

**DEBRECENI EGYETEM  
BÖLCSESZETTUDOMÁNYI KAR  
PSZICHOLÓGIAI INTÉZET**

**SZOCIÁLPSZICHOLÓGIA MŰHELYMUNKA**

A Home office munkavégzés térnyerésének hatása a munka – családi élet  
egyensúlyára

Havan Viktor  
Pszichológiai BA  
Levelező tagozat

Témavezető:  
Dr. Abari Kálmán  
Adjunktus

Debrecen  
2024

# Tartalomjegyzék

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bevezetés.....                                                                        | 1  |
| 1. Témafelvetés.....                                                                  | 2  |
| 2. Szakirodalmi áttekintés.....                                                       | 5  |
| 2.1 A munka és magánélet definíciója.....                                             | 5  |
| 2.2 A munka és családi élettel kapcsolatos elméletek áttekintése.....                 | 6  |
| 2.3 A munka és családi élet egyensúlyához hozzájáruló szervezeti megoldások .....     | 9  |
| 2.4 A Home office munkavégzés előnyei, hátrányai.....                                 | 11 |
| 2.5 Kulturális különbségek.....                                                       | 13 |
| 3. Kérdésfelvetés.....                                                                | 15 |
| 3.1 Hipotézisek .....                                                                 | 15 |
| 4. Vizsgálat .....                                                                    | 16 |
| 4.1 A vizsgálat menete.....                                                           | 16 |
| 4.2 Vizsgálati eszközök: A munka-család konfliktus kérdőív .....                      | 16 |
| 4.3 Vizsgálati minta bemutatása.....                                                  | 17 |
| 5. Eredmények .....                                                                   | 20 |
| 5.1 Adatok feldolgozása és a vizsgálat előkészítése.....                              | 20 |
| 5.2 Hipotézisvizsgálatok.....                                                         | 21 |
| 5.3 Eredmények összefoglalása.....                                                    | 28 |
| 6. Következtetések és javaslatok.....                                                 | 30 |
| 7. Összefoglalás .....                                                                | 32 |
| Irodalomjegyzék.....                                                                  | 33 |
| Ábrajegyzék .....                                                                     | 35 |
| Mellékletek.....                                                                      | 36 |
| 1. számú melléklet - Beleegyező nyilatkozat .....                                     | 36 |
| 2. számú melléklet – Vizsgálati kérdések – Demográfiai adatok.....                    | 37 |
| 3. számú melléklet – Vizsgálati kérdések – Munka-családi élet konfliktus kérdőív..... | 38 |

## Bevezetés

Mai világunkban már szinte természetes, hogy egy személynek nagyon sok szerepben kell egyidejűleg helytállnia. Ugyanaz a személy megjelenik gyerekként, szülőként, munkatársként, házastársként, barátként, sporttársként, hogy csak néhányat említsünk. A szerepeink közül azonban mindenképp kiemelkedik kettő, melynek a legnagyobb hatása van az életünkre, a munka világában betöltött szerepünk, illetve a családi életünkben ellátott szerepünk. A szűkös erőforrások (idő, energia, figyelem) elve (Goode, 1960) alapján gyakran nehézségekbe ütközik a különböző szerepek közötti egyensúly megteremtése, az ebből fakadó konfliktusok pedig akár tartós stresszt válthatnak ki a személyben, ami hosszútávon kihathat a mentális, és szomatikus állapotunkra is (Johansson, 2001).

A Covid-19 járvány nagy változást hozott a munka világában is, az otthoni munkavégzés nagyon sok munkakörben elterjedt, és ez a foglalkoztatási forma a járvány csillapodásával is velünk maradt.

A munkáltatók jelenleg igen eltérően alkalmazzák az otthoni és irodai munkavégzés formáit: van, ahol szinte kizárólag otthoni munkavégzésre tértek át a vállalkozások, van, ahol a kezdeti home office lehetőségét folyamatosan csökkentették, vagy akár teljeskörűen meg is szüntették.

A dolgozói elégedettség növelése napjainkra fontos témává vált, a szakképzett munkaerőért folytatott versenyben a vállalkozások mindent elkövetnek, hogy az általuk nyújtott pozíciók vonzóak legyenek a munkavállalók számára.

A dolgozói elégedettséghez a jó anyagi feltételek biztosítása mellett a munka – családi élet egyensúlyának megteremtése, illetve a rugalmasság is nagymértékben hozzájárul.

Kutatásom keretében szeretném megvizsgálni, hogyan járul hozzá az otthoni munkavégzés lehetősége a munkával való elégedettséghez, illetve milyen hatással van az otthoni munkavégzés a munka – család konfliktusra.

Egy speciális munkavállalói körnek, a kisgyermekes anyukáknak a helyzetét külön is szeretném megismerni, hogy esetükben az otthoni munkavégzés miként befolyásolja a két terület összehangolását.

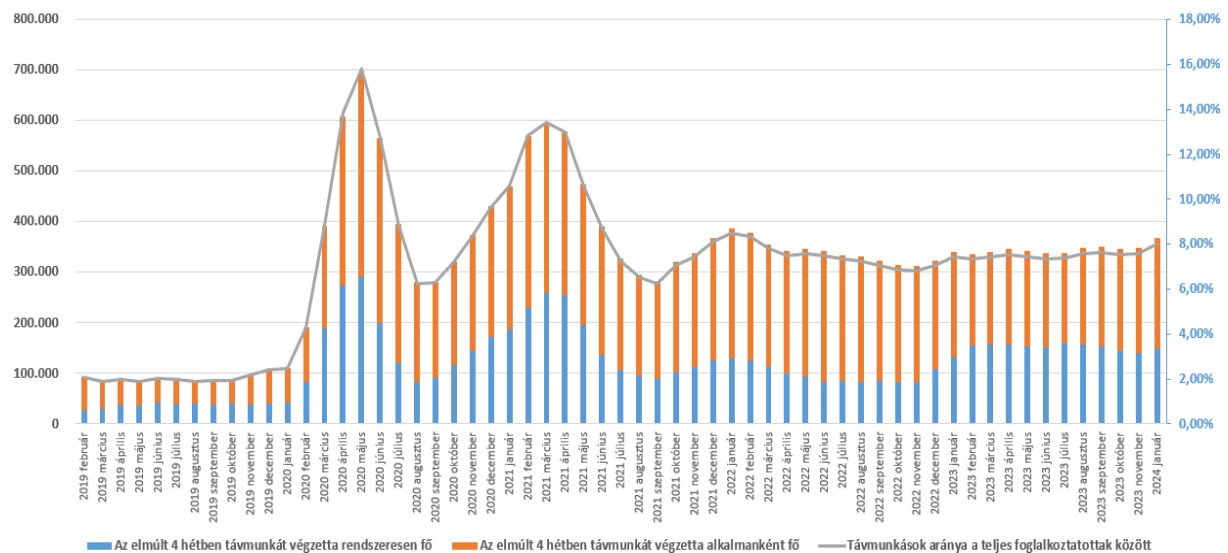
A munkavégzés módja mellett szeretnék választ kapni arra a kérdésre is, hogy az anyagi státusz mennyiben járul hozzá az élettel, munkával való elégedettségünkhöz, illetve a munka-család konfliktushoz.

# 1. Témafelvetés

A Covid-19 járvánnyal egyidejűleg az otthoni munkavégzés, másnéven távmunka lehetősége sok munkavállaló számára lehetőséggé, bizonyos esetekben kötelezettséggé vált. Ahogy a Központi Statisztikai Hivatal adataiból kiderül (Központi Statisztikai Hivatal, 2024), a járvány hatására Magyarországon is robbanásszerű változás következett be a távmunkában dolgozók arányában, a korábbi 2%-ról a járvány csúcsidőszakában közel 16%-ra emelkedett a számuk. A járvány csillapodásával a távmunkában dolgozók aránya ugyan jelentősen csökkent, de még így is 8% feletti szinten alakul.

1. ábra

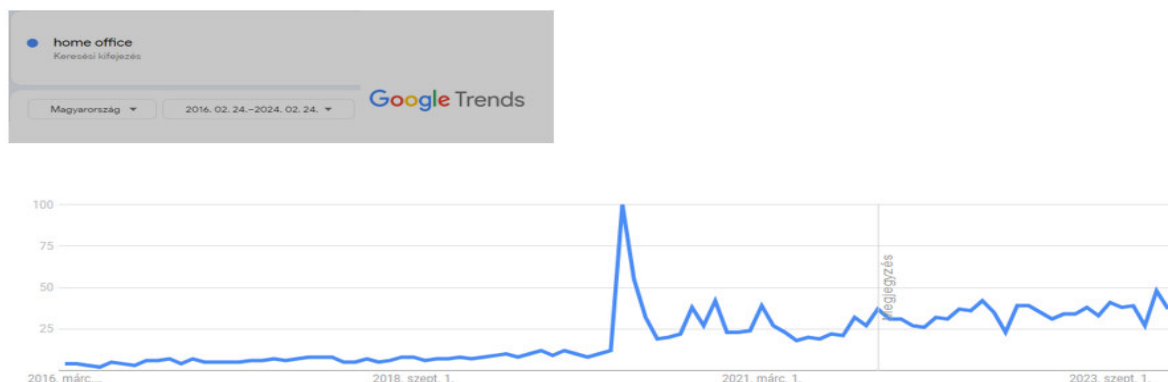
KSH- Távmunkában foglalkoztatottak száma és aránya 2019-2024



Hasonló tendenciát kapunk, ha az emberek home office munkalehetőség iránti egyéni érdeklődését vizsgáljuk a google kereséseik alapján. Megállapítható, hogy a COVID-19 alatt drasztikusan megnőtt a kifejezésre rákeresők száma, és ugyan a járványt követően a keresések csökkentek, a korábbi időszakhoz képest igen magas szinten stagnáltak.

## 2. ábra

Google Trends - Home Office keresések száma 2016. február-2024. február

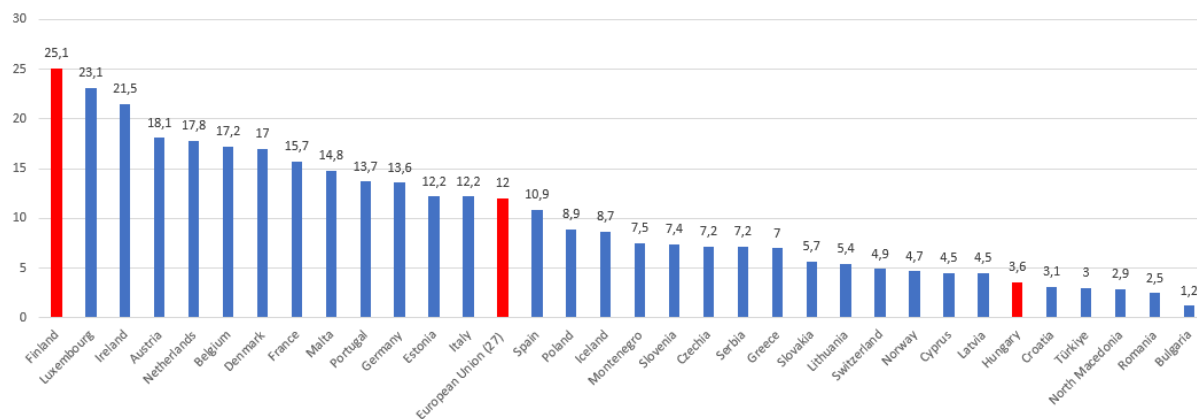


A két adatsor tehát összecseng, megállapíthatjuk, hogy mind a munkavállalói igények, mind a vállalkozások gyakorlata az mutatja, hogy a távmunka, mint foglalkoztatási forma intenzíven velünk maradt.

Nemzetközi kitekintésben a távmunka aránya Magyarországon még így is lényegesen elmarad a legtöbb nyugat-európai országoktól, ahol ez az arány az EUROSTAT 2020-as kimutatása szerint (Eurostat, 2024) a munkavállalók negyedét is érintheti.

## 3. ábra

EUROSTAT - Távmunkában foglalkoztatottak aránya az EU-ban 2020 (%)



A lista élén Finnország, Luxemburg és Írország áll 20 % feletti részaránnyal, az EU-s átlag 12%, míg a Magyarországon 2020-ban a rendszeresen távmunkában dolgozók aránya 3,6 % volt. A távmunka elterjedésének tekintetében tehát lényegi lemaradásban vagyunk Európa más országaihoz képest, viszont a trend egyértelműen a nyugati minta felé tart.

