

MUNKA-MAGÁNÉLET KONFLIKTUS A HOME OFFICE-SZAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN: EGY HAZAI KÉRDŐÍVES VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

KOZÁK Anita

habilitált egyetemi docens, Eötvös Loránd Tudományegyetem
Gazdaságtudományi Kar
associate professor, Eötvös Loránd University Faculty of Economics
email: kozak.anita@gtk.elte.hu
ORCID: 0000-0003-2144-8368

HOFFMANN Piroska

egyetemi adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem
Gazdaságtudományi Kar
assistant professor, Eötvös Loránd University Faculty of Economics
email: hoffmann.piroska@gtk.elte.hu
ORCID: 0000-0002-7683-8243

ABSTRACT

WORK-FAMILY CONFLICT IN RELATION TO HOME OFFICE: RESULTS OF A HUNGARIAN EMPIRICAL SURVEY

The issue of work-life balance has become even more important with the rapid spread and ubiquity of virtual work, and it can significantly impact an individual's well-being. This study explored work-family and family-work conflicts in virtual, hybrid, and in-person work environments in Hungary.

The results, based on responses from 573 employees, showed that work had a greater impact on family life; and family life was less in conflict with work obligations. Different respondent groups were identified based on work location, gender, age, and job title. Statistical analysis revealed that work-family conflict was highest for those in a presenteeism work environment, lowest for those in a full home office, and in between for those in a hybrid format. Interestingly, work-family conflict was found to be more prevalent for men compared to women. Although there was no statistical correlation between age and employment relationship, a significant relationship was observed between job title and work-family conflict. The findings suggest that remote and hybrid work can provide opportunities for achieving a better work-life balance, and further research in this area could contribute to employee well-being and retention.

Keywords: work-life balance, work-family conflict, virtual work, hybrid work.

Kulcsszavak: munka-magánélet egyensúly, munka-család konfliktus, virtuális munka, hibrid munka.

1. Bevezetés

A munka és a magánélet egyensúlya mindig is meghatározó szempontot jelentett a munkavállalók preferenciái között, melynek felborulása komoly hatást gyakorolhat az egyén észlelt jóllétére. Életünk két nagy területe a munka és a család érthető módon hatással vannak egymásra, ennek a két területnek az összeegyeztetése több szempontból is kritikus az egyensúly megteremtésének az érdekében. Ugyanakkor a kiegyensúlyozott harmóniáját elérni nehéz feladat³⁴, hiszen mindkét területen a konfliktusba kerül az egyén az elvárásoknak való megfelelés motívumával³⁵. Greenhaus és mts (1985) a munka-család konfliktust a szerepek közötti konfliktusok egy formájaként írták le, amelyben az egyik szerep betöltése zavarja a másik szerep betöltését³⁶. A szerepek interferálnak egymással, és egyik terület megnövekedett igénye megnehezíti a másik területen történő szerep betöltését³⁷. Mivel az egyén csak véges energiát tud a szerepeire fordítani³⁸, a nem elvárt viselkedés, a szerep betöltésének a hiányossága az egyénben belső konfliktust eredményezhet, miközben a külső környezet szereplői – mind a családi, mind pedig a munkahelyi oldalról – is elégedetlenek és jelentős nyomás gyakorolnak az egyénre, így ez jelentős stresszorként jelenik meg³⁹.

A munka és család viszonya az elmúlt 25 évben került a kutatások középpontjában, és a virtuális, illetve hibrid munkavégzés megjelenése egy új lendületet ad a téma vizsgálatának. Az elmúlt években a munkavégzés helyszínének a válto-

34 Emese Makra, Dávid Farkas, és Gábor Orosz, „A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők”, Magyar Pszichológiai Szemle 67, sz. 3 (2012): 491–518, <https://doi.org/10.1556/MPSzle.67.2012.3.5>.

35 Leslie B Hammer, Talya N Bauer, és Alicia A Grandey, „Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors”, Journal of Business and Psychology 17, sz. 3 (2003): 419–36, <https://doi.org/10.1023/A:1022820609967>.

36 Jeffrey Greenhaus, Karen Collins, és Jason Shaw, „The relation between work-family balance and quality of life”, Journal of Vocational Behavior 63, sz. 3 (2003): 510–31, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).

37 Richard G. Netemeyer, James S. Boles, és Robert McMurrian, „Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”, Journal of Applied Psychology 81, sz. 4 (1996): 400–410, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.

38 Kristin Byron, „A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”, Journal of Vocational Behavior 67, sz. 2 (2005), <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>.

