

DILEMMÁK ÉS STRATÉGIÁK
A CSALÁD ÉS MUNKA ÖSSZEHANGOLÁSÁBAN

Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában

Szerkesztette:

NAGY BEÁTA
GÉRING ZSUZSANNA
KIRÁLY GÁBOR

L'Harmattan Kiadó
Budapest, 2018

A kötet megjelenését a Magyar Tudományos Akadémia,
a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal
és a Budapesti Corvinus Egyetem támogatta



AZ NKFI ALAPBÓL
MEGVALÓSULÓ
PROJEKT



© L'Harmattan Kiadó, 2018
© Szerkesztők és szerzők, 2018

L'Harmattan France
5-7 rue de l'Ecole Polytechnique 75005 Paris
T.: 33.1.40.46.79.20
Email: di usion.harmattan@wanadoo.fr

L'Harmattan Italia SRL
Via Degli Artisti 15
10124 TORINO
Tél: (39) 011 817 13 88 / (39) 348 39 89 198
Email: harmattan.italia@agora.it

ISBN 978-963-414-394-9

A kiadásért felel: Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor

A kiadó kötetei megrendelhetők, illetve kedvezménnyel megvásárolhatók:

L'Harmattan Könyvesbolt
1053 Budapest, Kossuth L. u. 14–16.
Tel.: 267-5979
harmattan@harmattan.hu
webshop.harmattan.hu

Nyomdai előkészítés: Balikáné Bognár Mária

Nyomdai kivitelezés: Kapitális Kft.
Felelős vezető: ifj. Kapusi József

Tartalom

Előszó

A munka és a magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel	7
--	---

ELMÉLETI ÍRÁSOK

Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor

A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsim viszonya a gazdasági átalakulást követően	15
--	----

Király Gábor, Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Radó Márta, Lovas Yvette, Pálóczi Bence

Fogalmi áttekintés a 'spillover' kifejezéssel kapcsolatban a 2004 és 2014 közötti társadalomtudományi szövegtörzs alapján	32
---	----

Paksi Veronika

Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára	56
---	----

Geszler Nikolett

A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében	80
---	----

Geszler Nikolett

Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya	106
---	-----

MÓDSZERTANI ÍRÁSOK

Király Gábor, Dén-Nagy Ildikó, Géring Zsuzsanna, Nagy Beáta

Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok	119
---	-----

Dén-Nagy Ildikó, Géring Zsuzsanna, Király Gábor, Nagy Beáta

Kevert módszertanok alkalmazása a munka-magánélet egyensúly kutatásában	135
---	-----

Géring Zsuzsanna

Tartalomlemez: a virtuális és a „valós” világ határán Egy vállalati honlaplemez bemutatása	150
---	-----

TÁRSADALOM ÉS SZERVEZET

Radó Márta, Nagy Beáta, Király Gábor A munka-család spillover hatások különbségei genderszempontról Magyarországon	173
Rési Kata Ildikó Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon	197
Géring Zsuzsanna Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon	230
Geszler Nikolett Viselkedésalapú munka-család konfliktus a magyar menedzser apák életében	258
Oborni Katalin A családbarát munkahely: imázs vagy valóság? Esettanulmány egy nagyvállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató projektjéről	276
Kopplányi Emese Nesze nekem anyaság! – Az anyasági hátrány Magyarországon	304

EGYÉNI DILEMMÁK

Dén-Nagy Ildikó Mobiltelefon és a munka-magánélet egyensúlya: különböző társadalmi csoportok eltérő gyakorlata	329
Neményi Mária, Takács Judit Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon	355
Kiss Zsófia Viktória Utazó munkahelyek. Tehergépjármű-vezetők munka-magánélet egyensúlya	381
Hirsch Johanna Nemek szerinti különbségek orvostanhallgatók karrierterveiben és migrációs szándékaiban	404
Paksi Veronika, Nagy Beáta, Király Gábor A gyermekvállalás időzítése a mérnöki PhD-tanulmányokat folytató nők körében	431
Nagy Beáta Ki áll a sikeres nő mögött?	458
Szerkesztők, szerzők	486

A munka és a magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel*

Klasszikus témának tekinthető, mégis szinte töretlen érdeklődés kíséri a munka és a magánélet összehangolásának (*work-life balance*) kutatását. Éppen ezért egyszerre volt könnyű és nehéz dolgunk, amikor hat évvel ezelőtt úgy döntöttünk, hogy OTKA-pályázatot nyújtunk be ennek a témának a kutatására. Könnyű volt, hiszen releváns és „szerethető” kérdésnek találtuk, aminek a kutatására sok együttműködő jelentkezett. Ugyanakkor nehéznek is bizonyult, mert szerettünk volna mást és máshogyan kutatni, mint azok a kutatók tettek, akik előttünk jártak Magyarországon.

Annak érdekében, hogy „mást” kutassunk, azazhogy az újdonság garantált legyen, igyekeztünk olyan kérdéseket találni, amelyekkel ritkán találkozunk a magyar szociológiai fórumokon. A „máshogyan kutatni” kérdés megfogalmazása során az az igény vezetett bennünket, hogy a klasszikus megközelítések mellett olyan módszertani lehetőségeket is feltárjunk és bemutassunk, amelyek újdonságértékű kutatási eredményeket biztosítanak, ugyanakkor könnyen elérhetőek és megvalósíthatók, reflektálnak a nemzetközi szakirodalom által felvetett módszertani dilemmákra, és nem utolsósorban akár „követhetők” is legyenek más kutatók számára. Ezt különösen fontosnak tartjuk amiatt, hogy a kisebb kutatási tapasztalattal és/vagy kevesebb kutatási forrással rendelkező kutatók, de akár a hallgatók is kedvet és segítséget kaphassanak az ilyen jellegű munkákhoz.

Hogy a módszertani kísérletezés működött, az igen nagy részben annak köszönhető, hogy kutatócsoportunk időről időre kibővült, kereteit a *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (K 104707) elnevezésű OTKA-kutatás adta, amely 2013–2017 között zajlott a Budapesti Corvinus Egyetemen. A kutatásban részt vevő szenior kutatók, PhD-hallgatók és egyetemi hallgatók Nagy Beáta vezetésével, és több részfeladatban is Király Gábor és Géring Zsuzsanna szakmai irányításával végezték el a kitűzött kutatási feladatokat.

A munka és a családi élet közötti megfelelő egyensúly megtalálása nem csupán az egyéni jólét egyik fontos tényezője, de erősen összefügg a gyermekvállalási

* A tanulmány egy része eredetileg megjelent: Nagy Beáta (2014). A munka és a magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel? *Kultúra és Közösség* 5(1), 7–8.

döntésekkel és a szeretett személyekkel töltött idő minőségével, továbbá kapcsolatban van egyes demográfiai (alacsony termékenység), gazdasági (a munkaerő hatékonysága) és kutatásfejlesztési (hatékonyság és kiválóság) problémákkal is. Az ebből adódó feszültségek a dolgozó szülők folyamatos panaszai és a nagylelkű szakpolitikai intézkedések ellenére sem csökkentek az elmúlt évtizedekben. A társadalom jelentős része még mindig úgy ítéli meg, hogy az egyensúly megtalálása és fenntartása a mindennapi élet egyik legnehezebb kihívása. Ezeken túl az egyéneket mélyen érintette a 2008-as válság okozta strukturális bizonytalanság, ami rámutat arra, hogy a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos kutatás mind tudományos, mind szakpolitikai oldalról aktuális és fontos.

Tudományos oldalról ez a kutatás mélyebb és részletesebb ismeretekkel járul hozzá ahhoz, hogyan lehet összeegyeztetni a család és a munkahely elvárásait a mindennapi életben, ami új kutatási irányokat vethet fel egyéni és családi szinten, hiszen a munka-magánélet egyensúly folyamatos mérlegelési és határmunkát feltételez az élet különböző területei között. Ezenfelül az infokommunikációs eszközök szerepének feltárása a munka és a magánélet változó, eltolódó és feloldódó határaitól olyan új kutatásokhoz vezethet, amelyek családi szinten vizsgálják a különböző technológiák hatását. Szakpolitikai oldalról a kutatás eredményei hozzájárulhatnak annak megértéséhez, hogy milyen módon és hol érdemes leginkább beavatkozni a munka-magánélet egyensúly javítása érdekében. A probléma többszintű kezelése feltárhatja, hogyan függenek össze az intézményi és a családi támogatások, az infokommunikációs technológiák használata, valamint a tanulással, karrierrel és családdal kapcsolatos döntések. Egy komplex áttekintés segíthet a szakpolitikuskoknak a kihívás hatékonyabb megközelítésében.

Kutatásunk során mindenekelőtt szerettük volna megérteni, hogy a különböző támogató és korlátozó tényezők hogyan hatnak az egyének és családok (magán-/családi) élet és a munka közötti egyensúly kialakítására. A korábbi hazai és nemzetközi vizsgálatok adatai mind egyértelműen bizonyították, hogy a különböző felelőségek és szerepek együttes jelenléte komoly feszültséget okozhat a munka és a magánélet területén. Arról azonban nem tudtunk eleget, hogyan látják az egyének a saját helyzetüket, mi enyhítheti e feszültséget, illetve melyek az egyensúly megteremtését korlátozó tényezők. Míg a munka-magánélet egyensúly demográfiai hatásairól több kutatás készült, jelen kutatás egyénre és családokra fókuszáló megközelítése feltárta az egyensúly fenntartásának, az egyensúlyra való törekvésnek és mindennapi újratemtésének belső mechanizmusait.

