

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Rontó Klaudia Patricia

Nappali tagozat

Gazdálkodási és
menedzsment szak

Vállalkozás menedzsment
specializáció

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Munkavállalói jóllét, motiváció

Belső konzulens: Bácsi Katalin

Külső konzulens: Halasi Péter

Rontó Klaudia Patricia

Nappali tagozat

Gazdálkodási és

Menedzsment szak

Vállalkozás menedzsment
specializáció

NYILATKOZAT

Alulírott Rontó Klaudia Patricia büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2023 év 11 hónap 30 nap Rontó Klaudia
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	5
2. Életpálya és munkavállalási preferenciák	7
2.1. Generációs különbségek a munkahelyeken	7
2.2. Generációk jellemzése a munkaerőpiacon	8
2.3. Munkahelykeresés nehézségei az egyetem alatt és után	10
2.3.1. Pályakezdés	11
2.3.2. Diákmunka	12
2.3.3. Munkanélküliség	13
3. Munkavállalói jóllét, motiváció	14
3.1. A megfelelő munkahelyi légkör kialakítása	14
3.2. Munkahelyi jóllét	15
3.3. Motivációs eszközök bemutatása a hatékonyabb munkavégzés érdekében	17
3.3.1. Motivációs eszközök használata	18
4. Munka-magánélet egyensúly	21
4.1. Munkavállalás	23
4.1.1. Női munkavállalók	23
4.1.2. Férfi munkavállalók	25
4.1.3. Home office	25
4.2. Egyedülálló munkavállalók viszonyulása	27
4.3. Párkapcsolatban élő, egy munkahelyen dolgozó munkavállalók viszonyulása	28
5. Kutatási eredmények	32
5.1. Expeditors Kft. ismertetése	34
5.2. Az elméleti feltevések alkalmazása a gyakorlatban	37
5.2.1. Az interjú alanyok bemutatása	37
5.2.2. Az interjú válaszok elemzése	38
6. Összegzés	56
7. Irodalomjegyzék	60
8. Ábrák, táblázatok jegyzéke	65
9. Mellékletek	66
Interjúkérdések	66

1. BEVEZETÉS

A témaválasztás indoklása

Szakedolgozatom témája a Munkavállalói jóllét, motiváció. A választásom azért erre a témára esett, mert izgalmasnak és jól kutathatónak tartom, hogy a munkavállalókat mivel lehet motiválni a jobb, hatékonyabb munkavégzés érdekében és ehhez milyen motivációs eszközökre van szükség, illetve, hogy milyen a megfelelő munkahelyi légkör a dolgozók számára, ami hozzásegíti őket a produktívabb munka elvégzéséhez. (Szombathelyi, ap.elte.hu, 2023)

Diplomamunkám kutatási kérdése, hogy mit jelent a munka-magánélet egyensúly az egy munkahelyen dolgozók és párkapcsolatban élők számára, amit kvalitatív kutatással, azaz interjúk segítségével és annak eredményeivel fogok elemezni.

Az interjúk során nyolc interjúalany segítségét kértem, hogy a témához kapcsolódó kérdéseimet megválaszolják, a nyolc személyt a munkahelyemről fogom felkérni, mivel olyan cégnél dolgozom, ahol a munkahelyi párkapcsolatok jelen vannak, így elég közeli kontextusban meg tudom vizsgálni a kutatási kérdésemet.

A kutatási kérdésem megfogalmazásánál elgondolkodtam azon, hogy ez milyen érdekes lehet sokunknak, hogy az egy munkahelyen dolgozó és párkapcsolatban élő emberek, hogyan tudják összeegyeztetni a magánéletüket a munkával. Ez vállalati kontextusban lehet fontos, hiszen a vállalat érdeke, hogy ez a kapcsolat működjön a két munkavállaló között, hiszen negatív és pozitív irányban is elmozdulhat, ami minden szempontból a munkára, a munkahelyre terjed ki.

A szakdolgozatom felépítése a bevezető résszel kezdődik, ahol bemutatom, hogy milyen témákat fogok érinteni a kutatásom során. Ezután az elméleti rész következik, ahol részletesen leírom, hogy bizonyos témakörökben milyen elméleti feltevések ismertek és ismertetem a munkahelyi jóllét és motiváció témához kapcsolódó fogalmakat.

Az elméleti részt követően a kutatási részre fektetem a hangsúlyt, ahol az elméleti részben megjelent hipotéziseket szeretném alátámasztani, kvalitatív kutatással, interjúk segítségével. Tartalmi szempontból az utolsó rész az összefoglalás, ahol az elméleti és a kutatási rész konklúzióját fogom levonni, belevéve személyes véleményemet, tapasztalataimat is.

Dolgozatomban érinteni fogom az életpálya és munkavállalási preferencia, valamint a munka-magánélet egyensúly témaköröket is. Az életpálya és munkavállalási preferencia témakörön

belül kitérek a generációk közti különbségekre, legfőképp a munkahelyeket vizsgálva. Az y és a z generációnak számos elvárásaik vannak a munkahelyükkel szemben, fontos nekik, hogy flexibilisen tudjanak dolgozni, a home-officeban való dolgozás is elérhető legyen, míg az x generációnak ezek kevésbé képeznek prioritást munkavállalás esetén. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

Valamint kitérek a fiatal pályakezdők nehézségeire, lehetőségeire. A munkahely keresés nehézségei az egyetem alatt és után szintén egy aktuális téma, hiszen a hallgatók többsége szeretne abban a szakmában elhelyezkedni, amit évekig tanult az egyetemen. Viszont a munkaerőpiacon nagy a verseny, így számos nehézségekkel kell szembenéznük. (Makó, 2023)

A munkahelyi jóllét és motiváció témakör során elemezni fogom, hogy a munkavállalók számára mi az ideális munkakörnyezet, ahol kényelmesen tudnak dolgozni, a jobb teljesítés érdekében, illetve, hogy milyen motivációs eszközökre van szüksége ahhoz, hogy a munkáltató megtartsa a dolgozóit. (Tóth, 2023)

A munka-magánélet egyensúly vizsgálata különböző párkapcsolati helyzetekben szintén egy érdekes téma, ahol kitérek az egy munkahelyen dolgozók és a különböző munkahelyen dolgozó munkavállalók élethelyzetének az analizálására is.

A szakdolgozatom célja

Célom, hogy dolgozatommal betekintést nyújtsak a munkahelyi életbe, megvizsgálva a munkahelyi légkört és a motivációs eszközöket. Az egészséges munka-magánélet egyensúly kialakítása is fontos szerepet játszik egy ember életében, ami szintén kihatással van a munkahelyi produktívitas mennyiségéhez és minőségéhez, ennek az összképnek a kialakításhoz és fenntartáshoz az elméleti háttér és az interjúk nagyszerű betekintést nyújthatnak.

Célként határozom meg, hogy a kutatási kérdésem feltevésével és az interjúk segítségével, valamint személyes tapasztalatok elmesélésével betekintést kapunk az egy munkahelyen dolgozó és párkapcsolatban lévő emberek életének egy részébe, ahol ők elmesélik, hogy ezt hogyan élik meg, milyen előnyei és hátrányai vannak annak, hogy egy munkahelyen dolgoznak. Dolgozatom főleg azokat az embereket/olvasókat célozza meg, akik ugyanebben a helyzetben vannak és kíváncsiak, hogy ezt mások, miként élik meg, illetve azoknak, akik ebbe a szituációba fognak láthatóan keveredni és félnek attól, hogy ez milyen hatással lesz a magánéletükre.

2. ÉLETPÁLYA ÉS MUNKAVÁLLALÁSI PREFERENCIÁK

A generációk elemzését és a pályakezdés témakörét alappilléreként lehet tekinteni a munka-magánélet egyensúly elemzésének, hiszen a munka-magánélet egyensúly témakörének a vizsgálatokor sokszor megemlítésre kerülnek, hogy melyik generációnál okoznak nehézségeket a munka-magánélet egyensúly fenntartása, vagy, hogy melyik generáció, hogyan kezeli a munkát, a munkafolyamatokat, a munkahelyi konfliktusokat, ami szintén hatással van ennek a kettőnek a kialakítására, így a különböző generációk ismerete lényeges szempont. (Gibárszki, 2023)

A pályakezdés témakör az első lépés a munka témakör feldolgozásának, hiszen a munkaerőpiacon egyre nagyobb mértékben vannak jelen a pályakezdők, így rájuk is hatással van a munka-magánélet egyensúly kialakítása, majd fenntartása. (Makó, 2023)

2.1. Generációs különbségek a munkahelyeken

Minél több generáció jelenik meg a munkaerőpiacon, annál nagyobb a valószínűsége a munkahelyi konfliktusoknak, hiszen minden generációnak más a prioritása, a munkahelyi morállja, eltérő formában oldják meg a feladatokat. Négy generációt különböztethetünk meg a munkahelyi életben, a baby boomer, az x, az y és a z generációt.

Generáció fogalma

A generáció fogalmát többen is megfogalmazták, generáció szó alatt érthetjük az egy időben született, egy korosztályba tartozó emberek sokaságát, 15-20 éves időtartamra leszűkítve. A legérthetőbb módon McCrindle és Wolfinger foglalta össze a generáció definícióját: „generációt olyan személyek olyan személyek csoportjaként határozzuk meg, akik ugyanabban a korszakban születtek, ugyanazon időszak formálta őket, és ugyanazon társadalmi markerek voltak hatással rájuk – más szóval a generáció egy azonos életkor és életszakasz, létfeltételek és technológia, események és tapasztalatok által összekapcsolt csoportja”. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

2.2. Generációk jellemzése a munkaerőpiacon

Baby boomer generáció (1946-1964)

Ennek a generációnak az első szülöttjei már a nyugdíjasok táborát erősítik, viszont akik a közepén/vége felén születtek még teljes egészében jelen vannak a munkahelyi életben. A baby boomer az a generáció, akiknek a munka a lételemük, akiket arra neveltek a szüleik, hogy a munka nem piszkos, és ez az egyik legfontosabb az életben, amiért áldozatot is képesek hozni karrierjük kiteljesedése érdekében. Képesek elfogadni a változásokat és hűségesek a munkahelyükhöz, akár több évig, évtizedekig dolgoznak egy munkahelyen, amit fiatalkorukban kezdtek és onnan is vonulnak nyugdíjba. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

X Generáció (1965-1979)

Az x generációban született eddig a legtöbb ember. Ők már olyan családokban nőttek fel, ahol mind a két szülő már dolgozott. A legönállóbb, legtalpraesettebb korosztály, hiszen ebben az időszakban megnövekedett a válások száma, így sokan csak az egyik szülőjükkel éltek, egy háztartásban. Nekik már a céljuk az egészséges munka-magánélet egyensúly megtalálása volt. Az x generáció tagjai már könnyebben alkalmazkodnak, mint az elődeik, viszont nem annyira röghöz kötöttek, így hamarabb váltanak munkahelyet. Jellemzőbb, hogy magasabb iskolai végzettségekkel rendelkeznek és több nyelven beszélnek, mint a baby boomer generációnak tagjai. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

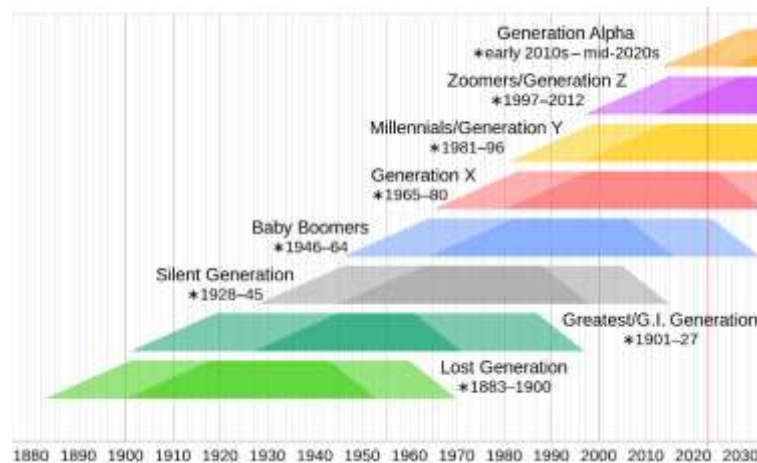
Y generáció (1980-1995)

Az első generáció, akik a fejlődő technológia, a számítógép és az internet világába születtek bele. Ők már a számítógép segítségével, a világhálóról és egymástól a generáción belül szerzik meg az információkat, a tudást, nem szorulnak rá az idősebbik generáció segítségére. (Besenyei, 2023) Munkahelyválasztás folyamán prioritást élvez a digitális eszközök használata, fontos nekik a pénz és a karrier, a rugalmas munkavégzés, valamint, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyenek. Céljuk, hogy élvezzék az életet, minél több új ismeretre tegyenek szert, ha úgy érzik nincs több motivációjuk munkájuk során, szemrebbenés nélkül, azonnal váltanak munkahelyet. (Tari, 2023)

Z generáció (1996-2010)

Ez a generáció abban különleges, hogy ők vannak idáig a legkevesebben, mert ebben az időszakban csökkent a születési arányok száma. Ők töltik az időt a leghosszabb ideig az iskolapadban, így a munkavállalás ideje is kitolódik, valamint jellemző rájuk, hogy egész életükben tanulnak, fejlesztik magukat. (Pálffy, 2023) Ez a generáció ért a legjobban a csúcstechnológiához, számukra elengedhetetlen, hogy digitális eszközök nélkül, mint a laptop/telefon dolgozzanak, legtöbb esetben el is várják, hogy a munkahelyükön ezeket az eszközöket biztosítsák, főleg irodai munkák esetében. Ők teljesen rugalmas munkaidőben szeretnek dolgozni, fontos nekik, hogy maguknak osszák be az idejüket, tehát elsőbbséget élveznek a home-officeban is elvégezhető munkák. Kifejezetten szeretnek csapatban dolgozni, és rengeteg ambícióval rendelkeznek, így a munkahelyi előrelépés lehetőségének a megléte, az evvel járó magasabb fizetés elengedhetetlen számukra.

1. ábra
Generációk vizsgálata



Forrás: (Hardwarezone, 2023)

Munkahelyi konfliktusok

Mivel mind a négy generáció a baby boomer, az x, az y és a z generáció is jelen vannak a munkaerőpiacon, így a munkahelyi konfliktusok száma is megnőtt. Mind a négy generáció más tulajdonságokkal rendelkezik, más a fontossági sorrendjük, más ütemben dolgoznak, mások az igényeik, így könnyen nézeteltérés alakulhat ki a az egy munkahelyen dolgozók és különböző korosztályt képviselő munkavállalók között. (Smola & Sutton, 2023)

A konfliktus szó két vagy több ember közötti ellentétes nézetet, vitát, összetűzést jelent. (Nádházy, 2023) A konfliktus egyfajta negatív jelzőt von maga után (Szabó & Kiss, 2023), viszont manapság ez átfordult egy pozitív irányba, hiszen növeli az emberek/munkavállalók problémamegoldó képességét, megmutatja, hogy mennyire tud alkalmazkodni az illető a társához, így a csapatban való dolgozás lehetősége is megfigyelhető. (Bakacsi, 2023)

A konfliktusokhoz leginkább a kommunikáció hiánya vezet. Kommunikálni többféle módon lehet, szóban, szemtől szemben és telefonon egyaránt; írásban, beleértve a SMS üzeneteket és e-maileket. A baby boomer generáció szóban tudja a legjobban kifejezni önmagát, míg az y és a z generáció leginkább írásban, az x generáció, pont a kettő határán áll, mindegyik módszerrel tud azonosulni. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

Viszont nem ezek a konfliktus fő kirobbantó eszközei, Westerman és Yamamura szerint a legtöbb konfliktust, a korosztályok közötti kommunikációs stílus eltérése miatt alakulnak ki. A különbségek abból adódnak, hogy minden generáció teljesen máshogy értelmezi a különböző szituációkat és máshogy is reagálják le. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

Hochwarter et al. idézi: „a generációk közti konfliktusok generálják a munkahelyi feszültséget és ez a munkájuk során elégedetlenséghez vezet.” (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

Bencsik & Machova (2023) megállapítása szerint a baby boomerek a leginkább konfliktuskerülők, így ők könnyebben alkalmazkodnak a változásokhoz és a kollégáikhoz. Az X generáció kompromisszumkész, így velük is egyszerűbb a munka elvégzése, viszont az Y és a Z generációnak van egy egyfajta erőszakosabb, negatív stílusa.

A legkevésbé az egymáshoz közel lévő két generáció, az y és a z generáció tud együtt dolgozni, mivel a Z generáció tagjai törekednek az egyénileg elért sikerekre, annak ellenére is, hogy leginkább csapatban szeretnek együttműködni. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2023)

2.3. Munkahelykeresés nehézségei az egyetem alatt és után

Számos nehézségekkel kell szembenézniük azoknak a fiataloknak, akik az egyetemi éveik alatt dolgozni kényszerülnek vagy főiskolai képzésük után szeretnének elhelyezkedni a munkaerő-

piacon. Szintén probléma lehet, ha közvetlen a diplomájuk megszerzése után a szakmájukhoz hasonló munkahelyen szeretnének dolgozni.

Munka fogalma

A munka fogalmát nehéz meghatározni, elsősorban azt a folyamatot lehet munkának nevezni, ami megjelenik a munkaerőpiacokon. Noon, Blyton és Morell (2023) szerint ez nem teljesen igaz, mivel számos tevékenységet lehet munkának nevezni, viszont vannak olyan munkák, amikre szabadidős tevékenységként lehet tekinteni. Genis és Wallis (2023) szerint ebből adódóan nem az számít, hogy maga mi a tevékenység, hanem hogy minek kell megfelelni általa és mik a következményei. Brief és Nord (2023) álláspontja szerint a munka az a folyamat, amiért pénzt kapunk, annak érdekében, hogy meg tudjunk élni.

Mind a három megfogalmazásnak látom értelmét, hiszen általában a munka a munkaerő-piacon jön létre. Vannak olyan munkák, amire szabadidős tevékenységként tekintünk, így számunkra nem megterhelő ezt a folyamatot elvégezni, illetve az is helytálló, hogy a munkánkért cserébe pénzt kapunk, amit a megélhetésünk érdekében végzünk el.

Legjobban, az utolsó állítással értek egyet, hogy a munka az a tevékenység, amiért pénzt kapunk, azért, hogy a megélhetésünket biztosítani tudjuk, hiszen, ha nem dolgozunk, nem keresünk pénzt, olyan dolgokat nem tudunk kifizetni, mint a lakhatás, a rezszi, az élelmiszer, ami a létfenntartáshoz szükséges tényezők.

Munkaerőpiac fogalma

A munkaerőpiac egy adott időszakban és gazdasági feltételekkel bíró két hasonló helyzetben lévő ember közti csere, amely során létrejön egy kapcsolat a munkavállalók és a munkaposztok között. (Lipták, Nagy, Dabasi-Halász, & Siposné Nándori, 2023)

2.3.1. Pályakezdés

Kutatások bizonyítják, hogy azok a gyerekek, akiknek a szülei rendelkeznek magasabb iskolai végzettséggel, hamarabb mennek egyetemre és szereznek diplomát. Mivel ezek a szülők tudják a legjobban támogatni és segíteni gyermeküket tanulmányaik elvégzése alatt. (Hivatal, 2023)

Sok hallgatónak nincs lehetősége kivárni a szakmai gyakorlat kezdetét, vagy az egyetemi évek végét, így kénytelenek tanulmányaik elvégzése közben dolgozni. Viszont többféle lehetőség is adott számukra. Vannak hallgatók, akik nappali tagozatos szakra járnak és részmunkaidőben

vagy teljes állásban dolgoznak mellette, viszont sokan a másik útát választják, ami a levelező tagozat, így könnyebben össze lehet egyeztetni az iskolát és a munkát. (Róbert, 2023)

Azok a diákok, akik egyetemi éveik alatt kezdenek el dolgozni, adott a diákmunka lehetősége, amit a következő pontban részletesebben is elemezni fogok.

A fiatalok egy része viszont ráér az egyetem után munkahelyet keresni, ami nem feltétlenül igaz, hiszen ahhoz, hogy az egyetemi tanulmányaik sikeresen záruljanak, elengedhetetlen a szakmai gyakorlat letétele. Ilyenkor olyan munkahelyen kezdenek el dolgozni, ami szorosan kapcsolódik a szakmájukhoz. A szakmai gyakorlat elvégzése után a diákoknak lehetőségük van az adott cégnél maradni, ami megkönnyíti a diploma utáni elhelyezkedést. (Makó, 2023)

Pastore és Zimmermann (2023) szerint a friss diplomás fiataloknak eltarthat egy darabig míg rábukannak első munkahelyükre. Ennek az az oka, hogy még tapasztalatlanok a munkaszerzést illetően és rákényszerülnek idősebb társaik tanácsaira, valamint kevés munkatapasztalatuk van maga a munka terén (utalva csak a szakmai gyakorlat meglétére), így néhány munkáltató szkeptikus a foglalkoztatásukkal kapcsolatban, viszont kifejezetten vannak olyan munkahelyek, ahol a pályakezdőket részesítik előnyben, hiszen akkor először saját maguk formájára tudják formálni őket.

Azonban a frissen diplomázott fiatalok pályakezdési lehetőségét eddig kevesen kutatták (Hivatal, 2023), így az információk megléte kevésnek bizonyult. A KSH 2022-es adatai szerint Magyarországon 2008 és 2020 között erősödött a fiatal munkavállalók piaci helyzete.

2.3.2. Diákmunka

Diákmunkát egészen 15 éves kortól (szülői beleegyező nyilatkozattal) 24 éves korig lehet végezni (a nappali tagozaton lévő egyetemi tanulmányok végéig).