Az, hogy a home office munkavégzés valamilyen formában hat az egyén általános elégedettségére, a munka – családi élet egyensúlyára, kézenfekvő. A home office

munkavégzés sok tekintetben befolyásolhatja pozitív irányban a munka – családi élet egyensúlyát, például a rugalmasan beosztható munkaidő, az ingázásra fordított idő megtakarítása vagy önállóságunk fokozása által. Ugyanakkor számos negatív aspektust is azonosíthatunk, például a munka – magánélet közötti határok megbomlását, a szociális kapcsolatok leépülését, vagy a karrierutak elakadását.

Dolgozatom keretében tehát arra keresem a választ, hogy az otthoni, illetve irodai munkavégzés miként hat a munka – családi élet konfliktusra, a családi, illetve munkahelyi bevonódásra, valamint a munkával, illetve élettel való elégedettségre.

A hatásokat külön vizsgálom egy szenzitív csoport, a kisgyermekes anyukák esetében.

A kutatási adatokat felhasználva az anyagi státusz és a munkával, élettel való elégedettség kapcsolatát is vizsgálom, illetve annak hatását, hogy az anyagi státusz hogyan hat a munka – család egyensúlyára.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1 A munka és magánélet definíciója

Ahhoz, hogy a munka – magánélet egyensúlyát vizsgálni tudjuk, fontos elsőként a fogalmakat tisztázni, és néhány megközelítéssel közelebbről is megismerkedni. A korai definíciók értelmezése szerint a munka alatt leginkább az ellenérték fejében végzett, célorientált, koordinált tevékenységet értették. A Taylor féle „tudományos” vállalatvezetés (Taylor, 1911) modernkori kritikája, hogy a termelékenység fokozása érdekében a munkásokra, mint optimalizált termelőeszközökre tekintett. Ezzel a szemlélettel szakított később a „human relations” irányzat Mayo kutatásai által, aki felismerte, hogy a korábbi leegyszerűsített mechanizmusokkal szemben az emberek munkahelyi viselkedése sokkal bonyolultabb, társas struktúrákba ágyazottan működik, ahol az emberi pszichikum, a munkakörülmények, a dolgozói elégedettség értéként jelenik meg, és mint ilyen a hatékony munkavégzéshez is nagymértékben hozzájárul (Mayo, 1933).

A munka értelmezése a későbbiekben – részben a feminizmus nézeteinek elterjedése következtében - tovább szélesedett. A munkaerőpiacon a nők megjelenésével és a családban vállalt párhuzamos szerepvállalásukkal a fizetett és nem fizetett munka, mint különálló kategória jelentek meg. A nem fizetett munka alatt értjük a házimunka különböző fajtáit, a gyermeknevelést, az idősebb rokonok gondozását, ápolását, de bármilyen, a közösség érdekében tett altruista tevékenység is ide sorolandó (Statisztikai Tükör, 2016).

A magánélet megítélésében is változás zajlott le a munka értelmezésének változásával párhuzamosan.

Korábbi értelmezés szerint a magánélet minden, a munka világán túli tevékenységet magában foglalta. A munka – magánélet vizsgálata szempontjából viszont szükséges a magánélet különböző szegmenseit tovább bontanunk. Aycan (Aycan, 2005) ezek alapján 3 részre osztotta az élet területeit, ahol az igények minél teljeskörűbb kielégítése által tudjuk elérni az élet egyensúlyt. A munka területén kívül megkülönbözteti a *családi életet*, melynek szerves részét képezik a szülői szerepek és családi kötelezettségek, mint gyermekvigyázás, házimunka, illetve idősebb rokonokról való gondoskodás, valamint külön kategóriaként említi a magánélet azon fajtáját, amit egyfajta „énidőként” tudunk definiálni. Ezen terület fedí le az egyén kötelezettségektől mentes, saját feltöltődését szolgáló tevékenységeinek összességét, mint a

hobbyk, a sporttevékenységek, illetve a személyes fejlődést, érdeklődést kielégítő tevékenységek, mint pl. egy maga által választott egyetem elvégzését (Aycan, 2005).

## 2.2 A munka és családi élettel kapcsolatos elméletek áttekintése

A munka és családi élettel kapcsolatos vizsgálatok régóta állnak – főként a nemzetközi – kutatások fókuszában. Röviden elmondható, hogy a kezdeti elméletek a két terület szembenállására, illetve a negatív hatásokra fókuszáltak, idővel azonban megjelent a területek közötti komplementer hatások vizsgálata, és az ehhez kapcsolódó elméletek. Az elméleteket áttekinthető formába elsőként Geurts és Demerouti rendezte, ezek alapján három csoportot különböztethetünk meg: *klasszikus elméletek*, *szerepekkel kapcsolatos elméletek* és *modern elméletek* (Geurts & Demerouti, 2003).

A *klasszikus elméletek* közé tartozik a szegmentáció, a kompenzáció, az áthatás és a kongruencia elméletei.

A *szegmentáció* a munka és család életterületeire egymástól teljesen különálló egységként gondol, a két terület között semmilyen kapcsolatot nem feltételez, ezek térben, időben, és funkciójukban is elkülönülnek egymástól (Dubin, 1956).

A *kompenzációs elmélet* egyfajta ellentét hatást feltételez a két terület között. Az egyik területen érzett elégedetlenség, sikertelenség arra ösztönzi a személyt, hogy a másik területen teljessédjön ki, és szerezze meg az önértékelésének fenntartásához, növeléséhez szükséges sikert. Amennyiben például valaki a családi életével elégedetlen, ahhoz vezethet, hogy még inkább kivonja magát ezen életterületből, és helyette a munka világába vonódjon be jobban és kompenzálja az igényeit (Edwards & Rothbard, 2000).

Az *áthatás elmélete* szerint – a szegmentáció elméletével szemben – a két életterület szoros kölcsönhatásban áll egymással, akár negatív, akár pozitív irányban, és az életterületek a hasonlóság irányába mutatnak (Crouter, 1984).

A *kongruencia* a munka és a család életterületeinek hasonlóságára, a belső pszichikus állapot viselkedéssel való egybeváágására utal.

A *szerepekkel kapcsolatos elméletek* közös pontja, hogy az emberi viselkedést az élet különböző területein eltérő szerepekben értelmezi. Ezekben a szerepekben az ember különböző elvárásokkal találja szemben magát. Az eltérő szerepek rossz esetben szerepkonfliktusokban csúcsosodnak ki, jobb esetben kiegészítik, bővítik egymást (Edwards & Rothbard, 2000).

A szerepkonfliktusokra, illetve a szerepstressz kialakulására a szűkös erőforrások elmélete világít rá (Goode, 1960). Az elmélet szerint az egyénnek három erőforrással kell gazdálkodnia, hogy szerepeit, feladatait ellássa: idő, energia, figyelem. A szerepek halmozódása – ami idővel egy természetes és kívánatos velejárója az életnek – akaratlanul is oda vezet, hogy a rendelkezésre álló erőforrásokat meg kell osztanunk, az egyik szerepünk ellátásához egy másik szerepünk terhére tudunk erőforrást átcsoportosítani. Egyszerű példa a kisgyermek mellett munkát vállaló anya, aki a gyermek terhére időt, energiát és figyelmet csoportosít át a munkájának ellátására.

A szűk erőforrások elmélete a munka-család viszonylatában is jól értelmezhető, hiszen ugyanazokért az erőforrásokért (idő, energia, figyelem) küzd a két terület. Ezt képezi le a *munka család konfliktus elmélete* (work-family conflict – WFC) (Greenhaus & Beutell, 1985). A szerepkonfliktusok közül ez a modell a munkában és a családban betöltött szerepünkre koncentrálódik, és háromfajta konfliktusforrást azonosít: az időalapú, a stresszalapú, és a magatartás alapú munka-család konfliktust.

Az *időalapú konfliktus* esetén az egyik szerepünk ellátására fordított idő a másik szerepünktől vonja el azt, így alakul ki a konfliktus. A munka oldaláról jellemzően a túlórák azok, amelyek extra terhelést jelentenek a családi életünkre. A család oldaláról pedig egy családtag betegsége adhat okot a családból eredő időalapú munkahelyi konfliktusra.

A *stresszalapú konfliktus* esetén az egyik területen felgyülemlett stresszes érzelmi állapot kihat a másik területre és így okoz nehézséget. A stressz közvetlen következménye lehet a kimerültség, az illető ezáltal nem alkalmas ellátni munkahelyi vagy családi kötelezettségeit, ami ilyen módon szintén hozzájárul a konfliktus kialakulásához mindkét területen.

A *magatartás alapú* konfliktus esetén az okozza a problémát, hogy az egyik szerepünkben adekvát viselkedésforma a másik életterületen destruktív lehet. Jó példa lehet erre egy vezető beosztású munkavállaló, vagy egy rendvédelmi szerv dolgozója, aki a családban is alá – fölé rendeltségi viszonyban igyekszik kapcsolatait működtetni.

A két terület egymásra kölcsönösen kihat, ezért irány szerint is megkülönböztetjük őket – munka hatása a családra (WIF) illetve a család hatása a munkára (FIW).

A munka család konfliktust (WFC) korábban egyértelműen a nők, illetve anyák esetében feltételezték elsődleges problémaforrásként. Az utóbbi években azonban az Európai Unióban, ezzel együtt Magyarországon is megfigyelhető az a tendencia, hogy az apák egyre inkább bevonódnak mind a gyermekgondozási feladatokba, mind a házimunkába.

Az Eurofound aktuális adataiból azt láthatjuk, hogy míg a nők esetében a heti házimunkára fordított idő 2016 és 2021 között 17 órában stagnált, addig a férfiak által végzett házimunka a 2016-os heti 10 órától 12 órára növekedett. A gyermeknevelésben, gyermekkel való tanulásban való intenzívebb részvétel főként a COVID-19 járvány csúcsán volt megfigyelhető. Ekkor a férfiak heti 25 órát töltöttek a gyermekekről való gondoskodással a korábbi 21 órával szemben (Eurofound, 2023).

A szűk erőforrások elméleteivel szemben született a *bővítési megközelítési elmélet* (Sieber, 1974) mely azt mondja, hogy a szerepek halmozódása nem feltétlenül jelenti az erőforrások erodálódását, sőt ezzel ellentétes hatás is érvényesülhet. Az egyik szerepünkben megélt siker következményeként a személyiségünk gazdagodik, és ezáltal a másik szerepünkben is jobban ki tudunk teljesedni. A szűk erőforrások elméletében említett munka mellett dolgozó anya példájánál maradva, a munkában elért sikerek új erőforrást is biztosíthatnak az anya számára a gyermekgondozás területén is. Hogy a két hatás közül melyik járul hozzá jobban az élettél való elégedettséghez, abban Mary Clare Lennon és Sarah Rosenfield kutatása nyújthat segítséget, akik otthon lévő és dolgozó anyák stressz szintjét vizsgálták, és azt állapították meg, hogy a dolgozó anyák mentálisan jobb állapotban vannak, mint a kizárólag otthoni feladatokat ellátó társaik, amennyiben a munkájuk felett kontrollt tudnak gyakorolni (Lennon & Rosenfield, 1992).

Bizonyos kutatások azt is megkérdőjelezzik, hogy az idő és energia korlátos erőforrás lenne. Ezen megközelítés szerint folyamatosan megújuló erőforrásról beszélhetünk, ami ezáltal korlátlan mennyiségben rendelkezésünkre áll (Marks, 1977).

A bővítési elméletek folyományaként jöttek létre a *modern elméletek*. A modern elméletek szakítanak azzal a megközelítéssel, hogy a munka család kapcsolat mindig konfliktusban végződik és negatív kapcsolat lehet csak a két életterület között.

A *munka-család gazdagítás* (Work-Family Enrichment - WFE) elmélete Greenhaus és Powell kutatásai nyomán jött létre 2006-ban (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus régóta kutatta a két életterület közötti összefüggéseket, melynek során megfigyelte, hogy a két életterület között egymást kölcsönösen gazdagító kapcsolat is kialakulhat, ami mindkét irányba pozitívan hat az illető teljesítőképességére. A pozitív hatás két úton is materializálódhat, egyrészt olyan közvetlen készséget, képességet, erőforrást szerez az illető, amit a másik életterületén közvetlen módon is használni tud, másrészt az érzelmi élete változhat pozitívan, ami kisugárzik a másik életterületre is.