A projekt négy, egymást kölcsönösen kiegészítő részből állt. Az *első rész* kvantitatív adatelemzésen alapult, hogy többet megtudhassunk az individuális stratégiákról, preferenciákról és aspirációkról, valamint feltárjuk, mindezek milyen kapcsolatban vannak a munka-magánélet egyensúlyát támogató és korlátozó tényezőkkel.

A helyzet feltárására reprezentatív adatfelvételt végzünk a 18–62 éves lakosság körében. A *második rész* az infokommunikációs eszközök szerepét vizsgálta a munka és a magánélet közötti határvonalak eltolódásában és elmosódásában. A reprezentatív adatfelvétel adatai mellett a fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések adtak információt ezekről a kérdésekről. A *harmadik rész* a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos vállalati társadalmi felelősségvállalási kezdeményezéseket vizsgálta, bemutatta, hogy az absztrakt alapelvek hogyan jelennek meg a gyakorlatban, valamint kik az igazi haszonélvezői ezen intézményi gyakorlatoknak. Honlapelemzés, majd pedig fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések révén tártuk fel a vállalati gyakorlatokat. A *negyedik rész* a magasan képzett nők – kutatók és vezető beosztásban lévők – helyzetét vizsgálta két speciális célcsoport kiemelésével, ahol a munka-magánélet egyensúly kiemelt jelentőséget kap. Itt az interjúk módszereket tartottuk a legcélravezetőbbnek.

A kutatási kérdések összefoglalása után áttérünk annak vázolására, hogy milyen módszertani kísérletezéssel próbálkoztunk. Az első ilyen kísérlet a széles körben ismert tartalomelemzés felújítása és online tartalmakra való alkalmazása volt. Mivel sokan a vállalatoktól várják, hogy megteremtsek a munka és magánélet közötti illeszkedést – akár úgy, hogy konkrét támogatást biztosítanak, akár pedig annak kommunikálásával –, kézenfekvőnek tűnt, hogy elemezzük a vállalati kommunikációt. A tartalomelemzés klasszikus elveit és eredményeit szem előtt tartva kutatásunkat éppen ezért az online tartalmakra terjesztettük ki, ami azonban számos módszertani dilemmát is felvetett. Mivel az online tartalmak és a honlapelemzés egyre fontosabbá válik, nemcsak a kutatást végeztük el, de elkészült a módszer alkalmazását lépésről lépésre bemutató tanulmány is.

A másik módszertani kísérlet a kevert módszerek (*mixed methods*) alkalmazásához kapcsolódik. A szakirodalmakat átnézve egyre gyakrabban találtunk azaz a megközelítéssel, amelyik a kutatások megtervezése során nemcsak többféle módszert vett számításba, de a módszerek egymásra hatását is vizsgálta. Kutatásunk során módunk volt arra, hogy egy feltett kérdést minél több szempontból, több módszerrel megvizsgáljunk, így a korábbiakhoz képest mélyebben tudtuk elemezni a munka és magánélet illeszkedését, konfliktusait és egymásra hatását. Ezeket a megközelítéseket remélhetőleg nemcsak szűkebb szakmai környezetünk, kutatócsoportunk tagjai, de a szélesebb tudományos és érdeklődő közönség is érdeklődéssel fogja olvasni.

A kötetben összefoglaljuk, hogy a négyéves kutatási periódusban a felvetett kérdésekre milyen válaszokat kaptunk, illetve bemutatjuk még Neményi Mária és Takács Judit (MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont) tanulmányát is. Mind ezen túl a könyv a Budapesti Corvinus Egyetem több alap- és mesterszakos szociológushallgatójának diplomamunkájából, sőt PhD-hallgatók kutatásából készült tanulmányt is tartalmaz, amelyek gazdagították az eredeti kérdéshatárterületeket.

A tanulmánykötet négy fejezetre tagolódik az általánosabb témák felől a specifikusabb területek felé haladva: elméleti, módszertani, a társadalmi és szervezeti szintről szóló, végül az egyéni élethelyzeteket vizsgáló írásokat tartalmazó egységek követik egymást. Az elméleti anyagok összeállítása során nemcsak azt tartottuk fontosnak, hogy általános szakirodalmi összefüggésekre mutassunk rá, hanem azt is, hogy a közép-európai kontextus is láthatóvá váljon.

Az elméleti megfontolások bemutatása során mindvégig kiemelt szempont volt a nemek speciális helyzetének értelmezése. Az elméleti blokk célja volt többek között, hogy rámutasson azokra a társadalomelméleti kérdésfeltevésekre, amelyek ismeretében jobban értelmezhetők lesznek az elemzések. Nagy és szerzőtársai a munka-magánélet egyensúlyának kérdését a kelet-európai genderrezsimek (*gender regime*) keretében értelmezték, míg Király és munkatársai a két szféra között „utazó” spillover hatások empirikus irodalmát dolgozták fel. Paksi szintén egy sokat használt metaforáról, az úgynevezett „szivárgó vezeték” (*leaky pipeline*) irodalmáról közöl nemzetközi áttekintést. A tanulmány feltárja annak fő okait, hogy miért csökken fokozatosan a nők létszáma a tudományos ranglétra magasabb szintjein. Geszler két tanulmánya is rámutat, hogy a munka-magánélet egyensúlyának a kérdése egyáltalán nem csak „női” téma. Egyrészt górcső alá veszi az európai férfiak munka és család közötti konfliktusainak forrását, másrészt közeli képet ad a menedzser férfiak munka-magánéletének egyensúlyáról.

A második blokkban az olvasó a kutatásban használt, fent ismertetett új módszertani megközelítésekről tudhat meg többet. Egyrészt itt találhatóak a beemelt kevert módszertani megközelítés elméleti alapjait és konkrét megvalósulását tárgyaló írások Király és szerzőtársai, illetve Dén-Nagy és szerzőtársai tollából, másrészt Géringnek az a módszertani tanulmánya, amely az online tartalmak elemzésével kapcsolatos kihívásokat, válaszokat és a kialakított kutatási folyamatot mutatja be.

A tanulmánykötet további részeiben a munka-magánélet egyensúlyának kérdéseit vizsgáló empirikus tanulmányokat gyűjtöttük össze. A harmadik rész kifejezetten a társadalom és a szervezet szintjére fókuszáló elemzéseket tartalmaz. Radó és szerzőtársai a munka és a család közötti spillover hatások társadalmi nem alapú különbségeit vizsgálják magyar adatok alapján, míg Rési egy hasonló jellegű kérdésfelvetésből kiindulva (crossover hatás) a munka által okozott feszültségeket elemzi a párcapcsolatok szintjén egy módszertani szempontból is igen érdekes tanulmányban. Géring a munka-magánélettel kapcsolatos szervezeti kommunikációt vizsgálja, pontosabban a vállalati felelősségvállalás online diskurzusát elemzi ebből a szemszögből. Geszler és Oborni írásai által közelebb képet kaphatunk arról, hogy a szervezetek hogyan segíthetik vagy éppen gátolhatják a munka-magánélet egyensúlyának kialakítását. Koplányi tanulmánya pedig az anyasági hátrány jelenségét

vizsgálja Magyarországon egy olyan írásban, amely remekül ötvözi a jogi és szociológiai látásmódot.

A kötet negyedik, befejező része az egyéni aspirációkkal, megküzdési stratégiákkal és sajátos egyéni élethelyzetekkel foglalkozik. Ezek az írások még közelebb hozzák a témakört a mindennapi társadalmi valóságunkhoz, ugyanakkor ki is terjesztik a kutatás fókuszát a megszokott határokon túlra. Dén-Nagy tanulmánya a mobiltelefon használatának munka-magánélet egyensúlyra gyakorolt hatásait elemzi. Érdeemes kiemelni, hogy míg a téma kutatási gyakorisága általában erősen torzít a fehérgalléros dolgozók irányába, Dén-Nagy egy szélesebb látószögéből, különböző társadalmi csoportok gyakorlatait bevonva vizsgálja a kérdést. Neményi és Takács a megküzdési stratégiák jellemzőit vizsgálják egy sajátos élethelyzetben – amikor a családban a nők a fő kenyérkeresők – keresztül. Tanulmányuk rámutat a partner hozzáállásának és normatív elvárásainak fontosságára az ilyen helyzetben. Ide kapcsolható Nagy írása is, amely a nők mögött található „láthatatlan infrastruktúrát” tárja fel. További három írás egy-egy élethelyzetre közelít rá. Kiss tehergépjármű-vezetők munka-magánélet egyensúlyát elemzi, míg Hirsch orvostanhallgatók jövőre vonatkozó aspirációit vizsgálja, és ezeken keresztül mutatja be az orvos szakmában észlelhető nemi különbségeket. Végül Paksi és szerzőtársai női, mérnöki tanulmányokat folytató doktoranduszhallgatók gyermekvállalással kapcsolatos terveit elemzik.

Végül, de nem utolsósorban szerkesztőként is szeretnénk köszönetet mondani – szerzőinken és opponálóinkon kívül is – mindenkinek, aki támogatta munkánkat, megvitatta velünk egy-egy részterület eredményeit, és segítette, hogy ezek a tanulmányok megjelenhessenek. Nehéz lenne összegyűjteni egy négyéves munka során minden kedves szó és támogató hozzászólás forrását, nevesíteni a fordítói, opponálási és szöveggondozói munkát végző kollégákat, így listánk semmiképp nem teljes (névsorrendben): A. Gergely András, Balika Mária, Bartus Tamás, Csillag Sára, Engler Ágnes, Feischmidt Margit, Gedó Krisztina, Lengyel György, Melegh Attila, Primecz Henriett, Sáfrány Réka, Szántó Zoltán, Takács Judit, Tardos Katalin, Tardos Róbert és Tibori Tímea. Külön szeretnénk megköszönni a *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, *Demográfia*, *International Journal of Doctoral Studies*, *Intersections*, *Kultúra és Közösség*, *Replika*, *Socio.hu*, *Szociológia Szemle*, *Vezetéstudomány* folyóiratok anonim bírálóinak és szerkesztőinek a korábbiakban megjelent írások publikálásának támogatását, illetve hozzájárulásukat a már megjelent tanulmányok újraközléséhez.