Baert, Neyt, Omeij & Verhaest (2023) azt vizsgálták, hogy az iskolai tanulmányok mellett folytatott, leginkább tanítási szünetekben, részmunkaidőben és az iskolában tanultakhoz kapcsolódó munkavégzés növeli a teljesítményt és a jövőbeni elhelyezkedési potenciált.

Európai viszonylatban Magyarországon a legalacsonyabb az iskolát végző munkát vállalók aránya. A középszintű végzettség megszerzése után, azok a diákok, akik az egyetemen folytatják a tanulmányaikat kevesebb eséllyel mennek el dolgozni, csak 2-3%-os arányban.

Diákmunka során számos diákszervezet segíti a tanulókat a munkahely megtalálásában, arra specializálódnak, hogy a diákok tanulmányaik mellett is könnyen tudják végezni a munkájukat.

2.3.3. Munkanélküliség

Jellemző, hogy azok a hallgatók, akik az egyetemi éveik alatt is dolgoznak, nagy valószínűséggel mennek el egy olyan munkahelyre, ami nem igazán kapcsolódik tanulmányaikhoz, így feleslegesnek vélik, hogy tovább tanuljanak és folytassák az alapképzésüket az egyetemen vagy mesterképzésre menjenek. (Róbert, 2023)

A szakmai tudás hiánya gyakran vezet a munkanélküliséghez. Ahogy a fent említettekben is szó volt arról, hogy számos hallgató elkezd dolgozni a tanulmányai alatt, ami azt eredményezi, hogy vagy egy teljesen más munkakörben kezdenek el dolgozni, mint amit tanulnak vagy nem is fejezik be a tanulmányaikat. (Róbert, 2023)

3. MUNKAVÁLLALÓI JÓLLÉT, MOTIVÁCIÓ

3.1. A megfelelő munkahelyi légkör kialakítása

A munkahelyi légkört úgy lehetne megfogalmazni, hogy a dolgozók milyen lelkesedéssel mennek reggel a munkába. (Tóth, 2023)

Sok cégnél fontos a kellemes munkahelyi légkör kialakítása, hogy az ott dolgozók komfortosabban érezzék magukat, a hatékonyabb munkavégzés érdekében. A munkahelyi atmoszférát számos tényező befolyásolja, ilyen például a munkatársakkal való viszony, a munkakörnyezet, a bónuszok mértéke, a munka mennyisége és a vezetőség hozzáállása a dolgozókhöz. (Tóth, 2023)

A munkatársakkal való jó kapcsolat kialakítása nagyon fontos, hiszen a munkavégzés is rugalmasabb tud lenni, jó hangulatban a munkavégzés is hatékonyabb. (Tóth, 2023)

A munkakörnyezet szempontjából lényeges, hogy világos helyiségekben legyen a munkavégzés, a megfelelő bútorok és eszközök pedig biztosítva legyenek a dolgozók számára. A juttatások ösztönözni tudják a munkavállalókat a kiemelkedő munkavégzésre és a további sikerek elérésére. Fontos, hogy mindenkinek meglegyen a saját feladata, így a leterheltség is csökken. A vezető és a dolgozó közötti jó kapcsolat kialakítása és fenntartása a cél, hogy egyenrangú partnerként legyenek jelen a munkában, viszont bármilyen kérdés vagy probléma esetén a vezető tudjon segíteni a dolgozónak. (Tóth, 2023)

Főleg Magyarországon igaz az az állítás, hogy szinte több időt töltenek az emberek a munkahelyükön, mint az otthonukban, így a munkahelyük általában a második otthonuk, így a munkahelyen eltöltött időt fontos egy kiegyensúlyozott, harmonikus környezetben eltölteni, ami hatással van a teljesítményre is. Teljesítmény alapján értékelik az embereket a munkahelyen, ami ha megfelel az elvárásoknak, egyéb juttatással, bónusszal, káféterrával járhat. (Tóth, 2023)

A munkahelyi légkör viszont nemcsak a dolgozók és a vezetők hangulatától függ, hanem a munkahelyi sajátosságoktól is. Pozitívum, hogyha a munkáltat munkavégzés közben lehetőséget nyújt a dolgozói számára egy rövid feltöltődésre, ami lehet egy irodai masszázs, pihenőszoba használata, ahol kényelmesen lehet egy kávét vagy teát elfogyasztani, hangulatos

ebédülő kialakítása, ahol jóízűen lehet megebédelni a kollégákkal. Az ilyen gesztusok által érzik azt a dolgozók, hogy meg vannak becsülve és értékelik őket. (Tóth, 2023)

Életünk nagy részét a munkahelyünkön töltjük általában olyan emberek társaságában, akiket nem mi választunk meg. Vannak szerencsések, akik elmondhatják, hogy jól kijönnek a kollégáikkal, szinte már egy baráti kapcsolat alakult ki közöttük, viszont, ha az ellenkezője lép fel, csak a konfliktusok érik az embert a munkahelyén, nem érzi magát jól, esetleg a főnökkel való kapcsolat nem túl kellemes az nagyon megkeserítheti a hétköznapokat. Ámbár törekedni ebben az esetben is lehet a harmonikus kapcsolatok kialakítására, mivel, ha a munkahelyen érik az embert konfliktusok, ezt a negatív hullámot hazaviszi magával, így ez erős hatással van a magánéletre is. (Tóth, 2023)

3.2. Munkahelyi jóllét

Számos kutatásban a munkahelyi jóllétet és a munkahelyi stresszt kapcsolatba teszik egymással, ami szerint az egyik függ a másiktól. (Szombathelyi, 2023) A munkahelyi jóllét a stressz csökkentésével jön létre (Baxter, és mtsai., 2023).

A munkahelyi stressz és jóllétnek a közös definíciójaként az alábbi tudjuk megfogalmazni, amely szerint a „munkahelyi stressz egyfajta fiziológiai, érzelmi, kognitív és viselkedéses mintázat, mely reakcióként jelenik meg a munka tartalmának, magának a szervezetnek vagy a munkakörnyezetnek bizonyos megterhelő összetevőire”. (Szombathelyi, ap.elte.hu, 2023: 34)

Ez az állapot akkor tud bekövetkezni, ha a munkavállalónak semmilyen befolyása sincsen a megfelelő munkahelyi légkör kialakítására és a munka mennyisége nincs egálban a munkahelyi körülményekkel, valamint a kompenzációk nagyságával, ez egy stresszfaktor lehet a dolgozó számára, ami miatt kialakul benne egyfajta megrázkodtatás, ami szerint nem becsülik meg a munkáját annyira, amennyire azt szeretné vagy elvárná. (Szombathelyi, 2023)

Vizsgálatok szerint a munkahelyi stressz nem csak lélekben viseli meg az embert, különböző egészségügyi okokhoz vezethet és fizikális tünetekben is megjelenhetnek. A stressznek számos mellékhatása is lehet a munkahelyen, ha egészségügyi problémákhoz vezet, akkor a legtöbb esetben a dolgozó betegállományba megy vagy szabadságot vesz ki, ami növeli a hiányzásainak a számát, és a munkatársainak a munkáinak a mennyiségét. (Waddell & Burton, 2023)

Megnövekedhet a munkahelyről való kilépések száma, hiszen a legtöbb ember nem szeretne egy olyan munkahelyen dolgozni, ahol a stressz ennyire és ilyen mértékben jelent van a mindennapjaiban, valamint csökkenhet a motiváltsága és a teljesítménye is a dolgozóknak, a nem potenciális munkakörnyezet miatt, ami sem a dolgozónak, sem a munkáltatónak nem kedvez.

Az előbbiekből kiderült, hogy a stressz jelen van a munkahelyeken is, viszont ami a fő kiváltó okai ennek, azt a következő bekezdésekben vizsgáljuk meg.

Stresszfaktor lehet, ha meg van szabva, hogy melyik munkafolyamatot mennyi idő alatt kell teljesíteni és erre ráadásul rövid idő intervallumot adni, túlórák, főleg kompenzálás nélkül, a kollégákkal való feszült kapcsolat, a feljebbjutás hiányának megléte, alacsony fizetés és a munka-magánélet egyensúlyának a hiánya. (Szombathelyi, 2023)

Viszont nem csak a fent említett dolgok hiánya okozhat stresszt, hanem a munkavállalónak a saját önképe, ha nincs önbizalma, nem ért a munkájához, nem a szakmáján belül helyezkedik el, nincs rendben a magánélete, ami szintén kihatással van a munkára és az ott történésekre. (Watson & Clark, 2023)

Az egyének egyedi tulajdonságainak, ambíciójának mértéke is hatással lehet a munkahelyi stressz kialakulásához, hiszen akinek erősebb karaktere van, nem tud annyira alkalmazkodni, csapatban dolgozni vagy pont, hogy egyedül, nehezebben tanul vagy épp, hogy gyorsabban, illetve az, aki több mindent el szeretne érni, de nincs vagy nagyon korlátozott lehetőségei vannak a munkahelyén szintén nehézségekkel küzd.

A jóllétet két részre lehet bontani az egyik a pozitív, a másik pedig a negatív oldala (Dewe & Kompier, 2023). A pozitív oldalon a munkavállalói elégedettséget vizsgálhatjuk meg, azaz a dolgozó mennyire kreatív, ambiciózus, tud e jó kapcsolatokat kialakítani, mennyire fejlődőképes és mennyire tudja kamatoztatni a tudását. Negatív részről pedig a jóllét hiánya van jelen, a munkavállaló szorong, nem tud kiteljesedni, nem ismerik el a munkáját, tehát ezek mind a stressz hatására jönnek létre.

A munkahelyi elégedettség

A munkahelyi elégedettséget abban lehet mérni, hogy az adott munkavállaló mennyire boldog az adott munkahelyén, az adott környezetében, tehát szereti e vagy sem a munkáját, a munkahelyét (azaz elégedett, vagy elégedetlen e vele) (Spector, 2023).

A munkahelyi elégedettség függ a célok tervezésétől és elérésétől, a visszacsatolástól (Szombathelyi, 2023). Fontos, hogy a munkavállaló kapjon egy egységes képet arról, hogy hogyan is végzi a munkáját, illetve elengedhetetlen a pozitív visszajelzések nyújtása a munkáltató részéről.

Ha a dolgozó elégedett a munkahelyi körülményekkel, a munkahelyi légkör, akkor az kihatással van a munkahelyi elégedettségre is, ami a munkahelyi jóllét érzéséhez vezet (Dewe & Kompier, 2023).

A jóllétet gyakran azonosítják a boldogság szóval főleg a hétköznapi életben. A boldogság pedig nagyon szubjektív fogalom, mindenkinek az életében vannak boldog pillanatok, de mindenkinek mást jelent a boldogság. Valakinek már az okoz boldogságot, ha felkell és látja, hogy süt a nap, és a boldogság látszata kihat az emberre, hogy hogyan érzi magát, viszont ez nem egyenlő az elégedettség érzésével. Tehát attól, hogy valaki boldog, nem biztos, hogy elégedett is (Szombathelyi, 2023).

3.3. Motivációs eszközök bemutatása a hatékonyabb munkavégzés érdekében

Manapság sok szervezet nagyobb hangsúlyt fektet a munkahelyen jelenlévő motivációs eszközökre, mivel rájöttek arra, ha figyelnek az optimális munkahelyi jóllét fenntartására, akkor a munkavállalók teljesítménye is kitűnő lesz. Ennek következtében egyre több cég hoz létre különböző motivációs rendszereket, ami hatására tudja biztosítani az alkalmazottak motivációját a jobb munkavégzés érdekében. Viszont a motivációt nem csak létre kell hozni, hanem fenn is kell tartani és folyamatosan jelen kell lennie a munkahelyi életben.

A motiváció fogalma

A motiváció latin eredetű szó, a „movere” szóból ered, ami mozgást, mozgató erőt jelent. Pszichológiai értelemben a motiváció az egyén belső tudati állapota, ami cselekedetre, viselkedésre készíti az embert (Papp, 2023). A motiváció ezen kívül jelenthet ösztönzést is.

A motivációnak két fajtáját különböztethetjük meg, az egyik a külső, a másik pedig a belső motiváció. A külső motiváció magunktól kívülálló tényezőkön alapul, tehát azért végzünk el egy cselekedetet akár a munkahelyen, hogy jutalomban részesüljünk, például a fizetésemelés, a bónusz, az előléptetés, a dicséret és a jutalomban részesülés. A belső motiváció érdekében

szintén cselekedetet hajtunk végre és ebből a tevékenységből származik a belső motiváció, ilyen például a cselekvésben lelt öröm, a kellemes élmények. (Vlacseková, 2023)

A motiváció kétféleképpen jöhet létre, az egyik módja, hogy az ember saját magát motiválja avval, hogy munkát keres, dolgozni szeretne, a munkahelyén ellátja feladatát, folyamatosan fejleszti magát. Másik módja szerint pedig az ember kaphat motivációt a vezetőitől, akik fizetésemelésben, dicséretben és előléptetésben honorálják ezt, az előbb említett külsős motivációs tényezők témánál. (Vlacseková, 2023)

Tehát valakit motiválni az azt jelenti, hogy az adott személy közelebb kerül a céljai eléréséhez külső segítség által, természetesen figyelembevéve az egyén szükségleteit, tapasztalatait. Egy munkáltatónak a célja, hogy a vállalat működjön, jó eredményeket érjenek el, aminek az egyik fontos alappillére a munkavállaló, akit ösztönözni, motiválni kell a jobb munkavégzés érdekében. (Vlacseková, 2023)

2. ábra
Employee Motivation



Forrás: (McClure, 2023)

3.3.1. Motivációs eszközök használata

Egy vezetőnek ismernie kell a dolgozójának az attitűdjét, a céljait, a munkához való viszonyulását, hogy ennek ismeretében meg tudja határozni, hogy milyen motivációs eszközökhöz folyamadjon nála. (Vlacseková, 2023)

A munka, ha jól el van végezve és a vezetőség dicséretben részesíti az alkalmazottat, akkor növeli az önbizalmát, ezáltal több feladatot fog elvállalni és mégjobban el tudja végezni a munkáját, viszont egy vezetőnek arra is ügyelnie kell, hogy olyan feladatot bízjon dolgozójára, amit feltétel nélkül el tud végezni. (Vlacseková, 2023)

Van olyan munkavállaló, akit egy olyan feladat elvégzése, amihez nem ért annyira, jobban motiválja a célja elérése érdekében, hogy jól teljesítsen, viszont akad olyan ember is, akit ez a fajta ismeretlenség elriaszt és azt éreztheti magával, hogy nem tudja teljesíteni a feladatot, így ezáltal az önbecsülése is csökkenő tendenciát mutat. (Vlacseková, 2023)

Nagyon sok múlik egy vezető viselkedésén, hogy ő hogyan viszonyul a dolgozóhoz, meg kell találni az arany középutat, azaz fontos, hogy a kommunikáció azonos szinten zajjon, ne tegyen maguk között különbséget, ne éreztesse minden szituációban, hogy ő a főnök, de legyen meg a tisztelet, és normális keretek között maradjon meg a főnök beosztott kapcsolat. (Mohácsi, 2023)

Előfordulhat, hogy személyes problémák miatt nem tud egy alkalmazott jól teljesíteni, aminek a megértésében a vezető szerepe nagy, hiszen, ha ő ezt elfogadja, és segíti őt, akkor ez megfelelő mértékű motiváció erő lesz számára, mivel ha megszűnnek a problémák, a vezető efajta hozzáállása, nagyobb motiváltsághoz vezetheti az alkalmazottat. (Vlacseková, 2023)

Minden munkavállalónak joga van ismernie a ranglétrát, hogy ő most hol helyezkedik el és hova juthat el az évek folyamán és a tapasztaltság által, a cégeknek biztosítaniuk kell az előrelépési lehetőségeket, ami szintén motiváló erő a dolgozók számára, hiszen, ha sokat és jól dolgoznak, az meg hozza a gyümölcsét és feljebb léphetnek, ezáltal a keresetük is megnő, a felelősséggel együtt. (Vlacseková, 2023)

Az egyik legjobb motivációs eszköz a fejlesztés és fejlődés. A munkavállalók megtartása a fő cél, mivel hatalmas a piac nagy a kereslet és a kínálat is, így mind két félnek tennie kell az egészséges munkahelyi kapcsolat, légkör fenntartásához. (Vlacseková, 2023)

Motivációs eszközök közé sorolhatjuk a versenyképes fizetést, az infláció követő fizetésemelést, a különböző bónuszokat, kafeériákat, béren kívüli juttatásokat, belső karrierlehetőségeket, programokat, trainingeket, jó munkahelyi közösség meglétét, céges rendezvényeket, egyéb cégen kívüli programokat, továbbképzéseket, találkozókat, rendszeres visszajelzést a munkavégzésről, rugalmas munkaidőbeosztást, akár a home office lehetőségét,

a munkahelyen lévő eszközök biztosítását, beleértve a céges telefont és laptopot, a megfelelő irodai eszközöket és nem utolsósorban a piacon lévő státuszát a cégnek. (Vlacseková, 2023)

4. MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY

A munka-magánélet egyensúlyt a jó munkahelyi légkörrel lehet kapcsolatba hozni, hiszen az egyik függ a másiktól, tehát, ha a munkahelyen pozitív impulzusok érik az embert, az pozitív kihatással van a magánéletre, és ez fordítva is igaz, illetve negatív irányból megvizsgálva is. (Csehné habil Papp & Varga, 2023)

Az Európai Unió politikájában fontos célként határozható meg, hogy a tagállamok megfelelő munkahelyeket teremtsenek, annak érdekében, hogy a munkavállalók elégedettebbek legyenek, és a munka-magánélet is egyensúlyban legyen. (Magyarország, 2023)

Az Európai Unió Tanácsa 2019. június 13.-án fogadta el a munka-magánélet egyensúlyáról szóló irányelvet, aminek a célja a munkaerőpiaci esélyegyenlőség növelése. Ezt az irányelvet a tagállamoknak a hatályba lépést követően három éven belül kell elkezdniük alkalmazni. (Magyarország, 2023)

A nyugat-európai országokkal ellentétben, Magyarországon számos lehetőség van, ha egy munkavállalónak gyermeke születik. Ha a szülő vissza szeretne menni dolgozni, akkor például állami bölcsődébe tudja járatni a gyermekét, illetve a gyermek megszületése után jogosult a szülő a GYED-re és a GYES-re, ezek más európai országokban nem jellemzőek. (Magyarország, 2023)

Magyarországon fontosnak tartják a munkáltatók, hogy a munkavállalók kipihenten, stresszmentesen tudjanak dolgozni a hatékonyabb munkavégzés érdekében. (Magyarország, 2023) A munka-magánélet egyensúly kialakítása és fenntartása hozzájárul a munkavállalók fizikai és mentális egészségéhez, ami kihatással van egyaránt a munkára és a magánéletre is, munka szempontjából ez kifejezetten kedvező a munkáltató számára, hiszen ezáltal egy megbízható alkalmazottat kap, akire lehet számítani, mivel egészségügyileg nem lesz, ami akadályozná a munka elvégzésében. (Magyarország, 2023)

Magyarországon a munkáltatók számos lehetőséggel segítik elő a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának a fenntartását multinacionális vállalatok szempontjából, ilyen például a rugalmas munkaidő biztosítása, a digitalizáció, a munkaidő-menedzsment, a jó közérzet és a kultúraváltás. (Magyarország, 2023)

Magyarországon a home office, otthoni munkavégzés lehetősége is adott, ami a pandémia alatt vált elérhetővé. A home office-hoz kapcsolódó törvényt az Országgyűlés 2021. december 14.-

én fogadta el. A home office napjainak száma függ a munkáltatóktól, a munkaszerződésben bele kell foglalni, hogy hány nap home office biztosított a munkavállalónak. Az otthoni munkavégzés lehetővé tette a munka és magánélet egyensúlyának a fenntartását, mivel időt spórolnak a bejárással, illetve hiába dolgoznak a munkavállalók otthon, mégis ezt a saját, otthoni környezetükben tudják megtenni. (Magyarország, 2023)

Magyarországon fontos a családbarát munkahelyek kialakítása szintén a munka-magánélet egyensúly fenntartása érdekében, mivel ha a munkavállaló harmóniába tudja hozni a munkát és a magánéletet egymással, akkor ez szintén kihatással van a munkavégzésre, ami produktívabb munkavégzést jelent. (Magyarország, 2023)

Magyarországon számos cégnél biztosított az iskolakezdési támogatás, a kedveményes családi üdültetések, a SZÉP kártya biztosítása, ami szintén nagy segítséget nyújt anyagilag a családok számára. (Magyarország, 2023)

Munka-magánélet egyensúly fogalma

A munka-magánélet egyensúly, mint kifejezés az 1960-1970-es években jelent meg a köztudatban, ennek az angol megfelelője a „work-life balance”, amit előszeretettel használunk mi magyarok is a hétköznapiakban. Egy felmérés szerint, az emberek nagy része több időt tölt a munkahelyén, mint otthon, így nehéz ezt az egyensúlyt kialakítani és megtartani a munka és a magánélet között (Csehné habil Papp & Varga, 2023)

Ha valaki egy olyan munkát végez, amiben örömet lel, teljes odaadással végez, akkor sokkal hatékonyabban tudja a feladatait ellátni, ez pozitívan hat a munkahelyi és a magánéleti kapcsolataira is. Sajnos sokan vannak, akik nem megfelelően választanak munkát, illetve munkahelyet, ezek az emberek nehezen vagy egyáltalán nem találják meg ezt az egyensúlyt, mert elégedetlenek az életükkel, így ez rányomja a bélyegét minden egyes napjukra, ezáltal a szabadidejüket sem tudják felhőtlenül eltölteni és kikapcsolódni. (Dén-Nagy, Géring, Király, & Nagy, 2023)

3. ábra
Munka-magánélet egyensúly



Forrás: (Sexton, 2023)

4.1. Munkavállalás

4.1.1. Női munkavállalók

Sokan úgy gondolják, hogy a munka-magánélet egyensúlyának a létrehozása/fenntartása leginkább a nőket érinti jobban (Lockwood, 2023), mivel a nőknek a családalapítás erősen befolyásolja a karrierjüket. Éppen ezért egyre későbbre tolódik ki a gyerekvállalás a nőknél, mivel nekik is egyre fontosabbá vált a karrierjük építése. Magyarországon még mindig kevés az a családbarát munkahely, ahol készségesen fogadják, ha a gyermek lebetegszik és a szülőnek emiatt otthon kell maradnia és így nem tudja a munkahelyi feladatait teljes egészében ellátni (Csehné habil Papp & Varga, 2023).

