

TALENTUM ROVAT

2021 januárjában végeztem a Budapesti Corvinus Egyetem Emberi erőforrások alapképzésén. Már a tanulmányaim korai szakaszán elkezdtem érdeklődni az aktuális és innovatív HR témák iránt, ennek köszönhetően a szakdolgozatomat a generációs elméletekről, ezen belül a Z generáció munkahelyválasztási preferenciái és a vállalkezési hajlandóságuk közötti kapcsolat vizsgálatáról írtam, hiszen ebben az időszakban lépett be a Z generáció a munkaerőpiacra.

A szakmai pályafutásomat az alapképzés első évében kezdtem meg, mert az elméleti tudás mellett fontosnak tartottam, hogy gyakorlati tapasztalatot is szerezzek. Az eddigi karrierem során a HR számos területén kipróbálhattam magam, de ezek közül a HR Business Partneri szerepkört találtam leginkább a személyiségemhez illőnek, hiszen nagyon élvezem, ha egyfajta belső tanácsadóként támogathatom egy vállalat menedzsment csapatát a stratégiai és üzleti döntésekben.

Az oktatás és az önfejlesztés mindig fontos szerepet játszottak az életemben. Hiszem, hogy az élethosszig tartó tanulás kulcsfontosságú a szakmai és személyes fejlődés szempontjából. 2021 szeptemberében azzal a céllal kezdtem el az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakot a Budapesti Metropolitan Egyetemen, hogy a tanácsadói attitűdöt minél jobban elsajátíthassam általa.

A négynapos munkahét témaköre véleményem szerint részben amiatt vált népszerűvé az elmúlt időszakban, mert a vállalatok vezetői hatékony megoldásokat kerestek a világban zajló gyors változásokra. HR tanácsadóként szerettem volna széleskörűen megismerni ezt a területet, emiatt választottam a diplomamunkám témájának a négynapos munkahetet, amely ennek a cikknek az alapját is képezte. Szeretném megköszönni a szakmai segítséget a konzulensemnek, dr. Király Zsoltnak, a HR szakértőknek, akikkel lebonyolítottam az interjúkat, illetve a kérdőívem kitöltőinek, hogy hozzájárultak a diplomamunkám sikerességéhez.

Összességében elkötelezett vagyok az emberi erőforrások területén történő folyamatos fejlődés és innováció iránt. Szeretnék hozzájárulni a HR szakma fejlesztéséhez és előmozdításához, valamint segíteni a vállalatoknak abban, hogy hatékony HR gyakorlatokkal és stratégiákkal rendelkezzenek.

Vértési-Puskás Petra

VÉRTESI-PUSKÁS PETRA

A NÉGYNAPOS MUNKAHÉT BEVEZETÉSÉNEK A MUNKAVÁLLALÓK MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁRA GYAKOROLT LEHETSÉGES HATÁSAI

Témavezető: Király Zsolt

Az egyre fokozódó technológiai fejlődés és az automatizáció lehetőséget ad arra, hogy racionálisabb és hatékonyabb munkaidőbeosztást alakítsunk ki, például a négynapos munkahét bevezetésével. Az elmúlt években nemzetközi szinten is egyre népszerűbbé vált a rövidített munkahét, amelynek egyik potenciális célja lehet a munka és a magánélet egyensúlyának javítása, valamint a munkavállalók ösztönzése és hatékonyságuk növelése. Ahogy egyre több vállalat vezeti be ezt a gyakorlatot, a dolgozók lojálisabbak válnak, csökken a fluktuáció és növekszik a munkahelyi elégedettség. Ezáltal az üzleti eredmények is javulhatnak, hiszen az elégedett és motivált munkavállalók hatékonyabbak és jobban teljesítenek.

Bevezetés

A kutatásom során azt vizsgáltam, hogy a felmérésben résztvevők, azaz a munkaerőpiac aktív tagjai hogyan viszonyulnának a négynapos munkahét bevezetéséhez a jelenlegi munkahelyükön, emellett azt, hogy egy ilyen újítás véleményük szerint hogyan hatna az elkötelezettségükre, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyi helyzetükre.

A kutatási kérdéseim között szerepelt egyrészt, hogy a nők és a férfiak négynapos munkahét bevezetésére vonatkozó véleménye között megfigyelhető-e azonosság vagy eltérés. Másrészt arra is kerestem a választ, hogy a saját bevallásuk szerint hogyan hatna a négynapos munkahét bevezetése a munkavállalók elköteleződésére és a munka-magánélet egyensúlyára. Emellett a kutatásom fontos részét képezte, hogy a dolgozók a felszabaduló idejüket milyen tevékenységekkel töltenék szívesen. Ezen kívül azt is vizsgáltam, hogy a szülők és a gyermekekkel nem rendelkezők miképpen viszonyulnak a négynapos munkahét bevezetéséhez.

A munka-magánélet egyensúly fogalma

Számos korábbi kutatás megerősíti azt a jelenséget, hogy a munkáltató iránti elköteleződés, a munkavállalói elégedettség és jóllét nagyban hozzájárul a szervezetek tagjainak teljesítményéhez. A munka és a magánélet egyensúlya gyűjtőfogalomként magába foglalja ezeket a komponenseket, hatásai megfigyelhetők egyéni, társadalmi, illetve vállalati aspektusban is (Csehné Papp, & Varga, 2017).

A karrier és a magánélet összeegyeztethetőségének elemzése során a magánélet tényező legalább két komponensre bontható. Beszélhetünk egyrészt teendőkről (például otthoni feladatok, gyereknevelés, idős szülőkről való gondoskodás), emellett ide tartoznak a munkavállalók jóllétét elősegítő tevékenységek is (például párkapcsolatra, családra, barátokra fordított idő, testmozgás, ki kapcsolódás) (Primecz et al., 2014).

A munka és a magánélet összeférhetőségét vizsgáló tanulmányok alapját az határozta meg, hogy az iparosodással a magánszféra elkülönült a munkától idő, tér, illetve tevékenység tekintetében (Clark, 2000). Ez a kérdéskör, továbbá a nők aktív részvétele a munkaerőpiacon szoros kapcsolat-

ban állnak a munka és a magánélet kölcsönös egymásra hatását tanulmányozó vizsgálatok megjelenésével. Eleinte ezek szétválasztása, illetve szegmentálása voltak a tanulmányok központi elemei, de fokozatosan egyre meghatározóbbá váltak a két szegmens összevonására vonatkozó elképzelések is (Primecz et al., 2014).