NAGY BEÁTA – GÉRING ZSUZSANNA – KIRÁLY GÁBOR
szerkesztők

ELMÉLETI ÍRÁSOK

A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsim viszonya a gazdasági átalakulást követően*

A munka és magánélet közötti egyensúly kulcskérdés társadalmainkban, ahol egyre nagyobb az arra irányuló nyomás, hogy a munkavállalók folyamatosan rendelkezésre álljanak és intenzívebben dolgozzanak, és ahol a munka és a magánélet közötti határok a technológiai változások eredményeképpen felbomlani látszanak. Ugyanakkor egy régió társadalmi, intézményi és normatív kereteinek óriási hatásuk van arra, hogy az emberek miként élik meg munkájukat és magánéletüket, hol találhatóak a két szféra közötti határok, és hogy az egyének milyen mértékben gyakorolnak ellenőrzést e határok felett. Ezekből a szempontokból kiindulva ez a tanulmány, amely eredetileg az *Intersections, East-European Journal of Society and Politics* folyóirat „A munka és a magánélet egyensúlya/egyensúlytalansága: egyéni, szervezeti és társadalmi tapasztalatok” különszámának szerkesztői bevezetője volt, azokra az intézményekre, keretekre és normákra irányítja a figyelmet, amelyek hatással vannak a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos tapasztalatokra, gyakorlatokra és elvárásokra. Az időhorizontot illetően tanulmányunkban a rendszerváltással (átmenet) és az azt követő időszakokkal foglalkozunk, mert a szocialista és a poszt-szocialista korszak jelentősen különbözik egymástól, bár tapasztalható köztük némi folytonosság. Ebben az áttekintésben a kelet-közép-európai helyzetről kívánunk képet nyújtani, alapvetően a visegrádi országok példái alapján.

Tanulmányunk az átmenet gazdasági és társadalmi következményeinek általános áttekintésével kezdődik. Ezután a folyamat munkaerőpiacra gyakorolt hatásaira fókuszálunk, majd a társadalmi nem szerepét vitatjuk meg, ami megkerülhetetlen a munka-magánélet egyensúlyát taglaló elemzés kapcsán. Ezeket a kérdésköröket annak megvitatásán át kapcsoljuk össze, hogy a kelet-közép-európai régióban

* A tanulmány eredetileg megjelent: Beáta Nagy – Gábor Király – Zsuzsanna Géring (2016). Work-life Balance and the Gender Regime after the Economic Transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.

miként jelenik meg a szocialista örökség a nemek közötti viszonyokban. Röviden utalunk az Európai Unió azon kezdeményezéseire is, melyek a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó modellek és a munka-magánélet egyensúlyának befolyásolására születtek. Ezután részletesebben ismertetjük a munka és a magánélet egyensúlyát érintő gyakorlatok kelet-közép-európai társadalmi és gazdasági kereteit.

A KELET-KÖZÉP-EURÓPAI ORSZÁGOK ÁTALAKULÁSÁT ILLETŐ SAJÁTOSSÁGOK

A kelet-közép-európai régió egyik legfontosabb jellemzője, hogy a kapitalizmus itt kialakult formái nem belülről kiindulva, társadalmi és intézményi reformokon alapuló, fokozatos folyamat eredményeképpen, hanem a politikai rendszerben bekövetkezett hirtelen változás nyomán jöttek létre, még ha ennek az érintett országok többségében voltak is előzményei. Az országok – belső és külső sajátosságaikból (King–Szelényi 2005) és a politikai elit eltérő döntéseiből adódóan (Bohle–Greskovits 2012; Bartha 2015) – különféleképpen birkóztak meg az e folyamat során jelentkező nehézségekkel.

Ami a kelet-közép-európai országokat illeti, King és Szelényi a „kívülről vezérelt kapitalizmus” kifejezést alkották meg regionális fejlődésük jellemzésére (King–Szelényi 2005: 206).¹ Ebben a kapitalista formációban a korábbi pártállami bürokrácia a szocialista rendszer bukása során elvesztette hatalmát a felvilágosult technokraták (akik általában a kommunista párton belül működtek) és a kritikai humán értelmiség szövetségével szemben. (Emellé Lengyelországban a munkásosztály jelentős ereje is társult, ez azonban a többi kelet-közép-európai országban nem volt számottevő) (King 2007). A hazai burzsoázia csekély volta nyomán a domináns „osztályformáló erő” (King–Szelényi 2005: 322) a multinacionális vállalatok lettek, így érthető, hogyan tudott a külföldi tőke dominánssá válni a gazdasági szerveződések formájának meghatározásában. Mivel a versenyképesség és a gazdasági liberalizáció gyors megvalósítása elsődleges prioritású volt a posztoszocialista átmenet során, és a korábbi pártbürokrácia nem tudta magánál tartani a hatalmat, kialakulhatott a liberális demokrácia és piaci rendszer. A gyors és korai modernizálás, a bankrendszer kiépülése is segített a külföldi tőke bevonásában, amihez az átalakulás kezdetén kedvezményes iparpolitika és jelentős privatizáció is társult (Bohle–Greskovits 2012).

A rendszerváltás után szükségessé vált a kapitalista gazdaság alapvető alkotóelemeinek, nevezetesen a szabadpiaci verseny és a magántulajdon intézményeinek létrehozása, amely folyamat a kelet-közép-európai országokba irányuló változó nagyságú külfölditőke-beáramlást is magával hozta (Bohle–Greskovits 2012). A külföldi befolyásnak való jelentős kitettség alapvető és közös jellemzőjévé vált

a posztoszocialista gazdaságoknak, különösen a Visegrádi Együttműködés országainak. E jelenség jól nyomon követhető, ha felismerjük, hogy a külföldi tőke nem csak a beruházás elsődleges kiindulópontja, hanem a hitelezés második legfontosabb forrása is volt, ezenkívül a multinacionális vállalatokon keresztül beáramolva a gazdaság más szegmenseiben is fontos szerephez jutott. A multinacionális vállalatok nem csupán a legnagyobb befektetők, hanem a foglalkoztatás és a pénzügyi teljesítmény tekintetében is a vezető vállalatok lettek (Géring 2015). Ugyanakkor a külföldi tulajdonú vállalatok részesedése a foglalkoztatásban rendkívül eltérő volt (2006-ban Magyarországon 35 százalék, Lengyelországban 14 százalék és Szlovákiában 15–20 százalék), bár nyilvánvaló, hogy ez időben a multinacionális vállalatok minden posztoszocialista országban jelentős mértékben hozzájárultak a foglalkoztatás növekedéséhez (Eurofond 2009: 4). A visegrádi országok közepesen jól képzett munkaereje – a külföldi cégek vezetősége által támogatott viszonylag fejlett technológiai státusszal és modernizációs szinttel együtt – komparatív előnyt teremtett e gazdaságok számára.

Azonban nem szabad elfeledkeznünk az államról sem. Bár szerepe mérsékelt maradt, mérete közepes, ugyanakkor a közjavak biztosításában továbbra is meghatározó erővel bír, illetve az állami nagyvállalatok révén maga is jelentős foglalkoztató maradt.ⁱⁱ Az is kiemelendő, hogy az állam fontos szereplő a gondozási tevékenységek támogatásában.

Fontos megemlíteni, hogy mindez a fejlődés csak komoly társadalmi feszültségek árán valósulhatott meg, hiszen nagyon erősen aszimmetrikus folyamat: a komparatív előnyt jelentő iparágakban a bérezés, a munkakörülmények és a munkalehetőségek messze meghaladják az egyéb területeken elérhető átlagot, ami nagy különbségeket mutat, és kielezi az ellentéteket a különböző területek között (Greskovits–Bohle 2007: 26–27).

Az átmeneti országok gazdasági fejlődése egyenetlen volt, és erős hatást gyakorolt rá a 2008 utáni években Európa-szerte megtapasztalt gazdasági válság és megszorító politika is. A gazdasági visszaesés eltérő módon sújtotta az országokat, bár megállapíthatjuk, hogy a recesszió a félperiferikus országokra gyakorolta a legnegatívabb hatást (Fodor–Nagy 2014). Mind a recessziót, mind pedig a megszorítások időszakát egyfajta társadalmi nemi meghatározottság jellemezte. A válság kezdetén a nők viszonylag védett státuszt élveztek a munkaerőpiac nemi szegregációja miatt, de az idő múlásával és a megszorítások időszakaiban elvesztették e viszonylagos védettségüket.

Ezek a jelenségek jelzik a genderrezsimek fogalmának fontosságát, amelyek alatt „a jóléti államoknak a genderkérdéseket illető legfontosabb közpolitikai megközelítései értendők” (Pascall–Lewis 2004: 373). A fogalom rávilágít arra, hogy az állam hogyan keretezi és alakítja a nemek közti egyenlőségre vonatkozó, a foglalkoztatást,

a gondozási munkát, a jövedelmet, az időt és a véleménynyilvánítás lehetőségeit illető – egymással szorosan összefüggő – közpolitikákat (Pascall–Lewis 2004).