A közvetlen képességfejlődésre példa lehet esetleg egy aktív nyelvismeret megszerzése, melyet a munkánk folyamán sajátítunk el, de családi életünkben is jól jöhet, akár a gyermekek nyelvtanítása szempontjából, míg érzelmi életen keresztül pozitív kapcsolat jöhet létre, ha munkánkban sikeresnek érezzük magunkat, önértékelésünk fejlődik, és a családi életben is alacsonyabb stressz szint mellett vagyunk képesek a problémákat kezelni.

Többfajta erőforrást azonosít az elmélet, amely hozzájárul a két terület gazdagításához: pszichológiai, mint az önértékelés fejlődése, anyagi erőforrások, a rugalmasság növekedése, fizikai erőforrások, mint az erőnlét vagy szellemi aktivitás növekedés, a nézőpontok szélesedése, és a társas kapcsolatok bővülése, melyet adott esetben más életterületen is hasznosítani tudunk (Greenhaus & Beutell, 1985).

A modern elméletek közé soroljuk még a *munka-család egyensúly* elméletét is. Az egyensúly fogalmát többféleképpen is meghatározták, így beszélhetünk egyensúlyról abban a tekintetben, hogy a két életterületbe való bevonódás azonos mértékű, és egyforma elégedettség jellemzi (Greenhaus & Shaw, 2003).

Voydanoff szerint az egyensúly abban keresendő, hogy az egyik életterületen jelentkező erőforrások tökéletesen illeszkednek a másik életterület igényeihez, ezáltal magas fokú hatékonyság jön létre (Voydanoff, 2007).

A munka – család konfliktus mintegy inverzeként van olyan nézet is, ami az egyensúlyi állapotot a zéró konfliktusban határozza meg.

Fontos megemlíteni még Grzywacz és Carlos egyensúly fogalmát, melyben az egyensúlyi állapotot a személy interperszonális viszonylatrendszerében értelmezi. Ezt az jelenti, hogy a személy a szerepeiben történő megfelelésnél a szerepeihez köthető legfontosabb személyekkel egyeztetve törekszik az egyensúlyra. Az egyensúlyi állapotnak nem kizáró tényezője, hogy a személy konfliktust él meg, vagy elégedetlen az adott helyzettel, amennyiben interperszonális kapcsolatrendszerébe ezek a konfliktusok elfogadottak. Például egy édesapa sem a munkahelyén, sem otthon nem tud maradéktalan teljesítményt nyújtani, de mind a főnöke, mind a családja elfogadja az esetleges hiányosságokat és egyik életterület sem szenved akkora csorbát, ami a kapcsolatok sérüléséhez vezetne (Grzywacz & Carlson, 2007).

## **2.3 A munka és családi élet egyensúlyához hozzájáruló szervezeti megoldások**

A COVID-19 világjárvány egyértelműen rámutatott arra, hogy a szervezetek rugalmas, támogató magatartása nagymértékben hozzájárult az újonnan kialakult világrend

menedzseléséhez. Egy 2023-as portugál tanulmány ezen túlmenően egyértelmű kapcsolatot állapított meg az észlelt szervezeti támogatás (Perceived Organization Support – POS) és a munka magánélet egyensúlya között.

A nagyobb POS magasabb munkahelyi elégedettséghez vezet, ami az általános életelégedettség következtében a családi életre is pozitívan hat (de Sousa, 2023).

A nagyobb észlelt szervezeti támogatás a munkavállaló mellett a szervezetre is pozitívan hat, nő a szervezeti elköteleződés és a teljesítmény, ami alacsonyabb fluktuációs és hiányzási rátákhoz vezet (de Sousa, 2023).

A szervezeteknek tehát elemi érdekük, hogy olyan munkakörülményeket teremtsenek, amelyek hozzájárulnak a munkavállalók „well being” érzéséhez, ahogy ezt frappáns módon Courtney Pratt (CEO – Toronto Hydro) is megfogalmazta: „A munka és magánélet közti egyensúly elősegítése nem vállalati szociális munka. Ez üzleti szükségszerűség.”

A vállalati előnyök - vagyis az alacsonyabb hiányzási ráta, termelékenység növekedés, alacsonyabb fluktuáció, alacsonyabb toborzási költségek mellett - a munkavállaló számára is előnyös az egyensúlyi állapot elérése: jobb kapcsolat alakul ki a vezetéssel; növekvő önértékelés, javuló egészségügyi állapot; növekvő koncentrációs képesség és bizalom; erősödő lojalitás és elköteleződés; nagyobb kontroll a munkahelyi élet felett, és ezáltal több idő a munkán kívüli dolgokra (Juhász, 2006).

A cél tehát világos, olyan vállalati környezet teremtése, ahol a munkavállaló minél közelebb kerülhet az egyensúlyi állapothoz.

A munka – magánélet egyensúlyának fontosságát a törvényhozók is felismerték, aminek hatására az Európai Unió 2019/1158-as irányelvben minimumkövetelményeket állapított meg a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében, az apák gyermekgondozásban való aktív részvételének elősegítéséhez, és a kisgyermekes szülők rugalmas munkavégzéshez szükséges feltételeinek megteremtéséhez. Az irányelvet 2022. augusztus 2-ig kellett a nemzeti jogrendbe implementálni, amit némi késéssel Magyarország is megtett. Így került bele a magyar jogrendbe is az apasági szabadság 10 napra történő emelése, a szülői, illetve gondozói szabadság lehetősége, valamint a 8 év alatti gyermekkel rendelkező munkavállalók rugalmas munkafeltételekhez való joga, így a távmunka lehetősége, a rugalmas munkabeosztás joga, illetve a munkaórák számának csökkentési lehetősége (EU, 2019).

A vállalkozásoknak tehát több eszköz is a rendelkezésükre áll, hogy a munkavégzés feltételeit rugalmasabbá tegye. A hagyományos (tipikus) munkavégzési forma jellemzően a heti 40 órás, határozatlan idejű alkalmazotti, munkahelyen végzett munkát jelenti.

Minden ettől eltérő foglalkoztatási formát *atipikus foglalkoztatásnak* nevezünk. Az atipikus foglalkoztatási formákat a Munka Törvénykönyve szabályozza (Munka Törvénykönyve XV. fejezete, 2012).

Az atipikus foglalkoztatási formák közé soroljuk többek között a rugalmas munkaidőt másnéven kötetlen munkarendet, a részmunkaidős foglalkoztatást, a munkakör megosztást (job-sharing), a távmunkát, és annak otthon végzett formáját a Home Office-t (Távmunka-Szövetség, 2020).

## **2.4 A Home office munkavégzés előnyei, hátrányai**

Az imént ismertetett foglalkoztatási formák közül e szakdolgozat kiemelten a home office, és hibrid munkavégzés hatásait hivatott vizsgálni, mint újonnan elterjedt formákat. Mint a fentiekben bemutatásra került, a COVID-19 járvány kitörése kapcsán a korábbinál lényegesen magasabb munkavállalói kör számára nyílt meg a lehetőség, hogy a munkavégzésnek eme formáival éljen. A számos előny mellett azonban sok hátránnyal is szembesülnie kellett a munkavállalóknak.

A terület a COVID-19 járvány kapcsán igen népszerű lett, az erről szóló kutatásokból 2021-ben Michal Beno készített egy összefoglaló tanulmányt, melynek során a témában íródott 3208 releváns tanulmányból 97-et választott ki, melyet részletesen megvizsgált, és végül 20 munka alapján metanalízis segítségével összesítette az eredményeket az otthoni munkavégzés előnyeiről és hátrányairól (Beño, 2021).

Beno tanulmánya szerint az otthoni munkavégzés *előnyei*, a produktivitás növekedése, a flexibilitás, az egyéni igényekhez, élethelyzethez igazodó időbeosztás, a munka magánélet egyensúlyának javulása, a dolgozói elégedettség növekedése, a kevesebb ingázásra fordított idő, illetve az egyéb költségek csökkenése, mint például ruházkodásra, étkezésre fordított kiadások csökkenése, illetve a kisebb környezeti lábnyom létrehozása.

Az otthoni munkavégzés további előnye az önállóság fejlődése és a kényelmes, zajmentes otthoni munkakörnyezet kialakításának lehetősége, amennyiben ez megvalósítható. Danielsson és Bodin munkahelyi elégedettséget vizsgáló tanulmányából kiderül, hogy az irodai környezetben való munkavégzés esetében a legnagyobb elégedetlenséget a zajterhelés, és a

magánszféra hiánya okozza, ami leginkább a nagy méretű, teljesen nyitott irodák jellemzője lehet (Danielsson & Bodin, 2009).

A tanulmány a *hátrányok* esetében az izolációt, a szociális háló felbomlását, a depressziót, a technikai nehézségeket (eszközök elérhetősége, internetkapcsolat), a kevésbé szabályozott jogi környezetet, illetve a túlórából, munkaalkoholizmusból származó problémákat említi (Beňo, 2021).

Garvin és Schierman 2012-ben hasonló eredményre jutott a túlórák tekintetében, és legnagyobb problémaként a munkaidő és magánélet közötti határok elmosódását azonosította, ami kimerültséghez, krónikus stresszhez, kapcsolati konfliktusok kialakulásához vezethet. A családi és a munkahelyi társadalmi szerep bizonyos mértékig permeábilis, vagyis áteresztő, átjárható. Mivel a családi szerepek kevésbé strukturáltak, és rugalmasabbak, mint az explicit szabályok által megkötött munkahelyi szerepek, ezért a családi szerepeket inkább átjárhatónak tekintjük, mint a munkahelyi szerepeket. Kutatásukban, melyet amerikai munkavállalók megfigyelésével végeztek, azt figyelték meg, hogy a munkavállalók a növekvő munkahelyi és otthoni terheiket a két életterület összemosásával igyekeznek menedzselni. Azt feltételezték, hogy a rugalmas munkaidőszervezés pozitívan hat a munka magánélet egyensúlyára. Végül éppen ellenkező eredményre jutottak: a rugalmas munkaidőszervezés eredményeképpen még több munkaórát teljesítettek, és a többlet munkaidőt – melyet privát idejükből áldoztak fel – arra használták, hogy az extrém és kiszámíthatatlan munkaterhelésüknek megfeleljenek. A rugalmas munkabeosztás tehát ahhoz vezetett, hogy a szerepek közötti határvonalak elmosódtak, és ezáltal még nagyobb munka-magánélet konfliktust (WFC) éltek meg (Glavin & Schieman, 2012).

További hátrányokat azonosít Ipsen és Veldhoven kutatása, mint az egyedül nehezebben fenntartható fókusz, a családtagok, illetve más emberek jelenléte az otthoni környezetben, a munkatársakkal való közvetlen kommunikáció, illetve visszacsatolások hiánya (Ipsen & Veldhoven, 2021).

Ezen felül vállalati oldalról hátrányt jelenthet az új belépő dolgozók integrálása, mentorálása, a vállalati kultúra elsajátításának nehézségei.

A hibrid munkarenddel kapcsolatos további vállalati nehézségeként említhető, hogy nagyobb szervezést igényel az otthonról és irodából dolgozó kollégák megfelelő beosztása, főként, ha az irodában nem biztosított annyi munkaállomás, ahány dolgozó van.

Az otthoni munkavégzés előnyeinek és hátrányainak egyénre gyakorolt hatása tehát élethelyzettől, betöltött munkakörből, személyes beállítottságtól nagymértékben függhet, de Beno metanalízise szerint általánosságban az előnyök meghaladják a hátrányokat (Beňo, 2021).

## 2.5 Kulturális különbségek

A munka – magánélet vizsgálata szempontjából lényeges szempont a társas orientáció, azaz a másokhoz való viszonyulás figyelembevétele is. Mind a munka világa, mind a magánélet, illetve családi élet csak a társadalomba ágyazva értelmezhető. Egyéni elvárásainkat, attitűdjeinket nagymértékben befolyásolja az a társadalmi berendezkedés, amelyben élünk.

Hofstede nagyszabású kutatásában, mely 53 országra terjedt ki, négy dimenziót határozott meg, melynek alapján értékelte a vizsgálatban résztvevők válaszait. A négy dimenzió közé tartozik a hatalmi távolság, a bizonytalanságkerülés, a nőies és férfias értékek, illetve az individualizmus, és kollektívizmus fogalmai, mint alapvető kulturális meghatározottságok (Hofstede, 1980).