39 Hammer, Bauer, és Grandey, „Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors”.

zása új struktúrába helyezheti ezt a problémát is⁴⁰. A részleges vagy teljes otthoni munkavégzés tömegessé válásával a munkavállalók jelentős részének alakult át az időbeosztása: megnövekedett az otthon töltött idő mennyisége, és a két szerep egymáshoz való viszonyulása jelentős változáson mehetett át. Ez a kutatás ennek a változásnak a jobb megértését célozta meg, és elsőik között vizsgálja az otthoni munkavégzés munka-család konfliktusra gyakorolt hatását magyar munkavállalók között. Célunk, hogy kontextusba helyezzük a problémakört, és a megváltozott viszonyok jobb megértése érdekében feltárni a demográfiai tényezők és a munka-család konfliktus jelenlétét home office, hibrid munkavégzés és jelenléti munkavégzés esetén. Az elemzések során különböző válaszadói csoportokat azonosítottunk: a munkavégzés helyszíne (jelenléti, hibrid vagy távmunka), a válaszadó neme, generációs hovatartozása és beosztása (vezető vagy beosztott) alapján. Nem-paraméteres próbával vizsgáltuk az egyes szocio-demográfiai tényezők és munka-magánélet konfliktus közötti összefüggéseket.

2. Szakirodalmi áttekintés

A munkahelyi és a családi élet vagy magánélet kölcsönös hatással van egymásra, a kettő közötti egyensúly megteremtésének lehetősége pedig egyre inkább prioritást élvez a dolgozók munkahelyválasztásánál. A munka-család egyensúly alatt azt az állapotot értjük, amelyben az egyének egyenlő mértékben elégedettek a munkát és a családot illető szerepeikkel⁴¹. A munka-család konfliktus az egyén szerepei és felelősségei közötti összeegyeztethetlenség mértékére utal a munka és a család területén⁴². Nyilvánvaló, hogy az egyik területre fordított túlzott időbefektetés elkerülhetetlenül kihat a másik területen betöltött szerepek teljesítésére⁴³.

Ha ez az egyensúly felborul, a munka - család konfliktusáról beszélünk, melynek három formája különíthető el:

1. Időalapú: az egyik életterület elvárásainak kielégítésére szánt idő felemésztí a másik életterület elvárásainak kielégítésére szükséges időt.
2. Stresszalapú: az egyik életterületből származó stressz (elégedetlenség, izgalom, fáradtság stb.) megnehezíti a másik életterület kihívásainak való megfelelést.

40 Kinga Pázmándi, „Digitalisation, media convergence, online contents and the advertising market”, In: Kinga, Pázmándi; Kinga, Pétervári (szerk.) Space – Time – Market–Economy, Budapest, Magyarország: HVG-ORAC (2021): 229-239.

41 Henriett Primecz és mtsai., „Magyarországi »munkavállaló-barát« (employee friendly) szervezetek-Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?)”, Vezetéstudomány XLV, sz. 10 (2014): 2–16, <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.10.01>.

42 Netemeyer, Boles, és McMurrian, „Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”.

43 Primecz és mtsai., „Magyarországi »munkavállaló-barát« (employee friendly) szervezetek-Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?)”.

3. Magatartásalapú: az egyik életterületen bevált magatartásformák a másik életterületen nem megfelelőek, ám az egyén nem képes ettől eltérően viselkedni⁴⁴.

Mind a három típusú konfliktus esetében megkülönböztethető a munka hatása a családra és a család hatása a munkára irány (1. táblázat).

1. táblázat: A munka-család konfliktusok típusai és irányai

		A munka-család konfliktus iránya	
		<i>Munka konfliktusa a családdal</i>	<i>Család konfliktusa a munkával</i>
A munka-család konfliktus típusa	<i>Idő</i>	Időalapú (WIF – work interference with family)	Időalapú (FIW – family interference with work)
	<i>Stressz</i>	Stresszalapú WIF	Stresszalapú FIW
	<i>Magatartás</i>	Magatartás alapú WIF	Magatartás alapú FIW

Forrás: Carlson et. al. (2009), idézi: Primecz (2014)

A kutatások szerint a családi feladatok negatív hatást gyakorolnak a munkára, vagy a munka zavarja a családi tevékenységeket⁴⁵, és a két terület közötti konfliktusok és ellentmondások negatív hatással vannak a munkavállalók fizikai és mentális egészségére⁴⁶, a megnövekedett munkahelyi hiányzásokra⁴⁷ és alacsony szintű

⁴⁴ Primecz és mtsai.

⁴⁵ Laura D Robinson, Christopher Magee, és Peter Caputi, „Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers”, *Career Development International* 21, sz. 1 (2016): 31–44, <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0085>.

⁴⁶ Paula Brough, Michael P O’Driscoll, és Thomas J Kalliath, „The ability of »family friendly« organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction”, *Stress and Health* 21, sz. 4 (2005): 223–34, <https://doi.org/10.1002/smi.1059>.

