

OTKA ZÁRÓJELENTÉS

„DILEMMÁK ÉS STRATÉGIÁK A CSALÁD ÉS MUNKA ÖSSZEHANGOLÁSÁBAN” (K104707)

I. Felvezetés

A munka-magánélet egyensúly (WLB) témája nagy elméleti szakirodalommal és jelentős kutatási előzményekkel rendelkezik, ezért saját kutatásunk módszertani megtervezése előtt a kutatócsoport közösen feldolgozta a téma legjelentősebb műveit, legfontosabb nemzetközi kutatásait, különös tekintettel az alkalmazott módszertanokra, eljárásokra.

Saját kutatásunk módszertani folyamatának kidolgozásakor úgy éreztük, hogy nem elegendő csak a kvantitatív vagy csak a kvalitatív módszerek területén maradni, ezért figyelmünket az itthon még kevésbé ismert és alkalmazott kevert módszertan irányába fordítottuk. Kutatásunk egyik módszertani újdonsága pedig a kevert módszertan alkalmazása a WLB téma kutatásában, amiről több írásunk is megjelent (Király et al. 2014, Dén et al. 2014). A módszertani keverés esetünkben azt jelentette, hogy első lépésben a TÁRKI-t megbízva készítettünk egy nagymintás kvantitatív adatfelvételt a hazai WLB jelenségek feltárására (fókuszálva a kérdéseinket azokra a területekre, amelyek itthon még alulkutatottak voltak, mint a spillover jelenség vagy az info-kommunikációs technológiák (IKT) hatása). Ezt követően pedig az IKT technológiák hatásának mélyebb feltárására egyénik és csoportos kvalitatív interjúkat is végeztünk. Egy másik módszertani újításunk pedig a vállalati felelősségvállalás (CSR) és a WLB kapcsolatához kötődik, amikor a webtartalomelemzést választottuk a hazai közép- és nagyvállalatok online kommunikációjának elemzésére a téma kapcsán. Ez a módszer sem rendelkezik komoly hazai előzményekkel, így az ennek kapcsán született publikációk (Géring, 2014; 2015), csakúgy, mint a kevert módszertani írások, nem csak a WLB, hanem a módszertan terén is fontos hozzájárulást képviselnek a hazai társadalomtudományi területhez. Ráadásul ezeknek a módszereknek a WLB területére való alkalmazása még nemzetközileg is egyedi.

A kutatás folyamata az előbbiekkal összhangban tehát a következőképpen alakult. A szakirodalom-feldolgozást követően kialakítottuk a nagymintás adatfelvétel kérdőívét, majd feldolgoztuk ennek adatait (ezek az első és a második pillérhez kapcsolódnak). Majd kialakítottuk az IKT-területtel foglalkozó kvalitatív felmérést (második pillér). Ezzel párhuzamosan zajlott a vállalati oldal elemzése webtartalomelemzéssel, majd ehhez kapcsolódóan két fókuszcsoportos beszélgetéssel (harmadik pillér). Mindezek mellett pedig zajlott a magasan képzett nők és a tudományos előmenetel vizsgálata, amely kimondottan kvalitatív vizsgálaton (interjúzás) alapult (negyedik pillér).

Kutatási eredményeinket folyamatosan megjelentettük hazai és nemzetközi konferenciákon, valamint magyar és külföldi folyóiratokban, publikációkban egyaránt. A kutatás közben workshopot is tartottunk, ahol az érdeklődők megismerhették a különböző területen addig elért eredményeinket is. A négy nagy kutatási területen elért eredményeinket az alábbiakban röviden összefoglaljuk.

II. Eredményeink a vizsgált négy területen

1. Stratégiák, intézmények és társadalmi támogatás

A kutatás első pillére a stratégiák, intézmények és társadalmi támogatás címet viseli, és olyan tényezőkre fókuszál, amelyek valamilyen formában megakadályozzák az egyént a kívánt munka-magánélet egyensúly megteremtésében. A következőkben kvantitatív és kvalitatív empirikus munkáink néhány főbb megállapítására hivatkozunk.

Az otthonról érkező negatív hangulatok, érzések, tapasztalatok jobban kizárhatók a munkahelyről, mint fordítva: a TÁRKI által végzett nagymintás reprezentatív kutatás eredményei szerint nagyon csekély mértékben számolnak be a magyar válaszadók negatív spillover hatásról. Különösen nagy arányban állították a megkérdezettek, hogy soha nem fordul elő velük a család miatti idő-szorítás, vagy stressz munkahelyre vitele. Némileg nagyobb arányban tapasztalható a munka negatív hatása a családi életre, ezen belül is az időhiány okozta nyomás és a munkahelyi gondok hazavitele. A negatív spilloverre ható demográfiai jellemzők tekintetében a lakóhely (régió és településtípus) a leginkább szignifikánsan befolyásoló tényező.

