

# **TDK-dolgozat**

**2025.**

Kiss Lilla  
Menedzsment Kar

**A „JÓ ANYA” ÉS A „SIKERES MUNKAVÁLLALÓ” KÖZÖTT:  
TÁRSADALMI TÉNYEZŐK A MUNKA-MAGÁNÉLET  
EGYENSÚLYÁBAN**

**BETWEEN THE “GOOD MOTHER” AND THE “SUCCESSFUL  
EMPLOYEE”: SOCIAL FACTORS IN WORK–LIFE BALANCE**

Király Gábor

Kézirat lezárásának dátuma: 2025.11.08.

## Tartalomjegyzék

<b>1</b>	<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÓ</b> .....	<b>4</b>
2.1	<i>AZ INTENZÍV ANYASÁG IDEOLÓGIÁJA</i> .....	4
2.2	<i>SZEREPKONFLIKTUS-ELMÉLETEK (MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUS, SZEREPTERHELÉS)</i> .....	6
2.3	<i>SPILOVER-HATÁSOK</i> .....	8
2.4	<i>TÁRSADALMI NEM ÉS AZ ANYASÁG ÉRTELMEZÉSE</i> .....	10
2.5	<i>„JÓ ANYA” ÉS „SIKERES MUNKAVÁLLALÓ” DILEMMÁJA</i> .....	12
2.6	<i>EGYÉNI MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK</i> .....	14
2.7	<i>CSALÁDI ÉS MUNKAHELYI TÁMOGATÁS</i> .....	16
<b>3</b>	<b>A KUTATÁS MÓDSZERTANÁNAK BEMUTATÁSA</b> .....	<b>18</b>
3.1	<i>MÓDSZERTAN</i> .....	18
3.2	<i>ADATGYŰJTÉS</i> .....	19
3.3	<i>ADATELEMZÉS</i> .....	20
3.4	<i>KUTATÁSI KÉRDÉS</i> .....	21
<b>4</b>	<b>KUTATÁSI EREDMÉNYEK</b> .....	<b>22</b>
4.1	<i>AZ ANYA-MUNKAVÁLLALÓ SZEREP KETTŐSSÉGE</i> .....	22
4.2	<i>A SZEREPKONFLIKTUS ÉS A MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK</i> .....	25
4.3	<i>SPILOVER-HATÁSOK</i> .....	27
4.4	<i>A TÁMOGATÁS HÁLÓJA</i> .....	29
<b>5</b>	<b>KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK</b> .....	<b>32</b>
<b>6</b>	<b>ÖSSZEGZÉS</b> .....	<b>34</b>
	<b>IRODALOMJEGYZÉK</b> .....	<b>36</b>
	<b>MELLÉKLET</b> .....	<b>40</b>
	<i>INTERJÚ KÉRDÉSEK:</i> .....	40

## Táblázatjegyzék

1. TÁBLÁZAT: AZ INTERJÚALANYOK TÁRSADALMI-GAZDASÁGI HÁTTERE .....	19
---	----

# 1 BEVEZETÉS

Anyának lenni hősi- és példaértékű feladat egy nő életében. Amikor egy nő gyermekáldásban részesül és megszületik a gyermeke, úgy érzi, hogy minden áldozatot és lemondást megér, legyen szó karrierről vagy akár magánéletéről. Hatalmas kitartással és önzetlen szeretettel jár jó anyának lenni, az eredménye nem biztos, hogy egyből látszódni fog, hanem igenis élethosszig tartó munka gyümölcse. Számomra példakép minden édesanya, aki megküzd mindennel a gyermekéért, eközben önmagára talál és ki tud teljesedni. Belegondolva hatalmas megpróbáltatás az egy anyának, hogy egyszerre több szerepkörben is jól teljesítsen és közben ne essen szét vagy égjen ki.

Az elmúlt évtizedekben a nők egyre nagyobb arányú megjelenése a munkaerőpiacon, reflektorfény alá helyezte az új kihívások elé állított társadalmat és a családokat egyaránt. A munka és a magánélet összehangolása mind a szakirodalomban, mind a közbeszédben kiemelt témává vált. A korai kutatások elsősorban a két életterület közötti ellentétekre és szerepkonfliktusokra hívták fel a figyelmet, míg az újabb tanulmányok azt hangsúlyozzák, hogy a munka és a család, mint egymást támogató tényező is megjelenhetnek (Radó, et al., 2015).

Napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt kap a nemek közötti egyenlőség, ellenben még mindig élnek azok az évszázadok alatt kialakult társadalmi elvárások, amelyek az anyák felé irányulnak. Többek között a „jó anya mindig a gyerek mellett kell legyen” vagy akár a „férfi a pénzkereső, a nő pedig lássa el a háztartást és a gyerekeknevelést”. Anyaként szerintem kifejezetten megterhelő az az elvárás áradat, amit egyrészt önmaguk felé támasztanak, másrészt frusztráló lehet, ha még a férjük/ élettársuk is helyez rájuk. Van olyan tanulmány, amely pont azt hangsúlyozza, hogy mennyire szükséges az a társas és házassági támogatás, mely olyan pozitívan hat ránk, hogy csökkentheti az okozott stresszfaktorokat (Nagy, 2016). Ennek egyfajta következménye lehet az is az édesanyákra nézve, hogy a munkahelyi és a családellátó feladatok kettős terhe kimerültséget és nagy mértékű stresszt okozhat (Sebők, 2014). Sebők azt állítja, hogy ezen faktorok kihatással lehetnek a gyermek élet minőségére és érzelmi fejlődésére is.

A kisgyermekes anyák, mint munkavállalók helyzetének vizsgálata összetettebb, különösen azért, mert a társadalom egy időben várja el tőlük, hogy jó anyák legyenek, miközben sikeres munkavállalóként is jól szerepelnek. Ezek a kihívások a 21. században kiemelten aktuális kérdés társadalmilag és gazdaságilag is. A nők növekvő aránya a munkaerőpiacon, akár vezetői pozíciókban is hozzájárul a munkahelyek fejlődéséhez, a

döntéshozatal sokszínűségéhez és az empatikusabb vezetési stílus elterjedéséhez. Volt olyan kutatás, amely arra hivatkozott, hogy a nők munkaerőpiaci növekedése nem csak a családi bevételnövekedésre, hanem a nemzetgazdaságra is nagy hatással van és hogy a GDP jelentős növekedését eredményezheti (Balla & Fenyvesi, 2024). A nemek közötti egyensúly fenntartása új nézőpontokat hozhat a stratégiai gondolkodásba is, javíthatja a csapatdinamikát, és erősítheti a társadalmi felelősségvállalást a vállalati kultúrában.

Régóta felmerülő kérdéskör a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és még mindig vannak ezzel kapcsolatban megoldandó problémák az évek előrehaladtával is. Pont emiatt nem is mehetünk el az úgynevezett *anyasági hátrány* (motherhood penalty) jelensége mellett. Nem sok szakirodalom szól erről a hatásról, de szerencsére van olyan magyar elemzés, mely szépen körüljárja a gyermekes anyák kisebbségi esélyeit a munkaerőpiacon (felvétel, előléptetés vagy akár munkajogviszony megszűnés) (Koplányi, 2018). Annak ellenére, hogy alulkutatott téma mégis fontos lenne ezzel a témakörrel foglalkozni, mert „az esélyegyenlőség hiánya, az anyákkal szembeni hátrányos diszkrimináció negatívan hatnak a társadalom és a gazdaság egészére” (Koplányi, 2018, p. 304). Megfogalmazódik az is, hogy az anyasági hátrány befolyásolja, hogy hogyan csökken a nők életminősége és megítélése, valamint hogyan növekszik a férfiak munkaerőpiaci hatalma (Koplányi, 2018).

Mindez nemcsak a munkaerőpiac egészére, hanem a magánéletre is hatással van. Szerintem kijelenthetem, hogy mindenki küzd azzal, hogy tudjon egyensúlyozni a munka és a magánélet között, hogy megtalálja önmagát ebben a rendszerben. Kisgyermekes anyaként pedig fokozódik azoknak az akadályoknak a száma, amelyet az élet eléjük állít, de áthidalva ezeket, igazi anyatigrissé válnak. Érezniük kell, hogy mik azok az egészséges határok, amiket meg kell húzniuk a jóllétük érdekében. Természetesen az is teljesen rendben van, ha ez nem megy egyedül, de fontos, hogyha ezt felismerjük, akkor tudjuk, hogy kihez vagy milyen stratégiához fordulhatunk. A mindennapi tapasztalatok azt mutatják, hogy a nők gyakran igyekeznek megfelelni a munkahelyi elvárásoknak, miközben a családi gondoskodás elsődleges felelőssége is rájuk hárul. Ez a kettős teher sok esetben lassabb előmenetelt, részmunkaidős foglalkoztatást vagy több munkahelyi hiányzást eredményezhet, míg a férfiaknál a társadalom kevésbé támogatja az aktív családi szerepvállalást. Ellenben még mindig problémát okoz a munka világába való visszatérés, mivel kevés a részmunkaidős és távmunka lehetőség, valamint az információhiány is gátló tényező lehet az elhelyezkedésben (Horváthné, 2020).

Számos korábbi kutatás foglalkozott már ezzel a témával, hogy a férfiaknak vagy a nőknek kell-e több áldozatot meghozniuk a szülővé válást illetően (Nagy, 2016). Azonban a

tanulmányok szerint a nők sokszor alacsonyabb karriercélokat tűznek ki maguk elé, inkább olyan területeken keresnek önmegvalósítást, amelyekben emberekkel foglalkozhatnak (Horváthné, 2020). Továbbá azért is ilyen érzékeny téma a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése édesanyaként, mivel a nők gyermekvállalási időintervalluma az az időszak, mikor a leginkább tudnák a karrierjüket megalapozni. Ezzel párhuzamosan pedig az is megfogalmazható korábbi kutatásokból, hogy azokat a nőket, akik gyermeket vállalnak, ér egyfajta gátló tényező ér az emberi tőkéjük fejlesztését tekintve. Ennek is következménye, hogy a nők kevesebb bért kapnak (Becker, 1985). Koplányi Emese (2018) tanulmányában hivatkozik arra is, hogy mi lehet ennek az emberi tőkehiánynak az oka: „A munkatapasztalat hiánya abból származik, hogy az anyák gyermekeik számának megfelelően többször megszakítják hosszabb-rövidebb időre a munkapályájukat, valamint munkavállalásuk alatt is többször kénytelenek a gyermekgondozás miatt (gyermek betegsége, szünidő) otthon maradni (Budig & Hodges, 2010), azaz az anyák átlagosan kevesebb emberi tőkével rendelkeznek, mint a gyermektelen nők” (Koplányi, 2018, p. 306).

Személyes szempontból a téma azért is jelentőségteljes számomra, mert a jövőben magam is szeretnék családot alapítani, és pályakezdőként már most foglalkoztat a kérdés, miként lehet a karriert és a családi életet harmonikusan összeegyeztetni. Elgondolkodtató, hogy vajon erre fel lehet-e készülni tudatosan mind fizikálisan, mind pedig mentálisan. Szakdolgozatomban pontosan ezek miatt esett erre a területre a választásom, mert abszolút önazonosnak érzem, hogy ebben a témában tudjam egyrészt a résztvevők, másrészt pedig a saját hangomat hallatni. Ezért is ösztönöz arra e témakör boncolgatása, hogy feltárhassam és mélyebben megérthessem, hogy a családi szerepek folyamatos formálódásával és az ehhez való alkalmazkodással hogyan birkóznak meg az édesanyák. Az aktuálisan rájuk nehezedő társadalmi elvárások hogyan hatnak az önbecsülésükre. A különböző élethelyzetek formálhatják azt, hogy miként küzdenek meg az édesanyák az anyaság és a munkavállalói szerepek egyensúlyával, és milyen dilemmákkal kell szembenéznük napjainkban. Esszenciális, hogy jóban tudjon maradni elsősorban önmagával a sok külső és esetleg saját magával szemben felállított elváráshalmaz ellenére is.

Diplomamunkám első részében szeretném ismertetni, hogy az anyaság, mint szerep hogyan alakult a társadalmunkban. Mit is jelent az intenzív anyaság fogalma, amely keretet ad az elvárt „jó anyaság” megértéséhez. Töreksem arra, hogy dolgozatomban összevessem vajon milyen szerepkonfliktus elméletek igazolhatók a családi státusz függvényében a kisgyermekes édesanyáknál. A megalapozott elméletet követően a tanulmányban a társadalmi elvárásokból és belső konfliktusokból adódó nehézségeket vizsgálom, különös tekintettel a nemi szerepek

és a spillover-hatások kontextusában Magyarországon. Megmutatom, hogy hogyan élik meg ezt a kettős dilemmát és milyen stratégiákat/támogatásokat alkalmaznak a kisgyermekes édesanyák, hogy megküzdjenek az érzelmi és fizikális akadályokkal egyaránt. Végül pedig az eredményeimet, a hozzájuk fűződő javaslataimat és következtetéseimet szeretném megosztani.

## 2 SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÓ

### 2.1 AZ INTENZÍV ANYASÁG IDEOLÓGIÁJA

Annak érdekében, hogy az anyaság jelenségét és megélését jobban meg tudjuk érteni, nélkülözhetetlen, hogy ennek az elméleti háttérét megalapozzam. Az *intenzív anyaság ideológiája* („intensive mothering ideology”) Sharon Hays nevéhez köthető, aki az 1990-es évek közepén dolgozta ki elméletét (Hays, 1996), amely leírja a kortárs társadalmakban domináns anyaképet. A modell főképpen a középosztálybeli nők körében vált meghatározóvá, ahol a gyereknevelésbe fektetett idő és energia sokszor státuszsimbólumként is értelmezhető. Ugyanakkor a jelenség nem csupán személyes élmény, hanem társadalmi kontrollmechanizmusként is működik, hiszen a nők főbb fókuszát a családnak köti, és ezáltal korlátozza részvételüket a munkaerőpiacon és a közéletben (Hays, 1996). Van egy cseh kutatás, mely korábbi tanulmányok alapján foglalja össze, hogy az intenzív anyasághoz (IM) való alkalmazkodást különféle demográfiai tényezők (társadalmi osztály, etnikum, vallás, iskolai végzettség, gazdasági helyzet) teszik függővé (Volejníčková, 2018). Ezen tényezők egyes anyáknak kedvezővé teszi az alkalmazkodást, mások számára viszont korlátozhatja.