A KELET-KÖZÉP-EURÓPAI ORSZÁGOK MUNKAERŐPIACAI

A rendszerváltást követő átalakulás fent leírt folyamata kétirányú hatást gyakorolt a munkaerőpiacra. Bár a gazdasági és politikai rendszer változása a társadalom tagjai számára egyfajta alapvető szabadságot hozott el, és megerősítette a foglalkoztatási lehetőségeket illető alapjogaikat, a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a munkahelyi biztonság gyors iramban szertefoszlott. Ez átrendezte mind a munkavállalók munkához való hozzáférést, mind pedig a munkaadókhoz viszonyított alkupozícióját, ezzel egyidejűleg pedig megnövelte a munkavállalók sérülékenységét és a munkarezsimekkel szembeni kiszolgáltatottságát. Az 1990-es évek elején bekövetkezett átalakulás miatti, az egész térségben megtapasztalt sokk hatására az összes posztszocialista országban drámai mértékben lecsökkent a munkaképes korú népesség foglalkoztatási szintje.

A szocialista rendszer teljes foglalkoztatása után az országok egy mélyen nyomott munkaerőpiaci helyzettől szenvedtek: az Európai Unióhoz 2004-ben csatlakozott nyolc posztszocialista tagállam foglalkoztatási rátája a régi tagállamok átlaga alatt maradt (a 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája az új tagállamokban 52,6 százalék volt a régi tagállamok 52,9 százalékával szemben, a férfiaké 65,6 százalék a 72,0 százalékkal szemben. 2003-ra az arányok a nők esetében 50,2 százalék vs. 56,0 százalékra, a férfiak esetében 61,6 százalék vs. 72,5 százalékra változtak).ⁱⁱⁱ Ez azt jelenti, hogy a foglalkoztatási rés nőtt a vizsgált periódusban (Európai Bizottság 2004: 10).

A posztszocialista országok háztartásai jelentős polarizációt mutatnak, és két fő csoportba sorolhatók: háztartások, melynek tagjai intenzíven dolgoznak, és amelyek így „munkában gazdag” háztartásoknak hívhatunk, és olyan háztartások, melyek tagjai kiszorultak a legális és védett foglalkoztatásból, s melyek „munkában szegény” háztartásoknak nevezhetők (Bukodi 2005). Bukodi következtetése szerint „az a feleség, akinek a férje dolgozik, nagyobb eséllyel lesz maga is a munkaerőpiac aktív szereplője, mint az, akinek a férje munkanélküli vagy egyéb inaktív státusú. Az összefüggés megfordítva, azaz a férjekre is igaz” (Bukodi 2005: 40).

A fent leírt folyamatok a posztfordista foglalkoztatási rendszer világszerte tapasztalható elterjedésével párhuzamosan mentek végbe (Rubery 2011). Ez a rendszer nagyra értékeli azokat az alkalmazottakat, akik állandóan rendelkezésre állnak, rugalmasak a munkaórák, a munkavégzés helye és a munkaszerződés típusa szempontjából, és akik általában hajlandóak hosszú munkaidőben dolgozni (Dén-Nagy 135–149. oldal jelen kötet; Geszler 2014b, illetve 106–116. oldal jelen kötetben;

Oborni 276–303. oldal jelen kötetben). Ugyanakkor a posztoszocialista munkahe-lyek jellemzően rugalmatlanok maradtak, ami különösen hátrányos helyzetbe hozta a gondozási feladatokat is ellátó munkavállalókat (Medgyesi 2001), főleg azokat, akikre a családtagokról (azaz a gyermekek, az idősek vagy a betegek) való gondoskodás hárult (Koplányi 304–326. oldal jelen kötetben).

Ráadásul ez az új helyzet jelentősen lecsökkentette az érintett alkalmazottak érdekvégyesítési képességét a gondozási kötelezettségeiket illetően (Hobson–Fahlén 2009). Még azokban az országokban is, ahol a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek (például távmunka) viszonylag széles körben elérhetőek voltak, ezek csak marginális szerepet játszottak a fizetett munka és a magánélet összeegyeztetésében (Plo- mien 2009; Radó et al. 2015, illetve 173–196. o. jelen kötetben). Ezt követően olyan munkaszervezési gyakorlatok alakultak ki, melyek során a munkaerő jelentős részét, különösen az alacsony iskolai végzettségűeket, marginalizálták, és teljesen kizárták a formális munkaerőpiacról. Ugyanakkor még azok is, akiknek sikerült megőrizniük munkaerőpiaci pozíciójukat, sokszor arra kényszerültek, hogy a munkaidőn túl is hosszú ideig dolgozzanak, úgy, hogy az előző rendszerhez képest kevésbé voltak védettek, sőt gyakran több állást kellett vállalniuk (Hirsch 403–429. o. jelen kötetben).

Ezt a tendenciát jól dokumentálják azok a statisztikák, melyek szerint a munkavállalók hetente sok órát (jellemzően teljes munkaidőben, illetve túlórában is) dolgoznak, és amelyek arra is rámutatnak, hogy a kelet-közép-európai országokban a részmunkaidős foglalkoztatás még a női alkalmazottak részére sem áll rendelkezésre, ami az egész régióban alacsony termékenységi rátát eredményez. Amint azt a kutatók megállapították, a körülmények különösen akkor szembeötlőek, ha összehasonlítjuk azokat a nyugat-európai országokban tapasztaltakkal (Oláh–Fahlén 2013). Annak ellenére, hogy a rendszerváltás óta lezajlott egy generációváltás, a munkaerőpiaci statisztikák továbbra is azt mutatják, hogy a posztoszocialista országokban folyamatosan újratermelődik a népesség csupán alapszintű iskolai végzettséggel rendelkező szegmense, és ennek a csoportnak továbbra is korlátozott a társadalmi mobilitási lehetősége és alkupoziója (Scharle 2012). A fent leírt gazdasági és társadalmi környezetben, valamint a munka és a magánélet összehangolásának fontossága miatt a két szféra közötti kölcsönhatás vizsgálata – különösen a magánszféra megőrzéséé – az elmúlt néhány évtizedben fontosabbá vált, mint valaha.

A TÁRSADALMI NEM JELENTŐSÉGE

A fent vázolt változások általában különbözőképpen érintették a férfiakat és a nőket. Ha átalakulásról beszélünk, a Nyugat-Európában bekövetkezett folyamatok széles körű változást mutatnak, az 1960-as évektől pedig a nemi viszonyokat illetően egy

vitathatatlan forradalom képe bontakozik ki (Goldscheider et al. 2015; England 2010; Esping-Andersen 2009). A nemek forradalma nem csak a nők munkaerőpiaci részvételét (és annak elfogadottságát) növelte, hanem a férfiak családi életben való részvételére is hatással volt (Geszler 2014a, és 80–105. o. jelen kötet; Rési jelen kötet 197–229. o.; Kiss 380–402. o. jelen kötet; Király et al. 2015, és 32–55. o. jelen kötet). Mindezen változások ellenére fontos megjegyezni, hogy a háztartási munkamegosztás általában, a gondozási feladatok pedig különösen nemek szerint meghatározottak maradtak (Neményi–Takács 2016, és 354–379. o. jelen kötet; Geszler 2016, és 258–275. o. jelen kötet; Paksi et al. 2016, és 430–456. o. jelen kötet; Paksi 2014, illetve jelen kötet 56–79. o.). Az idősödő társadalom jelensége tovább fogja növelni ennek a kérdésnek a fontosságát, és magyarázattal fog szolgálni a munka-magánélet egyensúlyának nemekre jellemző változatosságáról (Bartha et al. 2014).

A munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó kutatás fókusza maga is tükrözi ezeket a megfontolásokat. McDonald és Jeanes (2012) kiemelik, hogy az 1990-es évek előtt a munka és magánélet egyensúlyára vonatkozó szakirodalom főleg a munkavállaló nők problémáira koncentrált. A szerzők azonban hangsúlyozzák, hogy a nők életében nem lehet egyensúlyt elérni a férfiak és az apák helyzetének figyelmen kívül hagyásával (McDonald–Jeanes 2012: 1), mivel azok a döntések, amelyeket a férfiak a fizetett és a gondozási munkában való részvételüket illetően hoznak, a nők döntéseinek kimondatlan fonákját testesítik meg (Stephenson 2010: 237). Hasonló módon számos tudós emeli ki, hogy a nemek forradalma csak akkor lesz sikeres, ha majd a férfiakra is kiterjed (England 2010; Nagy 2016, és 457–485. o. jelen kötet). Ahogyan Esping-Andersen (2009) fogalmaz, csak akkor érhető el egy új egyensúly, ha a férfiak életpályája nőiesebbé válik, és ha széles körben elfogadottá válik a gondoskodó apaság modellje (Geszler 2014a; 2014b, és 106–116. o. jelen kötet). Azonban ez az új egyensúly magában foglalja az egyenlőség fontosságának növelését, és lehetővé kellene tennie a munka és a magánélet magasabb szintű integrációját, növelve ezáltal a termékenységet és a családok stabilitását (Goldscheider et al. 2015).^{iv}

Említést érdemel az az erősödő tendencia is, hogy a férfiak és gyerekeik kapcsolata egyre kevésbé stabil, mivel biológiai apaként egyre kisebb valószínűséggel élnek gyermekükkel azonos háztartásban.^v Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy az apák és gyerekeik kapcsolatának erősségét nagymértékben befolyásolja egy adott ország intézményeinek jellege és megléte. Ezek nem csak egy család pénzügyi hátterére és a gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférésére vannak kihatással (Oláh et al. 2002), hanem egyes apasággal összefüggő gyakorlatokat, ideológiákat és identitásokat legitimálnak is, míg másokat marginalizálnak (Hobson–Morgan 2002: 14).