Korlátozott mértékű lehetőség a munkahelyi rugalmasságra: a munkaidő-rugalmasság kapcsán a TÁRKI kutatás eredményei szerint a válaszadók kicsivel több, mint kétharmadára egyáltalán nem jellemző az, hogy saját maga választhatja meg a munkaideje kezdetét és végét. A válaszadók mindössze egyharmada határozza meg saját maga a munkaidőn belüli szüneteit és a szabadnapjait, de nagyon csekély az otthonról is végezhető munkával rendelkezők aránya. Hasonlóképpen kicsi a munkavállalók szabadsága a feladataik meghatározásában, aminél némileg több tér nyílik a munkahelyen nem munkával kapcsolatos dolgokra. Az eredmények teljesen összhangban vannak azokkal a korábbi megállapításokkal, miszerint a magyar foglalkoztatási és szociálpolitikák kevésbé fordítanak figyelmet arra, hogy a munkáltatókat rugalmas munkaszervezésre ösztönözzék.

A spillover terén mutatkozó nemek közötti különbségek az érzékelt pénzügyi jólét és az (önkéntesen vállalt) rugalmas munka tényezőinek segítségével magyarázhatók: lényegesen kisebb a valószínűsége annak, hogy nőknek olyan munkájuk legyen, amelyiknek pozitív hatása van a családi életükre, mint a férfiaknak. Ez azért van így, mert a nők kisebb valószínűséggel számolnak be jó anyagi jólétről, és esetükben a rugalmas munka előfordulásának esélye is kisebb, miközben a gazdagság és a rugalmas munkafeltételek meglete növelik a pozitív spillover előfordulásának esélyét. Azok a relatív hátrányok tehát, amelyekkel a nők a spillovert illetően szembesülnek, elsősorban az általuk jellemzett pénzügyi státuszuknak és a rugalmasabb munkahelyekhez való viszonylag alacsony hozzáférésüknek tulajdonítható. Ez az eredmény megerősíti, hogy a nemek közötti egyenlőtlenséget különböző társadalmi egyenlőtlenségek táplálják és tartják fenn. A pénzügyi jólét szerepe azért is meghatározó, mert Magyarországon, és általában a poszt-szocialista országokban, a pénzügyi és anyagi kérdések jelentős szerepet játszanak az emberek jólétének megítélése terén, különösen a 2008-as recessziót követően, amikor a szegénység mértéke nagy arányban megnőtt. A munkahelyi rugalmasságot illetően pedig megállapítható, hogy nem elég a rugalmas munkakörülményeket csupán önmagukban vizsgálni, mivel több, mint egyféle „rugalmasság” létezik. Világosan fel kell tárni, hogy kinek a rugalmassága, azaz hogy az alkalmazottak vagy a szervezetek rugalmassága jelenti a legnagyobb kihívást a munkaerőpiacon. E kutatás eredményei azt a tényt igazolják, hogy azok a csoportok tudnak a rugalmas munkafeltételekből jelentősen profitálni, akiknek a kiinduló társadalmi helyzete már eleve jobb volt.

Hatalmi aszimmetriák nem csak a nem, de pozíció szerint is: a European Social Survey 2010. évi ötödik hullámán végzett kutatás eredményei szerint, a vezető pozíciót betöltő férfiak országtól függetlenül nagyobb munka és család között fennálló konfliktusról számolnak be, mint a más foglalkozási csoporthoz tartozók. Ez meglepő lehet a korábban említett eredmények, valamint annak fényében, hogy számukra leginkább elérhetőek a rugalmas munkalehetőségek. A 2015-ben magyar menedzser apákkal és anyákkal végzett kvalitatív kutatás arra hívja fel a figyelmet, hogy egyrészt a vezetőknek átlagon felüli terheltséggel, munkahelyi stressz-szel és időszorítással kell pozíciójukból adódóan szembeséniük, másrészt a rugalmas munkalehetőségekhez való hozzáférésük sem magától értetődő. Korlátokba ütközhetnek a menedzserek szintjük (a magasabb vezetők nagyobb autonómiát élveznek) és területük szerint (bizonyos részlegeken, mint például az ügyfélszolgálat, a személyes jelenlétnek nagyobb szerepe van), valamint a mindennapi gyakorlatok, meetingek és a láthatóság kényszere felülírhatják a rugalmassághoz való hozzáférést.

