variable, the first step of our hierarchical linear models (HLM) was to determine whether there was a between-organization difference in this variable. Following Bliese (1998) suggestion, we calculated two forms of the intraclass correlation coefficient (ICC): $ICC_{(1)}$, which represented the variance that could be explained by the between-group difference, and $ICC_{(2)}$, which indicated the reliability of the group means. To calculate $ICC_{(1)}$, we established a null model (unconditional model) with the social inclusion of a singles-friendly culture as the dependent variable and the intercept as the only independent variable (see Equation (1)).

In Equation (1), i represented each employee and j represented each hotel. $ICC_{(1)}$ was calculated using the variance of the group mean divided by the sum of the group mean variance and the variance of residuals (see Equation (2)). The $ICC_{(1)}$ of the social inclusion of a singles-friendly culture was 0.05. According to Bryk and Raudenbush (1992), the minimum value of $ICC_{(1)}$ for conducting HLM is 0.05. LeBreton and Senter (2008) explained that an $ICC_{(1)}$ of 0.05 represents a small to medium effect, suggesting that group level effects influence the individual level. Bliese (1998) simulated situations in which only 1% of the variance was attributed to group-level influence, and they detected strong group-level influence at the individual level. The findings described above necessitated treating the social inclusion of a singles-friendly culture as an organizational-level variable.

$$\text{Single-Friendly Culture}_{ij} = \theta_{0j} + \epsilon_{ij} \quad (1)$$

$$\theta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$$

$$ICC_{(1)} = \rho = \frac{\sigma_{\theta_{0j}}^2}{\sigma_{\theta_{0j}}^2 + \sigma_{\epsilon_{ij}}^2} \quad (2)$$

In addition, the Spearman–Brown formula given below (see Equation (3)) was used to calculate $ICC_{(2)}$, as suggested by Shrout and Fleiss (1979) and Bliese (1998). The $ICC_{(2)}$ for the social inclusion of a singles-friendly culture was 0.46, which was higher than the cutoff value of 0.4 suggested by Cicchetti (1994). In summary, the results indicated that the organizational-level means showed good reliability.

$$ICC_{(2)} = \frac{k \cdot (ICC_{(1)})}{1 + (k-1) \cdot ICC_{(1)}} \quad (3)$$

4. Results

4.1. Data analysis strategy

As the data structure of this study involved an individual level (level 1) nested within the organization level (level 2), we used HLM (Raudenbush et al., 2004) to conduct our data analysis. To generate unbiased coefficient parameters, we applied the group-mean centering strategy for all level 1 variables (i.e., WPC, PWC, leisure satisfaction, job performance), and we used the grand-mean centering approach for the level 2 variables (i.e., the social inclusion of a singles-friendly culture) to test the cross-level mediation effects (Hofmann & Gavin, 1998).

4.2. Preliminary analysis

Table 1 shows the means, standard deviations, skewness, kurtosis, and correlations between the variables of interest. According to the cutoff values of kurtosis and skewness recommended by Curran et al. (1996) and Hair et al. (2010), the data appeared to follow a normal distribution. Before testing the hypotheses, we performed a confirmatory factor analysis (CFA) to examine the measures' construct distinctiveness (See Table 2). First, we submitted the 5 items for WPC, the 5 items for PWC, the 17 items for the social inclusion of a singles-friendly culture, the 3 items for leisure satisfaction, and the 7 items for job performance to a CFA, using the maximum likelihood estimation. The

standardized factor loadings of the items for WPC, PWC, the social inclusion of a singles-friendly culture, and leisure satisfaction, were greater than 0.5, and were statistically significant ($p < 0.001$), indicating convergent validity. Three of the items in the job performance scale ("This employee often engages in activities that directly affect his/her performance evaluation," "This employee often neglects aspects of the job he/she is obligated to perform," and "This employee often fails to perform essential duties") did not perform well and were removed. After we removed the three items from the job performance scale, the results showed that the new model provided a significantly better fit ($\chi^2 = 2676.47$, $df = 517$, $p < 0.001$, $CFI = 0.91$, $TLI = 0.90$, $NFI = 0.90$, $IFI = 0.91$, $RMSEA = 0.08$) than the original model ($\chi^2 = 3908.06$, $df = 619$, $p < 0.001$, $CFI = 0.87$, $TLI = 0.86$, $NFI = 0.85$, $IFI = 0.87$, $RMSEA = 0.09$).

Therefore, the 5-factor model was justified with a 4-item scale of job performance, and this model was used to test the hypotheses. The average variance extracted (AVE) scores for the constructs of WPC, PWC, the social inclusion of a singles-friendly culture, job performance, and leisure satisfaction were 0.78, 0.86, 0.71, 0.59, and 0.75, respectively (see Table 2). The AVE value of every construct was larger than the squared correlation estimates for the constructs. These results confirmed the discriminant validity (Hair et al., 2010). Additionally, the composite reliability values for the above-described constructs were all above 0.8, which surpassed the recommended standard of 0.7 (see Table 2). In summary, both the reliability and validity of the measures were confirmed.

4.3. Hypothesis testing

Table 3 shows the results of hypothesis testing. The first set of hypotheses proposed that at the hotel level, the social inclusion of a singles-friendly culture is negatively related to (a) WPC and (b) PWC at the individual level. We found that the social inclusion of a singles-friendly culture was negatively associated with both WPC ($\gamma_{01} = -0.26$, $p < 0.001$; see Model 1 in Table 3) and with PWC ($\gamma_{01} = -0.24$, $p < 0.001$; see Model 2 in Table 3). Equation (4) is an example of a multilevel equation used for testing Hypothesis 1(a). θ_{0j} is the hotel-level intercept, γ_{01} represents the hotel-level slope for predicting θ_{0j} with the social inclusion of a singles-friendly culture, and μ_{0j} is the unique effect of hotel j on the social inclusion of a singles-friendly culture. γ_{01} is the parameter used to test the relationship between the hotel-level independent variable and the individual-level dependent variable. The results supported both hypotheses 1(a) and 1(b).

Level 1:

$$WPC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(PA_{ij}) + \beta_{2j}(NA_{ij}) + \beta_{3j}(Work_{ij}) + \beta_{4j}(Gender_{ij}) + \gamma_{1j}$$

Level 2:

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{Culture}_{ij}) + \mu_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} \\ \beta_{2j} &= \gamma_{20} \\ \beta_{3j} &= \gamma_{30} \\ \beta_{4j} &= \gamma_{40} \end{aligned} \quad (4)$$

Note. Work = Work role identification; Culture = the social inclusion of a singles-friendly culture.

To appropriately model the multilevel mediation analysis, we followed recommendations found in Bauer et al. (2006) and Selig and Preacher (2008) by using the Monte Carlo method for assessing mediation (MCMAM) in multilevel models. We established models to specify the direct and indirect effects of the social inclusion of a singles-friendly culture on individuals' job

Table 1
Descriptive statistics.

	M	SD	Skew	Kurtosis	1	2	3	4	5	6	7	8
Level 1: Individual level												
1. WPC	2.81	1.05	0.13	-0.60								
2. PWC	2.06	1.02	1.02	0.51	0.58***							
3. Job performance	3.94	0.74	-0.52	0.89	-0.29***	-0.11**						
4. Leisure satisfaction	4.07	0.70	-0.72	1.24	-0.19***	-0.07	0.58***					
5. Work role identification	3.64	0.85	-0.20	0.01	-0.04	0.04	0.47***	0.43***				
6. Trait PA	3.42	0.85	0.04	0.00	-0.22***	0.02	0.59***	0.46***	0.46***			
7. Trait NA	2.12	0.99	0.80	0.85	0.32***	0.41***	-0.11**	-0.05	-0.03	0.01		
8. Gender	1.82	0.54	-0.10	-0.01	-0.05	-0.13***	-0.08*	-0.15***	-0.13**	-0.11**	-0.05	
Level 2: Organizational level												
9. Social inclusion	4.15	0.77	-1.13	2.40	-0.24***	-0.17***	0.56***	0.51***	0.38***	0.41***	-0.09*	-0.04

Notes.

SD = standard deviation; M = Mean; SD = standard deviation; WPC = work-to-personal conflict; PWC = personal-to-work conflict; trait PA = trait positive affect; trait NA = trait negative affect; social inclusion = social inclusion of a singles-friendly culture; Gender (1 = Male, 2 = Female); * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

performances in terms of WPC and PWC. We simultaneously took account of the direct effects and the nesting of lower-level variables within the higher-level variables. As demonstrated by Model 3 in Table 3, we found a positive relationship between the social inclusion of a singles-friendly culture at the organizational level and individual job performance ($\gamma_{01} = 0.36$, $p < 0.001$), which supported Hypothesis 2. We then incorporated the WPC and PWC factors into Model 3 to test their mediating roles.

Model 4 shows the results when WPC was added to the model. We found that when WPC was added, the effect of the social inclusion of a singles-friendly culture on job performance was still significant ($\gamma_{01} = 0.34$, $p < 0.001$), but the effect was reduced. We then applied the MCMAM and found that the cross-level indirect effect of WPC was statistically significant. Bootstrapping with a 95% confidence interval (CI) and 20,000 repetitions of the simulation showed that the CI did not contain zero (0.01835, 0.05888). Model 5 shows the results with PWC added. In this case, there was no significant relationship between PWC and job performance ($\gamma = -0.01$, $p = ns$). Overall, these findings confirmed the mediation effect stated in Hypothesis 3(a), although Hypothesis 3(b) was not supported.

Finally, we tested the direct and indirect effects of the social inclusion of a singles-friendly culture on leisure satisfaction via the mediating roles of WPC and PWC. As hypothesized, we found a positive relationship between the social inclusion of a singles-friendly culture and leisure satisfaction ($\gamma_{01} = 0.33$, $p < 0.001$, see Model 6 in Table 3). Hypothesis 4 was therefore supported. We then tested the mediating roles of WPC and PWC in the relationship between the social inclusion of a singles-friendly culture and leisure satisfaction. After adding WPC in Model 6, we found that the relationship between the social inclusion of a singles-friendly culture and leisure satisfaction was still significant ($\gamma_{01} = 0.31$, $p < 0.001$, see Model 7 in Table 3), indicating that WPC was a potential mediator. We then applied the MCMAM to test the indirect effect of the social inclusion of a singles-friendly culture on leisure satisfaction, via WPC. The effect was significant, with the 95% CI around the indirect effect not containing zero (0.0155, 0.05375). Hypothesis 5(a) was therefore supported. When adding PWC in the relationship between the social inclusion of a singles-friendly culture and leisure satisfaction, we found that there was no significant relationship between PWC and leisure satisfaction ($\gamma = -0.01$, $p = ns$, see Model 8 in Table 3). Hypothesis 5(b) was therefore not supported.

5. Discussion and conclusions

Few studies have examined single childless employees' work-nonwork conflicts outside the family domain. The commonly used terms "work-family conflict" and "family-supportive organizational culture" do not apply to employees who do not have family responsibilities relating to childcare or supporting dependent family members. We sought to address this gap in the interrole conflict literature. Our study sheds light on the individual-level

mediating role of work-personal conflict between the organizational-level social inclusion of a singles-friendly culture and several individual-level outcome variables (i.e., job performance and leisure satisfaction). Using a multilevel perspective, this study found that single childless employees working in hotels with a socially inclusive culture experienced low levels of conflict between their work and personal domains. These employees showed better job performance and higher levels of leisure satisfaction.

Furthermore, we found that the social inclusion of a singles-friendly culture at the hotel level influenced employees' job performance and leisure satisfaction through the mediating effects of WPC at the individual level. We did not find that PWC played a mediating role. Previous work-family studies found that work domain factors were closely related to work-to-family conflict, and that family domain factors were closely related to family-to-work conflict (e.g., Michel et al., 2011). A possible explanation for these results may relate to personal domain variables (e.g., personal role investment, personal time demands, personal support) playing important roles in influencing employees' perceptions through PWC.

5.1. Theoretical implications

This study enriches our knowledge about how the personal roles of single childless employees can interfere with their work roles. First, building on social role theory (Erickson, 1987), we examined employees' roles in the personal domain. We also responded to the suggestion by Adkins & Premeaux (2019) that the family and personal realms should be treated as separate domains in employees' lives. We made this distinction because the role senders in these two domains were different from each other. Failing to separately assess the requirements of employees' personal roles ignores the unique responsibilities of individuals who have personal roles in their nonwork domains. In their study, Wilson and Baumann (2015) argued that personal roles involved a high degree of choice, distinguishing personal roles from family roles. Our study indicated that at the individual level, the conflicts between work and personal roles affect single childless employees' perceptions or behaviors in their work-nonwork domains. As such, including the consideration of personal roles offers a more comprehensive picture of employees' conflicts between their various life roles.

Second, our study contributes to both theory and practice by focusing on the effectiveness of a singles-supportive organizational culture and by paying special attention to single childless employees, who represent a growing proportion of the workforce. This portion of the workforce has been largely unaddressed in previous studies on the work-nonwork interface (Dumas & Perry-Smith, 2018). Despite the growing availability of family-friendly practices and programs in organizations, some recent studies noted that these programs (e.g., on-site childcare) were sometimes considered unfair because they could not be used by single childless employees (Perrino et al., 2018). Organizational cultures and policies that are supportive of the nonwork

Table 2
Standardized factor loadings, CR, and AVE results.

	Factor loadings	CR	AVE
<i>Social inclusion of a singles-friendly culture</i>			
1) My supervisor encourages single and married employees equally to attend company-sponsored social events.	0.82	0.98	0.71
2) My supervisor plans social events for our work group that are appropriate for both single employees and those with families.	0.83		
3) My supervisor believes that work-related social gatherings should be appealing to both single and married employees.	0.84		
4) My supervisor believes that work-related social events should include all work group members, regardless of family status.	0.84		
5) My supervisor supports hosting work-related social events that include employees both with and without children.	0.88		
6) My company considers the preferences of both single and married employees when planning social events.	0.88		
7) My company considers the preferences of both parents and childless employees when planning social events.	0.89		
8) My company supports hosting formal social events that cater to employees both with and without children.	0.89		
9) My company considers the fact that single employees might enjoy different social events than workers with families when planning company gatherings.	0.76		
10) My company is aware that different social events may appeal to employees who are parents and those without children.	0.81		
11) Social events in this company are equally fun for single employees and those with families.	0.89		
12) My company ensures that company social events will be of interest to both married and single workers, with and without families.	0.87		
13) In my company, employees with and without children are equally likely to attend work-related social events.	0.79		
14) My coworkers feel that company social events should be fun for both single and married employees.	0.85		
15) Single and non-single employees in my company are just as likely to attend work-related social events.	0.82		
16) Employees with and without children are equally welcome at social gatherings hosted by my coworkers.	0.83		
17) My coworkers acknowledge that hosting social events that appeal to both parent and non-parent employees is important.	0.82		

Table 2 (continued)

	Factor loadings	CR	AVE
<i>Work-to-personal conflict</i>			
1) The demands of my work interfere with my personal activities.	0.87	0.95	0.78
2) My job produces strain that makes it difficult to fulfill personal interests.	0.88		
3) When I get home from work I am often too exhausted to participate in personal activities.	0.87		
4) My work takes up time that I'd like to spend on personal activities.	0.91		
5) Responsibilities at work often prevent me from participating in personal activities.	0.90		
<i>Personal-to-work conflict</i>			
1) I miss work activities due to the amount of time I spend on personal activities.	0.90	0.97	0.86
2) My personal activities produce stress that makes it difficult to concentrate at work.	0.90		
3) My personal activities drain me of energy I need to do my job.	0.93		
4) I am often too tired to be effective at work because of my involvement in personal activities.	0.96		
5) My personal interests prevent me from completing work responsibilities.	0.95		
<i>Leisure satisfaction</i>			
1) I do things that are fulfilling when I am off work.	0.87	0.81	0.59
2) I have been feeling very good about the way I spend my leisure time after work.	0.81		
3) Leisure time after work is very important to me.	0.60		
<i>Job performance</i>			
1) This employee adequately completes assigned duties.	0.94	0.94	0.75
2) This employee fulfills responsibilities specified in job description.	0.93		
3) This employee performs tasks that are expected of him/her.	0.83		
4) This employee meets formal performance requirements of the job.	0.84		

domain can play a pivotal role in alleviating employees' perceptions of work-life conflict (O'Neill & Follmer, 2020). The effectiveness of such supportive organizational cultures depends on whether the practices match the needs of employees at different stages of their family life and in diverse family structures (Rothbard et al., 2020).

We have expanded the body of research on family-supportive work culture with an examination of the social inclusion of a singles-friendly culture by considering single childless employees. The findings of this study revealed in particular that creating an organizational-level culture that was socially inclusive was an effective way to reduce single childless employees' WPC and PWC. Casper et al. (2007) posited that social inclusion as a dimension of singles-friendly work culture was especially important given its positive association with single employees' organizational commitment and perceived organizational support. Our study also found that social inclusion at the

Table 3
Hypothesis testing.

Variables	Model 1 WPC	Model 2 PWC	Model 3 Job performance	Model 4	Model 5	Model 6 Leisure satisfaction	Model 7	Model 8
Intercept (μ_{00})	3.07(.14)***	2.41(.14)***	3.97(.08)***	3.99(.08)***	3.97(.08)***	4.26(.08)***	4.27(.08)***	4.27(.08)***
Independent variable social inclusion (μ_{10})	-.26(.02)***	-.24(.06)***	.36(.06)***	.34(.06)***	.35(.06)***	.33(.06)***	.31(.06)***	.32(.06)***
Control variables								
Trait PA (μ_{11})	-.28(.05)***	.01(.05)	.29(.03)***	.27(.03)***	.29(.03)***	.19(.03)***	.18(.03)***	.10(.03)***
Trait NA (μ_{12})	.28(.04)***	.37(.04)***	-.05(.02)***	-.04(.02)	-.05(.02)***	-.01(.02)	.01(.02)	-.01(.03)
Work role identification (μ_{13})	.16(.05)***	.11(.06)***	.13(.02)***	.14(.03)***	.13(.03)***	.14(.03)***	.16(.03)***	.23(.03)***
Gender (μ_{14})	-.13(.02)***	-.20(.02)***	-.02(.04)	-.03(.04)	-.02(.04)	-.11(.04)***	-.11(.04)***	-.11(.04)***
Mediators WPC (μ_{20})				-.07(.02)***			-.05(.02)***	
PWC (μ_{20})					-.01(.02)			-.01(.02)
Variance components								
Level 1 residual variance (μ_{01})	.83	.78	.24	.24	.24	.28	.28	.28
Level 2 residual variance (μ_{02})	.06	.06	.02	.03	.02	.01	.01	.01

Notes.

The independent variable is at the hotel level. The mediators, control variables, and dependent variables are at the individual level. The values in parentheses are standard errors.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

organizational level could influence single employees' job performance in the work domain and leisure satisfaction in the nonwork domain.

Last, by adopting a multilevel approach, this study contributes to the literature on work–nonwork interrole conflict in the hospitality industry. We examined the direct and indirect effects of a hotel-level antecedent on the individual-level factors of single childless employees' job performance and leisure satisfaction via work–personal conflict. Organizations can be viewed as multilevel systems in which each entity is defined as a unique level such that the individual, team, and organizational levels are arranged in a nested structure (González-Romá & Hernández, 2017; Kozlowski & Klein, 2000). In a recent study on hospitality work–family conflict, O'Neill and Follmer (2020) suggested that using a multilevel perspective was necessary to investigate phenomena that were associated with hospitality employees' work–family conflicts. In a similar way, employees who are single and childless may also be influenced by managerial support and policy at the organizational level. Through the application of social information processing theory (Salancik & Pfeffer, 1978) and by considering level-related issues (e.g., individuals, groups, organizations) in the development of organizational theory (González-Romá & Hernández, 2017), this study provides robust evidence regarding the effects of the social inclusion of a singles-friendly culture at the hotel level on employees.