Az individualista, illetve kollektivisták társadalmak összehasonlítása, a fogalmak tisztázása, részletes tanulmányozása a későbbiekben több kutató figyelmét is felkeltették, (Trinandis, 1985) (Green, Deschamps, & Paez, 2005), illetve Hofstede is több tanulmányt publikált a témában (Hofstede, 1983) (Hofstede, 1991).

A fenti kutatások alapján elmondható, hogy a *kollektivisták* társadalmakra a családi integritás, a csoporttagság fontossága, a csoportnormák szerinti viselkedés, a konformitás, a hierarchia elfogadása, illetve a csoportok közötti különbségtétel jellemző. Ebből következően viselkedésükre az engedelmesség, a kötelességtudat, a csoport érdekében vállalt önfeláldozás, a szociális támogatás, a hierarchikus viselkedés jellemző.

Ezzel szemben az *individualizmust* a személyes célok elsőbbsége jellemzi a csoportérdekkel szemben, a viselkedést a befektetés/nyereség elve határozza meg, illetve a konfrontáció elfogadott az interperszonális kapcsolatokban. Fontos értékek az önbizalom, a függetlenség, a jó kapcsolatteremtő készség. A versengés és teljesítményorientáltság mellett a személyes felelősségvállalás, és az önálló identitás nagy hangsúlyt kap. Az individualista társadalmakban az egyének gyakran ösztönzik az innovációt és a személyes fejlődést. Az egyéni kreativitás és az új ötletek előtérbe kerülhetnek, és az egyének gyakran keresik az új lehetőségeket a személyes növekedés és fejlődés érdekében.

A kulturális megközelítés társadalmi szintje mellett fontos az egyéni szint is, így az individualista beállítottságú embert „idiocentrikusként”, míg a kollektivista kultúra szerinti beállítottságú személyt „allocentrikusként” definiálták (Triandis, McCusker, & Hui, 1990).

Témám szempontjából fontos annak ismerete, hogy az otthoni munkavégzés melyik kulturális megközelítés szerint mutat nagyobb illeszkedést a személyre vonatkozóan.

Ebben támpontul szolgál Mladen Adamovic 2022-es kutatása, amely egyértelmű pozitív kapcsolatot tárt fel a távmunka sikeressége, és az individualizmus között. Az alacsony hatalmi távolságot és magas individualizmust képviselő kultúra tagjai rugalmasabbak és sikeresebbek voltak a távmunka végzésben. Ennek ellenkezője is igaz: a távmunka mentális egészségre gyakorolt diszfunkcionális hatása jóval magasabb volt pl. Hongkongban (63%), mint Németországban (44%) (Adamovic, 2022).

Összefoglalva tehát, kulturális megközelítésből az otthoni munkavégzés szempontjából előnyösebb az individualista berendezkedés, így a nyugat-európai kultúrák többsége, mivel jóval több az illeszkedés a távmunka nyújtotta előnyök, és az „idiocentrikus” személyek jellemzői között. Jelen kutatásban kizárólag magyar résztvevők vettek részt, így az ő illeszkedésük feltehetően jobb, mintha egy kollektivista társadalomban történt volna a mintavétel. Az eredmények értelmezésének ugyanakkor ez limitációt is szab, az eredmények nem értelmezhetőek más kulturális háttérrel rendelkező társadalmak esetében.

### 3. Kérdésfelvetés

A szakirodalmi háttér alapján meghatároztam azokat a hipotéziseket, amelynek igazolása vagy cáfolata támpontot adhat az otthoni és irodai munkavégzés hatásainak elemzéséhez.

#### 3.1 Hipotézisek

**H1a:** Az otthoni munkavégzés lehetősége általánosan javítja a munkával való elégedettséget.

**H1b:** Az otthoni munkavégzés lehetősége általánosan javítja az étellel való elégedettséget.

A munka – családi élet konfliktust és annak két irányba ható alfaktorait is megvizsgálom:

**H2a:** Otthoni munkavégzés esetén kisebb a munka – családi élet konfliktus, mint az irodai munkavégzés, vagy a hibrid munkavégzés esetén.

**H2b:** Az otthoni munkavégzés kisebb munkából származó családi konfliktust (WIF) okoz, mint az irodai munkavégzés vagy a hibrid munkavégzés.

**H2c:** Az otthoni munkavégzés kisebb családból származó munka konfliktus (FIW) okoz, mint az irodai munkavégzés vagy a hibrid munkavégzés.

Hipotézisem szerint a home office munkavégzés lehetősége a kisgyermekes anyáknak jelenti a legnagyobb segítséget az irodai munkával szemben, ugyanakkor az előnyök mellett hátrányok is kimutathatóak. Ennek vizsgálatára a következő hipotéziseket állítottam fel:

**H3a:** Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés kevesebb munka-család konfliktust okoz, mint az irodai munkavégzés.

**H3b:** Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés nagyobb családba való bevonódást tesz lehetővé, mint az irodai munkavégzés.

**H3c:** Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés nagyobb munkával és étellel való elégedettséget okoz, mint az irodai munkavégzés.

További hipotézisként megvizsgálom az anyagi helyzet kapcsolatát, az elégedettséggel, illetve a munka – család konfliktussal kapcsolatban.

**H4a:** A jó anyagi státusz növeli az étellel való elégedettséget.

**H4b:** A jó anyagi státusz növeli a munkával való elégedettséget.

**H4c:** A jó anyagi státusz csökkenti a munka – család konfliktust.

## 4. Vizsgálat

### 4.1 A vizsgálat menete

A vizsgálat megkezdése előtt a kutatási tervet, illetve a hozzá kapcsolódó vizsgálati eszközt a Debreceni Egyetem Pszichológia Tanszékének Kutatásetikai Bizottsága hagyta jóvá. Az etikai engedély száma: UD-IP-2023/105. Engedély kiadásának dátuma: 2023.12.12.

A vizsgálatához kapcsolódó adatgyűjtés online formában történt, a Google Űrlapok nevű program segítségével, részben online levelezőlisták, részben Facebook csoportokban való megosztások útján. A kérdőív kitöltése előtt a kitöltők beleegyező nyilatkozatot fogadtak el, melynek keretében megismerték a kutatás célját, illetve a részvétel feltételeit. A kutatásban való részvétel önkéntes alapon történt, a részvételért ellentételezés nem járt (1. számú melléklet).

A kérdőív két részből áll. Az első részben a kitöltőre vonatkozó demográfiai adatok felmérése történik, (2. számú melléklet) mint nem, kor, kapcsolati állapot, nevelt gyermekek száma, és kora, anyagi helyzet megítélése, valamint a munkavégzés formája (pl. alkalmazott, vállalkozó), illetve a munkavégzés módja (100% home office; 100% irodai; inkább irodai, mint home office; inkább home office, mint irodai; nagyjából egyformán irodai és home office).

A kérdőív második részében a munka-család konfliktussal kapcsolatos kérdések kerülnek felvételre Makra Emese, Farkas Dávid és Orosz Gábor által készített és validált kérdőív által (Makra, Farkas, & Orosz, 2012) (3. számú melléklet).

A kérdőív három aldimenzió n mér, a munka és a család közötti konfliktus mértékét; a munkába, illetve a családba való bevonódás mértékét; valamint a munkával, illetve az élettel való elégedettség mértékét állapítja meg.

### 4.2 Vizsgálati eszközök: A munka-család konfliktus kérdőív

A munka - család konfliktus felméréséhez Makra Emese, Farkas Dávid és Orosz Gábor által összeállított „Munka-család konfliktus kérdőív” -et alkalmaztam (3. számú melléklet).

A kérdőív magyarországi validálása a készítőik által szintén megtörtént (Makra, Farkas, & Orosz, 2012).

A kérdőívnek három aldimenziója van: a *munka-család konfliktus mérése*; a *bevonódás mértéke*, illetve az *elégedettség mértéke*. Mindegyik aldimenzió két irányban mér, a lentebb részletezett tagolásban.

A kérdőív a *munka - család konfliktus* irány szerint megkülönbözteti munkából származó család konfliktusra (WIF) illetve családból származó munka konfliktusra (FIW).

A munkából származó család konfliktus állításai például „A munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni dolgaimat ellátni”, míg a családból származó munka konfliktusra példa „A magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelességeimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.”

A *bevonódás* aldimenzió szintén külön mérhető a családba való bevonódás, illetve a munkába való bevonódás mértéke.

Az előbbire példa állítás a kérdéssorban „A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.”, míg utóbbira „A munkámmal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.”

Az *elégedettség* is két irányú mérést tesz lehetővé: a munkával való elégedettséget, illetve az étellel való elégedettséget.

A munkával való elégedettséget például az „Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal.” állítással mérhetjük, míg az étellel való elégedettséget az „A legtöbb szempontból az életem közel áll az ideálhoz.” állítással.

A válaszadóknak minden esetben egy négyfokú Likert-skálán kell eldönteniük, hogy az állítás mennyire jellemzi őket, a válaszok e szerint alakulnak:

1: egyáltalán nem jellemző rám; 2: nem jellemző rám; 3: jellemző rám; 4: nagyon jellemző rám

### **4.3 Vizsgálati minta bemutatása**

A vizsgálatban összesen 130 fő vett részt, nemek szerinti megbontásban 100 nő (77%) és 30 férfi (23%), így a nők lényegesen felülreprezentáltak a mintában.

A vizsgálatban 18 éven felüli, illetve 65 év alatti személyek vehettek részt.

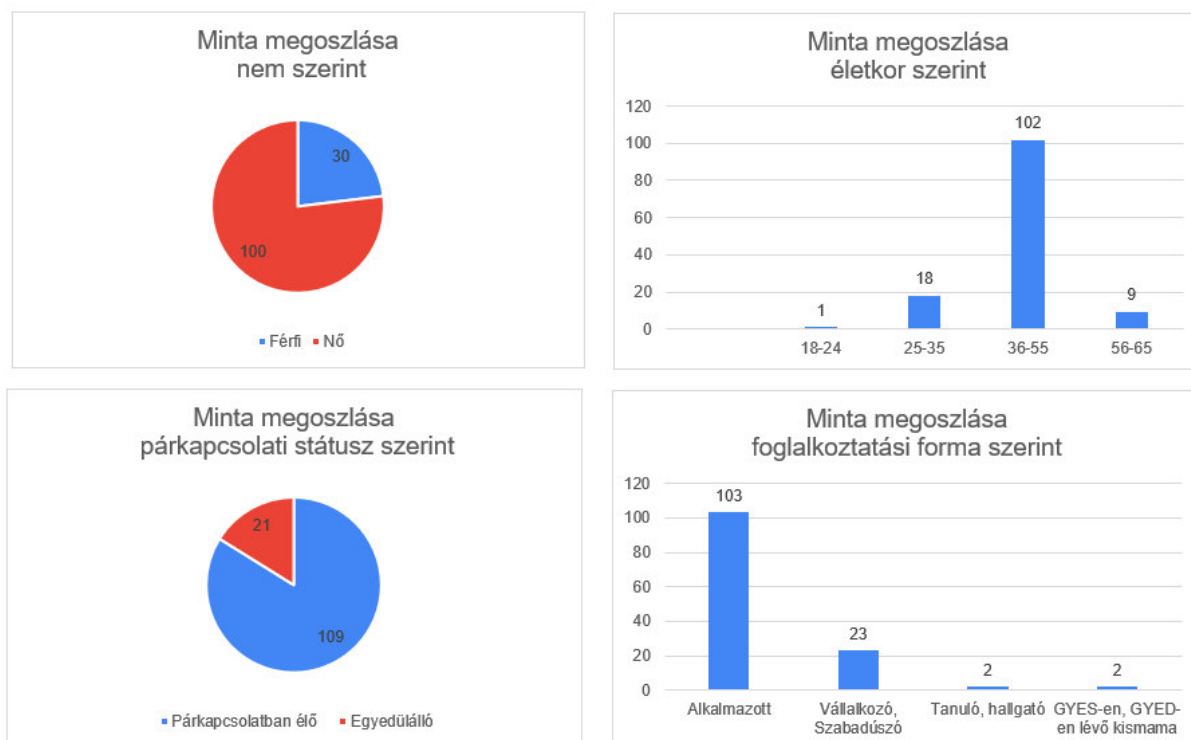
A kérdőív kitöltésében részt vett személyek átlag életkora 44 év volt, jellemzően 36 és 55 év között. (78%)

Párkapcsolati státusz szempontjából a párkapcsolatban élők voltak túlsúlyban, arányuk 84 %, azaz 109 fő, egyedülállónak mindössze 21 fő vallotta magát.

