

A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK A SZERVEZETEK BEN

EMPLOYEES WITH FAMILIES AT ORGANISATIONS

Juhász Tímea¹, Tóth Arnold²,

¹ Tanácsadó

² Főiskolai docens

Kulcsszavak:

Családos munkavállalók
Munka és magánélet
összeegyeztetése
Előítélet
Család

Keywords:

Employees with family
Reconciliation of work and family
life
Stereotype
Family

Cikktörténet:

Beérkezett 2016. július 18.
Átdolgozva 2016. november 7.
Elfogadva 2016. november 10.

Összefoglalás

A munka és magánélet összehangolása igen fontos szemponttá nőtte ki magát a munkavállalók életében. Ez az aspektus, különösen a családos dolgozók esetében kap prioritást, hiszen e két terület összeegyeztetése számukra jelenti az egyik legnagyobb problémát. A családdal rendelkező alkalmazottak megítélése ezért is különösen fontos azaz, hogy miképpen vélekednek róluk a szervezeti tagok, beleértve a munkaadókat is. Jelen tanulmány a velük kapcsolatos pozitív és negatív előítéleteket mutatja be.

Abstract

Harmonizing work and private life has become quite a significant aspect in the life of employees. This aspect – especially in case of employees having a family- is of top priority, as harmonizing these two fields is one of the biggest problems for them. Therefore judging employees who have families is especially important, that is how they are judged by the other member of the organisation and by the employers as well. The present paper is about the prejudices with regard to them.

1. Bevezetés

A munka és magánélet kérdése számos aspektusból kerül megvizsgálásra a nemzetközi szakirodalomban, különösen az összeegyeztetés tükrében. Az összehangolás nehézsége ugyanis kedvezőtlenül hat a munkahelyi feltételekre, a családi életre és a társadalomra egyaránt.

Az európai társadalmi, gazdasági, demográfiai, politikai változások az említett probléma megoldásának szükségességét egyre inkább megkövetelik. Az életminőség aspektusai, és ezen belül az összeegyeztetés problematikája napjaink egyik igen sokat vitatott kérdése nemcsak a munkáltatók, de a munkavállalók számára is. Sok szervezet már felismerte, hogy a kérdéssel foglalkozni kell, és egy aktív, rugalmas, minél szélesebb körre kiterjeszhető családbarát foglalkoztatási metodikát, koncepciót kell mind elméletben kidolgozni, mind a gyakorlatba átültetni és a napi munka során alkalmazni (Juhász, 2014). Természetesen felvetődik a gondolat, hogy miképpen lehet kialakítani egy sikeresen működő összeegyeztetési programot, mik legyenek az elemei, azok miképpen hatnak a vállalat versenyképességére, kikre terjedjenek ki, és hogyan lehet belőlük sikertényezőket kovácsolni. Ezek megválaszolásához először a konfliktusok okait kell tisztázni.

Számos kutatás a munka és a magánélet közötti gátat tárta fel. Az egyik ilyen vizsgálat fókuszában például szállodai alkalmazottak álltak. Számukra a munkaidő bizonyult a leginkább domináns tényezőnek, melyet a válaszadók megneveztek a munka és a család közötti választás okaként. A házások és az egyedülállók között jelentős eltéréseket figyeltek meg, továbbá hasonló különbségek voltak feltárhatóak a korcsoportok, a különböző képzettségű dolgozók között is. A munka jellege, valamint a kiszámíthatatlan munkaidő jelentős befolyásoló tényezőnek mutatkozott (Gamour-Amisshah-Boakye, 2014).

Egyes kutatók többváltozós analízissel elemezték az egyes országok közötti különbségeket a kérdést illetően. Azt az eredményt kapták, hogy az individuális társadalmakban kevésbé jelentkezik a probléma, mint a központosított berendezkedésre épülő államokban, továbbá az Egyesült Államokban is kevésbé jelentős, mint más országokban (Allen-French-Dumani-Shockley 2015).