5.2. Managerial implications

The study can assist hotel industry managers in recognizing single childless employees as an important, distinct, and growing segment of the labor force. The findings highlight the significance of the social inclusion of a singles-friendly culture for both employees and organizations. In a study conducted by O'Neill and Follmer (2020), the authors noted that hotel managers identified the need to enhance their employees' work–life balance and developed various family-supportive programs and policies. However, many of these programs and policies, such as on-site childcare and dependent care support, only applied to employees who were married and had family responsibilities, and not to single childless employees. The findings of this study underscore the importance of the personal roles played by single childless employees and illustrate the effect of the social inclusion of a singles-friendly culture on enabling a balance between the work and personal roles of single childless employees.

The multilevel perspective used in this study provides several insights to encourage hotels to develop a socially inclusive work environment at the

organizational level and to strengthen the implementation of programs and policies at the individual level. At the hotel level, companies can establish singles-friendly programs and policies to eliminate negative stereotyping toward single childless employees and to ensure they are not singled out in the workplace. Although members of this group do not require support for family responsibilities, they do require support for personal and social matters. Thus, hotels need to acknowledge, respect, and support single childless employees' needs and encourage a balance in work–nonwork life for all employees. In addition, team-building activities and well-being improvement events can be offered to both single childless employees and married employees to enhance mutual understanding between these two groups. In the long run, the harmonious working relationships between these two groups of employees will contribute to the hotels' sustainable development.

At the individual level, supervisors and coworkers play critical roles in reducing conflicts between single childless employees' work and personal lives and in improving their leisure life satisfaction. Studies have found that members of Generations Y and Z valued their leisure time more than older generations did at the same age (Chahil, 2015). Studies have also indicated that having supportive supervisors and coworkers was linked to higher levels of employee leisure satisfaction (e.g., Lin et al., 2014). Offering flexible work arrangements can be useful in addressing the personal needs of single childless employees and in guaranteeing their leisure satisfaction. It is therefore critical to train supervisors to identify the demands and concerns of single childless employees and to encourage coworkers to be more supportive and considerate, particularly when members of this group need help.

The findings of this study also indicate that the nature of social inclusion of a singles-friendly culture varies from hotel to hotel. As such, hotels should take their unique organizational cultures and characteristics into consideration when developing socially inclusive programs and policies. For example, hotels may infuse their vision, mission, and core values into such programs and policies, thereby enabling single childless employees to understand the purposes of these supportive programs and policies. Employee recruitment officers can highlight the availability of the supportive programs and policies to new graduates and job applicants. Managers of hotel chains may want to apply consistent socially inclusive programs and policies in all of their hotels. In these cases, employees who are transferred from one hotel to another within a single management company can quickly adjust to their new environments and feel a sense of belonging.

In addition, managers should recognize that their employees' opinions play a crucial role in creating and maintaining a socially inclusive work culture and environment. To help create a supportive culture, human resources departments can invite single childless employees to speak freely about their

expectations of a socially inclusive environment and the specific support they require to improve their work–personal life balance. Their ideas can be elicited through annual hotel satisfaction or engagement questionnaires. These initiatives would provide single childless employees with the opportunity to feel that their opinions are valued and their well-being is considered.

5.3. Limitations and suggestions for future research

Although our study contributes to the literature in many important ways, we need to acknowledge its limitations. First, this study has a cross-sectional design that cannot capture changes in employees' perceived conflict between the work and personal domains. Previous daily diary studies have shown that employees' perceptions of work–family conflict and work–life balance can fluctuate daily (Calderwood et al., 2020; Ilies et al., 2007). Therefore, a future study could establish a three-level model to examine the effects of organizations (e.g., policy, climate, culture) and individuals (e.g., personality traits) on the daily experiences of single childless employees (e.g., after-work recovery experiences). Second, as suggested by Rothbard et al. (2020), examinations of “nontraditional” family structures can include single parents or same-sex couples. While our study takes an important first step in examining the work–personal conflicts of single childless employees, future studies can extend the scope of investigation by exploring the perceptions of work–nonwork conflict among people in other types of family structures. Third, we did not consider the influence of the percentage of single childless employees in each hotel. According to social information processing theory (Salancik & Pfeffer, 1978), employee behavior can be influenced by information cues from colleagues. As such, it is likely that a single employee's perception of single supportive policies would be different depending on the number of single childless employees they work with. Moreover, we specifically explored the role of social inclusion, as it is a particularly important facet of singles-friendly culture (Casper et al., 2007). We suggest that future research on single employees can further explore the role of other dimensions of a singles-friendly work culture, such as equal work expectations and respect for nonwork roles. Last, we note that life stages influence individuals' roles in both the work and nonwork domains (Rothbard et al., 2020). Although this study demonstrates the importance of employees' personal roles, different life and work roles can coexist for certain employees. It would therefore be meaningful to examine how the changes in employees' life stages (e.g., from single to married) alter their perceptions of work roles, family roles, and personal roles. Longitudinal studies that track fluctuations in employees' responses to family-supportive policies, and personal life supportive policies can also be informative in this regard.

Author credit

Xiaolin (Crystal) Shi: Conceptualization; Data curation; Formal analysis; Software; Methodology; Writing-original draft. Jieyu (Jade) Shi: Data curation; Project administration; Validation; Writing-review & editing.

Impact statement

The findings of this study can contribute substantially to the creation of a socially inclusive culture for single childless employees in the hotel industry. The study considers the conflicts that single childless employees face in balancing their work and personal roles, and this focus extends and enriches our understanding of employees' interrole conflicts beyond the conflicts between work and family. Single childless employees who work in hotels with socially inclusive cultures experience less conflict between work and personal domains. Employees also exhibit better job performance and have higher levels of leisure satisfaction. The study's results offer insights for hotel practitioners concerning the design of programs that can improve inclusivity in the work environment and meet the needs of employees with various family structures. These findings indicate that hotels should acknowledge the demands of single childless employees, help them enrich their personal lives, and reduce work-related pressures.

Declarations of interest

None.

Acknowledgements

This work was funded by the Hong Kong Polytechnic University (Grant#: 1-BE54).

Appendix A. Supplementary data

Supplementary data to this article can be found online at <https://doi.org/10.1016/j.jourman.2021.104477>.

References

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2019). A cybernetic model of work–life balance through time. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100680.
- Aguilar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868.
- Alanji, B., Mordt, C., Simpson, R., Adisa, T. A., & Oguh, E. S. (2020). Time biases: Exploring the work–life balance of single Nigerian managers and professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 57–70.
- Allen, T. D. (2013). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435.
- Aryee, S., Chu, C. W., Kim, T. Y., & Ryu, S. (2013). Family-supportive work environment and employee work behaviors: An investigation of mediating mechanisms. *Journal of Management*, 39(3), 792–813.
- Bauer, D. J., Preacher, K. J., & Gil, K. M. (2006). Conceptualizing and testing random indirect effects and moderated mediation in multilevel models: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 11, 142–163.
- Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1), 20–33.
- Biese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 1(4), 355–373.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work–life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610.
- Boutelle, C. (2017, May 09). Same solo workers are feeling singled out. *Workforce.com*. <https://workforce.com/news/solo-workers-feeling-singled>.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Sage.
- Burris, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25.
- Cai, Z., Huo, Y., Lan, J., Chen, Z., & Lam, W. (2019). When do frontline hospitality employees take charge? Prosocial motivation, taking charge, and job performance: The moderating role of job autonomy. *Cornell Hospitality Quarterly*, 60(3), 237–248.
- Calderwood, C., Gabriel, A. S., Ten Brummelhuis, L. L., Rosen, C. C., & Rost, E. A. (2020). Understanding the relationship between prior to end-of-workday physical activity and work–life balance: A within-person approach. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000629>
- Caplan, R. D. (1987). Person–environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248–267.
- Casper, W. J., & DePaulo, B. (2012). A new layer to inclusion: Creating singles-friendly work environments. In *Work and quality of life* (pp. 217–234). Springer.
- Casper, W. J., Marquardt, D. J., Roberts, K. J., & Buss, C. (2016). The hidden family lives of single adults without dependent children. In D. A. Tammy, & T. L. (Eds.), *The Oxford handbook of work and family* (pp. 182–195). Oxford University Press. Eby.
- Casper, W. J., Weltman, D., & Kweisiga, E. (2007). Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 478–501.
- Chahil, S. K. (2015). *Generational Differences in the Interaction between valuing leisure and having work–life balance an altruistic and conscientious behavior*. Doctoral dissertation. Seattle Pacific University [ProQuest Dissertation and Theses Global].
- Chiang, F. F., Birch, T. A., & Cai, Z. (2014). Front-line service employees' job satisfaction in the hospitality industry: The influence of job demand variability and the moderating roles of job content and job context factors. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(4), 398–407.
- Chiang, F. F., Birch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work–life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 25–32.
- China Tourist Hotel Association. (2018). *中国旅游饭店业“Z世代” (How does the hotel industry attract the emerging generation Z?)*. May 14 China Tourist Hotel Association <http://www.ctha.com.cn/detail-1-55-2459.html>.
- Choi, H. J., & Kim, Y. T. (2012). Work–family conflict, work–family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1011–1028.

- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284–290.
- Collier, H. (2009, August 1). Are single, childless workers shortchanged by benefit plans? HR Daily Advisor. <https://hrdailyadvisor.bls.com/2009/08/01/are-single-childless-workers-shortchanged-by-benefit-plans/>.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29.
- Dai, Y. D., Chen, K. Y., & Zhuang, W. L. (2016). Moderating effect of work-family conflict on the relationship between leader-member exchange and relative deprivation: Links to behavioral outcomes. *Tourism Management*, 54, 369–382.
- Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792–806.
- Douglas, S. P., & Craig, C. S. (2007). Collaborative and iterative translation: An alternative approach to back translation. *Journal of International Marketing*, 25(1), 30–43.
- Dumas, T. L., & Perry-Smith, J. E. (2018). The paradox of family structure and plans after work: Why single childless employees may be the least absorbed at work. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1231–1252.
- Farley, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role analysis*. Hillsdale Educational Publishers.
- Farley, A. H., Wood, W., & Dielman, A. H. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eccles, & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85–129.
- Elbaz, A. M., Salem, I., & H. H. (2020). The moderating role of leisure participation in work-leisure conflict for the reduction of burnout in hotels and travel agencies. *International Journal of Tourism Research*, 22(3), 375–389.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gilson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Management*, 23(6), 767–794.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 20–28.
- Goh, E., & F. (2020). Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 33, 100603.
- González-Luque, V., & Hernández, A. (2017). Multilevel research-based lessons for substantive researchers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 183–210.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beeghly, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303.
- Grower, S. L. (1993). Predicting the perceived fairness of parental leave policies. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 247–255.
- Gryzwacz, J. G., & Marks, M. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999–1014.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Heidenreich, H., & Moser, K. (2006). Self-other agreement in job performance ratings: A meta-analytic test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 353–370.
- Hofmann, D. A., & Gavin, M. B. (1998). *Connecting decisions in hierarchical linear models: Implications for research in organizations*. *Journal of Management*, 24(5), 623–641.
- Hofmann, V., & Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58.
- Horowitz, A. (2020, September 16). Childless employees—the next employment litigation frontier? HR Legalist. <https://www.hrlegalist.com/2020/09/childless-employees-the-next-employment-litigation-frontier/>.
- Hsieh, Y. C., & Lin, Y. H. (2010). Bed and breakfast operators' work and personal life balance: A cross-cultural comparison. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 576–581.
- Iles, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social support at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379.
- Karatepe, O. M., & S. A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27, 255–268.
- Karatepe, O. M., & Ullrich, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 30–41.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 211–237.
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044–3062.
- King, D. (2020, November 3). At the largest employer of young people, the hospitality industry needs more protection from our government. Comment <https://news.co.uk/opinion/comment/largest-employer-young-people-hospitality-industry-dermot-king-746003>.
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45(3), 485–509.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein, & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). Jossey-Bass.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouser, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 279–281.
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11(4), 815–852.
- Liang, Q. (2020). 2.4 亿人口单身，城市职场单身率高达87%，单身经济潜力不可小觑 [240 million people are single; the single rate in urban cities is as high as 87%; the single economy generates trillions of demands]. STCN. https://news.scn.com/sd/202011/20201107_2512574.html.
- Li, H., & Gao, Z. (2020). 酒店业新生代员工心理契约违背对离职意愿的影响实证研究——情感承诺的中介作用 [An empirical study on the influence of psychological contracts of the new generation of hotel industry employees on their intention to stay: The mediating role of affective commitment]. *Productivity Research*, 7, 117–12.
- Li, Y., & Huang, S. S. (2017). Hospitality service climate, employee service orientation, career aspiration and performance: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 67, 24–32.
- Lin, R. (2020, June 18). 数字经济时代人力资源重构趋势报告2019–2020 年中国酒店业人才发展白皮书系列 (The transformation and reconstruction of human resources in the digital economy era—2019–2020. China hotel industry white paper). Medin.com. <https://www.medin.com/jd/219446.html>.
- Lin, J. H., Wang, J. Y., & Ho, C. H. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178–187.
- Lin, J. H., Wang, J. Y., & Ho, C. H. (2014). Beyond the work-to-leisure conflict: A high road through social support for tourism employees. *International Journal of Tourism Research*, 16(6), 614–624.
- Lin, J. H., Wang, J. Y., & Ho, C. H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1539–1555.
- Lloyd, K., & Little, D. E. (2010). Self-determination theory as a framework for understanding women's psychological well-being outcomes from leisure-time physical activity. *Leisure Sciences*, 32(4), 369–385.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543–558.
- Mathieu, J. E., & Chen, G. (2011). The effects of the multilevel paradigm in management research. *Journal of Management*, 37(2), 610–641.
- Miao, C., Humphrey, B. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: A meta-analytic review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(8), 2632–2652.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchell, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Miettinen, A., Bäcklund, A., Szalma, I., Devere, A., & Tanskanen, M. L. (2015). Increasing childlessness in Europe: Time trends and country differences. *Families and Societies* (Vol. 3). Working Paper Series.
- Neal, J. D., Smith, M. J., & Uysal, M. (1999). The role of satisfaction with leisure travel/tourism services and experience in satisfaction with leisure life and overall life. *Journal of Business Research*, 44(3), 153–163.
- O'Neill, J. W., & Folmer, K. (2020). A multilevel review of hospitality industry work-family conflict research and a strategy for future research. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(1), 3–44.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Starick, R., & Crouser, A. C. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18–29.
- Pan, S. Y., & Wei, Y. J. (2019). The crossover effect of work-family conflict among hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 812–829.
- Park, M. B., Dunford, B. B., & Wilson, K. S. (2018). Work-family backlash: The “dark side” of work-life balance (WLB) policies. *The Academy of Management Annals*, 12(2), 600–630.
- Qiu, L., Zheng, X., & Wang, Y. (2008). 积极情绪网络模型 (PANAS) 的修订 [revision of the positive affect and negative affect scale]. *Chinese Journal of Applied Psychology*, 14(3), 249–254.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., & Congdon, R. T. (2004). HLM 6: Hierarchical linear and nonlinear modeling. Scientific Software International.
- Reich, C., Laiter, M. P., & Spitzmuller, F. M. (2014). Work-nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations*, 67(8), 979–1005.
- Ren, Z. (2021, February 23). 2021 中国婚姻报告 [2021 Marriage report in China]. Sohu. https://www.sohu.com/a/452191042_4675687spm=smpc.author.f-d-4.1621320743705UA3W345.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rio, C. (2021, October 6). Do companies lean harder on non-parents? BBC. <https://www.bbc.com/worldlife/articles/20211005-is-modern-office-culture-unfair-to-non-parents>.
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M., & Harari, D. (2020). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1–31.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699–729.
- Salam, X. (2021). Specific work-life issues of single and childless female expatriates: An exploratory study in the Swiss context. *Journal of Global Mobility*, 9(2), 166–190.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 234–253.
- Savage, M. (2017, August 16). How to say no at work when you don't have kids. BBC. <https://www.bbc.com/worldlife/articles/20170814-how-to-say-no-at-work-when-you-dont-have-kids>.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

- Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2008). Monte Carlo method for assessing mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects [Computer software]. <http://quantpsy.org/>.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of organisational culture on employees job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 56–64.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420–428.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13–24.
- Seix, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 179–203.
- Selander, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(1), 59–68.
- Staines, G. L., & O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103(8), 35–39.
- Su, H., & Yen, C. H. (2018). Work-leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121–131.
- Turnbull, B., Graham, M. L., & Taket, A. R. (2016). Social connection and exclusion of Australian women with no children during midlife. *Journal of Social Inclusion*, 7(2), 65–85.
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149–160.
- Wakabayashi, D., & Frenkel, S. (2020, September 5). Parents got more time off. Then the backlash started. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/09/05/tech/work/parents-time-off-backlash.html>.
- Wang, Y. C., Qu, H., Yang, J., & Yang, C. E. (2020). Leisure-work preference and hotel employees' perceived subjective well-being. *The Service Industries Journal*, 40(1–2), 110–132.
- Watson, D., Clark, L. A., & Weissman, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 1063–1070.
- Welke, B. (2018, December 29). Childless employees say their work-life balance is overlooked. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/business/childless-employees-work-life-balance-1.4953036>.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wilson, K. S., & Baumann, H. M. (2015). Capturing a more complete view of employees' lives outside of work: The introduction and development of new interrole conflict constructs. *Personnel Psychology*, 68(2), 235–282.
- Wong, J. Y., & Lin, J. H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726–735.
- Wu, Q., & Qi, N. (2020). 中国酒店业人力资源管理现状调查 (2020年9月) [Survey report on the current situation of human resources management in the hotel industry in China (2020), Part 2]. Meadin.com <https://www.meadin.com/yj/222566.html>.
- Yammarino, F. J., & Dansereau, F. (2011). Multilevel issues in organizational culture and climate research. *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, 50–76.
- Yip, W. (2021, May 25). China: The men who are single and the women who don't want kids. *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-57154574>.
- Zhao, X. R., & Mattila, A. S. (2013). Examining the spillover effect of frontline employees' work-family conflict on their affective work attitudes and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 310–315.
- Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46–54.



Xiaolin (Crystal) Shi is an Assistant Professor in the School of Hotel & Tourism Management at the Hong Kong Polytechnic University. Her current research interests include employee wellbeing, ethical leadership, abusive supervision, experience sampling method, and the application of computational social methods in hospitality management. She was selected as one of only twenty participants who won the opportunity to take a [computational methods](#) training in social science sponsored by The Russell Sage Foundation & The Alfred P. Sloan Foundation in Northwestern University in the summer of 2019. She has published in journals such as *Tourism Management*, *International Journal of Hospitality Management*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, and *Frontiers in Psychology*.



Jade (Jade) Shi is a PhD Candidate in the White Lodging, JW Marriott, Jr. School of Hospitality and Tourism Management at Purdue University. Her current research interests include quality of life in hospitality and tourism, consumer experience, and intercultural learning and hospitality and tourism higher education innovation.

5. A célnyelvi szöveg

Shi, Xiaolin (Crystal), Shi, Jieyu (Jade) (2021)

**Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a
szállodaiparban?
Családbarát munkahelyen túlmutató munkahelyi kultúra kialakítása**

részlet
(2.4-es pontig)

<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477>

Tourism Management 90 (2022) 104477

A tartalomjegyzék az alábbi címen érhető el: [ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)

Tourism Management

A folyóirat honlapja: www.elsevier.com/locate/tourman

Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a szállodaiparban?