⁴⁷ Margaret A. Shaffer, Janice R.W. Joplin, és Yu Shan Hsu, „Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research”, *International Journal of Cross Cultural Management* 11, sz. 2 (2011): 221–68, <https://doi.org/10.1177/1470595811398800>.

elkötelezettséggel járnak⁴⁸. A fennálló konfliktus tartós kitettséget jelent a fizikai és mentális stresszoroknak⁴⁹, munkahelyi vagy családi visszavonulást, kivonódást eredményez⁵⁰.

A virtuális munka a 2000 évek eleje óta növekvő, de relatíve kis arányú jelenség volt, az ezzel kapcsolatos publikációk elsősorban a multinacionális vállalatokra és telemunkára szorítkozott. A 2020 márciusában világszinten bevezetett lezárások drasztikusan megváltoztatták a munkahelyről alkotott fogalmunkat. Napjainkban tízből kilenc szervezet a következő években kombinálni fogja a távmunkát és a jelenléti munkavégzést, 2023-ban a munkavállalók kevesebb mint 30%-a tért vissza a jelenléti munkához⁵¹. Ez a váltás hatással van a munka és a család közötti kapcsolatra is. Ez a megváltozott kontextus lehetőséget kínál arra, hogy mélyebb betekintést nyerjünk a távmunkában, illetve a hibrid munkában dolgozók munka és család egyensúlyába, megváltoztatta-e az új típusú munkavégzés a szerepek között konfliktust, és ha igen, hogyan.

Kis számú nemzetközi tanulmányt már publikáltak a témában, és jelenleg nem formálódott egyértelmű vélemény az otthoni vagy hibrid munkavégzés előnyéről a munka-magánélet konfliktus tükrében. A vélemények megoszlanak és egyszerűen látják lehetőségként és potenciális stressz faktorként is ezt. A pandémia alatti távmunka összetett hatást gyakorolt a munka-család közötti egyensúlyra, és egyelőre nehezített annak megállapítása, hogy ezek a változók enyhítették vagy felerősítették a munka-család konfliktust⁵². A munka és a család közötti határok kezelését vizsgálva azt találták, hogy a pandémia előtti időszakot a két rendszer közötti határok hiánya jellemezte, így az egyének nem rendelkeztek megoldási stratégiákkal a helyzet kezelésére. Az egyéneknek és a családoknak új taktikákat kellett kidolgozniuk a munka családi otthonba történő belépésének a kezelésére⁵³. A home office kapcsán a magányosan eltöltött munkaidő szignifikáns növekedé-

48 Sarika Jain és Shreekumar K. Nair, „Research on Work- Family Balance: A Review”, *Business Perspectives and Research* 2, sz. 1 (2013): 43–58, <https://doi.org/10.1177/2278533720130104>.

49 Michael T Ford, Beth A Heinen, és Krista L Langkamer, „Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations”, *Journal of Applied Psychology* 92, sz. 1 (2007): 57–80, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>.

50 Hammer, Bauer, és Grandey, „Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors”.

51 Bryan Hancock és Brooke Weddle, „Looking back, looking forward”, McKinsey.com, 2023, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/looking-back-looking-forward>.

52 Beatriz de Araújo Vitória, Maria Teresa Ribeiro, és Vânia Sofia Carvalho, „The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review”, *Frontiers in Psychology* 13 (2022), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474>.

53 Vitória, Ribeiro, és Carvalho.

sét, mind a társas, mind pedig a szakmai izoláció érzését írták le⁵⁴. Ugyancsak elmondható, hogy a lezárások idején a munkahelyi izoláció pozitív kapcsolatban áll a pszichológiai stresszel és a munka-család konfliktussal⁵⁵. Az otthoni munkavégzés pozitívuma, hogy az időbeosztás feletti kontroll érzete megnövekedett, és ingázásra fordított idő csökkent azoknál, akik a munkaidejük több mint 60%-ban otthonról dolgoznak, míg az otthonról végzett munka aránya esetükben nőtt (Laß & Wooden, 2023). A távmunka kétélű kardként működhet, az egyének munka-család interfész profiljaik szerint, maximalizálva a kihívás-igények előnyeit és az akadály-igények kockázatát⁵⁶.