Hays (1996) megfogalmazása alapján a jó anyának mindenekelőtt gyermekközpontúnak kell lenni-e, vagyis életének középpontjába a gyermek jólétét helyezi. Az anyaság eszményét az állandó jelenlét, az érzelmi elköteleződés és az idő- valamint energiaigényes gondoskodás jellemzi. A korábban említett cseh folyóiratban említést tesznek arról is, mely szerint a családpolitika és a közvélemény az anyai szerepet az IM ideológiájával azonosítja (Volejníčková, 2018). Az anya fő felelőssége, hogy intenzíven, hosszan és teljes időben gondoskodjon gyermekéről, mely idő -és tökeigényes (Volejníčková, 2018). Magyarországhoz hasonlóan Csehországban is 3 évig tud otthon maradni aktívan a kisgyermekes anya gyermekével, mely szintén összhangban áll ezzel az ideológiával. Egy másik tanulmányban úgy jellemzik a modern anyaképet, mint a nő, aki a „szuperanya” figuráját testesíti meg (Ennis, 2014). Aki egyszerre képes szeretetteljes gondoskodást nyújtani, kreatívan fejleszteni a gyerekeit, otthoni feladatokat ellátni és ugyanilyen hatékonysággal irányítani a munkahelyi feladatait. Ezt az anyai ideált azonban úgy ábrázolják, mint egy mindig türelmes és

kiegyensúlyozott embert, miközben nem jelenítik meg benne a fáradtság, a kimerültség vagy a depresszió érzését (Ennis, 2014). Ellenben több olyan empirikus kutatás is van, melyek azt mutatják be, hogy az IM mentalitás fokozott stresszel, depresszióval és alacsonyabb életelégedettséggel jár (Schiffirin, et al., 2012). Rámutatnak arra a ténytérzésre, miszerint az intenzív anyaság nemcsak társadalmi elvárásokat teremt, hanem egyfajta pszichés terhelést is ad (Schiffirin, et al., 2012).

Az elmélet idealizálja az általam kutatott „jó anyaság” társadalom szerinti definícióját, milyennek is kellene lennie egy anyának. Rávilágít arra, hogy kulturálisan milyen elvárásokat támasztanak a gyermeket vállaló nőkkel szemben. Ezek hatására az anya nem csupán saját tapasztalataira kell, hogy támaszkodjon, hanem követnie kell a pszichológusok, pedagógusok és orvosok szakértői tanácsait is, hogy minél jobban megfeleljen szerepkörében. Mindezt annak érdekében, hogy az anya felelősségteljesen tudja fejleszteni és erősíteni gyermeke képességeit. Az „intenzív anyaság” diskurzusa szerint a gyermek optimális fejlődése tudományos iránymutatást igényel (Hays, 1996).

Ez az ideológia azt a nézetet is erősíti, hogy a jó anya természetesnek tekinti, hogy háttérbe szorítja a gyermek igényeinek kielégítése érdekében a saját vágyait és a szakmai előmenetelét. Hays (1996) rámutat arra is, hogy bár a nők gazdasági aktivitása és társadalmi részvétele erősödött, a kulturális normák mégis olyan irreálisan magas mércét állítanak eléjük, amelyet a mindennapokban szinte lehetetlen teljesíteni. Linda R. Ennis (2014) intenzív anyaságról szóló könyvében Hays (1996) korábbi munkájára hivatkozva kiemeli, hogy a nők ellentmondásos elvárásokkal szembesülnek: egyszerre kell megfelelniük a munkahelyi siker és a gondoskodó anyaszerep követelményeinek. Előfordul, hogy amennyiben dolgoznak az édesanyák, gyakran büntudatot éreznek, hogy hiányzásuk árthat a gyerekeknek. Ezzel ellentétben pedig, ha mégis otthon maradnak, felmerül bennük a kérdés, hogy ezzel nem akadályozzák-e családjuk anyagi helyzetét vagy saját önmegvalósításukat (Ennis, 2014).

Hays (1996) hangsúlyozza, hogy az anyaság ilyesfajta felfogása nem tekinthető természetesnek vagy univerzálisnak, hanem inkább egy társadalmilag és történetileg meghatározott ideológia, amely egyszerre túlzó, idealizált és belső ellentmondásokkal terhelt. Ez a modell feltárja, hogy mennyire idő-és erőforrás igényes összeegyeztetni az anyai szerepet a munkavállalóival. Az ebből kialakuló konfliktusok nemcsak a gyakorlatból fakadnak, hanem sokkal mélyebbre visszanyúl, mikor beépültek ezek a társadalmi normák a nőkkel szemben felállított kritériumokba. Az ideológia gondolatmenete segít megérteni, miért különösen éles a szembenállás a „jó anya” és a „sikeres munkavállaló” szerep között a mai társadalomban. A leírtak alapján az intenzív anyaság nem csupán nevelési stílus, hanem a társadalmunk olyan

elvárásrendszere, mely magasra helyezi a léceket a szülők számára, miközben pszichésen is terheli őket (Gauthier, et al., 2021). Ellenben azt kulcsfontosságú szem előtt tartani, hogyha az ideológiára koncentrálnak, akkor könnyedén figyelmen kívül hagyhatjuk a nők valódi motivációját és egyben a társadalmi hozzájárulását, mely torzíthatja a róluk kialakult képet (Autret, et al., 2024).

## **2.2 SZEREPKONFLIKTUS-ELMÉLETEK (MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUS, SZEREPTERHELÉS)**

Elmondható, hogy az ember életében a munka és a család két olyan összetevő, mely a legnagyobb mértékben határozza meg a mindennapokat (Makra, et al., 2012). Ennek a két területnek az összehangolása sokszor állít nemcsak minket, de az édesanyákat is nehézségek elé. Ezt a fajta ellentétet *szerepkonfliktus elméletnek* nevezik, amelynek meghatározására a legtöbb kutató Greenhaus és Beutell (1985) által megfogalmazott definíciót használják. Meglátásuk szerint ez egy olyan szerepközi konfliktusnak tudható be, amikor a munka és a család területéhez tartozó szerepelvárások kölcsönösen inkompatibilisek. Greenhaus és Beutell (1985) elmélete különbséget tesz a munkahelyfüggő (work-to-family conflict), valamint a családfüggő munka-család konfliktus (family-to-work conflict) között. E kettősség okán pedig létfontosságúnak tartják, hogy az adott konfliktust egyaránt kell vizsgálni a munkahelyi, mind pedig a családi környezetben.

Makra és társai szerint: „Mindkét területről erős nyomás érkezik arra nézve, hogy mikor kell ellátni az egyes feladatokat. Például a munkáltatók nem tekintik elfogadhatónak a családi ügyek munkaidőben történő elvégzését vagy ugyanígy a család szempontjából is negatív a jelentőségteljes eseményről vagy programról való kimaradás a munka miatt” (Makra, et al., 2012, p. 492). Darcy és McCarthy (2007) szerint a munkáltató részéről egy hatékony családbarát megoldás lehet, ha az ottani stratégiai emberi erőforrást fejlesztik, ezzel elkerülve az általánosítást és az azonos megoldások erőltetését. A kisgyermekes édesanyák szemszögéből ezek mindennapos problémát okozhatnak, hiszen, ha például a gyermek lebetegszik, azt nem tervezi be előre a szülő, ezért kiemelten hangsúlyos a munkáltató általi rugalmasság. Ellenkező példát is hozva az esetre, hatással van a gyermekekre az is, ha például a számára meghatározóbb focimeccséről vagy balett előadásáról maradnak le a szülők a munka miatt. Számos elvárás és inger éri a szülőket, de különösen az anyákat. Ennek velejárója azonban, hogy ez az elváráshalmaz stresszt és konfliktusokat okozhat, amely kihatással van arra, milyen minőségben tudják betölteni mind az anyaság mind a munkavállalói szerepkört a nők.

Nehéz egyensúlyban tartani ezt a két egymásnak ellentmondó területet, ugyanis nem mindig áll a rendelkezésre elegendő erőforrás ahhoz, hogy el tudják látni a kettőt egyszerre. Előfordul, hogyha az anyaság kerül fókuszba és több erőforrás allokálódik erre a szerepkörre, akkor az a munkában ellátott feladataink rovására mehet (Byron, 2005.). Természetesen ezek kölcsönösen hatnak egymásra, szóval fordított esetben is igaz az állítás, hogyha a munkára helyeződik a hangsúly, az negatívan hathat a családi életre. „Ha ezek a szerepek ütköznek, akadályozzák egymást, vagy interferálnak egymással, akkor szerepkonfliktusról van szó” (Makra , et al., 2012, p. 492). Az édesanyák esetében ez kifejezetten jelenlévő probléma, ugyanis minden irányból kapják az ingereket és elvárásokat az anyaságuk minőségének tekintetében. Igyekeznek ezeknek megfelelni, hogy azt érezzék és lássák mások, hogy ők jó anyák, de ez egyszerre nem fenntartható azzal, hogy a munkahelyen is ugyanolyan sikeresek tudjanak lenni.

Számos kutatás foglalkozott már a szerepkonfliktus ránk mért hatásaival és arra a következtetésre jutottak, hogy pszichésen és fizikálisan is megterhelést jelent. Vannak kutatók (Darcy & Mccarthy, 2007), akik szépen összefoglalják a korábbi releváns szakirodalmakat a szerepkonfliktust illetően. Írásuk kitér arra, amikor már a munkából és a családi életből fakadó elvárások összeegyeztethetlenné válnak. Említést tesznek arról is, hogy a munkahelyi dimenzió gyakrabban okoz problémát a családi térben („work-to-family”), mint ellenkező esetben amikor a családi élet akadályozza a munkavégzést („family-to-work”) (Darcy & Mccarthy, 2007). Továbbá hivatkoznak további elemzésekre, miszerint a leginkább óvodás korú gyermeket nevelő szülők fokozottabban élhetnek át munka-család konfliktust, melyre a gyermek(ek) életkorának növekedése csökkentő hatással van.

Nem mehetünk el a pszichés hatások mellett sem, hiszen a témában már nagyon sok felmérés foglalkozott azzal, hogy főleg az anyaság megélése a valóságban gyakran társul negatív ráhatással a mentális egészségre (Rizzo, et al., 2012). A szakirodalom ezt a jelenséget *szülői paradoxonnak* (parenthood paradoxon) nevezte el (Baumeister, 1991). A korábban megkérdezett nők arról nyilatkoztak, hogy a gyereknevelés nagyobb stresszfaktor összevetve a munkahelyen megélteknél és a szülői szerep összefüggésben áll a növekvő depresszióval (Rizzo, et al., 2012), valamint a boldogság csökkenésével (Baumeister, 1991). Annak érdekében, hogy jobban meg tudjuk érteni a szülői paradoxont, jó példa lehet az intenzív anyaság ideológiája, mely hozzájárul ahhoz, hogy fokozza a stresszt és a büntudatot a kisgyermekes anyákban (Rizzo, et al., 2012). Rizzo és társai (2012) összegezték, hogy az anyai létnek vannak pozitív mentális kimenetelei is, ugyanis növelheti az étellel való elégedettséget és adhat egyfajta jutalmazó érzést.

Egy másik tanulmány összefoglal olyan kutatásokat, melyek rávilágítanak arra, hogy Magyarországon a lakosság egyötöde tapasztal szerep jellegű konfliktust. Továbbá vannak bizonyos szektorok, például bank, ügyfélszolgálat vagy akár rendészet, ahol kiemelkedőbb a munka-család konfliktus megjelenése (Makra , et al., 2012). Másrészt van egy olyan feltételezés, hogy a gyermekek korának függvényében a munkaköri sajátosság is meghatározhatja a kialakuló konfliktus mértékét, milyenségét.

### 2.3 SPILLOVER-HATÁSOK

A szerepkonfliktusok mellett mérvadó tisztán látni azt is, hogy mennyire összetett és kétoldali dolog a munka és a család összeegyeztetésének megélése az édesanyák számára. Látható, hogy egyre inkább elmosódik a kettő szerep közötti éles elválás.

A *spillover-elmélet* pont arra világít rá, hogy például ezen területeken szerzett tapasztalatok, érzelmek és viselkedésminták hatással vannak egymásra (Radó, et al., 2015). Radó és társai (2015) utalnak a már korábbi kutatói véleményekre, miszerint pozitív és negatív átszivárgása (*spillover*) is van a munkában és az otthon betöltött szerepeknek az életünkben. A jelenség lényege, hogy az egyik életterületen kialakult tapasztalatok és képességek hasznosulhatnak a másikban is, így a két terület között kölcsönös befolyás érvényesül (Grzywacz, et al., 2007). Edwards és Rothbard (2000) a munka és a család közötti hasonlóságokat illetően arra jutottak, hogy leginkább az érzelmek, az értékek, a készségek és a viselkedésminták szintjén jelennek meg. Azaz, ahogyan a jelen kutatáshoz illeszkedően az édesanyák viszonyulnak a munkához és a családi feladatokhoz.

A szakirodalom kétféle hatást különböztet meg, az érzelmi és az instrumentális *spillovert* (Greenhaus & Powell, 2006). Az *érzelmi spillover* azt jelenti, hogy a munkahelyen megélt hangulatok, stressz vagy elégedettség kihatással vannak az otthoni légkörre, illetve a családban tapasztalt érzelmi állapotok visszahatnak a munkahelyi viselkedésre (Ilies, et al., 2009). A kisgyermekes édesanyák tekintetében jelen van az a fajta munkahelyi feszültség, akár a teljesítménykényszer, vagy csak szimplán a büntudat érzése, mely könnyen átszőheti a családi mindennapok hangulatát. Azért elengedhetetlen kiemelni azt is, hogy nem csak negatív *spillover*ről beszélhetünk, hanem pozitív érzelmi *spillover*ről is, mikor a munkahelyi sikerek vagy elismerések növelik az önbizalmat és a családi elégedettséget is (Powell & Greenhaus, 2010).

Az *instrumentális spillover* ezzel szemben a tudás, azoknak a készségeknek és értékeknek az átvitelét jelenti, például amikor a munkahelyen elsajátított kommunikációs vagy szervezési

készségek segítik a családi feladatok ellátását, vagy fordítva (Powell & Greenhaus, 2010). Az édesanyák esetében az otthon szerzett empátiát, azt a türelmet és többfelé irányuló figyelmet, melyet egy kisgyermek igényel, azt hatékonyan tudják kamatoztatni a munkahelyen. Ezekkel a tulajdonságokkal előnyt szerezhhetnek olyan jellegű munkában, ahol másokat lehet támogatni, gyógyítani, oktatni vagy akár fejleszteni (Szammer, 2022).

A témában megannyi tanulmány hozta már fel a rugalmasság nélkülözhetetlen kérdéskörét. Jung Jang és munkatársai (2012) arról nyilatkoztak, hogy a rugalmas munkavégzés lehetősége hozzájárulhat a stressz csökkentéséhez és az életterületek jobb összehangolásához különösen azoknál a nőknél, egyedülálló szülőknél, akik családi kötelezettségekkel erősen leterhelt munkavállalók. A rugalmas munkaidőhöz kapcsolódóan Primecz, és kollégái (2014) vizsgálatokat végeztek „munkavállaló-barát” vállalatoknál, és azt a tendenciát vélték felfedezni, hogy a rugalmas munkaidő lehetőségét leggyakrabban kisgyermekes édesanyáknak ajánlották fel. Azok a nők, akik ilyen kedvezményt kaptak, mondhatni csak szóbeszédben dolgoztak részmunkaidőben, mert előfordult, hogy otthonról is kellett folytatni a munkát idő szűkében. A tanulmányban kitérnek arra is, hogy a vezetői pozícióban lévő női munkavállalók ezzel szemben sokkal nagyobb önállósággal rendelkeztek. Befolyásolhatták munkaidejüket és feladataikat, így jobban ki tudták használni a rugalmasság előnyeit, szemben a beosztott kolléganőikkel (Primecz, et al., 2014).