Egy másik kutatás elsősorban a fiatalokat célozta meg, és azt elemezte, hogy a nem, a lakóhely, a kognitív tényezők, a tanulmányok várható időtartama, az ambíció milyen mértékben befolyásolják a családhoz kapcsolódó értékek kialakulását. A svájci vizsgálat longitudinális kutatás keretében térképezte fel a fiatalok karrierhez kapcsolódó attitűdjeit (Tschopp-Keller-Stalder, 2015). Egy magyar vizsgálat (Czeplédi-Juhász, 2013) arra mutatott rá, hogy a magyar felsőoktatásban tanuló fiatalok bizonyos életszakaszokban eltérően vélekednek a két terület prioritásáról, de ugyanakkor, ha választaniuk kellene a kettő közül, a többség a családot részesítené előnyben és e tekintetben nem különböztek a férfi és a női válaszadók.

A kérdés kezelése és vizsgálata, gyakran a nőkre fókuszál, miután a női munkavállalás jelentősége megnövekedett a munkahelyeken, amely más megvilágításba helyezte a nők foglalkoztatását is. A szervezetek is felismerték annak jelentőségét, hogy a foglalkoztatás politikájukban érvényesíteniük kellene a diszkrimináció mentességet, előmozdítaniuk az egyenlő bánásmód elvét, a családbarát politikát, a rugalmas munkaidőt. Ezekkel kapcsolatban egy tanulmány kitért ugyanakkor arra is, hogy a női munkavállaló barát politika két részre osztható: a munkaorientált és a családoorientált politikára. Ezt azonban még nem tekinthetjük általános gyakorlatnak, hiszen a világ számos részén, a női munkavállaló-barát politika újszerű fogalom, és így tudományos igénygel még nem elemezték azt (Deniz-Deniz-Ertosun, 2012). Magyarországon például a nők munkavállalásában és karrierépítésében igen nagy döntési szempontot jelent, hogy a nők és a férfiak közötti bérkülönbségek magasak, és ezek a differenciák a gyermekes nők foglalkoztatása esetében még fokozottabban érezhetőek (Túróczi, 2010, Cseh Papp, Marosné Kuna, Hajós, 2013).

Az előbb felsorolt vizsgálatok is arra engednek következtetni, hogy adódik tehát az igény, hogy a családi élet és a munka konfliktus feloldásának lehetősége a vállalati kultúra egyik fő eleme kellene, hogy legyen (Sukalova-Ceniga, 2015). További kérdésként merül fel, hogy ezek a politikák mindenkire kiterjeszthetőek-e? Valamint, hogy valóban van-e különbség a családos és nem családos munkavállalók között? Kell-e kérdésnek egyáltalán figyelmet szentelni? Ez utóbbi kérdéskör volt az, ami alapján e tanulmány szerzői elindultak azaz, hogy a családos munkavállalók szervezeti szempontból eltérnek-e a családdal nem rendelkező dolgozóktól. E gondolatok megválaszolására egy kvantitatív vizsgálatot végeztek az írók, amelynek néhány eredményét foglalják össze a továbbiakban.

2. A kutatás háttéré és hipotézise

A 2015-ben készült kutatás alapvető célja volt megismerni a családos munkavállalókkal szembeni attitűdöket. A kutatás egy kvantitatív felmérésből állt, amely során egy internetes kérdőívet kellett a válaszadóknak anonim módon kitölteniük. A kiválasztás hólabda módszer segítségével történt. A próba kérdőív kitöltése során (3 fő) a kitöltőknek nem volt kérdésük és értelmezhetőségi problémájuk a kérdésekkel kapcsolatban, így a szerzők nem módosítottak a kérdőíven.

A kérdések alapvetően zárt kérdések voltak, nominális és metrikus skálákra épültek, azon belül is az 5 fokozatú Likert-skálára. A kérdőív alapvetően három fő részre tagolódott. Az első kérdéscsoport a minta jellemzőit mutatta be, majd a második rész a családos munkavállalók tulajdonságait tárta fel, végezetül e dolgozói csoport megítélését elemezte. A vizsgálat során 320-an válaszoltak a kérdésekre, ami alapján sem mondható, hogy a vizsgálat reprezentatív lenne. A kiértékelés módszere az egyváltozós (gyakoriság, szórás, átlag) és a többváltozós (ANOVA) vizsgálati eljárások voltak.

A kutatás során többek között az alábbi hipotézist vizsgálták a szerzők:

Hipotézis

A vizsgált minta esetében a megkérdezettek szerint a családos és nem családos munkavállalók számos tulajdonságban különböznek, mint munkavállalók.