Családbarát munkahelyen túlmutató munkahelyi kultúra kialakítása

Xiaolin (Crystal) Shi ^{a,*}, Jieyu (Jade) Shi ^b^a School of Hotel and Tourism Management, The Hong Kong Polytechnic University, 17 Science Museum Road, Tsing Sha Tsui East, Kowloon, Hong Kong^b White Lodging JW Marriott, Jr. School of Hospitality and Tourism Management, Purdue University, Marriott Hall, 900 W. State Street, West Lafayette, IN, 47907-2115, USA

CIKK INFORMÁCIÓ

Kulcsszavak:

Egyedülálló, gyermektelen munkavállalók
Munka-magánélet konfliktus
A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása
Munkahelyi teljesítmény
Szabadidő eltöltésével való elégedettség

ABSZTRAKT

Noha számos tanulmány vizsgálta már a munka és a család kapcsolatát, csak kevesen foglalkoztak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek között felmerülő problémákkal, amelyekkel az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szembesülnek. A tanulmányban a társadalmi szerepelmélet és a társadalmi információfeldolgozás elméletéből kiindulva kidolgoztunk egy többszintű modellt, amelyben megvizsgáltuk, hogy a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása a szállodák vonatkozásában milyen hatással van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munka-magánélet konfliktusaira az egyének szintjén. Több forrásra támaszkodó helyszíni tanulmányt végeztünk 639 szingli, gyermektelen munkavállaló és közvetlen feletteseik adataiból 29 Kínában működő, teljes körű szolgáltatást nyújtó szállodában. Az eredmények azt mutatják, hogy a társadalmilag befogadó kultúra javítja a munkavállalók munkahelyi teljesítményét, a szabadidős tevékenységgel való elégedettségét, és ezáltal csökkenti a munkából származó magánélet-konfliktusait. A tanulmány átfogó képet ad a munkavállalók szerepek közötti konfliktusairól úgy, hogy közben figyelembe veszi személyes szerepeiket is. A kutatás segítséget nyújt azon vezetők számára is, akik támogató környezetet kívánnak teremteni egyedülálló, gyermektelen munkavállalók számára; egy olyan réteg számára, akik a szállodaipar munkaerőpiacán egyre növekvő szegmensét képviselik.

1. Bevezetés

Bár a vállalatok manapság számos családtámogatási juttatást kínálnak a munkavállalóknak (pl. munkahelyi gyermekfelügyelet, rászorulókkal gondozási támogatása, családi okokkal indokolt fizetett szabadság), hogy csökkentsék a munka és a család életterületei között felmerülő konfliktusokat (Butts et al., 2013), ezek mindegyike mégsem alkalmazható egyformán minden munkavállalóra. Emiatt, könnyen előfordulhat, hogy különösen a gyermektelen munkavállalók ezeket a támogatásokat kedvezőtlennek vagy igazságtalannak gondolják (Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992). A családokat támogató politikák irányába megnyilvánuló negatív hozzáállás a munka-család egyensúlyának kialakítása nyomán létrejött negatív reakció (Perrisio et al., 2018). Az utóbbi időben a kutatók és a vállalati vezetők is egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a

hagyományos struktúráktól (házastárs és gyermekek) eltérő családi állapottal rendelkező munkavállalók iránt. Például számos tanulmány foglalkozott már azzal, hogyan vélekednek az emberek azoknak az egyedülálló munkavállalóknak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli konfliktusairól, akiknek nem kell gyermekekről gondoskodniuk és/vagy nincsenek családi kötelezettségeik (pl.: Atanji et al., 2020; Casper et al., 2016, 2007; Dumas & Perry-Smith, 2018; Salamin, 2021).

A szingli, gyermektelen munkavállalók jelenleg számos nemzet és iparág munkaerőjének fontos és növekvő szegmensét jelentik (Boutelle, 2017; Horowitz, 2020; Wakabayashi & Frenkel, 2020). Az Egyesült Államokban az elmúlt években folyamatosan nő azon alkalmazottak aránya, akik egyedülállóak, nincs gyermekük, ugyanakkor saját akaratukból élnek egyedül (Horowitz, 2020). Számos európai országban, például az Egyesült Királyságban, egyre gyakoribb, hogy a 30-34 és a 40-44 éves

* Szerzők

Email: crystal.shi@polyu.edu.hk (X. (C. Shi)), shi302@purdue.edu (J. (J. Shi)).<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477>

Érkezett: 2021. június 22.; Átdolgozott formában érkezett: 2021. december 11.; Elfogadva: 2021. december 12.

Online elérhető: 2021. december 25.

0261-5177/© 2021 Elsevier Ltd. Minden jog fenntartva.

korosztályba tartozó férfi és női munkavállalók úgy döntenek, hogy nem vállalnak gyermeket (Miettinen et al., 2015; Ro, 2021). Kínában is megfigyelhető, hogy a házasságkötők életkora kitolódott, a születések száma pedig csökkent (Vip, 2021). Ezenkívül egyes iparágakban, például a technológiai ágazatban sok egyedülálló és gyermektelen alkalmazott dolgozik (Wakabayashi & Frankel, 2020). Tekintettel a munkálatok azon feltételezésére, hogy az egyedülálló, gyermektelen munkavállalóknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran elvárják, hogy nagyobb megterhelés alatt és több órát dolgozzanak, illetve több üzleti úton vegyenek részt, hogy támogassák a házasságban élő kollégáik családi életét. Mindez számos iparágban, nemzeti szinten megfigyelhető jelenség (Collyer, 2009; Weikje, 2018).

Tekintettel arra, hogy a munkahelyek a szállodaiparban rendkívül munkaigényes feladatok ellátását követelik meg, nem meglepő, hogy az Y és a Z generációba tartozó szingli, gyermektelen munkavállalók vannak többségben (Goh & Lee, 2018; Solnet & Hood, 2008). Számos országban, köztük az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban és Kínában is a szállodaipar a fiatalok egyik legfontosabb munkaadója (Goh & Lee, 2018; King, 2020). Kínában a szállodaiparban dolgozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalók többsége szintén az Y (az 1980-as évek után születettek) és a Z (az 1990-es évek közepe után születettek) generáció tagjai (China Tourist Hotel Association, 2018; Goh & Lee, 2018; Lin, 2020). A vezető pozíciót betöltő szállodai alkalmazottak (pl.: vezérigazgatók, osztályvezetők) a korábbi évekhez képest egyre fiatalabbak (Wu & Qi, 2020). Továbbá egyre gyakoribb, hogy a fiatalok később házasodnak, és kimutatható az is, hogy Kínában a házasodók átlagéletkora emelkedett (Jiang, 2020).

A házasságkötéssel és a gyermekek iskoláztatásával járó költségekkel szemben felmerülő aggodalmak, valamint a növekvő kínai ingatlanárak miatt egyre több fiatal dönt úgy, hogy nem köt házasságot és nem vállal gyermeket (Ren, 2021). A munkaerőpiacon már korábban is a fiatalabb generációkhoz (Y és Z generációk) tartozó gyermektelen munkavállalók dolgoztak többségében az olyan országokban, mint Kína, különösen a szállodaiparban (Li & Guo, 2020). Mindeddig azonban, sem egyetemi kutatók, sem az iparág vezetői nem vizsgálták és nem térképezték fel azokat a kihívásokat, amelyekkel a munkahelyen a szingli, gyermektelen munkavállalók találkozhatnak. Lawson et al. (2013) összehasonlították az egyedülállókat a családos vagy gyermekes munkavállalókkal és azt találták, hogy a szingli, gyermektelen munkavállalók egy héten több órát dolgoztak, szorosabb határidőkre kellett megfelelniük, nagyobb volt az érzelmi terhelésük, kisebb mozgásterük volt a döntések meghozatalában, továbbá a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életük jobban összefolyt, ez utóbbi rovására. A szállodák vezetőinek tehát figyelembe kell venniük az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkahelyi és munkahelyen kívüli életére vonatkozó elképzeléseit, és megfelelő szervezeti támogatást kell nyújtaniuk, hogy segítsék őket a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának megteremtésében.

A vendéglátásban dolgozók szerepek közötti interferenciáit vizsgáló tanulmányok eddig jellemzően a munka és a család (pl.: Dai et al., 2016; Karatepe & Solmen, 2006; Pan & Yeh, 2019), illetve a munka és a magánélet egyensúlyára fókuszáltak (pl.: Chiang et al., 2010; Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Hsieh & Lin, 2010). Napjainkban a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek közötti kölcsönhatások vizsgálata a „munka-család egyensúly/konfliktus” mentén kialakult véleményekről áthelyeződött az inkluzívabbnak tekinthető „munka-magánélet egyensúly/konfliktus” vizsgálatára (Keeney et al., 2013). Azonban, ahogy Wilson és Baumann (2015) rámutatott, a családi és a személyes szerepek modellezéséhez használt „életszerepek” gyűjtőfogalom továbbra is azt sugallja, hogy az eltérő családi struktúráktól függetlenül minden egyénnek vannak családi kötelezettségei (pl.: gyermeknevelés vagy házastársi együttélés). Casper és DePaulo (2012) szerint a családot

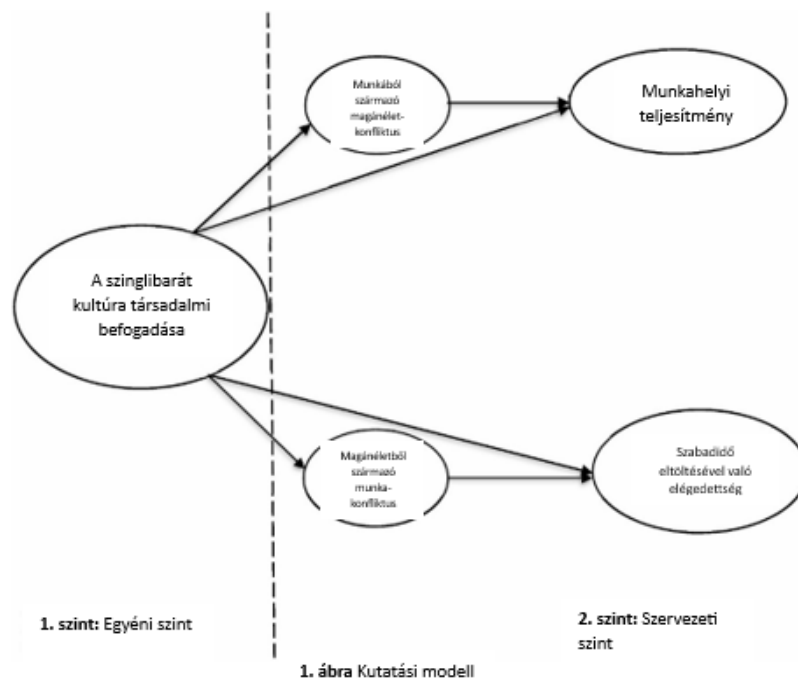
támogató munkahelyi környezet pozitív hatással van a házastársakkal és/vagy gyermekekkel élő munkavállalók életére, de a vállalatoknak figyelmet kell fordítaniuk arra is, hogy lehet az irányelveket (pl.: szabadságra vonatkozó szabályzatok, rugalmas munkarend, munkahelyi gyermekfelügyelet) úgy alkalmazni, hogy azok egyaránt szolgálják az egyedülálló (házastárs és/vagy gyermek nélküliek) javát is.

Abban a néhány tanulmányban, amely a családbarát szervezeti kultúra pozitív eredményeiről számolt be (pl.: Allen, 2001; Arves et al., 2013; O'Neill et al., 2009), a kutatók gyermekes, illetve gyermek nélküli, házasságban élő munkavállalókat vizsgáltak. Allen (2001) kutatásában 522 fő vett részt, ebből 436-an voltak házasok vagy volt élettársuk, közülük 410 főnek volt egy vagy több gyermeke. O'Neill et al. (2009) tanulmányában a résztvevők 91%-a volt házas vagy volt élettársa, míg Arves et al. (2013) azt vizsgálták, hogy a házasságban élő munkavállalók hogyan vélekednek a közvetlen felelőseiktől, illetve a szervezettől kapott családi támogatásokról. Ugyanakkor, csak kevesen vizsgálták az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókat; vajon ők hogyan vélekednek a munkájukhoz és a magánéletükhöz kapcsolódó szervezeti támogatásokról.

Habár a kultúrához köthető konstrukciókat a munkahelyi és a munkahelyen kívüli kölcsönhatások szempontjából (pl.: a munka-család és a munka-magánélet egyensúlyát támogató munkahelyi kultúra) csoport- vagy szervezeti szinten (hogyan vélekednek a munkavállalók a támogató munkahelyi kultúráról) összetett jelenségeként is vizsgálhatjuk, (Glisson & James, 2002; González-Romá & Hernández, 2017; O'Neill & Follmer, 2020; Yammarino & Dansereau, 2011), a szervezeti kultúrát számos tanulmány mégis elszigetelten, az egyének szintjén vizsgálta. Következésképpen ezek a tanulmányok nem térképezték fel a szervezeti kultúrát a többi szinten, így a különböző szintek és az egyének szintje közötti különbségeket sem vizsgálták eddig. Csak néhány tanulmány vizsgálta a vendéglátóipar vezetését ilyen többszintű perspektívából (pl.: O'Neill et al., 2009). Az egyszintű perspektívából vizsgálódó hagyományos megközelítéssel csak korlátozottan érthetjük meg a szervezeti jelenségeket, ugyanis így nem tudjuk meghatározni, hogy az adott jelenséget az egyének, a csapatok vagy a szervezetek közötti különbségek okozzák (Mathieu & Chen, 2011; Schneider et al., 2013).

Következésképpen kutatásunk fő célja, hogy megvizsgáljuk, milyen hatással van a szervezeti támogató kultúra (azaz a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása) szállodai szinten az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkájára és magánéletére az egyének szintjén. Casper et al. (2007) meghatározása szerint az egyedülálló, gyermektelen munkavállaló kifejezés alatt egyedülálló felnőttet értünk, akinek nincs eltartott gyermeke. Tanulmányunk három kutatási célt kíván elérni: (1) megvizsgáljuk, hogy a szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadásának milyen hatása van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkahelyi teljesítményére a munkahelyen; (2) tanulmányozzuk, hogy a szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadása milyen hatással van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szabadidő eltöltésével való elégedettségére a munkahelyen kívüli életterületen; továbbá (3) megvizsgáljuk, hogyan hat a munkából származó magánélet-konfliktus és a magánéletből származó munka-konfliktus a szintek között. Az 1. ábra a tanulmány fogalmi modelljét mutatja be.

Első lépésként megvizsgáljuk a szállodaiparban dolgozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalók életében felmerülő munka-magánélet konfliktust. A társadalmi szerepelméletből kiindulva (Easly, 1987) a tanulmány segít átlátni a munkavállalók munkahelyi és családi életterületein kívül betöltött szerepeit. Másodszor, megvizsgáljuk, hogy a vállalatok miként tudnak barátságos munkahelyet teremteni alkalmazottjaiknak, függetlenül családi struktúrájukról (Casper & DePaulo, 2012). O'Neill és Follmer (2020) kutatása szerint a



1. ábra Kutatási modell

vendéglátóipar szervezeti kultúrája alapján alakították ki a munka és a magánélet közötti konfliktushoz kapcsolódó irányelveket. Több kutatási eredmény szükséges azonban ahhoz, hogy megértsük a kultúra szervezeti szintű szerepét (O'Neill & Follmer, 2020) és azt a kultúrát, amely a nem hagyományos családi struktúrában élő munkavállalókat (pl.: szinglik vagy azonos nemű társas párok) támogatja (Rothbard et al., 2020). A társadalmi információfeldolgozás elméletéből kiindulva (Salancik & Pfeffer, 1978) tanulmányozzuk, milyen hatással vannak a szinglibarát kultúra társadalmi befogadására vonatkozó közös vélekedések az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókról a munkahelyi (azaz munkahelyi teljesítmény) és a munkahelyen kívüli (azaz a szabadidő eltöltésével való elégedettség) elvárások tekintetében. Harmadszor, a tanulmány O'Neill és Follmer (2020) felvetésére többszintű perspektívát alkalmazva vizsgálja meg mind a társadalmilag befogadó kultúrát szervezeti szinten, mind a munkavállalók munka-magánélet konfliktusait az egyéni szintjén. A szervezeti kutatás többszintű paradigmája szerint (Mathieu & Chen, 2011) a vállalatoknak egymásba ágyazott struktúráik vannak (pl.: az alkalmazottak teameknek, részlegeknek és szervezeteknek is részei). Fontos tehát, hogy azonosítsuk az érintett konstrukciók szintjeit, mielőtt megvizsgáljuk az egyes tanulmányokban szereplő egységeket (pl.: egyéneket, csoportokat vagy teameket).

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A szinglibarát munkahelyi kultúra társadalmi befogadása

A szervezeti kultúra olyan társadalmi kontextus, amely közös értékeket, nézeteket és normákat hordoz és amelyeket az alkalmazottak iránymutatásként használnak bizonyos viselkedési formákhoz (Schneider et al., 2013). A munkahely és a család kapcsolatát feltáró számos tanulmány szerint a családot támogató munkahelyi kultúra gyakran

pozitív szervezeti eredményekkel jár, mint például munkahelyi elégedettség, jó munkahelyi teljesítmény, illetve szervezet iránti elkötelezettség (Allen, 2001; Arves et al., 2013). Napjainkban egyre inkább a nem hagyományos családi struktúra a jellemző (Rothbard et al., 2020) a hagyományos családi struktúrával szemben (gyermekes vagy gyermek nélküli házaspárok). A szinglibarát rendszerint a nem hagyományos családi struktúrához soroljuk (Rothbard et al., 2020).

A közös meggyőződésekkel kiinduló általános szervezeti kultúra értelmében a szinglibarát kultúra kulcsfogalma a "közös gondolkodás" is beépül a szervezeti kultúra definíciójába (Schein, 1990). Casper et al. (2007) a szinglibarát kultúrát a következőképpen határozták meg:

Közös feltételezések, vélekedések és értékek arra vonatkozóan, hogy a szervezet milyen mértékben támogatja a munkahelyi és a családhoz nem köthető munkahelyen kívüli integrációt, és hogy a munkavállalók milyen mértékben érzélik, hogy a szervezet egyenlően támogatja őket a munkahelyen kívüli szerepeikben, családi állapottól függetlenül (480. o.).

A szinglibarát munkahelyi kultúrának számos dimenziója van, mint például a „társadalmi befogadás”, „azonos munkalehetőségek”, „egyenlő juttatások”, „nem munkahelyi szerepek tiszteltetben tartása” és „azonos munkahelyi elvárások” (Casper et al., 2007). Cikkünkben a társadalmi befogadás témáját vizsgáljuk meg tüzetesen, tekintettel arra, hogy számos tanulmány született arról, hogy a szingli, gyermektelen munkavállalók társadalmi elszigeteltségtől és magánytól szenvednek (Savage, 2017; Turnbull et al., 2016). A társadalmilag befogadó kultúra olyan szervezetek összessége, amelyek hasonló szociális lehetőségeket biztosítanak a munkavállalók számára, családi állapotuktól függetlenül (Casper et al., 2007). A társadalmi befogadás továbbá a szinglibarát kultúra kulcsfontosságú eleme, mivel a társadalmi befogadás mind az affektív szervezeti elkötelezettség, mind a valós szervezeti támogatás jellemzője (Casper et al., 2007).