Több szakirodalom is szól a negatív család-munka spillover-ről, mert sajnos ez is egy aktuális probléma az édesanyák mindennapjaiban. A *negatív család-munka spillover-t* úgy lehetne a leginkább összefoglalni, hogy akkor jelentkezik, amikor a családi kötelezettségek rontják a dolgozók munkateljesítményét, energiáját vagy munkahelyi hozzáállását (Keene & Reynolds, 2005). Több kutató szerint ez gyakran abból fakad, hogy a munkahelyi elvárások a férfiakra szabott kultúrát tükrözik, miközben a nők továbbra is a házimunka és a gyereknevelés nagyobb részét végzik (Maume & Houston, 2001). Ezenfelül a kutatások szerint a nők gyakrabban alakítják munkarendjüket a családi igényekhez, mint a férfiak (Keene & Reynolds, 2005). Összességében tehát a munka-család spillover nemcsak az édesanyák fokozott terhelését mutatja meg, hanem a munka világának tartós nemi egyenlőtlenségeire is felhívja a figyelmet (Keene & Reynolds, 2005).

Az elméleti háttér áttekintése után releváns, hogy bemutassak olyan empirikus kutatásokat és szakirodalmakat, melyek az általam vizsgált kérdéskört alá tudják támasztani adatokkal vagy akár konkrét példákkal. Betekintést nyújtanak abba a dilemmába, hogy a nők hogyan élik meg egyszerre a jó anyaságot és a sikeres munkavállalói szerepet. Hogyan értelmezhetjük ma az anyaságot és milyen stratégiák léteznek ma az édesanyák számára.

## 2.4 TÁRSADALMI NEM ÉS AZ ANYASÁG ÉRTELMEZÉSE

Tekintsünk vissza egy pillanatra a múltba, hogy lássuk, mikortól vált ilyen hangsúlyossá az anyaság és a dolgozó nő szerepének együttes jelenléte. A kutatások szerint a második világháborút követő időszakban már elkezdett átalakulni a hagyományos családmódel, amit Magyarországon többek között a bölcsődék és óvodák számának növelése is elősegített (Sullerot, 1971). A nők munkavállalásának alakulásában inkább a gyermekgondozást ösztönző intézkedések jelentettek újabb fordulatot, például a GYES (1967) és a GYED (1985) bevezetése. A gyermekgondozási segély bevezetése előmozdította, hogy társadalmilag elismerjék a nők kettős, azaz családi és munkaerőpiaci szerepének jelentőségét. Ez a tény pedig elősegítette a gyermekvállalási hajlandóságot, valamint a tervezett gyermekek megszületését is (Pongrácz & S. Molnár, 2011).

A következő lépcsőfok a nők növekvő iskolázottsága volt az 1990-es években, ennek ellenére viszont a nemek közötti egyenlőtlenségek mind a munka, mind pedig a család területén stagnáltak. Mindezeknek bizonyos fokú hatását napjainkban is lehet érzékelni akár az üvegplafon hatás vagy a bérkülönbségek tekintetében, de tanulmányomban nem erre szeretném helyezni a hangsúlyt.

Bár kutatások készültek arról, hogy az Európai Unióhoz való csatlakozás és a feminista mozgalmak erősítették a nemek közötti egyenlőség elvét, a társadalom többsége továbbra is a hagyományos szerepmegosztást részesíti előnyben. Az a fajta „háziasszonyi státusz” megítélése pozitív irányba változott az utóbbi tíz évben (Pongrácz & S. Molnár, 2011). Leginkább a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, illetve a házas, családi állapotban lévők körében mutatott kiugróan magas értéket az elfogadottság emelkedését illetően. Ezzel ellentétben pedig az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, illetve a nagycsaládosok voltak azok, akik a korábbiaknál kevésbé értékelték egyet a háziasszonyi lét elégedettségével. (Pongrácz & S. Molnár, 2011).

A régi mintához képest érzékelhetjük, hogy megrendült a család intézménye (Somlai, 2013), ha csak például a megnövekedett válások számát vesszük figyelembe. Elterjedt az élettársi kapcsolat, gyakoribbá váltak az egyszülős és mozaikcsaládok, ami jól mutatja a hagyományos családészmény és a hétköznapi gyakorlat közötti ellentmondást. Az évek elteltével manapság is vannak olyan nők, akik e kettős (anyaság és dolgozói) létet és ezek terheit egyfajta természetességgel veszik, mintha ez sorsszerű lenne számukra.

Azt, hogy hogyan viszonyul a magyar társadalom az anyasághoz napjainkban, azt szerintem a következő kutató meglátása jól leírja.: „A gyermeknevelésre sokan még mindig úgy tekintenek, mint szinte kizárólagosan anyai kötelességre, mivel a nőket „természetükből adódóan” alkalmasabbnak gondolják a másokról való törődésre, mint a férfiakat- még azokban a társadalmakban is, ahol a nők döntő többsége fizetett munkát végez” (Neményi & Takács, 2018, pp. 356-357). Az idézet bemutatja azt a megközelítést, hogy annak ellenére, hogy a nők foglalkoztatásának aránya növekvő tendenciát mutat, mégis a karrierlehetőségek és a munkaerőpiacot tekintve még mindig nincs egyenlőség a nemek között. Valamint az otthoni teendők és gyereknevelés is leginkább a nők főbb feladata maradt (Gal & Kligman, 2000). Egy másik vizsgálatban pedig arra térnek ki, hogy a nők erősítik a nőiességüket azáltal, hogy gyermekekkel és más családtagokkal törődnek, ezzel párhuzamosan a férfiak pedig úgy tudják a férfiasságukat megmutatni, ha családfenntartó szerepet töltenek be. (Yavorsky, et al., 2015).

Érdekes meglátása van Neményinek és Takácsnak azzal kapcsolatban, mikor azt írják, hogy akik tudatosan nem teljesítik a kulturális normák által felállított „nemiszerepelvárásokat” (Neményi & Takács, 2018, p. 357), azokat, mint szabályszegőket lehet büntetni társadalmi szinten is (Neményi & Takács, 2018). Úgy gondolom, hogy ez a jellegű hozzáállás is abszolút azt a tradicionális modellt erősíti, miszerint nemi alapon dől el a szerepfelosztás. A sztenderd az, hogy férfi a „kenyérkereső” (Nagy, et al., 2018, p. 21), a nő pedig a „háztartásbeli és a gyermeket nevelő”. Amennyiben a nő valamilyen okból kifolyólag a fő jövedelemszerzővé válik, akkor is igyekszik összeegyeztetni a munkát és az otthoni feladatokat, miközben elfogadja a hagyományos szerepelvárásokat, így a kapcsolat általában konfliktusmentes marad. Ezek ellenére nem feltétlenül értek egyet e kijelentés mondanivalójával, olyan értelemben, hogy napjainkban már a családi modellek is formálódtak, újultak.

A hagyományos modell mellett még kettő családi szerepmodellt különíthetünk el. Az egyik az egalitáriánus modell, ahol a partnerek egyenrangúként működnek együtt, és a feladatok megosztása nem a nemek szerint, hanem a kölcsönös alkalmazkodás és egyenlőség elve alapján történik (Neményi & Takács, 2018). Ehhez hozzátársul a Magyarországon 3 évig tartó gyermekgondozási időszak, ami nincs túl jó hatással az egyenrangú házastársi kapcsolatokra, szinte visszakényszeríti a nőket a hagyományos nemi alapú szerepekbe (Neményi & Takács, 2018). A gyermekgondozással és házimunkával kapcsolatos feladatok nagyjából egyenlő megosztása ellenére voltak olyan vizsgált alanyok, ahol a hölgyek magukon tapasztalták a nőekkel szembeni hagyományos szerepelvárás kényszerét, amit a férjük is közvetített feléjük viselkedésével (Neményi & Takács, 2018).

A másik modell pedig a kényszer szülte fordított szerepek modellje, amelyben a párok eredetileg hagyományos szerepfelfogás szerint osztották fel a feladatokat, de különböző élethelyzetek miatt a nő vált a fő családfenntartóvá (Neményi & Takács, 2018). Mivel ez nem tudatos választásból, hanem kényszerből fakad, gyakran okoz feszültséget, mert sem a nők, sem a férfiak nem érzik komfortosnak az új szereposztást. A három fő szerepmodellt tekintve a stabilitás és harmónia inkább azokban a kapcsolatokban figyelhető meg, ahol a felek hasonló szerepfelfogást vallanak, legyen az hagyományos vagy egalitáriánus, míg a kényszerből adódó szerepcserék nagyobb eséllyel járnak konfliktusokkal (Neményi & Takács, 2018).

Sokat számít az, hogy a folyamatosan változó világgal tudjunk lépést tartani és nyitni a változások felé. Azaz fontos azt figyelembe venni, hogy a nők munkaerőpiaci pozíciója dinamikusan változik az idő előrehaladtával és igenis szükséges, hogy elérhetőek legyenek olyan kondíciók a munkahelyeken, melyek támogatják az kisgyermekes édesanyákat a kettős szerepük egyensúlyozásában.

## **2.5 „JÓ ANYA” ÉS „SIKERES MUNKAVÁLLALÓ” DILEMMÁJA**

Társadalmunkban is aktuálisan felmerülő kérdés, hogy a nők napjainkban is az otthont és a családot részesítenék-e előnyben a munkavégzéssel szemben, vagy hogy mennyire maradt érvényben/mennyire elfogadott a mai házaspárok körében a „férj dolgozik – feleség otthon van” szerepfelosztás (Pongrácz & S. Molnár, 2011)?

Természetesen a gyermeket nevelő nőkben merül fel leginkább a dilemma: A legjobb anya vagy a legjobb dolgozó akarok lenni? (Volejničková, 2018). Olyan mérföldköveket kell teljesíteniük a kisgyermekes anyáknak, melyek hatással vannak a két szerep közötti egyensúlyra és nem mindig egyértelmű, hogy a kettőt lehet-e egyszerre jól csinálni. Pongrácz és társa (2011) kutatásukban arra jutottak a megkérdezett nők elmondásai alapján, hogy Magyarországon még mindig nagyobb arányban vannak azok az édesanyák, akiknek vágya a gyermekével otthon lenni. Mégis közbeszól az a napjainkra kialakult kétkeresős családmodell (Kömüves, et al., 2022), mely által az édesanyák is munkavégzésre kényszerülnek.

Egy nőnek központi döntéseket kell meghoznia az élete azon szakaszától kezdve, hogy tervezi a gyermekvállalást. Napjainkban a családalapítás már egyre inkább vált tudatos megfontolást igénylő döntéssé a nők számára, hiszen nagyban meghatározza karrierjük alakulását (Szammer, 2022). Az anyai és a munkavállalói dilemma már a nők pályakezdői szakaszában elkezdődik, amikor is azzal kell szembesülniük, hogy melyik szerepkört helyezze előtérbe (Szammer, 2022). Amennyiben megnézzük a mai „trendet” a gyermekvállalás

tekintetében, megállapítható, hogy a nőknél egyre jobban kitolódik a harmincas éveik környékére az első gyermek vállalása. Ez az életkori kitolódás azt is tükrözheti, hogy sokan a karrierjüket alapozzák meg mielőtt családalapításba fognának. Természetesen fontos, hogy a megfelelő anyagi háttérrel és stabilitással tudják biztosítani az érkező gyermek számára. A munka és a családi élet közötti egyensúly fenntartása azonban gyakran komoly feszültségforrást jelent a nők számára (Szammer, 2022). Ez nemcsak a gyermekvállalási hajlandóságot csökkenti, hanem a munkahelyi teljesítményre is negatívan hat (Ternovszky, 2013).

Volejníčková (2018) ezzel kapcsolatban arra hivatkozott korábbi kutatásokból, hogy megannyi egymással összefüggésben álló tényező van, mely befolyásolja az anyák döntéseit. Többek között hatással vannak akár a női szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárások átalakulása, vagy a családpolitikai intézkedések és a munka–magánélet egyensúlyát segítő programok. Mindemellett befolyásoló tényező lehet még a gyermeknevelés ideális módjairól szóló szakértői -és közvélemény, valamint az egyéni tényezők, mint az iskolázottság, pénzügyi helyzet, lakóhely vagy foglalkozás (Volejníčková, 2018). Ezen összetevők mind formálják az anya helyzetét, mindemellett döntéseinek és cselekedeteinek háttérét.

A sikeres munkavállalói léttel is adódnak döntési nehézségek a nők szempontjából, ahogy Nagy Beáta fogalmazott: „A magasan képzett nőkre egyre nagyobb nyomás nehezedik, hogy a munka és a családi élet feladatait összehangolják. Mivel a különböző területek irányából érkező elvárás óriási, és a feszültségek halmozódnak, ezért a nők megfelelő alternatívák híján sok esetben csak a foglalkoztatás férfi normáit követhetik anélkül, hogy ehhez számottevő megértést és társas támogatást kapnának a környezetüktől” (Nagy, 2016, p. 120).

Mindez a munkaadók oldaláról is kihívásokat vet fel: számos esetben tapasztalható, hogy a munkáltatók elkerülik a várandós vagy kisgyermekes nők alkalmazását (Ternovszky, 2013). Ellenben a Munka Törvénykönyv 65. § (3) (2012) bekezdésében foglalt úgynevezett felmondási tilalom fogalmazódik meg, miszerint a szülői szabadság alatti időintervallumban nem szüntetheti meg a munkáltató a munkaviszonyt felmondással. Van olyan kutatás melyben az a vélemény erősödött meg, hogy amennyiben az édesanyák teljes munkaidőben dolgoznak, az sem a családra, sem a kisgyermekekre nincs hátrányos helyzettel (Pongrácz & S. Molnár, 2011).

Fokozott szorongás lehet az édesanyák számára ezek fényében az is, hogy mikor lenne időszzerű visszatérni a munkába a gyermek születését követően. Vannak olyan magyar vizsgálatok melyek összegzik, hogy azok a nők, akik képzik magukat a gyermekkel való otthonlét alatt, nagyobb az esélye annak, hogy visszatérnek a munka világába és a végzettségükhöz releváns pozícióban folytatják karrierjüket (Kömüves, et al., 2022). Megfigyelhető, hogy az iskolázottsági szint különbségei többek között érzelmi és mentális

terhekkel is összefüggésben állnak (Volejníčková, 2018). A magasabb végzettségű anyák tekintetében a munkába való mihamarabbi visszatérés, adhat egyfajta lehetőséget arra, hogy fenntartsák szociális hálójukat és végezzenek olyan jellegű elfoglaltságot, mely jó értelemben egy kicsit kizökkenti őket az ugyanolyan napokból (Volejníčková, 2018). Ezzel szemben az alacsonyabb végzettségű anyákat tekintve az intenzív gondoskodás köré szerveződnek a mindennapjaik, minden idejüket és energiájukat gyermekük szükségleteinek kielégítése köti le (Volejníčková, 2018). Az aktívabb anyai szakaszban ritkább a lehetőségeknek a száma a hosszabb kikapcsolódásra.

