

SZAKDOLGOZAT

Varga Daniella

Gödöllő
2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Gazdálkodási Menedzsment

alapképzési szak

**Az egyedülálló szülők munka-magánélet egyensúlyának
kihívásai**

Belső konzulens: Dr. Varga Erika
Egyetemi docens

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:** Vidékfejlesztés és
Fenntartható Gazdaság
Intézet Idegennyelvi Tanszék

Készítette: **Varga Daniella**

**Gödöllő
2024**

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	5
1.1	A téma aktualitása, jelentősége	5
1.2	A kutatás céljainak, hipotéziseinek bemutatása	6
2	Szakirodalmi áttekintés.....	8
2.1	Munka és magánélet egyensúly fogalma	8
2.2	Egyedülálló szülők.....	9
2.3	Szülői szerepek	9
2.4	Női vezetők	12
2.5	Szülők helyzete a munkaerőpiacon	12
2.6	Otthonmaradó apák szerepvállalása	14
2.7	Munkahely szerepe.....	15
2.8	Motiváció és a munka-magánélet egyensúlya.....	17
2.9	Munka és Magánélet Egyensúlyának támogatása az európai munkaerőpiacon...	18
2.10	Négy napos munkahét	19
2.11	Home office hatása	21
3	Anyag és módszer	24
3.1	Szekunder adatgyűjtés.....	24
3.2	Primer adatgyűjtés.....	24
4	Eredmények és értékelésük	27
4.1	Demográfiai kérdések	27
4.2	Munkahelyi és magánéleti elvárások	30
4.3	Hipotézis vizsgálatok.....	35
5	Következtetések és javaslatok	40
6	Összefoglalás	43
7	Hivatkozások.....	44
8	Ábrajegyzék	46

9	Mellékletek	47
---	-------------------	----

1 Bevezetés

1.1 A téma aktualitása, jelentősége

A munka és a magánélet kapcsolatának vizsgálata többdimenziós és interdiszciplináris megközelítéseket kínál. Ezt a jelenséget közgazdasági, szociológiai, szociálpszichológiai és pszichológiai aspektusokból is érdemes megközelíteni. (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023)

A modern társadalom folyamatosan változik, ezzel együtt új kihívások tárulnak elénk mind a munkahelyünkön, mind magánéletünkben. A munka és magánélet egyensúlyának a megteremtése a mai kor emberét egyre inkább foglalkoztatja. Az egyensúly megtalálása kiemelt fontosságú ahhoz, hogy hosszútávon fenntartható és boldog életet tudjunk élni. Talán a legfontosabb, amiért érdemes ezzel a témával foglalkozni az az, hogy az egyensúly hiánya befolyásolja a munkavállaló mentális és fizikai egészségét. Illetve nem csak az egészség, hanem a családdal való kapcsolat is romlik. Különösen nehéz helyzetben vannak a gyermeket egyedül nevelő szülők, hiszen, egyedül kell megoldaniuk a körülöttük lévő feladatokat.

A home office elterjedése megnehezítette azoknak az embereknek az életét, akik ez előtt sem tudták megtartani az egyensúlyt, hiszen nem válik ketté fizikailag a munka és a magánélet. Azért választottam ezt a témát, mert fontosnak találom rohanó világunkban a mentális egészséget, amihez hozzátartozik a munka és a magánélet egyensúlya is. Túl sok teher nehezedik ránk, mind amunkahelyen, mint a családi életben, amit nagyon nehéz

Az egyedülálló szülők különösen nagy nyomás alatt állnak, hiszen nekik kell egyszerre helytállniuk a munkahelyi kötelezettségeik és a családi feladatok terén is. Ezért kulcsfontosságú megérteni, hogy hogyan képesek ezek az emberek megtalálni az egyensúlyt a két terület között, és milyen módszereket alkalmaznak ebben az erőfeszítésben. Az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának témáját azért választottam, mert úgy érzem, hogy rendkívül fontos és aktuális kérdéseket vet fel a modern társadalomban. Egyre több ember szembesül azzal a kihívással, hogy egyszerre kell megfelelnie a munkahelyi elvárásoknak és a családi kötelezettségeknek, különösen azoknak, akik egyedülálló szülőként nevelik gyermeküket. Az egyedülálló szülők támogatása kiemelten fontos a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartásában. Számos módon lehet segíteni ezeknek a szülőknek abban, hogy hatékonyan kezeljék mindennapi feladataikat és kötelezettségeiket. Fontos megérteni, hogy az egyedülálló szülők gyakran szembesülnek egyedi kihívásokkal és nehézségekkel, amelyek megnehezítik számukra az egyensúly megteremtését. Ezek közé

tartozik például a gyermekfelügyelet biztosítása munkaidő alatt, az otthoni és a munkahelyi feladatok összehangolása, valamint az anyagi és érzelmi terhek kezelése.

A munkáltatók szerepe kulcsfontosságú az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében és fenntartásában. A munkáltatóknak lehetőségük van olyan politikák és gyakorlatok kialakítására, amelyek támogatják alkalmazottjaikat abban, hogy hatékonyan kezeljék a munkahelyi kötelezettségeket és a családi felelősségeket egyaránt. Ebben a kontextusban fontos megvizsgálni, hogyan játszik szerepet a munkáltató abban, hogy az egyedülálló szülők sikeresen egyensúlyt teremtsenek a munka és a családi életük között. A munkáltató szerepének megértése és hatékony megvalósítása lehetővé teszi, hogy a vállalatok versenyképesebbek legyenek a munkaerőpiacon, miközben hozzájárulnak alkalmazottjai jólétéhez és produktivitásához. Ezért fontos, hogy a munkáltatók aktívan foglalkozzanak az egyedülálló szülők speciális igényeivel, és kialakítsák a szükséges támogatási rendszereket és kezdeményezéseket az egyensúly fenntartása érdekében.

1.2 A kutatás céljainak, hipotéziseinek bemutatása

Dolgozatomban a fő célkitűzés az, hogy megvizsgáljam, milyen tényezők befolyásolják az egyedülálló szülők munka és magánélet közötti egyensúlyának kialakítását és fenntartását. A kutatás kiterjed a különböző életkori csoportok és munkakörülmények közötti összehasonlító elemzésre, valamint a home office és a munkaidőbeosztás szerepének vizsgálatára az egyensúly megteremtésében.

Az eredmények és következtetések segítségével reményeim szerint hozzájárulhatok ahhoz, hogy jobban megértsük az egyedülálló szülők egyensúlyának dinamikáját, és javaslatokat tehessek azoknak a támogató mechanizmusoknak a kialakítására, amelyek segíthetik ezen emberek mindennapi életét.

1. Feltételezem, hogy nincs összefüggés a sportolást választók aránya és az életkor között.
2. Feltételezem, hogy a szellemi és fizikai munkakörben dolgozó személyek esetében nem mutatható ki szignifikáns eltérés abban, hogy munkahelyi stresszük milyen mértékben hat a családi kapcsolataik minőségére.
3. Feltételezem, hogy a home office segít a munka és magánélet egyensúlyának kialakításában.
4. Feltételezem, hogy a rugalmatlan munkaidőbeosztás növeli a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt negatív hatását.

A kutatás során a következő kérdéseket vizsgálom:

1. Milyen módon befolyásolja az életkor az egyedülálló szülők sportolási aktivitását, és van-e ezáltal hatása a munka-magánélet egyensúlyára?
2. Különbözik-e a szellemi és fizikai munkát végző egyedülálló szülők stressz-szintje, és ez milyen módon határozza meg családi életüket?
3. Hogyan segíti a home office a munka és magánélet egyensúlyának kialakítását, és mely időbeosztási stratégiák tűnnek a leghatékonyabbnak?
4. Milyen kapcsolat van a rugalmatlan munkaidőbeosztás és a munkahelyi stressz között, és ez milyen módon hat az egyedülálló szülők családi kapcsolataira?

2 Szakirodalmi áttekintés

2.1 Munka és magánélet egyensúly fogalma

Nem áll rendelkezésünkre egységes definíció a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban. Az élet különböző területeinek kiegyensúlyozása, irányítása, elhatárolása és integrálása jelenti a munka-magánélet egyensúly fogalmát (Resch & Bamberg, 2005). Ez azt jelenti, hogy az egyén teljes figyelmet szentel mind a privát, mind a szakmai életnek, lehetővé téve, hogy az adott életszakaszának és személyiségének megfelelően kielégítse mindkét területen felmerülő kötelezettségeket és érdeklődési köröket. Ezáltal biztosítva a hosszú távú egészséget, magas szintű teljesítményt, valamint motivációt és kiegyensúlyozottságot. (Resch & Bamberg, 2005).

Cassens 2003-ban így fogalmazta meg: munka-magánélet egyensúly törekvés az egyén privát és munkahelyi életének harmóniába hozására. Az egyes tényezőket, amelyek hatással vannak az egyénre, nem lehet izoláltan kezelni, sokkal inkább egymással kölcsönös függésben vannak. A munka-magánélet egyensúly azt jelenti, hogy egy személy megtalálja az ideális egyensúlyt a fizetett munka (beleértve a munkaórákat és a munkahelyi körülményeket) és az élet más területei között (Work-Life Balance: a resource for the State Services). Ez magában foglalja az elégedettséget és hatékony működést mind a munkahelyen, mind otthon, minimalizálva a szerep-konfliktusokat (Óvári & Perger, 2019).

Az 1960-as és 1970-es években az Egyesült Királyságban dolgozó anyák hívták fel először a figyelmet a munka és élet egyensúlyának fontosságára, amit később az 1980-as években az Egyesült Államok kormánya is fontolóra vett. A 90-es években a téma globális HR menedzsment kérdéssé vált, aminek háttérében a női munkaerő növekedése, a technológiai innovációk, a munka és család kapcsolatához való hozzáállás kulturális változásai, valamint a családszerkezetek sokfélesége állt. (Geetha. & Thilagavathy, 2020)

A munka és magánélet egyensúlyát vizsgáló elméletek, olyan elméleti megközelítések vagy modellek, amelyek közvetítő szerepet játszanak a nagyobb elméleti keretrendszerek és a konkrét empirikus megfigyelések között. Ezek általában részletesebb magyarázatokat kínálnak bizonyos jelenségekre vagy folyamatokra. Hagyományosan közelítették meg a munka és magánélet egyensúlyát, azaz a konfliktusok felől, ezt nevezzük konfliktus elméletnek. Társadalomban betöltött szerepek szerint azonosítjuk magunkat, a családi és a munkahelyi a legjelentősebb, minkét oldal elvárásokat támaszt felénk, ami olykor nem összeegyeztethető (Sztányi-Szekér, et al., 2023).

Az emberi szerepek között sokszor alakul ki konfliktus, például a dolgozó női szerep és az anyai szerep között. Eleinte a konfliktus elméletek a munka családra gyakorolt hatását, a későbbiekben, viszont megjelent például a szerepgazdagítás. A szerepgazdagítás (enrichment) koncepcióját Greenhaus és Beutel (1985) definiálta. Ez a megközelítés pozitív hatásokat elemzi, illetve azt is, hogy milyen körülmények között válnak a munka és családi szerepek szövetségesekké, és nem ellenségek (Nagy, 2015). A szerepkompenzáció viszont az egyik területen lévő hiányt ellensúlyozza azzal, hogy a másik területen sikeres (Nagy, 2015). Az elméletek középpontjában a szerepek, illetve a munka és magánélet közötti kölcsönhatásokon van. Spillover elméletnek nevezzük azt, hogy a két terület befolyásolja egymást (Nagy, 2015). Az elmúlt évtizedekben a munka és család közötti kapcsolat szerepelmeleti megközelítése kritikát kapott, főként azért, mert statikus és normatív volt, nem vette figyelembe a meglévő hatalmi viszonyokat és a társadalom alakulását, valamint nem integrálta a politikai kereteket. Ezért csak korlátozottan alkalmas volt az emberi viselkedés komplex megértésére (Drjenovszky & Sztáray Kézdy, 2023).