2.2. A szinglibarát kultúra és a munka-magánélet konfliktusának társadalmi befogadása

A szerepek közötti konfliktusokkal foglalkozó irodalom eddig főként az egyének munka-család egyensúlyát tanulmányozta, és a legtöbb kutatás nem vizsgálta a munkahelyen kívüli magánéleti szerepeket (Wilson & Baumann, 2015). A munka-család konfliktus a munkahelyen és a családban betöltött szerepek között felmerülő konfliktusokat jelenti (Greenhaus & Allen, 2011). A munka-magánélet egyensúly (vagy a munka-magánélet konfliktus) fogalma jelzi, hogy a kutatók mostanra a családon túl a munkahelyen kívüli életterületen betöltött szerepekkel is foglalkoznak (pl.: [Boopwell & Olson-Buchanan, 2007](#); [Deery, 2008](#); [Siegel et al., 2005](#)). A „munkahelyen kívüli életterület” fogalmat korábbi tanulmányokban gyakran a „magánélet” fogalommal felcserélve használták ([Front, 2003](#)). A családi szerepek (pl.: házastárs, szülő) a magánéletben/munkahelyen kívül betöltött szerepek részei.

Bár a „magánélet” fogalma tág perspektívában vizsgálja az egyének munkahelyen kívüli szerepeit, a meghatározás mégis összemosza a családi szerepeket az egyéb magánéleti szerepekkel. [Greenhaus és Allen \(2011\)](#) például a munka-magánélet egyensúlyát a szerint definiálta, hogy a munkavállalók mennyire elégedettek azzal, ahogy szerepek személyes értékeikhez illeszkednek a különböző életterületeken, mint a munkahely, a család és más magánéleti területek. [Siegel et al. \(2005\)](#) tanulmányukban a munka-család egyensúly mérésére használt skálákat alkalmazták a munka-magánélet egyensúly megállapítására. [Wilson és Baumann \(2015\)](#), valamint [Adkins és Premeaux \(2019\)](#) szerint a munkahelyen, a családban, és a magánéletben betöltött egyéb szerepeket külön kell kezelni.

A társadalmi szerepelmélet szerint ([Eagly, 1987](#); [Eagly et al., 2000](#)), a szerepkülönbségek a hagyományos nemi különbségekből adódnak, tekintve, hogy sok társadalomban a férfiak és a nők jellemzően eltérő családi szerepeket töltenek be. [Greenhaus és Powell \(2003\)](#) a szerepek közötti konfliktusokkal kapcsolatos kutatásukban, amelyben a társadalmi szerepelméletet alkalmazták a vizsgált munkavállalók szerepkonfliktusainak tanulmányozására, azt állították, hogy a szerepküldők sugallják a vizsgált személyektől elvárt viselkedést. A szerepküldők által kommunikált és elvárt viselkedésformák befolyásolhatják és nyomást gyakorolhatnak arra, ahogyan a vizsgált személyek az életterületek között mozognak ([Greenhaus & Powell, 2003](#)). Ráadásul mind a három területnek (munkahely, család és egyéb magánéleti terület) más-más szerepküldője van ([Adkins & Premeaux, 2019](#)). Például a munkahelyen a felettesek és a munkatársak gyakran szerepküldők. A családban a szülők, a gyermekek, illetve más meghatározó szerepet betöltő személyek és további családtagok lehetnek szerepküldők. A magánéletben szerepküldők a közeli barátok vagy új barátok, akikkel az egyének munkahelyen kívüli tevékenységek (pl.: önkéntes munka, edzőteremi edzés) során találkoznak. Más szóval, az egyének különböző feladatokat látnak el a különböző szerepek betöltésekor. Emiatt a munkahelyen kívüli életterületen nehéz összehasonlítani a magánéleti és a családi szerepeket.

[Wilson és Baumann \(2015\)](#) szerint a magánélet egy harmadik életterület, amely különbözik a munkahely és a család területeitől. A szingli, gyermektelen alkalmazottak személyes szerepei nagy valószínűséggel családfüggetlenek ([Dumas & Perry-Smith, 2018](#)). Mivel a szerepek közötti konfliktus kétirányú, [Wilson és Baumann \(2015\)](#) a munka-magánélet konfliktus fogalmát két kategóriába sorolta: magánéletből származó munka-konfliktus és munkából származó magánélet-konfliktus. A magánéletből származó munka-konfliktus úgy keletkezik, hogy a magánéleti szerepekből származó igények megakadályoznak bizonyos munkatevékenységet (pl.: személyes tevékenységekkel töltött idő, amely megkívánja, hogy a munkaidőből áldozzanak rá). A munkából származó magánélet-konfliktus akkor fordul elő, amikor az egyének munkával kapcsolatos tevékenységei megkívánják, hogy feladataik ellátására szabadidejükből és energiájukból áldozzanak.

A társadalmilag befogadó munkahelyi kultúra a szervezet átfogó támogató kultúrájának része. [Casper et al. \(2007\)](#) pozitív kapcsolatot fedeztek fel a szinglibarát kultúra ösztönzése és a szervezeti támogatás között. Az észlelt szervezeti támogatás elmélete szerint a nagy szervezeti támogatás jellemzően pozitív szervezeti eredményekkel jár, mint például erősebb affektív elkötelezettség, kevesebb szerepkonfliktus és alacsonyabb fluktuációs szándék ([Rhoades & Eisenberger, 2002](#)). Az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak várhatóan kevésbé fogják tapasztalni a munkából származó magánélet-konfliktust vagy a magánéletből származó munka-konfliktust, ha vállalatuknál erős társadalmilag befogadó kultúrát észlelnek.

A vendéglátásban dolgozók esetében a munka és magánélet közötti kölcsönhatásokkal foglalkozó tanulmányok (pl.: [Chiang et al., 2010](#); [Choi & Kim, 2012](#); [Zhao & Mattila, 2013](#)) az élet- vagy családtámogató légkört vagy kultúrát az egyének szintjén jelentkező konstrukcióként kezelték. Ez a perspektíva nem vizsgálja azt, hogy ezek a konstrukciók szervezeti szinten hogyan képviselhetik a közös meggyőződéseket. Tanulmányunkban ezért a szinglibarát kultúra társadalmi befogadást szállodai szinten (azaz szervezeti szinten) értelmezzük, és feltételezzük, hogy az egyének szintjén az erős társadalmilag befogadó kultúrájú szállodákban dolgozó egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak kisebb valószínűséggel tapasztalnak konfliktust munkahelyük és magánéletük között.

1. feltételezés A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása szállodai szinten negatívan befolyásolja az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak (a) munkából származó magánélet-konfliktusát és (b) magánéletből származó munka-konfliktusát az egyének szintjén.

2.3. Felettesek által értékelt munkahelyi teljesítmény

Kutatásunkban felmérjük továbbá, milyen hatással van a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása a munkavállalókra, munkahelyi környezetükben. Tekintettel arra, hogy a vendéglátásban dolgozók munkahelyi teljesítménye központi szerepet játszik a vendégek szolgáltatásminőségéről alkotott képének kialakításában ([Kim & Koo, 2017](#); [Li & Huang, 2017](#); [Miao et al., 2021](#)), így elsősorban a munkahelyi teljesítmény vizsgálatára fektetjük a hangsúlyt. Bár korábbi tanulmányok már értékelték a vendéglátóipari dolgozók munkahelyi teljesítményét, a legtöbbben azonban az alkalmazottak önértékelését használták ([Kim & Koo, 2017](#); [Miao et al., 2021](#)), néhány kivételtől eltekintve, amelyek a felettesek értékeléseit vizsgálták ([Cai et al., 2019](#); [Li & Huang, 2017](#)). [Heidemeier és Moser \(2009\)](#) megállapították, hogy az önértékelések elnézőbbek voltak, és általában magasabb értékeket mutattak, mint a felettesek által készült értékelések. Napjainkban egyre több tanulmány javasolja, hogy a vendéglátóipari dolgozók munkahelyi teljesítményét a felettesek által készített értékelésekre alapozzák, hogy a jövőben elkerülhető legyen az adatok torzulása (pl.: [Aguilar-Quintana, Neuen, Araujo-Cabrera, & Sanabria-Díaz, 2021](#); [Miao et al., 2021](#)).

Az észlelt szervezeti támogatás elmélete szerint az alkalmazottakra nagy valószínűséggel erős felelősségtudat és magas színvonalú munkahelyi teljesítmény jellemző, ha azt érzik, hogy szervezetük támogatja őket ([Rhoades & Eisenberger, 2002](#)). [Shahzad et al. \(2013\)](#) kimutatták, hogy amikor egy szervezet alkalmazottai egyetértének abban, hogy szervezetük támogató (pl.: nyitott a kommunikációra, egyértelmű jutalmazási rendszert biztosít), munkatevékenységük is jobb. A munka-család kapcsolat szakirodalmi tanulmányai rávilágítottak arra, hogy az észlelt családtámogató környezet a szervezet által kialakított önbecsülésen keresztül közvetett hatást gyakorol a munkavállalókra vagy közvetlen hatással van munkahelyi teljesítményükre és munkához való negatív hozzáállásukra (pl.: [Aryee et al., 2013](#)).

Továbbá a társadalmi információfeldolgozás elmélete szerint (Salancik & Pfeffer, 1978), az egyének információs jelzéseket kapnak a munkahelyi társadalmi környezettől, és ezek a jelzések a továbbiakban befolyásolhatják viselkedésüket. Más szóval, a munkavállalók a munkahelyükről való véleményüket és az ahhoz való hozzáállásukat is kollégáiktól származó információk segítségével alakítják ki. Az emberi kapcsolatok (pl.: a vizsgált munkavállalók és feletteseik között vagy a vizsgált munkavállalók és munkatársaik között) tehát nagy valószínűséggel meghatározzák azt, ahogyan az egyének munkahelyi környezetüket értékelik (Grzywacz & Marks, 2000). Például egy szálloda alkalmazottai megosztják egymással a szervezet egyedülállókat támogató kultúrájáról alkotott véleményüket, és ezáltal közös meggyőződések alakítanak ki bizonyos kérdésekben. Emiatt vitatjuk, hogy az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak az egyének szintjén fokozott munkahelyi teljesítményt mutatnának csak azért, mert észlelik a szervezet támogató kultúráját.

2. feltételezés A szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadása pozitívan hat az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak egyéni szintű munkahelyi teljesítményére.

A munka-magánélet egyensúlyának kibernetikus modellje szerint általában akkor kapunk kedvezőtlen eredményeket, amikor eltérések mutatkoznak az észlelt- és a kívánt munka-magánélet egyensúly között (Adkins & Premeaux, 2019). Továbbá, Reich et al. (2014) szerint a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek közötti konfliktusok csökkenthetik az alkalmazottak munkájuk iránti lelkesedését. A munka és a magánélet közötti kölcsönhatásokat vizsgáló számos tanulmány kimutatta, hogy a vendéglátóipari alkalmazottak esetében a munkahelyi és munkahelyen kívüli életterületek közötti konfliktusok (pl. munka-család konfliktus, munka-család egyensúlyhiány) növelhetik a fluktuációs szándékot és csökkenthetik a munkával való elégedettséget (Karatepe & Uludağ, 2008; Vanderpool & Way, 2013; Zhao et al., 2011). A tanulmányok ugyan hasznosak voltak, mégsem vizsgálták azt, hogyan befolyásolták a munkavállalókat a magasabb munkahelyi szintekről érkező behatások.

O'Neill és Follmer (2020) review tanulmányukban megállapították, hogy a korábban megjelent tanulmányok többsége a munka-család konfliktusok előzményeit az egyének szintjén vizsgálta. Bár kimutatták, hogy a szervezeti szintű tényezőknek, mint például a felettesek általi támogató kultúrának és politikának, jelentős hatásuk van arra, ahogyan a munkavállalók munkahelyi és munkahelyen kívüli konfliktusokaikat észlelik, ezeket a változókat azonban csak az egyének szintjén vizsgálták (pl. Dai et al., 2016).

Az egyének észlelését és viselkedését befolyásolhatják az őket körülvevő környezeti kölcsönhatások (Caplan, 1987). Stresszesebbnek lehetnek, ha úgy érzékelik, hogy a munka-család egyensúlya és a munkahelyi környezet (azaz a szervezeti támogatás) nincs összhangban (Edwards & Rothbard, 1999). Hasonlóképpen, ha az egyedülálló gyermektelen alkalmazottak úgy észlelik, hogy a munka-magánélet konfliktusai és a releváns szervezeti támogatás nem megfelelően illeszkedik egymáshoz, az olyan negatív következményekkel járhat, mint például az alacsonyabb munkateljesítmény. Ezért arra a következtetésre jutottunk, hogy az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak magánéletét támogató szervezeti kultúra csökkentheti az észlelt munka-magánélet konfliktusokat, ezáltal növelheti a munkavállalók munkahelyi teljesítményét.

3. feltételezés Az egyedülálló gyermektelen alkalmazottak egyéni szintű (a) munkából származó magánélet-konfliktusa és (b) magánéletből származó munka-konfliktusa összekapcsolja a szinglibarát kultúra társadalmi befogadását szállodai szinten és a munkahelyi teljesítményt az egyének szintjén.

6. A FNY-i és CNY-i szöveg szegmensenként

ID	English	Hungarian	Comment	Status
1	[1][2][3][4][5][6] Tourism Management{7}[8][6] {7}[11][6]90 (2022) 104477 {7}{14}	[1][2][3][4][5][6] Tourism Management{7}[8][6] {7}[11][6]90 (2022) 104477 {7}{14}		Confirmed
2	https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477	https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477		Confirmed
3	[1][2][3][4][5] Who cares about single childless employees in the hotel industry?	[1][2][3][4][5] Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a szállodaiparban?		Confirmed
4	Creating a {MQ} workplace culture beyond family-friendly {1}	Családbarát munkahelyen túlmutató {MQ} munkahelyi kultúra kialakítása {1}		Confirmed
5	Contents lists available at	A tartalomjegyzék az alábbi címen érhető el:		Confirmed
6	ScienceDirect	ScienceDirect		Confirmed
7	Tourism Management	Tourism Management		Confirmed
8	journal homepage:	A folyóirat honlapja:		Confirmed
9	www.elsevier.com/locate/tourman	www.elsevier.com/locate/tourman		Confirmed (99%)
10	Contents lists available at	A tartalomjegyzék az alábbi címen érhető el:		Confirmed
11	ScienceDirect	ScienceDirect		Confirmed
12	Tourism Management	Tourism Management		Confirmed
13	journal homepage:	A folyóirat honlapja:		Confirmed
14	www.elsevier.com/locate/tourman	www.elsevier.com/locate/tourman		Confirmed
15	[1] Xiaolin (Crystal) Shi ^{{2}[3]a{4}[1],{2}[3]*{4}[1]}} , Jieyu (Jade) Shi ^{{2}[3]b{4}}	[1] Xiaolin (Crystal) Shi ^{{2}[3]a{4}[1],{2}[3]*{4}[1]}} , Jieyu (Jade) Shi ^{{2}[3]b{4}}		Confirmed
16	<i>School of Hotel and Tourism Management, The Hong Kong Polytechnic University, 17 Science Museum Road, Tsim Sha Tsui East, Kowloon, Hong Kong</i>	<i>School of Hotel and Tourism Management, The Hong Kong Polytechnic University, 17 Science Museum Road, Tsim Sha Tsui East, Kowloon, Hong Kong</i>		Confirmed
17	<i>White Lodging-J.W. Marriott, Jr. School of Hospitality and Tourism Management, Purdue University, Marriott Hall, 900 W. State Street, West Lafayette, IN, 47907-{MQ}2115, USA</i>	<i>White Lodging-JW Marriott, Jr. School of Hospitality and Tourism Management, Purdue University, Marriott Hall, 900 W. State Street, West Lafayette, IN, 47907-{MQ}2115, USA</i>		Confirmed
18	ARTICLE INFO[1]ABSTRACT	CIKK INFORMÁCIÓ[1]ABSZTRAKT		Confirmed

19	<i>Keywords:</i>	<i>Kulcsszavak:</i>		Confirmed
20	Single childless employees	Egyedülálló, gyermektelen munkavállalók		Confirmed
21	Work–personal conflict	Munka-magánélet konfliktus		Confirmed
22	Social inclusion of a singles-friendly culture	A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása	szinglibarát: lásd terminológia jegyzék, társadalmi befogadás: lásd terminológia jegyzék	Confirmed
23	Job performance	Munkahelyi teljesítmény		Confirmed
24	Leisure satisfaction	Szabadidő eltöltésével való elégedettség	Grammatikai betoldás: "eltöltésével való"	Confirmed
25	Although numerous studies have explored work–family issues, few have focused on the work–nonwork problems faced by single childless employees.	Noha számos tanulmány vizsgálta már a munka és a család kapcsolatát, csak kevesen foglalkoztak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek között felmerülő problémákkal, amelyekkel az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szembesülnek.	nonwork fordítása: munkahelyen kívüli. A szerzők nagy hangsúlyt fektetnek a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek vizsgálatára a munka-magánélet életterületek helyett. A munkahelyen kívüli életterület tehát nem egyezik meg a magánélet életterülettel. Lexikai betoldás: "életterületek között felmerülő"	Confirmed
26	Drawing on theories of social role and social information processing, this study developed a multilevel model to investigate how the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture influenced single childless employees' work–personal conflicts at the individual level.	A tanulmányban a társadalmi szerepelmélet és a társadalmi információfeldolgozás elméletéből kiindulva kidolgoztunk egy többszintű modellt, amelyben megvizsgáltuk, hogy a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása a szállodák vonatkozásában milyen hatással van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munka-magánélet konfliktusaira az egyének szintjén.	A társas oldalt a nemi szerep jelentette, mely a társadalmi szerepelmélet szerint (Eagly & Wood, 1999) a társadalom által támasztott elvárások, amelyek arra vonatkoznak, hogy az adott nem tagjainak milyen	Confirmed

			tulajdonságokkal kell rendelkezniük, mely tulajdonságok felvértetik őket az általuk tipikusan betöltött szerepek elvégzésére. https://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/pszichologia_intezet/Dokumentumok/Dokumentumok/Doktori%20Iskola%20dokumentumok/H%C3%A1zi%20v%C3%A9d%C3%A9s-%20disszert%C3%A1ci%C3%B3/hv-kozma_luca.pdf Az információfeldolgozás elméletének kutatói arra hívják fel a figyelmet, hogy attól, hogy megtanulunk valamit még nem biztos, hogy könnyedén vissza tudjuk majd keresni, ha nem rendszerezzük a tudásanyagot. https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/23465/benke-mariann-phd.pdf?sequence=1&isAllowed=y	
27	We conducted a multi-source field study with data collected from 639 single childless employees and their direct supervisors in 29 full-service hotels in China.	639 szingli, gyermektelen munkavállalót és közvetlen feletteseit vizsgáltuk meg egy több forrásra támaszkodó helyszíni tanulmány keretében 29 Kínában működő, teljes körű szolgáltatást nyújtó szállodában.		Confirmed

28	The results demonstrate that a socially inclusive culture improves employees' job performance and leisure satisfaction by reducing their work-to-personal conflict.	Az eredmények azt mutatják, hogy a társadalmilag befogadó kultúra javítja a munkavállalók munkahelyi teljesítményét, a szabadidő eltöltésével való elégedettségét, és ezáltal csökkenti a munkából származó magánélet-konfliktusokat.		Confirmed
29	This study provides a comprehensive picture of employees' interrole conflicts by considering their personal roles.	A tanulmány átfogó képet ad a munkavállalók szerepek közötti konfliktusairól úgy, hogy közben figyelembe veszi személyes szerepeiket.	interrole conflict: lásd terminológia jegyzék	Confirmed
30	The findings offer insights for managers seeking to create a supportive environment for single childless employees, a group that represents a growing segment of the labor force in the hotel industry.	A kutatás segítséget nyújt azon vezetőknek, akik támogató környezetet kívánnak teremteni egyedülálló, gyermektelen munkavállalók számára; egy olyan réteg számára, akik a szállodaipar munkaerőpiacának egyre növekvő szegmensét képviselik.		Confirmed
31	1.	1.		Confirmed
32	Introduction	Bevezetés		Confirmed
33	Although organizations today offer employees a variety of family- supportive programs (e.g., on-site childcare, dependent care support, paid family leave) to reduce conflicts between the work and family domains ([1] Butts et al., 2013 [2]), certain family-supportive policies cannot be equally applied to all employees.	Bár a vállalatok manapság számos családtámogatási juttatást kínálnak a munkavállalóknak (pl.: munkahelyi gyermekfelügyelet, ápolásra-gondozásra szorulóknak támogatása, családi okokkal indokolt rendkívüli szabadság), hogy csökkentsék a munka és a család életterületei között felmerülő konfliktusokat ([1] Butts et al., 2013 [2]), ezek mindegyike mégsem alkalmazható egyformán minden munkavállalóra.	Tájékoztató a munkahelyi gyermekfelügyelet működtetéséhez https://csaladitudakozo.kormany.hu/download/7/86/92000/Szakmai%20ir%C3%A1nymutat%C3%A1s%20munkahelyi%20gyermekfel%C3%B3gyelet.pdf A helyi önkormányzatok is biztosíthatnak azok számára támogatást, akik tartósan ápolják-gondozzák hozzátartozójukat , de erre nincsenek kötelezve. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1113&langId=hu&intPageId=4577	Confirmed