A legnagyobb mentális megterhelést általában az az időszak jelenti, amikor a gyermek még nem jár óvodába. Ekkor az anyák napjai végtelennek tűnő, ismétlődő feladatokból állnak, miközben a kicsik állandó figyelmet és jelenlétet igényelnek. A kimerültséget tovább fokozza, hogy sok esetben az anyák szinte egyedül viselik a gondozás terhét, mivel az apák ritkán tudnak vagy akarnak érdemben segíteni (Volejníčková, 2018). Ebben az aktív szakaszban a nők nem azon gondolkodnak hogyan csökkenthetnék a gondozás intenzitását, hanem egyszerűen csak inkább azon, hogyan tölthetnék fel energia készleteiket a hatékonyság érdekében. Erre bizonyulhat megoldásként, ha például barátnőikkel találkoznak, vásárolni mennek vagy űznek valamilyen sportot, mely feltölti és kikapcsolja őket kicsit.

A nők számára a „jó anya” és a „sikeres munkavállaló” szerepei között feszültség jöhet létre, ez azonban gyakran komoly pszichés és gyakorlati kihívásokat eredményez. A kialakult konfliktus kezelése érdekében különböző megküzdési stratégiákat alkalmaznak, amelyek segítenek megtalálni és megtartani az egyensúlyt a családi és a munkahelyi elvárások között. A következőkben szó lesz azokról az egyéni megküzdési stratégiákról, melyek hozzájárulnak a két szerep együttes fenntartásához. Emellett szeretnék említést tenni azokról a családi és munkahelyi támogatásokról is, mely kiegészítést adnak az édesanyáknak a mindennapokhoz.

## **2.6 EGYÉNI MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK**

Az egyéni megküzdési stratégiák azért nélkülözhetetlenek, mert hozzásegítik a jelen esetben kisgyermekes édesanyákat ahhoz, hogy elfogadják és jól megélik szerepeiket. Növekszik azoknak a tudományos szakirodalmaknak a száma, melyekben megmutatják, hogy például a vezető pozícióban lévő nők is leginkább magukra maradnak a munka-magánélet egyensúly kérdéseinek megoldása során (Hewlett, 2004).

Norvég vizsgálatok is kimutatták, hogy a hivatásuk iránt elkötelezett nők a gyerekvállalás után gyakran korlátozzák karrierjük előrehaladását (Halrynjo & Lyng, 2009). Mindezt azért,

hogy csökkentsék a munka és a családi élet közötti feszültséget, és több időt tudjanak a családjukra, gyermekeikre fordítani. (Halrynjo & Lyng, 2009). Ennek fényében elmondható az, hogy a kisgyermekes édesanyák számára kiemelten szükséges a megfelelő időgazdálkodási stratégia, annak érdekében, hogy egyenlő kapacitásuk legyen mind a két szerepkörben ellátott feladatokra.

A témához kapcsolódóan releváns említést tenni (Trask, 2013) könyvéről, melyről TEDx előadás is készült. Arról szól, hogy az édesanyák mit tudnak tenni a munka és a család összehangolása érdekében. Először is, fontos egy lépést hátrálni (Trask, 2013) és megalkotni egy tervet. Mi az, ami beválik az életükben és mi az, ami kevésbé. Arról is beszél az előadó, hogy jobban érzi magát az ember, ha irányítani tudja az adott szituációt (Trask, 2013). Emellett, ami még rendkívül hasznos, az a rangsorolás mind az idő mind pedig a pénz tekintetében (Trask, 2013). Végül pedig hatalmas segítség tud lenni a házimunka bizonyos fokú kiszervezése (Trask, 2013). Mindezt annak érdekében, hogy az édesanyák tudjon egy 2-3 órát önmagával foglalkozni (Trask, 2013) és egységbe tudja tartani a családot.

A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének fontos, modern stratégiája a munkaidő vagy a munkafeladatok feláldozása a család érdekében (Keene & Quadagno, 2004). A munkahelyi alkalmazkodási stratégiák alatt lehet érteni akár a munkarend átalakítását (például hibrid vagy távolléti munkavégzés), a részmunkaidős foglalkoztatás vagy bizonyos feladatok és az ezzel járó túlórák visszautasítását (Keene & Reynolds, 2005). Ezek a módszerek segíthetnek az egyensúly kialakításában, ellenben negatív következményekkel is járhat a dolgozók munkahelyi tapasztalataira nézve, ha a feletteseik nem eléggé támogatóak vagy megértőek (Keene & Reynolds, 2005). Az ilyen jellegű alkalmazkodás kockázatos lehet az édesanyákra nézve, akár bérkülönbségekhez vagy alacsonyabb megbecsültséghez is hozzájárulhat.

A szociális támogatás olyan, személyes kapcsolatokból fakadó segítségre utal, amely hozzájárulhat az egyén önbecsüléséhez és enyhítheti a stresszt (Haslam, et al., 2006). Schiffrin és társai (2012) korábbi kutatások alapján fogalmazták meg, hogy a szociális támogatás összefügg az élet elégedettségének magasabb szintjével, valamint ezzel párhuzamosan az alacsonyabb depresszió- és stresszszinttel. Különösen az anyák esetében bír kiemelt jelentőséggel, hiszen számukra a szociális támogatás egyfajta védőfaktorként is szolgálhat a stressz és a negatív érzelmi hatásokkal szemben (Schiffrin, et al., 2012). Könnyebbég, ha a környezetükben vannak olyan emberek, akik hasonló helyzetben vannak, mint ők és ki tudják beszélni magukból, ami esetlegesen nyomja a lelküket.

Mindenképpen sokat számít, hogy az édesanya hogyan áll helyt az anyai és munkavállalói szerepkörben. Ellenben megszakadna, ha mindezzel egyedül kellene megküzdnie fizikálisan és mentálisan egyaránt, ezért lényeges, hogy beszéljünk olyan külső támogatásokról is, mint a család vagy akár a munkahely.

## **2.7 CSALÁDI ÉS MUNKAHELYI TÁMOGATÁS**

Schiffirin és társai (2012) foglalják össze a legjobban vizsgálataik alapján, hogy az anyák legértékesebb támogatói a családtagjaik, beleértve a hozzájuk nagyon közel álló személyeket is. A fizikális segítség tudja tehermentesíteni az anyukát, már csak azzal is például, ha nem kell megfőzni-e a hétfői ebédet vagy ha a gyermekkel tud más is játszani. Nem csak a fizikális segítség miatt jelentős a család háttértámogatása, hanem a gyermek számára is igényelt a családi kapcsolatok és kötődések kialakítása. Kiskorban kell tudni kialakítani a gyermekben a bizalmat mások felé, mert így fog ő is hamarabb elfogadni másokat a közvetlen közelében, akár csak ha a közös játszásra gondolunk. A családi hálózatok, például a nagyszülők sok esetben pótolhatatlan segítséget jelentenek (Nagy, 2016). Az ő részvételük nemcsak gyakorlati tehermentesítést nyújt, hanem generációkon átívelő biztonságérzetet is ad.

A társas támogatás nélkülözhetetlen része a kiegyensúlyozott életnek, különösen akkor, ha valaki a szakmai sikert is meg szeretné valósítani. Minden embernek szüksége van olyan kapcsolatokra, amelyek érzelmi biztonságot, megerősítést és konkrét segítséget nyújtanak a mindennapokban. Ez a fajta háttér nem csupán a magánélet harmonikus működését segíti, hanem a munkahelyi teljesítményre, a motivációra és az önbizalomra is közvetlen hatással van.

Nagy Beáta (2016) korábbi kutatásokra alapozott tanulmánya szerint a társas támogatás abban mutatkozik meg, hogy az embert körülvevő kapcsolatok, legyenek azok családi, baráti vagy munkahelyi kötelékek, biztonságot és erőt adnak a mindennapokhoz. Ezek a kapcsolatok segítenek átvészelni a nehezebb időszakokat, enyhítik a stressz hatásait (Parasuraman, et al., 1992). Hatalmas megerősítés egy anyának, ha van kire számíthatnia, és képes helytállni a kihívások közepette is.

Számos karrierjét tudatosan építő nő mesélte (Nagy, 2016), hogy még stabil párkapcsolat mellett is több háztartási és családi feladat hárul rájuk, mivel párjuk kevésbé osztozik egyenlően a felelősségben (Biernat & Wortman, 1991). A vizsgálat során arra is fény derült, hogy még mindig a nők vállalát nyomja leginkább a háztartás fenntartása vagy akár a gyerekek körüli feladatok megszervezése (Nagy, 2016).

Az érzelmi támogatás különösen fontos, hiszen egy empatikus partner nemcsak lelki támaszt ad, hanem megerősíti a nőt abban is, hogy céljai és ambíciói gyerek mellett is elérhetők

(Ezzedeen & Ritchey, 2008). A szeretet, a gondoskodás, az odafigyelés és az elfogadás mind olyan érzelmi mechanizmusok, amelyek révén az ember képes fenntartani belső egyensúlyát még nagy nyomás alatt is (Parasuraman, et al., 1992). Kutatások bizonyították (Ezzedeen & Ritchey, 2008), hogy a nők túlnyomóan az érzelmi támogatást értékelik a legnagyobbra, ezen belül is az együttérző meghallgatást, a bátorítást és a megértést. Ezt követi a megbecsülés, az elismerés, majd a családon belüli gyakorlati segítség, például a gyermekek körüli teendők vagy a karrierrel kapcsolatos technikai támogatás (Ezzedeen & Ritchey, 2008). Érdekes módon a háztartási segítségnyújtás hátrébb szorul a listán, hiszen ma már például a takarítás vagy a kertgondozás is „kiszervezhető”, mint fizetett segítség, mely nagyban megkönnyíti az anyák mindennapjait (Nagy, 2016).

A vizsgált nők azt is hangsúlyozták, hogy az a fajta támogatás előre lendítő, amely elősegíti a nő függetlenségét, önállóságát, és ahol a partner egyenlő félként kezeli őt (Ezzedeen & Ritchey, 2008). Ezzel szemben az olyan jellegű „segítség”, amely inkább kontrollt vagy leereszkedést sugall, korlátozóvá válhat a nők számára, és épp az ellenkező hatást fog kiváltani (Nagy, 2016).

Volejníčková (2018) vizsgálatában kitér arra, hogy befolyásoló tényező a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok felosztása a férjjel, jobbik esetben ő is rugalmasabb munkarenddel vagy több home office nappal rendelkezik, mely könnyíti az anya segítségét. Emellett ami még könnyítheti a kisgyermekes édesanyák helyzetét, azok a formális gyermekgondozási intézmények, melyek igénybevétele előfordulhat, hogy költséggel járnak, de jó befektetés lehet kapacitás hiányában. Az ilyen jellegű támogatási formát inkább olyan kisgyermekes édesanyák szokták igénybe venni, akiknél a nagyszülők vagy az apa nincs jelen aktívan valamilyen oknál fogva.

A munkahelyi támogatás tekintetében a Munkatörvénykönyvben (2012) megfogalmazottak szerint a szülőknek van arra lehetősége, hogy módosítsák a munkaszerződésüket a munkaviszonyukat követő első hat hónaptól. Azt foglalja magába ez a módosítási kérelem, hogy a munkavállaló igényelheti, hogy módosuljon a munkavégzésének helye, például távmunkában való foglalkoztatását a gyermeke 8 éves koráig. Emellett a munkarendjének alakítása vagy annak módosítása is felmerülhet, itt szóba jöhet a részmunkaidős foglalkoztatásra való igény (Magyarország Kormánya 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről., 2012).

Foglalkoztak már tanulmányok azzal, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mennyire lehet egy potenciális stratégia az édesanyák számára (Keene & Reynolds, 2005). Kölcsönösen pozitív megoldás lehet ez a foglalkoztatási forma, hogyha mind a munkavállalók, mind a

munkaadók számára kivitelezhető és megoldható konstrukció (Keene & Reynolds, 2005). A másik nagyon lényeges koncepció Keene és Reynolds (2005) tanulmányában a munkarend rugalmas alakításának lehetősége. Ez bizonyulhat az egyik leghasznosabb, családbarát támogatási formának a kisgyermekes édesanyák számára, hiszen ezzel megkapják azt a bizalmat, hogy maguk oszthatják be a munkaidejüket és munkarendjüket. Ezáltal nagyobb sikerélményt élnek meg a munka és a családi élet összehangolásában (Tausig & Fenwick, 2001.).

Sajnos Magyarországon még nem teljesen vált rutinos módszerré a rugalmas munkaidő alkalmazása (Radó, et al., 2015). Eddig az itthoni hozzáállás tekintetében az érzékelhető, hogy az anyákat általában igyekeznek arra ösztönzi, hogy maradjanak otthon nyugodtan a gyermekkel minél tovább, ahelyett, hogy lehetőséget adnának akár részmunkaidőben dolgozni (Radó, et al., 2015). A magyarok munkához való hozzáállását erősen meghatározza a biztonság iránti igény. Számukra a stabil, jól fizető munka sokkal előrébb való, mint a rugalmas beosztás, így a munkaidő szabadsága ritkán kerül a prioritások élére (Radó, et al., 2015). Napjainkra azért ez a felfogás folyamatosan formálódik és mostanra már elvárás a munkavállalók részéről, hogy egyszerre legyen kiemelkedő bérezésük és rugalmas munkaidejük.

A szakirodalmi áttekintés alapján egyértelmű, hogy az anyai és a munkavállalói élet összehangolása összetett, többtényezős folyamat. Szerepet játszanak benne a szociális támogatás, a munkahelyi rugalmasság és az egyéni megküzdési stratégiák is egyaránt. A következő fejezetben bemutatom, hogyan vizsgáltam e tényezők megjelenését a kutatásomban, valamint a felhasznált módszereket és mintát.

### **3 A KUTATÁS MÓDSZERTANÁNAK BEMUTATÁSA**

#### **3.1 MÓDSZERTAN**

Annak érdekében, hogy választ kaphassak a kutatási kérdésekre, kvalitatív adatgyűjtés módszerét választottam. Azért esett erre a módszerre a választásom, mert az ilyen jellegű társadalomkutatásokban, mint az enyém is, nagyon hasznos tud lenni. A kvalitatív kutatás jellegéből adódóan a cél nem a statisztikai reprezentativitás vagy általánosítás, mint a kvantitatív módszernél, hanem a vizsgált jelenség sokrétű és árnyalt feltárása. Olyan történeteknek adhatok hangot a nyílt végű kérdések által, amelyet kvantitatív módszer alapú vizsgálat során kevésbé hatékonyan lehetséges. A nyílt végű kérdések segítségével a válaszadók szubjektív véleményüket fejezhetik ki saját szavaikkal, melyek értékes információk az elemzést tekintve (Kálmán, 2021).

Az olvasó könnyebben fel tudja dolgozni az ilyen jellegű vizsgálat eredményeit és tanulságait, mint a formális adatokból (Eisenhart, 2006). Jobban fog emlékezni vagy akár felidézni ezeket a személyes történeteket, melyeket egy kvalitatív kutatás reprezentálhat (Eisenhart, 2006). Úgy gondolom, hogy egy ilyen kiemelten meghatározó és folyamatosan aktuális témában, mint a női munkavállalók helyzete, mindig van egy olyan új nézőpont vagy terület, amelyet ki lehet aknázni és megmutatni a világnak. A vizsgálat saját adatgyűjtésen alapul, amely során eredeti adatokat gyűjtök közvetlenül a célcsoporttól, félig strukturált interjúk segítségével.