3. Módszertan és minta leírása

A primer kutatáshoz alkalmazott kérdőív a dolgozói attitűdökről, magatartásokról, problémákról és a szervezeti jellemzőkről tartalmazott kérdéseket. A kérdéseket validált mérőeszközök alapján állítottuk össze. A munka-család konfliktus vizsgálatára vonatkozó állítások Makra és munkatársai (2012) alapján kerültek megfogalmazásra. A szerzők ajánlásának megfelelően a munkából származó család konfliktust (WIF) 5, a családból származó munka konfliktust (FIW) 4 kérdéssel vizsgálta a mérőeszköz. A válaszadók 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán értékelték az állításokat; az 1-es azt jelentette, hogy egyáltalán nem tartja jellemzőnek a saját életében a vonatkozó állítást, a 7-es pedig azt jelentette, hogy teljes mértékben egyetért vele. A kérdőív 2023 tavaszán és őszén volt elérhető. A minta kényelminek tekinthető, összesen 573 munkavállaló töltötte ki a kérdéssort. Az adatok elemzése SPSS statisztikai programban történt, a leíró statisztika módszerein túl nem-paraméteres próbákat (Mann-Whitney és Kruskal-Wallis) alkalmaztunk. Azon statisztikai próbák eredményeit tekintettük szignifikánsnak, amelyek esetében $p \leq 0,05$.

A megkérdezettek 17%-a (azaz 98 fő) a teljes home office-ban dolgozó (akik munkaidejük 80%-át, vagy annál többet töltenek home office-ban), 35%-uk (azaz 203 fő) hibrid formában (akik munkaidejüknek kevesebb, mint 80%-át, de legalább 20%-át home office-ban töltik), a válaszadók legnagyobb aránya (48%-uk,

54 Ellen Ernst Kossek, Matthew B. Perrigino, és Brenda A. Lautsch, „Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework”, *Journal of Management* 49, sz. 6 (2023): 2062–2108, <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>; Inga Laß és Mark Wooden, „Working from Home and Work–Family Conflict”, *Work, Employment and Society* 37, sz. 1 (2023): 176–95, <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>.

55 T. Huyghebaert-Zouaghi és mtsai., „Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers”, *Journal of Vocational Behavior* 134 (2022), <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>.

56 Huyghebaert-Zouaghi és mtsai.

azaz 272 fő) pedig jelenléti (akik munkaidejüknek kevesebb, mint 20%-át tölti home office-ban) formában dolgozik. A minta további jellemzését a 2. táblázat mutatja be.

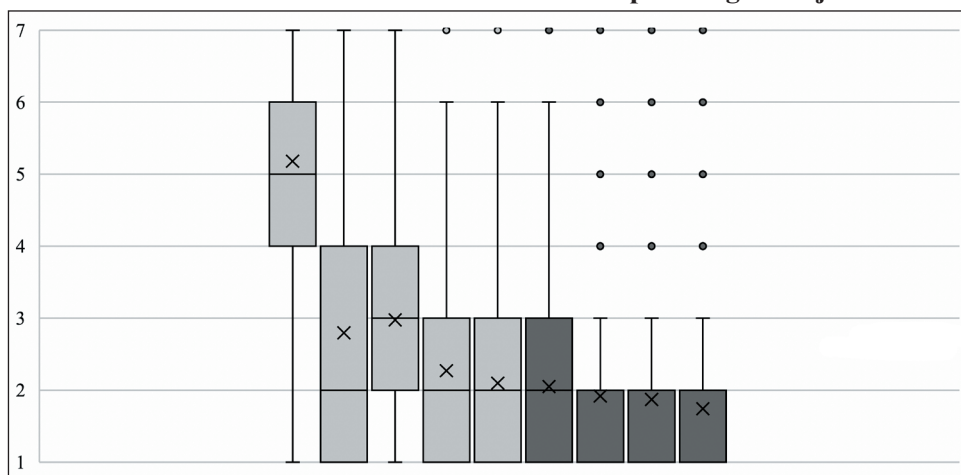
2. táblázat: A minta jellemzői

A válaszadók neme: Nő: 56%; 320 fő; Férfi: 44%; 251 fő; NV: 0,3%; 2 fő.
A válaszadók korcsoportja Z generációs: 42%; 242 fő; Y generációs: 37%; 214 fő; X generációs: 18%; 105 fő; Baby Boomerek: 2%; 12 fő.
A válaszadók munkaviszonyának típusa Teljes munkaidőben dolgozó: 81%; 462 fő; Részmunkaidőben dolgozó: 17%; 95 fő; Megbízással dolgozó: 3%; 16 fő.
A válaszadók beosztása Beosztott: 67%; 383 fő; Vezető vagy tulajdonos: 33%; 190 fő.
A válaszadók munkahelyének mérete Nagyvállalatnál dolgozó: 59%; 337 fő; Közepes vállalkozásnál dolgozó: 21%; 123 fő; Kisvállalkozásnál dolgozó: 13%; 74 fő; Mikro vállalkozásnál dolgozó: 7%; 39 fő.
Munkahely szférája Versenyszféra: 79%; 455 fő; Közszféra: 12%; 67 fő; Non-profit: 4%; 22 fő; N/A: 5%; 29 fő.