2.2 Egyedülálló szülők

Az információk alapján egyértelmű, hogy az egyedülálló szülők, különösen az egyedülálló anyák, jelentős kihívásokkal szembesülnek a munka és a magánélet egyensúlyának elérésében. Ez az egyensúlyhiány fokozódik a pénzügyi és szerepkonfliktusok miatt, amelyek az egyedülálló anyák esetében hangsúlyosabbak, mint házasság vagy férfi társaiknál. Egy kutatás rámutat arra, hogy az egyedülálló anyák küzdenek a munka és az anyaság követelményeinek egyensúlyozásával, gyakran a válás vagy szakítás utáni munkavégzés pénzügyi szükségessége és a rájuk helyezett társadalmi elvárások miatt. (Van Gasse & Mortelmans, 2020)

2.3 Szülői szerepek

A munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kutatások eleinte a gyermekes anyákra koncentráltak, azonban az utóbbi évtizedekben a férfiakkal is elkezdtek foglalkozni. A férfiak még ma is sokszor találkoznak a hagyományos „kenyérkeresői” szereppel, ezáltal, látható, hogy még jelen van a hagyományos meggyőződések rendszere a nemek feladatára, és képességeire vonatkozóan. Háromféleképpen azonosították a munka és magánélet közötti együttműködési módot, a munka és a család kiegészíti, erősíti egymást és ezáltal az embernek sokkal jobb lesz a fizikális és pszichés állapota, hiszen nem éri annyi stressz, összekapcsolja a két szerepet (Nagy, 2017). Véleményem szerint manapság nagyon kevés ember van, aki így

tudja kezelni az egyensúlyt, hiszen egyre magasabbak a munkahelyeken is az elvárások, illetve a férfiak egyre jobban kiveszik a részüket a házimunkából, vagy éppen, ha az ellenkezőjét képviseli a férfi, az is magas stressz faktort jelent, hiszen a nők is egyre magasabb elvárások elé állítják. (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023)

Az iparosodás előtti időszakban a munka és a család területei gyakran átfedtek egymással, ami miatt a férfi és női szerepek határai sem voltak olyan egyértelműek. A modernizáció folyamán az apai munka általában távol került a családtól, így az otthoni feladatok, különösen a gyermekgondozás, főként az anyák feladata lett. A hagyományos családi szerep szerint az apa fő feladata a kenyérkeresés volt, amely biztosította a családi anyagi biztonságot. A 20. század második felében általánossá vált kétkeresős családmódel a nőkre, különösen az anyákra, kettős terhet rótt: egyrészt meg kellett felelniük a gondoskodásra vonatkozó korábbi elvárásoknak, másrészt a munkahelyen is helyt kellett állniuk a családi anyagi támogatás érdekében. Az elmúlt évtizedekben azonban jelentős változások történtek a szülői szerepekben és elvárásokban. Megjelent egy új típusú apa kép, amely szerint a jó apa aktívan részt vesz a gyermek életében és a gondoskodó feladatokban is. Emiatt a férfiak számára is megnöttek az elvárások: több szerepet kell vállalniuk az otthoni gondoskodásban, miközben továbbra is biztosítaniuk kell a családi anyagi stabilitást. Bár az apák számára a munkaerőpiaci megítélésben kevésbé érzékelhetők a változások és a hagyományos szerepek mélyen gyökereznek a szervezeti kultúrában, az anyák és apák egyaránt egyre inkább igénylik a kiegyensúlyozottabb munka és családi élet közötti helyzetet. Ezzel a problémával mind a dolgozó anyáknak, mind a dolgozó apáknak meg kell küzdeniük, ami szükségessé teszi a munka-magánélet egyensúlyának vizsgálatát mindkét nem esetében. (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023).

Kutatások szerint a szülői szerepvállalás stresszesebb általános megterhelést jelent, amelyet a nemi ideológiák és a munkahelyi megküzdési stratégiák is befolyásolnak. Míg a nők szülői ideáljai szigorúbbak, ami a munka-élet egyensúlyt nemi kérdéssé teszi, a férfiak is küzdenek ezzel, ahogy az apasági ideálok átalakulnak. A munka-család egyensúly kihívásai nemek között eltérőek, figyelembe véve a történelmi szerepvállalásokat és azok változásait. (Van Gasse & Mortelmans, 2020)

Hosokawa és Katsua (2021) tanulmányukban azt vizsgálták, hogy az anyák munka-élet egyensúlyának pozitív és negatív aspektusai hogyan befolyásolják a gyerekek viselkedési problémáit. Az elemzés három modellen keresztül történt, amelyek különböző szempontokat vettek figyelembe a munka-élet egyensúly és a gyerekek viselkedése közötti kapcsolat

megértéséhez. Az eredmények szerint a munkából otthonra átgyűrűző negatív hatások növelték a gyerekek viselkedési problémáit, míg a pozitív hatások csökkentették ezeket. Ez azt sugallja, hogy az anyák munka-élet egyensúlyának javítása hozzájárulhat a gyerekek jobb viselkedési mintázatához. (Hosokawa & Katsura , 2021)

Beke Ivett kutatásából kiderül, hogy sok munkavállaló úgy gondolja, hogy folyamatosan változik az egyensúly, egyszer egyensúlyban érzik magukat, máskor pedig kevésbé. Kiderült az is, hogy egy gyermekes munkavállaló férfi küzd ennek a két területnek az összehangolásával, hiszen, gyermeke született, így teljesen más életszakaszba került. (Beke, 2020) A második elképzelés szerint ez egyik „ütközőfalként” működik, azaz az segíteni tudja az egyént például a magánélet problémáit a munkahely képes mérsékelni. A harmadik együttműködési mód szerint képesek vagyunk az egyik szerepben szerzett élményeket, készségeket, átvinni a másikba, ami hathat pozitívan vagy negatívan a másik szerepre. Magasabb beosztásban lévő emberek, többet stresszelnek, illetve sokkal nagyobb a felelősségük is. (Beke, 2020)

A rugalmas munkabeosztás fontos az egyensúly fenntartásának érdekében, de ez nem minden, hiszen ez mellett lehet túl sok megbeszélés, emiatt túl leterheltnek érezzük magunkat nincs idő arra sem, hogy megigyük egy kávét, illetve túl hosszú munkaidő is felül írhatja a rugalmas időbeosztást. A határok megtartása talán az egyik legfontosabb az egyensúly megvalósításában, mint például egy kamasz gyerek nevelésénél is fontos a határokat szabnunk, hiszen, ha nem tesszük akkor kicsúszik a kamasz lába alól a talaj, éppen úgy ahogy alólunk mikor a munka és magánélet között nem alakítunk ki határokat. A két területet nevezhetjük országoknak is, hiszen határok választják el egymástól, fizikai, pszichológiai, illetve időbeli. Más nyelvet használunk, illetve eltérő szabályok vannak a két országban, illetve más-más szabályok vonatkoznak ránk. A határok átjárhatósága is fontos szerepet tölt be, illetve az is, hogy ki az, akinek megengedjük, hogy átlépje ezeket. (Nagy, 2017)

A 20. század második felében a fejlett országokban bekövetkező társadalmi és gazdasági változások jelentős hatással voltak a családi dinamikára. Az egyik kiemelkedő trend az volt, hogy fokozatosan emelkedett és ma is emelkedik a nők foglalkoztatási szintje. Ez a változás azonban nem járt lényegi módosulással a családon belüli feladatmegosztás terén. Így a munkaerőpiacon és otthon is dolgozó nők egyaránt szembesülnek azzal a kihívással, hogy hagyományosan a nőkre háruló kettős terhet kell hordozniuk. (Takács-Miklósi, et al., 2021)

2.4 Női vezetők

Jelentős áldozatokat követel az, hogyha valaki mélyen elkötelezett a család vagy a munka iránt, a vezetők esetében a kettő szétválasztása nem olyan fontos. A vállalati kultúra hatására a női vezetők több időt töltenek a munkahelyükön, gyakran ellentmondásos elvárásokba ütköznek, de mégis bizonyítani szeretnének a munkahelyen. Egy vezetői pozícióba került interjúalany elmondta Beke Ivett kutatásában, hogy sokszor kell hazavinnie a munkáját, illetve a munkaidőn túl bent maradnia az irodában. Úgy gondolja, hogy a család a kulcs az egyensúlyban, velük kell együtt rugalmasan kezelni ezeket a szituációkat. (Beke, 2020)

Az egyensúly függ attól is, hogy a családciklus melyik szakaszában van az illető, Sokan arról számoltak be, hogy gyerekvállalás előtt sokkal egyszerűbb volt az egyensúly fenntartása. (Nagy, 2015).

2.5 Szülők helyzete a munkaerőpiacon

Azoknak a nőknek, akik gyermeket vállalnak, a szülés miatt rendszeresen szükség lehet munkahelyi karrierjük megszakítására vagy ideiglenes felfüggesztésére. Ez a gyakorlat hosszabb-rövidebb időre szakítja meg a munkában való előrehaladásukat, ami korlátozottabb karrierfejlődéshez vezethet, és hozzájárulhat a kereseti különbségek fennmaradásához (Takács-Miklósi, et al., 2021).

Előfordulhat, hogy a munkahely válik otthonná, az otthon pedig munkahellyé, ha a munkahely gondoskodó szolgáltatásokat nyújt. Megjelennek a társadalmi elvárások, amik nyomást gyakorol az emberre, ilyen például a tökéletes anyáról kialakított kép, ami hazánkban is elterjedt. Nehéz megfelelni a munkahelyünkön és a magánéletben is egyszerre, óriási nagy terhet tudnak ránk rakni a társadalmi elvárások, ami nem segíti az egyensúly megtartását. Ezt a feszültséget csökkenteni kell, nők és férfiak esetében is eltérő. A kisgyermekes anya a családi kapcsolatokra támaszkodik, míg a férfiak inkább a munkatársakra. (Nagy, 2015)

A férfiak munka-magánéleti konfliktusával foglalkozó irodalom túlnyomó része a változott és kettős szülői szerepek, különösen az apai elvárásokban azonosítja a konfliktus gyökereit. A kutatók azt állítják, hogy a munka és a családi élettel kapcsolatos szerepek és kulturális elvárások, amelyek részben hagyományosak és részben újak, nehezen összeegyeztethetők és nem illeszthetők egymáshoz (Engler, et al., 2023).

Nagy Beáta (2017) kutatásának eredményéből kiderül, bár mind a férfiak, mind a nők szembesültek a gyermekvállalásból adódó növekvő feladatokkal, az interjúk arra utalnak,

hogy ezt eltérő módon élték meg és kezelték karrierjükben. A nők többen változtattak a munka mennyiségén vagy jellegén, esetleg más iparágban dolgoztak tovább, hogy jobban összeegyeztethessék a munkát és a családot. Ugyanakkor a férfiak kevésbé voltak hajlandók elfogadni olyan lehetőségeket, mint például külföldi karrierlépések vagy több külföldi ügyféllel való kapcsolattartás, mert ezek jelentősen csökkenthették volna a családdal töltött időt. Néhány női válaszdó hasonlóan elutasított egy külföldi pozíciót a családja érdekében. (Nagy, 2017)

Az apák aktív részvétele a kisgyermek gondozásában egy társadalomban összetett és sokrétű tényezőktől függ, melyeket történelmi, kulturális és gazdasági kontextusok határoznak meg, és erősen befolyásolják a vonatkozó szociálpolitikai intézkedések és a családtámogatási rendszerek. Az egyes országokban ismert családtámogatási típusok különböző hangsúlyokat helyeznek, például a gyermekgondozás ösztönzésére a családban, vagy a kétkeresős családmoddell támogatására. A hagyományos, familializáló családtámogatási rendszerek általában a gyermekgondozást a családon belül erősítik, lehetővé téve például a nőknek különböző ellátásokat az otthoni gondozáshoz. Más rendszerek pedig, mint például a defamilializáló rendszerek, inkább a kétkeresős családmoddellt támogatják, és intézkedésekkel ösztönzik az apák aktív részvételét a gyermekgondozásban. Magyarországot például Javornik (2014) explicit familializáló rendszernek nevezi, ahol a hosszabb szülői szabadság lehetősége kiemelkedő jellemző. Más szakértők, mint például Saxonberg (2013), egy új típusú tipológiát javasolnak, amely a genderizáció mértékét veszi alapul. (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023)

A magyar családtámogatási rendszer lehetőséget biztosít az apák számára, hogy részt vegyenek a gyermeknevelésben, azonban nem ösztönzi őket kifejezetten erre a célra. Például nem rendelkezik átruházható apakvótával vagy bónuszidőszakokkal, amelyek hatékonyan ösztönöznék az apák aktív részvételét. A vonatkozó kutatásokból kiderül, hogy bár egyre növekvő a gyedet igénybe vevő apák száma Magyarországon, még mindig viszonylag alacsony azok aránya, akik hosszabb-rövidebb időre otthon maradnak a gyermekkel, és az anyák válnak a család fő kenyérkeresőivé. Az ilyen apák általában alacsonyabb iskolai végzettségűek és az elmaradottabb régiókban élnek. A magasabb státuszú apák gyakrabban igénylik a gyedet, és az új típusú, gondoskodó apaság inkább rájuk jellemző. Jelen kutatásunkban azokra a családokra összpontosítunk, ahol az apa ténylegesen otthon marad a gyermekével, míg az anya visszatért a munkába, és azt vizsgáljuk, hogy az apai otthonlét

milyen hatással van a szülők munka-magánélet konfliktusára és a kielégítő munka-magánélet egyensúlyára (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023).