Még a nyugat-európai családok is jelentős változatosságot mutatnak a tekintetben, hogy milyen típusú családdal jellemezhetők. Bár számos különböző tipológia és besorolás létezik, a legfontosabb különbséget az Oláh és munkatársai (2002)

alkotta *férfi kenyérkereső* és a *dolgozó-gondozó* modellek dichotómiája ragadja meg. A férfi kenyérkereső modell a nemek közötti egyenlőtlenséget erősíti az olyan közpolitikák által, amelyek a nők otthonmaradását ösztönzik, és alacsony foglalkoztatási biztonságot nyújtanak számukra, amikor megpróbálnak visszatérni a munka világába. Ezzel szemben a dolgozó-gondozó modellek támogatják a nemek közötti egyenlőséget, mivel a családtámogatási rendszerek középpontjában a gondviselő szülő áll, a szülői szabadság pedig a foglalkoztatásra vonatkozó biztosítékokkal párosul (Oláh et al. 2002: 26).

A közpolitikai ösztönzőkön kívül a társadalmi normák átalakulása is fontos hajtóereje a változásoknak (Neményi–Takács 2016, és 354–379. o. jelen kötet; Koplányi 304–326. o. jelen kötet). A hagyományos nemi szerepekben bekövetkezett átalakulások azt eredményezték, hogy a nők munkaerőpiaci részvétele mostanra már nem csak lehetőséggé vált, de egyre inkább társadalmi elvárásnak is tűnik (Goldscheider et al. 2015). Mindazonáltal más vélemények kiemelik azt is, hogy bár a férfi kenyérkereső modell soha nem volt széles körben elterjedt – sokkal inkább konkrét történelmi korokhoz, és ezen belül is sajátos társadalmi-gazdasági helyzetekhez volt köthető –, ez a modell egyáltalán nem tekinthető halottnak. Bár jelentős mértékben meggyengült, közvetlenül vagy közvetve még mindig befolyásolja a családról és a társadalmi nemi viszonyokról alkotott elképzeléseinket (Hobson–Morgan 2002: 15).

A fent vázolt folyamatok egyre többször érintenek olyan kérdéseket, mint hogy a különböző családpolitikák és az adott jóléti állam/rezsim hogyan formálják a családi gondozási feladatok megvalósítását általában, és hogy ezen belül milyen, a családi gondozási rendszerekre vonatkozó konkrét ideáltípusok léteznek (azaz melyek a familializmus különböző változatai) (Leitner 2003). A familializmust illetően Leitner azt a kérdést teszi fel (Esping-Andersen munkájára utalva), hogy a közpolitikák mennyire kezelik a családokat gondozási feladatokat ellátó egységekként. A szerző kritizálja Esping-Andersen familialista és defamilializáló jóléti rezsimjeinek koncepcióját, és ezek helyett „a familializmus indikátoraként azokat a közpolitikákat [határozza meg], amelyek kifejezetten támogatják a családot gondozó funkciójában” (Leitner 2003: 354). A defamilializmus beazonosításához a szerző azt a kérdést teszi fel, hogy a jóléti rezsimekben a köz- vagy magánszolgáltatásokhoz való hozzáférés milyen mértékben tudja mérsékelni a családok gondozási feladatainak terheit, és ezáltal enyhíteni a családi kötelekektől való függés mértékét.^{vi} (Itt meg kell említeni, hogy Leitner csak nyugat-európai, az említett ideáltípusokat felmutató társadalmakat vizsgált, a kelet-közép-európai országok de/familializációval kapcsolatos tapasztalatait a kutatók csak később foglalták össze – mint azt ismertetni fogjuk.)

A familialista közpolitikák jellegükben erősen nemekhez kötöttek, mivel főként a nők a felelősek a gondozási feladatok elvégzéséért. Ezek a közpolitikák közvetlenül erősíthetik a nemekhez kötődő hagyományos attitűdöket, bár bizonyos esetekben

azt is „biztosíthatják, hogy a gondozási feladatok egyenlő mértékben kerüljenek megosztásra a férfi és a női családtagok között” (Leitner 2003: 367), így lehetnek nemektől függetlenek is. A hivatkozott empirikus elemzés a nyugati országokban a familializmusnak mind nemekhez kötött (például Franciaországban, Németországban, Olaszországban tapasztalt), mind pedig nemekhez nem kötött (például Dániára, Svédországra jellemző) változatait feltárta.

REFAMILIZÁCIÓ A KELET-KÖZÉP-EURÓPAI ORSZÁGOKBAN

A rendszerváltás némileg eltérő forgatókönyveket hozott létre a posztoszocialista országokban az igen ellentmondásosan megítélt nemek közötti egyenlőség vonatkozásában (LaFont 2001; Křížková et al. 2010). A szocialista emancipációs projekt fő jellemzői a magas női foglalkoztatási ráta, az állam vagy a munkáltató által fenntartott gyermekgondozási létesítményekhez való viszonylag egyszerű hozzáférés és a nőket célzó „támogató” szolgáltatások rendszere voltak (Pascall–Kwak 2005). A munkavállaló nőket, különösen az anyákat támogató szociálpolitika igénye főként ennek a felemás emancipációs projektnek az eredményeképpen merült fel. A szocialista korszakban a teljes női foglalkoztatottság volt a társadalmi norma, kiegészülve azzal a ténnyel, hogy a házimunkát szinte teljes mértékben a nők végezték (LaFont 2001; Pascall–Kwak 2005). Ez azt jelenti, hogy az emancipáció olyan módon valósult meg, hogy a férfiak háztartási feladatokban való részvétele fel sem merült. Ez a kettős teher a mindennapi élet állandó velejárójává vált, hiszen a nőknek mindkét kötelezettségüknek meg kellett felelniük: a helyzetet egyidejűleg jellemezte „a hagyományos anyaság és az anyai felelősség idealizálása és fenntartása” is (Pascall–Kwak 2005: 17).

Amíg a nyugat-európai társadalmakban a társadalmi nemi viszonyok az előzőekben röviden tárgyalt nemek forradalma szerint alakultak, a posztoszocialista országokban egyfajta konzervatív fordulat (ún. visszacsapás) történt, válaszul az emancipáció szocializmus alatti előíró jellegére. A szocialista emancipációs politika általánosságban delegitimáló hatással bírt az egyenlőség ügyére a későbbiekben is (LaFont 2001). Ez a visszacsapás kifejeződött mind a nők foglalkoztatási arányának fent említett drámai csökkenésében, mind pedig a hagyományos társadalmi elvárások megerősödésében (Křížková et al. 2010; Klenner–Hašková 2010). Ezenkívül általánosan az is elmondható, hogy a gondozási feladatok állami támogatása csökkent a kelet-közép-európai kontextusban.

Ez nem jelenti azt, hogy ez az egyenlőtlen helyzet általánosságban a férfiaknak, különösen pedig az apáknak automatikusan kedvezett volna. Például amikor Hobson és munkatársai (2011) svéd és magyar apákat hasonlítanak össze, hangsúlyoz-

zák, hogy ez a konzervatív normatív megközelítés kevés útmutatást vagy támogatást ad azoknak a férfiaknak, akik a férfiaság vagy az apaság egy másfajta formáját szeretnék megvalósítani. Az eredmény egy olyan helyzet, amelyben a magyar munkavállaló apák korlátozott cselekvőerőt (*agency*) és a feljogosítottság érzésének hiányát élik meg még abban az esetben is, ha létezik a támogatásukra megalkotott jogi és közpolitikai háttér, és az használható lenne a munkáltatókra irányuló nyomásgyakorlás céljához (Hobson et al. 2011).

A rendszerváltást a munkalehetőségek részleges eltűnése és – különösen a három év alatti gyermekek esetében – a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés korlátozása kísérte. Az adatok azt mutatják, hogy a 3 év alatti gyermekek formális gyermekgondozási lehetőségeihez való hozzáférés korlátozott (azaz 20 százalék alatt van) sok posztszocialista országban (Csehországban, Szlovákiában, Lengyelországban, Romániában, Magyarországon és Bulgáriában). Szlovénia kivételével egyik kelet-közép-európai országnak sem sikerült elérnie a barcelonai célkitűzést, amely az összes három év alatti gyermek legalább 33 százaléka részére kívánta biztosítani a gyermekgondozási ellátást 2010-re (Európai Bizottság 2014: 6).

Ezenkívül a társadalmi elvárások újra megerősödtek, hangsúlyozva a férfiak és a nők társadalmi szerepeinek különbözőségét. Ezek a folyamatok a refamilizáció jelenségét egyre elfogadottabbá és kikristályosodott normává tették ezekben az országokban (Saxonberg–Sirovátka 2006). (Mindez szembeállítható a skandináv országokban megvalósult defamilizációs folyamattal, amelyet a nők fizetett munkához való jobb hozzáférése, a jóléti szolgáltatások jobb általános elérhetősége és az apák gyermekgondozásban játszott aktívabb szerepének megvalósulása kísért.)