A kitöltők többsége, 79 % alkalmazotti viszonyban dolgozik, 18% vállalkozó, és mindössze 2-2 % a tanulók, és gyesen lévő kismamák aránya.

#### 4. ábra

Minta demográfiai megoszlása



A kitöltők többsége két gyermeket nevel (42%), az egy gyermeket nevelők aránya 24%, míg a gyermektelen személyek 18%-ot képviselnek. Három vagy több gyermeket a kitöltők 17 %-a nevel.

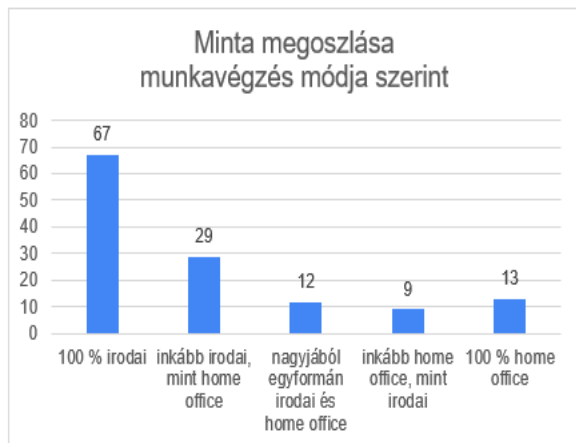
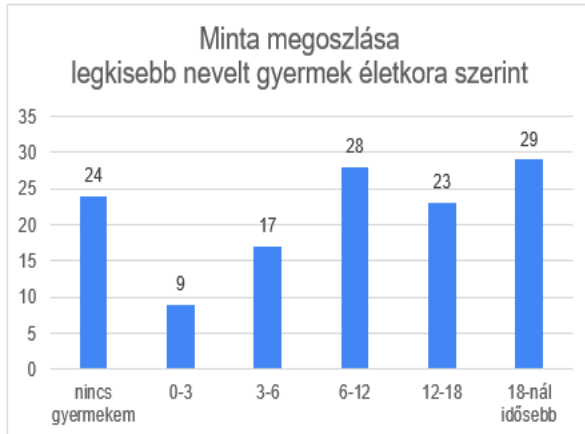
A legkisebb nevelt gyermek életkora szerint a minta igen vegyes, óvodás korú, vagy kisebb gyermeket a válaszadók 20 %-a nevel, kisiskolást 22%-uk, míg kamaszkorú gyermeket 18%. 18 év feletti legkisebb gyermekkel a kitöltők 22 %-a rendelkezik.

A minta nagyrésze, 67 fő teljes mértékben irodai munkát végez, 22% inkább irodai, mint home office, 9%-uk fele arányban irodai, fele arányban otthoni, míg 17%-uk inkább, vagy teljes egészében otthonról látja el a munkáját.

A kitöltők anyagi helyzetük szerint vegyes képet mutatnak. Senki nem kategorizálta magát kifejezetten szegénynek (Alapvető szükségleteinket sem tudjuk fedezni, mások segítségére szorulunk), 35 % nyilatkozott úgy, hogy vagyoni helyzete kielégítő, 44 % jó anyagi körülmények között, míg 21% kifejezetten jó körülmények között él. (Minden kiadásunkon fedezni tudjuk, illetve szórakozáson, utazáson felül, rendszeresen félre tudunk tenni)

5. ábra

Minta megoszlása gyermek, munkavégzési mód és anyagi helyzet szerint



## 5. Eredmények

### 5.1 Adatok feldolgozása és a vizsgálat előkészítése

Az adatok feldolgozását a Jamovi 2.2.5.0 statisztikai elemzőprogrammal, illetve Microsoft Excel programmal végzem.

Elsőként a minta megbízhatósági ellenőrzését hajtottam végre, a *Cronbach-alfa* értékek számításával. Az érték megmutatja, hogy mennyire konzisztensek, egységesek az egy skálához (alfaktorhoz) tartozó itemek. Mivel a kérdőív három aldimenzió méri (munka-család konfliktus; bevonódás; elégedettség), valamint irány szerint is különbséget tesz (munka – család; család – munka) így összesen hat alfaktoron, illetve három aldimenzióon tesztelem a minta megbízhatóságát.

Az eredményeket a 6. ábra mutatja be.

6. ábra

Minta megbízhatóságának bemutatása Cronbach- alfa értékek segítségével

| Aldimenzió                 | Alfaktor                               | Cronbach-alfa<br>alfaktoronként | Cronbach-alfa<br>aldimenzióként |
|----------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Munka-család<br>konfliktus | Munkából származó<br>család konfliktus | 0,793                           | 0,827                           |
|                            | Családból származó<br>munka konfliktus | 0,736                           |                                 |
| Bevonódás                  | Családba való<br>bevonódás             | 0,747                           | 0,488 *                         |
|                            | Munkába való<br>bevonódás              | 0,803                           |                                 |
| Elégedettség               | Munkával való<br>elégedettség          | 0,787                           | 0,848                           |
|                            | Élettel való<br>elégedettség           | 0,844                           |                                 |

\* A bevonódás esetében az alacsonyabb megbízhatósági mutató magyarázható azzal, hogy az alskálák egymáshoz képest két, ellentétes dolgot mérnek fel, melyek viszont külön - külön megfelelő megbízhatóságot mutatnak.

A kérdéssor két fordított itemet is tartalmazott (1. „A munkám követelményei összeegyeztethetők az otthoni és családi életemmel.” 22. „Gyakran gondolok arra, hogy felmondok.”), melynek átkódolása szükséges volt a Cronbach-alfa értékek meghatározása előtt.

A Cronbach-alfa értékek 0,7 – 0,8 körüli értékei elfogadható, illetve jó megbízhatóságot mutatnak. Mint a táblázatból kiderül, minden alfaktor 0,7 feletti értékkel bír, illetve a Cronbach-alfa értékek aldimenzió szinten is elfogadhatóak, kivéve a bevonódás aldimenziót. Ennek megfelelően a kérdéssor minden kérdését figyelembe vettem a további elemzéseknél, mivel a belső megbízhatóságot rendben találtam.

## 5.2 Hipotézisvizsgálatok

**H1a: Az otthoni munkavégzés lehetősége általánosan javítja a munkával való elégedettséget.**

Három csoportot alkottam a munkavégzés módjára adott válaszok alapján:

1. Irodai munkavégzés: 100 % irodai
2. Hibrid munkavégzés: inkább irodai, mint home office, illetve nagyjából egyformán irodai és home office; valamint inkább home office, mint irodai
3. Otthoni munkavégzés: 100 % home office

A hipotézis eldöntéséhez az „irodai munkavégzés” (N=67) a „hibrid munkavégzés” (N=50) és az „otthoni munkavégzés” (N=13) csoportok eredményeit hasonlítottam össze a munkával való elégedettség kérdéseit illetően. A hipotéziseket teszteltem a hibrid munkavégzésbe sorolt válaszok tekintetében külön nézve is, és az eredmények megegyeztek a csoportképzés eredményével, így a csoportképzés érvényes eredményt mutat.

A statisztikai módszer kiválasztásához ezt követően a minta eloszlását kellett megvizsgálnom, melyet Shapiro-Wilk normalitás vizsgálattal végeztem. A válaszok nem követik a normál eloszlást ( $p < 0,001$ ), ezért a további elemzést a nem parametrikus eljárások közé tartozó Kruskal- Wallis próbával folytattam. A Kruskal-Wallis próba az adatok rangsorolására és a rangsorok alapján végzett varianciaanalízisre épül. A nullhipotézis szerint nincs szignifikáns különbség a csoportok között, míg az alternatív hipotézis azt állítja, hogy legalább egy csoport átlaga eltér a többitől. Ha a p-érték kisebb, mint az elfogadható szignifikancia szint (0,05), akkor azt mondhatjuk, hogy van szignifikáns különbség legalább egy csoport között.

A próba lefuttatása szerint a  $\chi^2(2) = 4,92$   $p = 0,086$  így a hipotézis nem nyert igazolást, tehát a minta szerint nincs szignifikáns kapcsolat a munkavégzés módja és a munkával való elégedettség között. A szignifikancia szintet megemelve (10%) viszont már találunk tendencia szintű kapcsolatot.

A kapcsolat feltételezett jelenlétét a leíró statisztikai adatokon is bemutatom (1.táblázat).

1. táblázat

*H1a hipotézis - leíró statisztikai értékei*

| Munkavégzés fajtája | Minta (n) | Munkával való elégedettség |             |             |
|---------------------|-----------|----------------------------|-------------|-------------|
|                     |           | Átlag                      | Medián      | Szórás      |
| <b>Irodai</b>       | <b>67</b> | <b>2,94</b>                | <b>3,00</b> | <b>0,76</b> |
| <b>Hibrid</b>       | <b>50</b> | <b>3,11</b>                | <b>3,00</b> | <b>0,64</b> |
| <b>Home Office</b>  | <b>13</b> | <b>3,38</b>                | <b>3,33</b> | <b>0,45</b> |

Az otthoni munkavégzés átlagértéke 3,38, míg az irodai munkavégzés 2,94 pontot kapott, így megállapíthatjuk, hogy tendencia szinten az emberek elégedettebbek a munkájukkal, ha Home Office-ban dolgozhatnak, mintha irodai körülmények között tennék.

#### **H1b: Az otthoni munkavégzés lehetősége általánosan javítja az étellel való elégedettséget.**

A hipotézis ellenőrzéséhez szintén lefuttattam a Kruskal – Wallis próbát a mintára, az étellel való elégedettség alfaktorra. A próba eredménye,  $\chi^2(2) = 0,021$ ,  $p = 0,99$ , azaz semmilyen kapcsolat nem támasztható alá az étellel való elégedettség, és a munkavégzés fajtája között. Az átlagok úgy alakulnak, hogy az irodai munkavégzés 2,79 míg az otthoni munkavégzés 2,83 pontot ért el.

*Összefoglalva tehát tendenciálisan elégedettebbek az emberek a munkájukkal az otthoni munkavégzés keretében, de szignifikáns kapcsolat nem mutatható ki. Ez a hatás az étellel való elégedettségre még tendencia szinten sem igaz, ezen a téren nincs különbség a munkavégzési módok között.*

**H2a: Otthoni munkavégzés esetén kisebb a munka – családi élet konfliktus, mint az irodai munkavégzés, vagy a hibrid munkavégzés esetén.**

A hipotézis eldöntéséhez a korábban alkotott három csoport, az „irodai munkavégzés” (N=67) a „hibrid munkavégzés” (N=50) és az „otthoni munkavégzés” (N=13) csoportok eredményeit hasonlítottam össze a munka-családi élet konfliktus tekintetében.

A Shapiro-Wilk normalitás vizsgálat eredménye szerint a válaszok nem követik a normál eloszlást ( $p < 0,001$ ), ezért szintén a Kruskal- Wallis próbával teszteltem a mintát.

A próba lefuttatása szerint a  $\chi^2(2) = 1,47$ ,  $p = 0,48$ , így a hipotézis nem nyert igazolást, tehát a minta szerint nincs szignifikáns hatása a munkavégzés módjának a munka – családi élet konfliktusra.

A fenti számítást elvégeztem a munka család konfliktus két alfaktorára is:

**H2b: Az otthoni munkavégzés kisebb munkából származó családi konfliktust (WIF) okoz, mint az irodai munkavégzés vagy a hibrid munkavégzés.**

A Kruskal-Wallis próba a munka – család konfliktus munkából származó családi konfliktus alfaktorán sem mutat ki szignifikáns eltérést,  $\chi^2(2) = 2,83$ ,  $p = 0,243$ , így ez a hipotézis sem nyert igazolást. Tehát megállapítható, hogy a munkából származó családi konfliktus (WIF) mértékét nem befolyásolja szignifikánsan a munkavégzés módja.

**H2c: Az otthoni munkavégzés kisebb családból származó munka konfliktus (FIW) okoz, mint az irodai munkavégzés vagy a hibrid munkavégzés.**

A Kruskal-Wallis próba a munka család konfliktus másik irányában (FIW) sem mért szignifikáns eltérést a csoportátlagok között,  $\chi^2(2) = 0,975$ ,  $p = 0,614$ .

Az eredmények kiértékelésénél leíró statisztikai értékeket is figyelembe vettem.