Ezenkívül fontos megjegyezni, hogy a magyar munkahelyeken még nem alakult ki a rugalmas munkalehetőségek kultúrája, formális szabályozások híján íratlan normák határozzák meg, amiben jelentős szerep hárul a vezetők példamutatására. Sok menedzser szabadságként és autonómiaként tekint a rugalmasságra, míg azok, akik alacsony kontroll bírnak a munkájuk és magánéletük közti határok felett, inkább teherként élik meg a rugalmas, posztfordista munkakultúrát. Annak ellenére, hogy vezetőkről van szó, kevés megkérdezett érzi magát abban a pozícióban, hogy befolyásolni tudná a szervezeti kultúrát. A többség egyéni kérdésként kezeli a munka-magánélet egyensúlyt, egyéni stratégiákban és preferenciákban gondolkodva, egyszersmind figyelmen kívül hagyva esetleges hatásukat a kollégáikra és beosztottaikra. Így a sikertelen munka-magánélet egyensúly végsősoron egyéni kudarcnak tűnik, míg a szervezet szerepe ebben láthatatlan, valamint a strukturális feltételek, a munka garantáltnak vett normái továbbra is megkérdőjelezetlenek maradnak.

2. Infokommunikációs technológiák (IKT) és elmosódó határok munka és magánélet között

Az infokommunikációs-technológia tág fogalmán belül hazánkban eddig elsősorban az internet állt a tudományos érdeklődés központjában, vélhetően hirtelen meglóduló és egyenetlen penetrációja miatt. Ez a kutatás azonban a mobiltelefonira helyezte a hangsúlyt két ok miatt is: egyrészt a mobiltelefonok elterjedtsége az internetnél magasabb Magyarországon, másrészt az IKT eszköztáron belül a mobiltelefon a legfontosabb a lakosság egymás közötti kommunikációja szempontjából, ráadásul az okostelefonok térnyerésével a kommunikációs lehetőségek széles köre vált elérhetővé.

Ennek a kutatásnak az volt a célja, hogy feltárja a mobilhasználat hatását az érzékelt spilloverre a magyarországi munkavállalók körében. A kutatás újszerűségét egyrészt az adta, hogy míg nemzetközi empirikus tanulmányok széles köre áll rendelkezésre a **mobiltelefonia és a WLB összefüggései tekintetében, mostanáig a két témakör összekapcsolása hiányzott a hazai szociológiai irodalomból**. Másrészt a szűk technológiai fókusz miatt képesek voltunk elválasztani a mobiltelefonálás WLB hatásait az internetétől.

A kvantitatív adatelemzésből az derült ki, hogy a **mobiltelefon használata összefügg a spillover jelenséggel**, de ahhoz, hogy ezt ki tudjuk mutatni meg kell határozni a kommunikáció módját, témáját és időzítését. Az, aki **több munkatémájú mobilhívást bonyolít, vagy SMS-t vált szabadidejében**, jellemzően többet gondol munkával kapcsolatos problémájára is, és **túlságosan stresszesnek érzi magát** ahhoz, hogy élvezze az otthon töltött órákat. Érdekes módon **ugyanakkor** a munkával kapcsolatos, ám szabadidőben bonyolított kommunikáció megnövelése **nem vezet a rendelkezésre álló idővel kapcsolatos nagyobb elégedetlenséghez**. Az adatelemzés arra is fényt derített, hogy a magánhívások, SMS-ek munkaidőben növelik a pozitív magánélet-munka spillovert, ám a munkaidőben történő magán témájú mobilhasználat kedvezőtlen hatással lehet a munkaidő elégséges mivoltára. Másrészt viszont **a magánügyek által okozott stressz nem szűrődik át jobban a munkaidőbe a mobiltelefon gyakoribb használata miatt**.