			Ezekon kívül a különös méltánylást igénylő (családi vagy egyéb elháríthatatlan okok miatti) esetek kapcsán is igényelhető rendkívüli szabadság. https://konyvelosziget.hu/elet-kor-utan-jaro-szabadsag/	
34	As such, some employees, especially those who do not have children, may view these policies unfavorably or deem them unfair ([1] Grover, 1991 {2}; [1] Kossek {2}[5] & {6}[1] Nichol, 1992 {2}).	Emiatt, könnyen előfordulhat, hogy különösen a gyermektelen munkavállalók a támogatásokat kedvezőtlennek vagy igazságtalannak gondolják ([1] Grover, 1991 {2}; [1] Kossek {2}[5] & {6}[1] Nichol, 1992 {2}).		Confirmed
35	The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of work–family backlash ([1] Perrigino et al., 2018 {2}).	A családokat támogató politikák irányába megnyilvánuló negatív hozzáállás a munka-család egyensúlyának kialakítása nyomán létrejött negatív reakció ([1] Perrigino et al., 2018 {2}).	„backlash”: lexikai konkretizálás	Confirmed
36	Researchers and managers have recently taken an increasing interest in employees with varying family structures beyond those who have responsibilities for spouses and children.	Az utóbbi időben a kutatók és a vállalati vezetők is egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a hagyományos struktúrától (házastárs és gyermekek) eltérő családi állapottal rendelkező munkavállalók iránt.	„hagyományos struktúrától (házastárs és gyermekek) eltérő családi állapottal rendelkező munkavállalók”: grammatikai áthelyezés	Confirmed
37	For example, many studies have recognized the perceptions of single employees without dependent children and/or family responsibilities in the context of their work–nonwork conflicts (e.g., [1] Akanji et al., 2020 {2}; [1] Casper et al., 2016 {2}, [1] 2007 {2}; [1] Dumas {2}[9] & {10}[1] Perry-Smith, 2018 {2}; [1] Salamin, 2021 {2}).	Számos tanulmány foglalkozott már például azzal, hogyan vélekednek az emberek azoknak az egyedülálló munkavállalóknak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli konfliktusairól, akiknek nem kell gyermekekről gondoskodniuk és/vagy nincsenek családi kötelezettségeik (pl.: [1] Akanji et al., 2020 {2}; [1] Casper et al., 2016 {2}, [1] 2007 {2}; [1] Dumas {2}[9] & {10}[1] Perry-Smith, 2018 {2}; [1] Salamin, 2021 {2}).	"perceptions" - "hogyan vélekednek": grammatikai csere	Confirmed
38	* Corresponding author.	* Szerzők		Confirmed
39	E-mail addresses: [1] crystal.shi@polyu.edu.hk {2}(X.(C. Shi), [1] shi302@purdue.edu {2}(J.(J. Shi).	Email: [1] crystal.shi@polyu.edu.hk {2}(X. (C. Shi), [1] shi302@purdue.edu {2}(J. (J. Shi).		Confirmed

40	https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477	https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104477		Confirmed
41	Received 22 June 2021; Received in revised form 11 December 2021; Accepted 12 December 2021	Érkezett: 2021. június 22.; Átdolgozott formában érkezett: 2021. december 11.; Elfogadva: 2021. december 12.		Confirmed
42	Available online 25 December 2021	Online elérhető: 2021. december 25.		Confirmed
43	0261-5177/© 2021 Elsevier Ltd. All rights reserved.	0261-5177/© 2021 Elsevier Ltd. Minden jog fenntartva.		Confirmed
44	Single childless employees comprise a significant and growing segment in the present workforce of many nations and industries ([1]Boutelle, 2017{2}; [1]Horowitz, 2020{2}; [1]Wakabayashi {2}[7] & {8}[1]Frenkel, 2020{2}).	A szingli, gyermektelen munkavállalók jelenleg számos nemzet és iparág munkaerőjének fontos és növekvő szegmensét jelentik ([1]Boutelle, 2017{2}; [1]Horowitz, 2020{2}; [1]Wakabayashi {2}[7] & {8}[1]Frenkel, 2020{2}).		Confirmed
45	In the United States, the percentage of employees who are single, childless, and live alone by choice has been rising in recent years ([1]Horowitz, 2020{2}).	Az Egyesült Államokban az elmúlt években folyamatosan nő azon alkalmazottak aránya, akik egyedülállók, nincs gyermekük, ugyanakkor saját akaratukból élnek egyedül ([1]Horowitz, 2020{2}).		Confirmed
46	In many European countries, like the U.K., it has become increasingly common that male and female employees in the 30–34 and 40–44 age groups choose not to have children ([1]Miettinen et al., 2015{2}; [1]Ro, 2021{2}).	Számos európai országban, például az Egyesült Királyságban, egyre gyakoribb, hogy a 30–34 és a 40–44 éves korosztályba tartozó férfi és női munkavállalók úgy döntenek, hogy nem vállalnak gyermeket ([1]Miettinen et al., 2015{2}; [1]Ro, 2021{2}).		Confirmed
47	China has also been experiencing similar trends of delayed marriage and declining birth rates ([1]Yip, 2021{2}).	Kínában is megfigyelhető, hogy a házasságkötők életkora kitolódott, a születések száma pedig csökkent ([1]Yip, 2021{2}).		Confirmed
48	In addition, some industries (e.g., the technology industry) feature a large number of single and childless employees ([1]Wakabayashi {2}[3] & {4}[1]Frenkel, 2020{2}).	Ezenkívül egyes iparágakban, például a technológiai ágazatban sok egyedülálló és gyermektelen alkalmazott dolgozik ([1]Wakabayashi {2}[3] & {4}[1]Frenkel, 2020{2}).		Confirmed
49	Given the assumption among employers that single childless employees have more free time and fewer family responsibilities, members of this group are often expected to shoulder	Tekintettel a munkáltatók azon feltételezésére, hogy az egyedülálló, gyermektelen munkavállalóknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran	Mondathatárok felbontása, felemelés a hosszú, összetett mondat megértése céljából.	Confirmed

	heavier workloads, work longer hours, and travel more for work to support the family demands of their married colleagues, across a wide variety of industries and national contexts ([1] Collyer, 2009{2}; [1] Weikle, 2018{2}).	elvárják, hogy nagyobb megterhelés alatt és több órát dolgozzanak, illetve több üzleti úton vegyenek részt, hogy támogassák a házasságban élő kollégáik családi életét. Mindez számos iparágban, nemzeti szinten megfigyelhető jelenség ([1] Collyer, 2009{2}; [1] Weikle, 2018{2}).		
50	Given that the jobs in the hotel industry are highly labor-intensive, it is no surprise that its labor market is dominated by single childless employees belonging to Generations Y and Z ([1] Goh {2}[3] & {4}[1] Lee, 2018{2}; [1] Solnet {2}[3] & {4}[1] Hood, 2008{2}).	Tekintettel arra, hogy a munkahelyek a szállodaiparban rendkívül munkaigényes feladatok ellátását követelik meg, nem meglepő, hogy az Y és a Z generációba tartozó szingli, gyermektelen munkavállalók vannak többségben ([1] Goh {2}[3] & {4}[1] Lee, 2018{2}; [1] Solnet {2}[3] & {4}[1] Hood, 2008{2}).	„munkaigényes feladatok ellátását követelik meg”: grammatikai betoldás	Confirmed
51	The hotel industry is a key employer of young people in many countries, including the U.S., the U.K., and China ([1] Goh {2}[3] & {4}[1] Lee, 2018{2}; [1] King, 2020{2}).	Számos országban, köztük az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban és Kínában is a szállodaipar a fiatalok egyik legfontosabb munkaadója ([1] Goh {2}[3] & {4}[1] Lee, 2018{2}; [1] King, 2020{2}).		Confirmed
52	In China’s hotel workforce, the majority of single childless employees also belong to Generation Y (born after the 1980s) and Generation Z (born after the mid-1990s) ([1] China Tourist Hotel Association, 2018{2}; [1] Goh {2}[5] & {6}[1] Lee, 2018{2}; [1] Lin, 2020{2}).	Kínában a szállodaiparban dolgozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalók többsége szintén az Y (az 1980-as évek után születettek) és a Z (az 1990-es évek közepe után születettek) generáció tagjai ([1] China Tourist Hotel Association, 2018{2}; [1] Goh {2}[5] & {6}[1] Lee, 2018{2}; [1] Lin, 2020{2}).		Confirmed
53	In China, hotel employees who hold executive-level positions (e.g., general managers, department heads) tend to be younger than they were in the past ([1] Wu {2}[3] & {4}[1] Qi, 2020{2}).	A vezető pozíciót betöltő szállodai alkalmazottak (pl.: vezérigazgatók, osztályvezetők) a korábbi évekhez képest egyre fiatalabbak ([1] Wu {2}[3] & {4}[1] Qi, 2020{2}).	A „Kínában” kifejezést kihagytam a CNY-i fordításból, mert szükségtelennek éreztem. A szövegkörnyezetből egyértelműen kiderül, hiszen előtte és utána is szerepel a mondatokban.	Confirmed
54	Furthermore, it is increasingly common for young people to marry later in life, and the	Továbbá egyre gyakoribb, hogy a fiatalok később házasodnak, és kimutatható az is, hogy Kínában a		Confirmed

	average marriage age has increased in China ([1] Liang, 2020 {2}).	házasodók átlagéletkora emelkedett ([1] Liang, 2020 {2}).		
55	Concerns about the high costs associated with marriage and children's education, alongside increasing house prices in China, have led to a growing number of young people avoiding marriage and having children ([1] Ren, 2021 {2}).	A házasságkötéssel és a gyermekek iskoláztatásával járó költségekkel szemben felmerülő aggodalmak, valamint a növekvő kínai ingatlanárak miatt egyre több fiatal dönt úgy, hogy nem köt házasságot és nem vállal gyermeket ([1] Ren, 2021 {2}).	„szemben felmerülő”: grammatikai betoldás „high”: kihagyás	Confirmed
56	Childless individuals belonging to younger generations (i.e., Generation Y and Generation Z) have already dominated the labor market in countries like China, particularly the hotel industry ([1] Li {2}[3] & {4}[1] Guo, 2020 {2}).	A munkaerőpiacon, különösen a szállodaiparban már korábban is a fiatalabb generációkhoz (Y és Z generációk) tartozó gyermektelen munkavállalók dolgoztak többségében számos országban, mint például Kínában is ([1] Li {2}[3] & {4}[1] Guo, 2020 {2}).		Confirmed
57	However, both academics and industry leaders have thus far failed to assess or identify the challenges facing single childless employees in the workplace.	Mindeddig azonban, sem egyetemi kutatók, sem az iparág vezetői nem vizsgálták és nem térképezték fel azokat a kihívásokat, amelyekkel a szingli, gyermektelen munkavállalók a munkahelyen találkoznak.		Confirmed
58	[1] Lawson et al. (2013) {2} found that compared with employees with family or children, single childless employees worked more hours per week, received higher organizational time expectations, experienced more emotional labor, had less decision-making latitude, and experienced more negative work-nonwork spillover.	[1] Lawson et al. (2013) {2} összehasonlították az egyedülállókat a családos vagy gyermekes munkavállalókkal és azt találták, hogy a szingli, gyermektelen munkavállalók egy héten több órát dolgoztak, szorosabb határidőknek kellett megfelelniük, nagyobb volt az érzelmi terhelésük, kisebb mozgásterük volt a döntések meghozatalában, továbbá a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életük jobban összefolyt, ez utóbbi rovására.	„et al.”: Harvard útmutatója szerint használom. Jelentése: „és munkatársai”. „spillover”: lásd terminológia jegyzék „spillover”-„összefolyt”: szófajcsere	Confirmed
59	As such, hotels need to understand single childless employees' perceptions of work–nonwork issues and provide relevant organizational support to assist these employees in striking a healthy work-life balance.	A szállodák vezetőinek tehát figyelembe kell venniük az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkahelyi és munkahelyen kívüli életére vonatkozó elképzeléseit, és megfelelő szervezeti támogatást kell nyújtaniuk, hogy segítsék		Confirmed

		őket a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának megteremtésében.		
60	Studies on interrole interference among hospitality employees have typically concentrated on work–family balance (e.g., [1] Dai et al., 2016 [2]; [1] Karatepe [2] [5] & [6] [1] Sokmen, 2006 [2]; [1] Pan [2] [5] & [6] [1] Yeh, 2019 [2]) or work–life balance (e.g., [1] Chiang et al., 2010 [2]; [1] Hofmann [2] [5] & [6] [1] Stokburger-Sauer, 2017 [2]; [1] Hsieh [2] [5] & [6] [1] Lin, 2010 [2]).	A vendéglátásban dolgozók szerepek közötti interferenciáit vizsgáló tanulmányok eddig jellemzően a munka és a család (pl.: [1] Dai et al., 2016 [2]; [1] Karatepe [2] [5] & [6] [1] Sokmen, 2006 [2]; [1] Pan [2] [5] & [6] [1] Yeh, 2019 [2]), illetve a munka és a magánélet egyensúlyára fókuszáltak (pl.: [1] Chiang et al., 2010 [2]; [1] Hofmann [2] [5] & [6] [1] Stokburger-Sauer, 2017 [2]; [1] Hsieh [2] [5] & [6] [1] Lin, 2010 [2]).	A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében: https://epa.oszk.hu/02900/02943/00074/pdf/EPA02943_kapocs_2017_2.pdf	Confirmed
61	Recently, examinations of work–nonwork interaction have evolved from the dialectic of “work–family balance/conflict” to the more inclusive consideration of “work–life balance/conflict” ([1] Keeney et al., 2013 [2]).	Napjainkban a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek közötti kölcsönhatások vizsgálata a „munka-család egyensúly/konfliktus” mentén kialakult véleményekről áthelyeződött az inkluzívabbnak tekinthető „munka-magánélet egyensúly/konfliktus” vizsgálatára ([1] Keeney et al., 2013 [2]).		Confirmed
62	However, as [1] Wilson and Baumann (2015) [2] pointed out, use of the umbrella term “life roles” to model a combination of family and personal roles still entails the assumption that all individuals have family responsibilities (e.g., taking care of children or living with spouses) regardless of their differing family structures.	Azonban, ahogy [1] Wilson és Baumann (2015) [2] rámutatott, a családi és a személyes szerepek modellezéséhez használt „életszerepek” gyűjtőfogalom továbbra is azt sugallja, hogy az eltérő családi struktúráktól függetlenül minden egyénnek vannak családi kötelezettségei (pl.: gyermeknevelés vagy házastársi együttélés).		Confirmed
63	[1] Casper and DePaulo (2012) [2] suggested that a family-supportive work environment is helpful for employees with spouses and/or children, but organizations also need to consider how supportive policies (e.g., leave policies, flexible work arrangements, on-site daycare) can be applied equally to benefit single employees (without spouses and/or children).	[1] Casper és DePaulo (2012) [2] szerint a családot támogató munkahelyi környezet pozitív hatással van a házastárssal és/vagy gyermekekkel élő munkavállalók életére, de a vállalatoknak figyelmet kell fordítaniuk arra is, hogy lehet az irányelveket (pl.: szabadságra vonatkozó szabályzatok, rugalmas munkarend, munkahelyi gyermekfelügyelet) úgy alkalmazni, hogy azok egyaránt szolgálják az	„szabadságra vonatkozó szabályzatok”, „munkahelyi gyermekfelügyelet”: lexikai csere	Confirmed

		egyedülállók (házastárs és/vagy gyermek nélküliek) javát is.		
64	In the handful of studies that reported on the positive outcomes of family-friendly organizational cultures (e.g., [1] Allen, 2001 {2}; [1] Aryee et al., 2013 {2}; [1] O'Neill et al., 2009 {2}), researchers focused on married employees with or without children.	Abban a néhány tanulmányban, amely a családbarát szervezeti kultúra pozitív eredményeiről számolt be (pl.: [1] Allen, 2001 {2}; [1] Aryee et al., 2013 {2}; [1] O'Neill et al., 2009 {2}), a kutatók gyermekes, illetve gyermek nélküli, házasságban élő munkavállalókat vizsgáltak.		Confirmed
65	In [1] Allen's (2001) {2} study, 436 of the 522 participants were married or living with a partner, and 410 of them had one or more children.	[1] Allen (2001) {2} kutatásában 522 fő vett részt, ebből 436-an voltak házasok vagy volt élettársaik, közülük 410 főnek volt egy vagy több gyermeke.		Confirmed
66	In a study by [1] O'Neill et al. (2009) {2}, 91% of the participants were married or living with a partner, while [1] Aryee et al. (2013) {2} studied married employees' perceptions of the family support they received from their direct supervisors and organizations.	[1] O'Neill et al. (2009) {2} tanulmányában a résztvevők 91%-a volt házas vagy volt élettársa, míg [1] Aryee et al. (2013) {2} azt vizsgálták, hogy a házasságban élő munkavállalók hogyan vélekednek a közvetlen feletteseiktől, illetve a szervezetüktől kapott családi támogatásokról.		Confirmed
67	Nevertheless, few attempts have been made to investigate how single childless employees perceive organizational support with regard to their work–personal issues.	Ugyanakkor, csak kevesen vizsgálták az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókat; vajon ők hogyan vélekednek a munkájukhoz és a magánéletükhöz kapcsolódó szervezeti támogatásokról.		Confirmed
68	Furthermore, although culture-related constructs regarding work–nonwork interaction (e.g., work–family and work–life balance supportive culture) can be studied as an aggregated construct at the group or organizational level (i.e., shared belief on supportive culture) ([1] Glisson {2}[3] & {4}[1] James, 2002 {2}; [1] González-Romá {2}[3] & {4}[1] Hernández, 2017 {2}; [1] O'Neill {2}[3] & {4}[1] Follmer, 2020 {2}; [1] Yammarino {2}[3] & {4}[1] Dansereau, 2011 {2})), a large number of studies assessed	Habár a kultúrához köthető konstrukciókat a munkahelyi és a munkahelyen kívüli kölcsönhatások szempontjából (pl.: a munka-család és a munka-magánélet egyensúlyát támogató munkahelyi kultúra) csoport- vagy szervezeti szinten (hogyan vélekednek a munkavállalók a támogató munkahelyi kultúráról) összetett jelenségként is vizsgálhatjuk, ([1] Glisson {2}[3] & {4}[1] James, 2002 {2}; [1] González-Romá {2}[3] & {4}[1] Hernández, 2017 {2}; [1] O'Neill {2}[3] & {4}[1] Follmer, 2020 {2}; [1] Yammarino {2}[3] & {4}[1] Dansereau, 2011 {2})), a szervezeti kultúrát		Confirmed