Az eredmények bemutatása a minta specifikálásával kezdődik. 320 fő válaszolt a kérdésekre. Minden válaszadó értékelhetően töltötte ki a kérdőívet, így senkit sem kellett kihagyni a vizsgálatból. A válaszadók kor szerinti megoszlás alapján 45,6%-ban 30 éves, vagy annál fiatalabbak voltak, 43,8%-uk 30 és 50 év közötti volt, míg a többiek (10,6%-ban) 50 évnél idősebbek. A lakóhelyük alapján legnagyobb arányban a közép-magyarországi régióból származtak (68,1%), míg legkisebb %-ban a dél-alföldi régióból (1,9%).

A legmagasabb iskolai végzettség szerint közel 40%-a a mintának diplomás volt, és kevesebb mint 1%-a megkérdezetteknek csak alapkisiskolai végzettséggel rendelkezett.

Családi állapotuk alapján leginkább házások voltak (36,1%), 23,8%-uk hajadon volt, vagy egyedülálló, 29,5%-uk ugyanakkor tartós kapcsolatban élt, a többiek elváltak, vagy özvegyek voltak.

Gyermekeik számát tekintve közel fele-fele arányban voltak családosok (51,2%) és még gyermekkel nem rendelkezők (48,8%).

68,4%-uk beosztottként dolgozott, 12,5%-uk a vizsgálat pillanatában nem volt alkalmazásban, míg a többiek vezetőként tevékenykedtek. Közel minden 3-dik megkérdezett kft-nél volt alkalmazásban, és minden 6-dik válaszadó zrt.-nél.

Többségük magyar tulajdonosi szerkezettel rendelkező szervezetnél dolgozott (62,8%), és minden tízedik kutatásban résztvevőnek vegyes vállalatnál vagy teljes egészében külföldi tulajdonú cégnél volt állása.

A cégek méretét vizsgálva alapvetően nagyvállalatok voltak (36,3%), illetve közepes méretű szervezetek (22,2%).

3. Eredmények

A kutatásban résztvevőknek többek között arra kellett válaszolniuk, hogy milyennek ítélik meg a családos munkavállalókat. Egy ötfokozatú Likert-skálán kellett eldönteniük, hogy az adott tulajdonságok mennyire felelnek meg egy családos munkavállaló és egy nem családos esetében. A legkevésbé megfelelő az 1-es értéket jelentette, a leginkább megfelelő az 5-öst. A két dolgozói típus értékelését az alábbi táblázat mutatja:

1.táblázat A családos és a nem családos munkavállalók jellemzői a válaszadók véleménye alapján

Tulajdonságok	Családos munkavállaló				Nem családos munkavállaló			
	N		Átlag	Szórás	N		Átlag	Szórás
	Valós	Hiányzik			Valós	Hiányzik		
Koncentráció	320	0	3,62	,95	320	0	4,00	1,00
Teherbírás	320	0	3,86	1,03	320	0	4,00	,98
Motiváltság a feladathoz	320	0	3,92	,91	320	0	3,97	,94
Szakmai elköteleződés	320	0	3,81	,91	320	0	4,05	,92
Karriervágy	320	0	3,28	1,11	320	0	4,34	,92
Pontosság az elvégzett munkában	320	0	3,88	,93	320	0	3,93	,94
Pontosság a határidőkben	320	0	3,76	1,01	320	0	3,90	,95
Irányíthatóság	320	0	3,64	,97	320	0	3,68	,99
Rugalmasság a feladatok elvégzésében	320	0	3,63	1,01	320	0	3,99	,92

Rugalmasság az időben	320	0	3,28	1,19	320	0	4,12	,92
Osztott figyelem	320	0	3,93	1,02	320	0	3,69	,98
Csapatmunkára történő hajlandóság	320	0	4,06	,93	320	0	3,80	,98
Szervezeti lojalitás	320	0	3,91	,97	320	0	3,73	,98
Megbízhatóság a feladatok elvégzésében	320	0	4,02	,92	320	0	3,89	,91
Megbízhatóság az szervezeti kapcsolatokban	320	0	3,89	,93	320	0	3,83	,95
Innovativitás a feladatvégzésben	320	0	3,67	1,00	320	0	3,94	,96
Képzésre tanulás történő hajlandóság	320	0	3,38	1,14	320	0	4,20	,91
Tudásmegosztási hajlandóság	320	0	3,86	,99	320	0	3,78	1,00
Kompromisszum-készség	320	0	4,16	,91	320	0	3,72	1,01