A munka és családi élet egyensúlyának megtartása férfiak körében is probléma, derült ki Nagy Beáta (2017) kutatásából. Különösen igaz volt családalapítás utáni időszakra. A napi problémamegoldást és logisztikát általában nem ők intézték, hanem feleségük, vagy legalábbis ők tartották kézben ezt a területet, ahogy több esetben nyilvánvalóvá vált. A férfiak általában azon aggódtak, hogy hétköznapiokon mennyi időt tölthetnek együtt a gyermekükkel, és hogy vállaljanak-e több, esetleg külföldi munkát. Azok közül, akik számára fontos volt a gyerekekkel eltöltött idő, többen azt említették, hogy inkább nem léptek elő nagyszabású, gyakran külföldi pozíciókba, hogy ne kelljen családjukkal költözniük, és hogy ne csökkenjen tovább a gyerekekkel eltöltött idő. Az apák, akiknek nagy elkötelezettséget mutattak családjuk és karrierjük iránt, gyakran arról számoltak be, hogy folyamatosan kell zsonglörködniük a munka és a magánélet között. Ugyanakkor több olyan férfi is volt a mintában, aki szinte kizárólag a karrierjére koncentrált, mivel felesége mentesítette a családi feladatok alól. (Nagy, 2017)

A szülőknek komplex döntést kell hozniuk arról, hogyan egyeztessék össze az otthoni kötelezettségeiket, a munkahelyi elvárásokat és a karrier céljaikat. A kisgyermekes szülőknek nem csak a külső és belső elvárások közötti egyensúlyt kell megteremteniük, hanem egymás között is meg kell állapodniuk a szerepek megosztásáról. Különösen fontos ez, ha az anya és az apa hasonló iskolázottsággal és karrierlehetőségekkel rendelkezik. (Engler, et al., 2023)

2.6 Otthonmaradó apák szerepvállalása

Korábbi kutatások szerint az apa otthonmaradása segíthet az anya munka és magánélet közötti egyensúlyának kialakításában, de az anya korai visszatérése stresszt és bűntudatot is okozhat. Ugyanígy az apák is szerepkonfliktusba kerülhetnek a külső és belső elvárások miatt. Az otthonmaradó apák és dolgozó anyák családi helyzete sokféle lehet, de az otthoni időszak gyakran erősíti a szülők közötti kapcsolatot és növeli az egymás iránti megértést és tiszteletet. Az otthon töltött idő hozzájárulhat a családon belüli egyenlőtlenségek csökkentéséhez és a nemi egyenlőtlenségek mérsékléséhez. Fontos azonban figyelembe venni más tényezőket is, például az otthoni feladatokat és az apák és anyák közötti kapcsolatot. A munka és magánélet egyensúlyának jelentősége az élettel való elégedettségén keresztül hat a családok jólétére. A különböző családi mintázatok kialakulása befolyásolja, hogyan élik meg az egyes családok az otthoni és munkahelyi kötelezettségeket (Engler, et al., 2023).

Eredményeik alapján határozottan úgy vélik, hogy a férfiak aktív és jelentős részvétele a gyermeknevelésben és gondozásban nem csupán segítségnyújtás, hanem egy hatékony stratégia is a kisgyermekes szülők számára, hogy egyensúlyt teremtsenek a szakmai és magánéletük között. Ezek az eredmények hozzájárulnak azokhoz a kutatásokhoz, amelyek az apa szerepek változására összpontosítanak, és kiegészítik az apák otthoni részvételének családi kontextusban történő megértését az otthon maradó apák motivációira és nézőpontjaira összpontosítva. Mindez a tudás segíthet a törvényhozóknak abban, hogy az idei kötelező EU-s szabályozást a jövőben specifikusan a magyar szülők igényeihez igazítva továbbfejlesszék (Engler, et al., 2023).

2.7 Munkahely szerepe

A munka-magánélet egyensúly jelentősen változik demográfiai tényezőktől függően, például kortól, nemtől és családi állapottól. A növekvő női munkaerő részvétel, a munkahelyi rugalmasság és a családi támogatás jelentősen befolyásolja. Az egyes szektorokban és foglalkozásokban végzett kutatások arra mutatnak, hogy bár szervezeti politikák támogatják a munka magánélet egyensúlyát, a munkahelyi igények és hosszú munkaórák mégis hátrányosan befolyásolják azt. A munka-élet egyensúly javítása érdekében fontos a munkahelyi támogatás rendszere és az egyéni coping stratégiák fejlesztése, melyek olyan technikák vagy módszereket foglalnak magukban, amelyeket az emberek a stressz kezelésére használnak életük különböző területein, beleértve a munkát és a magánéletet. Ezek magukban foglalhatják a probléma-megoldó stratégiákat, az érzelmi támogatás keresését, a relaxációs technikákat, mint a meditáció vagy a mély légzés, valamint a helyzetek pozitív újraértékelését vagy az életmód változtatásait, mint például a testmozgás növelése vagy az időmenedzsment fejlesztése. (Geetha. & Thilagavathy, 2020)

A kutatás különös figyelmet fordít az egyedülálló anyákra, mivel válás után jelentősen növekszik a munkában töltött idő, ami a szerepek eltolódását eredményezi. A hagyományos munkaerőpiac alapvetően családellenes, és minden egyedülálló szülőnek meg kell birkóznia ennek kihívásaival. Egyedülálló anyák esetében a munkaidő és az iskolai órák összehangolása, valamint a feladatmegosztás hiánya jelenti a legnagyobb problémát. A jövőbeli kutatásoknak az egyedülálló apák specifikus kihívásaira is oda kell figyelniük. (Van Gasse & Mortelmans, 2020)

Beke Ivett kutatásából kiderül, hogy a kulturális szektorban az „agóra A” intézményben készült interjú alapján a munkavállalók két fontos tényezőt emeltek ki az egyensúly

megvalósítása függ az egyén mellett álló pártól és a munkáltató rugalmasságától. Amennyiben a munkáltató támogatja ezt az egyensúlyt, képes lehet kialakítani egy olyan munkakultúrát, amely családbarát. (Beke, 2020)

A munkaerőpiaci rugalmasság többféleképpen értelmezhető, beleértve az időbeli és helybeli változatosságot, valamint az autonóm munkarendet, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy saját munkaidejüket és -körülményeiket szabályozzák. Az ilyen típusú intézkedések különösen hasznosak lehetnek az egyedülálló szülők számára, akik így könnyebben megtalálhatják az egyensúlyt a munka és a magánélet között. (Van Gasse & Mortelmans, 2020)

A nagyobb vállalatok és cégek komoly erőfeszítéseket tesznek a családbarát politika kialakításában, és ezt különféle tevékenységek és juttatások révén valósítják meg. Ennek hátterében az a felismerés áll, hogy a hatékony munkavégzés és a kiegyensúlyozott munkaerő között szoros kapcsolat van. Ez a gondolkodásmód kezd áttérjedni más iparágakban és a gazdaság más szektoraiban is. A megfelelő hozzáállás és gyakorlat kialakítása időigényes folyamat, de a versenyszférában dolgozók általában a legelégedettebbek, ha vállalatuk munka- és magánéletbarát politikával rendelkezik (Takács-Miklósi, et al., 2021).

A jelenlegi trendek szerint a családbarát munkahely kialakítása fontos célnak számít, azonban számos kutatás rámutat arra, hogy a gazdasági érdekek és a gondoskodási kötelezettségek közötti konfliktus miatt még mindig az a munkavállaló tűnik ideálisnak, aki teljes mértékben rendelkezésre áll a munkában, korlátlanul elérhető, és nem rendelkezik olyan gondozási feladatokkal, amelyek megakadályozhatnák a karrierje folyamatosságát. (Drjenovszky & Sztáray Kézdy , 2023)

A www.munka-maganelet.hu weboldal egy olyan platform, amely támogatást nyújt munkáltatóknak és munkavállalóknak a munka-magánéleti egyensúly kihívásaiban és a családbarát kezdeményezések terén. A Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom által életre hívott Balansz Program célja, hogy segítő szakmai közösséget hozzon létre, ahol megoszthatók az úttörő kezdeményezések és a legjobb gyakorlatok, valamint támogatást nyújthat a vállalatoknak a humánus vállalati kultúra fejlesztésében. (Anon., 2020)

A munka és a magánélet egyensúlyának küzdelme nem csak az egyedülálló szülőkre korlátozódik, hanem szélesebb körű probléma, amely a munkavállalókat általánosságban érinti. A munkahelyi tényezők, mint a munkakövetelmények, a munkaidő és a munka-magánélet egyensúlyát támogató politikák jelentős szerepet játszanak a munkavállalók

képességében a munka és a személyes élet kezelésében. Bár a szervezetek különböző politikákat hajtanak végre a munka és magánélet egyensúlyának elősegítésére, a munkavállalók jóléte jelentősen függ attól, hogy milyen egyéni megküzdési stratégiákat alkalmaznak, és milyen támogatást kapnak munkahelyüktől. Megjegyzendő, hogy a munka-magánélet egyensúly politikái növelhetik a munkavállalók termelékenységét és csökkenthetik a kiégést. Azonban ezeknek a politikáknak a használata gyakran akadályoztatva van a szervezeti kultúra és a munkavállalók azon észlelésével, hogy a politikák használata hogyan befolyásolhatja teljesítményértékelésüket és előléptetési lehetőségeiket. (Geetha. & Thilagavathy, 2020)

Egy kutatásban az anyák négy nézőpontját különböztették meg. Ezek között megkülönböztették azokat, akik egy rugalmas vagy szigorú anyasági ideológiát követtek, valamint azokat, akik rugalmas vagy merev munkahelyi környezetben dolgoztak. Az egyedülálló anyák számára ezek a nézetek segítenek abban, hogy hogyan kezeljék a munka és család közötti egyensúlyt kereső kihívásaikat. Az anyasági ideológiák rugalmassága és a munkahelyi lehetőségek különbözősége befolyásolja, hogyan kezelik az anyák a szerepükkel és pénzügyi helyzetükkel kapcsolatos kihívásokat (Geetha. & Thilagavathy, 2020).

A vállalatoknak fel kell ismerniük az egyedülálló szülők sajátos helyzetét és kihívásait. Az Egyesült Államok a világ egyik legmagasabb egyedülálló szülővel élő gyermekarányát mutatja. A munkahelyi követelmények gyakran nem veszik figyelembe az egyedülálló szülők támogatási rendszerének hiányát, ami fokozott terhet ró rájuk mind otthon, mind a munkahelyen. Ennek következtében a kiégés kockázata jelentősen megnő, ami alapvetően a munkahelyi kultúrák és szervezeti struktúrák problémája. Ezen a területen strukturális változásokra van szükség a kiégés megelőzése érdekében. (Anon., 2021)

Az Egyesült Államokban végzett felmérés szerint a munkavállalók nagy része úgy véli, hogy a gyermekgondozási költségek térítése lenne a legnagyobb segítség számukra, de csak kevés szervezet nyújt ilyen támogatást. A vállalatoknak jobban oda kell figyelniük munkaerőjük gondozási szükségleteire és többet kell tenniük annak érdekében, hogy megfelelő támogatást biztosítsanak. (Anon., 2021)

2.8 Motiváció és a munka-magánélet egyensúlya

A motiváció nagy hatással van a munkahelyi teljesítményre, így összefügg a munka és magánélet egyensúlyával. (Beke, 2020) A motiváció arra ösztönzi a munkavállaltót, illetve a szervezetet is, hogy céljaikat elérjék. Külső és belső motivációt különböztetünk meg

(Székely, et al., 2023). Az emberek motiválhatják magukat, is, ha olyan munkát végeznek, amelyek kielégítik a szükségleteiket, vagy segíti a céljaik elérésében az adott munkavégzés. A belső motiváció: az egyén saját belső tényezői, amelyek befolyásolják viselkedésüket vagy céljaik elérését. Ezek a tényezők magukban foglalják a felelősségérzetet, az autonómiát, képességei kiaknázásának és fejlesztésének lehetőségét, érdekes és kihívásokkal teli munkát, valamint előrelépés lehetőségeit. Külső motiváció: Ezeket a tényezőket a szervezetek alkalmazzák annak érdekében, hogy a munkavállalót motiválják. Ide tartoznak a fizetést kiegészítő jutalmak, fizetésemelés, előléptetés, fegyelmi eljárások, fizetés levonás, és a büntetések (Beke, 2020).

2.9 Munka és Magánélet Egyensúlyának támogatása az európai munkaerőpiacon

Alapjogokat alkottak meg a munkáltatók számára, hogy a munkavállaló fent tudja tartani a munka és magánélet egyensúlyát. Az új irányelv célja, hogy a munkavállalók jogait a munkaerőpiacon mindazonáltal specifikus területen erősítse meg, ahol a munkavállalók jogállását stabilizálni kívánja. Az irányelv kifejezetten az egyenlő bánásmód kérdéskörét is bevonja, így általános összefüggésekben is megerősíti a munkavállalók jogait. Ez azt jelenti, hogy nem csak a munkajogi területen, hanem a tágabb kontextusban is figyelembe veszi a szülők és gondozók jogállását. Bár ez a szándék alapvetően pozitív, az irányelv előzményeivel együtt bizonyos esetekben megtevesztő lehet (Zaccaria, 2021).