Forrás: Saját eredmények, 2024

4. Eredmények

A munka-család konfliktusra vonatkozó vizsgálati eredményeket az 1. ábra mutatja be. Szürkével a munkából származó család konfliktus kérdésekre, kékkel a családból származó munka konfliktus kérdésekre adott válaszok szerepelnek a boxplot diagrammon.

1. ábra: A munka-család konfliktus boxplot diagrammja

A munkából származó család konfliktusra (WIF) vonatkozó 1. állítás fordított kérdés, azaz a magasabb pontszám kevesebb konfliktusra utal.

Forrás: Saját eredmények, 2024

A munkából származó család konfliktusra vonatkozó állításokra adott válaszok többsége az 1-es és a 4-es érték közé esik (az első kérdés újrakódolása esetén a válaszok a 2 és 4-es érték között lennének), a családból származó munka konfliktusra vonatkozó állításokra adott válaszok nagy része pedig az 1-es és a 3-as érték közé esik. Mindez arra utal, hogy a megkérdezettek körében inkább a munka hat a családi életre, a családi élet kevésbé áll konfliktusban a munkahelyi kötelezettségekkel.

A családból származó munka konfliktust mérő kérdések közül az utolsó a stressz alapú konfliktust mérte, míg az azt megelőző 3 állítás az idő alapú konfliktusra vonatkozott. A diagramm tanulsága szerint a családból származó stressz alapú munka konfliktus összességében kevésbé jellemző a megkérdezettekre, mint a családi élet okozta idő alapú konfliktus.

Megvizsgáltuk, hogy van-e összefüggés a munka-család konfliktus, valamint a válaszadó neme, korcsoportja, munkaviszonyának típusa, beosztása, munkahelyének mérete és munkahelyének szférája között. A válaszadó neme tekintetében érdekes eredmény, hogy a családból származó munka konfliktus szignifikánsan jellemzőbb ($p=0,042$; $p=0,006$; $p=0,008$; $p=0,014$) a férfiakra, mint a nőkre (Melléklet 1).

A válaszadó kora és a munka-család konfliktus kapcsolatának vizsgálata szignifikáns eltérést nem mutatott, azonban a munkából származó család konfliktus – vélhetően a családi életből származó kötelezettségek miatt – jellemzőbb (Melléklet 2) az idősebb generációhoz tartozó megkérdezettekre, mint a Z-s korcsoport tagjaira. A munkaviszony típusa vonatkozásában nincs statisztikai összefüggés,

azonban a válaszadó beosztása és a munkából származó család konfliktus már szignifikáns kapcsolatot ($p=0,04$; $p=0,003$; $p=0,005$; $p=0,003$; $p=0,001$) mutatott (Melléklet 3), a vezetőkre jellemzőbb

2. táblázat: A munkavégzés helyszíne a munka-család konfliktus összefüggései

Munka-család konfliktus állításai	Csoport	N	Mean Rank	p
WIF1: A munkám követelményei összeegyeztethetők az otthoni és családi életemmel.	teljes HO	98	331,61	0,001
	hibrid	203	295,52	
	jelenléti	272	264,57	
WIF2: A munkám miatt nehezen tudok olyan szoros kapcsolatot fenntartani a családtagjaimmal, amelyet szeretnék.	teljes HO	98	230,87	0,000
	hibrid	203	279,76	
	jelenléti	272	312,63	
WIF3: A munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni dolgaimat ellátni.	teljes HO	98	241,59	0,000
	hibrid	203	268,28	
	jelenléti	272	317,33	
WIF4: A munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.	teljes HO	98	245,86	0,000
	hibrid	203	270,52	
	jelenléti	272	314,12	
WIF5: Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségemmel.	teljes HO	98	242,26	0,002
	hibrid	203	282,56	
	jelenléti	272	306,43	
FIW1: Vannak olyan munkahelyi ügyek, amelyekre nem jut idő a családi életem miatt.	teljes HO	98	259,76	0,146
	hibrid	203	295,81	
	jelenléti	272	290,24	
FIW2: Vannak olyan dolgok a munkámban, amelyeket szeretnék, de nem tudok maradéktalanul elvégezni a családi/párkapcsolati elvárások miatt.	teljes HO	98	280,81	0,904
	hibrid	203	288,48	
	jelenléti	272	288,13	
FIW3: A magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelezéseimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.	teljes HO	98	258,92	0,096
	hibrid	203	286,75	
	jelenléti	272	297,30	
FIW4: A családomban megjelenő feszültség gátol abban, hogy teljesíteni tudjam a munkahelyi kötelezéseim.	teljes HO	98	286,99	0,660
	hibrid	203	280,07	
	jelenléti	272	292,18	

Forrás: Saját eredmények, 2024

A vállalkozás mérete és a munka-család konfliktus között statisztikailag igazolható módon nincs kapcsolat, azonban összességében a nagyvállalkozások alkalmazottjaira jellemző legkevésbé a munka-család konfliktus (Melléklet 4) – ez vélhetően a nagyvállalkozásoknál lévő tudatosabb munka-magánélet egyensúlyt támogató programoknak köszönhető.