*2. táblázat*

*H2 hipotézisek leíró statisztikai értékei*

| Munkavégzés fajtája | Minta (n) | Munka - család konfliktus |        |        | Munkából származó család konfliktus |        |        | Családból származó munka konfliktus |        |        |
|---------------------|-----------|---------------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|
|                     |           | Átlag                     | Medián | Szórás | Átlag                               | Medián | Szórás | Átlag                               | Medián | Szórás |
| Irodai              | 67        | 1,60                      | 1,60   | 0,48   | 1,78                                | 1,60   | 0,68   | 1,41                                | 1,40   | 0,40   |
| Hibrid              | 50        | 1,70                      | 1,50   | 0,58   | 1,81                                | 1,60   | 0,63   | 1,6                                 | 1,40   | 0,65   |
| Home Office         | 13        | 1,50                      | 1,30   | 0,48   | 1,52                                | 1,2    | 0,64   | 1,48                                | 1,4    | 0,53   |

Az átlagokat megvizsgálva megállapítható, hogy a mintában kimutatható különbség a munkavégzési módok között, illetve a hipotézis szerinti otthoni munkavégzésben szerepelnek a legkisebb átlagértékek a munka – család konfliktus esetén, de a különbség nem jelentős, illetve a családból származó munka konfliktus esetében a legalacsonyabb átlagot az irodai munkavégzés mutat.

*Összefoglalva tehát a H2 hipotézisek nem igazolódtak be, a munkavégzés módja nem befolyásolja szignifikánsan a munka- család konfliktus egyik alfaktorát sem.*

Hipotézisem szerint home office munkavégzés lehetősége a kisgyermekes anyáknak nagy segítséget jelent az irodai munkavégzéssel szemben, hiszen így könnyebb lehet megfelelni párhuzamosan a két életterületnek, a feladatok rugalmasabban kezelhetőek. Ugyanakkor a határok elmosódnak, kialakulhat olyan helyzet, hogy az anya úgy érzi, egyik területen sem tud megfelelően teljesíteni. Ennek vizsgálatára a következő hipotéziseket állítottam fel:

**H3a: Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés kevesebb munka-család konfliktust okoz, mint az irodai vagy a hibrid munkavégzés.**

**H3b: Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés nagyobb családba való bevonódást tesz lehetővé, mint az irodai munkavégzés.**

**H3c: Kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés nagyobb munkával és étellel való elégedettséget okoz, mint az irodai munkavégzés.**

A hipotézisek ellenőrzését szűkített mintán végzem, mivel az kizárólag a kisgyermekes anyukákra vonatkozik. A minta szűrésre került kizárólag nőkre, illetve a legkisebb gyermekük életkora szerint 6 éven aluli gyermekkel rendelkezőkre. Az így kapott minta nagysága  $n=14$ .

Elsőként a leíró statisztikai értékek alapján ellenőrzöm a hipotéziseket (3. táblázat).

3. táblázat

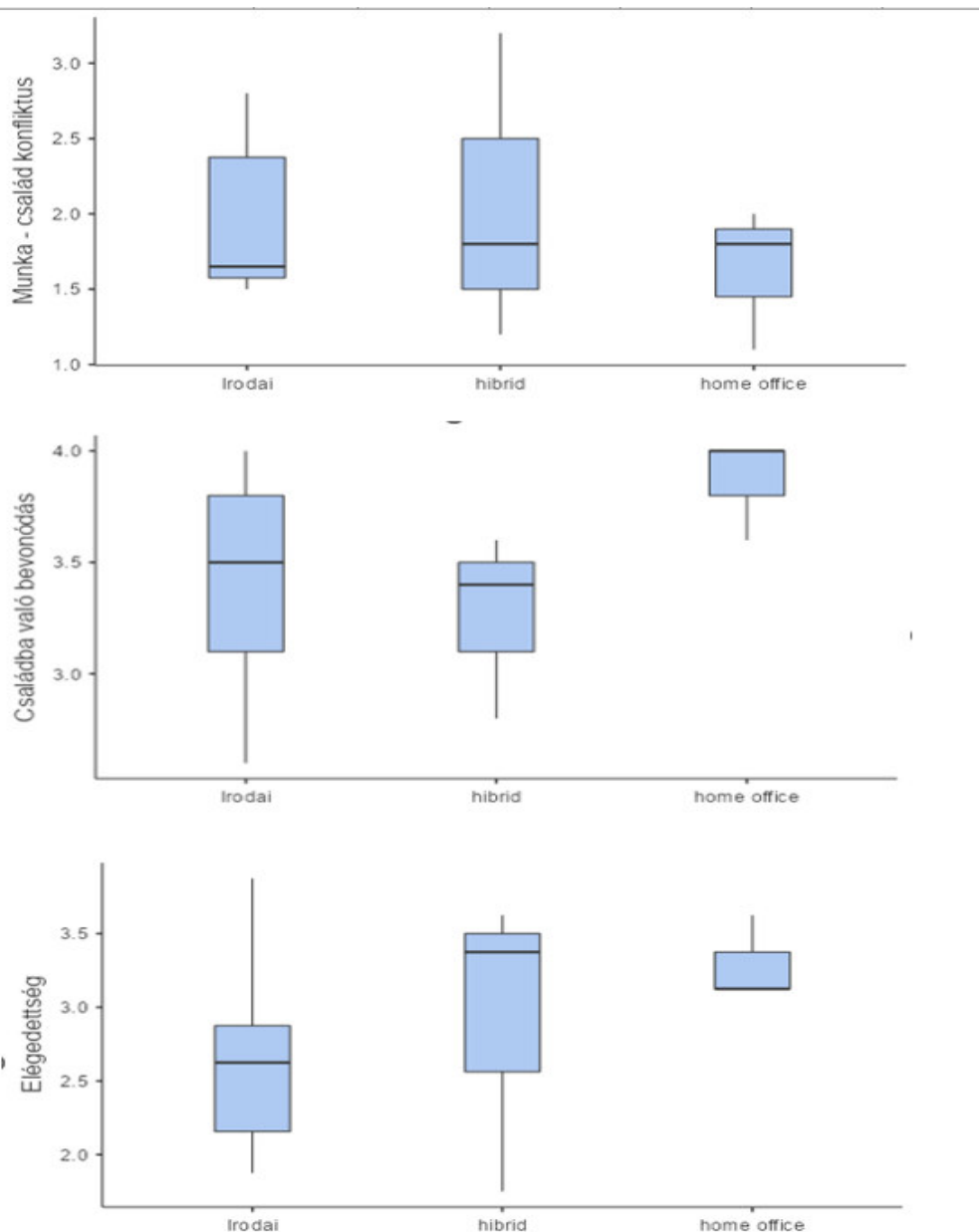
*H3 hipotézisek leíró statisztikai értékei*

| Munkavégzés fajtája | Minta (n) | Munka - család konfliktus |        |        | Családba való bevonódás |        |        | Elégedettség |        |        |
|---------------------|-----------|---------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
|                     |           | Átlag                     | Medián | Szórás | Átlag                   | Medián | Szórás | Átlag        | Medián | Szórás |
| Irodai              | 8         | 1,95                      | 1,65   | 1,53   | 3,40                    | 3,50   | 0,50   | 2,64         | 2,63   | 0,68   |
| Hibrid              | 3         | 2,07                      | 1,80   | 1,03   | 3,27                    | 3,40   | 0,42   | 2,92         | 3,38   | 1,02   |
| Home Office         | 3         | 1,63                      | 1,80   | 0,47   | 3,87                    | 4,00   | 0,23   | 3,29         | 3,13   | 0,29   |

A csoportátlagok összehasonlításából arra is következtethetnénk, hogy a hipotézisek igaznak bizonyulhatnak, hiszen a munka – család konfliktus tekintetében az irodai munkavégzés 1,95-ös átlagot ért el, míg az otthoni munkavégzés esetében csak 1,63 az átlag. A családba való bevonódás esetén az irodai munkavégzés 3,4-es átlagot kapott, míg az otthoni munkavégzés ennél magasabbat, 3,87-et mutat. Az elégedettség tekintetében is az otthoni munkavégzés érte el a legmagasabb átlagértéket, 3,29-et, míg az irodai munkavégzés csak 2,64-et. Az adatokat boxplot diagrammon ábrázolva szintén igazolni látjuk a különbséget.

7. ábra

*H3 hipotézishez tartozó boxplot diagrammok*



Annak eldöntésére, hogy az eltérések szignifikánsak, normalitás vizsgálatot végeztem, majd ennek függvényében a megfelelő statisztikai eljárással vizsgáltam az eredményeket tovább.

A Shapiro-Wilk próba szerint a válaszok mindhárom hipotézis esetében normál eloszlást követnek. (H3a –  $p=0,465$ ; H3b –  $p=0,323$ ; H3c –  $p=0,998$ ).

Ezt követően homogenitás vizsgálatot végeztem Levene's féle próbával melynek értékei minden esetben meghaladták a 0,05-ös szignifikancia szintet.

H3a –  $F(2,11) = 2,03$ ,  $p=0,178$

H3b –  $F(2,11) = 1,1$ ,  $p=0,367$

H3c –  $F(2,11) = 1,8$ ,  $p=0,21$

A normál eloszláshoz, illetve a homogenitás teszt eredményéhez illeszkedően egyszempontos varianciaelemzést végeztem. A  $p$ -értékek mindhárom hipotézis esetében nagyobbak voltak, mint 0,05, így szignifikáns különbséget nem lehetett kimutatni a csoportátlagok között.

H3a –  $F(2,11) = 0,383$ ,  $p=0,69$

H3b –  $F(2,11) = 1,579$ ,  $p=0,25$

H3c –  $F(2,11) = 0,947$ ,  $p=0,417$

*Összefoglalva tehát a H3 hipotézisek sem igazolódtak be, a kisgyermekes anyukák körében az otthoni munkavégzés nem befolyásolja szignifikánsan a munka- család konfliktust (H3a), a családba való bevonódást (H3b), illetve az elégedettséget sem. (H3c)*

További hipotézisként vizsgáltam meg az anyagi helyzet függvényében a munka – családi élet, a bevonódás, és az elégedettség kapcsolatait.

#### **H4a: A jó anyagi státusz növeli az élettel való elégedettséget.**

A kérdés vizsgálatát újfent Shapiro-Wilk normalitás vizsgálatával kezdem. A vizsgálat szerint a kérdésre adott válaszok nem követik a normál eloszlást ( $p=0,035$ ), ezért Kruskal – Wallis tesztet végzek. A teszt eredménye  $\chi^2(2) = 14,7$ ,  $p < 0,001$

Megállapítható tehát, hogy erős kapcsolat van az anyagi helyzet és az élettel való elégedettség között. Ezt illusztrálják az átlagértékek is (4.táblázat).

#### 4. táblázat

*H4a hipotézisek leíró statisztikai értékei*

| Válasz                                                                                           | Minta (n) | Átlag | Medián | Szórás |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------|--------|
| Alapvető szükségleteinket ki tudjuk elégíteni, de a váratlan nagyobb kiadások gondot jelentenek  | 46        | 2,54  | 2,60   | 0,67   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk, és szórakozásra, utazásra is van lehetőségünk                 | 57        | 2,84  | 2,80   | 0,62   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk illetve szórakozáson, utazáson felül rendszeresen félre tudunk | 27        | 3,13  | 3,20   | 0,57   |

Minél jobbnak ítéljük meg anyagi helyzetünket, annál elégedettebbek vagyunk az életünkkel.

#### **H4b: A jó anyagi státusz növeli a munkával való elégedettséget.**

A Shapiro-Wilk féle normalitás vizsgálat lefolytatásának eredménye szerint a minta nem normál eloszlású. ( $p < 0,001$ ), így az előzőekhez hasonlóan Kruskal – Wallis tesztet végzek, melynek eredménye  $\chi^2(2) = 1,13$ ,  $p = 0,569$

Az eredményből az következik, hogy nincs különbség a munkával való elégedettség, és a jó anyagi státusz között. A leíró statisztikai értékek megerősítik ezt a feltételezést, minimális különbség van az átlagértékek között (5.táblázat).