A kvalitatív szakasz fényt derített arra, hogy míg a **munkával kapcsolatos hívások azonnali reakciót követelnek meg, az emailek elhalaszthatóak, figyelmen kívül hagyhatóak, ami magyarázza, hogy ez utóbbi a kategória miért számít az átszűrődéseket kevésbé támogató formának**. Ezen kívül a kommunikáció jellemző tartalma is letérő. Fontos vagy sürgős kérdések esetén a telefonhívás a bevett kommunikációs gyakorlat, ami viszont azzal jár, hogy **már a telefon csörgése előidézheti a munkahelyi stressz átszűrődését a magánéletbe**. Ezzel szemben a munkával kapcsolatos emailek lehetnek személytelen rendszerüzenetek, amik nem indukálnak tennivalót a fogadó fél számára. A kvalitatív fázis azt is kimutatta, hogy **spillover-szempontból a mobilkommunikáció gyakoriságára vonatkozóan létezik egy küszöbérték**: amíg ezt nem éri el a beérkező emailek, SMS-ek, hívások

száma, mentálisan és érzelmileg megakadályozhatók a spillover hatások. Mindezek az információk fontosak lehetnek a vállalatok IKT-használati szabályainak megalkotásakor, hiszen a munka-magánélet egyensúly szempontjai nem csupán az egyén, hanem a szervezet perspektívájából is fontosak.

Lényeges tanulsága volt a kutatásnak továbbá, hogy a társadalmi csoportok valóban értelmezhetik eltérően a technológiai vívmányokat. Kiderült, **a kékgallérosok és a fehérgallérosok között számos eltérés figyelhető meg, amelyeket kvantitatív módon nem lehetett kimutatni, ám a kvalitatív felmérés azt bizonyította, hogy súlyos különbségek lehetnek az értelmezési keretek tekintetében, illetve a kialakult gyakorlatokban.** Mindezek továbbá cizellálták azt az amúgy is összetett képet, amit a mobiltelefon használat és a spillover kapcsolatáról kaptunk a kvantitatív szakaszban.

3. Vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR), mint lehetséges eszköz a WLB támogatásához

Annak a kérdésnek a vizsgálatára, hogy milyen szerepe lehet a vállalatoknak a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának támogatásában kétféle módszerrel végeztünk vizsgálatokat. Ahhoz, hogy egy általános képet kaphassunk a hazai vállalati helyzetről, egy átfogó web-tartalomelemzést készítettünk a hazai közép- és nagyvállalatok reprezentatív mintáján, majd két vállalatnál fókuszcsoportokban elemeztük a vállalati gyakorlatokat.

A honlapelemzés esetében eredményeink azt mutatták, hogy bár a vállalatok jelentős hányada (73%) megemlíti a munkavállalókat honlapján, és közel felük (49%) még a foglalkoztatással kapcsolatos részletesebb információkat is szolgáltat, **a különböző munka és magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezésekről elhanyagolható arányuk (legfeljebb 5%) kommunikál.** Bár ez az adat önmagában nem ad információt arról, hogy ténylegesen mennyi ilyen program található a hazai vállalatoknál, de azt mindenképpen mutatja, hogy **a magyar közép- és nagyvállalatok webkommunikációjában ez nem kiemelt terület.** Ez pedig valószínűsíti, hogy ha vannak is ilyen jellegű programok a hazai közép- és nagyvállalatoknál, azok száma és hatása nem átütő.

A kutatásban vizsgált különböző WLB területek közül az atipikus foglalkoztatási formák, nevesen a **rugalmas és a részmunkaidő lehetősége a vállalatok 5-5 százalékánál**, a kismamák bevonását, a családbarát munkahely kialakítását és a női dolgozók előrejutását támogató kezdeményezések a vállalatok 2-2%-ánál **jelent meg.** A gyermekek táboroztatásának, illetve a távmunka lehetőségének említése mindössze 1%. Egyáltalán nem jelenik meg a vállalati internetes kommunikációban a kispapák számára kiírt programok, a vállalati óvoda vagy a családi napközi témája.

Annak feltárására, hogy a vállalati politikák és elvek hogyan valósulnak meg a gyakorlatban, két fókuszcsoportot tartottunk, 1-1 telekommunikációs vállalatnál. Mindkét vállalat esetében a vizsgálat eredményeképpen kialakult összkép vegyes: a munkavállalók elismerik és értékelik, hogy a vállalat milyen sokat tesz a munka-magánélet egyensúly terén. Másfelől azonban egyértelműen megjelentek olyan területek, ahol fejlesztésre, változtatásra, vagy speciális formák kidolgozására lenne szükség. A főbb jelenségek, amelyeket a vizsgálat azonosított:

- a különböző **atipikus foglalkoztatási formák**, azaz a home-office és a rugalmas munkaidő **jelentős mértékben hozzájárulnak a munka-magánélet egyensúly kialakításához;**
- fontos a vállalat életében a stabil struktúra, mert a folyamatos változások egy nagyon bizalmatlan vállalati kultúra kialakulása irányába mutatnak, amely hosszú távon aláássa a sikeres együttműködés alapjait;