Kutatások bizonyítják, hogy azoknál a cégeknél, ahol a vezetők között nők is jelen vannak, nagyobb a pénzügyi bevétel (Frey, 2023). Viszont még mindig nagyobb a férfiak aktív jelenléte a munkaerőpiacon, mint a nőknek. A nők szerepe a munkaerőpiacon növelné a gazdasági termelést és számos egyéb gazdasági előnyökkel járna. Az 1970-es évektől kezdve évről évre nőtt a nők foglalkoztatási aránya, amire a 2008-2009-es gazdasági válság sem volt hatással. (Csehné habil Papp & Varga, 2023)

A legfontosabb tényezők közé sorolhatók a nők körében az életkor és az iskolázottság, ez a két faktor erősen meghatározza a nők szerepét a munkaerőpiacon (Anderson & Levine, 2023). Valamint a harmadik fontos tényező a gyermekvállalás, ami már az előbbieken említésre került.

Kutatások szerint a nők leginkább irodai munkát végeznek, ahol az arányuk jóval több, mint a férfiaké (Goldin, 2023). Ezt azok a tények támasztják alá, hogy a férfiak számára több fizikai munka elérhető és még számos olyan munkalehetőség, amit a nők túlnyomó többsége nem tud elvégezni.

Egyre rugalmasabbak a munkáltatók, így több lehetőség van az egyensúly kialakítására a munka és a magánélet között. Ilyen opció a cégek és a munkavállalók közötti munka-időtartam megbeszélése, ami eltér a szokványos, irodai környezetben lévő 8:00-tól 16:30-ig való munkától, ami megkönnyíti a szülők dolgát ilyen például a flexibilis és a részmunkaidő, valamint a távmunka (home office) lehetősége, amire a következő fejezetben bővebben kitérek majd. (Géring, 2023) Mivel több idejük marad a magánéletük megélésére, így a munkahelyen kialakuló stressz is megszűnik, ezáltal a dolgozó jobban tud teljesíteni, ami a vállalatnak kedvez. (Géring, 2023)

Másik opció közé sorolható a családbarát összejövetelek/programok szervezése a munkáltató által, ahol a dolgozó a családjával együtt tud lenni, viszont mellette a céget is képviseli. (Géring, 2023)

Lehetőségek közé sorolható még a vállalati óvoda/napközi megléte a munkahelyeken, ami nem elterjedt Magyarországon, viszont az nem azt jelenti, hogy egyes cégeknél nincs jelen, illetve, hogy nem volt rájuk kezdeményezés. (Géring, 2023)

Véleményem szerint ez meg tudná könnyíteni sok család, főleg nő életét, ha gyermekük ott lenne a közelükben, így egyidőben tudnának a munkájukra koncentrálni, és ha van egy szabad percük, akkor pedig azt gyermekükkel tudnák tölteni, illetve az sem hátrány, hogy mivel, ha az anyuka és a gyermeke is egy helyre mennek, így nem kell külön kitérőt tennie a szülőnek, ezáltal is csökkentve a munkahelyről való elképesztő esélyét.

4.1.2. Férfi munkavállalók

Manapság a férfiaknál is jobban előtérbe kerül a család a munkával szemben, emiatt számukra is nagyon fontos, hogy olyan munkát vállaljanak, ami mellett lehetőségük van több időt együtt tölteni a családjukkal. A férfiak már nem töltik be a kizárólagos családfenntartó szerepet, mivel a nők többsége ugyanúgy teljes munkaidőben dolgozik, ezért nagyobb részt kell kivenniük a családdal kapcsolatos teendőkből (Geszlér, 2023).

Viszont még mindig a nőknek nagyobb szerepük van a háztartás vezetésében, a házi munkák megcsinálásában és a gyereknevelésben is, mint a férfiaknak. (Geszlér, 2023)

Manapság még mindig vannak társadalmi elvárások, amiket ebben az esetben nemek szerint különítünk el, azaz a nők részére prioritást élvez a család és a háztartással kapcsolatos elintéznivalók, a munkával szemben, míg a férfiak akkor teljesítik ezt az elvárást, ha nekik az első helyen a munka áll és nem a család (Emslie, 2023).

Tényként szolgál, hogy a nők és a férfiak aránya megegyezik a munkaerőpiacon, akkor is a nők nagyobb részben dolgoznak otthon is, ők vezetik még mindig a háztartást és nem közösen a párjukkal, így a nőknek a munkájuk mellett egyéb teendőkre is oda kell figyelniük, míg a férfiaknak a fő szempont, hogy a munkahelyükön teljesítenek jól (Bukodi, 2023). Ez az állapot pedig teljesen szembe megy azzal az állítással, amit elvárnának az ökonomiai modell szerint (Hochschild, 2023).

Egy tanulmány szeint azok a férfiak, akiknek a feleségük magasabb pozícióval rendelkezik a munkahelyükön, még kevesebbet segítenek be az otthoni munkákba, mint azoknak a nőknek, akik csak egy általános pozíciójú munkát végeznek. Ez arra adhat magyarázatot, hogy ezek a férfiak veszélyben érzik a férfiasságukat és így próbálnak meg ellenállni. (Hochschild, 2023) Viszont ez nem feltétlenül csak a férfiakra vonatkozik, kutatások bizonyítják, hogy a nők nem szívesen osztozkodnak a házi munkákon a párjukkal, jobbnak látják maguk elvégezni a feladatokat, mégha ők is a fő munkavállalók a munkaerőpiacon. (Hochschild, 2023)

4.1.3. Home office

A home office elterjedése Magyarországon leginkább a COVID 19 kiobbanása közben, illetve után következett be, főleg az irodai munkák esetében. A cégek így lehetőséget tudtak nyújtani alkalmazottaik számára, hogy a munkájukat megtartsák. A vírus okozta megbetegedések

csökkenése végett vissza lehetett térni a munkahelyekre dolgozni, viszont evvel együtt a távmunka nem szűnt meg. Valamennyi vállalat szankciókat vezetett be, és a a home office-ban töltött napok számát korlátozta évekre bontva. (Herdon, 2023)

Home office esetén otthoni munkavégzésről beszélhetünk, amit a járvány közben a munkáltatók rendeltek el felsőbb utasítás szerint, manapság pedig ez az otthonról való dolgozás beépült a munkavégzésbe és a dolgozók vezetőikkel való egyeztetés után bármikor tudnak otthonról dolgozni, ennek a lehetőségét biztosítja a rendszerek teljesértékű használata otthonról. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023) Néhány cégnél a dolgozók szerződésében az évenként kivehető home office napok száma fel van tüntetve, néhány vállalat esetén pedig teljesen vagy időszakos megoldásként tartanak home office-t.

Bár a home office nagyon kényelmesnek tűnhet, hiszen reggel nem kell elkészülni a munkába és bemenni, főleg azok számára fontos opció ez, akik messzebb laknak a munkahelyüktől, viszont, akik nem ismerik ezt a rendszert sokszor félreértelmezik, mert azt gondolják, hogy ez az állapot olyan, mintha szabadságon lennének, viszont közben a munkát ugyanúgy el kell végezni egy adott időtartamon/időponton belül. Ez az állapot a munka rovására mehet, így a legtöbb cég nem feltétlenül preferálja az otthonról való dolgozást. (Herdon, 2023) Ennek ellenére számos eset van arra, hogy, akik most a munkakeresés szélén állnak, gyakran olyan munkára jelentkeznek vagy már tudatosan olyat keresnek, ahol lehetőséget adnak a home office-nak. (Herdon, 2023)

Azonban egyes kutatások szerint a home office rugalmasságának köszönhetően megnőtt az emberek motiváltsága és hatékonysága, ezáltal eredményesebben végzik a munkájukat, mint más dolgozók, hiszen a munkán kívül több szabadidővel rendelkeznek, mert nem kell időben kalkulálniuk a bejutással és a hazajutással. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

Valamint a fontosabb felmerülő eseteket, problémákat ők tudják megoldani, hiszen a munkaeszközük, egyes esetekben a laptop ott van náluk, ellenben azokkal a kollégáikkal, akik már hazamentek a munkahelyről, amikor lejárt a munkaidejük. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

Ebből a szempontból nézve, viszont az lehet veszélyes, hogy míg, akik bent dolgoznak a munkahelyükön, ők a munka lejártával teljesen kikapcsolnak és hazatérnek a családjukhoz, addig a home office-ban lévők nem feltétlen fejezik be a munkájukat pontban négykor, fél ötkor, hanem akár tovább dolgoznak vagy máshogy osszák be az idejüket. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

A home office hátrányaként lehet megemlíteni a kollégákkal való közvetlen kapcsolat csökkenését, így azoknál a munkahelyeknél, ahol nincs korlátozva a home office napok száma, arra kéri dolgozóikat, hogy hetente minimum egy napot töltsenek bent az irodában és ezt annak érdekében teszik, hogy a kollégák teljesen ne szigetelődjenek el egymástól. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

Betegség esetén a home office lehetősége opció lehet, hiszen nem kell a munkavállalónak betegállományba mennie, természetesen akkor, ha különösebben jól érzi magát, csak mégsem szeretne betegen emberek közé menni, megfertőzni őket. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

Az otthoni munkakörnyezet megteremtése fontos a hatékony munkavégzés érdekében, említésre került, hogy a cégek biztosítják a megfelelő rendszerek elérhetőségét otthonról, de szükséges, hogy legyen internet elérhetőség, egy külön helyiség, ahol családtagjaink nem zavarnak a munka folyamán, egy kényelmes szék, papír, toll és egyéb irodai eszközök. (Venczel-Szakó, Balogh, & Borgulya, 2023)

A home office adta rugalmasság csökkenti a stresszt és növeli a jóllétet a munkában és otthon, a családi életben is. (Astrid, Tóth, & Keresztes, 2023) A 2020-as kutatás szerint, akik többet dolgoznak otthonról nagyobb elégedettségről számoltak be, hiszen csökkent a stressz, a fáradékonyság, viszont megnőtt a családon belüli konfliktusok száma. Ezt az állítást alátámasztja az a felvetés, hogy a flexibilis munkaidő hatékonyabb munkavégzéshez vezet, növeli a munkahelyi elégedettséget, ámbár teljesen megváltoztatja a családok életét és számos kihívásokkal kell szembenézniük. (Astrid, Tóth, & Keresztes, 2023)

4.2. Egyedülálló munkavállalók viszonyulása

Egyedülállóknak nevezzük, azokat az embereket, aki teljesen egyedül élnek és saját magukra vannak utalva. (Utasi, 2023) Az egyedülálló munkavállalók terén két típust tudunk megkülönböztetni.

Az egyik ilyen, aki teljesen alárendeli magát a munkahelyének és a munkájának. Nem fontos számára, hogy legyen szabadideje, hiszen a munkájában teljeseedik ki. Ez a munkáltatónak rendkívül megfelelő, viszont ez hosszútávon nem vezet eredményre, hiszen magasabb a kiégés esélye. Az egyedülállók ezen típusába tartozók sokszor a munkájukat tekintik a hobbijuknak, szívesen dolgoznak, akár baráti kapcsolatokat alakítottak ki a munkahelyükön, emiatt nagyobb

kedvvel is mennek be dolgozni a munkahelyükre. (Dr Ternovszky, publikaciotar.uni-bge.hu, 2023)

Az egyedülálló emberek gyakran túlórának, hiszen nem sietnek haza a párjukhoz, a családjukhoz, mivel egyedül élnek, így szabadidejük túlnyomó részét is a munkahelyükön töltik. Viszont ez az állapot csak addig tartható fent, míg nem lesz komolyabb kapcsolatuk, mert ekkor megváltozik számukra is a prioritási sorrend. (Dr Ternovszky, publikaciotar.uni-bge.hu, 2023)

A másik típus, aki annak ellenére, hogy egyedülálló, szereti megtartani ezt az egyensúlyt, hogy a munkája mellett legyen elég szabadideje. Ezek a munkavállalók elvégzik a munkájukat a meghatározott időtartamon belül, ha kell túlórának is, de nem minden áron, csak akkor, ha éppen nincs semmi programuk, amivel az idejüket eltölthetnék. (Dr Ternovszky, publikaciotar.uni-bge.hu, 2023)

Nekik nem élvez prioritást a munka a barátok felett, szabadidejüket legtöbbször velük töltik, vagy a munkahelyen kialakult barátságok már nem csak a munkahelyet érintik, hanem munkán kívül is szívesen töltenek együtt tartalmas időket. (Huszti, 2023)

Számos cég előnyben részesíti az egyedülálló munkavállalókat, mert úgy gondolják, hogy ők mobilisabbak és rugalmasabbak, jobban lehet rájuk számítani egy hirtelen fellépő probléma esetén, akár egy helyettesítés kapcsán is, mint azokra a munkavállalókra, akik párkapcsolatban élnek vagy családdal rendelkeznek, hiszen nekik a magánéletük a legfontosabb és nem szívesen adnak plusz energiát a szabadidejükből, mert bőven van mire fordítaniuk. Illetve a családosoknál a gyermekek miatt számos egyéb program adódik délutánonként, ami miatt egy túlóra és egy helyettesítés nem tud megvalósulni teljes egészében. (Dr Ternovszky, munkaugyiszemle.hu, 2023)

4.3. Párkapcsolatban élő, egy munkahelyen dolgozó munkavállalók viszonyulása

Jellemző, főleg az x és az y generációnál, hogy ők a párjukat a munkahelyükön ismerik meg, ezáltal a munkahelyek egyfajta ismerkedési helyszínnek is lettek. (Gibárszki, 2023) Természetesen van, akik nem a munkahelyükön ismerkedtek meg, hanem már az egyikőjük ott dolgozott és ő ajánlotta be a párját.

Akik házaspári viszonyban vannak nekik sokkal nehezebb titkolniuk azt, hogy együtt vannak, hiszen a mimikájuk, a tetteik erről árulkodnak, viszont, akik még csak az elején tartanak a kapcsolatuknak ez egyfajta izgalommal is járhat, hiszen titokban szeretnék még tartani a kapcsolatukat, de vigyázniuk kell arra, hogy ne derüljön ki, így nem ejthetnek sejtelmes pillantásokat sem egymásra, hiszen akkor kiderülne, hogy ők egy párt alkotnak. (Gégöl, 2023)

A pároknak meg kell beszélniük, hogy mit mondanak el kollégáiknak a kapcsolatukról, egyfajta határt kell kialakítaniuk, hogy meddig engedik be kollégáikat a magánéletükbe. A pár hétköznapi élete az nem tartozik másra, így gondosan ügyelniük kell arra, hogy ne vonják be a kollégáikat a részletekbe, hiszen könnyen visszaélhetnek vele a többiek. (Berta, 2023)

Épp úgy, ahogy határt kell szabni abban, hogy a pár a kollégáiknak miről számolnak be a magánéletükkel kapcsolatban, így a pároknak is ajánlott megbeszélniük, hogy a munkahelyen, mint társ mit engedhetnek meg maguknak, itt ezalatt a közös ebédelések, munkahelyi kávézások érthetőek, illetve, hogy milyen kereteken belül viszik haza a munkát a magánéletükbe. (Gégöl, 2023)

Számos előnye és hátránya lehet annak, amikor egy pár azonos munkahelyen dolgozik. Viszont ugyanakkor lényeges szempontok közé tartozik, hogy egy cégen belül dolgoznak a párok vagy egy munkakörben is, egy részlegen. Ez abból a szempontból lehet fontos, hogy akik egy munkakörben is dolgoznak, számukra mégnehezebb lehet külön választani a munkát és a magánéletet. (Gégöl, 2023)

Előnyei, hogy jól ismerik a munkahelyi légkört, a kollégákat, így ha felmerül egy adott probléma jobban tudják tolerálni, megoldani, hiszen jól ismerik az adott szituációt. Könnyebben fogadják, ha az egyiknek vagy a másiknak plusz munkája adódik és több ideig bent kell maradnia a munkahelyen. A kommunikáció is gördülékenyebb, hiszen a másik jelenléte ezt elősegíti, hogy ha történik egy adott esemény vagy szituáció egyből személyesen be tudnak egymásnak számolni róla. (Gégöl, 2023)

Viszont nekik a legnagyobb kihívás az, hogy az otthonukban félre tudják tenni a munkájukat és a magánéletük kerüljön előtérbe, arra koncentráljanak. Hátrányként fel lehet sorolni, hogy a munkahelyen is más bánásmódban részesülnek, mint azok a kollégák, akiknek sem családtagjuk, sem nem a párjuk nem dolgozik ugyanannál a cégnél, mint ők. A kollégák jobban megfontolják, hogy kinek mit mondjanak és akár, ha a pár közül az egyikőjük magasabb pozícióval rendelkezik, könnyen tudják a kollégák befolyásolni a pár másik tagját, akár jobb fizetés, előléptetés szempontjából. (Gégöl, 2023)

Ebből adódóan több kolléga akár csak érdekből kommunikálnak, barátkoznak az adott emberrel, így jobban meg kell fontolniuk a pároknak, hogy kivel osztanak meg bizonyos információkat.

A pár között lévő szoros kapcsolat miatt, úgy gondolhatják a kollégák, hogy ők együtt töltik az ebédjüket, kávé szünetüket, szabadidejüket a munkahelyen, viszont erre is egyfajta szabályt kell kialakítani a párnak, hogy ne szülessen abból konfliktus közöttük, ha az egyik fél egy másik kollégával szeretne ebédelni. (Gégöl, 2023)

Hátrányként még az is elmondható, hogy ha a pár magánéletében probléma merül fel, akkor azt nem tudják eltitkolni, hiszen a kollégák egyből rájönnek arra, hogy probléma van közöttük, illetve a pár egymás közötti feszültsége is megnehezíti a munkát. (Gégöl, 2023)

A következőkben egy-két fő témát fogok érinteni, ami szerintem a legfontosabb tényezők közé tartoznak a munka és magánélet szabályozása szempontjából, főleg azok a párokra asszociálva, akik egy munkahelyen dolgoznak.

Család menedzselése

Számos olyan pár van, akik egy munkahelyen dolgoznak viszont különböző műszakokban vagy időbeosztásban. Nekik abból a szempontból könnyebb, hogy különböző impulzusok érik őket, így többet tudnak beszélgetni adott témákról, mivel egy cégen belül dolgoznak, viszont egymás kollégáit is akár jól ismerhetik, tehát, ha szó esik egyes kollégákról, tudják, hogy kihez kapcsolódik az esemény. (Gégöl, 2023)

Előnynek számít még, ha különböző munkabeosztásban dolgoznak, hogyha a párnak van már családja, mivel könnyebben tudják menedzselni a gyermekek iskolába, magánórákra hordását. Ebben az esetben is a kommunikáció rendkívül fontos alappillére a megfelelő munkamegosztásnak. Egymás beosztásának ismerete segíteni tudja a programok leszervezését. A gyermekek számára is hasznos ez a felállás, hiszen mindig van, aki tudja őket támogatni, segíteni ezekben a szituációkban. (Géring, 2023)

Több cégnél, főleg a családbarát vállalatoknál fontos a kiegyensúlyozott kapcsolat kialakítása és megtartása a szülők és a gyermekük között, emiatt sok helyen lehetőség van a gyermekeket a munkahelyen lévő gyerekmegőrzőbe, más néven a bölcsődére hasonló helyre, ahol általában szakképzett dajka felügyel a gyermekekre, míg a szülei dolgoznak. Ez megkönnyíti a szülők dolgát, mivel reggel időben be tudnak érni a munkahelyükre, hiszen a gyermeküket nem kell

egy külön helyre elvinniük, illetve kevesebb aggodással jár, mivel bármikor megnézhetik gyermeküket, így a munkavégzés is gördülékenyebben fog zajlani. (Géring, 2023)

Ennek hátrányai is vannak, ha a szülő túl aggodalmaskodó, többször lemegy a gyermekét ellenőrizni ez a munka rovására is mehet, hiszen csökken a hatékony munkavégzése. Ilyenkor nem célszerű ez a munkahelyi gyermekmegőrző fenntartása. (Géring, 2023)

Féltékenység

Másik lényeges téma az egy munkahelyen dolgozó és párkapcsolatban élőkénél, a féltékenység. A hétköznapi folyamatos együttlét, még a munkahelyen is konfliktusokhoz vezethet, ha féltékenységről beszélünk. A párok tagjai látják és észreveszik, ha más ember, ebben az esetben kolléga érdeklődik a párjuk iránt, ami felesleges feszültséget okoz, így a kollégákkal való jó viszony is megszűnhet. (Igaz-Noszály, 2023)

A féltékenységet több szempontból is meg lehet vizsgálni. Általánosságban a féltékenység az egy olyan érzés, amikor vágyunk valakitől valamit, akár figyelmet, kedvességet, materiális javakat és ezeket az adott ember, egy harmadik személynek nyújtja. (Igaz-Noszály, 2023)

Popper Péter (2023) szerint a féltékenység az egy komplex érzélem, amely a kizárólagosságra törekszik, tehát félünk, hogy a szeretett személyt nehogy elveszítsük.