A kezdetekben a munka és a magánélet egyensúlyával foglalkozó tanulmányokban főként a konfliktuselméletek voltak meghatározók. Ezek a két komponens között három típust különböztettek meg: az idő-, a feszültség- és a viselkedésalapú konfliktusokat (Greenhaus, & Beutell, 1985). A kutatások szerint limitáltak az egyén számára elérhető erőforrások, így versengés figyelhető meg ezek iránt a munka és a magánélet között. A későbbi elméletekben definiálták az egymásra hatás irányát (a munkától a család felé, illetve a családtól a munka felé) és a szintjét (mikro, mezo, makro) is (Primecz et al., 2014).

Ahogy a vizsgálatok egyre összetettebbé váltak, új elméleti irányzatok jöttek létre, például a szerepgazdagítás, mely során meghatározó elmozdulás volt megfigyelhető a negatív impulzusokat fókuszba helyező konfliktuselméletek felől a pozitív tapasztalatokat is nagymértékben beépítő modellek irányába. Ennek köszönhetően a munka és a család már inkább szövetséges, mintsem ellenség szerepkörben jelentek meg (Greenhaus, & Powell, 2006).

Manapság egyre inkább felértékelődik a munka és a magánélet egyensúlyára való törekvés, továbbá a munkavállalók személyes igényei, illetve a munkáltatók által meghatározott elvárások összehangolása. Ez a kérdéskör nem csak az egyéneket érinti, de vállalati és társadalmi szempontból is meghatározó jelentőséggel bír. Ennek következtében a karrier és a család közötti összeegyeztethetőség témakörének vonatkozásában gyakran felmerül a munkáltatók felelősségvállalásának létjogosultsága is (Géring, 2016).

Felmerülhet a kérdés, hogy milyen kezdeményezésekkel tudnak erre hatni a vállalatok. Géring (2016) szerint egyrészt az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák, mint például a rugalmas- vagy részmunkaidő, illetve az otthoni munkavégzés alkalmazásával valósítható meg, hiszen ezáltal a munkavállalóknak több ideje marad az otthoni feladataik ellátására a munkahelyi teendők mellett. Emellett a munka-magánélet egyensúlyával foglalkozó szakirodalom fontos részét képezik a (leginkább kisgyermekes) családokat érintő nehézségek, amelyeket főként az idézi elő, hogy a munkavállalók szakmai életpályáján a leginkább leterhelt időszak gyakran egybeesik a családalapítás időszakával, amelyek miatt a kétkeresős családoknak időnként jelentős megpróbáltatásokkal kell szembenéznie.

A négynapos munkahét

A négynapos munkahét kifejezést kétféle módon lehet értelmezni. Utalhat egyrészt egy csökkentett munkahétre, amely heti 4 munkanapból és napi 8 órás munkavégzésből áll, vagy egy teljes munkaidős, negyven órás munkahétre, amelyet négy munkanap alatt kell teljesítenie a munkavállalóknak (Bird, 2010).

A tömörített munkahét, amely a jelenlegi javaslatok korai változatának tekinthető, először az 1970-es évek elején jelent meg az Egyesült Államokban (Veal, 2022).

A rövidített munkahét ötletét nem a munkavállalók, hanem a munkáltatók kezdeményezték a termelékenység növelése érdekében. Emellett számos kutatás foglalkozott a négynapos munkahét és az ehhez kapcsolódó lehetséges szabadidős tevékenységek témakörével is (Seltzer, & Wilson, 1980).

Sokan azt feltételezik, hogy a négynapos munkahéhoz egy állandó munkarend társul, amely négy munkanapból és egy háromnapos hétvégéből tevődik össze. Azonban bármilyen kombináció megvalósítható a négynapos munkahét keretein belül, legyen az akár egy extra szabadnap a hét közepén, vagy váltakozó munkarend-beosztás a munkavállalók között (Bird, 2010).

Gomes (2021) tanulmányában számos érvet sorol fel a négynapos munkahét bevezetése mellett. Véleménye szerint a gazdaság élénkebbé válna a megnövekedett fogyasztói kereslet révén. Emellett a termelékenység is nőne az újítás hatására. Továbbá a munkanélküliség csökkentése is az újítás pozitív eredménye lenne Gomes (2021) szerint, illetve elméletében azt is kiemeli, hogy a munkavállalók számára több szabadság lenne biztosítva azzal kapcsolatban, hogy mivel töltsék a munkaidejüket, azaz rugalmas munkaidő-beosztást biztosítana számukra.

A négynapos munkahét és a munka-magánélet egyensúly kapcsolódási pontjai

Travis (2010) szerint a négynapos munkahét bevezetésével foglalkozó kutatásokban viszonylag ritkán merül fel a munka-magánélet egyensúlyának, illetve az ezzel kapcsolatos pozitív hatásoknak az aspektusa, azonban egyes kutatások igazolták a két tényező között lévő pozitív kapcsolat fennállását. Ezek a tanulmányok jellemzően a munka-magánélet összeegyeztethetőségével kapcsolatos munkavállalói felmérésekre támaszkodnak, amelyeket rövidített munkahétben, illetve hagyományos munkahétben dolgozó munkavállalók körében végeztek (Travis, 2010).

Számos tanulmány alátámasztotta, hogy a négynapos munkahét a karrier és a család összeegyeztethetőségének egy lehetséges eszközeként szolgálhat (Gilbert, & Vega, 1997; Facer, & Wadsworth, 2008).

Gilbert és Vega (1997) tanulmányukban azt vizsgálták, hogy a heti ötnapos munkarendről a heti háromnapos, rövidített munkahétre való átállás hogyan befolyásolta a texasi járőrök munka-magánélet egyensúlyi szintjét. A kutatók azokat a tiszteket vonták be a megkérdezettek körébe, akik legalább egy évig dolgoztak a rövidített munkahét bevezetését megelőzően és azt követően is, majd arra kérték őket, hogy számoljanak be a tapasztalataikról mindkét munkarendet illetően. A megkérdezettek véleménye alapján a rövidített munkahét során több időt tudtak szánni a családjukra és a privát programjaik elvégzésére.

Facer és Wadsworth (2008) tanulmányukban a városi önkormányzat munkavállalói vonatkozásában vizsgálták a rövidített munkahét hatásait a dolgozók munka-magánélet egyensúlyának szintjére. Az önkormányzat a munkavállalók egy csoportja számára négynapos, napi tíz órás munkahetet vezetett be. A kutatás során a rövidített munkahétre átálló és a hagyományos munkarendben dolgozó munkavállalók is szerepeltek a megkérdezettek között. A felmérés hat változót tartalmazott, amelyek mindegyike a karrier és család közötti konfliktusra irányult; ez vonatkozott egyrészt arra, hogy a karrier milyen mértékben befolyásolja a magánéletet, másrészt arra, hogy a magánélet milyen hatással van a karrierre. Összességében az eredmények alátámasztják, hogy a négynapos munkahét elősegíti a munka-család egyensúlyát, tekintve, hogy a rövidített munkahét keretein belül dolgozók a vizsgált változók közül hatból öt változó esetében alacsonyabb szintű karrier-család konfliktus-szintről számoltak be, mint a hagyományos munkarendben dolgozó munkavállalók (Facer, & Wadsworth, 2008).