- **a meeting-kultúra és a jelenlét kultúrája komoly akadályt jelentenek** a pozitív hozzáálláson túli gyakorlati megvalósításnak;
- az egyén és a vállalat felelőssége kapcsán a munkavállalók úgy vélték, hogy az egyénnek is komoly felelőssége van a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában, az igényei megfogalmazásában és az egyeztetésekben;
- fontos mind a menedzsment szint, mind a munkavállalók edukálása a WLB kapcsán;
- **a vállalat felelőssége alapvetően a megfelelő technikai háttér biztosításában, a munkáltatói pozitív hozzáállásban és a (közép- vagy felső) vezetők támogatásában van,** valamint egy olyan elvárás-rendszer kidolgozásában, amely keretet szolgáltat az egyes munkaterületek, és azon belül az egyes egyének stratégiáinak kialakításához.

4. Magasan képzettek sajátos helyzete: komoly feszültségek a tanulás-munka-magánélet területek között

A kutatás negyedik pillére a magasan képzett nők munka-magánéletére fókuszált.

A kutatás témája (WLB), célcsoportja (műszaki PhD hallgatónők) és elméleti megalapozása (WLB és életútelmélet kettős kerete) egyedülálló és hiánypótló nemcsak a hazai, de a nemzetközi téren is. Nagyon kevés kvalitatív információ van a magasan képzett nők WLB-éről a tudás-intenzív szakmákban. Továbbá, bár a PhD tanulmányok a kutatói karrier fontos részét képezik – amely időszakban a nők családalapítása és kutatói karrierjük megalapozása egybeesik –, alig vannak a kutatások fókuszában.

A mérnök PhD-hallgatókkal készített kvalitatív interjúk alapján az alábbi eredményeket kaptuk.

Minél több területet kell összehangolni, annál nagyobb feszültséggel jár. A hallgatók tudatosan igyekeznek a WLB elérésére, és kezdetben egyforma hangsúlyt helyeznek a tanulásra, munkára és a családi életre. Az egyensúlyt a területek szétválasztásával próbálják elérni, sikertelenül. Jellemzően túlterheltek a kutatások, a tudományos pályán elvárt folyamatos haladás, illetve a kötelező oktatói és adminisztratív munka által. A túlterheltségből fakadó időhiány és fáradtság stressz formájában szűrődik be a magánéletükbe, és negatívan hat a munka-magánélet egyensúlyukra.

A gyermekvállalás negatívan hat a munka-magánélet egyensúlyra, és a karrier-család közötti választásra kényszerít. A kezdeti sikeresebb egyensúly után a fiatal mérnök nők gyorsan rájönnek, hogy gyermeket vállalni és sikeres karriert építeni csaknem lehetetlen. Az erős kutatói identitásuk mellett nagyon családközpontúak, magánéletükben inkább a tradicionális családi szerepek jellemzőek. Így gyermekvállalás előtt a tanulást/munkát helyezik előtérbe, anyává válás után pedig a családot még annak tudatában is, hogy az anyává válás negatívan fog hatni a karrierjükre.

A gyermekvállalást leginkább a munkaerő-piaci bizonytalanság, valamint ehhez kapcsolódóan a karrierutak tervezhetetlensége nehezíti. A nők leginkább a gyermekvállalással kapcsolatos munkaerő-piaci bizonytalanságtól és a szakmai előrejutásuk megtorpanásától tartanak. Egyrészt az ösztöndíjak és anyasági támogatások összege nem elegendő, másrészt ugyan a közszférában nagyobb az esély a visszatérésre, mint a piaci szférában, de a karrierjük folytatása ott is bizonytalan. Bár az állami szférában rugalmasabbak a munkafeltételek, szerepük kettős: a rugalmas munkaidő és az otthoni munka sokszor negatív hatással is jár. Bár a részmunkaidőre gyermekvállalás után törvényileg lehetőség van, a kevesebb fizetés és a karrier lelassulása miatt mégsem választják.

A műszaki terület egyes sajátosságai jelentős hatással vannak a nők munka-magánélet egyensúlyára. A műszaki tudományterületen a férfi-központú tudomány szemlélet, szervezeti struktúra és kultúra jelentősen korlátozza a nők szakmai lehetőségeit. Bár akadnak jó példák is, a nők gyakran tapasztalnak negatív sztereotípiákat és diszkriminációt a teljesítményük megítélését és a munkaszerződésük feltételeit illetően. Továbbá a sokszor rugalmatlan és egészségügyileg káros

laboratóriumi munka egészségügyi kockázatokkal jár, és a korlátozott laborhasználat miatt a WLB, különösen az anyaság időzítése nehézségekbe ütközik.