A munkahely szférája tekintetében sem szignifikáns a kapcsolat, de figyelemreméltó eredmény, hogy – a rangpontszám átlagok tanulsága alapján – a munkából származó család konfliktus a közsféra dolgozóira, a családból származó munka konfliktus pedig a non-profit szektor alkalmazottjaira jellemző leginkább (Melléklet 5). A munkavégzés helye és a munka-család konfliktus összefüggéseit a 2. táblázat szemlélteti.

A munkából származó család konfliktus összes állításánál szignifikánsak az eredmények, az első item kivételével – amely fordított kérdés – a jelenléti munkavégzés esetén a legmagasabbak, a teljes home office-ban dolgozók esetén a legalacsonyabbak, a hibrid formában dolgozóknál pedig a kettő közöttiek a rangpontszám átlagok.

A családból származó munka konfliktust mérő állítások egyike esetében sem mutatott szignifikáns eltérést a csoportképző ismérv mentén a statisztikai próba, az azonban figyelemreméltó, hogy az erre vonatkozó négy kérdés esetén is a legalacsonyabbak a teljes home office-ban és/vagy hibrid formában dolgozók által adott válaszok rangpontszám átlagai. Ez arra utalhat, hogy az otthoni munkavégzés a származó család konfliktusok számának csökkenéséhez vezethet, valamint a családból származó munka konfliktusokra is pozitívan hathat. Mindez vélhetően a jobb időgazdálkodásból, az utazási idő kieséséből adódik.

5. Következtetések

A munka-család konfliktusok vizsgálatával foglalkozó irodalmak alapfeltevése, hogy az egyik szerepből a másikba történő nagyfokú interferencia megnehezíti a második szerep követelményeinek való megfelelést⁵⁷. Napjaink kérdése, hogy az otthoni munkavégzés tömeges elterjedése vajon pozitív hatással van a szerepek közötti egyensúly kialakítására, vagy éppen ellenkezőleg, jobban összemossa a szerepeket, és nehezíti a konfliktusokkal való megküzdést. A vizsgált mintában a családból származó stressz alapú munka konfliktus összességében kevésbé volt jellemző a megkérdezettekre, mint a családi élet okozta idő alapú konfliktus, azaz a megkérdezettek körében inkább a munka hat a családi életre, a családi élet kevésbé áll konfliktusban a munkahelyi kötelezettségekkel. A munkából hozott családra ható konfliktus a jelenléti munkavégzés esetén volt a legmagasabb, a teljes home office-ban dolgozók esetén a legalacsonyabb, a hibrid formában dolgozóknál

57 Michael R. Frone, Marcia Russell, és M. Lynne Cooper, „Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface.”, *Journal of Applied Psychology*, 1992, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>.

pedig a kettő közöttiek a rangpontoszám átlagok. A válaszadó neme tekintetében a családból származó munka konfliktus szignifikánsan jellemzőbb a férfiakra, mint a nőkre. A válaszadó kora, valamint a munkaviszony típusa vonatkozásában nem találtunk statisztikai összefüggést, azonban a válaszadó beosztása és a munkából származó család konfliktus már szignifikáns kapcsolatot mutatott.

A kutatás limitációja, hogy bár nagy számú mintán történt a felmérés, de a minta nem reprezentatív. Ugyanakkor, az új típusú munkahelyek megértése szempontjából mégis úttörőnek tartjuk, hiszen felhívja a figyelmet a téma fontosságára. A fenti eredmények ígéretesnek tűnnek, mivel az ideális munka-család egyensúly esetén (korábbi kutatások igazolták, hogy) a munkavállalók a feladataik elvégzése közben nagyobb eséllyel őrzik meg fizikai és mentális energiájukat, világosabban megérthetik a munkaküldetésüket és a szakmai szerepüket, aktívabban részt vesznek az érzelmi cserékben⁵⁸ és jobban fenntarthatják a kontroll érzetét⁵⁹. Az eredmények alapján az otthoni munkavégzés és a hibrid munkavégzés elterjedése lehetőségnek tekinthető a munka és magánélet ideális egyensúlyának a megteremtésére és fenntartására. A téma újraértékelése és empirikus kutatásokkal történő mélyebb feltárása hasznos hozzájárulást jelenthetne a munkavállalói jóllét és megtartás témakörében.