Zaccaria Márton Leó vizsgálta az új irányelvi szabályozás összefüggését a szociális pillérrel és az alapjogi kartával. A nőket és a gyermeket nevelő vagy gondozó munkavállalókat érintő munkaerőpiaci hátrányok továbbra is komoly szabályozási kérdéseket vetnek fel, gyakran ellentmondásos eredményekkel járva. Annak ellenére, hogy már történtek előre lépések, a tényleges esélyegyenlőség elérése még várat magára. Az ilyen személyes körülmények jelentős hatással vannak a munkavállalók jogi helyzetére, és gyakran negatív következményekkel járnak. Fontos megjegyezni, hogy bár a hátrányos megkülönböztetés és az esélyegyenlőtlenség általában a nőket érinti, az új szabályozás erősítheti azt a nézetet, hogy a szülőknek általában szükségük van munkajogi védelemre. Ezen elvárások és elvek részletesebb elemzése fontos a továbbiakban. A pillér 9. cikke kifejezetten a munka és magánélet egyensúlyával foglalkozik, hangsúlyozva az uniós szociálpolitika alapvető elvárását, miszerint a szülők és gondozók számára olyan munkakörülményeket kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik az egyensúly elérését anélkül, hogy ez hátrányt okozna bármelyik területen a munkavállalók számára (Zaccaria, 2021).

Néhány további fontos norma hangsúlyozása szükséges a munkavállalók alapvető szociális érdekeinek támogatása érdekében a szabályozás kontextusában. Ide tartoznak olyan konkrét elemek, mint a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog, figyelembe véve a szülők munkaerőpiaci helyzetét és általánosságban a munkajogviszony sajátosságait, amelyeket főként a munkakörülmények, a munkáltatóval való együttműködés, a megállapodás lehetősége és a rugalmas, de stabil munkafeltételek határoznak meg (Zaccaria, 2021).

Az új irányelv közvetlenül illeszthető a Pillér által kijelölt szociálpolitikai-munkajogi reform-irányvonalak sorába, amely alátámasztja az új normaanyag fontosságát az uniós munkaerőpiacon. Emellett rámutat a valódi munkaerőpiaci és munkahelyi egyenlőség jelentőségére. Ezért az irányelvi szabályokat szükséges tágabb kontextusban is értelmezni, mivel az érintett szociális és munkaerőpiaci kérdések jelentőséget kapnak a teljes szociálpolitikai szabályozásban. Ennek révén következtetések vonhatók le a munkavállalók jogvédelmi helyzetére vonatkozóan. Bár számos vita övezi a releváns döntéshozatali folyamatokat, a tárgyalt irányelv szervesen illeszkedik azon új jogpolitikai elképzelések sorába, amelyek uniós és tagállami szinten a jogalkotás síkjára kívánják terelni a munkavállalók hatékonyabb jogvédelmével kapcsolatos időszerű vitákat (Zaccaria, 2021).

2.10 Négy napos munkahét

Gomes szerint a négynapos munkahét élénkítené a gazdaságot. A "négynapos munkahét" kifejezés azt jelenti, hogy a munkahét négy napból áll, és ezeken a napokon a munkavállalók teljes munkaidőben dolgoznak. Tehát egy héten összesen négy munkanapot dolgoznak, és minden nap nyolc órát dolgoznak. A másik jelentése pedig, hogy a munkahét továbbra is teljes munkaidőben zajlik, vagyis a munkavállalók hetente negyven órát dolgoznak. Azonban ezt a negyven órát négy napra osztják szét, így minden munkanapon tíz órát kell dolgozniuk. Ez azt jelenti, hogy minden héten ugyanannyi munkaóra van, csak a munkanapok száma csökkent. (Vértési-Puskás, 2023). Ez a fajta munkabeosztás rugalmasságot biztosítana a munkavállalók számára.

Vértési-Puskás Petra (2023) kutatásából kiderül, hogy a vizsgálat során nem tapasztalt különbséget a nők és férfiak véleménye között a négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatban. Mindkét nem támogatta az új rendszert, és az előzetes elképzelés, mely szerint a nőknek fontosabb lenne a munka-magánélet egyensúlya miatt, nem bizonyult helytállónak (Vértési-Puskás, 2023).

2.11 Home office hatása

A koronavírus idején elterjedt az otthoni munkavégzés, ami miatt előfordul, hogy nem válik ketté a munka és magánélet, ami fokozottabb stresszt jelent a munkavállaló életében. Sok alkalmazott szorgalmazta, hogy a járvány után is legyen lehetőség otthoni munkavégzésre. Egy grúz munkavállalókat vizsgált kutatásban, sokan nem értették, hogy mikor kezdték el a munkát és mikor fejezték be, hol húzódott a munka és magánélet határa. Az emberi erőforrás menedzsmentnek segítenie kell a munkavállalót a távmunka tereinek és ütemezésének kialakításában (Gigauri, 2020).

A rugalmas munkarendek összefüggésben állnak az alacsonyabb mentális egészségi pontszámokkal a szülés utáni időszakban, és más nem várt következményekkel is járhatnak, például a munka mennyiségének növekedésével otthon. Fontos a gyerekek fejlődése szempontjából alaposan megvizsgálni a munkastílusok változásának és a gyerekek fejlődésének kapcsolatát, valamint aktívan dolgozni az anyák és apák munka és magánélet egyensúlyának javításán. (Hosokawa & Katsura , 2021)

Koronavírus idején a technostressz, mint fogalom egyre fontosabbá vált. Ehhez kapcsolódóan adott elő Simon Adél Csenge a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának a 60. Közgazdász Vándorgyűlésen. A technostressz magába foglal minden olyan stresszt, ami a digitális eszközök használatához kapcsolódik. Ide tartozik a kiegészítés és a munkafüggőség. Nagyon sok munkavállaló rendelkezik céges technológiai eszközökkel, mint például telefon, vagy laptop, amit munka után magukkal visznek az otthonukba. Ilyen esetben úgynevezett invázió alakulhat ki, aminek a következtében összemosódik a munka és a magánélet, hiszen erről árulkodnak az éjszaka érkező email-ek, illetve a folyamatosan bekapcsolt mobiltelefon. Simon Adél Csenge 2022-ben vizsgálta a technostressz és a home office kapcsolatát (Munkácsy & Bagó, 2023).

Nagy Beáta (2017) kutatásából kiderül, hogy mindenkinek van saját módszere arra, hogyan kezelje és kontrollálja az életében felmerülő különböző, gyakran ellentmondó elvárásokat. Egyesek számára a megoldás az volt, hogy összefonják a két területet és integrálták azokat, míg mások inkább szétválasztották azokat. Azok, akik szigorú határokat tartottak, és szétválasztották a munkát és a magánéletet, például alig fogadtak magánjellegű telefonhívásokat munkaidőben. Gyakran előfordult az is, hogy hétvégén és ünnepnapokon nem reagáltak szakmai e-mailekre és telefonhívásokra. Az interjúalanyok nagyon tudatosak és fegyelmezettek voltak ebben a döntésben, mivel így tudták megőrizni magánéletüket, és

hétköznapiakon zavartalanul tudtak dolgozni. A telefonhívások és e-mailek kontrollálása további segítséget nyújtott abban, hogy fenntartsák a munka és a magánélet közötti egyensúlyt. Senki sem említett vállalati politikát, amely támogatta volna a vezetőket a határok megtartásában; ezt inkább egyéni kérdésnek tekintették. (Nagy, 2017)

A résztvevők között volt, aki időmérővel, mások pedig boldogságérzettel határozták meg az egyensúlyt az életükben. Mindazonáltal szinte mindenki számára az volt a legfontosabb, hogy képesek legyenek kontrollálni az életüket és meghatározni, hogy mikor végeznek milyen feladatokat. Ezért kiemelten fontos volt számukra, hogy még akkor is, ha sokat dolgoznak, meg tudják tartani a határokat és rugalmasan kezeljék azokat, valamint, hogy dönthessenek a munkavégzés helyszínéről és időpontjáról. (Nagy, 2017)

Technostressz lehet az a fajta szorongás is, amikor nem tudjuk kezelni a számítástechnikai eszközöket, így technokomplexitás alakul ki. A vizsgálatból kiderült, hogy ezek a dolgozók az offline munkavégzést preferálják. Vizsgálatából kiderül, hogy a több, mint 2 éve munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló több, mint fele dolgozna home office-ban. Azok a munkavállalók preferálták az offline munkavégzést, akik bizonytalanok a számítástechnikai eszközök használatát illetően (Munkácsy & Bagó, 2023).

A Home Office lehetősége előnyt jelenthet a munka-magánélet egyensúly szempontjából. Ezáltal bizonyos rugalmasságot biztosít a munkavállalók számára, segítve őket a háztartási feladatok ellátásában, gyermek- és idősgondozásban. Ezen kívül lehetőséget teremt arra is, hogy a családok ne csak esténként, hanem napközben is több időt tölthessenek együtt. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a Home Office nem mindenkinek jelent kizárólag pozitív tapasztalatot. Van, aki szerint ez összezavarja a munka és a családi élet határait, és inkább a családi élet rovására megy. Ezt a családi vállalkozások tapasztalatai is alátámasztják. Emellett Gaudecker és munkatársai is rámutatnak arra, hogy a Home Office új kihívásokat és stresszes helyzeteket teremthet, különösen a gyermekes családok esetében, például a koronavírus-járvány alatti iskolabezárások miatt. Egyes kutatások azt mutatják, hogy a munka-magánélet egyensúly terén és a nemek közötti esetleges eltérések tekintetében nem volt szignifikáns különbség a Home Office-ban és a hagyományos munkarendben dolgozók között. Azonban óvodáskorú gyermekeket nevelők esetében az otthoni munkavégzést előnyösebbnek ítélték. Végül, a szervezet vezetőinek kulcsfontosságú szerepük van abban, hogy hogyan kezelik és vezetik át a változásokat a Home Office bevezetésekor. Fontos, hogy a dolgozók véleményét figyelembe vegyék, és megfelelő kommunikációval és vezetői támogatással segítsék az alkalmazkodást (Filep & Ujhelyi, 2021).

A home office lehetősége segíti a mozgáskorlátozottakat és testi fogyatékkal élőket abban, hogy elhelyezkedjenek munkahelyen anélkül, hogy a közlekedési nehézségekkel kellene megküzdniük. Emellett a kisgyermeket nevelő szülőknek és fogyatékkal élő hozzátartozóknak is könnyebbé tehető az otthoni munkavégzés lehetősége. A home office révén megtakarítható a munkába járás ideje, így általában javulhat a munka és magánélet egyensúlya. (Kis, 2021)

A kutatások, amelyek még a járvány előtt vizsgálták a vállalkozások képességét a munka-magánélet egyensúly megteremtésére, gyakran arra mutattak rá, hogy ez inkább a férfiak számára előnyös lehet, különösen a rugalmas munkavégzés terén. A nőknek gyakran az a megoldásuk, hogy visszafogják a céges tevékenységet és szerényebb célkitűzéseket tűznek ki, hogy így tudjanak kiegyensúlyozottabban gondoskodni a családjukról vállalkozóként. Azonban kevés empirikus adat áll rendelkezésre arról, hogy milyen körülmények között tudnak a nők újra tárgyalni a gondoskodási feladatok elosztását családon belül vállalkozóként. Bár a vállalkozói életmód növelheti a nők cselekvőképességét és döntési lehetőségeit, az alapvetően hagyományos családi munkamegosztás szűkítheti a vállalkozói lehetőségeket. A karantén idején ez a helyzet tovább súlyosbodott (Kis, 2021). A vállalkozónők, hasonlóan a dolgozó nőkhez, vállalták a gondoskodási feladatok legnagyobb részét, ami a lezárások és a távoktatás bevezetése miatt tovább súlyosbodhatott. Míg a vállalkozónőknek cégtulajdonosként meg kellett küzdeniük a járvány-intézkedésekkel és gazdasági hatásaikkal, addig nőként és anyaként jellemzően ők vállalták a gondoskodó munka nagy részét is. Ez a kettős terhelés mégis kevesebb figyelmet kapott, miközben tanítottak a gyerekeknek, gondoskodtak a családi főzésről, és ellátták az idősebb családtagokat. (Kis, 2021)

3 Anyag és módszer

3.1 Szekunder adatgyűjtés

A kutatásom első lépése a szekunder adatok felkutatása volt. Nem találtam kutatást, ami kifejezetten a munka-magánélet egyensúlyát vizsgálta volna az egyedülálló szülők tekintetében. Olyan információkat gyűjtöttem a témában, amelyek segítséget nyújtottak a primer kutatásomban. A témában való elmélyülés érdekében széles körű irodalomkutatást végeztem, amely magában foglalta tudományos cikkek, korábbi kutatások, szakpolitikai jelentések, és releváns könyvek áttekintését. Az áttekintett irodalom segített megérteni a munka és magánélet egyensúlyának aktuális állapotát, különösen az egyedülálló szülők szemszögéből. A kutatási területemhez kapcsolódó fő témakörök a következők voltak:

1. Munka és magánélet egyensúlyának meghatározása: Az egyensúly meghatározása és a különböző elméleti keretek áttekintése.
2. Szülők kihívásai: Anyák és apák által tapasztalt egyedi kihívások és stresszforrások vizsgálata.
3. Rugalmas munkavégzési lehetőségek: Hogyan segíthetik a rugalmas munkavégzési lehetőségek az egyedülálló szülőket a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében.
4. Társadalmi és gazdasági tényezők: Az egyedülálló szülőket befolyásoló társadalmi és gazdasági tényezők elemzése.
5. Nemek közötti különbségek: A munka és magánélet egyensúlyának nemek szerinti eltérései és ezek hatása szülőkre.