A gyermekvállalás időzítése soha nem „ideális”, ezért a „legkevésbé rossz” lehetőséget választják.

A gyermekvállalásnak, ezen belül is annak időzítésének kiemelt szerepe van a nők életpályájában. A társadalmi normák két, egymással ellentétes, és ezáltal feszültségekkel teli utat jelölnek ki számukra: egyrészt az anyasággal „illik és tanácsos” megvárni az iskola befejezését, másrészt, ha ezt betartják, akkorra már túl lesznek az anyaságra „ideálisnak” tartott életkoron. A magukkal megkötött kompromisszum eredménye, a „legkevésbé rossz” választása (ha sikerül): a disszertáció írása körüli időszakban vállalnak gyermeket.

A nők tanulásának, munkájának és családi életének összehangolásához erős társadalmi és családi támogatás szükséges. A PhD képzés során tapasztaltak nagymértékben befolyásolják a nők karrierjét: folytatják-e pályájukat, vagy eltávolodnak tőle, ami a műszaki tudományok esetében kritikus lehet. Eredményeink arra világítanak rá, hogy a karrier e kezdeti szakaszában is ugyanolyan, sőt, magasabb fokú figyelem és támogatás kell a nőknek ahhoz, hogy – magas fokú tudásuk ellenére – a pályán maradjanak. Családi oldalról kiemelten fontos a partner és a többi családtag támogatása, társadalmi oldalról pedig fontos lenne a munkaerő-piaci bizonytalanság csökkentése családbarát munkahelyek, megbízható életpálya-modell, és támogató szervezeti kultúra által.

A teljes társadalmi és családi támogatást a magasan pozicionált gazdasági vezetők is csak ritkán kapják meg. A szenior pozícióban dolgozó nők a munka és magánélet közötti határok elmosódásáról és a társas támogatás korlátozottságáról beszélnek. Korábbi kutatások eredményeihez hasonlóan a nők az érzelmi támogatás, az odafigyelés és a meghallgatás fontosságát hangsúlyozzák, amit a családtagok, elsősorban a gyerekek körül végzett feladatok elvégzése követ. A támogatási hierarchia aljára a háztartás körül elvégezhető feladatok kerülnek, mivel azok szükség esetén könnyen kiszervezhetők és megvásárolhatók. A női vezetők rendre szembesültek a sztereotip társadalmi nemi elvárásokkal, amelyeket bár rendre kritizálnak, fennmaradásukhoz gyakran ők is hozzájárulnak.

Végül fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy eredményeinkből elkészült egy tanulmánykötet kézírata, amely kötet várhatóan 2017-ben megjelenésre kerül.

III. Személyi változások a kutatási folyamat során

Kutatásunkban vállaltuk, hogy intenzív műhelymunkát folytatunk a BCE egyetemi hallgatónak bevonásával. Ez a cél meg is valósult, azonban részben a graduális hallgatók munkájának támogatásához, részben az egyes kutatási fázisok elmélyítéséhez szükség volt arra, hogy PhD-hallgatók is csatlakozzanak kutatócsoportunkhoz. A kutatás futamideje alatt Geszler Nikolett Barbara és Radó Márta is részt vett a közös feladatok elvégzésében. Az ő hivatalos csatlakozásukat az OTKA hivatalosan is jóváhagyta. A két fiatal kutató közül az egyik az elmúlt évben megvédte a munkamagánélet kérdésével kapcsolatos doktori disszertációját, a másik pedig doktorjelölti szakaszba lépett.

IV. Költségvetéstől való eltérések rövid bemutatása

Az elmúlt négy év során kisebb költségvetési módosításokra került sor. Ezek a változtatások az alábbi néhány okból váltak szükségessé: egyetemi könyvelési eljárás szabályainak változása (pl. könyvbeszerzés és diktafon-vásárlás könyvelésének módosulása); az adott munkafeladatot nem tudtuk az egyetemen alkalmazásban álló kolléga bevonásával maradéktalanul elvégezni (pl. interjúk

gépelése és feldolgozása), az eredmények külföldi bemutatására több forrást szerettünk volna fordítani. Az NKFIH részéről Dr. Prószéky Gábor a költségvetéstől való eltérés mindegyikét írásban engedélyezte.