### 3.2 ADATGYŰJTÉS

A célcsoport olyan 30–55 év közötti, legalább egy 2-14 év közötti gyermeket nevelő, aktív munkavisztonnyal rendelkező női értelmiségi munkavállalók, akik partnerükkel közösen nevelik gyermekeiket Magyarországon (Kiss, 2025). A résztvevők kiválasztásához célzott mintavételt alkalmazok, amely lehetővé teszi, hogy a bevont személyek pontosan megfeleljenek az előre meghatározott szempontoknak (kisgyermekes, párkapcsolatban élő anyaként aktívan szellemi munkát végeznek valamilyen kis, közép vagy nagyvállalati környezetben). A tervezett minta elemszáma 8 fő, ami lehetővé teszi a félig strukturált interjúk mélyreható feldolgozását és a különböző élethelyzetekből adódó tapasztalatok összehasonlítását (Kiss, 2025). Az interjúk megvalósulása szempontjából az édesanyák kapacitáshiány miatt leginkább online formában tudták megoldani az interjúval való részvételt. Igyekeztem azért, akivel lehetett személyes formában megtartani a beszélgetést.

A minta kialakításakor a hólabda módszer elvét követem, annak érdekében, hogy a kutatásban a lehető legtöbbféle élethelyzet, iparág és munkakör megjelenjen. Kezdetben kiválasztottam 3-4 embert különböző élethelyzetekből és ezt követően ők ajánlottak olyan releváns alanyokat, akik hasonló élethelyzeteket élnek meg anyaként. Ez biztosítja, hogy a vizsgálat eredményei minél szélesebb perspektívát adjanak a női dilemmák megélésének és szerepek összehangolásának kérdésköréről. Ennek megfelelően a résztvevők kiválogatásánál törekszem arra, hogy a több szektorból, valamint a munkaköri sokféleség szempontjából érkező jelöltek többféle perspektívákat, történeteket és kihívásokat tudjanak megosztani velem és a világgal.

1. táblázat: Az interjúalanyok társadalmi-gazdasági háttere

N	Életkor (év)	Családi állapot	Gyermekek életkora (év)	Pozíció	Munkavállalói státusz
1	35	házas	2.5	Kontroller	alkalmazott

2	36	házas	4	HR Menedzser	alkalmazott
3	33	házas	2;2	Recruiter	alkalmazott
4	41	házas	9;12;13	Hitelkockázati Elemző	alkalmazott
5	41	házas	7;9	Üzleti Elemző	egyéni vállalkozó
6	35	elvált	5	HR Business Partner	alkalmazott
7	37	házas	5;7	Recruiter	alkalmazott
8	33	házas	3;5	Recruiter	alkalmazott

(Kiss, 2025)

Az interjúk 2025.október 10. és 16. között zajlottak le. A tanulmányban résztvevők átlag életkora 37 év, a legfiatalabb (33 év) és a legidősebb (41 év) alany között (Kiss, 2025). A gyermekek számát illetően átlagosan két gyermeket nevelnek a résztvevők. Többségében óvodás- és kisiskolás korú gyermekekről beszélhetünk. Iskolai végzettséget figyelembe véve az összes édesanya legalább felsőfokú alapképzésben képeztést szereztek. Családi állapotot tekintve igyekeztem olyan alanyokkal beszélgetni, akik közösen nevelik a gyermek(ek)et az apukával. Példaként azért szerettem volna prezentálni olyan élethelyzetet is, ahol elváltak a szülők, mégis közösen nevelik a gyermeket. Az érintettek több mint a fele gyermekét 2 éves kora környékén adta bölcsödébe. Kettő olyan családanya volt, akik már másfél évesen intézménybe adták gyermeküket. Foglalkoztatásuk alapján többségében részmunkaidőben dolgoznak a családjának és kisebb arányban, de jelennek meg teljes munkaidős vagy egyéni vállalkozói státuszú munkavállalók is.

### 3.3 ADATELEMZÉS

Az analízisem során elkészült félig strukturált interjúkról hangfelvétel készült, mely alapján cél a jelöltek által elhangzottak pontos összevetése, esetleges közös mintázatok és összefüggések következtetése. Az interjúk elemzésénél a tematikus elemzést (Géring, et al., 2019) alkalmazom. Kvalitatív kutatásoknál gyakran választott módszer, mely lehetővé teszi a kutató számára az összegyűjtött adatok rendszerezett vizsgálatát. E megközelítés szerint a résztvevők elmondásai alapján lehetőségünk nyílik kulcstémákat, mintázatokot feltárni. Alkalmazható deduktív módon, azaz már létező elméletekre alapozva, valamint induktív módon az adatokból felmerülő témák alapján is (Géring, et al., 2019).

Az elemzésem célja így nem az, hogy objektív igazságokat állapítsak meg, hanem az, hogy a jelen társadalmi aktualitásnak megfelelően egy új megvilágításba tudjam helyezni az kisgyermekes édesanyák által létrehozott jelentésadásokat, ezek esetleges ellentmondásait, valamint a mögöttük húzódó társadalmi normákat.

### **3.4 KUTATÁSI KÉRDÉS**

Az elemzésem teljessége érdekében fogalmazódott meg bennem kettő fő kutatási kérdés és ezekhez tartozó egy-egy alkérdés, amik mentén specifikusabban tudom vizsgálni a területet.:

#### **1. Hogyan élik meg a nők azt az elvárást, hogy egyszerre legyenek „jó anyák” és „sikeres munkavállalók”?**

##### **1.1. Milyen társadalmi elvárások jelennek meg a „jó anya” szereppel kapcsolatban?**

#### **2. Milyen stratégiákat alkalmaznak a nők az anyai és munkavállalói szerepek összehangolására?**

##### **2.1. Milyen dilemmákkal és nehézségekkel szembesülnek e stratégiák alkalmazása során?**

Ezek a kérdések azért váltak a vizsgálatom központi felvetéseivé, mert a mindennapi életben számos édesanyát ér társadalmi, munkahelyi vagy akár szimplán személyes nyomás, amely az anyasággal és/vagy a karrierrel kapcsolatos.

Az első kutatási kérdésem abból a koncepcióból fakad, hogy az elvárások megélése és az ezekkel való szembesülés alapvetően hogyan befolyásolja a nők tapasztalatait és életminőségét. Az ehhez kapcsolódó alkérdés pedig arra irányul, hogy konkrétan a társadalom és a közvetlen környezetnek milyen szerepe van az anyaság ideáljának formálásában.

A második fő kutatási kérdés által a mindennapi gyakorlat felől szeretném megközelíteni a problémát. Mélyebb betekintést tudjak adni, hogy milyen módszerekkel próbálják a nők kezelni a szerepek közötti feszültséget, és milyen dilemmákkal szembesülnek az összehangolás során. Igényelnek-e vagy kapnak-e külsős támogatást akár a családjuk vagy a barátok által? Sikerül-e vajon meghatározniuk a prioritásokat az életükben, akár egy olyan rugalmas munkahely keretében, aminek köszönhetően menedzselni tudja a napi teendőket (Balla & Fenyvesi, 2024)? A kérdések összefüggésében érzékelhetővé válik, hogy a stratégiák nemcsak a szerepek összeegyeztetését segítik, hanem közvetlen hatással vannak a nők karrierjére, magánéletére és pszichés jóllétére is.

A kutatási kérdés megválaszolásához elengedhetetlen, hogy áttekintsük azokat az elméleti megközelítéseket és fogalmi kereteket is, amelyek a vizsgált jelenség mélyebb betekintést tesznek lehetővé. Az anyaság és a munkavállalás közötti egyenlőtlenség nem értelmezhető elszigetelten, hanem a társadalmi normák, elvárások és elméleti modellek összefüggésében vizsgálhatók. Ennek megfelelően a következő fejezet bemutatja az intenzív anyaság

ideológiáját, valamint a szerepkonfliktus-elméleteket, amelyekkel alapvetően szeretném meghatározni a tanulmány elméleti kereteit.

## 4 KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Az elemzésem során igyekszem minél több aspektus alapján megvizsgálni az anyák munkamagánélet egyensúlyát. A szakirodalmi háttérrel tudok adni egy olyan keretet, mely mentén átfogó képet kaphatunk az anyaság megéléséről és megbirkózásával. Szó lesz a már korábban is említett intenzív anyaságról, hogyan néz ki napjainkban, valamint a társadalmi elvárásokról. Említeni fogok dilemmákat, melyek jól bemutatják, milyen szerepkonfliktusokat vagy akár belső feszültségeket váltanak ki az édesanyákból.

A kutatási eredmények ismertetése során is ezeken a kereteken szeretnék végig haladni. Először is, hogy milyen kettőssége lehet az anya-munkavállaló szerepnek. Milyen konfliktusok merülnek fel ezekkel a szerepekkel kapcsolatban és hogyan küzdenek meg ezekkel az édesanyák. Milyen spillover hatások jelennek meg a munka és a család között, végül pedig rávilágítanék arra, hogy egy anya milyen támogatásokat vesz igénybe szívesen vagy mire számíthat akár a család vagy a munkahely részéről.

### 4.1 AZ ANYA-MUNKAVÁLLALÓ SZEREP KETTŐSSÉGE

Azt, hogy kinek mit jelent a jó anya vagy akár a sikeres munkavállaló szerepköre, azt mindenki sajátos módon értelmezte. Érdekes tapasztalás volt, hogy nagyjából 3 típusra tudnám osztani anyai típusok szerint a véleményeket. Vannak azok az édesanyák, akik számára az anyaság a fő és az elsődleges prioritás. *„A jó anya, az igazából mindig támogatja a gyereket, egy biztos háttér, hogyha bármi rossz történik vele, akkor ő az, aki meg tudja őt nyugtatni, és alapvetően nekem a szeretet adás az, ami nagyon-nagyon fontos”* (N7). Az együtt töltött minőségi idő jelentősége és az a szülői elköteleződés, hogy olyan döntéseket kell nap, mint nap meghozni, mely hozzájárul ahhoz, hogy önállóan tudjon majd boldogulni felnőttként az a gyerek.

A sikeres munkavállalónak akkor érzik többségében magukat a megkérdozettek, mikor produktívak lehetnek és van kapacitásuk a rájuk bízott feladatokon felül beletenni plusz energiát a munkájukba. Emellett pedig mérvadó az is, hogy azért, mert valaki édesanya, azért ne tartsák kevésbé megbízhatónak vagy elérhetőnek a munkájában. Azok számára, akiknek a család az előrébb való, ők úgy gondolják, hogy fel kell áldozni a magánéletet és bizonyos szinten a

gyermekkel való kapcsolat minőségét ahhoz, hogy egy anya sikeres tudjon lenni a munkahelyén. „*Nekem el kellett dönteni, hogy most akkor az ember akar egy karriert, de karriert, ha nem vagy 8 órás, akkor szerintem nem lehet*” (N5).

Másrészt az interjú alanyok egy része kicsit a két szerep közötti átmenetet képviselik, miszerint a két szerep nem válik el élesen egymástól. „*Tehát, hogy ez most nem hivatás, hanem egy munka. de cserébe meg csak tudok 6 órás lenni rugalmas, és úgy érzem, hogy így próbálok a maradék 18 órába meg anya lenni*” (N5). Megjelent a biztonság jelentősége is olyan formában, hogy az összeegyeztethetőség érdekében „*inkább bevállalom azt, hogy lehet, hogy már kicsit unalmasabb a munka, amit csinálok, de nem baj, mert legalább nyugiban és biztonságban*” (N4). Annak érdekében, hogy harmonikus legyen a munka-család egyensúlya, a döntés következtében lelassulhat a nő karrierjében a gyermeknevelés miatt. Ehhez a lassuláshoz társul még az is, hogy sok nő a férje időrendjéhez vagy magasabb keresetéhez igazodik, mely korlátozhatja a szakmai függetlenséget.

A harmadik csoport pedig a karrierista édesanyák csoportját képviselteti, akik szerint a családi élet megléte nem gátló tényező a karrier célok megvalósításában. A munkahelyek által biztosított otthoni munkavégzési lehetőség és a tudatos törekvés alternatívát biztosít arra, hogy anyaként akár új területen is tudjanak karriert építeni. Az önmegvalósítás tekintetében is kettős gondolat merült fel azzal kapcsolatban, hogy gyermekvállalás előtt vagy után tudják az édesanyák megvalósítani karrierjüket. A megkérdezettek közül volt olyan, aki inkább később vállalt gyermeket és előtte meg tudta alapozni karrierjét és onnan tudta folytatni munkáját, ahol „befejezte”. Előfordult olyan élethelyzet is, mikor az édesanya a gyermek születése után tudott kibontakozni olyan pozícióban, ami eltért a korábban végzett szakmájától. „*A kislányommal az utolsó évben én tanultam, amikor aludt, akkor én tanultam ezt az új szakmámat*” (N7).

A megkérdezettek korosztályát illetően többségében 30 felett vállaltak gyermeket, ami lehet akár a tudatos karrierépítés következménye is. Másrészt azért arról nyilatkoztak a felmérésben résztvevők, hogy megvan az előnye is és a hátránya is a 30 év feletti gyermekvállalásnak. „*Meg nyilván az, hogyha előre tekintesz, akkor mondjuk mennyit érsz meg a gyereked életéből, látod-e majd az unokáidat egyáltalán. Ez a generációs shift, ennek persze megvannak a hátulütői is*” (N2).

Társadalmi elvárás szintjén azok voltak a visszajelzések, hogy magasak az. elvárások, melyeknek nem lehet egyszerre eleget tenni. „*Szerintem anyaként rengeteg kritika éri a nőket, tehát már a kezdetektől, mikor még meg se született egy gyerek*” (N8). A kritikák mellett egyenesen arányosan rengeteg „*információ cunami*” (N3) zúdul az édesanyákra, hogyan kellene jól gyermeket nevelni. „*Mindenkinek megvan a véleménye amúgy erről a témáról és*

*mindenki ragaszkodik a saját véleményéhez*” (N3). Ilyen szempontból ez is okozhat egy fajta dilemmát, hogy akkor most mit is kellene megfogadni vagy legalább fontolóra venni és mi az, amivel nem érdemes foglalkozni.

Szó esett arról, hogy mekkora nyomás érkezik a közösségi média és akár más anyáktól is. Többen említették, hogy milyen elvárásokat tapasztalnak az online platformokon keresztül, mondhatni *„az arcukba nyomják az anyaságot”* (N8). Ezek lehetnek akár internetes fórumok, különböző anya csoportok vagy szülői munkaközösség is. *„De hát azért valljuk be teljesen őszintén, hogy az anyukák tudnak a legkegyetlenebbek lenni egymással”* (N3). Mikor egy nő első gyermekét vállalja, rengeteg cikket, posztot vagy akár hozzászólást olvas el a gyermeknevelést érintő témákban. Sokszor azonban érezhetik úgy, hogy ez csak egy fajta *„belemagyarázás az egész”* és ezáltal megkérdőjelezzik önmagukat, hogy *„most akkor jól csinálom, vagy rosszul csinálom”* (N1). Ezzel szemben sokkal hatékonyabb forrás, ha a nőnek vannak olyan vele azonos élethelyzetben élő barátnői vagy ismerősei, akiktől *„jobban lehet kérdezősködni, tapasztalatot cserélni”* (N1).