Az irodalomkutatás során az adatokat kritikus szemmel értékeltem, figyelembe véve a források aktualitását és relevanciáját. A különböző perspektívákból származó információk összevetésével törekedtem egy átfogó kép kialakítására, amely segít megérteni az egyedülálló szülők előtt álló különleges kihívásokat és lehetőségeket.

3.2 Primer adatgyűjtés

A primer kutatás során összegyűjtött adatok elemzése lehetőséget ad arra, hogy mélyebb betekintést nyújtson az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának dinamikájába. Az elemzés során külön figyelmet fordítottam a válaszadók által megfogalmazott legfőbb kihívásokra, valamint azokra a stratégiákra, amelyek segítik őket az egyensúly megteremtésében. Az adatokat több lépésben elemeztem:

1. Demográfiai adatok elemzése: Az elemzés első lépése a résztvevők demográfiai adatainak áttekintése volt, ami segített megérteni a minta összetételét, beleértve az életkor, foglalkozás, és családi állapot szerinti megoszlást.
2. Munka és magánélet egyensúlyának értékelése: A kérdőívben feltett kérdések alapján értékeltem, hogy a válaszadók milyen mértékben érzik kiegyensúlyozottnak munka és magánéletüket, és milyen tényezők játszanak szerepet ebben.
3. Kihívások és támogató tényezők azonosítása: Külön figyelmet fordítottam azokra a válaszokra, amelyek a munka és magánélet egyensúlyának fenntartásában szerepet játszó kihívásokra és támogató tényezőkre világítottak rá, mint például a munkahelyi rugalmasság, a családi támogató rendszer, és a home office lehetőségeinek hatása.

A primer információkat standardizált online kérdőív segítségével gyűjtöttem össze. A kérdőívet a Google Űrlapok segítségével készítettem el. Azért választottam ezt a módszert, mert manapság az interneten lehet a leghatékonyabban, legrövidebb idő alatt elérni a válaszadókat. A célközönségem a Magyarországon élő egyedülálló szülők, éppen ezért olyan facebook csoportokat kerestem, amik ennek a célközönségnek készültek, kettő csoportban is megosztottam, mind a két csoport esetében a tagok száma közel 7000 volt. Adminisztrátor segítségét kértem a kérdőív csoportban történő megosztását illetően.

A kérdőív készítésénél törekedtem arra, hogy ne legyen túl hosszú, hiszen az csökkenti a válaszadási hajlandóságot, illetve a szociodemográfiai kérdéseket a kérdőív végén helyeztem el, kivéve a családi állapotról vonatkozó, illetve a gyermekek számára vonatkozó kérdést. Ezeket a kérdéseket sok válaszadó nem szereti, illetve érzékenynek érzi, ezért helyeztem el a végén, ezzel növelve a válaszadási hajlandóságot. A kérdőív összesen 18 kérdésből áll, ami tartalmaz jelölőnégyzet típusú, feleletválasztós melyben egy választ kell megadni, illetve Likert skálákat. Kitértem a demográfiai adatok mellett, arra, hogy hogyan érzik a válaszadók magukat az otthonukban, illetve a munkahelyükön, mennyire tudnak helytállni, mik azok a tényezők, amik segítik az egyensúlyt, illetve hogyan hat a home office az egyensúlyra.

A kérdőívem 2024. március 22. és április 2. között volt elérhető az egyedülálló szülők számára, 129 válasz érkezett ez idő alatt. A válaszokat egy Excel-táblázatban lehívtam az Űrlapok felületről. Az ellenőrzést követően 8 db kitöltő válaszait eltávolította a mintából abból az okból kifolyólag, hogy az első szűrőkérdésre azt válaszolták, hogy házasságban, vagy párkapcsolatban élnek, így 121 db kitöltő adatait elemeztem a továbbiakban.

Miután elkészítettem a kérdőívet próbalekérdezést végeztem. A próbalekérdezés során 15 fő töltötte ki a kérdőívet, ugyanabból az alapsokaságból, ahonnan a mintát vettem. Jelezték számomra a hibákat, amiket javítottam. A home office-ról szóló kérdést kötelezőként állítottam be, amit javítottam, hiszem nem minden válaszadó dolgozik home office-ban. A kapott válaszokat numerikus számokra cseréltem, amiket a továbbiakban statisztikailag elemeztem.

A primer kutatásom célja, hogy pontos képet kapjak, arról, hogy hogyan vélekednek az egyedülálló szülők a munka és magánélet egyensúlyáról. Az adatelemzés során kapott eredmények alapján interpretáltam, hogy milyen következtetéseket vonhatunk le az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának állapotáról, és milyen javaslatokat fogalmazhatunk meg a helyzet javítására.

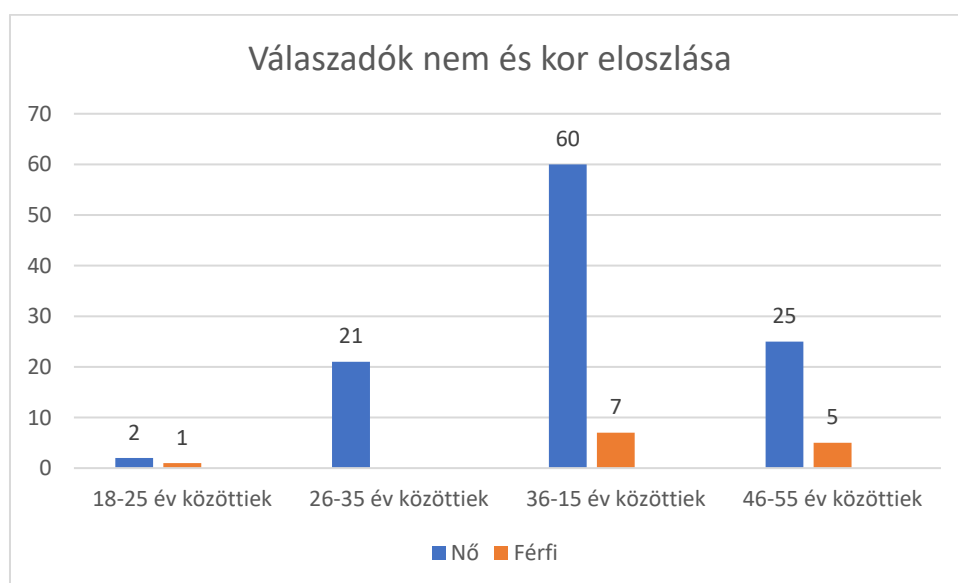
4 Eredmények és értékelésük

4.1 Demográfiai kérdések

A demográfiai kérdéseket nagyrészt a kérdőívem végén helyeztem el, mégis ezzel szeretném kezdeni az elemzést.

A kutatásban részt vevő egyedülálló szülők kor- és nemmegoszlásának vizsgálata alapvető betekintést nyújt a célpopuláció szerkezetébe. A demográfiai adatok alapján (**Error! Reference source not found.**) megállapítható, hogy a válaszadók zömét a 36-45 év közötti korcsoport alkotja, ahol a részvételi arány kiugróan magas, 60%-ot elérve. Ezzel szemben a legfiatalabb, 18-25 év közötti korosztály a legkevésbé képviselteti magát, csupán 2%-os részesedéssel. A középkorú, 26-35 év közötti korcsoport 21%-os, míg az idősebb, 46-55 év közötti szülők 25%-os részvétellel szintén jelentős részét képezik a mintának.

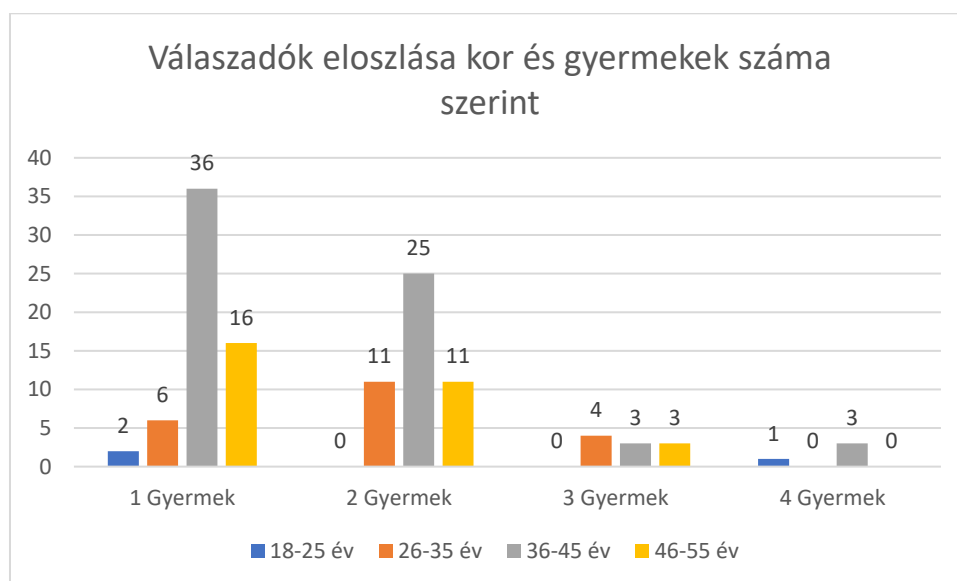
1. ábra: Válaszadók nem és kor eloszlása



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívem adatai alapján (2024)

Nemi megoszlást tekintve a kutatás során várható volt, hogy az egyedülálló szülők között a nők lesznek túlsúlyban, amit az adatok is megerősítenek: 89%-ban nők töltötték ki a kérdőívet, míg a férfiak aránya mindössze 11% volt. A megkülönböztetett nemi arány megmagyarázható azzal a szociális tendenciával, hogy a válás vagy szakítás után a gyermekek gyakrabban maradnak az anyák gondozásában. A kitöltőknek a 2%-a 18-25 év közöttiek, 17%-a 26-35 év közöttiek, 25% 46-55 év közöttiek voltak. A kitöltők között nem volt 56-65 év közötti személy. Látható az is, hogy a válaszadási hajlandóság a 36-45 év közöttiek körében volt a legnagyobb, és a legkisebb a 18-25 év közöttiek körében.

2. ábra: Válaszadók eloszlása kor és gyermekek száma szerint

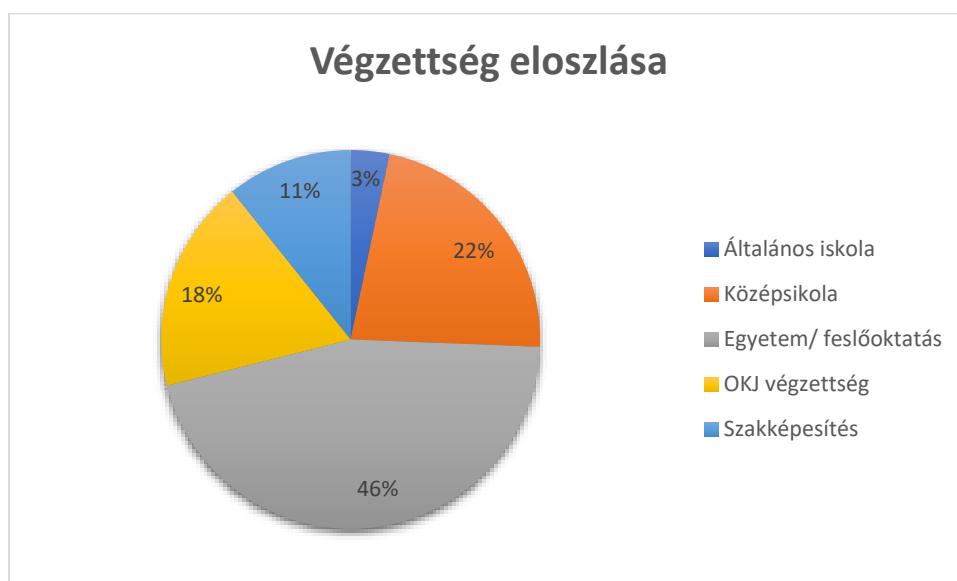


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívem adatai alapján (2024)

Az egyedülálló szülők korcsoportjai és a gyermekek számának eloszlását figyelhetjük meg a fenti diagrammon. Megfigyelhetjük, hogy a 26-35 éves korosztályban van a legtöbb egy gyermeket nevelő szülő (36 fő), amit követ a 46-55 éves korcsoport (16 fő). Érdekes módon, a kétgyermekes szülők legnagyobb aránya szintén a 26-35 éves korosztályban található (25 fő), ami rávilágít arra, hogy ebben az életkorban a szülők gyakran vállalnak több gyermeket. A három és négy gyermeket nevelő szülők száma viszont kisebb, és főként a 36-45 éves korosztályban jelenik meg (egyenként 4-4 fő). A 18-25 évesek között kevésbé jellemző a többgyermekes szülőség, ami összefüggésben lehet az életkorukból fakadóan alacsonyabb szülői tapasztalatokkal vagy a pályakezdés és a karrierépítés kihívásaival.