Paradox módon ez a refamilizációs folyamat a férfi kenyérkereső modellt erősítette, ezzel együtt pedig fokozta annak a gondolatnak a legitimitását, amely szerint az alulértékelt háztartási munkák elvégzése a nők dolga. Ennek megfelelően a nők számára a munka és a magánélet összeegyeztetése még bonyolultabb feladattá vált (Plomien 2009). Ez különösen igaz a kisgyermekes anyákra (Pascall–Kwak 2005), akik egy időben szembesülnek a munkaerőpiacon az úgynevezett „anyaságért kirótt büntetés” (*motherhood penalty*) hatásával (Glass–Fodor 2011; Koplányi 304–326. o. jelen kötetben), és azzal a követelménnyel, hogy ügyesen zsonglörködjenek a munka és a magánélet terén jelentkező kötelezettségeikkel. Ezt az anyasági büntetést tovább növeli a hosszú szülői szabadság intézménye, amelyet jellemzően az anyák vesznek igénybe (Fodor–Kispéter 2014).

Számos szerző érvel úgy, hogy nem a nők helyzetét befolyásoló szociálpolitikák, hanem a piaci verseny felelős a nők számára hátrányos helyzet előidézéséért. E helyzet oka többek között a nők gondozási kötelezettsége. Pascall és Kwak a rendszerváltáson keresztülment országok elemzése nyomán ezt a helyzetet így jellemezte: „A munka világában a nők pozíciója meggyengült, de sokkal inkább az új, ver-

senyalapú környezet miatt, mint az őket nőként érintő szociálpolitikai változásoknak köszönhetően” (Pascall–Kwak 2005: 66).

Ugyanakkor azt gondolhatnánk, hogy a szülői szabadság intézményének kiegyensúlyozó hatása van a munka-magánélet összehangolására. Azonban mivel az apák ritkán tudják igénybe venni ezt a szabadságot (vagy ritkán teszik meg ténylegesen), továbbra is korlátozottan tudnak részt venni a családi életben (Plomien 2009; Geszler 2014a; 2014b, és jelen kötet 80–116. o.; Géring 2016, és jelen kötet 230–257. o.; Nagy 2016, és jelen kötet 457–485. o.). Mindazonáltal az apaság szerepe többértelművé és gyakran ellentmondásossá vált a kelet-közép-európai kontextusban.^{vii}

Ha a szülői szabadság túl rövid, az megakadályozza a szülőket abban, hogy elég időt tölthessenek a gyerekeikkel. Ha hosszabb, azzal a szülők az állásuk elvesztését kockáztatják (Koplányi jelen kötet 304–326. oldal). A legrosszabb esetben az is előfordulhat, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetési lehetőségeinek hiánya miatt a kisgyermekes szülők teljesen kilépnek a munkaerőpiacról. Az érem másik oldala, amikor a szülői szabadság túl hosszú, és csak az anyák veszik igénybe – mint a Cseh Köztársaságban a négy évig, Magyarországon a három évig tartó gyermekgondozási szabadság esetében –, ami gyakran lehetetlenné teszi a fizetett munka világába való visszatérést. Ily módon tartják vissza hallgatólagosan a nőket a kelet-közép-európai országokban a rugalmatlan, anyai felelősség-orientált családpolitikák attól, hogy munka mellett gyereket vállaljanak (Krizková et al. 2010; Plomien 2009). A helyzetet súlyosbítja a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés (Scharle 2007).

Számos tanulmány szerint (Saxonberg–Sirovátka 2006; Szikra–Szelewa 2010; Klenner–Hašková 2010; Křížková et al. 2010; Plomien 2009) Szlovénia kivételével minden posztszocialista országban a familializmus dominál, ami tetten érhető a nem kellő elérhetőségű és minőségű gyermek- és idősgondozásban. Mint azt korábban említettük, a hosszú szülőiszabadság-rendszerek szintén visszaüthetnek az anyák munkaerőpiacra való visszatérését illetően. Mindezek a tényezők hozzájárulnak a térség alacsony termékenységi arányához. Szikra és Szelewa szerint az alacsony gyermekvállalási hajlandóság Magyarországon és Lengyelországban egyaránt a familializmus dominanciájával magyarázható (Szikra–Szelewa 2010). Látható tehát, hogy a rendszerváltás után a genderrezsimek különböző formái jöttek létre, de minden országban láthatóan erőteljesen hajlanak a familializmus felé, amelynek közpolitikai támogatása jelentősen hozzájárult a nők munkaerőpiaci marginalizálásához (Fodor–Kispéter 2014).

Ugyanakkor az elmúlt évtizedekben tanúi lehettünk néhány változásnak, amelyek jelentős eltéréseket mutattak a vizsgált országokban. A Cseh Köztársaság és Szlovákia történelmi öröksége, hogy a hosszú szülői (anyai) szabadság révén támogatják a hagyományos munka- és gondozási rezsimeket, szemben a kelet-német-

országi helyzettel, ahol az állami gyermekgondozás a jóléti rendszer fontosabb része maradt. Ezeket az eltérő modelleket (megszakított vs. folyamatos kétkeresős modell) a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök is alátámasztották (Klenner–Hašková 2010). Magyarország a Cseh Köztársaságban és Szlovákiában elterjedt modellt követte (Křížková et al. 2010). Ezenkívül beazonosíthatók további, mikroszintű változások is: úgy tűnik, hogy a fiatalabb férfigeneráció egyre egyenlőségorientáltabb a háztartási tevékenységekben való részvételt illetően (Európai Bizottság 2015b: 23; Geszler 2014a, illetve jelen kötet 80–105. oldal).

AZ EURÓPAI UNIÓ SZEREPE

Ahogy az fentebb vázoltuk, a posztfordista elveken nyugvó jóléti rezsim hajlamos hátrányban „részesíteni” azokat a munkavállalókat, akik a gyerekek felneveléséért és az eltartott családtagok gondozásáért felelősek. Amint azt Hobson és Fahlén (2009) több más kutatóval együtt hangsúlyozták, a munkaerőpiacon két egymással versengő forgatókönyv található meg. Egyrészt vannak olyan „nem leköötött” (*disembodied*) dolgozók, akiket nem terhelnek le gondozással kapcsolatos feladatok, másrészt pedig vannak azok a „leköötött” (*embodied*) munkavállalók, akiknek össze kell egyeztetniük a gyerekvállalást és -gondozást a munkájukkal. Ez az oka annak, hogy megjelent egy más típusú irányvonal is, amelynek célja e helyzet kiegyenlítése az EU országaiban: a magánélet és a munka megtartását célzó, fenntartható nemzeti keretrendszer létrehozása érdekében az EU megpróbálja a folyamatot támogatni különböző kezdeményezések, iránymutatások és közpolitikák segítségével.

Walby szerint a fejlett országok olyan utat követnek, amelynek eredményeként létrejön egy úgynevezett nyilvános genderrezsim (*public gender regime*). Tipológiája szerint az országokat meg lehet különböztetni annak alapján, hogy e nyilvános genderrezsim létrehozása során melyik modellt követik; vagy egy szociáldemokrata, a közszolgáltatásokra fókuszáló utat (például az északi országokban), vagy a piac diktálta közszolgáltatás-központút (USA), vagy pedig egy szabályozó közpolitikai utat (EU-országok) (Walby 2004: 11). Akár a foglalkoztatással, a népesedéssel vagy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos közpolitikák irányából közelítjük meg a témát, az alapvető dilemma ugyanaz marad: nevezetesen, hogy hogyan teljesíthetők egyszerre a születési és a foglalkoztatási arány növelésének céljai. Az Európai Bizottság különböző stratégiák és irányelvek alkalmazása révén igyekszik előmozdítani ezeket a változásokat.

E kezdeményezések a diszkriminatív gyakorlatok megszüntetését és a munkaidő szabályozását célozzák a gondozási feladatok ellátásának megkönnyítése és a társadalmi befogadás elősegítése érdekében (Walby 2004: 11). Az EU-s közpoli-

तिकai kezdeményezések, különösen a foglalkoztatáshoz kapcsolódó kérdésekben, jellemzően túlmutatnak az egyszerű szabályozáson, és kitérnek a nemek közötti egyenlőség fontosságára, melynek révén hozzájárulnak a genderrezsimek hatékony kiépítéséhez minden tagországban (Walby 2004). Úgy is mondhatjuk, hogy a létrejövő genderrezsimek a foglalkoztatás növelésének katalizátoraiává válnak, és később (közvetetten) olyan foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekre is hatással vannak, mint a nemi alapú erőszak vagy a gondozási feladatok témái. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó EU-s irányelvek az 1980-as évektől fókuszáltak fokozottabban a munka, a magánélet és a gondozási kötelezettségek összehangolására (Walby 2004). Habár mind a nemek közötti egyenlőségnek, mind a munka-magánélet egyensúlyának jelentős elméleti keretezése létezik, a munka-magánélet egyensúly gyakorlatba átültethető koncepciója leginkább arra a pragmatikus megközelítésre támaszkodik, hogy a megfizethető, minőségi gyermekgondozás, a mindkét szülő részéről igénybe vehető fizetett szabadság és a rugalmas munkaidő-beosztás a legmeghatározóbbak a dolgozó emberek családi élettel kapcsolatos terheinek enyhítése szempontjából (Európai Bizottság 2015a: 9).