Befolyásoló tényező az édesanyák számára a környezet visszajelzése az anyai szerepüket tekintve. Egyes résztvevők számára a közvetlen hozzátartozók visszajelzése, mely jelentős, bár sajnos kevés pozitív megerősítést vagy elismerést kapnak bárkitől is. *„Nekem az az igazolás, amit a gyerekeimtől kapok, és ha azt érzem, hogy ő valami miatt csalódik bennem, az zavar”* (N6). Vegyesek voltak a visszajelzések a külső kritikák tekintetében, mert van az a típus, aki éhezi az elismerést és van, akit az anyaság csak megerősített abban, hogy bízzon önmagában és le tudja pergetni mások elvárását a gyermeknevelés terén.

Említést tettek arról a megkérdezettek, hogy előfordul a férfi vezetők részéről egyfajta fenntartás az édesanyákkal szemben olyan tekintetben, hogy kevésbé számíthatnak rájuk a gyermek megbetegedése vagy akár a családi kötelezettségek végett. Felmerült ellenkező példa is az esetre, amikor már nyomasztóvá válik a felesleges túlzott elvárása: *„azt feltételezik, hogy sokkal jobban tudunk multitaskingolni, hogy sokkal proaktívabbak, vagy rendszerben tudunk gondolkodni, holott ez nem feltétlenül függ mindig össze, vagy nem feltétlenül van mindig így”* (N8).

Többen kiemelték a munkába való visszatéréssel kapcsolatban, hogy a több éves otthonlét után nehéz *„átkapcsolni az agyad”* (N3) a munkára. Ahhoz voltak eddig hozzászokva, hogy a fő feladat a gyermek gondozása és *„így a családi harmónia úgymond megteremtése”* (N3). Annak érdekében, hogy az anya helyt tudjon állni a munkahelyen vagy akár otthon, ahhoz gyakran kell kompromisszumokat kötni: *„a gyerekekkel töltött időből engedek, vagy a karrierből engedek”* (N5).

## 4.2 A SZEREPKONFLIKTUS ÉS A MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK

Az anyai lét számos dilemmát vet fel, amivel szembe kell nézni már a gyermek születésétől kezdve. Vannak, akik megkérdőjelezik, hogy „jó döntés volt-e visszamenni, dolgozni” (N3) vagy jobb lett volna még otthon maradni a gyermekkel ameddig lehet. Erre a döntésre hatással lehet az is, hogy a társadalom azt sulykolja az újdonsült édesanyák felé a mai napig, hogy „a gyermeknek hároméves koráig az anyával van a helye” (N3). Másrészt dönteni kell arról, hogy mennyire és mikor szeretnék visszamenni dolgozni a nők. Az újrakezdés sosem egyszerű, akkor meg főleg nem, ha már több éves kihagyásról beszélhetünk. Többen is úgy vélekedtek, hogy rövidebb idő alatt könnyebb volt visszailleszkeskedni, mint ahogy ők elképzelték: „Ez olyan, mint a biciklizés, hogy egy-két hónap után simán vissza lehet zökkenni” (N5). Sokan térnek vissza teljes munkaidőbe dolgozni és ez is okozhat bizonyos szintű nyomást „*hogyan biztos én vagyok a rossz anyuka, hogy én meg 8 órát dolgozom*” (N8).

Ennek következményeként mérlegelni kell azt is, hogy bölcsődébe adják-e a gyerekeket vagy sem. Felmerül a kérdés, hogy „*valójában mennyire van nekik szükségük arra, hogy gyerekközegben legyenek*” (N3). Ebben az életszakaszban ez egy komoly döntés és azért érzelmi szinten is kihat az édesanyákra. Belegondolva ők voltak eddig azok, akik állandó készenlétben ellátták a gyermekük minden igényét, azaz ők voltak egyedül a gondozói szerepben. Bizalmi kérdést von maga után az, hogy „*ezt az egészséget egy idegen kezébe adom, a bölcsődei nevelők személyében*” (N3). Többen úgy nyilatkoztak ezzel kapcsolatban, hogy ez „*egy közös családi döntés*” (N2; N3) volt, hogy a gyermeket beadták bölcsődébe, ezáltal az édesanya is hamarabb tudott munkába állni. Ami a legjellemzőbb, hogy nagyjából a gyermek 2 éves kora környékén került intézménybe. Természetesen ez az átlag, de van olyan is, aki már másfél évesen bölcsődébe adta gyermekét. A tanulmányban résztvevők közül többségében tudatosan adták intézménybe a gyermeket: „*én nem akartam tovább otthon maradni vele, tehát hiányzott az, hogy foglalkoztassam az agyamat is*” (N6).

Amennyiben elkezdtek intézménybe adni gyermeküket a szülők, onnantól kezdve farkaszszemet kell nézni a betegeskedés időszakával. A bölcsődés vagy óvodás időszak velejárója a kisgyermek gyakori megbetegedése, mely erősen befolyásolja a szülői jelenlétet a munkahelyen. Emiatt is számos dilemma merül fel azzal kapcsolatban, hogy ki és hogyan tud vigyázni a gyerekekre a megbetegedésük alatt. Ez az időszak különösen nagymértékű logisztikát igényel az anya részéről, hiszen egyeztetnie kell a munkáltatójával is, hogyan tudják kezelni a kiesett munkaidőt úgy, hogy ne menjen a család rovására. Fejtörést okoz az a kérdés

ilyenkor, „*hogy mondjuk táppénzre menjek el, mikor a gyerek beteg, vagy bevessem a nagyszülőket*” (N8). Mindeközben felmerül a lelkiismeret furdalás érzése is, mikor az anya kénytelen dolgozni, miközben otthon van a beteg gyermek és nem tudnak állandó jelenlétben ott lenni mellettük. Esetleges opció szokott lenni a home office, mikor a szülő tud otthonról dolgozni a beteg gyermek mellett. Ezzel kapcsolatban azért volt olyan vélemény, hogy nehezebbé válik a munkára való koncentráció, mikor otthon vannak a gyerekek, mert folyamatosan nyüzsögnek és állandó figyelmet igényelnének. Ezáltal megszakadhat a munkavégzés ritmusa, több felé kell figyelnie az édesanyáknak és ez rányomhatja a bélyeget az elvégzendő munka minőségére, illetve a szülő hangulatára egyaránt.

Másik nehéz kérdés, hogy hova helyezze egy anya a fókuszpontját és miként tudja szétválasztani a munkát és a családot. Foglalkoztatási típustól függetlenül tapasztalható az, hogy sokszor nehéz meghúzni azt a határt az édesanyáknak, hogy mikor tegyék le a munkát és orientálják figyelmüket a családra. Mindeközben pedig akár munkavégzés alatt is hajlamosak a nők az otthoni vagy a gyermekkel kapcsolatos teendőkön gondolkodni, mely nem könnyíti meg a munkára való koncentrációt vagy magát a teljesítést sem. A szituáció fordított esetben is érvényes, hogy az anya nem tud teljes figyelemmel családjára fókuszálni, ha még a munkahelyi teendők körül forognak a gondolatai. Az anyai és a munkavállalói működés mellett azért feleségként is fent kell tartani a házastársi kapcsolatot, mely szintén igényel kapacitást. Összességében „*itt azért nagyon sok szerepkörben kell helytállnom és hát a sor végén természetesen saját magam szerepelek, ugyebár, tehát hogy így az én mentális egészségem, legyen énidőm*” (N3).

A karrierépítés és a család összeférhetősége a válaszok alapján hosszútávon is okoz kétségeket. Jelenlegi prioritások tekintetében úgy vélték többen is, hogy most nem a karrierépítés az elsődleges, hanem a gyermekek önállóságra nevelése. Ahogy idősebbek lesznek a gyerekek, azután már ismét lehet prioritás, hogy szakmailag is tudják bizonyítani rátermettségüket vagy belevágni valami újdonságba. Gondolati szinten felmerül, hogy mi lenne, ha a vágyott (magasabb) pozícióban dolgoznának a kisgyermekes édesanyák, de ezzel ellentétben a valóság ezt korlátozza. „*Én szeretnék amúgy szakmailag előrébb lépni, és többet csinálni, néha vágyom rá, és aztán rájövök, hogy én ezt most a jelen helyzetemben nem engedhetem meg magamnak, mert az már a szabadidőm rovására menne*” (N6). Sokan érzik úgy, hogy több is rejlene bennük és nincsenek „*teljesen kiaknázva*” (N6).

A szerepek összehangolása érdekében különböző módszereket és stratégiákat említettek a kisgyermekes édesanyák. Nagyon meghatározónak tartották többen is a „jó idő menedzsmentet” (N3). Emellett a jól szervezett „*családi logisztika*” (N3) és az a fajta projekt

menedzser hozzáállás, amit fel kell venni-e a nőknek, hogy minden teendő jókor, jó helyen és megfelelő minőségben el legyen látva. „Nagyon sokat számít, hogy nem kell ingáznom, tehát azzal azért két órát nyerek naponta” (N5). Az egyik kulcsfontosságú stratégia a tudatos napi szintű szervezés, illetve rugalmasság. A napjainkra egyre jobban köztudottá vált home office lehetőség hozzájárul ahhoz, hogy az édesanyák akár kisebb háztartásbeli teendőket is el tudjanak látni a munkaidő mellett. Továbbá pedig jó alkalmazkodó képességgel kell rendelkeznie a kisgyermekes édesanyáknak ezekhez a „gyorsan változó helyzetekhez, mert nem annyira tervezhető” (N8). Alkalmazott stratégiaként említették még a naptármenedzsmentet, mely megkönnyíti a mindennapi teendők összeegyeztetését a család minden tagjával. A fizikális teendők mellett az is jelentőségteljes, hogy az anya olyan légkörben dolgozzon, ahol megértik és elfogadják, hogy neki a gyerek az első és ha vele bármi történik akkor előfordul, hogy több táppénzt kell kivennie vagy rugalmasabb munkaidőben kell dolgoznia. „Ehhez ugye nyilván előre kell gondolkodni, hogy minden szünetre, minden betegségre meg legyen a forgatókönyv, hogy ki megy táppénzre, ki vigyáz a gyerekekre, tehát ez az állandó logisztika” (N8).

Külön stratégiaként lehet említeni a testi-lelki jóllétre való odafigyelést is, mert hosszútávon az egész családnak jót tesz, ha anya jól van. Lényeges, hogy erre tudjon időt és figyelmet szánni az édesanya, a megfelelő énidőre. Voltak, akik arról meséltek, hogy már csak akkor tudtak jobban önmagukra minőségi időt szánni és „eljárni tornázni” (N5) vagy „futni” (N4), mikor már a gyermekek nagyobbak lettek. Amikor már általános iskolás korúak a gyerekek, akkor már az sem okoz problémát, ha egy órát tud az édesanya sportolással vagy más feltöltő jellegű tevékenységgel foglalkozni. Az önmagukkal töltött idő vagy törődés „hozzáad a lelki boldogságukhoz” (N4). A mentális jóllét érdekében a tudatos időbeosztás is megkönnyíti az összhang megteremtését: „inkább azt az időt, amit a takarításra szánok, én inkább elmegyek sportolni, hogy én jól legyek itt mentálisan, és ez óriásit számít” (N7).

### 4.3 SPILLOVER-HATÁSOK

Minden hatással van mindenre, ahogyan az anyaság is a munkára és a munka is a családi életre. Kifejezetten akkor érzékelhetőek ezek a hatások, miután a nő visszamegy dolgozni a gyermek születése után. „Szerintem az minden nőnek egy ilyen magabiztosságot ad, hogy dolgozik meg hozzájárul a család bevételehez” (N5). A hagyományos családmodell tekintetében lehet egyfajta „kényelmi” állapot, hogy csak a férfi a kenyérkereső, de az interjúk alapján motiváló lehet, ha ő is közreműködhet a saját- és a család jólétéhez.

Továbbá beszélgettünk arról is, hogy a lelki vagy akár a fizikális állapota az anyának hatással van az egész családra. *„Hogyha én jó passzban vagyok, akkor jó passzban van a családom is”* (N7). Az, hogy egy anya visszamegy dolgozni és már intézménybe kerül a gyermeke is, az von maga után egyfajta fejlődési szakaszt, mikor a nőnek relatíve újra meg kell találnia önmagát és a mindennapi működését. *„Nekem is jót tesz az, hogy visszamegyek dolgozni, kicsit használom az agytekervényeimet”* (N3). Már nem azt a fajta gondolkodásmódot kell használnia az édesanyáknak, mint a csecsemőgondozással járó aktív időszakban. *„Valljuk be, hogy a mosogatás és a gyerekjátékok pakolása azért nem jelent annyira nagy szellemi kihívást”* (N3).

Az anyaság nagyon sokat tanít a nőknek és ezáltal hatalmas fejlődésen mehetnek keresztül ennek köszönhetően. Arról számoltak be az interjúalanyok, hogy az otthoni anyaság időszakában *„tök sok olyan skillje fejlődik ki a gyereknevelés után a nőknek, tehát legalábbis nekem, amivel én ezelőtte nem rendelkezttem”* (N5). Lehet itt gondolni a folyamatos logisztikára vagy akár a mindennapi prioritizációra és időbeosztásra. Ez a jellegű fejlődés *„a gyerekeknek is jót tesz, a párkapcsolatomnak is amúgy egy picit így jót tesz”* (N3).

A gyermeknevelés nagyjából első három éve azért eléggé egysíkú tud lenni. Ellenben, ha az édesanyának adódik lehetősége a gyermek kétéves korától dolgozni, az lehet egyfajta terápia számára. Több édesanya is arról számolt be, hogy *„kényszerítette magát”* (N1), hogy akkor most pár óra erejéig a munkával foglalkozzon és ezáltal kevésbé éreztek büntudatot amiatt, mert *„elfoglalták az agyukat”* (N1). Azoknál a nőknél, akiknél az első gyermek született, ők hajlamosak lehetnek a gyereküknek élni, *„ami persze tök jó, csak hogy van egy másik élete is, és ilyenkor elfelejtik”* (N1). A munka tehát segíthet visszarázódni a nőknek, hogy tudják folytatni a gyerek előtti életüket. *„Innentől kezdve, hogyha egy pár órát, vagy egy fél napot nem velem van, akkor nem érzem azt a rossz érzést, hogy most lepasszolom, vagy nem foglalkozom vele, vagy rossz anya vagyok”* (N1).

A kutatásom résztvevői közül szinte mindenki részmunkaidőben dolgozik a gyerek mellett. Vannak persze olyanok is, aki már visszatértek teljes munkaidős foglalkoztatásba, cserébe támogatva van a rugalmas a munkaidő és a home office. Előfordul olyan is, aki egyéni vállalkozóként, saját idejét beosztva igyekszik egyensúlyt teremteni szerepei között.