#### 5. táblázat

*H4b hipotézis leíró statisztikai értékei*

| Válasz                                                                                           | Minta (n) | Átlag | Medián | Szórás |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------|--------|
| Alapvető szükségleteinket ki tudjuk elégíteni, de a váratlan nagyobb kiadások gondot jelentenek  | 46        | 3,04  | 3,00   | 0,77   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk, és szórakozásra, utazásra is van lehetőségünk                 | 57        | 3,00  | 3,00   | 0,67   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk illetve szórakozáson, utazáson felül rendszeresen félre tudunk | 27        | 3,16  | 3,33   | 0,67   |

#### **H4c: A jó anyagi státusz csökkenti a munka – család konfliktust.**

A minta nem követi a normál eloszlást ( $p < 0,001$ ) ezért szintén Kruskal – Wallis tesztet végeztem, melynek eredménye  $\chi^2(2) = 4,32$ ,  $p = 0,115$

#### 6. táblázat

*H4c hipotézis leíró statisztikai értékei*

| Válasz                                                                                           | Minta (n) | Átlag | Medián | Szórás |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------|--------|
| Alapvető szükségleteinket ki tudjuk elégíteni, de a váratlan nagyobb kiadások gondot jelentenek  | 46        | 1,62  | 1,55   | 0,53   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk, és szórakozásra, utazásra is van lehetőségünk                 | 57        | 1,70  | 1,60   | 0,51   |
| Minden kiadásunkat fedezni tudjuk illetve szórakozáson, utazáson felül rendszeresen félre tudunk | 27        | 1,49  | 1,30   | 0,51   |

Az átlagok (6. táblázat), és a Kruskal – Wallis teszt eredménye alapján is elmondható, hogy nincs kapcsolat az anyagi helyzet, és a munka család konfliktus között, az anyagi jólét önmagában nem garancia a munka – család konfliktus csökkentésére.

### 5.3 Eredmények összefoglalása

*A H1 hipotézisek* keretében arra kerestem a választ, hogy az otthoni munkavégzés lehetősége az irodai munkavégzéssel összehasonlítva vajon hozzájárul-e a munkánkkal, illetve életünkkel való elégedettségünkhöz.

A lefolytatott kutatás szerint az otthoni munkavégzés szignifikánsan nincs hatással a munkánkkal való elégedettségünkre, de tendencia szintű kapcsolat felfedezhető, a mintában szereplő emberek jobban preferálják az otthoni munkavégzést az irodaival szemben.

Ez a kapcsolat az étellel való elégedettség esetén már nem figyelhető meg, még tendencia szinten sem. Feltehetőleg az étellel való elégedettségben lényegesen több faktor játszik szerepet, önmagában a munkavégzés módja erre nincs számottevő hatással.

*A H2 hipotézisekben* azt feltételeztem, hogy az otthoni munkavégzés pozitív hatással van a munka családi élet egyensúlyára, azon belül megvizsgáltam a munkából származó konfliktus családi életre kifejtett hatását, valamint a családi konfliktusok munkára való hatását is.

A felállított hipotézisek nem nyertek igazolást a mintán lefolytatott vizsgálat alapján, az otthoni munkavégzés nem járul hozzá szignifikánsan a munka – család konfliktus csökkenéséhez, ami a szakirodalmi részben bemutatott előnyök és hátrányok tükrében magyarázható.

*A H3 hipotézisekben* egy szűkített csoport, a kisgyermekes anyák helyzetét vizsgáltam a home office tükrében. A helyzet e tekintetben kettős, hiszen laikusként azt feltételezhetjük, hogy a gyermeke mellett otthon lévő anya rugalmasabban tudja kezelni a munkahelyi és családi kihívásokat. Ugyanakkor a határok elmosódása miatt a kontrollt könnyű elveszíteni, a zavaró tényezők mindkét irányban hatnak, és szerencsétlen kimenet esetén egyik területet sem tudja elvárásainak megfelelően kezelni az anya.

A felállított hipotézisek szerint a kisgyermekes anyák kevesebb munka-család konfliktust élnek meg otthoni munkavégzés keretében, mint irodai vagy hibrid munkavégzés mellett, valamint a családba való bevonódásuk, illetve étellel és munkával való elégedettségük is nagyobb.

A válaszok alapján kapott átlagértékek alátámasztani láttatták a hipotézist, de a mélyebb statisztikai elemzés nem igazolta a feltevést. A szűkített csoport mintanagysága ugyanakkor igen alacsony volt, mindössze 14 fő, ami részben magyarázhatja a szignifikáns különbség elmaradását. Összességében tehát nem nyert igazolást, hogy az otthoni munkavégzés pozitívan járulna hozzá az anyák munka-család egyensúlyához, illetve a családba való bevonódás, és étellel, illetve munkával való elégedettségükhöz.

*A H4 hipotézisek* keretében az anyagi helyzet és az étellel, munkával való elégedettséget, valamint a munka – család konfliktust vizsgáltam.

Az anyagi helyzet és az étellel való elégedettség között sikerült egyértelmű kapcsolatot igazolni a mintára vonatkozóan: minél jobbnak ítéli meg valaki az anyagi helyzetét, annál elégedettebb az életével.

Ez a kapcsolat ugyanakkor a munkával való elégedettségénél már nem volt igazolható. Az anyagi helyzet – közvetett módon a fizetés – nem nyújt elég garanciát arra, hogy összességében is elégedettek legyünk a munkánkkal. Ez összevág egyéb kutatások eredményével, miszerint a munkánkkal való elégedettséghez több dolog hozzájárul, és a fizetés önmagában nem határozza meg a munkával való elégedettségünket (Young, Milner, Edmunds, Pentsil, & Broman, 2014).

Ugyanígy nem volt megállapítható kapcsolat a jó anyagi státusz és a munka – családi élet konfliktus között sem. Az anyagiak önmagában nem nyújtanak garanciát arra, hogy a munkánk és családi életünk egyensúlyban álljon egymással. A kérdés korábbi tanulmányokban ellentmondásos eredményeket hozott, bizonyos kutatások igazolták a kapcsolat meglétét, (Jackson & Fransman, 2018), míg más esetben nem találtak egyértelmű kapcsolatot (Young, Milner, Edmunds, Pentsil, & Broman, 2014).

## 6. Következtetések és javaslatok

Jelen kutatás keretében az otthoni munkavégzés munkára, családra, illetve elégedettségre gyakorolt hatásait vizsgáltam. A COVID-19 járvány kapcsán több kutatás látott a témával kapcsolatban napvilágot, ám ezen kutatások nagyrésze egy speciális helyzetben, a pandémia idején készültek. A jelenlegi trendek szerint az otthoni munkavégzés a járvány elmúlásával is velünk marad (Központi Statisztikai Hivatal, 2024), még ha a járvány csúcsidőszakához képest mérsékeltebb formában is, ezért a téma járvány utáni kutatása továbbra is aktuális, és gyakorlati szempontból is jelentősnek tekinthető.

Legfontosabb megállapításként értékelem, hogy a *munkával való elégedettségünkhöz az otthoni munkavégzés lehetősége a minta szerint tendencia szinten hozzájárul*, igaz szignifikáns kapcsolatot nem sikerült kimutatnom. A megállapítás egybevág Benó metaanalízisével, melynek keretében igazolta, hogy az otthoni munkavégzés előnyeinek és hátrányainak számbavétele során az előnyök diadalmaskodnak (Beño, 2021). A kérdésben ugyanakkor nagy szerepe lehet az egyéni temperamentum jegyeknek, beállítottságnak. Korábbi kutatások ugyanis rámutattak arra, hogy akiknél a határok meghúzása kevésbé működik, a rugalmas otthoni munkavégzés csak még több ledolgozott munkaórát eredményez. (Glavin & Schieman, 2012) Érdekes kutatási terület lehet a jövőre nézve egyéni temperamentum és személyiségjegyek alapján megvizsgálni, melyek azok a személyiségtípusok, akiknél az otthoni munkavégzés eredményesen működik, és kik azok, akiknél a hátrányok felülírják az előnyöket.

Fontos megállapításnak tartom továbbá, hogy az *otthoni munkavégzés* a korábbi kutatási adatokkal összhangban (Glavin & Schieman, 2012) *nem mutat számottevő pozitív hatást a munka – családi élet konfliktusra*, melyet szintén a határok elmosódásából származó problémák magyarázhatnak. Mivel a munkahelyi szabályok jóval kötöttebbek, mint a családunk, magánéletünk szabályai, ezért az időbeli rugalmasság okán többnyire a családi élet kárára történhet elmozdulás.

Ígéretes eredményt kaptam ugyanakkor a *kisgyermekes anyák* otthoni munkavégzése kapcsán, ahol a leíró statisztikai adatok szerint az *otthoni munkavégzés pozitív hatással van a munkacsalád egyensúlyra, a családba való bevonódásra, és az étellel és munkával való elégedettségre* is. Korábbi tanulmányok szintén alátámasztották a kapcsolat jelenlétét (Jackson & Fransman, 2018), illetve az EU-s irányelvek is hasonló elképzelés miatt születtek a női munkavállalók sikeresebb munkaerő-piaci reintegrációja és munka-család egyensúly biztosítása okán.

A mintanagyság ebben a csoportban rendkívül alacsony volt, ami részben magyarázza, hogy jelen kutatásomban nem sikerült szignifikáns kapcsolatot igazolnom ezen hatások között, ugyanakkor megítélésem szerint érdemes lehet megismételni a kutatás ezen részét nagyobb mintán.

A kérdés *fejlődéslélektani vizsgálata* is hasznos kutatási terület lehet, miszerint az otthonról dolgozó anya passzív jelenléte miként hat a kisgyermek fejlődésére. Érdemes lehet megvizsgálni különböző munkavégzési módokban dolgozó anyák gyermekeinek kötődési mintáit, illetve esetlegesen felmerülő kötődési problémáit, illetve a gyermeki önszabályozás különböző dimenzióinak alakulását, így a kognitív önszabályozásra, a társas kapcsolatokra, valamint az érzelemszabályozásra gyakorolt hatásukat. A vizsgálat lefolytatásához már rendelkezésre áll magyar nyelvű validált kérdőív, Nagy-Tószegi Cecília, Rózsa Sándor, és Lábadi Beatrix által adaptált „Gyermek Önszabályozás és Viselkedés Kérdőív (CSBQ) hazai változata (Nagy-Tószegi, Rózsa, & Lábadi, 2023).

Az anyagi státusz vizsgálata során érdekes megállapításnak találom továbbá, hogy a kiemelkedően jó anyagi helyzet sem járul hozzá a munkához való elégedettségünkhöz, ellenben az általános étellel való elégedettségünket növeli.

Kutatásom kizárólag magyar minta felvételével történt, ami a kulturális háttér miatt limitációt szab az eredményeknek. Az otthoni munkavégzés inkább illeszkedik az individualista beállítottságú társadalmakhoz (Adamovic, 2022), így a kutatás feltehetőleg más eredménnyel zárulna egy kollektivistá beállítottságú társadalomban.

A kutatás további gyengesége, hogy a mintában erősen felülreprezentáltak a női kitöltők (77%), így feltehetően más eredményeket kapnánk, ha a nemenkénti arány azonos lenne.

Erre igazolásul szolgál a munka – magánélet konfliktus nemek szerint vizsgált eredményeinek összehasonlítása. A mintát elemezve szignifikáns különbséget kaptam arra, hogy a férfiak nagyobb munka – magánélet konfliktust élnek meg, mint a nők, amely főként a munkából származó család konfliktus aldimenzióon jelentkezik, így az azonos nemi arányú kutatás biztosan eltérő eredményt hozna.

## 7. Összefoglalás

Dolgozatom témája az otthoni munkavégzés hatásának vizsgálata a munka – magánélet konfliktusra. A statisztikai adatokból megállapítható (Központi Statisztikai Hivatal, 2024), hogy a COVID-19 járványt követően az otthoni munkavégzés széleskörben velünk maradt, illetve a törvényhozók is felismerték a rugalmas munkavégzés hasznosságát, annak pozitív hatását például az anyák munkaerő piaci integrációja szempontjából (EU, 2019).

A magyar mintán végzett kutatás 2024 első negyedévében készült, ami lehetőséget teremt arra, hogy az eredményeket már a járvány közvetlen hatásától mentesen értelmezhessük, illetve az EU-s irányelveknek megfelelő törvénymódosítások implementálását követően.

Összefoglalásaként elmondható, hogy a kutatás szerint az otthoni munkavégzés pozitív hatással van a munkánkkal való elégedettségünkre, bár az eredmény csak tendencia szinten volt értelmezhető, ugyanakkor az eredmény szinkronban áll egyéb kutatás adataival (Beňo, 2021).

Az otthoni munkavégzésnek az élettél való elégedettségünkre az adatok szerint nincs számottevő hatása, az élettél való elégedettséget lényegesen több faktor befolyásolhatja. Az egyik ilyen faktor az anyagi státusz. A kutatás keretében egyértelmű kapcsolat volt megállapítható a jó anyagi státusz és az élettél való elégedettség között.