Az elemzés során kiemelkedő jelentőséget kapott a válaszadó egyedülálló szülők iskolai végzettségének eloszlása. A kutatás adatai (3. ábra) szerint a résztvevők közel felét, pontosan 46%-át alkotják az egyetemi, felsőoktatási diplomával rendelkezők, ami azt jelzi, hogy a vizsgált csoport magas szintű oktatási háttérrel rendelkezik. A középfokú végzettségű szülők közel egyötödét, 22%-át teszik ki, amely szintén jelentős arányt képvisel. Mindez ellentétben áll az általános iskolai végzettséget szerzett szülők alacsony, csupán 3%-os arányával. Az OKJ végzettségűek 18%-a, míg a szakképesítéssel rendelkezők 11%-a szintén fontos szempont a munkaerőpiaci helyzet és a munka-magánélet egyensúlyának megítélésében.

3. ábra: Végzettség eloszlása



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján (2024)

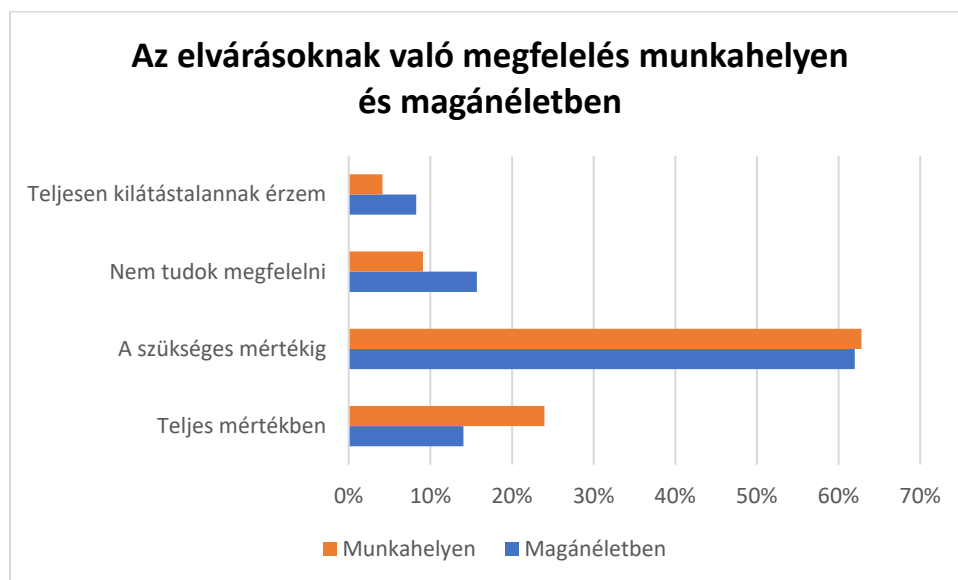
Ezek az adatok nemcsak a válaszadók magas szintű oktatási profiljára világítanak rá, hanem rámutatnak arra is, hogy a képzettség nagymértékben befolyásolhatja az egyedülálló szülők munkaerő-piaci helyzetét, beleértve az álláskeresési lehetőségeket és a foglalkoztatási stabilitást.

4.2 Munkahelyi és magánéleti elvárások

4.3 A Munkahelyi és magánéleti elvárások

az elvárásoknak való megfelelés érzetét vizsgálja a munkahelyen és a magánéletben. A vizsgálat négy különböző érzetet különböztet meg: teljes kielégülést, nem tud megfelelni, a szükséges mértékig való megfelelést, és a teljes mértékű megfelelést.

4. ábra: Az elvárásoknak való megfelelés munkahelyen és magánéletben



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján (2024)

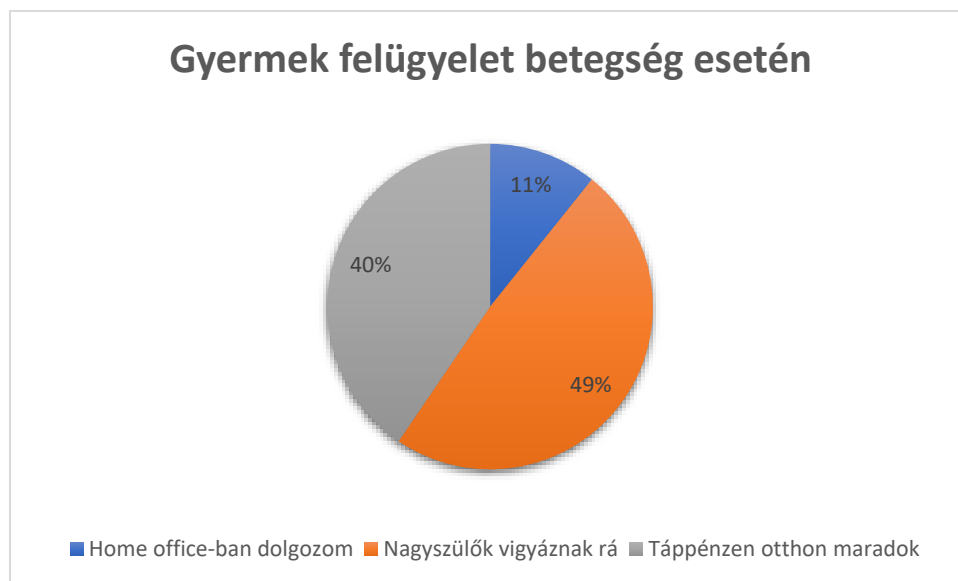
Az adatokból az következik, hogy a válaszadók döntő többsége úgy érzi, hogy a szükséges mértékig vagy teljes mértékben meg tud felelni az elvárásoknak mind a munkahelyen, mind a magánéletben. Azonban a teljes mértékben való megfelelés aránya a munkahelyi aspektusban nagyobb, ami arra utalhat, hogy a válaszadók jobban képesek megfelelni a munkahelyi kihívásoknak, vagy a munkahelyi teljesítményt prioritásként kezelik.

Az elvárásoknak való nem megfelelés a magánéletben magasabb arányban fordul elő, mint a munkahelyen. Ez az eredmény arra hívhatja fel a figyelmet, hogy a magánéleti kihívások, például a családi kötelezettségek vagy személyes célkitűzések, nehezebben teljesíthetők a válaszadók számára.

A teljes kielégülést érzők alacsony aránya mindkét területen azt jelezheti, hogy a válaszadók számára ritka az a helyzet, amikor úgy érzik, minden elvárásnak maradéktalanul megfelelnek. Ez alátámaszthatja azt a nézetet, hogy mind a munkahelyi, mind a magánéleti elvárások gyakran reálisak, de a teljes kielégülés érzetének elérése nehézségeket okozhat.

Ez a diagram és az azzal kapcsolatos elemzés fontos betekintést nyújthat a munka és magánélet közötti egyensúlyozás kihívásaiba, amelyek különösen fontosak lehetnek egyedülálló szülők számára. A munkahelyi és magánéleti elvárások közötti különbségek elemzése alapján megállapítható, hogy hol van szükség további támogatásra vagy változásokra annak érdekében, hogy javuljon az egyének életminősége és növekedjen a teljesítmény mindkét területen.

5. ábra Gyermek felügyelet betegség esetén



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívem adatai alapján (2024)

A diagram alapján a válaszadók leggyakrabban a nagyszülők segítségével történő felügyelet választják, amikor a gyermekük beteg, ez az opció a válaszok 49%-át teszi ki. Ez azt jelenti, hogy a családi támogató hálózat továbbra is fontos szerepet játszik a gyermekgondozásban, különösen betegség esetén.

A második leggyakoribb megoldás, amit a válaszadók említettek táppénzen otthon marad , hogy gondoskodjon beteg gyermekéről, ami 40%-ot képvisel.

A legkisebb arányt a home office-ban dolgozás alkotja. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók kisebb része tud vagy választja az otthoni munkavégzést beteg gyermek ellátása mellett. Ez az opció lehet, hogy nem mindenki számára elérhető, vagy az adott munkakör nem teszi lehetővé a távmunkát.

A diagram adatai azt mutatják, hogy a válaszadók többsége családi támogatást vagy hivatalos szabadságot használ a gyermekfelügyelet megoldására.

6. ábra Egyedülálló szülő figyelembevétele a munkahelyen



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján (2024)

A diagram adatai szerint a válaszadók többsége, 71%-a jelezte, hogy munkahelyük nem veszi figyelembe az egyedülálló szülői státuszukat. Ez arra utal, hogy a munkahelyek nagy része nem nyújt speciális támogatást vagy rugalmasságot az egyedülálló szülőknek, amelyek segíthetnék őket abban, hogy összeegyeztessék munkahelyi kötelezettségeiket a családi életükkel.

Csak a válaszadók 29%-a mondta, hogy a munkahelyük figyelembe veszi az egyedülálló szülői helyzetet. Ez a kisebbség azt mutatja, hogy egyes munkahelyek elismerik és támogatják az egyedülálló szülők egyedi igényeit, de ez nem az általános norma.

Ez a helyzet felhívja a figyelmet a munkahelyi gyakorlatok és politikák fontosságára az egyedülálló szülők számára, és arra, hogy a társadalomnak és a vállalatoknak többet kell tenniük a munka és a magánélet egyensúlyának támogatása érdekében, különös tekintettel a családi kötelezettségeik miatt plusz kihívásokkal szembesülő dolgozókra.

7. ábra A munkahelyi stressz hatása a családi kapcsolatok minőségére



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívem adatai alapján (2024)

A kérdőívemben kitértem arra, hogy a válaszadók milyen mértékben érzik, hogy a munkahelyi stressz vagy nyomás befolyásolja a családi kapcsolataikat. fent látható diagrammot elemezve a következő eredményeket kaptam:

Egyáltalán nem befolyásolja (9%): A válaszadók kis része, kevesebb mint egytizede jelzi, hogy a munkahelyi stressz egyáltalán nem befolyásolja a családi kapcsolataikat. Ez a csoport lehet, hogy jól kezeli a stresszt vagy olyan munkakörben dolgozik, ahol ez nem jelent problémát.

Nem befolyásolja (19%): Közel egyötöde a válaszadóknak úgy érzi, hogy a munkahelyi stressz nem befolyásolja jelentősen a családi kapcsolatait. Ez a csoport valószínűleg kisebb mértékben érzi a munkahelyi nyomást, vagy hatékonyan képes elválasztani a munkát és a magánéletet.

Közömbös (25%): A válaszadók egy negyede közömbös a munkahelyi stressz és a családi kapcsolatok közötti összefüggés tekintetében, ami arra utalhat, hogy a munkahelyi nyomás időnként befolyásolja őket, de nem érzik, hogy ez a hatás rendszeresen vagy súlyosan érintené őket.

Befolyásolja (26%): A diagram szerint a válaszadók több mint negyede úgy érzi, hogy a munkahelyi stressz valóban befolyásolja a családi kapcsolataikat. Ez az eredmény felhívja a figyelmet arra, hogy számottevő százalékuknak lehetnek nehézségei a munkahelyi nyomás kezelésében.

Nagyon erősen befolyásolja (21%): Több mint egyötöd részük tapasztalja, hogy a munkahelyi stressz nagyon erősen hat a családi életükre, ami komoly aggodalmakat vet fel a munkahelyi környezet és a családi harmónia kapcsán.

Összességében a válaszadók többsége (72%) valamilyen mértékben érzi a munkahelyi stressz családi kapcsolataikra gyakorolt hatását, ami arra utal, hogy ez egy jelentős téma lehet a munkavállalók életében. Az eredmények rávilágítanak a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtésének fontosságára, valamint arra, hogy a munkahelyeknek támogatást kell nyújtaniuk alkalmazottaiknak a stressz kezelésében.

4.4 Hipotézis vizsgálatok

4.4.1 Hipotézis: Feltételezem, hogy nincs összefüggés a sportolást választók aránya és az életkor között.

A szakdolgozatom keretében a Chi-négyzet (χ^2) függetlenségi tesztet alkalmaztam annak vizsgálatára, hogy fennáll-e statisztikailag szignifikáns összefüggés a két kategóriaváltozó, a sportolást választó egyedülálló szülők száma és az életkorcsoportjaik között.

Az elemzés során először elkészítettem egy kontingencia táblát, amely a megfigyelt gyakoriságokat tartalmazta. A kontingencia tábla celláiban az egyes életkorcsoportokhoz tartozó sportolást választó válaszadók számát rögzítettem.

A várható frekvenciák meghatározásához az általános képletet, $F_{ij}=(n_i \cdot n_j)/n$, alkalmaztam, ahol F_{ij} a várható frekvencia az i -edik sor és j -edik oszlop metszéspontjában, n_i az i -edik sor margófrekvenciája, n_j a j -edik oszlop margófrekvenciája, és n a minta teljes nagysága, ezek a várható értékek, Ezután elkészítettem egy másik táblázatot, amely tartalmazta a számított várható frekvenciákat minden cellához.

A megfigyelt és a várható értékek összehasonlításával számítottam ki a Chi-négyzet statisztikát, amely a következő képlet alapján történt: $\chi^2=\sum(E_i(O_i-E_i)^2)$, ahol O_i a megfigyelt frekvencia, és E_i a várható frekvencia az i -edik cellában. A számítás eredményeképpen a Chi-négyzet statisztikám 17,57 értéket vett fel.