A munkahelyi és az anyai kötelezettségek egyensúlyban tartása nem könnyű feladat a gyakorlatban és ez okozhat belső feszültséget vagy szorongást. *„Én pont ezért nem is akarok nyolc órába visszamenni, hogy ne azt érezzem, hogy kevés vagyok a gyerekeknek, bár még így is sokszor megkapjuk, hogy sokat dolgozunk. Azért beléd rakják a büntudatot, hogy minden kevés, de nem tudom, hogy ezt ki lehet-e küszöbölni”* (N5). Sok édesanya arra törekszik, hogy

a lehető legtudatosabban alakítsa életét, hogy minél kevesebb feszültség járja át a mindennapokat. Volt olyan, aki például munkahelyet is váltott annak érdekében, hogy ő „*el tudja viselni azt a lelkiismeret furdalást, hogy nincs a gyerekekkel, de hogy meglegyen a munkába is, az a minimum, meg velük is tudjak eleget lenni*” (N5).

Ahhoz, hogy egy anya egyensúlyt tudjon teremteni, ahhoz kell az is, hogy a gyermek is partner legyen ebben. Nagyobb számban fogalmaztak úgy a válaszadók, hogy a gyermekek az idő haladtával tudatosítják és elfogadják azt, hogy az anyukájuknak dolgoznia kell és ez mit jelent. Ezáltal például az óvodába való járás miéértjét is könnyebben elfogadhatják. „*Sokszor leülnek mellém, miközben dolgozom egy játéklappal, és ők is dolgoznak, vagy mondjuk kérdezzetük egy időben, hogy pontosan akkor mit is dolgozunk*” (N8).

Azon édesanyák számára, akik teljes munkaidőben dolgoznak kihívást jelent nap, mint nap, hogy összeegyeztessék a kötelezettségeiket. A nyolcórás munkaidőt sűrűn meg kell szakítani amiatt, mert el kell menni a gyermekért a bölcsődébe vagy az óvodába. „*Nem tudok olyan spontán módon működni, ahogy más kollégáim működnek. Van bennem egy ilyen szorongás, és emiatt meg nincs meg a balance, hogy nem érzem azt, hogy a 100%-ot bele tudom rakni*” (N6). Egy másik interjú alany arról nyilatkozott, hogy az intézményi szünetek és a délutánok okoznak belső szorongást. Ilyenkor nehezebb a munkahelyi feladatokra is koncentrálni a gyermek jelenlétében. Felmerült az a gondolat is, hogy a munkahelyi stressz nagyban befolyásolja a munka-gyerek közötti egyensúlyozást. Amennyiben minimalizálható a munkahelyi stressz, „*akkor én maximálisan le tudom tenni a munkát és tudok a gyerekekre fókuszálni*” (N7).

#### **4.4 A TÁMOGATÁS HÁLÓJA**

A segítség mindig jól jön, de vajon egy kisgyermekes anyukának miben nyilvánul meg a támogatás? Többen úgy gondolkodtak ezzel kapcsolatban, hogy rossz érzéssel tölti el őket az, hogy állandóan segítséget kell kérni valakitől. Sokat jelentene számukra, hogyha tudhatnák, hogy van kire számítani a nehéz helyzetekben is és előzetes kérés nélkül is támogatják őket. Hangsúlyos említést tenni arról is, hogy a fizikális segítség mellett a mentális támogatás is nagyon sokat tud jelenteni egy kisgyermekes anyukának. Akár a társadalom részéről, vagy csak a közvetlen környezetétől „*ne kapja az ember azt, hogy mondjuk ezt nem így kellene csinálni, vagy ő nem így csinálná, hanem próbáljon egy kicsit a más bőrébe bújni*” (N8).

Beszélggettünk azért kisebb-nagyobb támogatásról, legyen szó a gyerekek elviteléről A-ból B-be vagy akár betegség idején lévő felügyeletről. Tehermentesítés tud lenni, ha van, aki

megcsinálja a házimunkát vagy vigyázzon a gyermekekre, mikor a szülők csak el szeretnének menni randizni. Na meg a gyermek korának haladtával már kalkulálni kell a különböző intézményi szünetekkel is, hogy az idő alatt, hogyan oldják meg a felügyeletet. Nincs senkinek sem annyi szabadsága, amivel ezeket az időszakokat fedezni lehetne anyaként, ezért kiemelten fontos, hogy kire és milyen formában számíthat segítségre.

Az egyik legalapvetőbb támogatási formának a férj/partner jelenlétét jelölték meg. A többség azért úgy gondolja, hogy a partnerük mindenben igyekszik segíteni a gyermeknevelést illetően. Van, ahol ez fele-fele arányban nyilvánul meg és ebbe bele tartoznak akár a háztartásbeli feladatok is. *„A férjem is igyekszik, meg nagyon sokat segít mind a háztartással, mind a gyerekekkel, tehát neki ez így prioritás is volt”* (N5). Azért arra felhívták a figyelmet a vizsgálatban résztvevők, hogy a férjük/párjuk aszerint tud besegíteni, hogy a munkaideje hogyan engedi. Valakinél rugalmasabb a home office, valakinél pedig minden nap be kell járni az irodába vagy utazási kötelezettséggel társul a munkája. A férj támogatása elsődleges, de azért azt hozzá kell tenni, hogy ez a csapatmunka nem mindig súrlódás mentes. *„Általában mivel én vagyok home office-ban, én nyerem meg az összes betegséggel- és egyébekkel kapcsolatos teendőket”* (N8). Amennyiben a férjnek korlátozottabbak a lehetőségei, többségében olyan jellegű feladatokban igyekszik támogatást nyújtani, mint a gyerekek elvitele az intézményből vagy a játszótérre való elvitelük. *„Még azért minden ilyen jellegű anyasággal, háztartással kapcsolatos dolgunk inkább a női kézben van, de azért már jobb a helyzet”* (N8).

A nagyszülői segítség tekintetében is jelentek meg felmerülő nehézségek vagy akár könnyebbségek. Akik rendelkeznek nagyszülői támogatással, ők szerencsésnek tartották élethelyzetüket. *„A nagyszülők részéről megy az unoka kényeztetés”* (N6; N8). Már az is könnyít az édesanyákon, ha a nagymama besegít a hétvégi ebédkészítésbe, esetleg *„csak így megfőznek helyettünk”* (N4) vagy alkalmanként kitakarít. Az édesanyák egy része arról nyilatkozott, hogy nem csak a szülői szerepek formálódtak napjainkra, de a nagyszülői szerep is. *„Tehát sokat utaznak, wellnessznek a nagyszülők, pihenni akarnak, nem akarnak unokázni, ilyesmi”* (N8). Mára megkérdőjelezhető a nagyszülők prioritása, ugyanis sokan még aktívan jelen vannak a munkaerőpiacon és emiatt hátrébb sorolódik az unokákkal töltött idő. Ilyen szempontból a nagyszülők foglalkoztatása gátoló tényező lehet a hozzájárulásban, ugyanis feltételezhető, hogy egy nyugdíjas nagymamának több kapacitása van vigyázni az unokára, mint egy még aktív munkajogviszonyban lévő nagymamának.

A nagyszülői segítség kapcsán felmerülő probléma a távolság kérdésköre is. Több édesanya is hiányolja a szüleik segítségét, ami nehezebben megoldható a távolság miatt. *„De ők tényleg egyelőre inkább ilyen látogatós nagyszülők kategória, nem a valós segítség a*

*távolságból adódóan*” (N2). A családi közegben még akár a rokonok nyitottsága is hatalmas segítség tud lenni, amennyiben például a nagyszülők *„inkább ilyen havonta, kéthavonta*” (N7) érhetőek el a távolság okozta nehézségek miatt. Emellett a nagyszülők foglalkoztatása is gátoló tényező lehet a hozzájárulásban, ugyanis feltételezhető, hogy egy nyugdíjas nagymamának több kapacitása van vigyázni az unokára, mint egy még aktív munkajogviszonyban lévő nagymamának.

Segítség tud még lenni például a napi logisztika tekintetében, ha egy barát, családtag vagy egy másik szülő el tudja vinni, vagy hozni a gyereket az óvodából/iskolából. Vegyesek a meglátások azzal kapcsolatban, hogy kitől kérnek szívesen segítséget az édesanyák és kitől kevésbé. Ezeknek a közösségi kapcsolatoknak eltérő a bizalmi mélysége vagy akár csak szimplán az elérhetősége. *„Én valószínűleg többet beszélgetek az ovis társak anyukáival, mint a saját barátnőimmel sajnos, de nincs annyira szoros viszony, hogy én bármikor szívességet kérjek*” (N6). Vannak olyan szerencsés édesanyák, akik olyan lakóközösségben élnek, ahol *„az anyukák között ilyen szinte baráti viszony alakult már ki, úgyhogy ott rendszeresen van ez az átdobnám, egy órára a gyereket*” (N8) szituáció. Empátiából azért nem kérnek más olyan anyáktól segítséget, akik hasonló élethelyzetben vagy akár több gyermekkel rendelkeznek.

Adódnak olyan élethelyzetek, amikor már nem elég a közeli kapcsolatok általi hozzájárulás, ezért előfordul, hogy anyák bizonyos aránya igénybe vesz külsős támogatást. Az ilyen jellegű kiszervezett segítség kettős gondolatokat kelt az emberekben. Az egyik hozzáállás azt képviseli *„hogy egy babysittert nem tudnék elképzelni, mert ez nekem nagyon idegen*” (N6). Másik részről viszont megvan a kellő nyitottság arra, hogy legalább időszakosan is, de vonjanak be külsős segítséget. Ez a jellegű hozzájárulás főleg akkor érvényesül a legjobban, mikor a szülő mind a két tagja dolgozik vagy egyszerre van elintéznivalójuk. A fizetett segítség nemcsak. abban nyilvánulhat meg, hogy hívnak egy dadust házhoz, hanem akár a háztartási feladatok ellátására is lehet szakembert hívni. Ez egyfajta tehermentesítést tud adni az édesanyáknak. *„Nyilván a mosogatás, főzés, a többi ezek megvannak, meg a vasalás is, de hogy a takarítás részét én outsourcingolom*” (N7).

A munkáltató részéről kiemelt segítségi forma lehet a rugalmas munkaidő és a részmunkaidős foglalkoztatás. Sajnos nagyon sok vállalatnál nincs még meg az a szemlélet, hogy nem az a lényeg, hogy adott feladat vagy munka minőségben el legyen végezve, hanem hogy az ember azt mikor végzi. Sajnos beszámoltak olyan tapasztalatokról az édesanyák, amikor részmunkaidőben mentek vissza dolgozni, akkor *„azt úgy adták elő két gyerek után, mint egy kegy*” (N5). Ez a reakció is rávilágít arra, hogy az országban még nincs feltétlenül kiforrva sem hozzáállásban, sem megvalósításban a kisgyermekes édesanyáknak a munkahelyi

támogatása, mely nagy stresszfaktor a nőknek. Persze azért vannak olyan szerencsés helyzetben lévő édesanyák, akiknél már modern szemlélettel rendelkeznek a munkáltatók: „*A munkahely felől nagyon rugalmasak, tehát ha beteg a gyerek, akkor tulajdonképpen bármikor otthagyhatók csapott papot, tehát ilyen téren tök jófejek, rugalmasak*” (N8).

A rugalmas munkaidő mellett a home office aránya is befolyásoló tényező, ugyanis nagyon nem mindegy, hogy otthonról kell ledolgozni adott óraszámot utazás nélkül vagy pedig irodában. „*Az, hogy home office-ban is tudok dolgozni, és irodai munkanapok is vannak, tehát ezért ez a megosztottság is azt gondolom, hogy egy nagy segítség*” (N3). Az édesanyáknak relatíve bármikor van lehetőségük visszamenni dolgozni és bejárni az irodába, de a válaszadók úgy nyilatkoztak, hogy „*jelenleg ezt én nem tudom kivitelezni fizikailag, tehát az úgy kicsit sok. Azt érezném, hogy még jobban szétszakadok. Tehát felesleges időm megy el az utazással*” (N1). Persze jótékony hatása is van annak, ha újra irodai közegben mozognak a kisgyermekes édesanyák, újra növelhetik a személyes kontaktjaik számát és minőségét. A rugalmas munkaidő és a home office hozzá tud járulni ahhoz is például, hogy ne kelljen mindig betegszabadságot kivenniük, mikor lebetegszik a gyermek.

## 5 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A beszélgetések feldolgozása során realizálódott, hogy az anyaság és a munkavállalás egyensúlyban tartása nem csak a megfelelő időbeosztáson múlik, hanem sokkal inkább nyúlik vissza a személyes önazonosság kérdéséig. A történetekben, amiket végig hallgattam visszaköszöttek olyan aspektusok, mint például az intenzív anyaság elvárásrendszere, azok a mindennapi dilemmák, amikkel szembesülnek az édesanyák, illetve a folyamatosan változó helyzetekből fakadó szerepkonfliktusok is. Továbbá említettek egyéni megküzdéseket és elérhető támogatási formákat is.

A válaszadók többségének meglátásai abszolút igazolták a Sharon Hay által felállított intenzív anyaság felfogását, miszerint a nőknek gyermekközpontúnak kell lenni-e (Hays, 1996). Jól kirajzolódik, hogy az anyának egy természetes mechanizmusa, hogy háttérbe szorítja a saját céljait, szakmai előmenetelét a gyermek minőségi felnevelése érdekében (Hays, 1996). Igazolódik az a feltevés, miszerint még mindig a nők vállát nyomja jobban a háztartási és a gyermekek körüli teendők ellátása (Nagy, 2016).

A több gyermek vállalása okozhat úgynevezett munkatapasztalati hiányt annak függvényében, hogy hányszor kell megszakítania egy anyának bizonyos időintervallumra a munkáját vagy akár gyermekgondozás miatt otthon kell maradnia (Budig & Hodges, 2010).

Megfigyelhető napjainkban is az anyasági hátrány jelensége, mely pontosan az ilyen jellegű diszkriminációt foglalja magába és fejt ki negatív hatását az anyák csoportjára a munkaerőpiacon.

A munkába való visszatérés nem könnyű, főleg a mai társadalomban kialakult vagy akár „elvárt” kétkeresős családmódel (Kőműves, et al., 2022) függvényében. Ez egy szülői paradoxon helyzet ugyanis az édesanyák szeretnék egyszerre helytállni a szülői kötelezettségeknek ezzel párhuzamosan pedig önmegvalósítani, jelen esetben a munkahelyen (Baumeister, 1991). Sokszor azonban ez a két terület szembe kerül egymással stresszt okozva ezzel az anyáknak (Rizzo, et al., 2012).

Mégis azért a nehézségek ellenére jótékony hatásáról, azaz pozitív érzelmi spilloverről is beszélhetünk (Powell & Greenhaus, 2010). A tanulmányban résztvevők jól leírták az érzelmi spillover jelenségét, mely ugye a munkahelyen vagy akár az otthon megélt érzelmi állapotok kihatását definiálja a másik szerepkörre (Ilies, et al., 2009). Az interjúk mintázták az instrumentális spillover jelenségét is, amelynek révén az intenzív anyasági szakaszban megszerzett tudást jól lehet hasznosítani a munkahelyen (Powell & Greenhaus, 2010).