Munkahelyi kapcsolatoknál egy harmadik személy felmerülése bonyodalmakhoz vezethet, emiatt főleg a párkapcsolatban élőknek, főleg, ha egy munkahelyen dolgoznak kerülniük kell a félreérthető szituációkat, mert ez hatással lehet a későbbi munkájukra. Egy előreléptetés, magasabb pozícióba kerülést nem akadályozhatja egy meggondolatlan helyzet. (Igaz-Noszály, 2023)

5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Dolgozatom kutatási kérdése, hogy mit jelent a munka-magánélet egyensúly az egy munkahelyen dolgozók és párkapcsolatban élők számára. Azért ezt a kutatási kérdést választottam, mivel ennek a témája nagyon közel áll hozzám. Már két éve dolgozom az Expeditors Hungary Kft.-nél, mint légi import ügyintéző.

A cégünknel közel hetven ember dolgozik, de olyanok vagyunk, mint egy nagy család, hiszen sokan valakinek a rokona, párja, barátja, felesége/férje, gyermeke. Hiába egy multinacionális vállalatról van szó, mégis magyar vonatkozásban a kis- és középvállalkozások közé sorolhatjuk. Személyes példám szerint is édesapám által kerültem a céghez, és azóta itt dolgozik az unokatestvérem is, emiatt szszubjektív szempontból is meg tudom vizsgálni ezt a témát, nem csak objektív álláspontból.

A kutatási kérdésemet a kvalitatív kutatás segítségével elemeztem, amihez személyes interjúkat készítette, kollégáimmal. Összesen nyolc személlyel készítettem el az interjúkat, akikkel mélyebben érintettem a kutatási kérdésemet, ezáltal számos összefüggésekre figyelhetünk fel. Az interjú kérdéseimet az interjú alanyok válaszaival az alábbiakban fogom majd bemutatni, az interjú kérdéseket pedig a dolgozatomban mellékelni is fogom.

Azért a kvalitatív kutatási módszerre esett a választásom, mert szerintem ez alapján lehet a legjobban betekintést nyerni a kutatási kérdésem mélységeibe, a kutatási eredmények pontosabb megválaszolásába, valamint hiába a célközönség számára anonimak a meginterjúvoltak, én mégis tudom, hogy ki mit állított, így számomra ez személyes élmény is volt, ami alapján különül tudom értékelni válaszaikat.

Az interjúk során megfigyelhetőek az interjúalanyok reakciói, több személyes példát tudnak felhozni, ami a kvantitatív kutatásnál ez nem nagyon van jelen vagy csak kis mértékben lehetséges. Az interjúkat anonim módon készítettem, az interjúalanyokat az 5.2.1-es fejezetben fogom bemutatni, nevük fikciók alapján, viszont a többi érdemleges választ mind az interjúalanyok adták.

Az interjúkat a munkahelyemen készítettem, a munkáltatom beleegyezése által. Egy interjú körülbelül 15-30 percet vett igénybe. Az interjúkat 2023. november 13.-a és 17.-e között készítettem el. 8 személyt, 4 párt interjúvoltattam meg, ami által érdekesség is, hogy miként

reagált a pár egyik és a másik tagja bizonyos kérdésekre, milyen példákat hoztak, volt e hasonlóság a kettejük válasza között, ezeket az 5.2-es fejezetben fogom taglalni.

Nem valószínűségi mintavételt alkalmaztam (Dr. Bella, 2023), így az interjúalanyokat abból a szempontból választottam ki, hogy legyenek köztük olyanok, akikkel közvetlenebb a kapcsolatom, akiket nem ismerek annyira, legyenek köztük picit idősebbek, fiatalabbak, legyenek köztük olyanok, akik a közvetlen kollégáim és olyanok is akik pedig nem. Figyelembe vettem az interjúalanyok munkahelyi beosztását, illetve az is, hogy mennyire lennének nyitottak az interjúra.

Az interjú kérdések elkészítése során figyeltem, hogy válaszadóim biztosan kielégítő, lényegretörő válaszokat adjanak, így e köré építettem fel őket. Az interjúkról hangfelvétel is készült, a válaszadók beleegyezésével, ami az utó munkát megkönnyítette számomra.

Az interjúk folyamán törekedtem, hogy minden kérdésem hosszan legyen megválaszolva, és ne csak egyszavas válaszok szülessenek. Strukturálatlan típusú interjúkat folytattam (Alai, 2023), ahol a cél az interjúalannyal egy mélyebb beszélgetés kialakítása volt, ami szerencsére mindenkinél sikerült is.

Néhány alkalommal elakadtak az interjúalanyaim a kérdések megválaszolásánál, így néhol segítséget nyújtottam azáltal, hogy körbeírtam, hogy mire szeretnék annál a kérdésemre konkrétan választ kapni. Ezért volt, amikor plusz kérdést is megfogalmaztam a témához kapcsolódóan a tartalmasabb válasz érdekében.

Az interjú kérdéseket az alapján állítottam össze, hogy miket tartottam relevánsnak a kutatási kérdésem teljeskörű megválaszolására. Elsődleges szempontból az interjúalanyok bemutatása elengedhetetlen, utána, hogy számukra mit jelent a munka-magánélet egyensúly, tudják e ennek a jelentését, tisztában vannak e a lényegével. Fontos volt megvizsgálni, hogy az interjúalanyok mennyi időt töltenek a munkahelyükön, illetve szabadidős tevékenységekkel, ezáltal betekintést kaphattunk, hogy mennyire van jelen az életükben a munka-magánélet egyensúly.

Mivel ezek a kérdések után kiderült, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban van e számukra, így arra kérdésemre is választ tudtam kapni, hogy milyen változtatások kellenének az érdekében, hogy egyensúlyban legyen ez a kettő.

A szervezet és az egyén megvizsgálását, hogy kinek a felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly azért tartottam lényegesnek, mivel itt az

interjúalanyok is el tudtak gondolkozni azon, hogy a munka-magánélet egyensúlyának létrejötte kitől függ, így akár ők is beláthatták, hogy nekik is tenniük kell az érdekében, hogy e megfelelő módon működjön.

Az utolsó pár interjú kérdésnél a megkérdezettek és a párjukkal való kapcsolatukat vizsgáltam meg, mivel a kutatási kérdésem lényege, hogy ők hogyan élik meg, hogy együtt dolgoznak, egy munkahelyen és párkapcsolatban vannak, kíváncsi voltam, hogy ennek milyen hátrányai és előnyei lehetnek, hiszen a munkahelyemen sok pár dolgozik így, amit, ha nem tudnak megfelelően kezelni, akkor az a többi dolgozóra is hatással lehet, illetve egyre többen kerülnek ilyen helyzetbe, hogy a munkahelyen ismerik meg a párjukat, így ha az ember ilyen helyzetbe kerül, akkor ezek releváns információk lehetnek, hogy a többiek ezt hogyan élik meg, egyfajta segítség, útmutatás is lehet.

5.1. Expeditors Kft. ismertetése

Mielőtt kitérnék az interjúk ismertetésére, bevezetésképpen szemléltetném az Expeditors Hungary Kft. általános információt, hogy betekintést nyújthassak az interjú alanyok helyzetére a munkahelyükön.

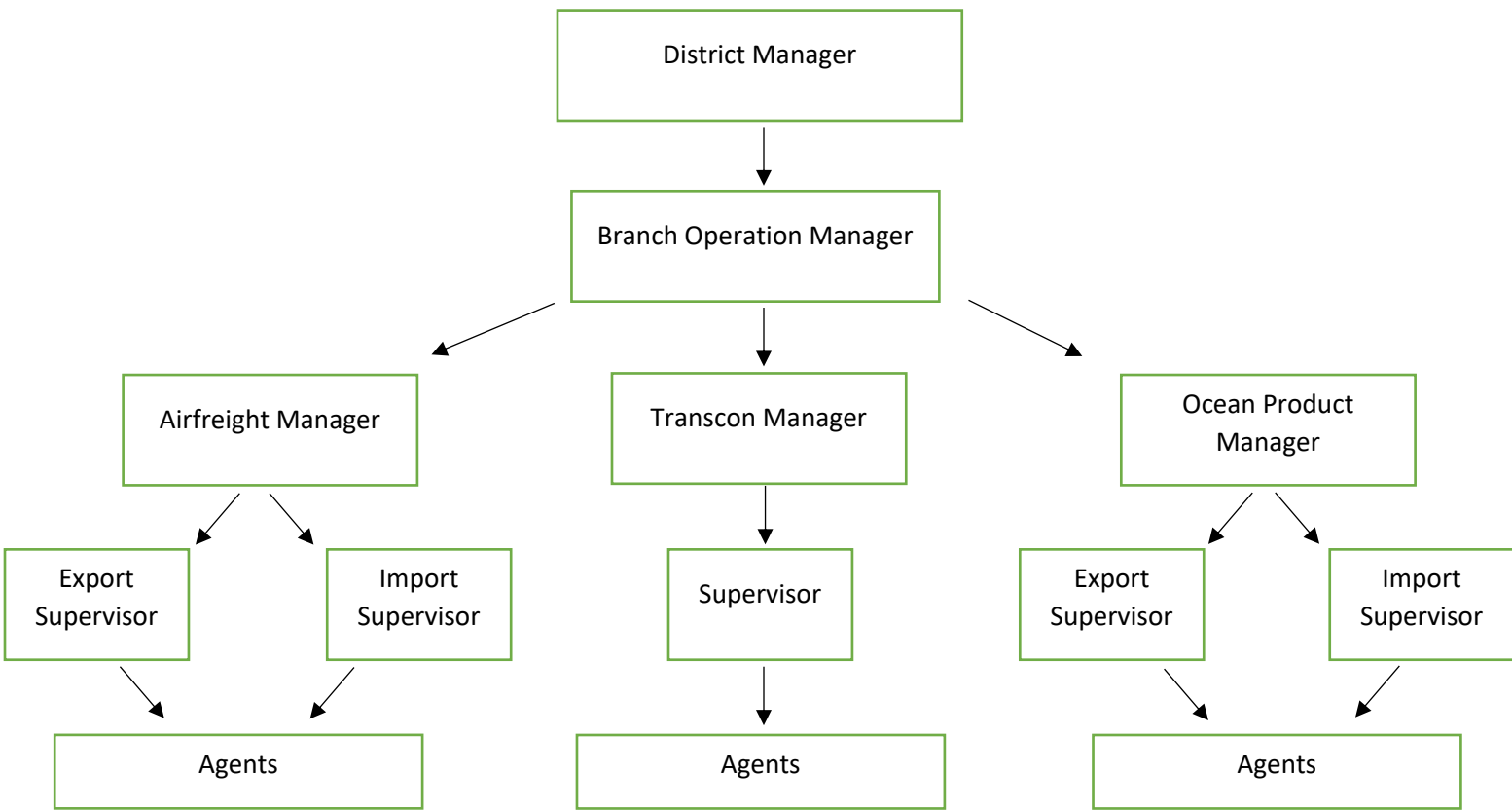
Az Expeditors Hungary Kft. Vecsésen helyezkedik el, a Budapesti Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtértől nem messze. Ez egy logisztikai vállalat, ami foglalkozik légi, tengeri és közúti szállítmányozással. A cég anyavállalata Washingtonban helyezkedik el, és szinte a világ minden országában található egy Expeditors iroda, kivéve azokon a helyeken, amik az Egyesült Államokkal szankcióban állnak. Mivel amerikai cégről beszélünk, emiatt hiába vannak a leányvállalatai, amik különböző országokban helyezkednek el, ugyanúgy vonatkoznak rájuk az amerikai jogszabályok, természetesen a saját jogszabályuk mellett.

Minden részleg van import és export ügyintézés is, a légi részleg leginkább az amerikai és ázsiai szállításokkal foglalkozik, ahol repülővel történik a szállítás reptértől reptérig, az áru felvétele és kiszállítása az ügyfélhez pedig teherautóval történik. A tengeri részleg szintén leginkább amerikai és ázsiai szállításokkal foglalkozik, csak ebben az esetben miután felveszik az árut autóval, az egy kikötőig megy, ahol rákerül az áru egy hajóra, utána vonatra vagy teherautó és úgy kerül az ügyfélhez kiszállításra. A közúti csapat pedig európai vonalon csak teherautós fuvarozást nyújt.

Az ügyintézők feledatai közé sorolhatjuk az ügyféllel és a származási irodával való kapcsolattartást, a fuvarok leszervezését és egyéb adminisztrációs feladatokat. Vannak vámügyintéző kollégáink, akik a vámkezeléssel foglalkoznak, a vezetők tevékenységi körébe tartozik a dolgozók és a munkafolyamatok szabályozása. Nagy szerepe van az informatikai részlegnek és a security részlegnek, akik gondosan figyelnek a hálózati, illetve a személyes biztonságunkra. Raktárosaink az áruk rendszerezésével és az evvel járó adminisztrációs tevékenységeket látják, a munkájukhoz a teherautók le- és felrakódása is tartozik. A szállítmányokat, amint már említettem teherautókkal szállítjuk ki az ügyfelekhez, amiket a különböző alvállalkozóink biztosítanak.

Az előbb említettek alapján közel hetven ember dolgozik a cégnél, ebbe beleértve a vezetőket, az irodistákat és a raktárosokat is. Hiába relatívan sok ember dolgozik a cégnél, egy nagyon családi légkör fogad bennünket, azért is mivel sokan rokonságban állnak egymással. A jó hangulat miatt pedig a kollégák között egyfajta baráti kapcsolat is könnyen kialakul. A munkavállalónak a véleménye a főnökségről, a cégről, a munkáról függ a közvetlen vezetőjének a kapcsolatától. Sokat számít, hogy a dolgozó jó kapcsolatot ápol e a főnökével, hiszen akkor könnyebben tud kommunikálni vele és gördülékenyebben megy a munka. Fontos, hogy a dolgozó véleményét kikérdezzék az esetleges változásokról, beavassák a cég ügyeibe, ezalatt az új kolléga felvételét, illetve az egyéni motivációs eszközöket lehet érteni.

4. ábra
Expeditors Hungary Kft. Szervezeti modell



Forrás: saját szerkesztés

5.2. Az elméleti feltevések alkalmazása a gyakorlatban

5.2.1. Az interjú alanyok bemutatása

1. táblázat
Az interjú alanyok bemutatása

Interjú alanyok	Név	Kor	Lakhely	Mióta dolgozik a cégnél?
1	Dominik	32	Vecsés	2 éve
2	Annabella	31	Budapest	1.5 éve
3	Roland	31	Vecsés	5 éve
4	Laura	26	Budapest	5 éve
5	Adrián	40	Vecsés	13 éve
6	Izabella	40	Vecsés	5 éve
7	Attila	43	Budapest	18 éve
8	Emília	40	Budapest	12 éve

Forrás: saját szerkesztés

Az interjúknál nyolc embert, 4 párt kérdeztem meg, Dominik és Annabella, Roland és Laura, Adrián és Izabella, valamint Attila és Emília alkotnak egy párt.

A táblázatból kiindulva megfigyelhető, hogy négy férfit és négy nőt kérdeztem meg, elmondható hogy az interjú alanyok 26 és 43 év között vannak, illetve az is megfigyelhető, hogy akik egy párt alkotnak általában egyidősek, a Laura és a Roland között van nagyobb korkülönbség, a többi párhoz viszonyítva.

Mivel a cégünk Vecsésen helyezkedik el, így megfigyelhető, hogy a nyolc ember közül négyen laknak Vecsésen és négyen pedig Budapesten. Dominik és Annabella, valamint Roland és Laura egy párt alkotnak, viszont a többi párral ellentétben ők nem laknak még együtt. Dominik és Annabella, valamint Adrián és Izabella házastársak, a másik két pár pedig párkapcsolatban vannak egymással.

Észlelhető, hogy akik együtt vannak majdnem ugyanakkor kezdtek a cégnél, tehát Dominik és Annabella közel mindketten két éve dolgoznak a cégnél, Roland és Laura öt éve, Attila és Emília között már nagyobb a rés, mivel a pár férfi tagja 18 éve dolgozik ennél a vállalatnál, Emília viszont 12 éve. Viszont Adrián és Izabella között van a legnagyobb rés, mivel Adrián 13 éve van itt, a pár női tagja pedig csak 5 éve.

Dominik és Annabella már együtt voltak, amikor Dominik idehozta a párját dolgozni, Roland és Laura viszont a cégnél ismerkedtek, ráadásul mind a ketten egyszerre kezdtek. Adrián bőven itt dolgozott már, amikor a feleségét idehozta a céghez, viszont az utolsó interjúalany párunk itt ismerkedtek meg a munkahelyen.

5.2.2. Az interjú válaszok elemzése

Az interjú válaszokat több szempontból fogom megvizsgálni, az egyik szempont, hogy mit válaszoltak a nők és a férfiak, a másik szempont pedig a párok közti hasonló és különböző válaszok figyelembe vétele, valamint mind a nyolc személyt összevetve is kódolom majd a válaszokat.

A munka-magánélet egyensúly jelentése

Bevezető kérdésként megkérdeztem az interjú alanyokat, hogy nekik mit jelent a munka-magánélet egyensúly. Négy párból három pár egyértelműen azt a választ adta, hogy a munkahelyen történt eseményeket ne vigyék haza, illetve ugyanez a másik oldalról is, hogy a magánéleti dolgokat pedig hagyják otthon, ne vigyék be a munkahelyre. Adrián szerint a munkahelyen történt pozitív dolgokat meg lehet beszélni otthon normális keretek között, hogy ne menjen a magánéleti megbeszélések rovására, viszont a negatívumokat egyáltalán ne vigyék haza. Emília pedig hozzátette a következőket „Ha reggel összekapunk, akkor azt az iroda ajtaját átlépve „elfelejtjük” és bent úgy viselkedünk, mint két kolléga, a mi problémánkkal nem okozva senkinek feszültséget.”

Dominik szerint: „A munkahelyre ne vidd be a magánéleti problémákat, és haza pedig ne vidd a munkahelyi negatív gondolatokat, a család nyugalma/békéje a legfontosabb.”

Roland és Laura a többiektől eltérő választ adtak, Roland szerint a munka a magánéletének is a része, ő napi 24 órában dolgozik, azaz számára flexibilis a munkaideje, azaz ő akár este 11 órákor is válaszol az emailekre, felveszi a telefont, ha kell, viszont a hivatalos munkaidőben (ami 8 órától tart 16:30-ig) is ugyanúgy elintézi a magánéleti dolgait, így számára a kettő egybemosódik. Laura úgy értelmezte a kérdést, hogy számára a munka-magánélet egyensúly azt jelenti, hogy a munka mellett lenne ideje sportolni, kikapcsolódni a hétköznapiakon is, de ez sajnos nála nem teljesül.

2. táblázat
A munka-magánélet egyensúly jelentése

Munka-magánélet egyensúly		
Ne vidd haza a munkát	A munka része a magánéletnek	Több szabadidő
Dominik	Roland	Laura
Annabella		
Adrián		
Izabella		
Attila		
Emília		

Forrás: saját szerkesztés

Hétköznapi és hétvégi tevékenységek, programok

Következőként megkérdeztem az interjúalanyokat, hogy általában miket szoktak csinálni hétköznap és hétvégét is beleértve, beleértve a munkát, az otthoni tevékenységeket és a szabadidős programokat is. Ebben a részben páronként fogom megvizsgálni a tevékenységeket.

Kezdve az első és a második interjúalannyal, akik mind a ketten hétfőtől péntekig 8 órától 16:30-ig dolgoznak, hiába más részlegen dolgoznak, sokszor együtt bent maradnak túlórázni 18 óráig. Hétköznaponként együtt járnak heti kétszer edzeni, és hiába nem élnek együtt, szinte minden hétköznap délután és este is együtt vannak, mind a ketten vezetik otthon a háztartásukat, szoktak közösen is főzni, takarítani. Hétvégente pedig közösen programoznak, szeretnek kirándulni, éttermekbe járni, jobb időkben bobozni, autókázni. Mivel most volt az esküvőjük, így szabadidejükben az esküvőjüket szervezték.

A harmadik és a negyedik interjúalany sem él együtt, így emiatt hétköznap délutánonként, munka után szoktak időt tölteni egymással, de a hétvégéket sokszor külön töltik, általában vasárnaponként szoktak közös programokat szervezni, mint a kirándulás vagy otthon pihenni. Roland már említette, hogy számára a munka és a magánélet egybefonódik, így szabadidejében is sokszor foglalkozik a munkahelyi feladatokkal, míg Laura általában 8-tól 17 óráig van bent a munkahelyen. Laura munka után általában elmegy bevásárolni és az otthoni teendőket látja el, valamint kikapcsolódásként filmezni és sorozatozni szokott. Rolandnak van egy nagyon jó barátja, akivel heti két három alkalommal találkozik, emiatt sokat programoznak együtt, például közösen járnak lőni. Roland szeret sportolni, például az egyik kedvenc sportja a squash, de sajnos a sok munka és egyéb teendők mellett erre mostanában kevesebb ideje jut, amin szeretne majd változtatni a jövőben. Laura hétvégente általában a szüleinél van, akiknél besegít az otthoni munkákban, mint a főzésben, mosásban, takarításban, kerti munkában, mivel

édesanyukája egyetemre jár a munka mellett, így neki kevesebb ideje jut rá, illetve sajnos neki sem jut ideje a rendszeres mozgásra, amit ő is nagyon sajnál, így ő is szeretne ezen változtatni.