A szignifikanciaszint és a szabadságfokok (amit a sorok számának és az oszlopok számának szorzataként, mínusz egy, határoztam meg) figyelembevételével meghatároztam a kritikus értéket, amely a Chi-négyzet eloszlás táblázatból 7,81-ként került meghatározásra.

Mivel a számított Chi-négyzet érték meghaladja a kritikus értéket, így a nullhipotézist, mely szerint nincs összefüggés a sportolást választók aránya és az életkor között, 95%-os megbízhatósági szinten elutasítottam. Ez azt jelenti, hogy a kutatásom során találtam statisztikailag jelentős kapcsolatot a két változó között, ami azt sugallja, hogy az egyedülálló szülők sportolási szokásaik az egyensúly érdekében és az életkoruk között összefüggés van a vizsgált mintában.

4.4.2 Hipotézis: Feltételezem, hogy a szellemi és fizikai munkakörben dolgozó személyek esetében nem mutatható ki szignifikáns eltérés abban, hogy munkahelyi stresszük milyen mértékben hat a családi kapcsolataik minőségére.

Az elemzés célja annak megállapítása volt, hogy van-e szignifikáns különbség a fizikai és szellemi munkakörben dolgozó egyedülálló szülők által érzett munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt hatása között. A vizsgálat hipotézise szerint nem mutatható ki szignifikáns különbség a két csoport között ebben a tekintetben.

A vizsgálat alapjául szolgáló adatok egy Excel táblázatból származnak, amely az egyedülálló szülők munkahelyi stresszének családi kapcsolatokra gyakorolt hatását méri egy 1-től 5-ig terjedő skálán, külön megkülönböztetve a fizikai és a szellemi munkakörben dolgozókat.

A két minta átlaga közötti különbség vizsgálatára t-próbát végeztem. A F-próba (variációk homogenitásának tesztje) eredménye szerint a két csoport variációi nem különböznek szignifikánsan, mivel az empirikus F-érték 1,1201 kisebb, mint a kritikus F-érték 1,75, ami lehetővé teszi a t-próba alkalmazását.

A t-próba eredménye azt mutatja, hogy az átlagok között nincs szignifikáns különbség. Az empirikus t-érték 0,04, szabadságfokok száma ($n + m - 2$) 119, a kritikus t-érték pedig 1,98.

Az empirikus p-érték 0,0411, ami alacsonyabb a kritikus értéknél 1,98, jelezve, hogy a két csoport átlaga között nincs szignifikáns különbség. Azaz, az adatok alapján elutasíthatjuk a nullhipotézist, ami azt állította, hogy nincs különbség a két csoport között a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt hatását illetően.

Összefoglalva, a t-próba azt sugallja, hogy nincs szignifikáns különbség a szellemi és a fizikai munkakörben dolgozó egyedülálló szülők munkahelyi stressz által érzékelt hatásában a családi kapcsolataikra.

4.4.3 Hipotézis: Feltételezem, hogy a home office segít a munka és magánélet egyensúlyának kialakításban.

Az elemzés során a home office hatását vizsgáltam az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának kialakítására. A kutatás hipotézise azt feltételezte, hogy a home office elősegíti ezen egyensúly megteremtését az egyedülálló szülők körében. Az adatelemzés három fő változót vett figyelembe: a munka és magánélet közötti határok könnyebb meghúzását, a munkahelyi, valamint a magánéleti elvárásoknak való megfelelést.

A Pearson korrelációs elemzés eredményei a következőképpen alakultak: a "könnyebb határt szabni" változó és a "munkahelyi elvárásoknak való megfelelés" között mérsékelt pozitív korreláció $r=0.33$ mutatkozott, ami alátámasztja a hipotézis azt a részét, amely szerint a home office segítheti a munkahelyi elvárásoknak való megfelelést. Azonban a "könnyebb határt szabni" és a "magánéleti elvárásoknak való megfelelés" között nem találtam jelentős korrelációt $r=-0.03$, ami arra utal, hogy a home office hatása a magánéleti elvárásokra nem egyértelmű ezen adatok alapján.

A "munkahelyi elvárásoknak való megfelelés" és a "magánéleti elvárásoknak való megfelelés" közötti kapcsolat szintén nem bizonyult jelentősnek $r=-0.09$, ami arra utal, hogy ezek a tényezők függetlenek lehetnek egymástól a vizsgált mintában. Az eredmények részben alátámasztják a kutatási hipotézist, különösen a home office és a munkahelyi elvárásoknak való megfelelés kapcsolatát illetően. Ugyanakkor a magánéleti elvárásoknak való megfelelés területén nem találtunk egyértelmű összefüggést, ami rávilágít arra, hogy a home office hatása az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyára összetettebb kérdés, mint azt eredetileg feltételeztem.

4.4.4 Hipotézis: Feltételezem, hogy a rugalmatlan munkaidőbeosztás növeli a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt negatív hatását.

Korreláció számítást végeztem a rugalmatlan időbeosztásra, illetve a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt hatására adott válaszok felhasználásával.

Két változót vizsgáltam „rugalmatlan időbeosztás” és a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt hatását”. Elsőként kiszámítottam a két változó átlagát, ami x esetben: 1,305785 y estében pedig 2,68595, következő lépésként az x-ből kivontam az x átlagot majd y változóval is ugyanezt tettem, így megkaptam az egyes átlagoktól való eltérést. Az eltérések szorzatának az összegét kiszámoltam, azaz a két változó közötti kovarianciát, valamint a változók szórását is.

Az utolsó lépésként kiszámoltam a korrelációt, az alábbi képlet alapján:

8. ábra Korreláció képlete

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

(Forrás: Saját szerkesztés (2024))

Behelyettesítve: $5,61/(121-1)*0,72*1,25= 0,05$

A korreláció eredménye 0,05, ami azt jelzi, hogy a két vizsgált változó között rendkívül gyenge kapcsolat van. Az első változó, a rugalmatlan időbeosztás hatását értékeli a munka és magánélet egyensúlyára hatását méri egy 1-től 4-ig terjedő skálán, és a második változó, ami munkahelyi stressznek a családi kapcsolatokra gyakorolt hatását méri egy 1-től 5-ig terjedő skálán, alapján az adatok azt sugallják, hogy a két fogalom közötti összefüggés gyakorlatilag elhanyagolható.

Ez azt jelentheti, hogy a válaszadók által érzékelt munkahelyi stressz szintje és a rugalmatlan időbeosztás általuk érzékelt hatása a munka és magánélet egyensúlyára alig vagy egyáltalán nem áll összefüggésben egymással. Más szóval, a rugalmatlan időbeosztás nem biztos, hogy hatással van arra, hogyan érzik a munkahelyi stressz hatását a családi kapcsolataikra, vagy ha van is kapcsolat, az nagyon enyhe. Tehát a hipotézisem nem igazolódott be.

Fontos megjegyezni, hogy egy ilyen alacsony korrelációs együttható lehet véletlen ingadozás eredménye, és nem feltétlenül mutat valós kapcsolatot. A gyenge korreláció lehet a mintavételbeli hibák, a mérési hibák vagy más változatlan tényezők (mint pl. egyéb stresszforrások vagy egyéni különbségek a stresszkezelésben) eredménye is.

5 Következtetések és javaslatok

A kutatásom célja az volt, hogy feltárjam az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának kialakítását és fenntartását befolyásoló tényezőket, különös tekintettel a sportolási szokások, a munkakörülmények, a home office lehetőségének és a rugalmatlan munkaidőbeosztás hatásaira.

A kutatás során négy alapvető hipotézist vizsgáltam meg:

1. Feltételezem, hogy nincs összefüggés a sportolást választók aránya és az életkor között.
2. Feltételezem, hogy a szellemi és fizikai munkakörben dolgozó személyek esetében nem mutatható ki szignifikáns eltérés abban, hogy munkahelyi stresszük milyen mértékben hat a családi kapcsolataik minőségére.
3. Feltételezem, hogy a home office segít a munka és magánélet egyensúlyának kialakításban.
4. Feltételezem, hogy a rugalmatlan munkaidőbeosztás növeli a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt negatív hatását.

A hipotézis vizsgálat eredményei:

1. Feltételezem, hogy nincs összefüggés a sportolást választók aránya és az életkor között. A kérdőívem adatait felhasználva Chi-négyzet (χ^2) függetlenségi tesztet alkalmaztam annak vizsgálatára, hogy fennáll-e statisztikailag szignifikáns összefüggés. Mivel a számított Chi-négyzet érték meghaladja a kritikus értéket, így a hipotézist 95%-os megbízhatósági szinten elutasítottam. Kutatásom során statisztikailag jelentős kapcsolatot találtam a két változó között. Ez azt jelenti, hogy az egyedülálló szülők sportolási szokásaik az egyensúly érdekében és az életkoruk között összefüggés van a vizsgált mintában.
2. Feltételezem, hogy a szellemi és fizikai munkakörben dolgozó személyek esetében nem mutatható ki szignifikáns eltérés abban, hogy munkahelyi stresszük milyen mértékben hat a családi kapcsolataik minőségére. A szellemi és fizikai munkakörben dolgozó egyedülálló szülők között nincs szignifikáns eltérés abban, hogy munkahelyi stresszük hogyan hat a családi kapcsolataik minőségére. T- próba alkalmazásával számítottam ki, aminek az eredménye az empirikus t-érték 0,04, a kritikus t-érték pedig 1,98. Tehát igazoltam a hipotézisem.
3. Feltételezem, hogy a home office segít a munka és magánélet egyensúlyának kialakításban. A munkahelyi elvárásoknak való megfelelést segíti a home office, a

"könnyebb határt szabni" változó és a "munkahelyi elvárásoknak való megfelelés" Pearson féle korrelációval vizsgáltam, aminek az eredménye $P=0,03$, tehát részben alátámasztja a hipotézisem. Másfelől vizsgáltam a "könnyebb határt szabni" és a "magánéleti elvárásoknak való megfelelés" változók között nem találtam jelentős korrelációt $r=-0,03$, ami arra utal, hogy a home office hatása a magánéleti elvárásokra nem egyértelmű ezen adatok alapján. Tehát munkahelyi elvárásokat tekintve segíti az egyensúlyt, de magánéleti elvárások tekintetében nem.

4. Feltételezem, hogy a rugalmatlan munkaidőbeosztás növeli a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt negatív hatását. Két változót vizsgáltam „rugalmatlan időbeosztás” és a munkahelyi stressz családi kapcsolatokra gyakorolt hatását”. Korreláció számítás segítségével számítottam ki az eredményt. A korreláció eredménye $0,05$, ami azt jelzi, hogy a két vizsgált változó között rendkívül gyenge kapcsolat van, így elvettem ezt a hipotézist.

A kutatási eredményeim alapján az alábbi következtetésekre és javaslatokra jutottam:

Az életkor és a sportolási aktivitások közötti összefüggés hiánya rámutat arra, hogy az egyedülálló szülők körében a fizikai aktivitás nem korfüggő. Ez azt sugallja, hogy az életmód és az egészségmegőrzés támogatása minden korosztály számára fontos lehet.

A szellemi és fizikai munkakörben dolgozó szülők közötti különbség hiánya a munkahelyi stressz hatását illetően arra utal, hogy a stresszkezelési technikák és a munkahelyi jólét támogatása különbség nélkül minden munkavállaló számára előnyös lehet.

A home office pozitív hatása az egyensúly megteremtésére felhívja a figyelmet a rugalmas munkavégzési formák szélesebb körű bevezetésének és támogatásának fontosságára, különös tekintettel az egyedülálló szülőkre.

A rugalmatlan munkaidőbeosztás és a munkahelyi stressz közötti gyenge korreláció azt jelzi, hogy bár a munkaidő rugalmassága fontos tényező lehet, egyedül nem elegendő a munka és magánélet egyensúlyának javításához. Ez arra utal, hogy további intézkedésekre van szükség, például a munkahelyi kultúra változtatására, a stresszkezelési programok bevezetésére és a családbarát politikák erősítésére.

A dolgozat eredményei alapján levont következtetések és a további kutatási irányokra, technológiákra, változtatásokra, tevékenységekre, gyakorlati megoldásokra vonatkozó javaslatok az alábbiakban kerülnek ismertetésre:

Javaslatok:

További Kutatási Irányok: Javasoljuk a home office hatásának hosszú távú vizsgálatát az egyedülálló szülők munka-magánélet egyensúlyára, különös tekintettel a gyermeknevelési és otthoni feladatokkal való összhangra.

Technológiák: Fejlesszenek ki és vezessenek be olyan digitális eszközöket és alkalmazásokat, amelyek segítik az egyedülálló szülőket a munka és magánélet közötti hatékony átmenetben, például időgazdálkodási és stresszkezelési alkalmazásokat.

Változtatások és Tevékenységek: A munkáltatóknak támogatniuk kell a munkahelyi rugalmasságot, például rugalmas munkaidő, részmunkaidő, és home office lehetőségek biztosításával, hogy elősegítsék az egyedülálló szülők munka-magánélet egyensúlyát. Legyenek tekintettel, a munkavállalókra, ha gyermekük hirtelen megbetegszik. Illetve véleményem szerint, fontos, hogy ingyenes sportolási lehetőséget is biztosítson munkaidőn kívül. Adjon lehetőséget munkaidőben stresszlevezetésére, legyen egy elvonuló, ahol, megtud pihenni és kitudja engedni a gőzt, ezáltal nem viszi, haza a családjába a munkahelyi stresszt.