Akár így a munkahelyekkel kapcsolatban is, az interjúk alapján még sok vállalatnál nincs meg az a felfogás, rugalmasság, így akár társadalmilag sem. Minden változik körülöttünk, de az anyai szerep megrekedt abban a hagyományos modellben, ami már így évszázadok óta működik. Ellenben a részmunkaidős foglalkoztatási forma hozzájárulhat az anyaság és a munka összehangolásához (Jung Jang, et al., 2012). Kiderült, hogy az egyéni vállalkozói lét pedig nagyobb önállóságot tud biztosítani a nők számára is, ezáltal a rugalmas munkaidő előnyeit jobban ki tudják aknázni, mint az alkalmazotti státuszban dolgozók (Primecz, et al., 2014).

Megkérdeztem a tanulmányban résztvevőket is, hogy egyébként mit gondolnak a jövőre való tekintettel, mi az, ami segíthetné a kisgyermekes nők helyzetét.

A munkahelyek részéről felmerült, hogy be lehetne vezetni akár például egy fix rendszerességű home officet kifejezetten a kisgyermekes anyák részére ameddig a gyermek be nem tölti a 9 éves kort. Emellett pedig lehetne olyan kezdeményezés vagy nyitottság a munkahelyek részéről, hogy ha a gyermekkel történik valami, akkor az apákat is tudják rugalmas munkarenddel elengedni, mint az anyákat.

Annak érdekében, hogy a nagyszülők aktívabban részt tudjanak venni az unokák életében és tudják támogatni a gyermeküket a szülői létben, ahhoz segítség lehetne, ha a nyugdíjkorhatár nem lenne olyan magas, mint most. Egyéb állami támogatásokat vagy hatásokat tekintve, ha az édesanyák kapnának annyi anyagi támogatást akár a GYES vagy a GYED által, hogy ne

kényszerüljenek a munkavállalásra már a gyermek 2 éves kora után. Persze ha szeretne dolgozni vagy van erre igény, akkor jó, ha vannak lehetőségek részmunkaidőben.

Az intézményekkel kapcsolatban, mint akár a bölcsőde vagy az óvoda megfogalmazódott az a probléma, hogy nincs elegendő óvónő és a nagyobb szüneteket tekintve nem tudnak felügyeletet biztosítani a gyermekekre. Hangsúlyos lenne ennek érdekében akár olyan képzéseket indítani, amivel jobban lehetne növelni az érdeklődést az óvodapedagógia iránt és lehetne ezáltal több óvónéni.

Nagyon sok az ilyen tankönyvi, szakirodalmi vélemény, ami szembe jön velük a társadalmunk felől, hogy hogyan kell egy gyereket nevelni, és nyilván ezek az interjúk beigazolják azt, hogy ezek nem működnek szabályszerűen mindenkinél. Egy gyereket nem lehet tankönyvből nevelni, mert annyira rágörcsölnek ezáltal a nők arra, hogy mintaszerűen neveljék a gyereküket, hogy ez negatív hatással lehet a gyermeknevelés minőségére. Mindenki sajátos módon neveli a gyerekét és nem biztos, hogy az az ideális, amit mások által hallanak vagy látnak a szülők.

Annyira sokan el vagyunk foglalva a felszínes dolgokkal, a társadalmi nyomásokkal, hogy könnyedén figyelmen kívül hagyjuk azt, hogy jobban meg akarjuk érteni a kisgyermekes nők valódi megéléseit, motivációját. Megfeledkezünk arról, hogy mennyit jelenthet megkérdezni a másikat „Hogy vagy?”. Az édesanyáknak sokat jelent, ha olyan emberek veszik körbe őket, akikkel bátran megoszthatják magyarázkodás nélkül az anyasággal kapcsolatos érzéseiket.

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése nem egy emberes munka. A család, munkahely és természetesen mi önmagunk együttműködése és támogatása kell ahhoz, hogy létrejöhessen az összhang. Ezek a támogatási formák és felfogások adnak egyfajta üzenetet, hogy az anyaság nem magányos küzdelem kell legyen. Nincs azzal baj, ha valaki nem bír mindent egyedül, a segítségkérés nem a tehetetlenség jele, hanem a tudatos cselekvésé önmagunkért. Amikor egy anya mer segítséget kérni másoktól, valójában önmagának és családjának is jót tesz, mert teret ad a nagyobb mértékű minőségi időnek, a valódi jelenlétnek és a stresszmentesebb mindennapoknak.

## 6 ÖSSZEGZÉS

A tanulmány célja az volt, hogy feltárjam a magyar kisgyermekes anyák megéléseit arról, hogy milyen elvárásokkal kell szembesülniük egyszerre az anyaságukat és munkavállalói szerepüket tekintve. Visszatekintve, hogyan élték meg az intenzív anyaságból való átmentet a munka

világába. Amitől újat adhat a kutatásom, hogy megmutatom a 21.századi fejlődések és változások mentális hatását az édesanyákra. Embert próbáló feladat egyensúlyban tartani a szerepeiket és kíváncsi voltam arra is, hogy az egyensúly megteremtéséhez milyen stratégiákat alkalmaznak.

A kutatást tekintve, gördülékeny volt együttműködni a kisgyermekes anyákkal. Nagyon segítőkészek voltak és szívesen meséltek a megéléseikről. Ellenben ami a kutatás korlátait érinti az adatgyűjtést tekintve, hogy a beszélgetések többségét csak online formátumban tudtuk megtartani. A személyes interjúk hozzá tudtak volna járulni a mélyebb és részletesebb információk gyűjtéséhez. Ezzel párhuzamosan pedig pontosan értettem az okát is annak, hogy miért nem tudtak ilyen módon megvalósulni az interjúk, hiszen így is elég összehangolni a munkát a családdal. A válaszok tekintetében érzékelhető volt, hogy volt egyfajta széthúzás a bölcsődés vagy óvodás korú gyermeket és a már kisiskolás korú gyermeket nevelők között. Ez alapvetően így van rendjén, mert a gyermek minden életszakaszában más és más kihívásokkal kell szembenézni.

Nagyon tanulságosak voltak számomra ezek a mély beszélgetések az anyaságról. A kutatásnak több jövőbeni folytatása is lehetséges akár speciálisan csak HR területen dolgozó édesanyákat megkérdezni a tapasztalataikról, ugyanis nekik van lehetőségük látni mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalról a helyzet megélését. Egy másik irány lehet a házasság, illetve egyedülálló édesanyák megéléseinek összehasonlítása, milyen hatása van egy társnak az összhang megteremtésében. Emellett még olyan opció is lehetne, hogy összehasonlítást végzek a fehér és a rózsaszín galléros munkavállalók között, hogy hogyan hat a munka az egyensúlyra.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Autret, M., Eeden-Moorefiled, B. v., Lee, S. & Khaw, L., 2024. Examining ideology and agency within intensive motherhood literature. *Feminism & Psychology*, 34(1), pp. 47-65.
- Balla, G. B. & Fenyvesi, É., 2024. Nők vezetői szerepben Magyarországon Fékek és lehetőségek. *Polgári Szemle*, 20(1-3.), pp. 160-175.
- Baumeister, R. F., 1991. *Meaning of Life*. New York: Guilford Press.
- Becker, G. S., 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), pp. 33-58.
- Biernat, M. & Wortman, C. B., 1991. Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of personality and Social Psychology*, 60(6), pp. 844-860..
- Budig, M. J. & Hodges, M. J., 2010. Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, 75(5), pp. 705-728..
- Byron, K., 2005.. A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents.. *Journal of Vocational Behavior*, 67. kötet, pp. 169-198..
- Darcy, C. & Mccarthy, A., 2007. Work-family conflict:An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training*, 31.(7.), pp. 530-549..
- Edwards, J. & Rothbard, N. P., 2000. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), pp. 178-199.
- Eisenhart, M., 2006. Representing Qualitative Data. In: *Handbook of Complementary Methods in Education Research*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, p. 15.
- Ennis, L. R. szerk., 2014. *Intensive Mothering: The Cultural Contradictions of Modern Motherhood*. Toronto: Demeter Press.
- Ezzedeen, S. R. & Ritchey, K. G., 2008. The Man Behind the Woman: A Qualitative Study of the Spousal Support Received and Valued by Executive Women. *Journal of Family Issues*, 29(9), pp. 1107-1135..
- Gal, S. & Kligman, G., 2000. *The Politics of Gender after Socialism: A Comparative-Historical Essay*, hely nélkül.: Princeton University Press.
- Gauthier, A. H. és mtsai., 2021. Exploring the concept of intensive parenting in a. *DEMOGRAPHIC RESEARCH*, 11 February, 44(13), pp. 333-348.

- Géring, Z., Király, G. & Fúzi, B., 2019. *Kutatásmódszertani segédletek*. Budapest: ismeretlen szerző
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88..
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N., 2006. When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Wayne, J. H., 2007. A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), pp. 559-574.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2009. Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), pp. 321-343..
- Haslam, D., Pakenham, K. & Smith, A., 2006. Social support and postpartum depressive symptomatology: The mediating role of maternal self-efficacy. *Infant Mental Health Journal*, 27(3), pp. 276-291.
- Hays, S., 1996. *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Hewlett, S. A., 2004. *Creating a Life: What Every Woman Needs to Know About Having a Baby and a Career*. hely nélkül.:Miramax Books.
- Horváthné, P. V., 2020. A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 1(38), pp. 41-51.
- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T., 2009. The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), pp. 87-102.
- Jung Jang, S., Zippay, A. & Park, R., 2012. Family Roles as Moderators of the Relationship Between Schedule Flexibility and Stress. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), pp. 897-912.
- Kálmán, S., 2021. MAXQDA a kérdőívek nyílt kérdéseinek feldolgozásában. *Neveléstudomány*, 2. kötet, pp. 108-111.
- Karlovitz, J. T., 2016. *Társadalom, kulturális háttér, gazdaság*. Komárno, Szlovákia, International Research Institute, pp. 73-77.
- Keene, J. R. & Quadagno, J., 2004. Predictors of perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), pp. 1-23..
- Keene, J. R. & Reynolds, J., 2005. The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), pp. 275-299.
- Kiss, L., 2025. *Az interjúalanyok társadalmi-gazdasági háttere*. Budapest: saját szerkesztés.

Koplányi, E., 2018. Nesze nekem anyaság! – az anyasági hátrány Magyarországon. In: B. Nagy, Z. Géring & G. Király, szerk. *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó, pp. 304-326.

Kőműves, Z., Szabó, S., Szabó-Szentgróti, G. & Hollósy-Vadász, G., 2022. Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatéréssel kapcsolatos attitűdjeinek vizsgálata iskolai végzettség szerinti bontásban. *Polgári Szemle*, 18(4-6 szám), pp. 127-147.

*Magyarország Kormánya 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről.* (2012).

Makra, E., Farkas, D. & Orosz, G., 2012. A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67.(3.), pp. 491-518..

Maume, D. J. & Houston, P., 2001. Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover Among White-Collar Workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), pp. 171-189.

Nagy, B., 2016. Ki áll a sikeres nő mögött?. *Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), pp. 117-141.

Neményi, M. & Takács, J., 2018. Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon. In: *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan Kiadó, pp. 355-380..

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S., 1992. Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), pp. 339-356..

Pongrácz, T. & S. Molnár, E., 2011. Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: I. Nagy & T. Pongrácz, szerk. *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: TÁRKI, pp. 192-206.

Powell, G. N. & Greenhaus, J. H., 2010. Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 513-534.

Primecz, H. és mtsai., 2014. Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek – Valóság vagy Utópia (Avagy mit tanulhatunk tőlük?). *Vezetéstudomány*, 45(10), pp. 2-16.

Radó, M., Nagy, B. & Király, G., 2015. Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), pp. 39-64.

Rizzo, K. M., Schiffrin, H. H. & Liss, M., 2012. Insight into the Parenthood Paradox: Mental Health Outcomes of Intensive Mothering. *Journal of Child and Family Studies*, July, 22(5).

Schiffrin, H. H., Rizzo, K. & Liss, M., 2012. Insight into the Parenthood Paradox: Mental Health Outcomes of Intensive Mothering. *Psychological Science*, 3. kötet.

Sebők, C., 2014. A női munkavállalás hatása a napi időfelhasználásra. p. 9.

Somlai, P., 2013. *Család 2.0 -Együttélési formák a polgári családtól a jelenkorig*. Budapest: Napvilág Kiadó Kft..

Sullerot, E., 1971. *A női munka története és szociológiája*. Budapest: Gondolat.

Szammer, S., 2022. A nők gyermekvállalásának és karrierorientáltságának vizsgálata. Diploma Tézis. *Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem*, pp. 1-50.

Tausig, M. & Fenwick, R., 2001.. Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), pp. 109-119..

Ternovszky, F., 2013. *NŐ! a profit*. Budapest: Complex.

Trask, B. S., 2013. *Woman, Work, and Globalization: Challenges and Opportunities (1st ed.)*. New York: Routledge.

Volejníčková, R. M., 2018. Exploring New Types Of Intensive Motherhood In The Czech Republic. *Human Affairs*, 28. kötet, pp. 171-186.

Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. & Schoppe-Sullivan, S. J., 2015. The Production of Inequality: The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 3. kötet, p. 662-679.

## MELLÉKLET

### INTERJÚ KÉRDÉSEK:

#### I. Bevezető, ráhangoló kérdések

- i. Meséljen magáról: hány gyermeke van, párkapcsolatban él-e, milyen munkát végez és van-e felsőfokú végzettsége.

#### II. „Jó anyaság” társadalmi elvárásai

- i. Mit jelent Ön számára a „jó anya” és a „sikeres munkavállaló” szerep, milyen elvárásokat érez ezzel kapcsolatban a környezetéből vagy a társadalomból?
- ii. Hogyan éli meg azt a nyomást vagy konfliktust, hogy egyszerre kell megfelelnie a családi és a munkahelyi elvárásoknak?

#### III. Munkahelyi kihívások és szerepkonfliktusok

- i. Hogyan hat a munkája a mindennapi anyai szerepére? És fordítva: hogyan befolyásolja a családi élete a munkáját?
- ii. Milyen nehézségekkel vagy dilemmákkal szembesül akkor, amikor próbálja megteremteni az egyensúlyt a munka és az anyaság között?

#### IV. Megküzdési stratégiák

- i. Hogyan és milyen módszerekkel próbálja összehangolni a munkát és a családi életet a mindennapokban?

#### V. Támogatás

- i. Milyen segítséget vagy támogatást kap (pl. családtól, partnertől, munkahelytől) ebben az összehangolásban?
- ii. Milyen jellegű támogatás az, amit különösen fontosnak érez vagy épp hiányol?

#### VI. Jövőkép és összegzés

- i. Mit gondol, milyen változtatásokra lenne szükség társadalmi vagy munkahelyi szinten ahhoz, hogy könnyebb legyen a nők számára mindkét szerepben helytállni?