E kezdeményezések ellenére még mindig észrevehetőek feszültségek az egyes családok szintjén, mivel a szülők új jogainak megjelenésére egy bizonytalan és instabil foglalkoztatási feltételek által jellemzett korszakban került sor (Hobson–Fahlen 2009: 215). Ezenkívül a „lekötött” dolgozók helyzetére befolyást gyakorolnak a szülői és a fizetett munkára vonatkozó ellentmondó elvárások. A fent említett európai útmutatások egyértelműen innovatívnak tekinthetők a poszt szocialista országok vonatkozásában a munka-magánélet egyensúlya és a nemek közötti egyenlőség szempontjából, mivel ezek az összeegyeztetést elősegítő közpolitikák egyaránt kiterjednek a nőkre és a férfiakra. Ugyanakkor, amint azt korábbi tanulmányok is leírják, az EU-csatlakozás során a hangsúly először (a csatlakozást megelőzően) a jogi szabályozásnak az EU-irányelvekkel való *de jure* összehangolására esett, később pedig a közpolitikai kezdeményezések (mint például az összeegyeztetést elősegítő közpolitikák) integrálása vált meghatározóvá (Krizsán–Zentai 2006; Křížková et al. 2010). A nemek közötti egyenlőség terén e közpolitikai kezdeményezéseket jellemzően azért alkották meg, hogy csökkentsék a munkaerőpiaci nemi szegregációt, előmozdítsák a munka és a családi élet összehangolását, illetve hogy ezzel egyidejűleg ellensúlyozzák a fentebb részletezett, fokozódó familializmust.^{viii} A nők és férfiak egyenlőségére vonatkozó közpolitikák végrehajtásának tapasztalatai azt tanúsítják, hogy a nemek egyenlőségére vonatkozó nemzeti mechanizmus és a politikai akarat meglehetősen egyaránt fontos. A kelet-közép-európai országok ezzel szemben még nem tettek nyilvánvaló erőfeszítéseket egy állandó, a nemek közötti egyenlőséget szolgáló intézményi keret létrehozására (Krizsán–Zentai 2006).

JEGYZETEK

- i Szemben a kapitalizmus másik két formájával, amelyek a „felülről jövő kapitalizmus” (ez az orosz fejleményekre jellemző) és a kínai „alulról jövő kapitalizmus” modelljeként határozhatók meg (King–Szelényi 2005).
- ii A függőségnek ezek a duális formái összefüggenek a „kettős függőség” fogalmával, különösen Magyarországon. A „kettős függőség” fogalma (Lengyel–Bank 2014; Lengyel 2016) arra a tényre hívja fel a figyelmet, hogy a gazdasági szektor két legbefolyásosabb szereplője az állam és a külföldi tőke.
Ha Greskovits és Bohle (2007) fogalmaival szeretnénk leírni mindezt, akkor az mondható el, hogy ezekben a kelet-közép-európai gazdaságokban a gazdaság és a társadalom védelme egyaránt megvalósult, és folyamatos a kettő közötti egyensúlyozás (szemben pl. a balti államok erős gazdasági orientációjával a társadalom rovására). E miatt a kétfajta protekcionizmus miatt nevezik a szerzők duális demokráciáknak ezeket az országokat.
- iii Az utóbbi összehasonlítás Ciprusra vonatkozóan is tartalmaz adatokat.
- iv Megemlítendő, hogy az apaság új modelljei a gyerekek jóléte és fejlődése szempontjából is alapvető fontosságúak. Rohner és Veniziano (2001) áttekintésükben úgy érvelnek, hogy a pszichológia és a gyerekek fejlődésével foglalkozó tanulmányok eleinte azért összpontosítottak az anyákra, mert az ő gyerekekkel való kapcsolatuk sokkal fontosabbnak tűnt az apakénál. Mindazonáltal a tapasztalatok azt mutatják, hogy amikor az apák egyszerre támogató partnerek és gondoskodó apák, akkor az anyák is jobb szülőknek bizonyulnak. Következésképpen a gyerekek számára nagyon hasznos, ha nem csak egy, hanem két olyan szülőjük van, akikhez szeretetteljes kapcsolat fűzi őket (Rohner–Veniziano 2001).
- v Mint Oláh és munkatársai fogalmaznak: „...a szülői szerep sokkal kevésbé központi és stabil elemmé vált a férfiak életében, nem csak a múlthoz képest, hanem ha összehasonlítjuk e szerep nők életében játszott jelentőségével” (Oláh et al. 2002: 25).
- vi A familializmus/defamilializmus mátrix négy ideáltípust jelöl ki: explicit familializmus (erős familializmus vagy gyenge defamilializmus); opcionális familializmus (erős familialista gondozási közpolitikák, gyenge defamilializmus: csupán azokra vonatkozóan, akik hozzáférnek a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz); implicit familializmus (sem erős familializmus, sem erős defamilializmus nem jellemzi, de mivel nincs alternatívája a családi gondozásnak, végül is a család végzi a gondozási feladatokat); és végül defamilializmus (erős defamilializáló és gyenge familializáló tendencia) (Leitner 2003: 358).
- vii Miközben a gyerekek iránti szerető, meleg kapcsolatot tartják általánosan az apák egyik legfontosabb feladatának, továbbra is nagyra értékelik az anyagi biztonság megteremtését a gyerekek számára, ami megmutatja a hagyományos, családfenntartó típusú apai identitás fontosságát (Spéder 2011). Ez az ellentmondásosság részben magyarázatot adhat arra, hogy miért mutatnak kevés hajlandóságot az apák a szülői szabadság igénybevételére.
- viii A rendszerváltó országok EU-s csatlakozása kifejezetten hozzájárult egy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kormányzati mechanizmus és bizonyos mértékig egy kapcsolódó közpolitikai keret kialakításához, mivel ez a folyamat felerősítette – bár egyes esetekben csupán átmenetileg – olyan közpolitikai megközelítések elterjedését, amelyek kinyilvánítják és demonstrálják a nemek közötti egyenlőség fontosságát a társadalom és a gazdaság minden területén. Következésképpen a csatlakozás hozzájárult a nemek közötti egyenlőség témájának a közpolitikai napirend középpontjában tartásához (Křížková et al. 2010).

IRODALOMJEGYZÉK

- Bartha A. (2015). Politikai választások, percepciók és társadalmi víziók – Kapitalista fejlődési típusok az Európai Unió keleti tagállamaiban. *Politikatudományi Szemle*, (24)1, 161–167.
- Bartha, A. – Fedyuk, O. – Zentai, V. (2014). Gender Equality and Care Choices in the Light of Population Ageing. *NEUJOBS Working Paper No. 16.4*. Elérve 2016. 08. 30-án a következő honlapcímről: http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2014/03/WP_16%204_FINAL_04.03.2014.pdf
- Bohle, D. – Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Bukodi E. (2005). Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005*. (pp. 15–43) Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.
- EIRO (2009). *Multinational companies and collective bargaining, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Elérve 2016. 08. 30-án a következő honlapcímről: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0904049s/tn0904049s.pdf.
- England, P. (2010). The Gender Revolution. Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. doi: 10.1177/0891243210361475.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Európai Bizottság (2004). *Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004–2005 Compendium*. European Commission Employment and Social Affairs DG.
- Európai Bizottság (2014). *Use of childcare services in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets*. Short Statistical Report No. 1, European Commission.
- Európai Bizottság (2015a). *Report on equality between women and men 2014*. European Commission.
- Európai Bizottság (2015b). *Special Eurobarometer 428. Gender Equality*. European Commission.
- Fodor, É. – Nagy, B. (2014). “An Ebbing Tide Lowers all Boats”: How the Great Recession of 2008 has Affected Men and Women in Central and Eastern Europe. In Eydoux, A. – Math, A. – Périer, H. (eds.). *European Labour Markets in Times of Crisis a Gender Perspective*. Special Issue of the French Economic Observatory review (OFCE review, Revue 133). (pp. 121–152) www.ofce.sciences-po.fr/publications/revue133.htm.
- Fodor, É. – Kispéter, E. (2014). Making the ‘reserve army’ invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, 21(4), 382–398. DOI: 10.1177/1350506814541796.
- Géring Zs. (2015). *A vállalati társadalmi felelősségvállalás online vállalati diskurzusa*. Avagy mit és hogyan kommunikálnak a hazai közép- és nagyvállalatok honlapjaikon a társadalmi szerepükről és felelősségükről. Doktori (PhD-) értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológia Doktori Iskola. DOI 10.14267/phd.2015061.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.

- Geszler N. (2014a). A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24(2), 65–89.
- Geszler N. (2014b). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Geszler, N. (2016). Behaviour-based Conflict in the Life of Hungarian Manager Fathers. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 118–136. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.151.
- Glass, Ch. – Fodor, É. (2011). Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1), 5–26. doi: 10.1177/0891243210390518.
- Goldscheider, F. – Bernhardt, E. – Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207–239. doi:10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x.
- Greskovits B. – Bohle, D. (2007). A transznacionális kapitalizmus változatai Kelet-Közép-Európában. *Politikatudományi Szemle*, 16(2), 7–32.
- Hall, P. A. – Soskice, D. (eds.) (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hobson, B. – Morgan, D. (2002). Introduction: making men into fathers. In Hobson, B. (ed.). *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. (pp. 1–24) Cambridge: Cambridge University Press.
- Hobson, B. – Fahlén, S. (2009). Competing scenarios for European fathers: Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 214–233. <http://www.jstor.org/stable/40375961>.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2), 168–198. doi: 10.1093/sp/jxr007.
- King, L. P. (2007). Central European Capitalism in Comparative Perspective. In Hancké, B. – Rhodes, M. – Thatcher, M. (eds.). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in European Economy*. (pp. 307–327) Oxford: Oxford University Press.
- King, L. P. – Szelényi, I. (2005). Post-Communist Economic Systems. In Smelser, N. J. – Swedberg, R. (eds.). *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition. (pp. 205–232) Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Klenner, Ch. – Hašková, H. (2010). Why did distinct types of dual-earner models in Czech, Slovak and East German societies develop and persist? *Zeitschrift für Familienforschung*, 22(3), 266–288.
- Křížková, A. – Nagy, B. – Kanjuo Mrčela, A. (2010). The gender implications of labour market policy during the economic transformation and EU accession. A comparison of the Czech Republic, Hungary, and Slovenia. In Klenner, Ch – Leiber, S. (eds.). *Welfare States and Gender in Central-Eastern Europe (CEE)*. (pp. 329–361) Brussels: ETUI.