Gyakorlati Megoldások: Hozzanak létre munkahelyi támogató csoportokat és mentoring programokat az egyedülálló szülők számára, ahol megoszthatják tapasztalataikat és stratégiáikat a kihívások kezelésére. Szakemberek bevonásával, tudják segíteni, hogy a munkavállaló fenntartsa az egyensúlyt. Biztosítsanak a munkavállalók számára pszichológust, dietetikust.

Módszertani Változtatások és Új Módszerek: Ajánljuk a munkahelyi jóléti programok bevezetését, amelyek konkrétan az egyedülálló szülők igényeire szabottak, beleértve a gyermekgondozási támogatásokat és a munkahelyi stresszkezelési műhelyeket.

A fent említett következtetések és javaslatok célja, hogy hozzájáruljanak az egyedülálló szülők életminőségének javításához, ösztönözve őket és munkáltatóikat a munka-magánélet egyensúlyának pozitív irányú változásai felé. Fontos, hogy a javaslatok megvalósítása során figyelembe vegyék az egyedülálló szülők változatos igényeit és körülményeit, hogy a legmegfelelőbb támogatást nyújthassák számukra.

6 Összefoglalás

Ez a szakdolgozat az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának kérdéskörét járta körül, kiemelten foglalkozva azzal, hogy mely tényezők segíthetik vagy akadályozhatják ezen egyensúly megteremtését és fenntartását. A dolgozatban négy fő hipotézist vizsgáltam meg:

Az életkor és a sportolás gyakorisága közötti összefüggés vizsgálata.

A fizikai és szellemi munkát végző személyek munkahelyi stresszének hatása a családi kapcsolatokra.

A home office lehetőségének szerepe a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában.

A rugalmatlan munkaidő munkahelyi stresszre és a családi kapcsolatokra gyakorolt hatásának elemzése.

A kutatás során online kérdőívek és statisztikai elemzések segítségével gyűjtött adatok alapján dolgoztam. A vizsgálat eredményei alátámasztják, hogy a home office lehetősége és a munkahelyi rugalmasság pozitívan befolyásolják az egyedülálló szülők munka-magánélet egyensúlyát, míg a rugalmatlan munkaidő és a magas munkahelyi stressz szint negatívan hatnak erre.

A dolgozat részletesen kitér arra is, hogy a különböző demográfiai és munkakörülmények hogyan befolyásolják az egyedülálló szülők életét, és milyen stratégiákat alkalmazhatnak az egyensúly eléréséhez. Emellett javaslatokat fogalmaz meg azokra a támogató intézkedésekre és politikákra, amelyek segíthetnek az egyedülálló szülők helyzetén, mint például a rugalmas munkaidő bevezetése, a home office lehetőségeinek bővítése és a munkahelyi stresszkezelő programok kialakítása.

A kutatás eredményei hozzájárulnak az egyedülálló szülők által tapasztalt munka-magánélet konfliktusok jobb megértéséhez, és alapot nyújtanak a további kutatásokhoz ezen a területen. Az eredmények rámutatnak arra is, hogy a társadalmi és munkahelyi támogatás növelése kulcsfontosságú lehet az egyedülálló szülők jólétének javításában.

E dolgozat célja, hogy egyértelmű képet nyújtson az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyának aktuális helyzetéről, az ezen egyensúlyt befolyásoló tényezőkről, valamint az e területen megvalósítható javításokról és támogató intézkedésekről.

7 Hivatkozások

Anon., 2020. *Balansz munka-magánélet.* [Online]
Available at: <https://www.munka-maganelet.hu/>

Anon., 2021. *Harvard Business Review Home.* [Online]
Available at: <https://hbr.org/2021/06/how-companies-can-support-single-parents>

Beke, I., 2020. A munka és a magánélet egyensúlya a kulturális szektorban. *Kulturális Szemle VII. évfolyam*, pp. 76-84.

Drjenovszky, Z. & Sztáray Kézdy, É., 2023. A munka és a magánélet közti egyensúly alakulása a kisgyermekkel otthon lévő apák családjában. *Szociológiai Szemle*, pp. 29-55.

Engler, Á., Takács-Miklósi, M. & Tornyai, Z. Z., 2023. A munka és a magánélet közti egyensúly alakulása a kisgyermekkel otthon lévő apák családjában. *Szociológiai Szemle* 33(2), p. 29–55.

Filep, R. & Ujhelyi, M., 2021. „Maradj otthon”-Áttérés Home Office-ra az Észak-Alföld Régióban. *Régiókutatás Szemle*.

Geetha., S. N. & Thilagavathy, S., 2020. Work-life balance -a systematic review.

Gigauri, I., 2020. Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *Scholarly Publisher*.

Hosokawa, R. & Katsura, T., 2021. Maternal Work–Life Balance and Children’s Social Adjustment: The Mediating Role of Perceived Stress and Parenting Practices.

Kis, É. I., 2021. Vélemények a home office-ról –előnyök, hátrányok. *Opus et Educatio* 7.1.

Munkácsy, F. & Bagó, J., 2023. Válogatás a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály 2022. évi rendezvényeinek összefoglalóiból. *Munkatudományi üzenetek*, p. 34.

Nagy, B., 2015. *Az infokommunikációs technológiák használata és a női vezetők munka-magánélet egyensúlya*, hely nélk.: ismeretlen szerző

Nagy, B., 2017. Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban?. *Szociológiai Szemle*, pp. 75-103.

Óvári, V. & Perger, M., 2019. A munka, a magánélet és a tanulmányok közti egyensúly vizsgálata a felsőoktatásban tanuló diákok körében. *Opus et Educatio*.

Székely, B., Naárné Tóth, Z. & Erdeiné Késmárki-Gally, S., 2023. Motiváció az gyén és a szervezet szintjén. *Multidiszciplinális kihívások*.

Sztányi-Szekér, B., Högye-Nagy, Á. & Szemán-Nagy, A., 2023. A családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggései a gyermekes nők életében. *Új Munkaügyi Szemle*.

Takács-Miklósi, M., Tornyai, Z. Z. & Engler, Á., 2021. Munka–magánélet egyensúlya a női kutatókutatói karrierútban. *Tudományos karrierrek a 21. század elején*, pp. 144-126.

Van Gasse, D. & Mortelmans, D., 2020. Single Mothers' Perspectives on the Combination of Motherhood and Work.

Vértesi-Puskás, P., 2023. A négynapos munkahét bevezetésének. *Új munkaügyi szemle*.

Zaccaria, M. L., 2021. *A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében*. hely nélk.:ismeretlen szerző

8 Ábrajegyzék

1. ábra: Válaszadók nem és kor eloszlása.....	27
2. ábra: Válaszadók eloszlása kor és gyermekek száma szerint	28
3. ábra: Végzettség eloszlása	29
4. ábra: Az elvárásoknak való megfelelés munkahelyen és magánéletben	30
5. ábra Gyermekek felügyelet betegség esetén	31
6. ábra Egyedülálló szülő figyelembevétele a munkahelyen.....	32
7. ábra A munkahelyi stressz hatása a családi kapcsolatok minőségére	33
8. ábra Korreláció képlete.....	38

9 Mellékletek

2024. 03. 23. 18:41

Munka és magánélet egyensúlyának kialakítása egyedülálló szülők esetében

Munka és magánélet egyensúlyának kialakítása egyedülálló szülők esetében

Kedves kitöltő!

Varga Daniella vagyok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, gazdálkodási és menedzsment szakos végzős hallgatója. A szakdolgozatom elkészítéséhez szeretném az Ön segítségét kérni. Kutatásom során vizsgálni szeretném az egyedülálló szülők munka és magánélet egyensúlyát. A kérdőív kitöltése teljesen anonim! A válaszokat kizárólag a kutatásomhoz fogom felhasználni. A kérdőív kitöltése körülbelül percet fog igénybe venni.

* Kötelező kérdés

1. Az Ön családi állapota? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Egyedülálló
- ☐ Házas/ kapcsolatban

2. Ön hány gyermeket nevel? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Egyéb: _____

3. Milyen köznevelési intézményben jár(nak) a gyermeke(i)? *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Bölcsőde
☐ Óvoda
☐ Általános iskola
☐ Középiskola
☐ Egyetem
☐ Egyéb: _____

4. Figyelembe veszik a munkahelyén, hogy Ön egyedülálló szülőként neveli gyermekét? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen
☐ nem

5. Ön milyen munkakörben dolgozik? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Szellemi
☐ Fizikai
☐ vállalkozó
☐ Egyéb: _____

6. Ön milyen munkarendben dolgozik? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ műszakos
☐ 8 órás munkarend
☐ Kötetlen
☐ Egyéb: _____

7. Ön szerint mennyire nehéz egyedülálló szülőként megtalálni az egyensúlyt a munka * és magánélet között?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5
Nag:	☐	☐	☐	☐	☐

Egyáltalán nem nehéz

8. Legtöbbször hogy oldja meg, ha a gyermeke(i) beteg(ek)? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Home office-ban dolgozom
- ☐ Nagyszülők vigyáznak rá
- ☐ Táppénzen otthon maradok
- ☐ Egyéb: _____

9. Mit tesz annak érdekében, hogy a munka a magánélet egyensúlyba kerüljön? *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Szabadidőmben nem foglalkozok a munkával (emailek, telefonálás)
- ☐ gyakran dolgozom otthonról
- ☐ rugalmas munka időben dolgozom
- ☐ határok meghatározása munka és magánélet között
- ☐ napirend meghatározása
- ☐ Szoros kapcsolattartás családdal/ barátokkal
- ☐ Egyéb: _____

10. Mennyire érzi azt, hogy meg tud felelni az elvárásoknak? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Teljesen kilátástalannak érzem	Nem tudok megfelelni	A szükséges mértékig	Teljes mértékben
A magánéletben	☐	☐	☐	☐
A munkahelyen	☐	☐	☐	☐

11. A home office milyen hatással van a munka és magánélet egyensúlyára az Ön életében?

(Csak akkor válaszolja meg, ha dolgozhat home office-ban!)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

	Egyáltalán nem igaz	Inkább nem igaz	Igaz is, meg nem is	Inkább igaz	Teljes mértékben igaz
Munkaidőn túli munkavégzés	☐	☐	☐	☐	☐
könnyebb határt szabni	☐	☐	☐	☐	☐
Jobb időbeosztás	☐	☐	☐	☐	☐
Hatékonyabb az otthoni munkavégzés	☐	☐	☐	☐	☐
Több időtöltése a családdal	☐	☐	☐	☐	☐

12. Gyermekefelügyeletet biztosítanak az Ön munkahelyén? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ igen

☐ nem

13. Ön szerint milyen mértékben befolyásolják az alábbi tényezők a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Egyáltalán nem	Nagyrészt nem	Kismértékben igen	Nagyrészt igen
rugalmatlan időbeosztás	☐	☐	☐	☐
nagyobb felelősség egyedülálló szülőként	☐	☐	☐	☐
fix munkaidő	☐	☐	☐	☐
több műszakos munkarend	☐	☐	☐	☐
részmunkaidő	☐	☐	☐	☐
munkáltatói elvárások	☐	☐	☐	☐
társadalmi elvárások	☐	☐	☐	☐

14. Milyen mértékben érzi, hogy a munkahelyi stressz vagy nyomás befolyásolja a családi kapcsolatait? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Nag: ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Egyáltalán nem befolyásolja

15. Hogyan lehetne munka és a magánélet egyensúlyát javítani az Ön esetében? *
(Kérem két választ jelöljön be)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Több támogatás és rugalmasság a munkahelyen
☐ Több idő a családdal való együttlétre
☐ Jobb időmenedzsmenti készségek fejlesztése
☐ Sportolás (stresszlevezetés)
☐ Örömet okozó munkahely megtalálása
☐ Egyéb: _____

16. Mi az Ön legmagasabb végzettsége? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Általános iskola
☐ Középsikola
☐ Egyetem/ felsőoktatás
☐ OKJ végzettség
☐ Szakképesítés

17. Az Ön életkora? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 18-25 év

☐ 26-35 év

☐ 36-45 év

☐ 46-55 év

☐ 56-65 év

18. Az Ön neme? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Férfi

☐ Nő

Ezt a tartalmat nem a Google hozta létre, és nem is hagyta azt jóvá.

Google Űrlapok

NYILATKOZAT

Varga Daniella (Neptun azonosító: YIAY3G) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem²

Kelt: Gödöllő, 2024. 04. 20.


belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:	Varga Daniella
A Hallgató Neptun kódja:	YIAY3G
A dolgozat címe:	Az egyedülálló szülők munka-magánélet egyensúlyának kihívásai
A megjelenés éve:	2024
A konzulens intézetének neve:	Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve:	Idegennyelvi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

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

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

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak² érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: Gödöllő, 2024.év 04.hó 20.nap



Hallgató aláírása