Az ötödik és hatodik interjúalanyunk együtt él, és gyermekük is van már, aki 8 éves, így nekik eléggé hasonlít a hétköznapi és hétvégi teendőik, programjaik. Adrián általában hétköznapi 4:50-kor kel, ezt követi egy kis én idő, amikor is medítál és próbál ráhangolódni az aznapra, majd 6 órára elmegy edzeni, és utána pedig munkába általában 8 órától 16:30-ig. Míg Izabella reggel avval kezdi a napot, hogy elviszi a gyermeküket iskolába, majd őt is a munkában van szintén 8 órától 16:30-ig. Izabella délutánonként szokott egy kis én időt tartani, amikor is elmegy kozmetikushoz vagy fodráshoz, ebből adódóan mind két fél számára fontos az a bizonyos én idő fenntartása, azon kívül, hogy együtt is töltsenek időt, valamint a gyermekükkel is foglalkozzanak. Hétköznaponként közösen végzik el az otthoni teendőket, illetve besegítenek a kisfiúk házi feladataiban, a leckeírásban. Hétvégre a családé a szerep, amikor is szeretnek közösen kirándulni menni, barátokkal találkozni és meccsre járni.

A hetedik és a nyolcadik interjúalanyánál érdekes, hogy mind a két fél úgy nyilatkozott, hogy a munka teszi ki az életük nagy részét, mivel a munkahelyi munkájukon kívül is van még egy mellékállásuk, egy közös vállalkozás, még szabadidejükben is otthon barkácsolnak, építenek valamit, munkálkodnak a kertben, annyi különbséggel, hogy Emília tanul is a sok munka mellett, mivel most végzi a mérlegképes könyvelői főiskolát. Hétvégre marad náluk a házi munka elvégzése, illetve Emíliánál a tanulás nagy része.

Ehhez a kérdéshez kapcsolódóan kértem az interjú alanyokat, hogy rajzoljanak fel egy tortát, idő és tevékenység alapján, hogy hogy néz ki egy átlagos hetük. A mellékletekben található ábrákon demonstrálom ezeket. Mind a nyolc ember az életének nagy részét munkával tölti. A házi munkákat megvizsgálva az interjúalanyok között, általában a nők végzik, egy két háztartásban viszont a férfiak is besegítenek, például Dominikéknál és Adriánéknál. Ez alapján bizonyított, hogy 50% arányban a férfiak is besegítenek az otthoni teendőkben. Általában mindegyik pár hétvégén tölti együtt a legtöbb időt, ez a Lauráéknál van egy kicsit másképp, hiszen náluk inkább hétköznapi délutánonként töltik együtt a szabadidejüket, hiszen szombatonként mind a kettőjüknek általában más a programuk.

3. táblázat
Mit szoktál csinálni egy héten?

Mit szoktál csinálni egy héten?					
Munka 8 órában	Túlóra 1-2 óra naponta	Edzés	Házi munka	Szabadidős tevékenységek	Munka 0-24
Dominik	Dominik	Dominik	Dominik	Dominik	
Annabella	Annabella	Annabella	Annabella	Annabella	
				Roland	Roland
Laura	Laura		Laura	Laura	
Adrián		Adrián	Adrián	Adrián	
Izabella			Izabella	Izabella	
					Attila
			Emília		Emília

Forrás:saját szerkesztés

A munka és a magánélet közötti egyensúly vizsgálata az interjúalanyok között

A következő kérdés a megkérdezettek irányába, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban van e számukra. A meginterjúvált nyolc emberből öten mondták azt, hogy szerintük egyensúlyban van a munka a magánélettel, és hárman mondták azt, hogy szerintük meg nincsen egyensúlyban. Az alábbi táblázatban ábrázolom, hogy ki melyiket mondta.

4. táblázat
Munka-magánélet egyensúlyban van e vagy sem?

Munka-magánélet egyensúly	
Egyensúlyban van	Nincs egyensúlyban
Dominik	Annabella
Roland	Laura
Izabella	Adrián
Attila	
Emília	

Forrás: saját szerkesztés

Két részletben fogom megvizsgálni az interjúalanyok bővebb válaszait, az egyik részben, hogy a megkérdezettek szerint a munka és a magánélet egyensúlyban vannak, a másik részben pedig az alapján, hogy nincs egyensúlyban.

Egyensúlyban van:

Dominik szerint egyensúlyban van a munka és a magánélet, mivel munka után teljes mértékben el tudja engedni a munkahelyi dolgokat és csak a magánéletével foglalkozik, viszont, ha túlóráznia kell, akkor bármennyig bent marad. Roland szerint a munkája és a magánélete

egybefonódik, így egyensúlyban van a kettő, hiszen nem is tud különbséget tenni a kettő között, viszont úgy érzi, hogy neki mindenre van ideje, amire csak szeretné.

Izabella szerint is egyensúlyban van, mivel a cég rugalmas, így munkaidőn belül is sok magánéleti dolgot, akár ügyintézés is el lehet végezni, illetve adott a home office lehetősége is, sok esetben megkönnyíti a munkavállalók életét, ha otthoni teendőkről van szó, mint például a házimunkák elvégzése vagy akár ha szerelő jön a házhoz.

Attila és Emília szerint is egyensúlyban van a magánéletük a munkával, mivel harmóniában élnek, tudnak különbséget tenni a kettő között, így ha magánéleti problémájuk is adódna azt nem hozzák be a munkahelyükre. Régen problémáik voltak a munka és a magánélet összehangolásával, viszont ezt a problémát megoldották avval, hogy megbeszélték ne vigyék haza a munkahelyi negatív gondolatokat. A pár női tagja szerint szuper, hogy bent a munkahelyen is együtt tudnak reggelizni, valamint ebédelni és ha bármiről szeretnének azonnal beszélni egymással, akkor van rá lehetőségük szemtől szemben, ami megkönnyíti számukra, hogy a magánéletük is rendben legyen, hiszen ezáltal is több időt tudnak egymással tölteni, amit ők igénylenek is.

Nincs egyensúlyban:

Annabella szerint nincs egyensúlyban számára a munka és a magánélet, hiszen alaptól sokat elvesz a munka, és sokat kell túlóráznia is, így kevés ideje marad a szabadidős tevékenységekre, viszont annak örül, hogy a párjával együtt szoktak bent a munkahelyen túlórázni, így ezt az időt is legalább együtt töltik.

Laura szerint sincs egyensúlyban, mivel neki is sokat kell túlóráznia, van amikor még hétvégén is dolgoznia kell, így kevés időt tud magára szánni. Illetve Adrián szerint is a munka túlsúlyban van, ami sokszor a család rovására is mehet. Ő is sokat dolgozik, volt amikor a szabadsága alatt is magával kellett vinnie a laptopját a nyaralásra, mert kénytelen volt onnan is dolgozni, szerencsére ez már javult, de így sem érzi, hogy a kettő egyensúlyban lenne.

Ehhez kapcsolódóan kértem az interjúalanyokat, hogy rajzoljanak fel egy másik tortát is, ugyanúgy idő és tevékenység alapján, hogy számukra milyen lenne az ideális hét.

Egyhangúan mindenki azt válaszolta, hogy kevesebb munka (és érdekesség képpen nem azt, hogy ne dolgozzanak egyáltalán, erre is kitérek a következőkben majd), tehát kevesebb munkával is megelégednének, szintén egyhangúan azt mondták, hogy napi 4-6 óra bőven elég lenne dolgozni (ugyanennyi fizetésért, szabadsággal stb). Nem mertek annyira elrugaszkodni

a valóságtól és álomvilágba ringatni magukat, így emiatt választották a napi 4-6 óra munkát, illetve mindannyiuk figyelembe vette azokat a szempontokat is, hogy dolgozni kell az életben maradás feltételeként, illetve, hogy így a munkahely fizeti az adójukat és minden egyéb járulékot, így nekik ezzel nem kell foglalkozniuk.

Nyolc emberből hatan mondták azt, hogy ha kevesebbet kéne dolgozniuk, akkor tudnának időt szálni a sportolásra, a maradék két ember közül egy alpból sportol szinte minden nap, a másikuk pedig nem említette a sportot, mint lehetséges tevékenységet, ha több ideje szabadulna fel.

Szintén egyhangú válaszként adták mindannyian, hogyha több szabadidejük lenne többet utaznának, kirándulnának és több időt szálnának saját magukra, itt beleértve a meditációs gyakorlatokat, a különböző kozmetikai kezeléseket a nőknél és saját maguk fejlesztését, különböző önismereti foglalkozásokkal.

Változtatások a munka-magánélet egyensúly érdekében

A következőkben azt vizsgáltam meg, hogy az interjúalanyok min szeretnének változtatni ahhoz, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen. Érdekesképpen négyen mondták azt, hogy kevesebb munkával lenne a magánélet és a munka egyensúlyban, három ember azt válaszolta, hogy semmin sem kéne változtatni és egy ember adott eltérő választ, ami az volt, hogy szerinte több családi program kéne a munkahelyen, ezáltal a magánéletet is be lehetne ilyen szintre is vonni a munkába.

5. táblázat
A munka-magánélet egyensúly

Munka-magánélet egyensúly			
Kevesebb munkával, ne legyen túlóra	Nem kéne változtatni	Több családi program	
Dominik	Roland	Izabella	
Annabella	Attila		
Laura	Emília		
Adrián			

Forrás: saját szerkesztés

Annabella hozzátette, hogy kevesebb munka alatt azt érti, hogy napi csak 6 órát kelljen dolgoznia, ugyanennyi fizetésért, viszont több szabadság járjon neki, mivel csak 22-23 nap körüli szabadsága van évente, ezt szeretné, ha felemelkedne 30 napra, és emellett pedig heti 5 nap helyett csak 4 napot kelljen dolgozni.

Dominik szerint kevesebb munkával lehetne elérni a munka magánélet egyensúlyát, de ő legfőképp ezt azalatt érti, hogy ne kelljen túlóráznia, bár szerinte nem könnyű ellenállni a kísértésnek, hiszen ha nem túlórázol, akkor elcsúszik másnapra a munkád, és ez majdnem minden napra jellemző, tehát kénytelen elvégezni a munkát, hiszen akkor csak saját maga életét nehezíti meg azzal, ha másnapra hagyja az aznapi munkát.

Laura szerint, ha kevesebbet dolgozna, azaz ő is kevesebbet túlórázna vagy egyáltalán nem túlórázna akkor több ideje jutna magára, a sportolásra.

Roland, Emília és Attila szerint nem kéne semmin sem változtatni, hiszen így ők jól érzik magukat, számukra egyensúlyban van a munka a magánélettel. Attila hozzátette, hogy szerinte egyáltalán nem a kevesebb munkával lenne az ideális ahhoz, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen, hiszen felhozta példának a covid-ot, amikor is megugrott a válások száma, hiszen az párok több időt töltöttek együtt egymással, emiatt könnyen kijöttek a problémák egymás között és ha mindenki kevesebbet dolgozna, akkor nyilván több időt fordítana a párjára, családjára, így szerinte ez ugyanúgy akár váláshoz vezethet.

Munka-magánélet egyensúly létrejöttének felelőse

A következő pontban azt fogom megvizsgálni, hogy a válaszadók mit reagáltak arra a kérdésre, hogy szerintük kinek a felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly, szervezeti vagy egyéni.

6. táblázat
Felelősség: egyéni vagy szervezeti

Kinek a felelőssége, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen?			
			70-30 % (70 % egyéni)
Szervezeti	Egyéni	50-50 %	
Izabella	Roland	Dominik	Adrián
Attila		Annabella	
		Laura	
		Emília	

Forrás: saját szerkesztés

Izabella és Attila szerint a szervezet felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly. Izabella szerint azért, mert a cég feladata, hogy megteremtse a jó munkakörülményeket, a megfelelő munkahelyi légkört, a háttérrel, amiben a pénz (fizetés) is

nagy szerepet játszik, így ezáltal az egyén könnyebben tud a magánéleti dolgaira koncentrálni. Attila szerint pedig elgondolkodtató, hogy mivel a cég szabályzatában is benne van, hogy nem lehetnek házastársak, kapcsolati viszonyok a munkahelyen alá-fölérendeltségi viszonyban, amit szerinte a szervezet feladat lenne kontrollálni.

Roland szerint azért egyéni felelősség, mivel a cég a legelején elmondja az elvárásokat, azt is hogy tőlük mire számíthat a munkavállaló, emiatt az egyén döntése, hogy vagy beleegyezik ebbe a munkába vagy sem. Nyilván volt már arra is precedens, hogy a munkáltató nem tartotta magát az ígértekhez, természetesen erről az egyén nem tehet.

A nagy többségük, négy ember 50-50% arányban a szervezetet és az egyént is felelősnek tartja, azért, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly. Dominik szerint azért, mert mind a két félnek alkalmazkodnia kell egymáshoz. Annabella szerint ne várja el a munkáltató, hogy a munkavállaló sokat túlórázzon, hiszen ez a teljesítmény rovására is mehet, valamint kihat a magánéletre is, viszont a munkavállalónak is meg kell találnia az aranyközéputat a munka és a magánélet között.

Izabella a következő mondta: „Azt gondolom, kicsit mindkettő. Egy felettesnek szerintem észre kell vennie, ha a beosztottja minden nap túlórázik, viszont a másik oldalról pedig ott van az a bizonyos néma gyerek.”

Emíliának pedig az alábbi az állítása: „Szerintem ez 50-50%. A szervezetnek hozzá kell járulnia ahhoz, hogy egy pár egy munkahelyen dolgozzon. Sok cég ezt nem engedi meg. Örökké úgysem tudod titkolni, hogy egy pár vagytok. Az egyéneknek meg be kell tartania a munkahelyi szabályokat, az irodában csak kollégák vagytok.”

Egyedül Adrián mondta, hogy 70-30% arányban az egyén felelőssége, hogy létrejöjjön a munka-magánélet egyensúly, hiszen az egyén feladata ezt helyén kezelni, azaz a szervezet ajánl valamit, és ehhez a munkavállalónak kell alkalmazkodnia, viszont egészséges kereteken belül, amit csak saját magának tud meghatározni, például a túlóra is az egyén felelőssége, hogy vállalja e vagy sem, az egyén dönti el, hogy szabadidejében, munkaidőn kívül is dolgozik.

Ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly, akkor kinek a hibája?

A következő részben kitérek arra, hogy a meginterjúvoltak mit válaszoltak arra a kérdésre, hogy ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly, akkor kinek a hibája, egyéni vagy szervezeti?

7. táblázat
Kinek a hibája? Egyéni vagy szervezeti

Ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly, kinek a hibája?				
Szervezeti	Egyéni	50-50	60-40% (60% szervezet)	70-30% (70 % egyéni)
Laura	Dominik	Annabella	Izabella	Adrián
	Roland	Attila		
	Emília			

Forrás: saját szerkesztés

Egyedül Laura szerint a szervezet hibája, ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly, mivel ő úgy gondolja, hogy a szervezet felelőssége, hogy megteremtse a lehetőségeket, a jó munkakörülményeket, azt hogy ne legyen sok az elvárás a dolgozó felé, ha ezek mind teljesülnek, akkor a munkavállalók már könnyebben tudják menedzselni a munka-magánélet egyensúlyát.

Hárman mondták azt, hogy szerintük az egyénnek a hibája, ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly. Dominik szerint az embernek mindig megvan arra a lehetősége, ha egy adott munkahelyen nem érzi jól magát, akkor váltson és menjen át másik munkahelyre. Szerinte mindig a pénz a legnagyobb kihívás mindenki számára, főleg azok számára, akik munkahelyet szeretnének váltani, de amiatt nem tudnak, mivel ahol nem érzik jól magukat, sokat kell dolgozni, viszont a pénz több, így rákényszerülnek arra, hogy ott maradjanak, mert a prioritásban a pénz áll, hiába egy másik munkahelyen jobban érezné magát, meg lenne a jó hangulat, de a pénz kevesebb, emiatt nem vált.

Roland szerint azért az egyénnek a hibája, ha nem jön létre, mivel az egyéntől függ, hogy hogy ossza be az idejét, az egyénnek a feladata, hogy összehangolja a kettőt egymással, vagyis a munkát a magánélettel. Illetve szerinte a kommunikáció az alappillér a munkavállaló és a munkáltató között. Ha a dolgozónak bármi egyéb problémája van, akár munkahelyen belül vagy a magánéletben, ami kihatással lehet a munkára, akkor beszéljen róla a felettesével, hiszen szerinte érvényesül az a mondat, hogy, „néma gyerekek az anyja sem érti a szavát.”

Emília pedig a következőket mondta: „Ha a szervezet elfogadja, hogy egy pár dolgozzon náluk, akkor ez nyilván csak egyéni hiba lehet. Nálunk is így volt az elején. Munkahelyen ismerkedtünk meg, barátokként vállalkozást kezdtünk együtt a munka mellett, majd összejöttünk. Sok időbe telt amíg megtanultuk, hogy válasszuk szét a munkát és a magánéletet.”

Ketten mondták azt hogy fele-fele arányban a szervezet és az egyén hibája is, ha nem jön létre az egyensúly a munka és a magánélet között. Annabella itt ismét a túlórát hozta fel példaként, amire azt lehet következtetni, hogy őt ezt a munkahelyén nagyon nehezen viseli, zavarja, hogy bent kell maradnia a munkaidején túl is. Viszont szerinte azért 50-50% hiszen egyik szempontból a szervezet hibája, hogy nem ismeri fel ezt a problémát, hogy a dolgozók a munkaidejük lejárta után is sokáig bent maradnak az irodában, ez ellen a szervezet tudna változtatni, például felismerhetné a helyzetet, hogy valószínű arra a munkára egy ember kevés kapacitással rendelkezik, így új munkaerőket kéne felvenni, vagy ha a túlóra elkerülése egyáltalán nem megoldható, akkor a cég kompenzálhatná ezt túlórapénzzel.

Másik részből azért az egyén hibája, hiszen itt megint visszatérhetünk a Roland által mondott kommunikációra, hogyha a dolgozó nem közvetíti ezt a főnöke felé, hogy ő nem szeretne folyton bent maradni minden nap késő délutánig, akkor vagy nem is tudja a felettese, hogy ő délutánonként a munkaidő lejárta után is dolgozik vagy ha tudja is, akkor úgy gondolhatja, hogy ez neki belefér.

Attila szerint azért az egyén és a szervezet hibája is, mert például a szervezet elküldheti a dolgozót külföldre dolgozni a munkájából adódóan, hiába csak pár hétre vagy hónapra, vagyis nem véglegesen, de ez idő alatt is a munkáltató rendelkezik a munkavállaló magánéletével, mivel a dolgozó ekkor otthon hagyja a családját és napokig nem is tud velük találkozni. Másik nézőpontból vizsgálva -ami nem csatlakozik az előző témához- , pedig azért az egyénnek is a hibája, mert arról egyáltalán nem a cég tehet, hogy két ember egymásba szeret a munkahelyen és ezt nem tudják jól helyén kezelni, tehát például nem tudják összehangolni a munkát a magánélettel.

Izabella szerint 60-40% arányban a szervezet hibája, ha nem jön létre az egyensúly, mivel a szervezetnek minimálisan többet kell tenni az érdekében, hogy megteremtse a dolgozók számára a lehetőségét annak, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban legyen. Például a szervezet tudja biztosítani azokat a körülményeket, amik lehetővé teszik a dolgozó számára azt, hogy munkaidőben is el tudja intézni a fontos telefonokat, tudjon ügyeket intézni, mivel adott a fél nap szabadság kivételének a lehetősége. Viszont az egyénnek is a rugalmasságára van szükség, hogy ez működni tudjon.

Adrián szerint pedig 70-30% arányban az egyén hibája, hiszen neki a felelőssége, hogy ezt egyensúlyban tartsa, hogy ne vigye haza a munkát, a munkahelyi negatívumokat, amik hatással lehetnek a magánéletre is, az egyén feladata, hogy betartsa a munkaidőt, ami ebben az esetben

8 órától 16:30-ig tart, sem előbb ne kezdjen, és túlórázni se maradjon, de ezt akkor nehéz főleg kontrollálni, ha új pozíció van kilátásban. Adrián szerint is, ahogy Roland említette már az előbbieken, a munkavállalótól függ, hogy beleegyeznek-e vagy sem abba, amit a cég ajánl neki, akár ezalatt még az állásinterjú megbeszélést érthetjük, de akár a későbbiekben felmerülő változtatásokat is.

A szervezet feladatai a munka-magánélet egyensúly érdekében

Ebben a részben az interjúalanyok arra a kérdésre adták válaszukat, hogy szerintük a szervezet mit tehet az érdekében, hogy a munka-magánélet egyensúlyban legyen. Nyolc emberből hatan értelmezték ugyanúgy a kérdést és gondoltak ebben az esetben csak magukra, hogy ők szerintük, mint egyén, mit tehetne a cég nekik azért, hogy a munka-magánélet egyensúlyban legyen, és egy ember gondolt egyből a párkapcsolatára, és avval kapcsolatosan adott erre a kérdésre választ, amire ki fogok térni majd a következőkben, valamint egy ember a beosztott-felettes meetingeket tartaná fontosnak.

Érdekes, hogy szinte mindenki más példákat hozott fel erre a kérdésre, több helyen felmerült a munkaidő, a munkakörülmények és a home office szavak jelentősége.

Munkaidő:

Dominik: „A szervezet tartsa tiszteletben a határokat, a munkaidőt (ami természetesen mind a két félre igaz).”