Travis (2010) kétségeket fogalmaz meg arra vonatkozóan, hogy a négynapos munkahét bevezetése több lenne annál, mint a munkaidő rövidítésével a munka-család konfliktusok csökkentésének eszköze, hiszen a témát vizsgáló kutatások azt érzékeltetik, hogy a négynapos munkahét valószínűleg nem lenne számottevő hatással a nemek közötti munkamegosztás mértékére, amely a nők esetében befolyásolja a velük szemben felállított kettősszerep-elvárásokat. Habár a négynapos munkahetet vizsgáló kutatásokban általában nők és férfiak egyaránt és egyenlő arányban szerepelnek, illetve legtöbbször pozitív véleményt fogalmaznak meg a rövidített munkahét munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt hatásáról, azonban egy ilyen újítás nem feltétlenül segíti elő a nemek közötti egyenlőség megvalósítását (Schultz, 2010).

A témát vizsgáló kutatások bebizonyították, hogy a műszakban dolgozó munkavállalók gyakran számolnak be magas szintű munkahely-család konfliktusokról (Warren, & Johnson, 1995).

Emellett számos tanulmány arról számolt be, hogy sok műszakban dolgozó munkavállaló tapasztalt jelentős javulást a karrier és a család egyensúlyának megteremtésében a rövidített munkahétre való átállást követően (Bambra et al., 2008; Liechty, & Anderson, 2007).

A kutatás módszertana

A kutatásom egyik fő célkitűzése annak vizsgálata volt, hogy a négynapos munkahét bevezetése milyen lehetséges hatással lenne a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyára. A célcsoportom a magyarországi munkaerőpiac aktív munkavállalói voltak.

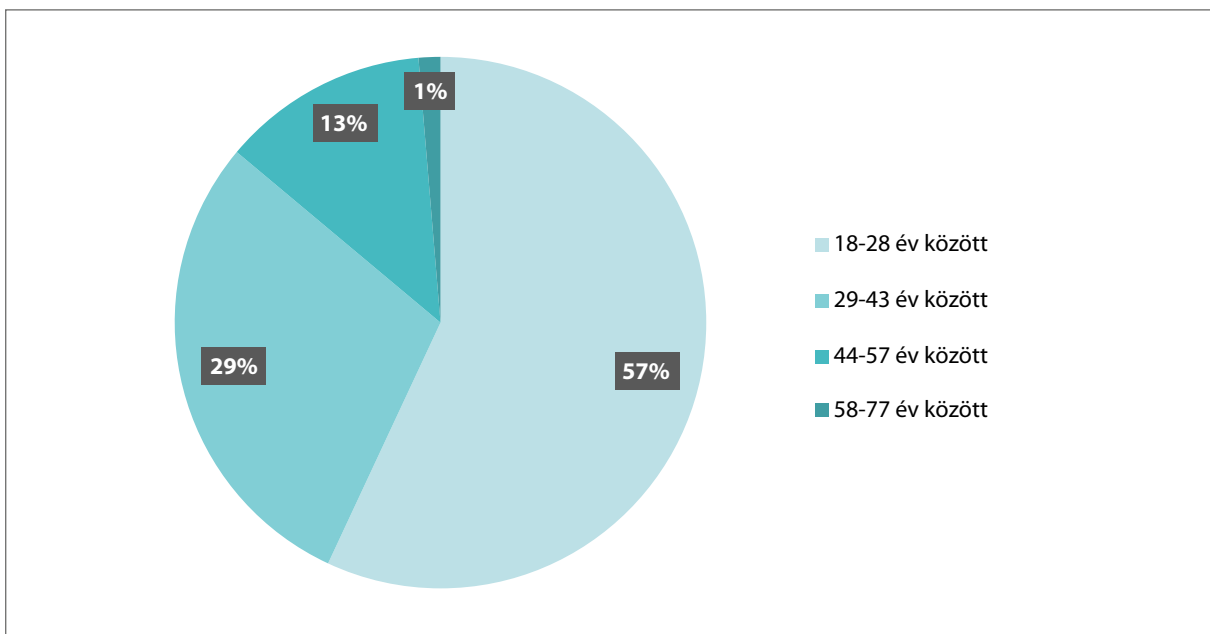
A primer módszerek közül egyaránt alkalmaztam kvantitatív és kvalitatív módszereket. A kvantitatív módszereken belül kérdőíves felmérést használtam a vizsgálathoz, abból a megfontolásból, hogy a célcsoportom minél szélesebb rétege elérhetővé váljon számomra. A kérdőívet 2023. március 20-án tettem közzé a Facebook és Instagram közösségi média oldalakon.

Emellett 5 HR szakember véleményét kértem ki interjúk keretein belül a négynapos munkahét karrier-család összeegyeztethetőségére gyakorolt hatásaival kapcsolatban. Az interjúkat 2023. március 24. napja és 2023. április 2. napja között bonyolítottam le online, Google megbeszélések formájában. Az interjúalanyok kiválasztása a személyes kapcsolataim mozgósításával történt.

A kérdőíves kutatás eredményei

Összesen 151 válaszadó töltötte ki a kérdőívet. A kitöltők nem szerinti megoszlását vizsgálva a válaszadók 65%-a (98 fő) nő, 35%-a (53 fő) pedig férfi volt.