	organizational culture at the individual level in isolation.	számos tanulmány mégis elszigetelten, az egyének szintjén vizsgálta.		
69	In so doing, these studies failed to identify organizational culture at other levels, thereby leaving out a further investigation of the differences between these levels and the individual level.	Következésképpen ezek a tanulmányok nem térképezték fel a szervezeti kultúrát a többi szinten, így a különböző szintek és az egyének szintje közötti különbségeket sem vizsgálták eddig.		Confirmed
70	Indeed, only a few studies in the hospitality management field provided assessments using multilevel perspectives (e.g., [1] O'Neill et al., 2009 [2]).	Csak néhány tanulmány vizsgálta a vendéglátóipar vezetését ilyen többszintű perspektívából (pl.: [1] O'Neill et al., 2009 [2]).	Többszintű perspektíva (multilevel perspective): analitikai keretrendszer a szociális – technológiai átmenetek dinamikájának megértéséhez. A rendszer szerint az átalakulás három szinten zajlik: piaci rés (niche), rendszer (regime) és környezet (landscape). A perspektíva elmagyarázza a rendszerszerű átmeneteket a szintek közötti dinamikus interakciók szempontjából. https://eionet.kormany.hu/fenntarthatosagba-valo-atmenet-vagy-bezarodas	Confirmed
71	The traditional approach of using a single-level perspective may limit our understanding of organizational phenomena, as this approach fails to determine whether a phenomenon is caused by differences between individuals, teams, or organizations ([1] Mathieu [2][3] & [4][1] Chen, 2011 [2]; [1] Schneider et al., 2013 [2]).	Az egyszintű perspektívából vizsgálódó hagyományos megközelítéssel csak korlátozottan érthetjük meg a szervezeti jelenségeket, ugyanis így nem tudjuk meghatározni, hogy az adott jelenséget az egyének, a csapatok vagy a szervezetek közötti különbségek okozzák ([1] Mathieu [2][3] & [4][1] Chen, 2011 [2]; [1] Schneider et al., 2013 [2]).		Confirmed
72	Consequently, the principal goal of this research is to explore the influence of organizational supportive culture (i.e., social	Következésképpen kutatásunk fő célja, hogy megvizsgáljuk, milyen hatással van a szervezeti támogató kultúra (azaz a szinglibarát kultúra		Confirmed

	inclusion of a singles-friendly culture) at the hotel level on the work and personal domains of single childless employees at the individual level.	társadalmi befogadása) szállodai szinten az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkájára és magánéletére az egyének szintjén.		
73	Following [1] Casper et al. (2007) [2], we define single childless employees as single adults without dependent children.	[1] Casper et al. (2007) [2] meghatározása szerint az egyedülálló, gyermektelen munkavállaló kifejezés alatt egyedülálló felnőttet értünk, akinek nincs eltartott gyermeke.		Confirmed
74	Our study seeks to achieve three research objectives:	Tanulmányunk három kutatási célt kíván elérni:		Confirmed
75	(1) to examine the influence of the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture on single childless employees' job performance in the workplace; (2) to investigate the effect of the hotel-level social inclusion of a singles-friendly culture on single childless employees' leisure satisfaction in the nonwork domain; and (3) to test the cross-level mediating roles of work-to-personal conflict (WPC) and personal-to-work conflict (PWC).	(1) megvizsgáljuk, hogy a szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadásának milyen hatása van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók munkahelyi teljesítményére a munkahelyen; (2) tanulmányozzuk, hogy a szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadása milyen hatással van az egyedülálló, gyermektelen munkavállalók szabadidő eltöltésével való elégedettségére a munkahelyen kívüli életterületen; továbbá (3) megvizsgáljuk, hogyan hat a munkából származó magánélet-konfliktus és a magánéletből származó munka-konfliktus a szintek között.		Confirmed
76	[1] Fig. 1 [2] depicts the conceptual model for this study.	Az [1] 1. ábra [2] a tanulmány fogalmi modelljét mutatja be.	A fogalmi modell egy rendszer reprezentációja. Olyan fogalmakból áll, amelyek segítenek az embereknek megismerni, megérteni vagy szimulálni a modell által képviselt témát. https://hmn.wiki/hu/Abstract_model#google_vignette	Confirmed
77	The first contribution of this study is the examination of the conflict between the work	Első lépésként megvizsgáljuk a szállodaiparban dolgozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalók életében felmerülő munka-magánélet konfliktust.		Confirmed

	and personal domains for single childless employees in the hotel industry.			
78	Using social role theory ([1]Eagly, 1987{2}), this study expands our understanding of employees' personal roles outside work and family.	A társadalmi szerepelméletből kiindulva ([1]Eagly, 1987{2}) a tanulmány segít átlátni a munkavállalók munkahelyi és családi életterületein kívül betöltött szerepeit.		Confirmed
79	Second, the study investigates how organizations can create friendly workplaces for all employees, regardless of family structure ([1]Casper {2}[3] & {4}[1]DePaulo, 2012{2}).	Másodszor, megvizsgáljuk, hogy a vállalatok miként tudnak barátságos munkahelyet teremteni alkalmazottaiknak, függetlenül családi struktúrájuktól ([1]Casper {2}[3] & {4}[1]DePaulo, 2012{2}).		Confirmed
80	[1]O'Neill and Follmer (2020) {2}suggested that the organizational culture of the hospitality industry tended to shape policies associated with work-life conflict.	[1]O'Neill és Follmer (2020) {2}kutatása szerint a vendéglátóipar szervezeti kultúrája alapján alakították ki a munka és a magánélet közötti konfliktushoz kapcsolódó irányelveket.		Confirmed
81	Indeed, more research is needed to understand the role of culture at the organizational level ([1]O'Neill {2}[3] & {4}[1]Follmer, 2020{2}) and the role of supportive culture for people with non-traditional family structures (e.g., someone who is single or in a same-sex relationship) ([1]Rothbard et al., 2020{2}).	Több kutatási eredmény szükséges azonban ahhoz, hogy megértsük a kultúra szervezeti szintű szerepét ([1]O'Neill {2}[3] & {4}[1]Follmer, 2020{2}) és azt a kultúrát, amely a nem hagyományos családi struktúrában élő munkavállalókat (pl.: szinglik vagy azonos nemű társsal párkapcsolatban élők) támogatja ([1]Rothbard et al., 2020{2}).		Confirmed
82	Using social information processing theory ([1]Salancik {2}[3] & {4}[1]Pfeffer, 1978{2}), this study examines the influence of shared perceptions regarding the social inclusion of a singles-friendly culture in the context of single childless employees' in the work (i.e., job performance) and nonwork (i.e., leisure satisfaction) domains.	A társadalmi információfeldolgozás elméletéből kiindulva ([1]Salancik {2}[3] & {4}[1]Pfeffer, 1978{2}) tanulmányozzuk, milyen hatással vannak a szinglibarát kultúra társadalmi befogadására vonatkozó közös vélekedések az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókról a munkahelyi (azaz munkahelyi teljesítmény) és a munkahelyen kívüli (azaz a szabadidő eltöltésével való elégedettség) elvárások tekintetében.		Confirmed
83	Third, this study responds to the call by [1]O'Neill and Follmer (2020) {2}for research that applies a multilevel perspective to investigate both socially inclusive culture at	Harmadszor, a tanulmány [1]O'Neill és Follmer (2020) {2}felvetésére többszintű perspektívát alkalmazva vizsgálja meg mind a társadalmilag befogadó kultúrát szervezeti szinten, mind a		Confirmed

	the organizational level and employees' work–personal conflicts at the individual level.	munkavállalók munka-magánélet konfliktusait az egyének szintjén.		
84	According to the multilevel paradigm of organizational research ([1] Mathieu {2}[3] & {4}[1] Chen, 2011 {2}), organizations feature nested structures (e.g., employees are nested within teams, departments, or organizations).	A szervezeti kutatás többszintű paradigmája szerint ([1] Mathieu {2}[3] & {4}[1] Chen, 2011 {2}) a vállalatoknak egymásba ágyazott struktúráik vannak (pl.: az alkalmazottak teameknek, részlegeknek és szervezeteknek is részei).	A legfiatalabb és egyben legdinamikusabban fejlődő irányzat a cégeket, vállalkozásokat mint egész rendszereket, egymásba ágyazott és egymással összefüggő hálózatok összességeként szemléli. A rendszeren belüli egyének szintén kölcsönösen összefüggő és összefonódó rendszerek, folyamatok hálózatába ágyazva léteznek. https://perfectevent.hu/4d-dimenziós-egvezetés/	Confirmed
85	Hence, it is important to identify the levels of the constructs concerned before examining the focal units (e.g., individuals, groups, or teams) of interest in each study.	Fontos tehát, hogy azonosítsuk az érintett konstrukciók szintjeit, mielőtt megvizsgálánk az egyes tanulmányokban szereplő egységeket (pl.: egyéneket, csoportokat vagy teameket).		Confirmed
86	2.	2.		Confirmed
87	Literature review	Szakirodalmi áttekintés		Confirmed
88	2.1.	2.1.		Confirmed (98%)
89	<i>Social inclusion of a singles-friendly work culture</i>	<i>A szinglibarát munkahelyi kultúra társadalmi befogadása</i>		Confirmed (76%)
90	Organizational culture is a social context that involves shared values, beliefs, and norms that employees use as guidelines in directing certain behaviors ([1] Schneider et al., 2013 {2}).	A szervezeti kultúra olyan társadalmi kontextus, amely közös értékeket, nézeteket és normákat hordoz és amelyeket az alkalmazottak iránymutatásként használnak bizonyos viselkedési formákhoz ([1] Schneider et al., 2013 {2}).	„kontextus”: idegenes alak használata	Confirmed
91	Many studies exploring the work–family relationship have found that family-supportive work cultures were often associated with	A munkahely és a család kapcsolatát feltáró számos tanulmány szerint a családot támogató munkahelyi kultúra gyakran pozitív szervezeti eredményekkel		Confirmed

	significant positive organizational outcomes, such as job satisfaction, job performance, and organizational commitment ([1] Allen, 2001 {2}; [1] Aryee et al., 2013 {2}).	jár, mint például munkahelyi elégedettség, jó munkahelyi teljesítmény, illetve szervezet iránti elkötelezettség ([1] Allen, 2001 {2}; [1] Aryee et al., 2013 {2}).		
92	Relative to a traditional family structure (i.e., a married couple with or without children), the nontraditional family structure has recently become more prevalent ([1] Rothbard et al., 2020 {2}).	Napjainkban egyre inkább a nem hagyományos családi struktúra a jellemző ([1] Rothbard et al., 2020 {2}) a hagyományos családi struktúrával szemben (gyermekes vagy gyermek nélküli házaspárok).	mondatrészek felcserélése	Confirmed
93	Being single is commonly defined as a nontraditional family structure ([1] Rothbard et al., 2020 {2}).	A szinglilétet rendszerint a nem hagyományos családi struktúrához soroljuk ([1] Rothbard et al., 2020 {2}).	„szinglilét”: idegenes alak használata	Confirmed
94	Consistent with the general organizational culture that focuses on a set of shared beliefs, the concept of a singles-friendly culture highlights the core idea of “sharedness” embedded in the definition of organizational culture ([1] Schein, 1990 {2}).	A közös meggyőződésekből kiinduló általános szervezeti kultúra értelmében a szinglibarát kultúra kulcsfogalma a "közös gondolkodás" is beépül a szervezeti kultúra definíciójába ([1] Schein, 1990 {2}).		Confirmed
95	[1] Casper et al. (2007) {2} defined the singles-friendly culture as:	[1] Casper et al. (2007) {2} a szinglibarát kultúrát a következőképpen határozták meg:		Confirmed
96	The shared assumptions, beliefs, and values regarding the extent to which an organization supports integration of work and nonwork that is unrelated to family, and the degree to which equity is perceived in the support an organization provides for employees’ nonwork roles, irrespective of family status. (p. 480).	Közös feltételezések, vélekedések és értékek arra vonatkozóan, hogy a szervezet milyen mértékben támogatja a munkahelyi és a családhoz nem köthető munkahelyen kívüli integrációt, és hogy a munkavállalók milyen mértékben észlelik, hogy a szervezet egyenlően támogatja őket a munkahelyen kívüli szerepeikben, családi állapottól függetlenül (480. o.).		Confirmed
97	A singles-friendly work culture can include multiple dimensions, including “social inclusion”, “equal work opportunities”, “equal access to benefits”, “respect for nonwork roles”, and “equal work expectations” ([1] Casper et al., 2007 {2}).	A szinglibarát munkahelyi kultúrának számos dimenziója van, mint például a „társadalmi befogadás”, „azonos munkalehetőségek”, „egyenlő juttatások”, „munkahelyen kívüli szerepek tiszteletben tartása” és „azonos munkahelyi elvárások” ([1] Casper et al., 2007 {2}).		Confirmed

98	We focus on the dimension of social inclusion following a number of studies that found that single childless employees suffered from social isolation and loneliness ([1] Savage, 2017 {2}; [1] Turnbull et al., 2016 {2}).	Cikkünkben a társadalmi befogadás témáját vizsgáljuk meg tüzetesen, tekintettel arra, hogy számos tanulmány született arról, hogy a szingli, gyermektelen munkavállalók társadalmi elszigeteltségtől és magánytól szenvednek ([1] Savage, 2017 {2}; [1] Turnbull et al., 2016 {2}).		Confirmed
99	A socially inclusive culture would involve organizations providing similar social opportunities for employees, regardless of their family status ([1] Casper et al., 2007 {2}).	A társadalmilag befogadó kultúra olyan szervezetek összessége, amelyek hasonló szociális lehetőségeket biztosítanak a munkavállalók számára, családi állapotuktól függetlenül ([1] Casper et al., 2007 {2}).		Confirmed
100	Furthermore, social inclusion is a key element of singles-friendly [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9] [10] [11] culture, given that social inclusivity is associated with both affective organizational commitment and perceived organizational support ([12] Casper et al., 2007 {13}).	A társadalmi befogadás továbbá a szinglibarát [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9] [10] [11] kultúra kulcsfontosságú eleme, mivel a társadalmi befogadás mind az affektív szervezeti elkötelezettség, mind a valós szervezeti támogatás jellemzője ([12] Casper et al., 2007 {13}).	Affektív elkötelezettség Ennél a típusnál a munkavállalók erős érzelmi elköteleződést éreznek a munkahelyük iránt. Kétséget kizáróan tudnak azonosulni a szervezet elképzeléseivel, céljaival és működésével. https://hreszekforuma.hu/2021/06/08/szervezeti-elkotelezettseg/	Confirmed
101	Fig. 1.	1. ábra		Confirmed
102	Research model.	Kutatási modell		Confirmed
103	Fig. 1.	1. ábra		Confirmed
104	Research model.	Kutatási modell		Confirmed
105	Social inclusion of a singles-friendly culture	A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása		Confirmed
106	Social inclusion of a singles-friendly culture	A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása		Confirmed
107	Level 1:	1. szint:		Confirmed
108	Individual-level	Egyéni szint		Confirmed
109	Level 1:	1. szint:		Confirmed
110	Individual-level	Egyéni szint		Confirmed
111	Level 2:	2. szint:		Confirmed (99%)
112	Organizational level	Szervezeti szint		Confirmed

113	Level 2:	2. szint:		Confirmed
114	Organizational level	Szervezeti szint		Confirmed
115	WPC	Munkából származó magánélet-konfliktus		Confirmed
116	WPC	Munkából származó magánélet-konfliktus		Confirmed
117	Leisure satisfaction	Szabadidő eltöltésével való elégedettség		Confirmed
118	Leisure satisfaction	Szabadidő eltöltésével való elégedettség		Confirmed
119	PWC	Magánéletből származó munka-konfliktus		Confirmed
120	PWC	Magánéletből származó munka-konfliktus		Confirmed
121	Job performance	Munkahelyi teljesítmény		Confirmed
122	Job performance	Munkahelyi teljesítmény		Confirmed
123	2.2.	2.2.		Confirmed (99%)
124	<i>Social inclusion of a singles-friendly culture and work–personal conflict</i>	A szinglibarát kultúra és a munka-magánélet konfliktusának társadalmi befogadása		Confirmed (78%)
125	To date, the literature on interrole conflict has mainly focused on the work–family balance of individuals, and most studies have ignored individuals’ personal nonwork roles ([1] Wilson [2][3] & [4][1] Baumann, 2015 [2]).	A szerepek közötti konfliktusokkal foglalkozó irodalom eddig főként az egyének munka-család egyensúlyát tanulmányozta, és a legtöbb kutatás nem vizsgálta a munkahelyen kívüli magánéleti szerepeket ([1] Wilson [2][3] & [4][1] Baumann, 2015 [2]).		Confirmed
126	Work–family conflict refers to the conflicts that arise between employees’ work and family domains ([1] Greenhaus [2][3] & [4][1] Allen, 2011 [2]).	A munka-család konfliktus a munkahelyen és a családban betöltött szerepek között felmerülő konfliktusokat jelenti ([1] Greenhaus [2][3] & [4][1] Allen, 2011 [2]).		Confirmed
127	The concept of work–life balance (or work–life conflict) demonstrates that researchers’ interests have expanded beyond the family domain and into the general nonwork domain (e.g., [1] Boswell [2][3] & [4][1] Olson-Buchanan, 2007 [2]; [1] Deery, 2008 [2]; [1] Siegel et al., 2005 [2]).	A munka-magánélet egyensúly (vagy a munka-magánélet konfliktus) fogalma jelzi, hogy a kutatók mostanra a családon túl a munkahelyen kívüli életterületen betöltött szerepekkel is foglalkoznak (pl.: [1] Boswell [2][3] & [4][1] Olson-Buchanan, 2007 [2]; [1] Deery, 2008 [2]; [1] Siegel et al., 2005 [2]).		Confirmed
128	The term “nonwork domain” is often used interchangeably with “life domain” in previous studies ([1] Frone, 2003 [2]).	A „munkahelyen kívüli életterület” fogalmat korábbi tanulmányokban gyakran a „magánélet” fogalommal felcserélve használták ([1] Frone, 2003 [2]).		Confirmed

129	Family roles (e.g., spouse, parent) are part of employees' life/nonwork roles.	A családi szerepek (pl.: házastárs, szülő) a magánéletben/munkahelyen kívül betöltött szerepek részei.		Confirmed
130	Although "life domain" provides a broad perspective on individuals' nonwork roles, the term conflates individuals' family roles with their personal roles.	Bár a „magánélet” fogalma tág perspektívában vizsgálja az egyének munkahelyen kívüli szerepeit, a meghatározás mégis összemosza a családi szerepeket az egyéb magánéleti szerepekkel.		Confirmed
131	For example, [1] Greenhaus and Allen (2011) [2] defined work–life balance as people's perceived levels of satisfaction with the ways in which their roles in different domains (i.e., work, family, personal) fit with their personal values.	[1] Greenhaus és Allen (2011) [2] például a munka-magánélet egyensúlyát a szerint definiálta, hogy a munkavállalók mennyire elégedettek azzal, ahogy szerepeik személyes értékeikhez illeszkednek a különböző életterületeken, mint a munkahely, a család és más magánéleti területek.		Confirmed
132	In [1] Siegel et al. (2005) [2], for example, the scales used to measure work–life balance were adapted from the scales used to measure work–family balance.	[1] Siegel et al. (2005) [2] tanulmányukban a munka-család egyensúly mérésére használt skálákat alkalmazták a munka-magánélet egyensúly megállapítására.		Confirmed
133	[1] Wilson and Baumann (2015) [2], and [1] Adkins and Premeaux (2019) [2] suggested that the work domain, family domain, and personal domain should be treated separately.	[1] Wilson és Baumann (2015) [2], valamint [1] Adkins és Premeaux (2019) [2] szerint a munkahelyen, a családban, és a magánéletben betöltött egyéb szerepeket külön kell kezelni.		Confirmed
134	According to social role theory ([1] Eagly, 1987 [2]; [1] Eagly et al., 2000 [2]), the definitions of role differences are linked to traditional gender differences, acknowledging that in many societies, males and females have traditionally had differing family responsibilities.	A társadalmi szerepelmélet szerint ([1] Eagly, 1987 [2]; [1] Eagly et al., 2000 [2]), a szerepkülönbségek a hagyományos nemi különbségekből adódnak, tekintve, hogy sok társadalomban a férfiak és a nők jellemzően eltérő családi szerepeket töltenek be.	„definitions”: kihagyás „have traditionally had”- „töltenek be”: szófajcsere	Confirmed
135	In their research on interrole conflict, in which they applied social role theory to examine the role conflicts experienced by focal employees, [1] Greenhaus and Powell (2003) [2] suggested that role senders communicated the behaviors expected of focal individuals.	[1] Greenhaus és Powell (2003) [2] a szerepek közötti konfliktusokkal kapcsolatos kutatásukban, amelyben a társadalmi szerepelméletet alkalmazták a vizsgált munkavállalók szerepkonfliktusainak tanulmányozására, azt állították, hogy a szerepküldők sugallják a vizsgált személyektől elvárt viselkedést.		Confirmed