Adrián: „Rugalmas munkaidő bevezetése, maradjon meg a nyolc óra munka, csak a cég ne szabja meg, hogy mettől meddig kelljen ezt ledolgoznod, hanem a 24 óra alatt bármikor, evvel is megkönnyítve azt, hogy, ha bármi gond merülne fel akár a gyerekekkel, akkor el tudjak érte menni az iskolába semmilyen következmény nélkül.”

Szabadság:

Annabella: „Szuper lenne, ha több szabadságunk lenne, körülbelül 22 nap szabadságom van, ami jó lenne, ha felemelkedne minimum 30 napra és emellett az öt munkanapos hetet felváltaná a 4 napos munkahét. Azáltal, hogy több szabadidőm lenne, több időt tudnék fordítani a kikapcsolódásra, a sportra, az önfelzárkózásra”.

Attila: „Megfelelő munkakörülmények biztosítása, bármikor lehessen szabadságra menni.”

Home office:

Izabella: „Több home office lehetősége, mondjuk egyik héten két nap, másik hétem három nap home office.”

Annabella: „Számomra a több home office nem lenne megoldás, hiszen otthon többet dolgozom, nincs meg a munkahelyi rutinom, nem megyek le dohányozni, az ebédemet is meg tudom enni a gép előtt, a munkahelyen a konyhában szoktam ebédelni, emiatt szerintem a több home office lehetősége számomra nem lenne segítség a szervezet részéről.”

Dominik még megemlítette, hogy számára fontos, hogy a munkáltató ne kötelezze őt semmiféle munkánkívüli programra, hiszen ez is hatással van a munka-magánélet egyensúlyra, ha munka után is a kollégáival és a munkaadójával kéne töltenie a szabadidejét akaratán kívül. Hozzátette szereti ezeket a programokat és szívesen részt vesz rajtuk, de inkább szűk körben, csak a saját részlege által szervezett programokon, amire nem kötelezik és pont emiatt van kedve elmenni.

Izabella szerint az is segítené a munka-magánélet egyensúly fenntartását, ha a szervezet több családi programot szervezne, ahová mindenki magával tudná hozni a gyermekét, akinek nem a cégnél dolgozik az a párját is, ezáltal a munkahelyi program keretein belül is mégis együtt lenne a család.

Roland szerint a leglényegesebb dolog az, hogy a munkáltató tartsa magát ahhoz, amit megígér, amikor felveszi azt az adott embert az adott körülményekkel és helyzettel. Laura szerint „gyakrabban kéne felettes-beosztott meetingeket tartani és ha felmerül ez a probléma, hogy nem jön létre a munka-magánélet egyensúly és a munkavállaló a szervezet segítségét kéri ebben, akkor közösen kéne erre megoldást keresniük, hiszen alapjáraton a probléma megoldása, nem old meg semmit.”

Emília a következőket mondta: „Fogadja el, hogy egy pár vagytok és emiatt ne érjen benneteket hátrány. Kezeljen úgy benneteket, mint két alkalmazottat.” Azaz ő nem úgy értette a kérdést, hogy mint egyén érted mit tehet a cég, hogy egyensúlyban legyen a munka és a magánélet, hanem, hogy a párosoknak, hogyan könnyítse meg a munkáltató az életét, azáltal, hogy ne tegyen különbséget, megjegyzést arra, hogy ők egy párt alkotnak.

8. táblázat
A szervezet feladatai

A szervezet feladatai:		
Rugalmas munkaidő	Dominik	Adrián
Több szabadság	Annabella	Attila
Több home office biztosítása	Izabella	
Családi programok	Izabella	
Ígéretetek betartása	Roland	
Több meeting	Laura	
Ne legyenek megkülönböztetések	Emília	

Forrás: saját szerkesztés

A közös munkahelyen való dolgozás megélése

Mind a nyolc személy teljesen máshogy éli meg, hogy a párjával együtt dolgozik, még páronként sem feltétlenül azonos választ adtak, viszont egymás után páronként fogom megvizsgálni a válaszokat.

Dominik inkább pozitívan éli meg, hogy együtt dolgozik a párjával, egyből rátért arra, hogy szerinte mik az előnyei annak, hogy együtt dolgoznak, amit a következő részben fogok elemezni.

Annabella is pozitívan éli ezt meg, épp úgy mint a párja, viszont ő elmondta azt is, hogy a legelején mielőtt felvették volna őt dolgozni erre a munkahelyre, nagyon félt ettől a helyzettől (Dominik egy fél évvel korábban érkezett a céghez). Annabella elmondta, hogy az előző munkahelyén is együtt dolgoztak Dominikkal, viszont akkor még semmilyen kapcsolat nem volt közöttük. Nagyon félt az elején, attól, hogy ezt hogyan tudják majd helyén kezelni, hogy egy munkahelyen dolgoznak, de szerencsére szerinte sikerült, így utólag örül, hogy többen is rábeszéltek erre, avval az indokkal, hogy szerintük neki ez a pálya való és itt tudna kiteljesedni.

Roland szerint jól éli meg, hogy együtt dolgoznak, de szerinte fontos, hogy letisztázzák, hogy ők itt csak kollégák, tehát semmilyen intimitást nem mutatnak, valamint a megfelelő kommunikáció elmaradhatatlan, azaz itt a munka a prioritás, ha sok a munka, dolog van és nem tudnak együtt ebédelni, akkor ne legyen ez probléma a másik fél részéről.

Laura pedig azt válaszolta, hogy mivel elég kicsi az a metszet, ahol a munkáik összefonódnak, így ez különösképpen nincs kihatással a párkapcsolatukra.

Adrián szerint az elején picit nehezebb volt, hiszen akkor nagyon tudatosan el akarták különíteni a munkát a magánélettől, ami szerinte nem lehetséges teljes mértékben és ez mára már összefolyt, amit nem bánnak, mert megtanulták helyén kezelni.

Izabella válaszából kiindulva, ő nagyszerűen éli meg, hogy együtt dolgozhat a párjával. Örül annak, hogy nem egy részlegen dolgoznak, azaz van olyan nap, amikor nem látják egymást a munkahelyen, csak reggel és este otthon. Szerinte ez azoknál a pároknál okozhat gondot, ha ugyanaz a munkájuk emiatt 0-24 együtt töltik az időt.

Attila viszont nehezebben éli meg, hogy együtt dolgozik a párjával, a nyolc emberből teljes igazából ő az egyetlen, aki így vélekedett. Azért éli meg nehezebben, mert a párja féltékenyebb típus, így, amint ő egy kolléganőjével beszélget, a párja egyből elkezd kombinálni, féltékenykedni, ami veszekedést eredményez.

Emília Attilával ellentétben imádja, hogy együtt dolgozhatnak, hiszen szerinte nagyon szuper, hogy ismerik egymás munkahelyét, kollégáit, és ezáltal a munkájuk fontosságát is. Szerinte sokkal könnyebb így támogatni a másikat a munkában és így több időt is tölthetnek együtt. „Ha látni szeretném, csak kiszaladok hozzá.”

9. táblázat

A közös munkahelyen dolgozás megélése

A közös munkahelyen dolgozás megélése	
Pozitívan	Negatívan
Dominik	Attila
Annabella	
Roland	
Laura	
Adrián	
Izabella	
Emília	

Forrás: saját szerkesztés

A közös munkahely előnyei, hátrányai

Ennél a kérdésnél többen nyilatkoztak ugyanazt, a párok válaszai között is sok hasonlóság fedezhető fel.

Előnyök:

„Tudunk arcokat kötni a nevekhez” című mondat szinte mindenkinél elhangzott, hogy ez szerintük nagy előnyt jelenthet, hiszen mivel, ha adódik egy probléma egy adott kollégával, akkor a párjuk tudja kiről van szó, így realisabban látja és biztos tanácsot tud adni a probléma megoldása érdekében.

„Ha történik valami egyből el tudom mondani a páromnak, nem kell vele estig várnom” mondat szintén mindenki előnyként mondta, evvel úgy gondolják, hogy a kommunikáció gördülékenyebb, akár helyben bármit meg tudnak egyből közösen oldani, például nyaralás előtt állnak, kérnek be árajánlatot utazási irodáktól, de a korlátozott helyek függvényében azonnal választ kell adni, így nem fognak lemaradni erről a nyaralásról, hiszen egyből meg tudják beszélni, hogy elmenjenek e vagy sem.

„Tudunk egymásnak segíteni a munkában” című mondatot hárman mondták előnyként, például ha olyan kérdés merül fel, amivel a másik fél napi szinten találkozik, akkor a segítség helyben van.

Laura szerint egyszerre előny és hátrány is, hogy meg tudják beszélni a cég aktuális dolgait is, hiszen visszakanyorodva tudnak tanácsot, ötleteket adni, segíteni a másinak, ha valamit nem értene, viszont ha nem értenek valamiben egyet és összevesznek rajta, az nyilván kihat a magánéletükre.

10. táblázat

A közös munkahely előnyei

Előnyök:
Egymás kollégáinak ismerése
Gördülékenyebb kommunikáció
Egymás segítése
Céges dolgok megbeszélése

Forrás: saját szerkesztés

Hátrányok:

Dominik és Annabella szerint, ha összevesznek a magánéletben az kihatással van a munkájukra is, mivel látják bent a munkahelyen egymást, így nehezebben tudnak koncentrálni a munkájukra, sokkal feszültebbek, ha viszont nem dolgoznának együtt hiába összevesznének, mivel napközben nem kéne a másikat látniuk, így nem éreznék magukat feszélyeztetve.

Adrián és Izabella szerint hátrány, ha nem egyeznek a nézeteik a munkával kapcsolatosan, hiszen ez is kihatással van a magánéletükre és a munka miatt kerülnek összetűzésbe, viszont ha nem dolgoznának együtt, akkor egy problémaforrás meg is szűnne.

Roland válasza meglepő volt, szerinte abból hátrány, hogy együtt dolgoznak, hogy ha például nem ebédelnek együtt, mert sok a munkája az egyikőjüknek, akkor a többi kolléga azt hiszi, hogy összevesztek és mennek kérdezősködni, ami elég indiszkrét, hiszen belemásznak a magánéletükbe. A másik hátrány, amit felsorolt azt pedig az volt, hogy őt előszeretettel szídják a párjának, amit semelyikük sem tud jól lereagálni, érthetetlennek tartják.

Laura azt válaszolta, hogy sajnós sokszor nem tudnak már újat mondani egymásnak, hiszen mindent megbeszélnek a munkahelyen, mind a ketten tudják, hogy épp mi az aktuális helyzet a munkahelyen, így erről nem tudnak beszélgetni. Illetve még felhozta, hogy ha nem egyeznek a nézeteik a munkával vagy a munkahelyi dolgokkal kapcsolatban, az szintén konfliktust szülhet.

Attila szerint a már említett féltékenység egy hatalmas hátrány részükről, az ebből adódó veszekedés egyelőre csak kettejüket érinti, de nem szeretné, ha a nő kollégáival emiatt összetűzésbe keveredne a párja.

Emíliának az okoz nehézségeket a munkahelyén, hogy a párja nagyon jól tudja, hogy a főnöke engedékenyebb, emiatt Emíliának munkaidőn belül kell elintéznie az ügyintéznivalókat a vállalkozásukkal kapcsolatosan, amire persze a párja, Attila kéri meg (mivel neki nincs lehetősége ezt elintéznie).

11. táblázat

A közös munkahely hátrányai

Hátrányok:
Veszekedések
Eltérő vélemény a munkahelyen
Többi kolléga indiszkrét viselkedése
Féltékenység
Otthoni kevesebb kommunikáció
Magánéleti ügyintéзések elvégzése

Forrás: saját szerkesztés

Megkülönböztetések a munkahelyen

Minden pár tagja ugyanazt válaszolta, kivéve Roland és Laura. Laura négy interjúalannyal együtt egyhangúan azt válaszolták, hogy őket semmilyen megkülönböztetés nem éri a munkahelyen azáltal, hogy a párjukkal egy munkahelyen dolgoznak. Szerintük a közös csapatépítőkre külön-külön hívják meg őket és nem úgy, mint egy párt.

Roland megkülönböztetésnek érzi, hogy a párjának pletykálnak róla, viszont azt pozitívnak gondolja, hogy egy céges bulin a Laurát a többi férfi nem környékezi meg, ebből a szempontból tiszteletben tartják a többiek, hogy ők együtt vannak.

Emília és Attila azt válaszolták, hogy mióta együtt vannak Attilát komolyabban veszik a munkahelyen és jobban adnak a véleményére, mivel Emília magasabb beosztásban dolgozik, viszont emiatt Attila sok olyan információhoz jut hozzá, ami a céget érinti és neki nem feltétlenül kéne tudnia.

Home office

Az utolsó kérdésem az interjúalanyok felé pedig a következő volt, miben módosította a home office lehetősége az otthoni életeteket, szoktatok e egyszerre otthon home office-ban lenni. Ezt a kérdést páronként fogom megvizsgálni.

Dominik és Annabella nem élnek még együtt, így nem szoktak együtt otthon home office-ban lenni, egyszer már volt rá precedens, de nem szeretik a home office-t, hiszen többet dolgoznak otthonról, mint bentről, a munkahelyükről, kényelmetlenebb nekik, hiszen Annabella húga általában otthon van, így nem tudnak nyugodtan dolgozni. Dominik elgondolkodott azon, hogy mi lesz majd ha együtt fognak lakni és újra esetleg lesz egy járvány, mint a Covid19 és otthonra kényszerülnek dolgozni, hogy a szavaival éljek szerinte „erős” lenne.

Roland és Laura egyhangúan azt válaszolták, hogy mivel sajnos Laura nem tudja otthonról elvégezni a feladatait, ő kénytelen az irdában dolgozni, így nincs nagyon lehetőségük arra, hogy együtt legyenek otthon home office-ban. Roland szeret home office-ban lenni, hiszen a bejutási időt is megspórolja, ami alatt akár tud dolgozni még vagy akár többet pihenni, de a kettejük életére a home office lehetősége nincsen hatással.

Adrián és Izabella ritkán szoktak közösen otthon home office-ban lenni, mind a ketten szeretik, hogy van ez a lehetőség, Izabella az interjú során többször is elmondta, hogy ő preferálná, ha több home office lenne, viszont általában külön vannak otthon home office-ban, így ez nincsen hatással rájuk. Mindkettőjük szerint a home office lehetősége megkönnyít bizonyos dolgokat,

például hétköznap napközben is el tudod végezni az otthoni teendőket, például beraksz egy mosást, amit pedig nem hétvégén kell, hogy megcsinálj, így ez az idő hétvégén felszabadul, amit a családdal, kikapcsolódással tudsz behelyettesíteni.

6. ÖSSZEGZÉS

Szakedolgozatomat a munkahelyi jóllét, motiváció és a vele kapcsolatos témákról készítettem. A szakedolgozatom nagy részben kiterjed a kutatási kérdéseimre, ami a miként hat a munka-magánélet egyensúly az egy munkahelyen dolgozók és párkapcsolatban élők részére kérdést veti fel.

Kezdetben kitértem az elméleti részben a témámhoz kapcsolódó fogalmak meghatározására, az általános információk bemutatására. Megvizsgáltam az életpálya és munkavállalási preferenciák témakört, ezen belül a generációk közti különbségeket és az ebből adódó munkahelyi konfliktusokat.

Érintettem a munkahely keresés nehézségei című témakört, ahol a munkapiac fogalmát, a pályakezdetet vettem alapul. Érdekes, hogy számos pályakezdő fiatal munkahely keresési nehézségekkel küzd, nem feltétlenül tudnak elhelyezkedni a szakmájukban sokszor, de nagyon jó ellenpélda az, hogy az egyetem elvégzésének egyik pillére, hogy a tanult szakmánkhoz kapcsolódó munkahelyen kell kötelező gyakorlatot szereznünk és sokan ezen a munkahelyen ott is tudnak maradni, miután elvégzik az egyetemet.

Ezt követte a munkahelyi jóllét és motiváció témakör vizsgálata, ahol a megfelelő munkahelyi légkör kialakításáról, a munkahelyi elégedettségről és a motivációs eszközökről írtam. A munkavállalónak fontos a potenciális munkakörülmény kialakítása, ha ennek hiánya lép fel, az lelki és egészségügyi problémákhoz is vezethet, ami csökkentheti a motivációs képességeket.

A motivációs eszközök figyelembe vételével a munkavállalók teljesítményének növelésére tehet szert a munkáltató, ilyen motivációs eszközök például a pénz, az egyéb juttatások és a home office lehetősége.

A munka-magánélet egyensúly vizsgálatánál két részre osztottam a témát, figyelembe vettem az egyedülálló munkavállalók és az egy munkahelyen dolgozók és párkapcsolatban élők viszonyulását. Külön kitértem a női és a férfi munkavállalókra is, ebben az esetben a nőknek nehezebb munkát találniuk és fentartaniuk, ha szeretnének családot alapítani.

A home office lehetőségének is adtam egy kisebb, de külön lévő fejezetet, hiszen a mai világban, főleg a Covid19 óta ez nagy szeretpet játszik a munkavállalók körében. Sok cég bevezette, valahol több napot engedélyeznek, van ahol kevesebbet. A munkavállalók körben

pedig a preferenciák közé sorolható, van, hogy valaki azért elmegy egy munkahelyről, mert számára nem biztosítanak annyi home office-t, amennyit ő szeretne.

A dolgozatom második részében, a kutatási részben példákkal szerettem volna alátámasztani az elméleti részben leírtakat. Ehhez a kvalitatív kutatást alkalmaztam, interjúk segítségével nyolc személyt megkérdeztem a munkahelyemről a kutatási kérdésemhez tartozó témával kapcsolatosan. A kutatási kérdésem a miként hat a munka-magánélet egyensúly az egy munkahelyen dolgozó és párkapcsolatban élők számára, ehhez kapcsolódóan 12 kérdést fogalmaztam meg, minden kollégám a segítségemre volt és kielégítő válaszokat kaptam tőlük.

Az interjúkat a munkahelyemen folytattam le, az Expeditors Hungary Kft.-nél, a cég beleegyezésével. A kutatási eredmények elemzése előtt az Expeditors Hungary Kft-t mutattam be, az érdekében, hogy betekintést nyújthassak a cég életébe, ahol az interjúk zajlottak.

Személyes véleményem szerint a vállalaton belül jól működik a bónuszrendszer, a karrierépítési lehetőség, a tréningek által való munkavállalói egyén fejlesztése, a szóbeli és írásbeli jutalmazási rendszer, illetve mivel a cég amerikai és rengeteg külföldi kontakttal kell tartani a kapcsolatot az angol nyelv használata elengedhetetlen, így annak folyamatos alkalmazása egy magasabb szintre emeli nyelvtudását a dolgozóknak, ráadásul sok különböző más nyelvet is elsajátíthat vagy más ország kultúráiba is közelebbi betekintést kaphat.

Nehézségek közé sorolható a kommunikáció hiánya a szervezet felől a dolgozó felé, az előbb említettek alapján a munkavállalókkal nem feltétlenül közlik a lehetséges ügyfélaláközökat, egyéb eseményeket vagy csak az utolsó pillanatban, illetve a szabadságolások a nem megfelelő módon vannak kezelve. Egyszerre akár több embert is elengednek szabadságra, ami megnehezíti az ott maradt dolgozók munkáját. Ezen is javíthat a kétirányú kommunikáció.

Én szeretek ennél a cégnél dolgozni, igaz csak rövidebb ideje dolgozom itt, és nagy tapasztalatom nem volt ezelőtt a logisztika világában, viszont számomra fontos, hogy egyéni szinten is foglalkozzanak velem, számításba vegyék, hogy tapasztalataim és a megfelelő tudásom függvényében előrébb juthassak, valamint ehhez biztosítsák a megfelelő munkahelyi légkört, lehetőségeket, ami pedig jelen van nálunk.

Sikerült alátámasztanom az elméleti feltevéseket (Csehné habil Papp & Varga, 2023) a kutatási résszel, hiszen egyhangúan mondták az interjúalanyok, hogy a munka-magánélet egyensúly fenntartásához szükséges, hogy a munkába ne kerüljenek be a magánéleti dolgok, legfőképp a

negatívumok, ilyen például a veszekedés, de ez ugyanúgy vonatkozik arra is, hogy haza ne vigyék a munkahelyi problémákat és így tudjanak egyensúlyban maradni.

A megkérdezettek közül mindenkinek a munka teszi ki az élete nagy részét, emiatt sokszor feszültebbek és kevesebb idő jut a kikapcsolódásra, ami akár a teljesítményükre is kihatással van. Szerintem sok ember többet dolgozik, mint amennyi szabadideje van, viszont van, akinek a munkája a „mentsvára” és boldogsággal tölti el, ha dolgozhat, így nem érzi teherként, ha valaki szereti a munkáját, akkor nem munkaként tekint rá, hanem egy kihívásra, amiért még pénzt is kap.

Az interjúalanyok többsége szerint a több home office lehetősége, a több szabadság, a kevesebb munkóra növelhetné a szabadidejüket, ezáltal egyensúlyban lenne a munka és a magánélet számukra.

A szervezetet és az egyént megvizsgálva, hogy kinek a felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly, nagyon változó válaszok érkeztek, valaki az egyént mondta, valaki a szervezetet, volt aki 50-50% arányban határozná meg, és volt, aki különböző mértékben szabta meg. Reálisabbnak az 50-50%-ot tartanám, hiszen mind a két fél feladat, hogy létrejöjjön és sikerüljön is megtartani az egészséges egyensúlyt a kettő között.

A szervezetet és az egyént megvizsgálva, hogy kinek a felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly, nagyon változó válaszok érkeztek, valaki az egyént mondta, valaki a szervezetet, volt aki 50-50% arányban határozná meg, és volt, aki különböző mértékben szabta meg.