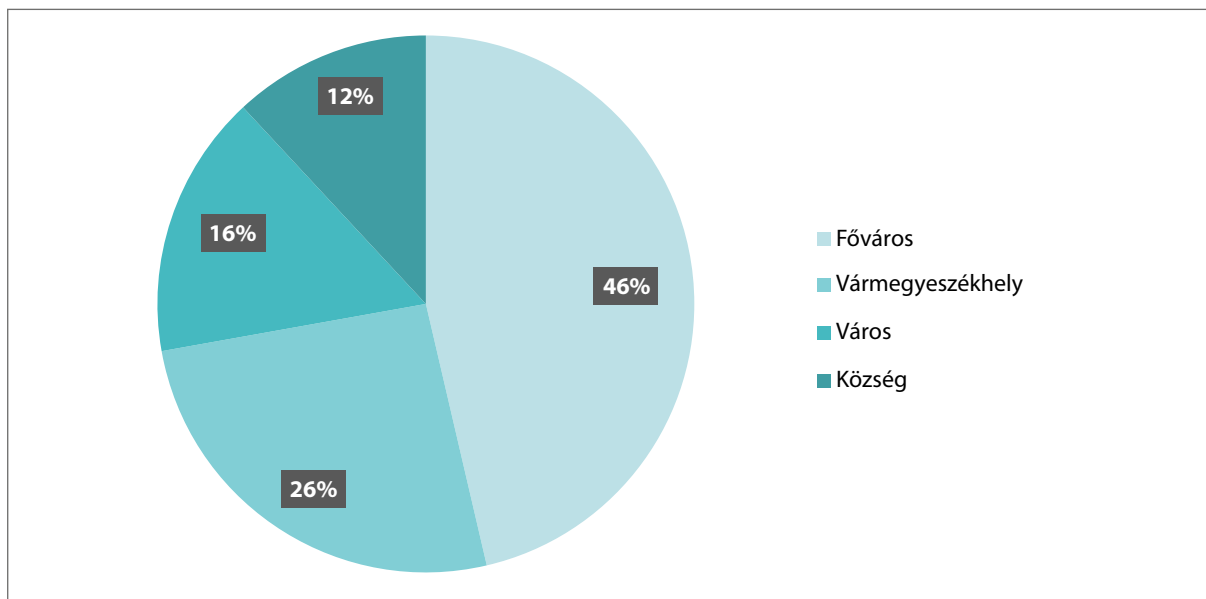
1. ÁBRA: A KITÖLTŐK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: saját kutatás, 2023

A kitöltők életkorának skáláját a generációs elméletek szerint osztottam fel (Szabó-Szentgróti et al., 2019). Ez alapján a legtöbb válasz a 18 és 28 év közötti kitöltőktől érkezett, akik a Z generáció tagjai, ők alkották a válaszadók 57%-át.

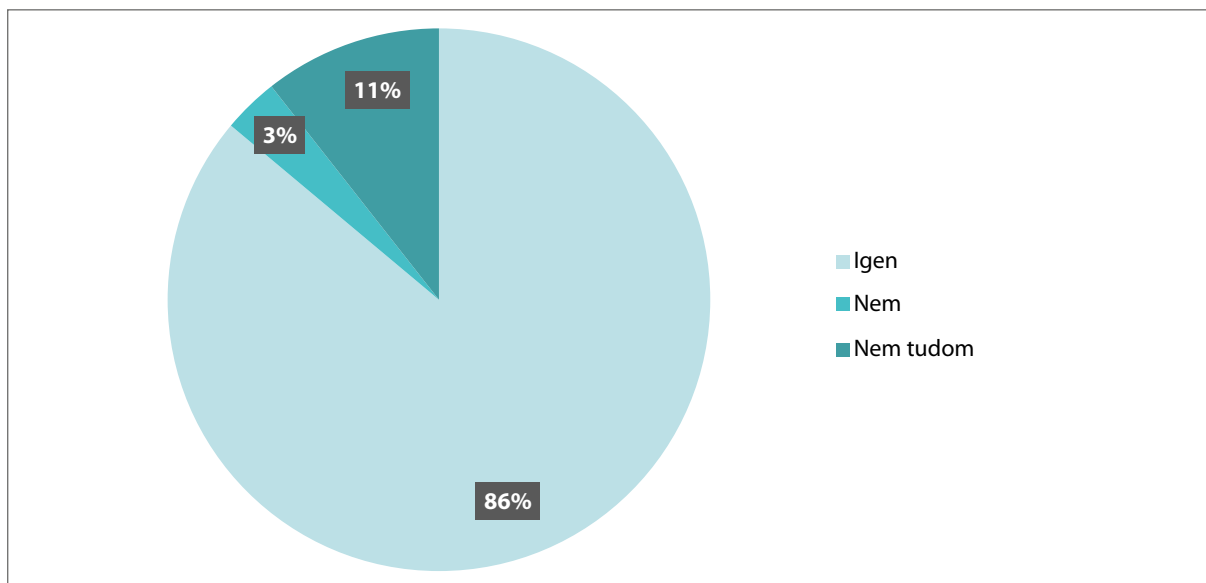
2. ÁBRA: A KITÖLTŐK LAKÓHELY SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: saját kutatás, 2023

A válaszadók lakóhelyét tekintve a legtöbb válasz a fővárosban élőkől érkezett, a kitöltők 46%-a (70 fő) alkotja ezt a csoportot.

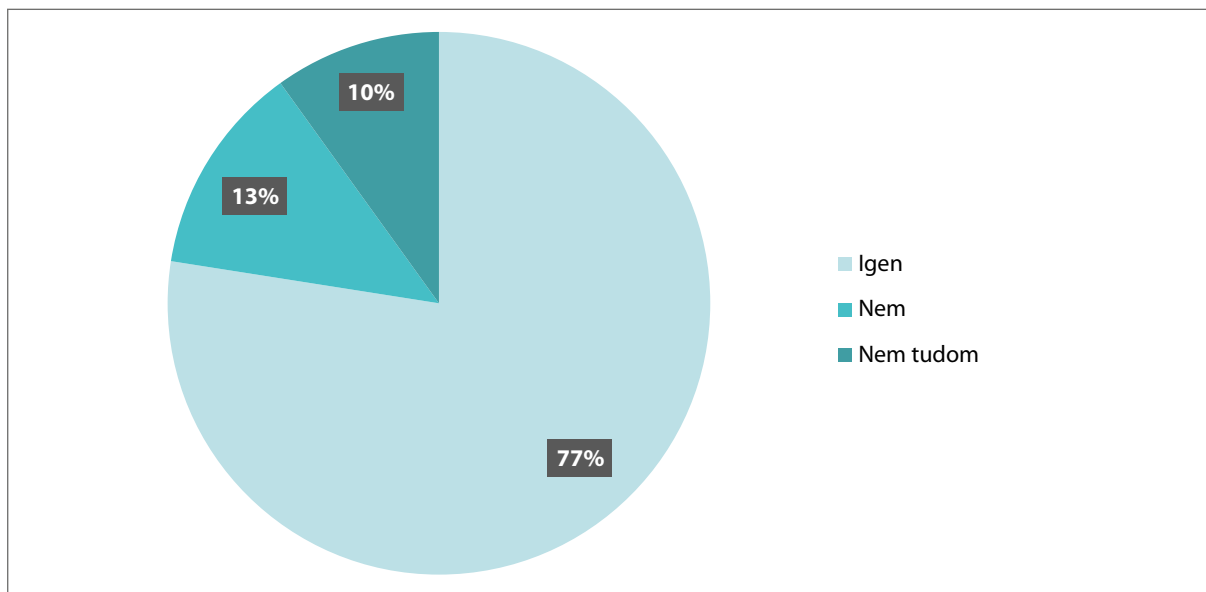
3. ÁBRA: A KITÖLTŐK MEGOSZLÁSA A NÉGYNAPOS MUNKAHÉT BEVEZETÉSÉVEL KAPCSOLATOS PREFERENCIÁIKAT ILLETŐEN



Forrás: saját kutatás, 2023

A kitöltők 86%-a, azaz a megkérdezettek többsége szívesen élne a négynapos munkahét lehetőségével, amennyiben ez elérhető lenne a munkahelyén. Ezzel ellentétben a válaszadók 3%-a (5 fő) nem élne ezzel a lehetőséggel, illetve 11%-a (16 fő) nem tudja eldönteni, hogy mit választana.