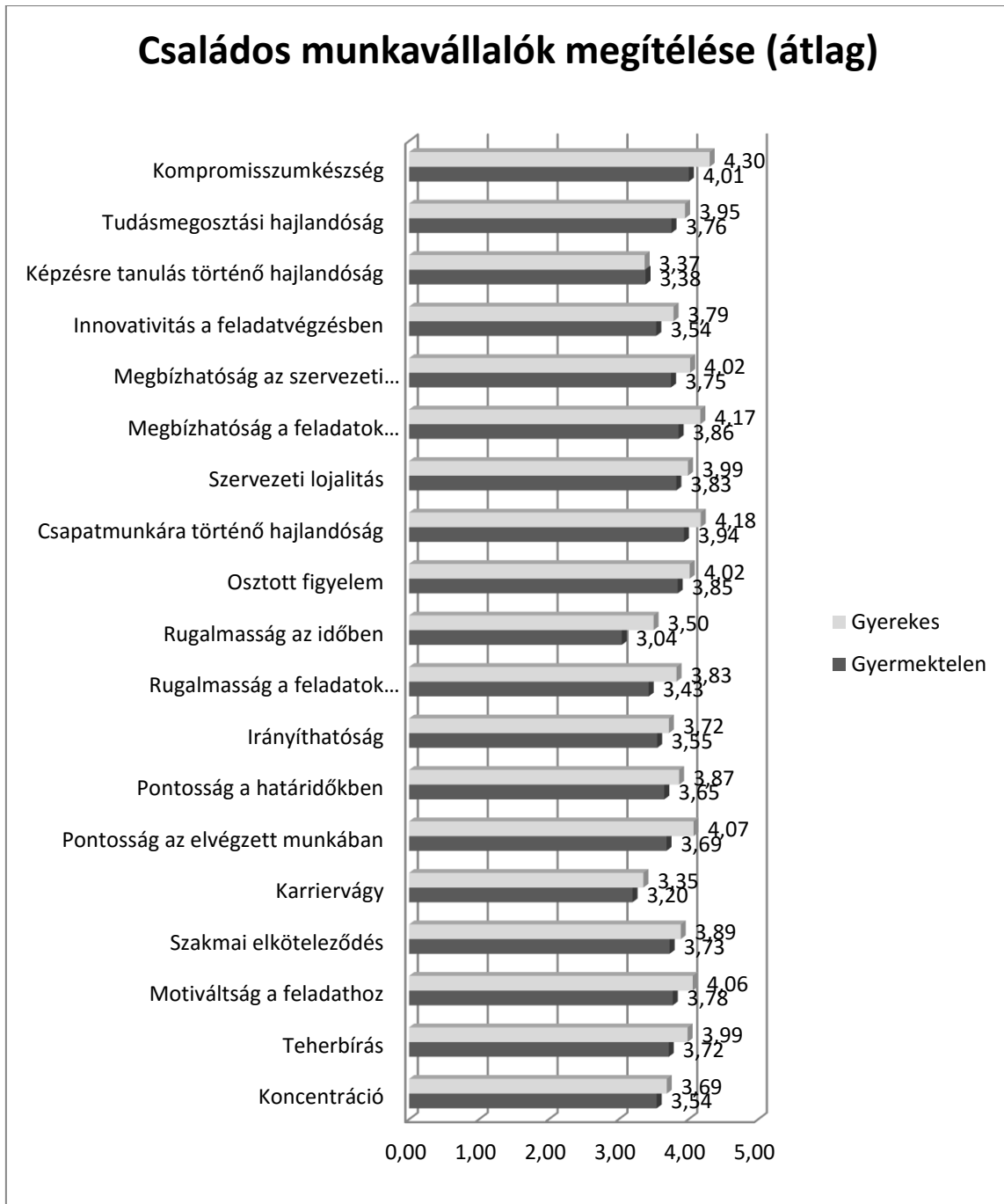
Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai szerint a családos munkavállalók leginkább a feladatok elvégzésben történő megbízhatóságukban, a csapatmunkára történő hajlandóságukban és az osztott figyelmükben erősek. A nem családosok esetében igen magas értékű a karriervágy, a tanulási vágy, az időbeli rugalmasság és a szakmai elköteleződés. A két csoport tulajdonságainak átlagos megítélése leginkább eltér a nem családosok javára a karriervágy, a flexibilitás időben és a tanulási hajlandóság területén. Legkevésbé értékelték különbséget a válaszadók az irányíthatóság, a munkában történő pontosság és a motiváltság adott feladat esetében.