Sok előnye és hátránya is van, ha valaki egy munkahelyen dolgozik a párjával. A válaszok közül előnyök közé sorolható, hogy ismerik egymás kollégáit, tudnak egymásnak segíteni, a munkahelyen is tudnak együtt időt tölteni, például közösen ebédelnek.

Hátrányok közé sorolható viszont a féltékenység, az, hogy kevesebb témáról tudnak otthon beszélgetni a megkérdezettek, mivel sok mindent lekommunikálnak már a munkahelyen, illetve, ha összevesznek, az bent hamar kiderül, látszik rajtuk, nehezebben tudnak ezáltal dolgozni, mivel egész nap szinte látják egymást.

Visszakanyorodva a home office témához a munkahelyünkön is megengedett a home office, viszont csak évi 26 nap, emiatt jópáran szeretnék, ha ennek a lehetősége nagyobb mértékű lenne, ezáltal segítve az egyensúly fenntartását a munka és a magánélet között. Véleményem szerint is kevés ez a 26 nap évente, minimum heti egy nap home office kellene. Megkönnyíti

az életet azáltal, hogy reggel nem kell órákat készülődni, elindulni, beautózni. Ahogy az interjúalany említette, hogy nagyon szuper lehetőséget ad a home office arra, hogy az otthoni házi munkákat elvégezd, mivel a munkahelyeden pihenés képpen elmennél valahova ebédelni vagy csak lemennél sétálni, kávézni, addig ehelyett otthon beteszel egy adag mosást.

Viszont, ahogy egy másik interjúalany is említette, nehezebb kordában tartani a munkaidőd, én is valamikor többet dolgozok home office-ban, mint bent a munkahelyen, hiszen a kávémat megiszom a gép mellett, ebédelés közben a gépen mellettem, így ha kapok emailt egyből válaszolok is rá, ha a munkahelyen vagyok akkor pedig kimegyek ebédelni, kiveszem a fél óra ebédidőt, ami jár és addig nincs a közelemben a laptopom, így nem tudom ellenőrizni az emaileket.

A szervezetnek fontos, hogy figyeljen a munkavállalóinak a rezgéseire, viselkedésére és munkavégzésére, több felettes-beosztott meetingeket kellene tartaniuk, ahol meg tudják beszélni az aktuális problémákat, de a pozitív visszacsatolásokat is. A munkavállalónak fontos biztosítani egy nyugodt munkahelyi légkört, így a produktív munkavégzés lehetősége is megnő, illetve a felettes-beosztott beszélgetések folyamán, lehetősége van a munkavállalónak kifejeznie az adott igényeit, akár pénzügyi vagy szakmabeli szempontból.

A szervezetnek épp úgy gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállalónak a munka és a magánélete egyensúlyban legyen, ezáltal több home office-t, szabadságot, vagy rugalmasabb munkaidőt biztosítva, illetve egyéb családi eseményeket, ahol a munka keretein belül együtt lehetnek a dolgozók a családjukkal.

Összességében kielégítő válaszokat kaptam a kérdéseimre a kollégáimtól, alátámasztva az elméleti feltevéseket, nagyon érdekes volt ezt a témát kutatni, és különös érzés tölt el avval kapcsolatosan, hogy mennyire őszintén és magánéletük egy részébe beengedve elmesélték a véleményüket a témával kapcsolatosan.

7. IRODALOMJEGYZÉK

- Alai. (2023. 12 10). *alai-web.org*. Forrás: Az interjúk típusai és módszerei a kutatásban:
<https://alai-web.org/hu/az-interj%C3%BAK-t%C3%ADpusai-%C3%A9s-m%C3%B3dszerei-a-kutat%C3%A1sban/>
- Anderson, P. M., & Levine, P. B. (2023. 10 27). *nber.org*. Forrás: Child care and mothers' employment decisions:
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w7058/w7058.pdf
- Astrid, I., Tóth, D. A., & Keresztes, G. (2023. 11 29). *publicatio.uni-sopron.hu*. Forrás: A home office és a távmunka megítélésének vizsgálata a munkáltatói és munkavállalói attitűdök alapján: http://publicatio.uni-sopron.hu/2747/1/gt_15-33-2022_01_Ionescu_et_al.pdf
- Baert, S., Neyt, B., Omey, E., & Verhaest, D. (2023. 10 24). *pepers.ssrn.com*. Forrás: Student work, educational achievement and later employment:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4114193
- Bakacsi, G. (2023. 10 23). *corvinus.hu*. Forrás: Kultúra és gazda(g)ság :
<https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2502/1/VT2006kszp35.pdf>
- Basin, H. (2023. 10 23). *marketing91.com*. Forrás: Herzberg's theory of motivation :
<https://www.marketing91.com/herzbergs-theory-of-motivation/>
- Baxter, S., Campbell, S., Sanderson, K., Cazaly, C., Venn, A., Owen, C., & Palmer, A. J. (2023. 10 24). *springer.com*. Forrás: Development of the workplace health savings calculator : <https://link.springer.com/article/10.1186/s13104-015-1402-7>
- Bencsik, A., & Machova, R. (2023. 10 24). *books.google.co.uk*. Forrás: Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management:
[https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=9kDQCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA42&dq=Bencsik,+A.,+%26+Machova,+R.+\(2016,+April\).+Knowledge+Sharing+Problems+from+the+Viewpoint+of+Intergeneration+Management.+In+ICMLG2016+-+4th+International+Conference+on+Manageme](https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=9kDQCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA42&dq=Bencsik,+A.,+%26+Machova,+R.+(2016,+April).+Knowledge+Sharing+Problems+from+the+Viewpoint+of+Intergeneration+Management.+In+ICMLG2016+-+4th+International+Conference+on+Manageme)
- Berta, L. (2023. 11 30). *hrportal.hu*. Forrás: A vezető és a HR-s robbanthatja szét a párokat:
<https://www.hrportal.hu/hr/kapcsolatok-es-szakitasok-a-munkahelyen-20180523.html/2>
- Besenyei, L. (2023. 10 23). *opuseteducatio.hu*. Forrás: A generációváltás forradalma:
<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/19/131>
- Brief, A. p., & Nord, W. R. (2023. 10 24). *psycnet.apa.org*. Forrás: Work and meaning. Definitions and interpretations. : <https://psycnet.apa.org/record/1990-98937-001>
- Bukodi, E. (2023. 10 27). *tarki.hu*. Forrás: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás:
<https://tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a963.pdf>

- Csehné habil Papp, I., & Varga, E. (2023. 10 27). *journal.ke.hu*. Forrás: A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában: <https://journal.ke.hu/index.php/stm/article/view/3138/3517>
- Dén-Nagy, I., Géring, Z., Király, G., & Nagy, B. (2023. 11 28). *unipub.lib.uni-corvinus.hu*. Forrás: Kevert módszertanok alkalmazása a munka-magánélet egyensúly kutatásában: <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1892/1/12.pdf>
- Dewe, P., & Kompier, M. (2023. 10 24). *birkbeck.uk*. Forrás: Wellbeing and work: future challenges : <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/14065/>
- Dr Ternovszky, F. (2023. 11 30). *munkaugyiszemle.hu*. Forrás: Munka, nők (férfiak), család: http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Ternovszky_Ferenc_2.pdf
- Dr Ternovszky, F. (2023. 11 29). *publikaciotar.uni-bge.hu*. Forrás: Munka, anyaság, család: https://publikaciotar.uni-bge.hu/498/1/tek_2005_32.pdf
- Dr. Bella, T. (2023. 12 10). *real-eod.mtak.hu*. Forrás: A kutatási módszer és mintavétel megválasztása a tudományos kutatásokban : http://real-eod.mtak.hu/7564/1/Statiztika%20_%202017%20nov%20anket%20k%C3%B6tet%20247_263%20Bella%20T.pdf
- Emslie, C. (2023. 10 27). *onlinelibrary.wiley.com*. Forrás: Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Frey, M. (2023. 10 27). *tarki.hu*. Forrás: Nők a munkaerőpiacon: <https://tarki.hu/sites/default/files/adatbank-h/kutjel/pdf/a668.pdf>
- Gégöl, J. (2023. 11 30). *profession.hu*. Forrás: Kollégák és párok?: <https://www.profession.hu/cikk/kollegak-es-parok-erre-figyeljunk>
- Genis, J., & Wallis, T. (2023. 10 24). *journals.co.za*. Forrás: Work as a central life interest for legal professionals : <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC89033>
- Géring, Z. (2023. 11 29). *unipub.lib.uni-corvinus.hu*. Forrás: Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2238/1/VT_2016n1p2.pdf
- Geszler, N. (2023. 10 27). *real-j.mtak.hu*. Forrás: A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében: http://real-j.mtak.hu/1470/2/Szociol%C3%B3giai_Szemle_2014_2_Teljes_sz%C3%A1m.pdf#page=65
- Gibárszki, Z. (2023. 11 30). *midra.uni-miskolc.hu*. Forrás: Generációkon átívelő családalapítási szokások: <http://midra.uni-miskolc.hu/document/36053/32781.pdf>
- Goldin, C. (2023. 10 27). *nber.org*. Forrás: Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women: <https://www.nber.org/books-and-chapters/understanding-gender-gap-economic-history-american-women>

- Hardwarezone. (2023. 10 23). *hardwarezone.com*. Forrás: Generations:
<https://forums.hardwarezone.com.sg/threads/glgt-only-boomer-listen-to-jay-chou-gen-z-comments-on-mandopop-star-stirs-discussion.6930084/page-2>
- Herdon, I. (2023. 11 29). *real.mtak.hu*. Forrás: A munkavégzés helyének megváltoztatása - Táv munka "Home office":
http://real.mtak.hu/132531/1/HerdonIstvan_Amunkavegzeshelyenekmegvaltoztatasa_tavmunkahomeoffice_mailath_2020_nyertes_dolgozatok.pdf
- Hivatal, K. S. (2023. 11 28). *ksh.hu*. Forrás: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete:
https://ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf
- Hochschild, A. R. (2023. 10 27). *books.google.co.uk*. Forrás: The time bind: When work becomes home and home becomes work:
[https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=Jc8P2RlyBRMC&oi=fnd&pg=PA261&dq=Hochschild,+A.+R.+\(2001\):+The+Time+Bind:+When+Work+Becomes+Home+and+Home+Becomes++Work.+New+York:+Holt+Paperbacks.&ots=XF1OrmG_T&sig=WJHyCAWTxQBbSnYQwAAyqghZUro#v=onepage&q&f=f](https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=Jc8P2RlyBRMC&oi=fnd&pg=PA261&dq=Hochschild,+A.+R.+(2001):+The+Time+Bind:+When+Work+Becomes+Home+and+Home+Becomes++Work.+New+York:+Holt+Paperbacks.&ots=XF1OrmG_T&sig=WJHyCAWTxQBbSnYQwAAyqghZUro#v=onepage&q&f=f)
- Husztai, É. (2023. 11 30). *researchgate.net*. Forrás: Egy érem két oldala:
https://www.researchgate.net/profile/Eva-Husztai/publication/356284271_Egy_ereket_ket_oldala/links/6194c15d07be5f31b78d59c4/Egy-ereket-ket-oldala.pdf
- Igaz-Noszály, P. (2023. 11 30). *pszichologuskereso.hu*. Forrás: A zöld szemű szörny nyomában: fókuszban a romantikusfélétekenység:
<https://pszichologuskereso.hu/pszichologia-blog/a-z%C3%B6ldszem%C5%B1sz%C3%B6rny-nyom%C3%A1ban-f%C3%B3kuszbant-a-romantikus-f%C3%A9lete%C3%A9tekenys%C3%A9g>
- Kupperschmidt. (2023. 09 10). *topszótár*. Forrás: szótár.hu: <http://www.szótár.hu>
- Lipták, K., Nagy, Z., Dabasi-Halász, Z., & Siposné Nándori, E. (2023. 10 24). *researchgate.net*. Forrás: Áttekintés a magyarországi szociális gazdaságról és gazdasági szervezeteiről : https://www.researchgate.net/profile/Katalin-Liptak/publication/342509810_Attekintes_a_magyarorszagi_szocialis_gazdasagrol_es_s_gazdasagi_servezeteirol/links/5ef8475592851c52d6040dc8/Attekintes-a-magyarorszagi-szocialis-gazdasagrol-es-gazdasagi-servezetei
- Lockwood, N. R. (2023. 10 27). *cloudfront.net*. Forrás: Work/life balance :
https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/33300498/11_Lockwood_WorkLifeBalance-libre.pdf?1395679760=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWork_Life_Balance_Challenges_and_Solutions.pdf&Expires=1698415666&Signature=Q8UkseYZ5R3dnemgoZQ96C-9uuOR67xPNH
- Magyarország, K. (2023. 12 10). *liganet.hu*. Forrás: A munka és magánélet egyensúlya összehangolását segítő megoldások Magyarországon:
<https://liganet.hu/images/a11378/Online%20kiadv%C3%A1ny%20-%20A%20munka%20%C3%A9s%20a%20mag%C3%A1n%C3%A9let%20egyens%C3%BAllya.pdf>

- Makó, Á. (2023. 11 28). *real.mtak.hu*. Forrás: A szakképzett pályakezdők munkaerő-piaci helyzete és elhelyezkedési esélyei :
http://real.mtak.hu/23988/1/02_Mako_Agnes_u.pdf
- McClure, D. (2023. 11 28). *glistrategies.com*. Forrás: How to improve employee work:
<https://glistrategies.com/how-to-improve-employee-work/>
- Mohácsi, R. (2023. 11 28). *epa.niif.hu*. Forrás: Ösztönzés:
http://epa.niif.hu/02400/02463/00026/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2015_01_474-482.pdf
- Nádházy, Z. (2023. 10 23). *munkaugyiszemle.hu*. Forrás: A konfliktusokról és feloldásuk lehetséges útjairól:
http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Nadhazy_Zsolt.pdf
- Noon, M., Blyton, P., & Morrell, K. (2023. 10 24). *books.google.co.uk*. Forrás: The realities of work:
<https://books.google.co.uk/books?hl=hu&lr=&id=bCNHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Noon+%E2%80%93+Blyton+2017&ots=TXR9vmEVHO&sig=7KMJk8CkFWceZFGcWlq80oaOD3I#v=onepage&q=Noon%20%E2%80%93%20Blyton%202017&f=false>
- Pálffy, Z. (2023. 10 23). *lib.sze.hu*. Forrás: A z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken : https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf
- Papp, G. (2023. 10 27). *pappgab.com*. Forrás: Motiváció fogalma:
<https://pappgab.com/motivacio-fogalma/>
- Pastore, F., & Zimmermann, K. F. (2023. 10 24). *emerald.com*. Forrás: Understanding school-to-work transitions:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-06-2019-343/full/pdf?title=understanding-school-to-work-transitions>
- Róbert, P. (2023. 11 28). *tarki.hu*. Forrás: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra:
<https://www.tarki.hu/sites/default/files/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf>
- Sexton, C. (2023. 10 23). *theproductivityexperts.com*. Forrás: Work-life balance:
<https://theproductivityexperts.com/achieving-healthy-work-life-balance/>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2023. 10 23). *onlinelibrary.wiley.com*. Forrás: Generational differences: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/Job.147>
- Spector, P. E. (2023. 10 27). *books.google.co.uk*. Forrás: Job satisfaction:
[https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=SPECTOR,+P.+E.+\(1997\):+Job+satisfaction:+application,+assessment,+cause,+and+consequences.+Sage,+London&ots=1ntrRqeS8R&sig=TUXLfhDUA1E6rd2HqiDul7bxXLg#v=onepage&q=SPECTOR%2C%20P](https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=SPECTOR,+P.+E.+(1997):+Job+satisfaction:+application,+assessment,+cause,+and+consequences.+Sage,+London&ots=1ntrRqeS8R&sig=TUXLfhDUA1E6rd2HqiDul7bxXLg#v=onepage&q=SPECTOR%2C%20P)
- Szabó, A., & Kiss, B. (2023. 10 23). *real.mtak.hu*. Forrás: Konfliktus és generáció :
http://real.mtak.hu/10077/1/Szab%C3%B3A._Kiss%20B._Konfliktus%20%C3%A9s%20gener%C3%A1ci%C3%B3.pdf

- Szabó-Szentgróti, G., Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, E., & Berke, S. (2023. 09 23). *Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban*. Forrás: corvinus.hu: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4064/?fbclid=IwAR2352UGX-sqvpGp49oj5__57jm1ujLdL57kp4XwkrZWKsLZXfYSIPdWerU
- Szanyi, E. F., & Susánszky, P. (2023. 10 24). *cloudfront.net*. Forrás: Iskolapadról a munkaerőpiacra: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58130861/magyarfiatalok-libre.pdf?1546870600=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKarpat_medencei_Problematerkep_Nemzedek.pdf&Expires=1698183884&Signature=KqnWAK2Ax5vGDmNJeS~2GYZF7TEil~Qxplfp2F8Tx-4-PDID
- Szombathelyi, C. (2023. 10 24). *ap.elte.hu*. Forrás: A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése - a stressztől a jóllétig: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf
- Szombathelyi, C. (2023: 34. 12 09). *ap.elte.hu*. Forrás: A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése - a stressztől a jóllétig: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf
- Tari, A. (2023. 10 23). *nemethi.hu*. Forrás: Y generáció: http://www.nemethi.hu/doc/tari_riport.pdf
- Tóth, A. (2023. 10 24). *demo.repozitorium.uni-nke.hu*. Forrás: Munkahelyi légkör: https://demo.repozitorium.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/10469/15_1_forum_totha.pdf?sequence=2
- Utasi, Á. (2023. 11 29). *tarki.hu*. Forrás: A fiatal egyedülálló nők párkapcsolati esélyei: <https://tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a507.pdf>
- Venczel-Szakó, T., Balogh, G., & Borgulya, I. (2023. 11 29). *unipub.lib.uni-corvinus.hu*. Forrás: Távmunka, home office: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/6302/1/VT_2021n2a7.pdf
- Vlacseková, D. (2023. 11 28). *core.ac.uk*. Forrás: Motivációs eszközök vállalati gyakorlata: <https://core.ac.uk/download/pdf/132599945.pdf>
- Waddell, G., & Burton, K. (2023. 11 28). *books.google.hu*. Forrás: Is work good for your health and well-being?: [https://books.google.hu/books?hl=hu&lr=&id=bEZIEmznJccC&oi=fnd&pg=PA1&dq=WADDEL,+G.,+BURTON,+K.+A.+\(2006\):+Is+work+good+for+your+health+and+well-being%3F+The+Sta%3Ftionery+Office,+London&ots=8OBE136VQE&sig=s35Q7yUeIXSD06WrnN7Ssc6-NOM&redir_esc=y#v=onepage](https://books.google.hu/books?hl=hu&lr=&id=bEZIEmznJccC&oi=fnd&pg=PA1&dq=WADDEL,+G.,+BURTON,+K.+A.+(2006):+Is+work+good+for+your+health+and+well-being%3F+The+Sta%3Ftionery+Office,+London&ots=8OBE136VQE&sig=s35Q7yUeIXSD06WrnN7Ssc6-NOM&redir_esc=y#v=onepage)
- Watson, D., & Clark, L. A. (2023. 10 24). *psycnet.apa.org*. Forrás: Negative effectiveness: the disposition to experience aversive emotional states: <https://psycnet.apa.org/record/1985-12093-001>

8. ÁBRÁK, TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. ábra Generációk vizsgálata	9
2. ábra Employee Motivation.....	18
3. ábra Munka-magánélet egyensúly	23
4. ábra Expeditors Hungary Kft. Szervezeti modell.....	36
1. táblázat Az interjú alanyok bemutatása	37
2. táblázat A munka-magánélet egyensúly jelentése.....	39
3. táblázat Mit szoktál csinálni egy héten?	41
4. táblázat Munka-magánélet egyensúlyban van e vagy sem?	41
5. táblázat A munka-magánélet egyensúly.....	43
6. táblázat Felelősség: egyéni vagy szervezeti.....	44
7. táblázat Kinek a hibája? Egyéni vagy szervezeti.....	46
8. táblázat A szervezet feladatai.....	50
9. táblázat A közös munkahelyen dolgozás megélése	51
10. táblázat A közös munkahely előnyei	52
11. táblázat A közös munkahely hátrányai	53