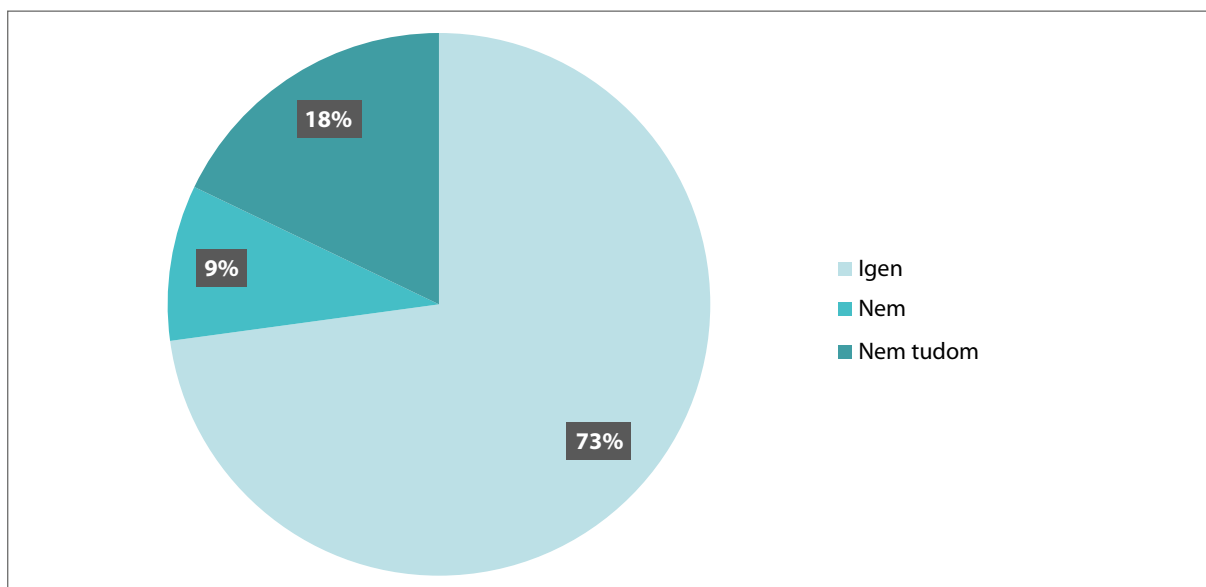
4. ÁBRA: A KITÖLTŐK MEGOSZLÁSA AZ 5 NAPI MUNKAMENNYISÉG 4 NAP ALATT TÖRTÉNŐ ELVÉGEZHETŐSÉGE SZERINT



Forrás: saját kutatás, 2023

A kitöltők 77%-a, azaz a többség úgy gondolja, hogy a jelenlegi munkahelyén az egy hétre jutó munkahelyi feladatainak mennyisége elvégezhető lenne négy munkanap alatt is. Ezzel szemben a válaszadók 13%-a (19 fő) szerint az ötnapi munkamennyiséget nem lenne képes megvalósítani heti négy munkanap alatt. Emellett a kérdésre válaszolók 10%-a (15 fő) a „Nem tudom” válaszlehetőséget jelölte meg.

5. ÁBRA: A NÉGYNAPOS MUNKAHÉT BEVEZETÉSÉNEK A KITÖLTŐK ELKÖTELEZŐDÉSÉRE GYAKOROLT POZITÍV HATÁSAINAK MEGOSZLÁSA



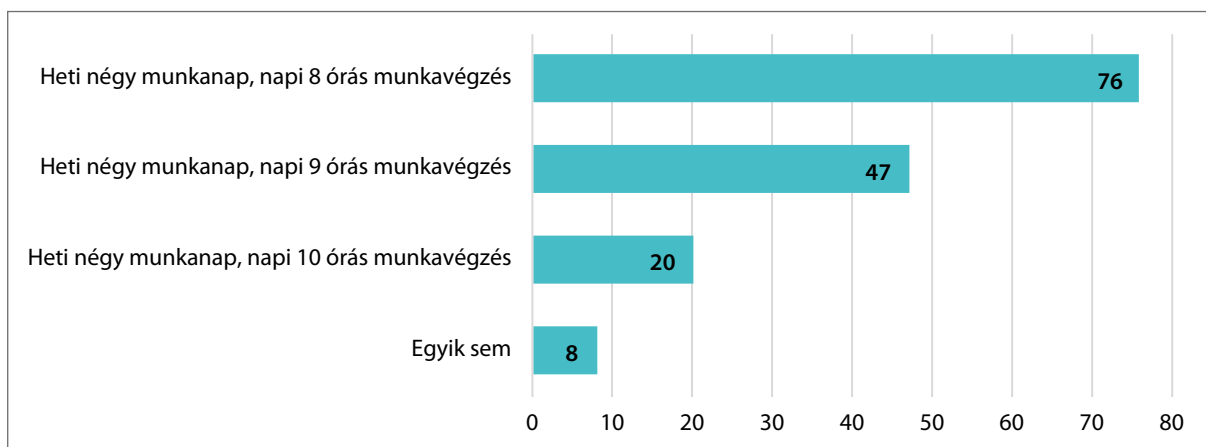
Forrás: saját kutatás, 2023

A kitöltők többsége (110 fő) saját bevallása szerint elégedettebb és elkötelezettebb lenne a munkáltatója iránt, ha lehetősége lenne a jelenlegi munkahelyén a négynapos munkahét keretein belül dolgozni. Ezzel szemben a válaszadók 9%-a (14 fő) nem érzi úgy, hogy a négynapos munkahét bevezetése

A NÉGYNAPOS MUNKAHÉT BEVEZETÉSÉNEK A MUNKAVÁLLALÓK MUNKA-MAGÁNÉLET...

elkötelezettebbé tenné a jelenlegi munkahelye iránt. Ezen kívül a megkérdezettek 18%-a (27 fő) nem tudja, hogy hogyan hatna a négynapos munkahét bevezetése a munkavállalói elkötelezettségére.