136	The expected behaviors that role senders signal may impose external pressures and influence focal individuals' perceived spillover from one domain into another ([1] Greenhaus {2}[3] & {4}[1] Powell, 2003 {2}).	A szerepküldők által kommunikált és elvárt viselkedésformák befolyásolhatják és nyomást gyakorolhatnak arra, ahogyan a vizsgált személyek az életterek között mozognak ([1] Greenhaus {2}[3] & {4}[1] Powell, 2003 {2}).		Confirmed
137	Furthermore, each of the three domains (work, family, and personal life) has different role senders ([1] Adkins {2}[3] & {4}[1] Premeaux, 2019 {2}).	Ráadásul mind a három területnek (munkahely, család és egyéb magánéleti terület) más-más szerepküldője van ([1] Adkins {2}[3] & {4}[1] Premeaux, 2019 {2}).		Confirmed
138	For instance, supervisors and coworkers are often role senders in the work domain.	Például a munkahelyen a felettesek és a munkatársak gyakran szerepküldők.		Confirmed
139	Role senders in the family domain can be parents, children, significant others, and other family members.	A családban a szülők, a gyermekek, illetve más meghatározó szerepet betöltő személyek és további családtagok lehetnek szerepküldők.		Confirmed
140	In the personal domain, role senders may be close friends or new friends that individuals meet when engaging in nonwork activities (e.g., volunteer work, gym activities).	A magánéletben szerepküldők a közeli barátok vagy új barátok, akikkel az egyének munkahelyen kívüli tevékenységek (pl.: önkéntes munka, edzőteremi edzés) során találkozhatnak.		Confirmed
141	In other words, individuals take on different responsibilities when playing various roles.	Más szóval, az egyének különböző feladatokat látnak el a különböző szerepek betöltésekor.		Confirmed
142	As such, it may be problematic to conflate personal roles and family roles in the nonwork domain.	Emiatt a munkahelyen kívüli életterületen nehéz összehasonlítani a magánéleti és a családi szerepeket.		Confirmed
143	[1] Wilson and Baumann (2015) {2} defined the personal domain as a third domain that differs from the work and family domains.	[1] Wilson és Baumann (2015) {2} szerint a magánélet egy harmadik életterület, amely különbözik a munkahely és a család területeitől.		Confirmed
144	Single childless employees are more likely to identify their personal roles as unrelated to family ([1] Dumas {2}[3] & {4}[1] Perry-Smith, 2018 {2}).	A szingli, gyermektelen alkalmazottak személyes szerepei nagy valószínűséggel családfüggetlenek ([1] Dumas {2}[3] & {4}[1] Perry-Smith, 2018 {2}).		Confirmed
145	As interrole conflict is bidirectional, [1] Wilson and Baumann (2015) {2} divided the concept of work–personal conflict into two categories:	Mivel a szerepek közötti konfliktus kétirányú, [1] Wilson és Baumann (2015) {2} a munka-magánélet konfliktus fogalmát két kategóriába sorolta:		Confirmed

146	PWC (personal-to-work conflict) and WPC (work-to-personal conflict).	magánéletből származó munka-konfliktus és munkából származó magánélet-konfliktus.	Nincs CNY-i betűszó, így CNY-en csak a teljes alak szerepel. Terminus fordításának alapja: munkából származó család-konfliktus („work to family conflict”), családból származó munka-konfliktus („family to work conflict”) https://www.metropolitan.hu/upload/fa289d0c66800724386f74c7b38a8e2dda74e886.pdf	Confirmed
147	PWC occurs when individuals’ personal activities interfere with their work (e.g., time spent on personal activities requiring them to sacrifice their time at work).	A magánéletből származó munka-konfliktus úgy keletkezik, hogy a magánéleti szerepekből származó igények megakadályoznak bizonyos munkatevékenységet (pl.: személyes tevékenységekkel töltött idő, amely megkívánja, hogy a munkaidőből áldozzanak rá).	„magánéleti szerepekből származó igények megakadályoznak bizonyos munkatevékenységet”: lexikai betoldás	Confirmed
148	WPC takes place when individuals’ job demands require them to sacrifice personal time and energy to fulfill their job roles.	A munkából származó magánélet-konfliktus akkor fordul elő, amikor az egyének munkával kapcsolatos tevékenységei megkívánják, hogy feladataik ellátására szabadidejükből és energiájukból áldozzanak.		Confirmed
149	A socially inclusive work culture is linked to an organization’s overall support culture.	A társadalmilag befogadó munkahelyi kultúra a szervezet átfogó támogató kultúrájának része.		Confirmed
150	[1] Casper et al. (2007) [2] found a positive association between encouraging a singles-friendly culture and organizational support.	[1] Casper et al. (2007) [2] pozitív összefüggést fedeztek fel a szinglibarát kultúra ösztönzése és a szervezeti támogatás között.		Confirmed
151	According to perceived organizational support theory, a high level of organizational support is typically linked with positive organizational outcomes, such as increased affective commitment, reduced role conflict, and	Az észlelt szervezeti támogatás elmélete szerint a nagy szervezeti támogatás jellemzően pozitív szervezeti eredményekkel jár, mint például erősebb affektív elkötelezettség, kevesebb szerepkonfliktus és alacsonyabb fluktuációs szándék ([1] Rhoades [2][3] & [4][1] Eisenberger, 2002 [2]).	Az észlelt szervezeti támogatás (POS) arra utal, hogy az alkalmazottak érzékelik, hogy a szervezet mennyire értékeli hozzájárulásukat és	Confirmed

	decreased turnover intention ([1] Rhoades {2}[3] & {4}[1] Eisenberger, 2002 {2})).		törődésüket. https://gobertpartners.com/is-perceived-organisational-support	
152	Hence, it can be expected that single childless employees will be less likely to experience WPC or PWC when they perceive a strong socially inclusive culture in their organizations.	Az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak várhatóan kevésbé fogják tapasztalni a munkából származó magánélet-konfliktust vagy a magánéletből származó munka-konfliktust, ha vállalatuknál erős társadalmilag befogadó kultúrát észlelnek.		Confirmed
153	Studies on hospitality employees' work–life interactions (e.g., [1] Chiang et al., 2010 {2}; [1] Choi {2}[5] & {6}[1] Kim, 2012 {2}; [1] Zhao {2}[5] & {6}[1] Mattila, 2013 {2}) treated life-supportive or family-supportive climates or cultures as individual-level constructs.	A vendéglátásban dolgozók esetében a munka és a magánélet közötti kölcsönhatásokkal foglalkozó tanulmányok (pl.: [1] Chiang et al., 2010 {2}; [1] Choi {2}[5] & {6}[1] Kim, 2012 {2}; [1] Zhao {2}[5] & {6}[1] Mattila, 2013 {2}) az élet- vagy családtámogató légkört vagy kultúrát az egyének szintjén jelentkező konstrukcióként kezelték.		Confirmed
154	This perspective ignores the ways in which these constructs can also represent shared beliefs at the organizational level.	Ez a perspektíva nem vizsgálja azt, hogy ezek a konstrukciók szervezeti szinten hogyan képviselhetik a közös meggyőződéseket.		Confirmed
155	In our study, we therefore treat the social inclusion of a singles-friendly culture as a hotel-level (i.e., organizational-level) construct, and we hypothesize that single childless employees who work in hotels with strong socially inclusive cultures are less likely to experience conflict between their work and personal domains at the individual level.	Tanulmányunkban ezért a szinglibarát kultúra társadalmi befogadását szállodai szinten (azaz szervezeti szinten) értelmezzük, és feltételezzük, hogy az egyének szintjén az erős társadalmilag befogadó kultúrájú szállodákban dolgozó egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak kisebb valószínűséggel tapasztalnak konfliktust munkahelyük és magánéletük között.		Confirmed
156	Hypothesis 1.	1. feltételezés		Confirmed
157	At the hotel level, the social inclusion of a singles- friendly culture has a negative relationship with single childless employees' (a) WPC and (b) PWC at the individual level.	A szinglibarát kultúra társadalmi befogadása szállodai szinten negatívan befolyásolja az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak (a) munkából származó magánélet-konfliktusát és (b) magánéletből származó munka-konfliktusát az egyének szintjén.		Confirmed

158	2.3.	2.3.		Confirmed (99%)
159	<i>Supervisor-rated job performance</i>	<i>Felettesek által értékelt munkahelyi teljesítmény</i>		Confirmed
160	Furthermore, we assess the influence of the social inclusion of a singles-friendly culture on employees' lives in the work domain.	Kutatásunkban felmérjük továbbá, milyen hatással van a szinglibarát kultúra társadalmi befogadása a munkavállalókra, munkahelyi környezetükben.		Confirmed
161	As hospitality employees' job performance is central to ensuring customers' perceptions of service quality ([1] Kim [2][3] & [4][1] Koo, 2017[2]; [1] Li [2][3] & [4][1] Huang, 2017[2]; [1] Miao et al., 2021[2]), we focus on job performance.	Tekintettel arra, hogy a vendéglátásban dolgozók munkahelyi teljesítménye központi szerepet játszik a vendégek szolgáltatásminőségről alkotott képének kialakításában ([1] Kim [2][3] & [4][1] Koo, 2017[2]; [1] Li [2][3] & [4][1] Huang, 2017[2]; [1] Miao et al., 2021[2]), így elsősorban a munkahelyi teljesítmény vizsgálatára helyezzük a hangsúlyt.		Confirmed
162	In addition, although previous studies have explored hospitality employees' job performance, most used employees' self-rated job performance ([1] Kim [2][3] & [4][1] Koo, 2017[2]; [1] Miao et al., 2021[2]), with a few exceptions that applied supervisors' perspectives ([1] Cai et al., 2019[2]; [1] Li [2][3] & [4][1] Huang, 2017[2]).	Bár korábbi tanulmányok már értékelték a vendéglátóipari dolgozók munkahelyi teljesítményét, a legtöbb esetben az alkalmazottak önértékelését használták ([1] Kim [2][3] & [4][1] Koo, 2017[2]; [1] Miao et al., 2021[2]), néhány kivételtől eltekintve, amelyek a felettesek értékeléseit vizsgálták ([1] Cai et al., 2019[2]; [1] Li [2][3] & [4][1] Huang, 2017[2]).		Confirmed
163	[1] Heidemeier and Moser (2009) [2] found that self-reported job performance ratings showed leniency and were typically higher than supervisor-rated job performance ratings.	[1] Heidemeier és Moser (2009) [2] megállapították, hogy az önértékelések elnézőbbek voltak, és általában magasabb értékeket mutattak, mint a felettesek által készült értékelések.		Confirmed
164	A growing number of recent studies on hospitality employees' job performance have encouraged future studies to consider supervisor-rated job performance to avoid ratings bias (e.g., [1] Aguiar-Quintana, Nguyen, Araujo-Cabrera, [2][3] & [4][1] Sanabria-Díaz, 2021[2]; [1] Miao et al., 2021[2]).	Napjainkban egyre több tanulmány javasolja, hogy a vendéglátóipari dolgozók munkahelyi teljesítményét a felettesek által készített értékelésekre alapozzák, hogy a jövőben elkerülhető legyen az adatok torzulása (pl.: [1] Aguiar-Quintana, Nguyen, Araujo-Cabrera, [2][3] & [4][1] Sanabria-Díaz, 2021[2]; [1] Miao et al., 2021[2]).		Confirmed

165	According to the theory on perceived organizational support, employees are more likely to develop a strong sense of responsibility and to exhibit high-quality job performance when they perceive that their organizations are supportive ([1] Rhoades {2}[3] & {4}[1] Eisenberger, 2002 {2}).	Az észlelt szervezeti támogatás elmélete szerint az alkalmazottakra nagy valószínűséggel erős felelősségtudat és magas színvonalú munkahelyi teljesítmény jellemző, ha azt érzik, hogy szervezetük támogatja őket ([1] Rhoades {2}[3] & {4}[1] Eisenberger, 2002 {2}).		Confirmed
166	[1] Shahzad et al. (2013) {2} noted that when employees of an organization shared the belief that the organization was supportive (e.g., open to communication, established a clear reward system), employees exhibited better job performance.	[1] Shahzad et al. (2013) {2} kimutatták, hogy amikor egy szervezet alkalmazottai egyetértenek abban, hogy szervezetük támogató (pl.: nyitott a kommunikációra, egyértelmű jutalmazási rendszert biztosít), munkateljesítményük is jobb.	„munkateljesítményük is jobb”: grammatikai csere, szófajváltás	Confirmed
167	In the work–family literature, studies have shown that perceived family-supportive environments have an indirect influence through organization-based self-esteem or a direct influence on employees’ job performance and work withdrawal (e.g., [1] Aryee et al., 2013 {2}).	A munka-család kapcsolat szakirodalmi tanulmányai rávilágítottak arra, hogy az észlelt családtámogató környezet a szervezet által kialakított önbecsülésen keresztül közvetett hatást gyakorol a munkavállalókra vagy közvetlen hatással van munkahelyi teljesítményükre és munkához való negatív hozzáállásukra (pl.: [1] Aryee et al., 2013 {2}).	work withdrawal: Disinterested in work. Lost profits. And what to do about it. Here’s what causes employee withdrawal, what it’s costing your company and how to start fixing it today. https://lifexchangesolutions.com/employee-withdrawal/ Nincs CNY-i terminus rá, így körülírtam.	Confirmed
168	Moreover, according to social information processing theory ([1] Salancik {2}[3] & {4}[1] Pfeffer, 1978 {2}), individuals receive information cues from the social context in their working environment, and these cues can further influence their behaviors.	Továbbá a társadalmi információfeldolgozás elmélete szerint ([1] Salancik {2}[3] & {4}[1] Pfeffer, 1978 {2}), az egyének információs jelzéseket kapnak a munkahelyi társadalmi környezettől, és ezek a jelzések a továbbiakban befolyásolhatják viselkedésüket.		Confirmed
169	In other words, employees form their perceptions of and attitudes toward workplace issues by assimilating information from their colleagues.	Más szóval, a munkavállalók a munkahelyükről való véleményüket és az ahhoz való hozzáállásukat is kollégáiktól származó információk segítségével alakítják ki.		Confirmed

170	Therefore, interpersonal relationships (e.g., between focal employees and supervisors, between focal employees and coworkers) are likely to determine how individuals evaluate their working environments ([1] Grzywacz {2}[3] & {4}[1] Marks, 2000 {2}).	Az emberi kapcsolatok (pl.: a vizsgált munkavállalók és feletteseik között vagy a vizsgált munkavállalók és munkatársaik között) tehát nagy valószínűséggel meghatározzák azt, ahogyan az egyének munkahelyi környezetüket értékelik ([1] Grzywacz {2}[3] & {4}[1] Marks, 2000 {2}).		Confirmed
171	For example, employees in a hotel may discuss their perceptions of the hotel's singles supportive culture with each other, thereby developing shared opinions on certain issues.	Egy szálloda alkalmazottai például megosztják egymással a szervezet egyedülállókat támogató kultúrájáról alkotott véleményüket, és ezáltal közös meggyőződéseket alakítanak ki bizonyos kérdésekben.		Confirmed
172	We therefore argue that when single childless employees perceive that the organization encourages a supportive culture, these employees tend to display enhanced job performance at the individual level.	Emiatt vitatjuk, hogy az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak az egyének szintjén fokozott munkahelyi teljesítményt nyújtanának csak azért, mert észlelik a szervezet támogató kultúráját.		Confirmed
173	Hypothesis 2.	2. feltételezés		Confirmed (99%)
174	At the hotel level, the social inclusion of a singles- friendly culture has a positive relationship with single childless employees' job performance at the individual level.	A szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadása pozitívan hat az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak egyéni szintű munkahelyi teljesítményére.		Confirmed (77%)
175	According to the cybernetic model of work–life balance, negative outcomes tend to occur when discrepancies arise between perceived work–life balance and desired work–life balance ([1] Adkins {2}[3] & {4}[1] Premeaux, 2019 {2}).	A munka-magánélet egyensúlyának kibernetikus modellje szerint általában akkor kapunk kedvezőtlen eredményeket, amikor eltérések mutatkoznak az észlelt- és az elvárt munka-magánélet egyensúly között ([1] Adkins {2}[3] & {4}[1] Premeaux, 2019 {2}).		Confirmed
176	Furthermore, [1] Reichl et al. (2014) {2} found that experiencing conflict between the work and nonwork domains may reduce employees' enthusiasm for their work.	Továbbá, [1] Reichl et al. (2014) {2} szerint a munkahelyi és a munkahelyen kívüli életterületek közötti konfliktusok csökkenthetik az alkalmazottak munkájuk iránti lelkesedését.		Confirmed
177	A number of studies on the work–life interactions of hospitality employees' showed that conflicts between the work and nonwork	A munka és a magánélet közötti kölcsönhatásokat vizsgáló számos tanulmány kimutatta, hogy a vendéglátóipari alkalmazottak esetében a		Confirmed