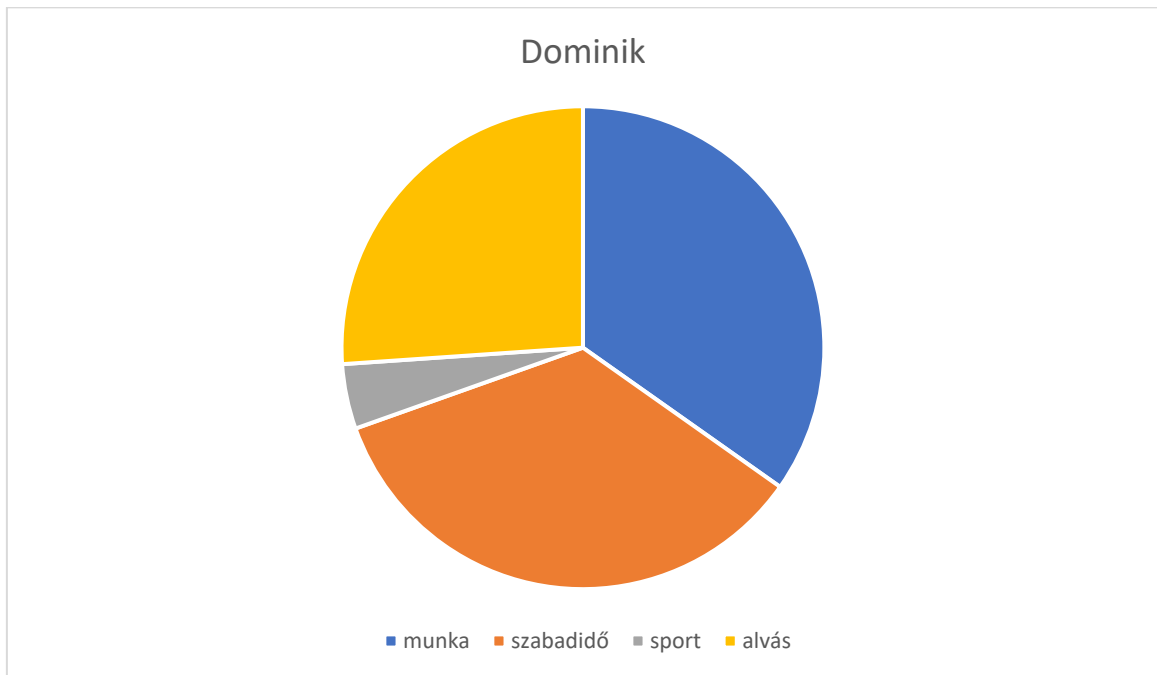
9. MELLÉKLETEK

Interjúkérdések

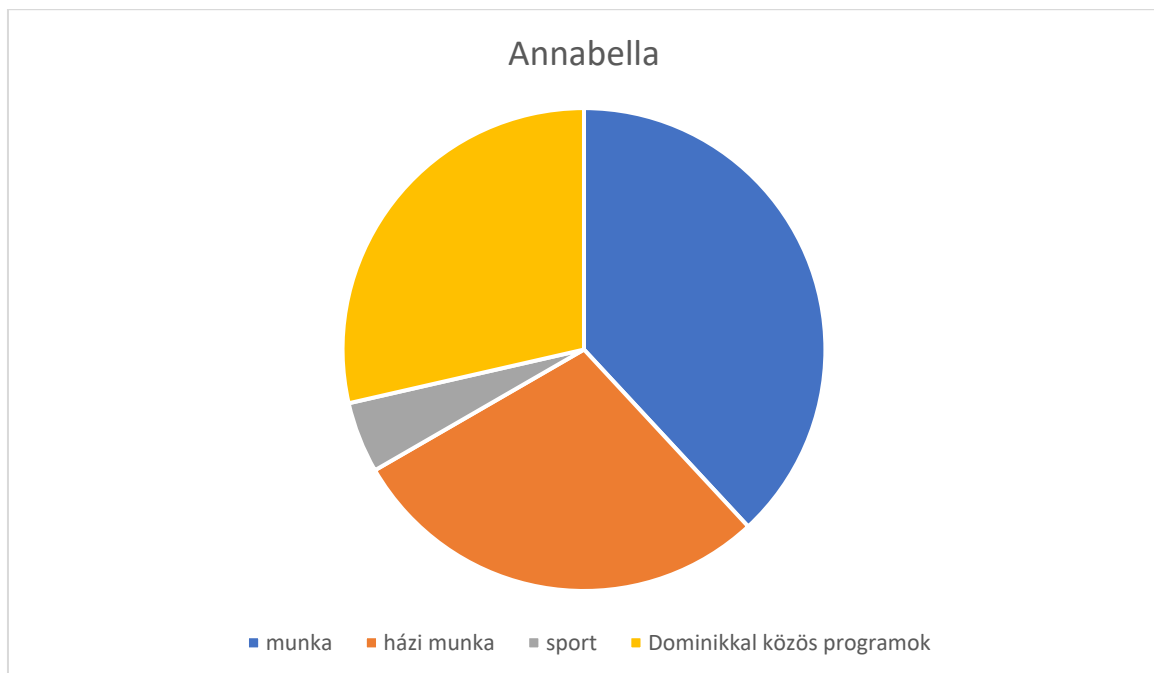
1. Interjú alany bemutatása (név/nem, hány éves (korosztály), lakhely (város), mióta van a cégnél)
2. Mit jelent számodra a munka-magánélet egyensúly? Kérlek sorolj fel 1-2 konkrét példát.
3. Miket szoktál csinálni általában egy héten (hétköznap és hétvégét is beleértve)? (Beleértve a szabadidős tevékenységeket, a munkát és az otthoni tevékenységeket is.)
4. Kérlek rajzolj fel egy tortát (idő és tevékenység alapján):
Hogy néz ki egy heted általában?
(példák: a munka hány órát tesz ki az életedből?, mennyi időt töltesz sportolással/otthoni teendőkkel/szabaidős tevékenységekkel?)
5. Hogyan érzed számodra a munka-magánélet egyensúlyban van e? Miért?
6. Kérlek rajzolj fel egy másik tortát (idő és tevékenység alapján):
Mi lenne számodra az ideális hét?
(példák: a munka hány órát tesz ki az életedből?, mennyi időt töltesz sportolással/otthoni teendőkkel/szabaidős tevékenységekkel?)
7. Min kéne változtatni ahhoz, hogy a munka-magánélet egyensúlyban legyen?
- 8.a Kinek a felelőssége, hogy létrejöjjön az egészséges munka-magánélet egyensúly? (Egyéni vagy szervezeti?)
- 8.b Ha nem jön létre a munka-magánélet egyensúly akkor kinek a hibája? A szervezetnek vagy egyéni? Miért?
- 8.c Szerinted a szervezet mit tehet az érdekében, hogy a munka-magánélet egyensúlyban legyen?
9. Hogyan éled meg, hogy együtt dolgoztok a pároddal, egy munkahelyen?
10. Milyen nehézségei és előnyei vannak annak, hogy egy munkahelyen dolgoztok?
11. Milyen megkülönböztetések érnek titeket a munkahelyen azáltal, hogy párkapcsolatban vagytok?
12. Miben módosította a home office lehetősége az otthoni életeteket? Szoktatok egyszerre otthon home officeban lenni?

Diagramok

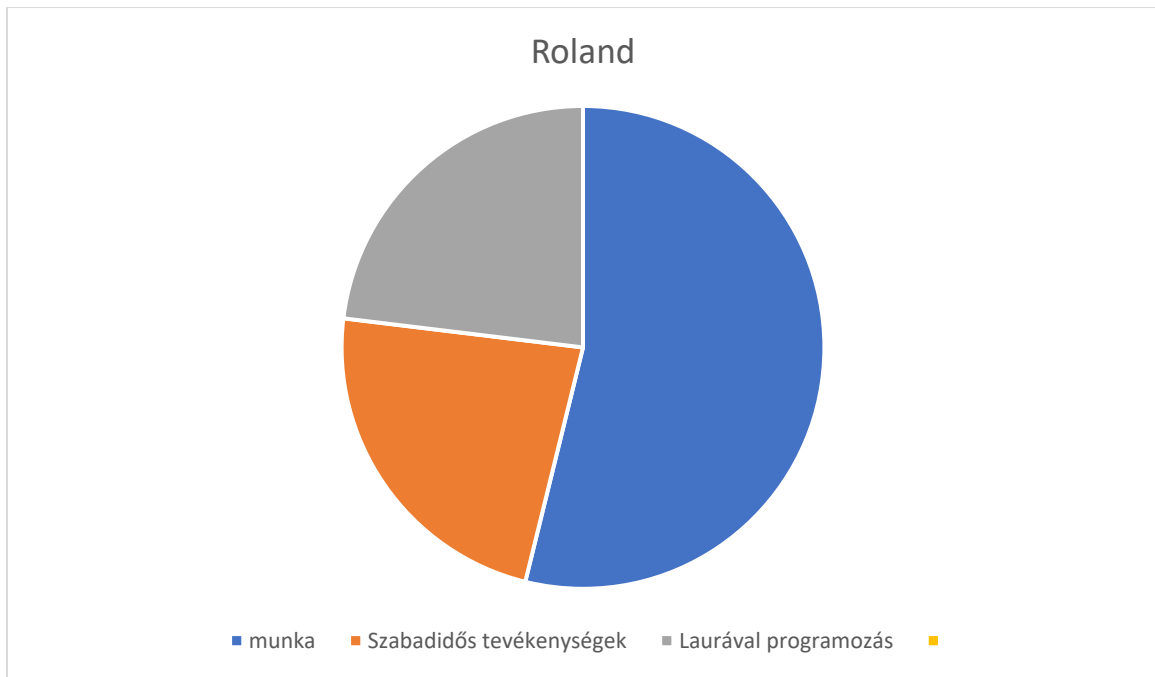
Mit szoktál csinálni egy héten?



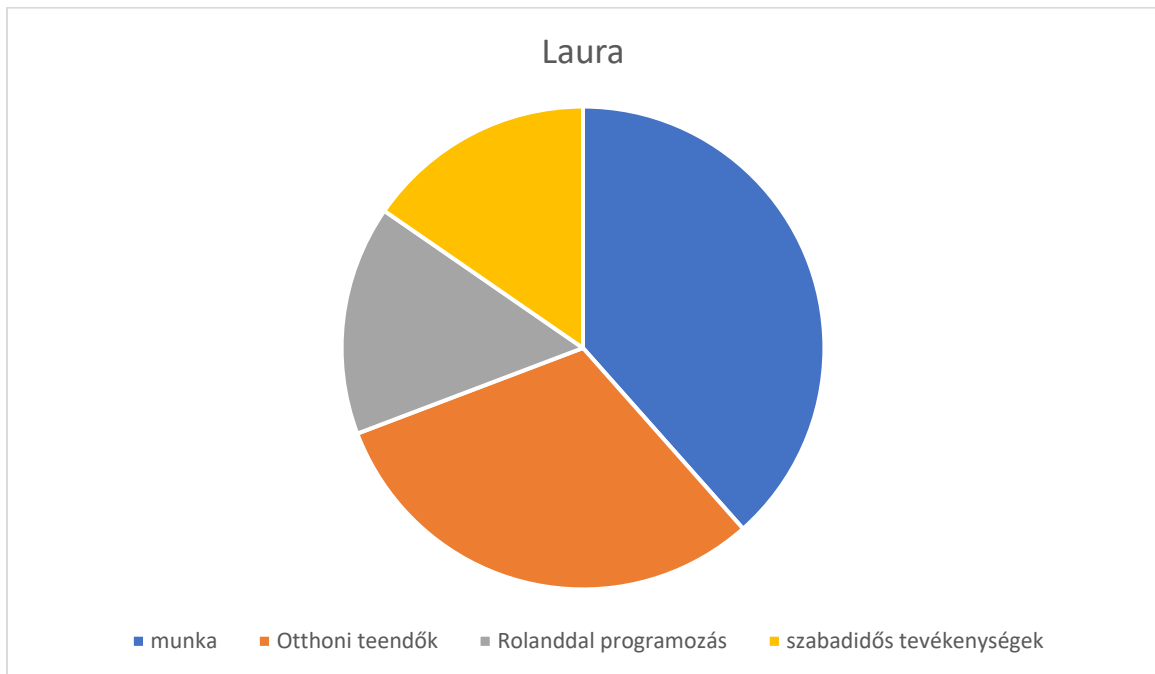
Forrás: saját szerkesztés



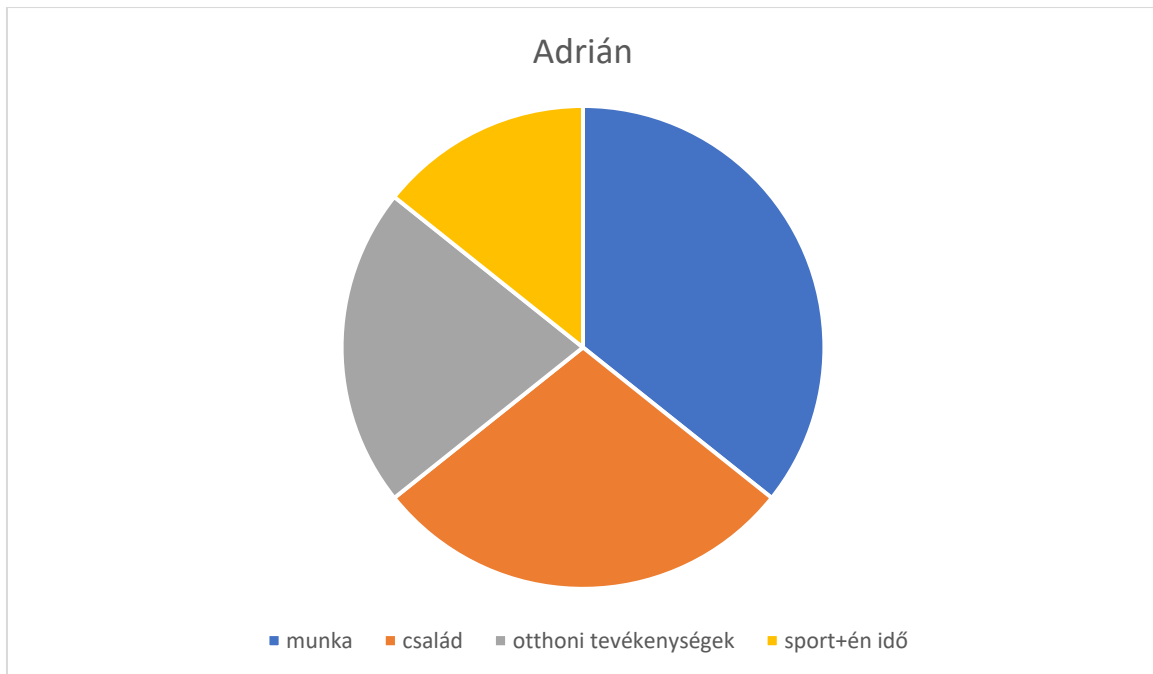
Forrás: saját szerkesztés



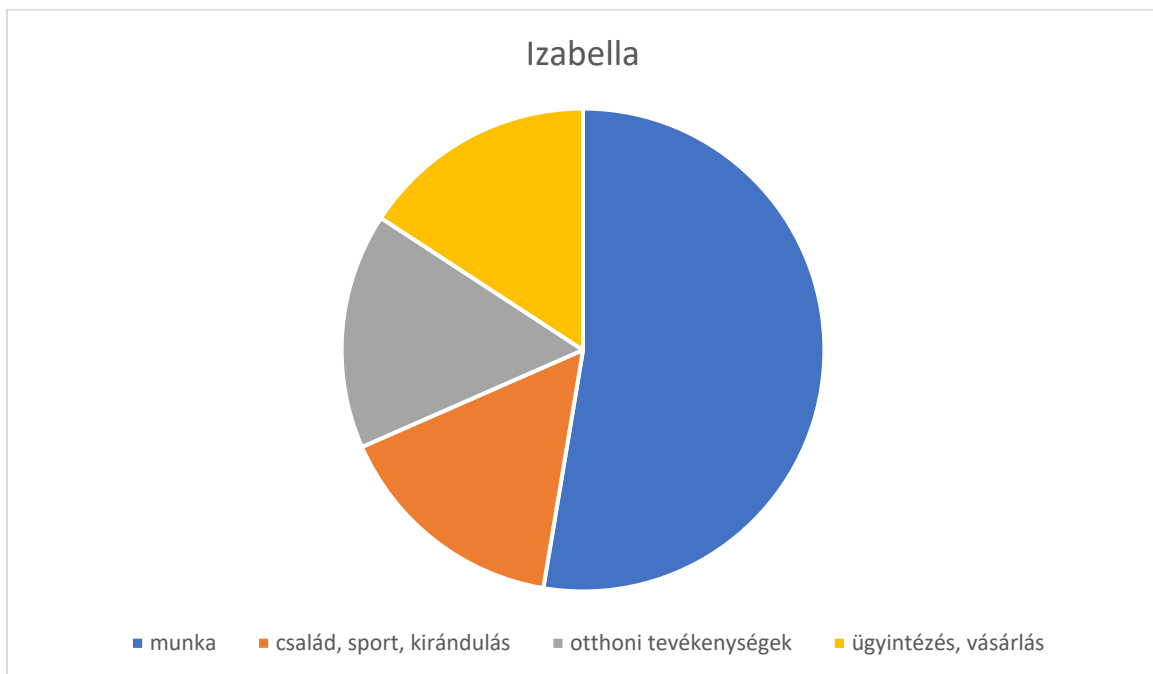
Forrás: saját szerkesztés



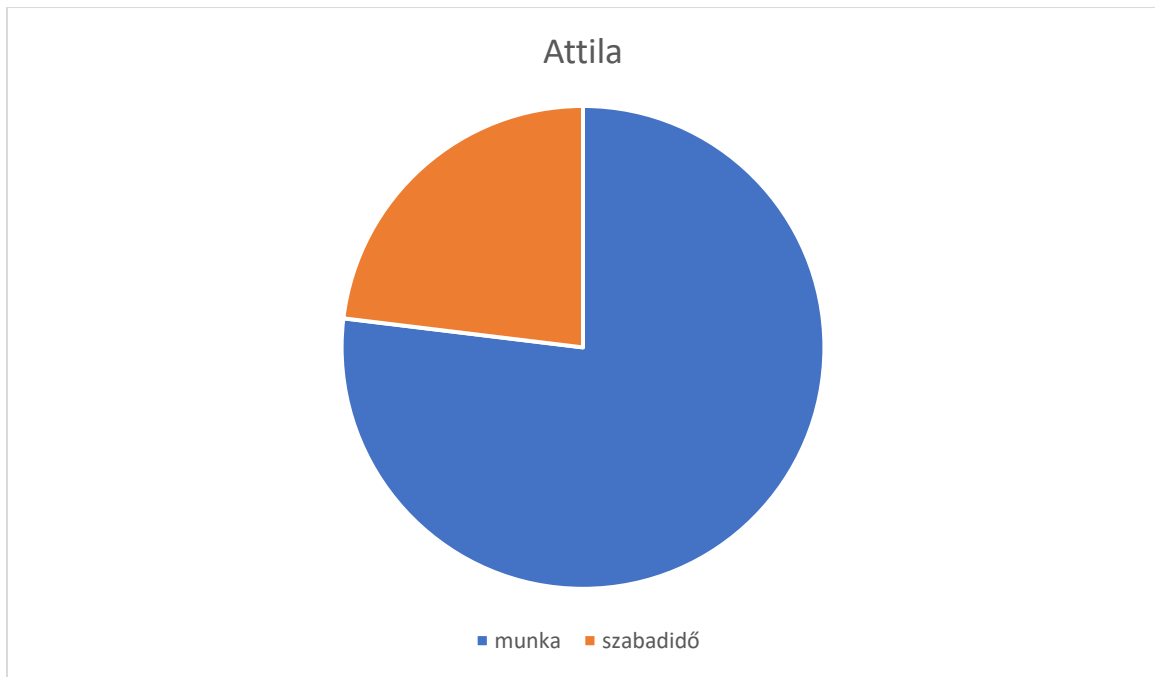
Forrás: saját szerkesztés



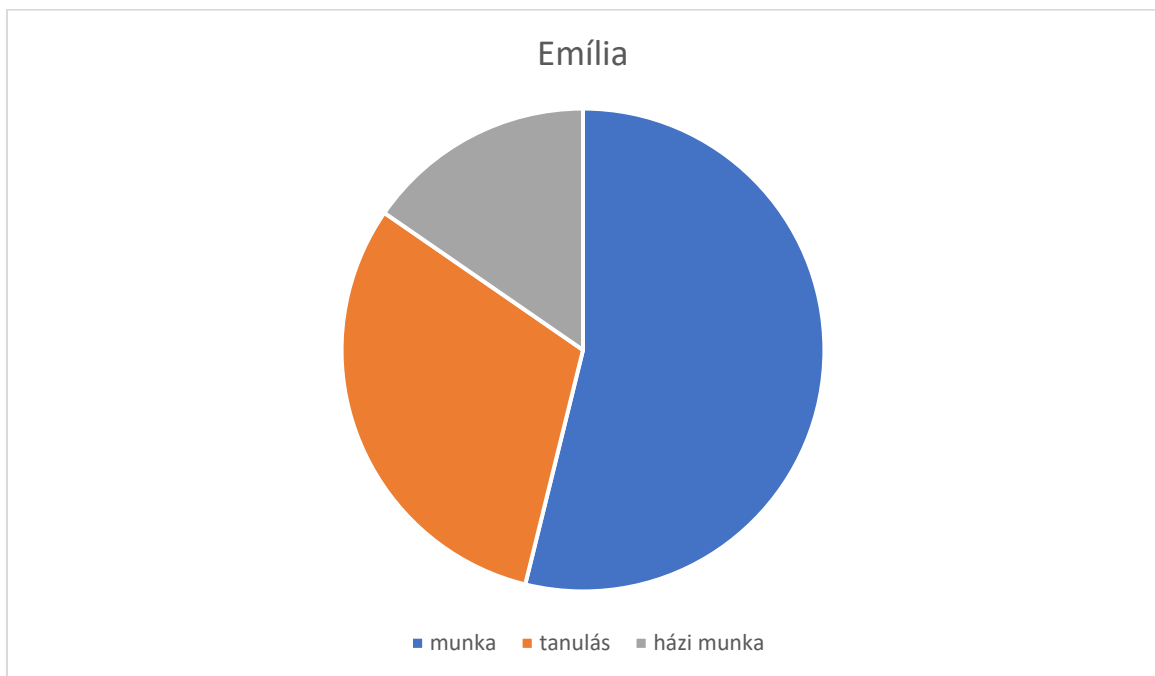
Forrás: saját szerkesztés



Forrás: saját szerkesztés



Forrás: saját szerkesztés



Forrás: saját szerkesztés