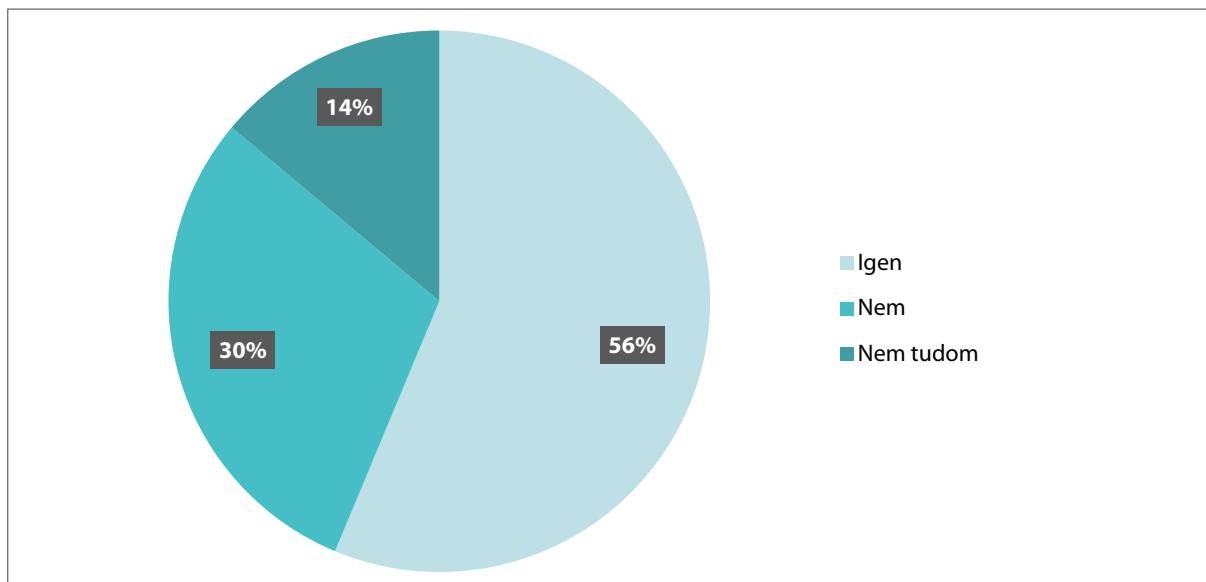
6. ÁBRA: A KITÖLTŐK RÖVIDÍTETT MUNKAHÉT KONSTRUKCIÓIVAL KAPCSOLATOS PREFERENCIÁI (FŐ)



Forrás: saját kutatás, 2023

A válaszadók többsége számára az általam felsorolt konstrukciók közül a heti négy nap, napi 8 órás munkavégzés lenne a legszimpatikusabb, hiszen a kitöltők közül 76 ember ezt jelölte meg. Emellett a lehetőségek közül a heti négy nap, napi 9 órás munkavégzés a kitöltők több mint ¼-e számára vállalható lenne. Továbbá a válaszadók közül 20 fő a heti négy nap, napi 10 órás munkavégzést is elképzelhetőnek tartaná. Ezzel ellentétben 8 válaszadó a felsorolt lehetőségek egyikét sem tartja megvalósíthatónak a jelenlegi munkahelyén.

7. ÁBRA: A FELMÉRÉSBEN RÉSZTVEVŐK MEGOSZTLÁSA A NÉGYNAPOS MUNKAHÉT MEGVALÓSÍTHATÓSÁGÁVAL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNY SZERINT

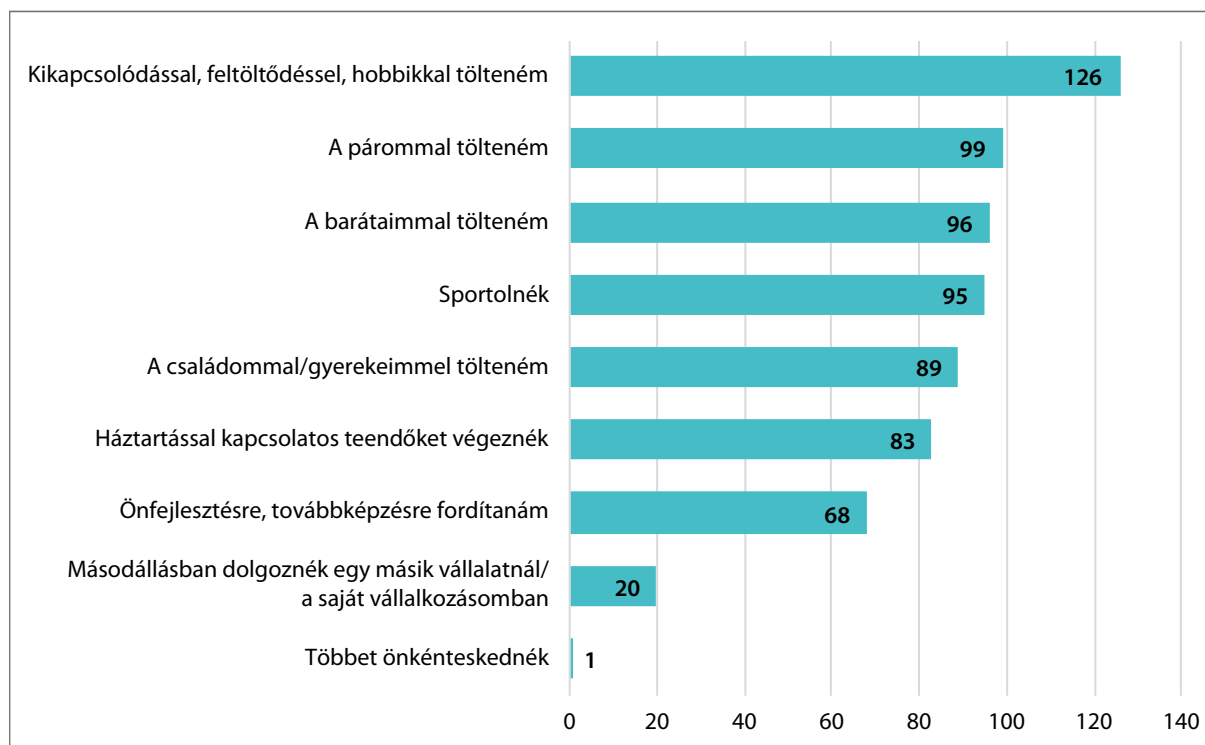


Forrás: saját kutatás, 2023

A válaszadók 56%-a (85 fő) szerint megvalósítható lenne a négynapos munkahét bevezetése a jelenlegi munkáltatójánál. Ezzel ellentétben a kitöltők 30%-a (45 fő) azt gondolja, hogy nem lenne megoldható egy ilyen újítás a munkahelyén. Továbbá a kitöltők 14%-a (21 fő) nem rendelkezik ele-

gendő információval a témát illetően ahhoz, hogy erre a kérdésre válaszolni tudjon. Ezek alapján a többség szerint a projekt kivitelezhető lenne a munkahelyükön.