Kérdés volt továbbá, hogy a válaszadók mely tulajdonságok esetében voltak eltérő véleményen a családos munkavállalókat vizsgálva. A szerzők a mintát két részre osztották: a gyerekesekre és a gyermek nélküliekre. A családos és nem családos megkérdezettek, mint független változó esetében az volt látható, hogy a családos munkavállalókat szignifikánsan eltérően értékelték meg a két csoport néhány tulajdonság esetében. Ezek a következők voltak: a teherbírás, a motiváltság a feladatokhoz, a rugalmasság a feladatok elvégzésében, a rugalmasság az időben, a csapatmunkára történő hajlandóság, a megbízhatóság a feladatok elvégzésében, a megbízhatóság a szervezeti kapcsolatokban, az innovativitás a feladat elvégzésében, a kompromisszum-készségben. Valamennyi esetén a családosok pozitívabban minősítették ezeket a munkavállalókat, mint a nem családosok.

Az 1. ábra a válaszok átlagait mutatja:

1. ábra A családos munkavállalók jellemzőinek megítélése a családos és nem családos válaszadók véleménye alapján



Saját ábra

A kérdőív további részében a válaszadóknak el kellett dönteniük, hogy mennyire jellemzőek a kutatók által megadott meghatározások egy családos munkavállalóra. Egy ötös skálán kellett bejelölniük a megfelelést az egyes az egyáltalán nem jellemzőt, az ötös a teljesen jellemzőt jelentette. A válaszok gyakoriságát, és átlagát, valamint a szórásokat a 2. táblázat foglalja össze:

2.táblázat A családos munkavállalók megítélése a válaszadók véleménye alapján

	N		Átlag	Szórás
	Valós	Hiányzik		

A felső vezetők jellemzően nem családosok.	320	0	2,6094	1,09741
A középvezetők jellemzően nem családosok.	320	0	2,5313	,96277
Az alsó szintű vezetők jellemzően nem családosok.	320	0	2,5125	,95993
A családos felső vezetők jellemzően férfiak.	320	0	3,5563	1,03994
A családos középvezetők jellemzően férfiak.	320	0	3,2656	,94092
A családos alsó szintű vezetők jellemzően férfiak.	320	0	2,9563	,88772
A gyermekek száma hatással van a nők életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	320	0	3,4438	1,12117
A családi állapot hatással van a nők életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	320	0	3,2219	1,10463
A családi állapot hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	320	0	2,3688	1,08638
A gyermekek száma hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	320	0	2,2313	1,04280
Egy pozíció elfogadásánál a családos férfiak mérlegelik a családi kööttségeket.	320	0	2,8438	1,05371
Egy pozíció elfogadásánál a családos nők mérlegelik a családi kööttségeket.	320	0	3,7969	1,01369

Forrás: saját táblázat

Az átlagok alapján megállapítható, hogy a karrier esetében nem kizáró szempont a család, igaz a nők pályafutására nagyobb hatással van a gyermekvállalás, mint a férfiakéra. A nők erőteljesebben mérlegelnek a családi kööttséget illetően. A szórások ugyanakkor azt mutatták, hogy a minta nem volt sok állítás esetén homogén, hanem magasak voltak a szórás értékek.

A szerzők megvizsgálták, hogy a családi állapot és a nemek alapján vannak-e szignifikáns véleményeltérések a mintában.