Az otthoni munkavégzés nem mutatott szignifikáns javulást a munka – család konfliktus területén, sem a munkából eredő családi konfliktus, sem a családból eredő munka konfliktusnál.

Egy kiemelt csoport, a kisgyermekes anyák vizsgálata folyamán leíró statisztikai módszerekkel sikerült kapcsolatot találnom az otthoni munkavégzés és a munka – család konfliktus, a családba való bevonódás, illetve a munkával való elégedettség között, de a különbség nem érte el a szignifikánsan igazolható mértéket. Az EU-s irányelvekben lefektetett célok (anyák munkaerőpiaci integrálása, illetve a munka – család konfliktus csökkentése a rugalmas munkavégzés lehetőségének biztosításával) tehát gyakorlati síkon is hatásosnak bizonyulhat, de jelen minta alapján hatásuk egyelőre nem éri el azt a mértéket, ami szignifikáns eredményt mutatna. Mivel kérdéskör vizsgálatához szűkített mintát használtam, elemszáma nem érte el a kívánt mértéket, ezért mindenképpen hasznosnak gondolnám a téma további vizsgálatát nagyobb mintanagyság bevonásával.

Érdekes kutatási területnek gondolom továbbá az otthoni munkavégzés hatását az anya – gyerek kapcsolatra vonatkozóan kisgyermekkorban, ahol az anya passzív jelenléte esetleg zavart okozhat az anya - gyerek kötődés tekintetében.

## Irodalomjegyzék

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*.
- Aycan, Z. (2005). The overarching purpose of the study was to investigate the role of three types of social support (i.e., spousal, childcare, and organizational support) in relation to work–family conflict (WFC) in dual-earner families with children ages 0–6 years. The re. In *Sex Roles* (old.: 453-471). Springer.
- Beňo, M. (2021). The Advantages and Disadvantages of E-working: An Examination using an ALDINE Analysis. *Emerging Science Journal*.
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 425-441.
- Danielsson, C., & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of Architectural and Planning Research*, 241-257.
- de Sousa, C. . (2023). Moderating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship between Perceived Organizational Support and Job and Life Satisfaction: A Study during the COVID-19 Pandemic. *American Journal of Industrial and Business Management*, 1175-1193.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 131-142.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 178-199.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 178–199.
- EU, P. é. (2019. Június). 2019/1158 IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról. *Az Európai Unió Hivatalos Lapja*.
- Eurofound. (2023. November 7.). Forrás: Eurofound:  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/living-working-and-covid-19-e-survey>
- Eurostat. (2024. 01 31). *Eurostat*. Forrás: Eurostat:  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EHOMP\\_\\_custom\\_899843/settings\\_1/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_899843/settings_1/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff)
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In J. A. Marc J. Schabracq, *The Handbook of Work and Health Psychology* (old.: 279-312). John Wiley & Sons, Ltd.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict. *Work and Occupations*, 71-98.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 483–496.
- Green, E., Deschamps, J.-C., & Paez, D. (2005). Variation of Individualism and Collectivism within and between 20 Countries: A Typological Analysis. *Journal of Cross-Cultural*, 321-339.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 72–92.

- Greenhaus, J. H., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 455-471.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences. International differences in work-related values*. London: Sage.
- Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions, a research-based theory on cultural differences among nations. *International Studies in Management and Organizations*, 1-2, 46-74.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Ipsen, C., & Veldhoven, M. v. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences* Vol. 21, No. 1.
- Johansson, G. (2001. March). *Work-life Balance: The Case of Sweden in the 1990s*. Presentation at the annual meeting of the European Network of Organisational and Work Psychologists, Paris, France.
- Juhász, Á. (2006). Munkahelyi egészségfejlesztés elméletben és gyakorlatban. *Alkalmazott Pszichológia*, 89-102.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2024. 01). KSH. Forrás: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0117.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html)
- Lennon, M. C., & Rosenfield, R. (1992). Women and Mental Health: The Interaction of Job and Family Conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 316-327.
- Makra, E., Farkas, D., & Orosz, G. (2012). A Munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 491-518.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 921-936.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrialized Civilization*. New York: The Macmillan Company.
- Munka Törvénykönyve XV. fejezete. (2012). *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok*.
- Nagy-Tószegi, C., Rózsa, S., & Lábadi, B. (2023). A Gyermekek Önszabályozás és Viselkedés Kérdőív (CSBQ) hazai változatának kialakítása. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 204-226.
- Siebert, S. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 567-578.
- Statisztikai Tükör. (2016). A háztartási munka értéke, háztartási szatellitszámla. *Statisztikai Tükör*.
- Táv munka-Szövetség. (2020). <https://www.munka-maganelet.hu/az-atipikus-foglalkoztatasarol>. Forrás: Balansz munka-magánélet.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Triandis, H., McCusker, C., & Hui, C. (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1006-1020.

- Trinandis, H. (1985). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview press.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Young, L., Milner, M., Edmunds, D., Pentsil, G., & Broman, M. (2014). The tenuous relationship between salary and satisfaction. *Journal of Behavioral Studies in Business Volume 7*.

## Ábrajegyzék

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ábra KSH- Távmunkában foglalkoztatottak száma és aránya 2019-2024 .....          | 2  |
| 2. ábra Google Trends - Home Office keresések száma 2016. február-2024.február..... | 3  |
| 3. ábra EUROSTAT - Távmunkában foglalkoztatottak aránya az EU-ban 2020 (%) .....    | 3  |
| 4. ábra Minta demográfiai megoszlása.....                                           | 18 |
| 5. ábra Minta megoszlása gyermek, munkavégzési mód és anyagi helyzet szerint.....   | 19 |
| 6. ábra Minta megbízhatóságának bemutatása Cronbach- alfa értékek segítségével..... | 20 |
| 7. ábra H3 hipotézishez tartozó boxplot diagrammok.....                             | 25 |
|                                                                                     |    |
| 1. táblázat H1a hipotézis - leíró statisztikai értékei.....                         | 22 |
| 2. táblázat H2 hipotézisek leíró statisztikai értékei .....                         | 23 |
| 3. táblázat H3 hipotézisek leíró statisztikai értékei .....                         | 24 |
| 4. táblázat H4a hipotézisek leíró statisztikai értékei .....                        | 27 |
| 5. táblázat H4b hipotézis leíró statisztikai értékei .....                          | 27 |
| 6. táblázat H4c hipotézis leíró statisztikai értékei .....                          | 27 |

# Mellékletek

## 1. számú melléklet - Beleegyező nyilatkozat

Kedves Kitöltő!

Egy vizsgálatban való részvételre szeretném kérni Önt, amelyet szakdolgozatom megírásához kívánok felhasználni. A kutatási témám vezetője Dr. Abari Kálmán, a Debreceni Egyetem Pszichológia Intézetének adjunktusa.

A kutatás végzője Havan Viktor (email: [havanviktor@gmail.com](mailto:havanviktor@gmail.com)), a Debreceni Egyetem Pszichológia Intézetének BA alapszakos hallgatója.

A kutatásban való részvétel teljesen önkéntes, azért anyagi javadalmazás nem jár. A vizsgálatot bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, vagy a kérdések megválaszolását megtagadhatja.

Ha a kitöltés során vagy azt követően bármilyen kérdése merül fel vagy megjegyzése lenne a kérdőívvel kapcsolatban, kérem keressen emailben. ([havanviktor@gmail.com](mailto:havanviktor@gmail.com))

Jelen kutatás célja megvizsgálni a munka és a családi élet összeegyeztetéséből fakadó nehézségeket különböző foglalkoztatási formák (home office, irodai munkavégzés, hibrid munkavégzés) esetében.

A vizsgálat során a munkájával és a családi életével kapcsolatos kérdések megválaszolására kérem. A kérdőív kitöltése nagyjából 10-15 percet vesz igénybe.

A kutatásban az adatokat névtelenül gyűjtjük, és más személyes adatát sem rögzítjük. A kutatás során nyert adatokat kóddal ellátva biztonságos számítógépen őrizzük. A kutatás során nyert adatokon statisztikai elemzéseket végzünk, amelyekből egyetlen résztvevő azonossága sem állapítható meg. A továbblépéssel hozzájárul ahhoz, hogy a vizsgálat során az Önről felvett, személye azonosítására nem alkalmas adatokat kutatási célra felhasználjuk, illetve, hogy azok más kutatók számára is hozzáférhetőek legyenek. Ha a vizsgálat során mégis el szeretne állni a vizsgálat folytatásától, azt megteheti, ebben az esetben addigi adatai sem kerülnek feldolgozásra.

## 2. számú melléklet – Vizsgálati kérdések – Demográfiai adatok

1. Az Ön neme

- ☐ Nő
- ☐ Férfi
- ☐ Egyéb, nem kívánok válaszolni

2. Életkora (egyéni válasz)

3. Kapcsolati státusz

- ☐ Egyedülálló
- ☐ Párkapcsolatban élő

4. Nevelt gyermekek száma (egyéni válasz)

5. Legkisebb nevelt gyermek életkora

- ☐ 0-3
- ☐ 3-6
- ☐ 6-12
- ☐ 12-18
- ☐ 18-nál idősebb

6. Jelenlegi foglalkoztatásának formája

- ☐ Tanuló, hallgató
- ☐ Alkalmazott
- ☐ GYES-en, GYED-en lévő kismama
- ☐ Vállalkozó, Szabadúszó
- ☐ Nyugdíjas
- ☐ Munkanélküli

7. Munkavégzés módja

- ☐ 100 % iroda
- ☐ inkább iroda, mint home office
- ☐ nagyjából egyformán irodai és home office
- ☐ inkább home office, mint irodai
- ☐ 100 % home office

8. Hogyan ítéli meg családja anyagi helyzetét?

- ☐ Alapvető szükségleteinket sem tudjuk fedezni, mások segítségére szorulunk.
- ☐ Alapvető szükségleteinket ki tudjuk elégíteni, de a váratlan nagyobb kiadások gondot jelentenek
- ☐ Minden kiadásunkat fedezni tudjuk, és szórakozásra, utazásra is van lehetőségünk
- ☐ Minden kiadásunkat fedezni tudjuk illetve szórakozáson, utazáson felül, rendszeresen félre tudunk tenni

**3. számú melléklet – Vizsgálati kérdések – Munka-családi élet konfliktus kérdőív**

Kérem értékelje az alábbi állításokat az adott skálán!

- 1: egyáltalán nem jellemző rám
- 2: nem jellemző rám
- 3: jellemző rám
- 4: nagyon jellemző rám

1. A munkám követelményei összeegyeztethetők az otthoni és családi életemmel.
2. A munkám miatt nehezen tudok olyan szoros kapcsolatot fenntartani a családtagjaimmal, amelyet szeretnék.
3. A munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni dolgaimat ellátni.
4. A munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.
5. Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségeimmel.
6. Azt, amit a családom/partnerem szeretne, nem tudom összeegyeztetni a munkahelyi tevékenységeimmel.
7. Vannak olyan munkahelyi ügyek, amelyekre nem jut idő a családi életem miatt.
8. Vannak olyan dolgok a munkámban, amelyeket szeretnék, de nem tudok maradéktalanul elvégezni a családi/párkapcsolati elvárások miatt.
9. A magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelezéseimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.
10. A családomban megjelenő feszültség gátol abban, hogy teljesíteni tudjam a munkahelyi kötelezéseim.
11. A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.
12. A családommal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.
13. Szerintem a családom nagy részben meghatározza azt, hogy ki vagyok én.

14. Személyesen is nagyon érintett vagyok a családomban.
15. A családom nagyon fontos részét képezi az életemnek.
16. A munkám a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.
17. A munkámmal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.
18. Szerintem a munkám nagy részben meghatározza azt, hogy ki vagyok én.
19. Személyesen is nagyon érintett vagyok a munkámban.
20. A munkám nagyon fontos részét képezi az életemnek.
21. Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal.
22. Gyakran gondolok arra, hogy felmondok.
23. Összességében elégedett vagyok a munkakörömmel járó feladatokkal.
24. A legtöbb szempontból az életem közel áll az ideálishoz.
25. Az életfeltételeim kiválóak.
26. Elégedett vagyok az életemmel.
27. Eddig megszereztem mindazokat a fontos dolgokat, amelyeket akartam az életben.
28. Ha újra élhetném az életemet, szinte semmin nem változtatnék.