**8. ÁBRA: A KITÖLTŐK IDŐTÖLTÉSSEL KAPCSOLATOS PREFERENCIÁI
EXTRA SZABADNAP ESETÉBEN (DB)**



Forrás: saját kutatás, 2023

A kitöltők a felszabaduló idejüket leginkább kikapcsolódással, feltöltődéssel és hobbikkal töltenék, ezt a választ 126 válaszadó jelölte meg. Ezen kívül a párkapcsolatra, barátokra, illetve sportolásra fordított idő is kulcsfontosságú lenne a kitöltők számára, amennyiben heti egy extra szabadnappal rendelkeznének, ezekre rendre 99, 96 és 95 jelölés érkezett. Emellett a válaszadók nagy része a családdal és gyermekekkel töltené az idejét négynapos munkahét esetén, ezt a lehetőséget 89-en választották ki. Ezen felül számos kitöltő háztartással kapcsolatos teendőkre fordítaná szívesen a felszabaduló idejét, továbbá nagy számban megjelent az önfejlesztéssel és továbbképzéssel kapcsolatos igény is a válaszadók részéről. A kitöltők kisebb hányada pedig másodállásban dolgozna egy másik vállalatnál vagy saját vállalkozásban, illetve önkéntes tevékenységekre fordítaná a szabadidejét.

Ahogy azt korábban már említettem, a kutatásom során azt is vizsgáltam, hogy a szülőség miképpen függ össze a négynapos munkahéttel kapcsolatos preferenciákkal. A válaszok megoszlása szerint 130 fő (a kitöltők 86%-a) támogatja a négynapos munkahetet, illetve a kitöltők között 117 főnek (azaz a többségnek, a válaszadók 77%-ának) nincs gyermeke.

A gyermekekre vonatkozó kérdés, illetve a négynapos munkahéttel kapcsolatos preferencia egyaránt szöveges válaszú minőségi ismérv kategóriák, így a közöttük lévő kapcsolat feltárását függetlenség-vizsgálaton alapuló keresztábra elemzéssel hajtottam végre.

A függetlenség-vizsgálat alapján a p értéke 0,465 lett, ami nem mutat egyértelmű összefüggést a két kérdésre érkezett válaszok között. A kutatás alapján kijelenthető, hogy a szülők és a gyermektelen kitöltők jellemzően egyetértenek a négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatban, nincs a véleményükben eltérés, így a függetlenség-vizsgálat nem adott eredményt.

Ezt követően a kitöltők válaszait összevettem a különböző demográfiai adataik, illetve a négynapos munkahét bevezetéséhez kapcsolódó preferenciáik alapján.

Nem szerint szétbontva a férfiak és a nők esetében is a függetlenség-vizsgálat értéke rendre 0,691 és 0,706, azaz a tényezők között nincs kapcsolat, hiszen a különböző nemek mind szülőként, mind gyermektelenként egyaránt támogatják a négynapos munkahét bevezetését. Ezek alapján elmondható, hogy a nem szerint nincs eltérés a vélemény tekintetében.

A szakértői interjúk

Az interjúkban elhangzottak alapján összességében úgy gondolom, hogy alapvetően pozitív volt az 5 HR szakértő részéről a négynapos munkahét bevezetésének fogadtatása, a többség szívesen élne ezzel a lehetőséggel, még megemelkedett napi munkaidő esetén is. Emellett a megkérdezettek közül mindenki úgy gondolja, hogy az új munkarend pozitív hatással lenne a munka és a magánélet közötti egyensúly elérésére és fenntartására. Sokan ezt megelőzően a rugalmas munkaidőben láttak megoldási lehetőségeket a karrier és a család összeegyeztethetősége kapcsán.

Az interjúalanyok többsége szerint a négynapos munkahét bevezetése a szülők számára kifejezetten kedvező lenne és hozzájárulna az egyensúlyi helyzet eléréséhez. Az interjúk alapján a többség a szolgáltatási szektorban látja megvalósíthatónak a rövidített munkahét bevezetését. A megkérdezettek többsége úgy gondolja, hogy bár pozitívan állna a jelenlegi munkahelyén a szervezet a négynapos munkarendhez, azonban a megvalósíthatósággal kapcsolatban általánosságban fenntartásaik vannak.

Összefoglalás

A kutatásom eredményei alapján összességében kijelenthető, hogy a felmérésben résztvevők többsége szívesen élne a négynapos munkahét lehetőségével, a kérdőíves válaszadók, illetve az interjúalanyok véleménye alapján egyaránt.

A válaszadók többsége szerint a jelenlegi munkahelyükön az öt munkanapnak megfelelő feladatok mennyisége teljesíthető lenne négy munkanap alatt is. A kitöltők a visszajelzések alapján főként a heti négy nap, napi 8 munkaórás munkavégzést preferálnák a rövidített munkahét lehetőségei közül. Továbbá a válaszadók többsége szerint a négynapos munkahét bevezetése pozitív hatással lenne a munka és a magánélet közötti egyensúlyi helyzetükre, emellett ennek megvalósulásának következtében elkötelezettebbek lennének a munkáltatójuk felé. Ezen felül a felmérésben szereplők többsége megvalósíthatónak találja a négynapos munkahét bevezetését a jelenlegi munkahelyén.

A vizsgálatok során kiderült, hogy nem figyelhető meg különbség a nők és a férfiak négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatos preferenciái között, hiszen mindkét nem egyértelműen azonosan vélekedik a négynapos munkahéttel kapcsolatban, azaz támogatja ennek bevezetését. A kutatást megelőzően Koncz (2008) munka-magánélet egyensúlyával foglalkozó tanulmánya alapján azt feltételeztem, hogy a nők számára ez az újítás fontosabbnak bizonyul majd, mint a férfiak számára, hiszen ennek köszönhetően több idejük jut majd a háztartással, illetve gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok ellátására. Azonban ez a prekonceptió nem igazolódott be.