A családi állapot szerint a következő két állításnál gondolkodtak szignifikánsan különbözően a megkérdezettek: „Egy pozíció elfogadásánál a családos férfiak mérlegelik a családi kööttségeket.” és „A családi állapot hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.” állításoknál, mindkét esetben a gyermektelenek érezték átlagosan jellemzőbbnek az adott meghatározásokat.

Az ANOVA táblát a 3. táblázat mutatja:

3.táblázat ANOVA ($p=0,05$)

		Négyzetes összeg	df	Variancia	F	Szign.
A családi állapot hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	Minták között	6,318	1	6,318	5,428	,020
	Mintákon belül	370,169	318	1,164		
	Összes	376,488	319			
Egy pozíció elfogadásánál a családos férfiak mérlegelik a családi kööttségeket.	Minták között	6,262	1	6,262	5,723	,017
	Mintákon belül	347,926	318	1,094		
	Összes	354,188	319			

Forrás: saját táblázat

A nemek alapján szintén két megállapításnál voltak a megkérdezettek szignifikánsan más véleményen: „A gyermekek száma hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.” és „Egy pozíció elfogadásánál a családos férfiak mérlegelik a családi kööttségeket.” és

mindkét állításnál a férfiaknál voltak magasabbak az átlag értékek. Az ANOVA táblát a 4. táblázat foglalja össze:

4.táblázat ANOVA ($p=0,05$)

		Négyzetes összeg	df	Variancia	F	Szign.
A gyermekek száma hatással van a férfiak életében, hogy milyen pozíciót töltenek be.	Minták között	14,416	1	14,416	13,788	,000
	Mintákon belül	332,472	318	1,046		
	Összes	346,888	319			
Egy pozíció elfogadásánál a családos férfiak mérlegelik a családi kötöttségeket.	Minták között	19,234	1	19,234	18,261	,000
	Mintákon belül	334,953	318	1,053		
	Összes	354,188	319			

Forrás: saját táblázat

A válaszadók szerint egy családos munkavállalót az alapbérrel, a bónusszal és a rugalmas munkaidő beosztással lehet motiválni. Egy nem családos dolgozót a válaszadók szerint a bér és a bónusz lehetőségén kívül a karrierlehetőség lehet ösztönözni.

Voltak olyan kérdések a kérdőívben, amikor a válaszadóknak adott szituációkról kellett eldönteniük, hogy kit részesítenek előnyben a munkáltatók egy családos, vagy egy nem családos dolgozót, ha ugyanolyan képesítésük és tapasztalatuk van, azaz létezik bármelyik munkavállalói típussal szemben pozitív, avagy negatív diszkrimináció. A következő szituációkban alapvetően nem tettek különbséget: új feladat azonos felelősségi körrel, utazással járó munka munkaidőben, béremelés, üzleti vacsorán cégképviselő, csoportvezetői kinevezés, szakmai képzés munkaidőn belül, fokozott stresszhelyzettel járó feladatoknál. A családosokat veszik figyelembe a válaszadók többsége szerint: a szabadságok kiadásánál, míg a nem családosokat például: a magasabb felelősségi körű feladatok kinevezésénél, a több műszakos munkarendnél, a túlóráknál, a munkaidőn kívüli utazásoknál, a tanfolyamoknál, és szakmai konferenciáknál, azaz jellemzően azoknál a tevékenységeknél, amelyek az alap munkaidőn túlmutatnak.

További kérdés volt, hogy a családos munkavállalókat érte-e már diszkrimináció bizonyos helyzetekben az apasága, az anyasága, avagy a családi állapota miatt. 15%-a a családosoknak úgy érezte, hogy érte már őt a bérezésben diszkrimináció, 9%-uk úgy vélte, hogy a munkakörülményekben, míg 20%-uk gondolta úgy, hogy az előmenetel során érzett negatív megkülönböztetést. A válaszadók 48,8%-a vallotta úgy, hogy létezik negatív előítélet a családos munkavállalókkal szemben. Ezeket többek között a következőkkel indokolták:

4.táblázat A családos munkavállalókkal szembeni negatív előítélet indokai

Állítások
"A család hátráltatja a munkában."
"A családi események (rendszeres vagy eseti) kiszámíthatatlanok és így már nem is számolnak velük a főnökök, ha komplexebb munkát kell valakire kiosztani."
"A családos gond a foglalkoztatónak, plusz feladatok, munkaidőbeosztás, tréning szervezés, mindig figyelembe kell venni a családot."
"A családosokra kevésbé lehet számítani."
"A vezetők tudják, hogy a családosok a gyerekeiket helyezik előtérbe, többször mennek táppénzre, néha el kell menni a gyerekéért."
"Akinak családja van, arra nem lehet úgy számítani."