58 Jonathon R.B Halbesleben és mtsai., „Getting to the »COR«: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory”, *Journal of Management* 40, sz. 5 (2014): 1334–64, <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>.

59 Suzanne M. Bianchi és Melissa A. Milkie, „Work and family research in the first decade of the 21st century”, *Journal of Marriage and Family* 72, sz. 3 (2010): 705–25, <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>.

FELHASZNÁLT IRODALOM / REFERENCES

Könyvek és tanulmányok

- Bianchi, Suzanne M., és Melissa A. Milkie.** „Work and family research in the first decade of the 21st century”. *Journal of Marriage and Family* 72, sz. 3 (2010): 705–25. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>.
- Brough, Paula, Michael P O’Driscoll, és Thomas J Kalliath.** „The ability of »family friendly« organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction”. *Stress and Health* 21, sz. 4 (2005): 223–34. <https://doi.org/10.1002/smi.1059>.
- Byron, Kristin.** „A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”. *Journal of Vocational Behavior* 67, sz. 2 (2005). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>.
- Ford, Michael T, Beth A Heinen, és Krista L Langkamer.** „Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations”. *Journal of Applied Psychology* 92, sz. 1 (2007): 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>.
- Frone, Michael R., Marcia Russell, és M. Lynne Cooper.** „Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface.” *Journal of Applied Psychology*, 1992. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>.
- Greenhaus, Jeffrey, Karen Collins, és Jason Shaw.** „The relation between work-family balance and quality of life”. *Journal of Vocational Behavior* 63, sz. 3 (2003): 510–31. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Halbesleben, Jonathon R.B, Jean Pierre Neveu, Samantha C Paustian-Underdahl, és Mina Westman.** „Getting to the »COR«: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory”. *Journal of Management* 40, sz. 5 (2014): 1334–64. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>.
- Hammer, Leslie B, Talya N Bauer, és Alicia A Grandey.** „Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors”. *Journal of Business and Psychology* 17, sz. 3 (2003): 419–36. <https://doi.org/10.1023/A:1022820609967>.
- Hancock, Bryan, és Brooke Weddle.** „Looking back, looking forward”. McKinsey.com, 2023. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/looking-back-looking-forward>.
- Huyghebaert-Zouaghi, T., A.J.S. Morin, C. Fernet, S. Austin, és N. Gillet.** „Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers”. *Journal of Vocational Behavior* 134 (2022). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>.
- Jain, Sarika, és Shreekumar K. Nair.** „Research on Work- Family Balance: A Review”. *Business Perspectives and Research* 2, sz. 1 (2013): 43–58. <https://doi.org/10.1177/2278533720130104>.
- Kossek, Ellen Ernst, Matthew B. Perrigino, és Brenda A. Lautsch.** „Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework”. *Journal of Management* 49, sz. 6 (2023): 2062–2108. <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>.

- Laß, Inga, és Mark Wooden.** „Working from Home and Work–Family Conflict”. *Work, Employment and Society* 37, sz. 1 (2023): 176–95. <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>.
- Makra Emese, Farkas Dávid, és Orosz Gábor.** „A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők”. *Magyar Pszichológiai Szemle* 67, sz. 3 (2012): 491–518. <https://doi.org/10.1556/MPSzle.67.2012.3.5>.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, és Robert McMurrian.** „Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”. *Journal of Applied Psychology* 81, sz. 4 (1996): 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.
- Pázmándi Kinga.** „Digitalisation, media convergence, online contents and the advertising market”. In: Kinga, Pázmándi; Kinga, Pétervári (szerk.) *Space – Time – Market– Economy* Budapest, Magyarország: HVG-ORAC (2021): 229-239.
- Primecz Henriett, Kiss Csaba, Toarniczky Andrea, Csillag Sára, Szilas Roland, Bácsi Katalin, és Milassin Anda.** „Magyarországi »munkavállaló-barát« (employee friendly) szervezetek-Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?)”. *Vezetéstudomány* XLV, sz. 10 (2014): 2–16. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.10.01>.
- Robinson, Laura D, Christopher Magee, és Peter Caputi.** „Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers”. *Career Development International* 21, sz. 1 (2016): 31–44. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0085>.
- Shaffer, Margaret A., Janice R.W. Joplin, és Yu Shan Hsu.** „Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research”. *International Journal of Cross-Cultural Management* 11, sz. 2 (2011): 221–68. <https://doi.org/10.1177/1470595811398800>.
- Vitória, Beatriz de Araújo, Maria Teresa Ribeiro, és Vânia Sofia Carvalho.** „The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review”. *Frontiers in Psychology* 13 (2022). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474>.

Internetes források:

- Hancock, Bryan, és Weddle, Brooke.** „Looking back, looking forward”. McKinsey.com, 2023. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/looking-back-looking-forward>.