A kitöltők többsége szerint a rövidített munkahét bevezetése pozitív hatással lenne mind a munkáltatójukkal szemben lévő elkötelezettségükre, mind a karrier és a család összeegyeztethetőségére. Ez megerősíti a négynapos munkahét munkavállalók munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt hatásait vizsgáló korábbi kutatások eredményét is (Gilbert, & Vega, 1997; Facer, & Wadsworth; 2008; Bamba et al., 2008).

A vizsgálat során a szülők és gyermektelenek négynapos munkahéttel kapcsolatos véleményét illetően arra az eredményre jutottam, hogy mindkét csoport válaszai egyértelműen azonosak, azaz ugyanolyan mértékben támogatják a négynapos munkahét bevezetését. Ezzel kapcsolatban az volt az előfeltételezésem, hogy a szülők számára nagyobb jelentőséggel bír majd a rövidített munkarend lehetősége, mint a gyermektelen munkavállalók számára, hiszen Jacobs és Gerson (2004) tanulmányában a szülők számára a családra fordítható plusz idő kiemelten fontosnak bizonyult. Ennek ellenére a preconcepcióm nem került megerősítésre, hiszen a két csoport azonos véleményen van a négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatban.

Az interjúk alapján elmondható, hogy az interjúalanyok leginkább a szolgáltatási szektorban látják megvalósíthatónak a négynapos munkahét bevezetését.

Az eredmények alapján a felmérésben résztvevők többsége a négynapos munkahét által felszabaduló idejüket leginkább kikapcsolódással, feltöltődéssel, illetve hobbikkal töltেনék, emellett a párjukra, a barátaikra és a családjukra fordítanák.

Ezen kívül az elemzésem fontos részét képezte annak tanulmányozása is, hogy a munkavállalók közül a szülők, illetve a gyermektelenek négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatos preferenciái között megfigyelhető-e azonoság vagy különbözőség. Azt tapasztaltam, hogy többségében mindkét csoport általánosan támogatná ezt az újítást a jelenlegi munkahelyén.

A HR szakértőkkel folytatott interjúk során az is felmerült, hogy a négynapos munkavégzés bevezetése előtt a rugalmas munkavégzés kereteit érdemes megerősítenie a vállalatok vezetőinek, ezzel biztosítva a munkavállalók számára, hogy nagyobb szabadságuk legyen a munkaidejük besztásában, illetve a feladataik tervezésében. Emellett nagy jelentősége van még a bizalom megerősítésének is a vezetők és a munkavállalók között, hiszen ez a négynapos munkahét bevezetésének egyik elengedhetetlen tényezője.

Összességében azt gondolom, hogy HR tanácsadóként egy megrendelés esetén a négynapos munkahét bevezetése előtt a vezetőséggel együtt mindenképpen kulcsfontosságú felmérni a fő gyökérokat, ami miatt a változás indokolt, illetve a projekt alapvető céljait, ezen felül az érintett munkavállalók nézőpontját is az újítással kapcsolatban. A megszerzett tapasztalatok alapján hiszek benne, hogy egy ilyen újítás megoldást jelenthet a munkavállalók jóllétének fejlesztésében és a munka-magánélet egyensúly növelésében.

Irodalomjegyzék:

Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J., & Petticrew, M. (2008). „A Hard Day’s Night?” The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work-Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62(9), 764-770. Letöltés dátuma: 2022.09.10. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2007.067249>

Bird, R. C. (2010). The Four-Day Work Week: Old Lessons, New Questions. *Connecticut Law Review*, 42(4), 1059-1080. Letöltés dátuma: 2023.01.13. https://opencommons.uconn.edu/law_review/66

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Csehné Papp I., & Varga E. (2017). A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában. *Studia Mundi – Economica*, 4(1), 15-25. Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2017.04.01.15-25>

Facer, R. L., & Wadsworth, L. (2008). Alternative Work Schedules and Work Family Balance: A Research Note. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 166-177. Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.1177/0734371X08315138>

Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, 47(1), 2-17. Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2016.01.01>

- Gomes, P. (2021). *Friday is the new Saturday: How a four-day working week will save the economy*. Flint/History Press. ISBN: 978 075 0996 846
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Letöltés dátuma: 2023.01.13. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- 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), 72–92. Letöltés dátuma: 2023.02.10. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*. Harvard University Press. ISBN: 978 067 4018 396
- Koncz K. (2008). A munka és a magánélet egyensúlya az Európai Unió követelmények fényében. *Munkügyi Szemle*, 58(1), 4-5. Letöltés dátuma: 2023.01.21. http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/8_1_koncz.pdf
- Liechty, J. M., & Anderson, E. A. (2007). Flexible Workplace Policies: Lessons from the Federal Alternative Work Schedules Act. *Family Relations*, 56(3), 304-317. Letöltés dátuma: 2023.01.14. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2007.00461.x>
- Primecz H., Kiss Cs., Toarniczky A., Csillag S., Szilas R., Bácsi K., & Milassin A. (2014). Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek. Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?). *Vezetéstudomány*, 45(10), 2-16. Letöltés dátuma: 2023.01.15. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.10.01>
- Schultz, V. (2010). Feminism and Workplace Flexibility. *Connecticut Law Review*, 42(4), 1203-1221. Letöltés dátuma: 2023.02.10, <http://hdl.handle.net/20.500.13051/4513>
- Seltzer, J., & Wilson, A. (1980). Leisure patterns among four-day workers. *Journal of Leisure Research*, 12(2), 116–127. Letöltés dátuma: 2022.09.26. <https://doi.org/10.1080/00222216.1980.11969431>
- Szabó-Szentgróti G., Gelencsér M., Szabó-Szentgróti E., & Berke Sz. (2019). Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban. *Vezetéstudomány*, 50(4), 77-88. Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.04.08>
- Travis, M. A. (2010). What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week. *Connecticut Law Review*, 42(4), 1225-1266. Letöltés dátuma: 2023.01.21. https://opencommons.uconn.edu/law_review/72
- Veal, A. J. (2022). The 4-day work-week: the new leisure society? *Leisure Studies*. Letöltés dátuma: 2023.01.16. <https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997>
- Vega, A., & Gilbert, M. J. (1997). Longer Days, Shorter Weeks: Compressed Work Weeks in Policing. *Public Personnel Management*, 26(3). Letöltés dátuma: 2023.02.16. <https://doi.org/10.1177/009102609702600308>
- Warren, J. A., & Johnson, P. J. (1995). The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain. *Family Relations*, 44(2), 163-169. Letöltés dátuma: 2023.01.14. <https://doi.org/10.2307/584803>