Forrás: saját táblázat

Ugyanakkor 26,3%-uk szerint létezik pozitív előítélet, amelynek az indokai például a következők lehetnek:

5.táblázat A családos munkavállalókkal szembeni pozitív előítélet indokai

<i>Állítások</i>
"A cég tudja önmagát szponzorálni a családon belül, így akár több embert elérnek."
"A család nagyobb felelősséget ró a családos munkavállalóra, ezért megbízhatóbb munkaerő."
"A családos ember dolgozni akar, mert el kell tartania a családtagokat, ezért nagyon megbízható és nagyon akar dolgozni."
"A családos munkavállalók szociálisan érzékenyebbek és hosszú távra terveznek (családdal nem változtatnak gyakran munkahelyet)."
"A munkáltató úgy gondolhatja, hogy nagyobb felelősséggel végzik majd a munkájukat, mivel több, mint egy ember megélhetése/életszínvonala függ majd tőlük."

Forrás: saját táblázat

4. Következtetések

A tanulmány a családos munkavállalók megítélését tárgyalta, egy nem reprezentatív mintán végzett vizsgálat tükrében. A kutatás rámutatott arra, hogy a családos és a nem családos dolgozók számos tulajdonságban eltérnek a válaszolók véleménye alapján, így a szerzők hipotézisüket elfogadják.

A motiválhatóságuk szempontjából főleg az anyagi ösztönzők játszanak mindkét csoport számára elsődleges szerepet, de a családosoknál fontos a már rugalmas munkaidő-beosztás, míg a karrier kevésbé kardinális a számukra.

Elgondolkodtató azonban az a tény, hogy közel fele a válaszadóknak úgy érzi, hogy létezik negatív diszkrimináció a családi állapot miatt, és számos megkérdezett nyilatkozott úgy, hogy már maga is tapasztalta ezt a munkaerőpiacon. Ez utóbbi mindenképpen megfontolásra szolgál, hiszen a családos munkavállalók lojalitása, ha megfelelő munkakörülményeket és anyagi ösztönzőket kínál munkáltató, jellemzően igen erős és tartós egy szervezet felé (Juhász, 2014).

Irodalomjegyzék

- [1] Allen T. D. - French K. A. - Dumani S. - Shockley K. M. (2015): Meta-analysis of Work–Family Conflict Mean Differences: Does National Context Matter? *Journal of Vocational Behavior* Volume 90, October, pages 90–100.
- [2] Czeglédi Cs.- Cseh Papp I.- Marosné Kuna Zs.- Hajós L. (2013): *The main elements of diversity in Hungary*, Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 36 p. ISBN:978.615-5224-29-4
- [3] Czeglédi Cs. - Juhász T. (2013): Reconciliation Plan of Career and Private Life in the Circle of Daytime Students in Hungary In: *Proceedings from VIII. International Conference on Applied Business Research ICABR 2013*, pages 70-77.
- [4] Deniz N. - Deniz S. - Ertosun Ö. G. (2012): The Woman-Friendly Organization- Effects of Demographic Variables on Women Employees' Perception about Their Companies on Work and Family-Oriented Woman-Friendly HRM: A Study in Banking Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 41, pages 477-484.
- [5] Juhász T. (2014): *Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek*. Publikon Kiadó
- [6] Sukalova V. - Ceniga P. (2015): Harmonization of Work and Family Life in Company Management in Slovakia. *Procedia Economics and Finance* Volume 26, pages 152-159.
- [7] Turóczy, A. (2010): *A nők és férfiak közötti bérrés strukturális és diszkriminatív okainak a feltárása*, Budapesti Gazdasági Főiskola, szakdolgozat, pp. 1-63.
- [8] E. G. Gamour - Amissah E. F. - Boakye K. A. A. (2014): Work–Family Conflict Among Hotel Employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives* Volume 12, October 2014, pages 1–8.