MELLÉKLETEK

Melléklet 1: A válaszadó neme és a munka-család konfliktus összefüggései

	Neme	N	Mean Rank
WIF1	nő	320	290,04
	férfi	251	280,85
WIF2	nő	320	277,37
	férfi	251	297,00
WIF3	nő	320	292,80
	férfi	251	277,33
WIF4	nő	320	283,74
	férfi	251	288,88
WIF5	nő	320	280,59
	férfi	251	292,90
FIW1	nő	320	274,41
	férfi	251	300,77
FIW2	nő	320	270,66
	férfi	251	305,56
FIW3	nő	320	276,27
	férfi	251	298,40
FIW4	nő	320	273,06
	férfi	251	302,49

Melléklet 2: A válaszadó korcsoportja és a munka-család konfliktus összefüggései

	Kora	N	Mean Rank
WIF1	Z	242	306,33
	Y	214	270,97
	X	105	281,65
	BB	12	229,92
WIF2	Z	242	266,63
	Y	214	299,78
	X	105	302,94
	BB	12	330,46

WIF3	Z	242	269,19
	Y	214	296,66
	X	105	303,85
	BB	12	326,58
WIF4	Z	242	272,34
	Y	214	295,71
	X	105	293,83
	BB	12	367,54
WIF5	Z	242	263,50
	Y	214	298,23
	X	105	306,14
	BB	12	393,08
FIW1	Z	242	279,36
	Y	214	285,96
	X	105	303,21
	BB	12	317,88
FIW2	Z	242	279,68
	Y	214	294,04
	X	105	290,41
	BB	12	279,17
FIW3	Z	242	282,08
	Y	214	302,05
	X	105	273,48
	BB	12	236,00
FIW4	Z	242	280,58
	Y	214	300,19
	X	105	274,72
	BB	12	288,67

Melléklet 3: A válaszadó beosztása és a munka-család konfliktus összefüggései

	Pozíció	N	Mean Rank
WIF1	beosztott	383	296,77
	vezető	190	267,30
WIF2	beosztott	383	272,92
	vezető	190	315,38
WIF3	beosztott	383	273,62
	vezető	190	313,97
WIF4	beosztott	383	273,43
	vezető	190	314,34
WIF5	beosztott	383	271,72
	vezető	190	317,81
FIW1	beosztott	383	278,16
	vezető	190	304,82
FIW2	beosztott	383	282,58
	vezető	190	295,91
FIW3	beosztott	383	288,69
	vezető	190	283,58
FIW4	beosztott	383	287,06
	vezető	190	286,88

Melléklet 4: A válaszadó munkahelyének mérete és a munka-család konfliktus összefüggései

	Szerv_meret	N	Mean Rank
WIF1	mikro	39	298,78
	kis	74	275,66
	közepes	123	284,83
	nagy	337	288,92
WIF2	mikro	39	257,54
	kis	74	266,70
	közepes	123	314,73
	nagy	337	284,75

WIF3	mikro	39	296,29
	kis	74	284,36
	közepes	123	288,48
	nagy	337	285,96
WIF4	mikro	39	314,54
	kis	74	299,50
	közepes	123	305,43
	nagy	337	274,34
WIF5	mikro	39	295,96
	kis	74	289,93
	közepes	123	311,49
	nagy	337	276,38
FIW1	mikro	39	309,04
	kis	74	291,05
	közepes	123	317,02
	nagy	337	272,61
FIW2	mikro	39	323,71
	kis	74	300,97
	közepes	123	317,92
	nagy	337	268,40
FIW3	mikro	39	316,54
	kis	74	320,35
	közepes	123	307,46
	nagy	337	268,79
FIW4	mikro	39	291,19
	kis	74	296,66
	közepes	123	302,68
	nagy	337	278,67

Melléklet 5: A válaszadó munkahelyének szférája és a munka-család konfliktus összefüggései

	Szféra	N	Mean Rank
WIF1	verseny	455	294,67
	köz	67	251,34
	non-profit	22	281,23
WIF2	verseny	455	277,34
	köz	67	328,50
	non-profit	22	320,11
WIF3	verseny	455	281,58
	köz	67	310,59
	non-profit	22	296,27
WIF4	verseny	455	279,11
	köz	67	307,87
	non-profit	22	299,55
WIF5	verseny	455	283,11
	köz	67	309,72
	non-profit	22	273,70
FIW1	verseny	455	285,79
	köz	67	304,28
	non-profit	22	275,39
FIW2	verseny	455	283,17
	köz	67	285,95
	non-profit	22	311,02
FIW3	verseny	455	288,25
	köz	67	272,42
	non-profit	22	316,75
FIW4	verseny	455	281,78
	köz	67	293,60
	non-profit	22	332,09