	domains (e.g., work–family conflict, work–family imbalance) may cause increased turnover intentions and decreased job satisfaction ([1]Karatepe {2}[3]& {4}[1]Uludag, 2008 {2}; [1]Vanderpool {2}[3]& {4}[1]Way, 2013 {2}; [1]Zhao et al., 2011 {2}).	munkahelyi és munkahelyen kívüli életterületek közötti konfliktusok (pl. munka–család konfliktus, munka–család egyensúlyhiány) növelhetik a fluktuációs szándékot és csökkenthetik a munkával való elégedettséget ([1]Karatepe {2}[3]& {4}[1]Uludag, 2008 {2}; [1]Vanderpool {2}[3]& {4}[1]Way, 2013 {2}; [1]Zhao et al., 2011 {2}).		
178	While useful, these studies did not examine the effects of higher-level influences from the employees’ workplaces.	A tanulmányok ugyan hasznosak voltak, mégsem vizsgálták azt, hogyan befolyásolták a munkavállalókat a magasabb munkahelyi szintekről érkező behatások.		Confirmed
179	A recent review study conducted by [1]O’Neill and Follmer (2020) {2}found that the majority of previous studies focused on the antecedents of work–family conflict at the individual level.	[1]O’Neill és Follmer (2020) {2}review tanulmányukban megállapították, hogy a korábban megjelent tanulmányok többsége a munka–család konfliktusok előzményeit az egyének szintjén vizsgálta.	„review tanulmányukban”: idegenes alak használata	Confirmed
180	Although organizational level factors such as supervisor support culture, and policy have been found to have a significant impact on employees’ perceptions of work–nonwork conflict, these variables were studied and measured only at the individual level (e.g., [1]Dai et al., 2016 {2}).	Bár kimutatták, hogy a szervezeti szintű tényezőknek, mint például a felettesek általi támogató kultúrának és politikáknak jelentős hatásuk van arra, ahogyan a munkavállalók munkahelyi és munkahelyen kívüli konfliktusokaikat észlelik, ezen változókat mégis csak az egyének szintjén vizsgálták (pl. [1]Dai et al., 2016 {2}).	„studied and measured” – „vizsgálták”: lexikai összevonás	Confirmed
181	Individuals’ perceptions and behaviors can be influenced by their interactions with their surrounding environments ([1]Caplan, 1987 {2}).	Az egyének észlelését és viselkedését befolyásolhatják az őket körülvevő környezeti kölcsönhatások ([1]Caplan, 1987 {2}).		Confirmed
182	The lack of fit between an individual’s perceptions of work–family balance and their work environment (i.e., organizational support) is associated with increased stress ([1]Edwards {2}[3]& {4}[1]Rothbard, 1999 {2}).	Stresszesebbek lehetnek, ha úgy érzik, hogy a munka-család egyensúlya és a munkahelyi környezet (azaz a szervezeti támogatás) nincs összhangban ([1]Edwards {2}[3]& {4}[1]Rothbard, 1999 {2}).	mondatrészek felcserélése	Confirmed
183	Similarly, for single childless employees, the incongruence between their perceptions of	Hasonlóképpen, ha az egyedülálló gyermektelen alkalmazottak úgy érzik, hogy a munka-magánélet		Confirmed

	work–personal conflicts and relevant support from their organizations may result in negative consequences, such as lower job performance.	konfliktusaik és a releváns szervezeti támogatás nem megfelelően illeszkedik egymáshoz, az olyan negatív következményekkel járhat, mint például az alacsonyabb munkateljesítmény.		
184	Hence, we suggest that creating an organizational culture that supports single childless employees’ personal lives helps reduce those employees’ perceived work–personal conflicts, thereby improving their performance at work.	Ezért arra a következtetésre jutottunk, hogy az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak magánéletét támogató szervezeti kultúra csökkentheti az észlelt munka-magánélet konfliktusokat, ezáltal növelheti a munkavállalók munkahelyi teljesítményét.		Confirmed
185	Hypothesis 3.	3. feltételezés		Confirmed (99%)
186	Single childless employees’ (a) WPC and (b) PWC at the individual level mediate the hotel-level social inclusion of a singles- friendly culture and individual-level job performance.	Az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak egyéni szintű (a) munkából származó magánélet-konfliktusa és (b) magánéletből származó munkakonfliktusa hatással van a szinglibarát kultúra szállodai szintű társadalmi befogadására és az egyéni szintű munkahelyi teljesítményre.		Confirmed
187	[1][2][3][4]2{5}[6]	[1][2][3][4]2{5}[6]		Confirmed
188	[1][2][3][4]2{5}[6]	[1][2][3][4]2{5}[6]		Confirmed
189	[1]X.(C. Shi and J.(J. Shi {2}[3]Tourism Management 90 (2022) 104477{4]	[1]X.(C. Shi and J.(J. Shi {2}[3]Tourism Management 90 (2022) 104477{4]		Confirmed
190	[1]X.(C. Shi and J.(J. Shi[2]{3}[4]Tourism Management 90 (2022) 104477{5]	[1]X.(C. Shi and J.(J. Shi[2]{3}[4]Tourism Management 90 (2022) 104477{5]		Confirmed (98%)

7. Gépi fordítómotorral fordított, 2000 betűhelynyi szöveg célnyelvi fordítása

ID	Forrásnyelvi szöveg	DeepL gépi fordítás	Minimális utószerkesztés	Maximális utószerkesztés	Megjegyzés
33	Although organizations today offer employees a variety of family- supportive programs (e.g., on-site childcare, dependent care support, paid family leave) to reduce conflicts between the work and family domains (Butts et al., 2013), certain family- supportive policies cannot be equally applied to all employees.	Bár a szervezetek ma már számos családtámogató programot kínálnak a munkavállalóknak (pl. helyszíni gyermekgondozás, eltartottak ápolási támogatása, fizetett családi szabadság) a munka és a család közötti konfliktusok csökkentése érdekében (Butts et al., 2013), bizonyos családtámogató politikák nem alkalmazhatók egyformán minden munkavállalóra.	-	Bár a vállalatok manapság számos családtámogatási juttatást kínálnak a munkavállalóknak (pl. munkahelyi gyermekfelügyelet, ápolásra-gondozásra szorulóknak támogatása, családi okokkal indokolt rendkívüli szabadság), hogy csökkentsék a munka és a család életterületei között felmerülő konfliktusokat (Butts et al., 2013), ezek mindegyike mégsem alkalmazható egyformán minden munkavállalóra.	Google keresési találat: családtámogató: 20.500 családtámogatási: 443.000 A terminusok javításra kerültek. Explicitáció, betoldás.
34	As such, some employees, especially those who do not have children, may view these policies unfavorably or	Így egyes munkavállalók, különösen azok, akiknek nincs gyermekük, kedvezőtlenül tekinthetnek	-	Emiatt, könnyen előfordulhat, hogy különösen a gyermektelen munkavállalók a támogatásokat kedvezőtlennek vagy	Minimális utószerkesztésre nem került sor, pontos a fordítás. Maximális utószerkesztésnél azonban

	deem them unfair (Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992).	ezekre a politikákra, vagy igazságtalannak tarthatják azokat (Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992).		igazságtalannak gondolják (Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992).	magyarosabb, gördülékenyebb megfogalmazást használtam.
35	The resulting negative attitudes toward family-supportive policies are described as forms of work–family backlash (Perrigino et al., 2018).	A családtámogató politikákkal szembeni, ebből eredő negatív attitűdöket a munka-család visszahatásának formáiként írják le (Perrigino et al., 2018).	-	A családokat támogató politikák irányába megnyilvánuló negatív hozzáállás a munka-család egyensúlyának kialakítása nyomán létrejött negatív reakció.	Minimális utószerkesztésre nem került sor. Maximális utószerkesztésnél azonban magyarosabb megfogalmazást használtam, illetve mivel nincs a terminusnak magyar megfelelője, így explicitáltam.
36	Researchers and managers have recently taken an increasing interest in employees with varying family structures beyond those who have responsibilities for spouses and children.	A kutatók és a vezetők az utóbbi időben egyre nagyobb érdeklődést tanúsítanak a különböző családi struktúrájú munkavállalók iránt azokon túl, akiknek a házastársak és a gyermekek iránti felelősségük van.	-	Az utóbbi időben a kutatók és a vállalati vezetők is egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a hagyományos struktúrától (házastárs és gyermekek) eltérő családi állapottal rendelkező munkavállalók iránt.	A gépi fordítás tükörfordítás, nincs félrefordítás, ezért minimális utószerkesztésre nem került sor. Maximális utószerkesztésnél azonban magyarosabb, gördülékenyebb megfogalmazást használtam, hogy az

					olvasónak könnyebb legyen a megértés.
37	For example, many studies have recognized the perceptions of single employees without dependent children and/or family responsibilities in the context of their work—nonwork conflicts (e.g., Akanji et al., 2020; Casper et al., 2016, 2007; Dumas & Perry-Smith, 2018; Salamin, 2021).	Például számos tanulmány felismerte az egyedülálló, eltartott gyermekekkel és/vagy családi kötelezettségekkel nem rendelkező alkalmazottak megítélését a munka és a nem munka közötti konfliktusaikkal összefüggésben (pl. Akanji et al., 2020; Casper et al., 2016, 2007; Dumas & Perry-Smith, 2018; Salamin, 2021).	-	Számos tanulmány foglalkozott már például azzal, hogyan vélekednek az emberek azoknak az egyedülálló munkavállalóknak a munkahelyi és a munkahelyen kívüli konfliktusairól, akiknek nem kell gyermekekről gondoskodniuk és/vagy nincsenek családi kötelezettségeik (pl.: Akanji et al., 2020; Casper et al., 2016, 2007; Dumas & Perry-Smith, 2018; Salamin, 2021).	Maximális utószeksztséknél explicitációt és magyarosabb kifejezést használtam, hogy a hosszú, összetett mondat érthetőbb legyen.
44	Single childless employees comprise a significant and growing segment in the present workforce of many nations and industries (Boutelle, 2017; Horowitz,	Az egyedülálló, gyermektelen alkalmazottak a jelenlegi munkaerő jelentős és növekvő szegmensét alkotják számos nemzet és iparágban (Boutelle, 2017; Horowitz, 2020;	-	A szingli, gyermektelen munkavállalók jelenleg számos nemzet és iparág munkaerejének fontos és növekvő szegmensét jelentik (Boutelle, 2017; Horowitz, 2020; Wakabayashi & Frenkel, 2020).	Egyedülálló/szingli szinoníma. Alkalmazott/munkavállaló szinoníma.

	2020; Wakabayashi & Frenkel, 2020).	Wakabayashi & Frenkel, 2020).			
45	In the United States, the percentage of employees who are single, childless, and live alone by choice has been rising in recent years (Horowitz, 2020).	Az Egyesült Államokban az utóbbi években egyre nő az egyedülálló, gyermektelen és önszántukból egyedül élő munkavállalók aránya (Horowitz, 2020).	-	Az Egyesült Államokban az elmúlt években folyamatosan nő azon alkalmazottak aránya, akik egyedülállók, nincs gyermekük, ugyanakkor saját akaratukból élnek egyedül (Horowitz, 2020).	Minimális utószerkesztésre nem volt szükség, pontos a fordítás. Maximális utószerkesztésnél a felsorolást külön tagmondatba soroltam, így magyarosabb.
46	In many European countries, like the U.K., it has become increasingly common that male and female employees in the 30–34 and 40–44 age groups choose not to have children (Miettinen et al., 2015; Ro, 2021).	Számos európai országban, például az Egyesült Királyságban egyre gyakoribbá vált, hogy a 30–34 és 40–44 éves korosztályba tartozó férfi és női munkavállalók úgy döntenek, hogy nem vállalnak gyermeket (Miettinen et al., 2015; Ro, 2021).	-	Számos európai országban, például az Egyesült Királyságban, egyre gyakoribb, hogy a 30–34 és a 40–44 éves korosztályba tartozó férfi és női munkavállalók úgy döntenek, hogy nem vállalnak gyermeket (Miettinen et al., 2015; Ro, 2021).	Minimális utószerkesztésre nem volt szükség, pontos a fordítás. Maximális utószerkesztésnél a present perfect igeidő fordítását jelen idővel fordítottam, illetve a férfi és nő sorrendjének megváltoztatásán gondolkodtam, de arra jutottam, hogy a magyar nyelvben nincs erre szabály, így is, úgy is használják, így maradtam a

					FNY-i szöveg szerinti fordításnál.
47	China has also been experiencing similar trends of delayed marriage and declining birth rates (Yip, 2021).	Kínában is hasonló tendenciák figyelhetők meg a késleltetett házasságkötés és a csökkenő születési arányok tekintetében (Yip, 2021).	-	Kínában is megfigyelhető, hogy a házasságkötők életkora kitolódott, a születések száma pedig csökkent (Yip, 2021).	Minimális utószerkesztés nem történt, bár a kifejezések nem magyarosak, érthetők. Maximális utószerkesztésnél ezeket javítottam.
48	In addition, some industries (e.g., the technology industry) feature a large number of single and childless employees (Wakabayashi & Frenkel, 2020).	Emellett egyes iparágakban (pl. a technológiai iparban) nagyszámú egyedülálló és gyermektelen munkavállaló található (Wakabayashi & Frenkel, 2020).	-	Ezenkívül egyes iparágakban, például a technológiai ágazatban sok egyedülálló és gyermektelen alkalmazott dolgozik (Wakabayashi & Frenkel, 2020).	Minimális utószerkesztés nem történt, bár a „található” kifejezés nem magyaros. Maximális utószerkesztésnél ezt javítottam.
49	Given the assumption among employers that single childless employees have more free time and fewer family responsibilities, members of this group are often expected to shoulder	Tekintettel a munkáltatók azon feltételezésére, hogy az egyedülálló gyermektelen alkalmazottaknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran	-	Tekintettel a munkáltatók azon feltételezésére, hogy az egyedülálló, gyermektelen munkavállalóknak több szabadidejük és kevesebb családi kötelezettségük van, e csoport tagjaitól gyakran	Minimális utószerkesztés nem történt, pontos a fordítás. Tekintve, hogy a mondat hosszú és összetett, így a szöveg nehezen értelmezhető, ezért maximális

	heavier workloads, work longer hours, and travel more for work to support the family demands of their married colleagues, across a wide variety of industries and national contexts (Collyer, 2009; Weikle, 2018).	elvárják, hogy vállaljanak nagyobb munkaterhelést, dolgozzanak hosszabb órákat és utazzanak többet a munka miatt, hogy támogassák házas kollégáik családi igényeit, a legkülönbözőbb iparágakban és nemzeti kontextusokban (Collyer, 2009; Weikle, 2018).		elvárják, hogy nagyobb megterhelés alatt és több órát dolgozzanak , illetve több üzleti úton vegyenek részt, hogy támogassák a házasságban élő kollégáik családi életét. Mindez számos iparágban, nemzeti szinten megfigyelhető jelenség (Collyer, 2009; Weikle, 2018).	utószerkesztésnél két tagmondatra bontottam. Lexikai csere: „igényeit” – „életét”. Javításra került továbbá a stílus, hogy a szöveg gördülékeny legyen.
50	Given that the jobs in the hotel industry are highly labor-intensive, it is no surprise that its labor market is dominated by single childless employees belonging to Generations Y and Z (Goh & Lee, 2018; Solnet & Hood, 2008).	Tekintettel arra, hogy a szállodaiparban betöltött munkakörök rendkívül munkaigényesek , nem meglepő, hogy munkaerőpiacát az Y és Z generációhoz tartozó egyedülálló, gyermektelen munkavállalók uralják (Goh & Lee, 2018; Solnet & Hood, 2008).	-	Tekintettel arra, hogy a munkahelyek a szállodaiparban rendkívül munkaigényes feladatok ellátását követelik meg , nem meglepő, hogy az Y és a Z generációba tartozó szingli, gyermektelen munkavállalók vannak többségben (Goh & Lee, 2018; Solnet & Hood, 2008).	A minimális utószerkesztés tükörfordítás, de nincs benne tartalmi hiba. Maximális utószerkesztésnél lexikai betoldást, illetve lexikai kihagyást („munkaerőpiacát”) alkalmaztam. Az „uralják” kifejezést egy magyarosabb kifejezésre cseréltem („vannak többségben”).

Felhasznált források

Online szótárak

Glosbe, többnyelvű fordítómemória alapú online szótár: <https://hu.glosbe.com/>

Linguee, többnyelvű fordítómemória alapú online szótár: <https://www.linguee.com/>

IATE (European Union terminology): <https://iate.europa.eu/home>

Cambridge Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/>

DeepL online gépi fordító: <https://deepl.com>

Online források

https://epa.oszk.hu/02900/02943/00074/pdf/EPA02943_kapocs_2017_2.pdf

<https://eionet.kormany.hu/fenntarthatosagba-valo-atmenet-vagy-bezarodas>

https://hmn.wiki/hu/Abstract_model#google_vignette

<https://perfectevent.hu/4d-dimenzios-cegvezetes/>

<https://hresekforum.hu/2021/06/08/szervezeti-elkotelezettseg/>

<https://www.metropolitan.hu/upload/fa289d0c66800724386f74c7b38a8e2dda74e886.pdf>

<https://gobertpartners.com/is-perceived-organisational-support>

<https://lifexchangesolutions.com/employee-withdrawal/>

https://kti.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/csillag-sara_-kiss-csaba-

[szervezetfejlesztes-es-szervezetpszichologia.original.pdf](https://kti.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/csillag-sara_-kiss-csaba-szervezetfejlesztes-es-szervezetpszichologia.original.pdf)

http://www.jgyph.hu/mentorhalo/tananyag/kepesssegfejlesztes_az_also_tagozaton/11_rzkels_s_szlels_mint_megismer_folyamatok.html

<https://pszichologiafakt.wordpress.com/altalanos-lelektan/erzekeles-es-eszleles/>

<http://real.mtak.hu/133454/>

https://www.researchgate.net/publication/329972445_A_munka-

[maganelet kozotti atzivargasok](https://www.researchgate.net/publication/329972445_A_munka-maganelet_kozotti_atzivargasok)

<https://positivepsychology.com/what-are-life-domains/>

<https://www.lifecoursetools.com/lifecourse-library/exploring-the-life-domains/>

<http://www.kodolanyi.hu/jol-let/images/tartalom/File/publikaciok/1-nyomdai-bugovics-gazdasagi-es-tarsadalmi-konfliktusok.pdf>

https://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/3003/07_tarsadalmi_konfl_kezelese.pdf?sequence=1

https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/single_2

https://www.researchgate.net/publication/222419128_Beyond_Family-Friendly_The_Construct_and_Measurement_of_Singles-Friendly_Work_Culture

https://mandiner.hu/cikk/20210103_a_szinglik_helyzete_2020_ban

<http://www.igenelet.hu/cikkek/kapoztas-teszta-deluxe--szotyival-tejszinnel-es-mozzarellaval>

<https://dictionary.apa.org/interrole-conflict>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879198916670>

<http://gyogyitonokert.hu/wp/gyogyitonok/az-orvosnok-specialis-stressze-a-szerepkonfliktus/>

https://mersz.hu/dokumentum/dj160e__154/

<https://tudasbazis.sulinet.hu/hu/szakkepzes/egeszsegnevelés/pszichologia/egyen-a-csoportban/szocialis-szerepek>

https://en.wikipedia.org/wiki/Spillover-crossover_model

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00342/full>

<http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

<https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/social-integration.html>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750&langId=en>

<https://hu.warbletoncouncil.org/inclusion-social-3908>

https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/social-inclusion_hu

Nyilatkozatok

Szerzői/Eredetiség nyilatkozat

Szerzői nyilatkozat

Alulírott Thoma Anett, Szakfordító (Angol) - szakirányú továbbképzés(S-GOD-N-HU-SZFEN-SZAK) hallgatója kijelentem, hogy a

Who cares about single childless employees in the hotel industry? Creating a workplace culture beyond family-friendly /

Kik törődnek az egyedülálló, gyermektelen munkavállalókkal a szállodaiparban?

Családbarát munkahelyen túlmutató munkahelyi kultúra kialakítása

című

szakdolgozat/diplomamunka/képesítőfordítás a saját munkám eredménye. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

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

Szentendre, 2023. október 30.



Konzulensi nyilatkozat

Szakfordító. A felvétel alapjául szolgáló diplomához kötődő szakfordító szakirányú
továbbképzés nappali tagozata teljesítése céljából

Hallgató neve: Thoma Anett

A forrásnyelvi szöveg címe:

Who cares about single childless employees in the hotel industry? Creating a workplace
culture beyond family-friendly

A szakmai konzulens neve, titulusa, munkahelye: Szedlacsek Henrik, Rooms Division
Manager, Silvanus Hotel Kft.

Sorszám	Konzultáció időpontja, hossza	Konzulens aláírása	Konzulens megjegyzése
1.	2023. 10. 03. 90 perc		A hallgató által felkutatott téma átbeszélése, terminológia pontosítása.
2.	2023. 10. 24. 90 perc		Az elkészült fordítás átbeszélése, a hallgató kérdéseinek megválaszolása.

NYILATKOZAT

Thoma Anett (név) (hallgató Neptun azonosítója: FKHXEW) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a képesítő fordítást¹ 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**².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: Gödöllő, 2023. év 11. hó 02. nap


belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.