- Krizsán, A. – Zentai, V. (2006). Gender equality policy or gender mainstreaming? *Policy Studies*, 27(2), 135–151. doi:10.1080/01442870600722912.
- LaFont, S. (2001). One step forward, two steps back: women in the post-communist states. *Communist and Post-Communist Studies*, 34(2), 203–220. doi:10.1016/S0967-067X(01)00006-X.
- Lane, D. (2007). Post-state socialism: A diversity of capitalism. In Lane, D. – Myant, M. (eds.). *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*. (pp. 13–39) New York: Palgrave Macmillan.
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353–375. doi:10.1080/1461669032000127642.
- Lengyel, Gy. – Bank, D. (2014). The ‘small transformation’ in Hungary: Institutional changes and economic actors. In Bluhm, K. – Martens, B. – Trappman, V. (eds.). *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe*. (pp. 58–78) New York: Routledge.
- Lengyel, Gy. (2016). Embeddedness, redistribution and double dependence: Polányi-reception reconsidered. *Intersections*, 2(2), 13–37. doi: 10.17356/ieejsp.v2i2.184.
- McDonald, P. – Jeanes, E. (2012). Introduction. Locating men in the work-life nexus. In McDonald, P. – Jeanes, E. (eds.). *Men, Wage work and Family*. (pp. 14–27) London: Routledge.
- Medgyesi, M. (2001). *Households, Work and Flexibility: literature review. Hungary*. TÁRKI, Research Report. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a211.pdf> (letöltve: 2016. október 1.).
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött. *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- Neményi, M. – Takács, J. (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170
- Nölke, A. – Vliegthart, A. (2009). Enlarging the varieties of capitalism. The emergence of dependent market economies in East Central Europe. *World Politics*, 61(4), 670–702. <http://dx.doi.org/10.1017/S0043887109990098>.
- Oláh, L. Sz. – Bernhardt, E. M. – Goldscheider, F. K. (2002). Coresidential paternal roles in industrialized countries: Sweden, Hungary, and the United States. In Hobson, B. (ed.). *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. (pp. 25–57) Cambridge: Cambridge University Press.
- Oláh, L. Sz. – Fahlén, S. (2013). Introduction: Aspirations and uncertainties. Childbearing choices and work-life realities in Europe. In Oláh, L. Sz. – Fraczak, E. (eds.). *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*. (pp. 1–27) London: Palgrave Macmillan.
- Pascall, G. – Kwak, A. (2005). *Gender Regimes in Transition in Central and Eastern Europe*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pascall, G. – Lewis, J. (2004). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of Social Policy*, 33(3), 373–394.

- Paksi V. (2014). Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. *Replika*, 85–86(2013/4–2014/1), 109–130.
- Paksi, V. – Nagy, B. – Király, G. (2016). The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. <https://doi.org/10.28945/3544>.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5). English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- Plomien, A. (2009). Welfare state, gender, and reconciliation of work and family in Poland: Policy developments and practice in a new EU member. *Social Policy & Administration*, 43(2), 136–151. doi:10.1111/j.1467-9515.2009.00652.x.
- Rohner, R. P. – Veneziano, R. A. (2001). The importance of father love: History and contemporary evidence. *Review of General Psychology*, 5(4), 382–405. doi: 10.1037/1089-2680.5.4.382.
- Rubery, J. (2011). Labor markets and flexibility. In Ackroyd, S. – Batt, R. – Thompson, P. – Tolbert, P. S. (eds.). *Oxford Handbooks Online: The Oxford Handbook of Work and Organization*. (pp. 31–35) www.oxfordhandbooks.com doi: 10.1093/oxfordhb/9780199299249.001.0001.
- Saxonberg, S. – Sirovátka, T. (2006). Failing family policy in post-communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), 185–202. doi:10.1080/13876980600682089.
- Scharle, Á. (2007). The effect of welfare provisions on female labour supply in Central and Eastern Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9(2), 157–174. doi:10.1080/13876980701311596.
- Scharle, Á. (2012). Job quality in post-socialist accession countries. In Fernandez-Macias, E. – Hurley, J. – Storrie, D. (eds.). *Transformation of Employment Structures in the EU and USA, 1995–2007*. (pp. 180–200) London: Palgrave Macmillan.
- Spéder Zs. (2011). Ellentmondó elvárások között... Családi férfiszerepek, apaképek a mai Magyarországon. In Nagy I. – T. Pongrácz T (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 207–228) Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Stephenson, M. A. (2010). Fathers, families and work: Putting ‘Working Fathers’ in the picture. *The Political Quarterly*, 81(2), 237–242. doi: 10.1111/j.1467-923X.2010.02084.x.
- Szikra, D. – Szelewa, D. (2010). Do Central and Eastern European countries fit the “western” picture? The example of family policies in Hungary and Poland. In Klenner, Ch. – Leiber, S. (eds.). *Welfare States and Gender in Central-Eastern Europe (CEE)*. (pp. 81–114) Brussels: ETUI.
- Walby, S. (2004). The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime. *Social Politics*, 11(1), 4–29. doi:10.1093/sp/jxh024.

KIRÁLY GÁBOR, NAGY BEÁTA, GÉRING ZSUZSANNA,
RADÓ MÁRTA, LOVAS YVETTE, PÁLÓCZI BENCE

Fogalmi áttekintés a 'spillover' kifejezéssel kapcsolatban a 2004 és 2014 közötti társadalomtudományi szövegtörzs alapján*

A 'spillover' kifejezés igen jelentős hatással volt a társadalomtudomány számos területére. Olyan új elméleti és módszertani megközelítések létrehozásához járult hozzá, amelyek a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét próbálják jobban megérteni. A fogalom háttérében az az előfeltevés áll, hogy a különböző életterületek között „ingázó” emberek, „kevésbé észrevehető módon”, bizonyos elemeket visznek át magukkal az egyik területről a másikra. Az adott elméleti megközelítéstől függően ezek a különböző „vándorló” elemek a pozitív vagy negatív kognitív tartalmaktól – például a gondolatoktól vagy érzelmi elemektől – bizonyos viselkedésmódokig és képességeikig terjedhetnek.

Ennélfogva a spilloverrel kapcsolatban megfogalmazható első kérdés, hogy pontosan mi is az, amit az emberek átvisznek magukkal a fent megjelölt területek között. Hasonló módon kérdésfeltevésünk arra is kiterjedhet, hogy milyen irányban terjednek ezek az instrumentális vagy érzelmi elemek, valamint hogy pozitív vagy negatív hatással vannak-e „hordozóikra” és azok környezetére. Ezek a kérdések különböző elméleti koncepciók és kutatási irányok kialakulásához vezettek: például többek között említhetjük a konfliktuselmélet (Rantanen 2009), a gazdagításelmélet (Greenhaus et al. 2006) és a határok kezelésével kapcsolatos, vagy röviden csak határ-elmélet (Clark 2000; Dén-Nagy 2013) megközelítéseit. Habár számos különböző definíció született a (pozitív és negatív) spillover pontos jelentésének meghatározására, áttekintésünk során a következő megfogalmazást találtuk a legcélravezetőbbnek:

* A tanulmány eredetileg megjelent: Gábor Király – Beáta Nagy – Zsuzsanna Géring – Márta Radó – Yvette Lovas – Bence Pálóczi (2015). Spillover: empirical utilization of the concept. An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.

Copyright © A szerzők, 2018

Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.). *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, 32–55. oldal

ISBN 978-963-414-394-9

„A spillover a munka és a család egymásra gyakorolt hatásaira utal, amelyek mentén hasonlóságok jönnek létre a két terület között. (...) Ezeket a hasonlóságokat általában úgy jellemzik, mint a munkát és a családot érintő érzelmek (azaz hangulat és elégedettség), értékek (azaz a munkával és családdal kapcsolatos tevékenységeknek tulajdonított fontosság), készségek és viselkedésformák” (Edwards–Rothbard 2000: 180).

Bár a spilloverrel kapcsolatos lehetséges definíciók kérdésköre igen érdekes, a tanulmány nem törekszik arra, hogy az ehhez kapcsolódó elméleti kérdéseket részletesen megvitassa. Inkább egy olyan áttekintést kíván nyújtani a tudományos diskurzusról, amely bemutatja a spillover fogalmához kapcsolható különböző területeket, témákat és módszertanokat. A szerzők megvizsgálták a társadalomtudományi korpusz elmúlt évtizedének empirikus tanulmányait, ennek megfelelően jelen áttekintés részletes képet kíván nyújtani a fogalom empirikus használatáról, a feldolgozott tanulmányok legfontosabb következtetéseiről és eredményeiről. Remélhetőleg részletes és átfogó jellege miatt hasznos kiindulópont lehet a terület iránt érdeklődők számára.

Tanulmányunk három részből áll. Az első rész bemutatja a releváns tanulmányok keresésére, összegyűjtésére és feldolgozására használt módszertani megközelítést és tárgyalja az írásokból felépített adatbázis paramétereit. Ez az adatbázis szolgált kiindulópontként a tanulmány fő részéhez: maguknak a tanulmányoknak a megvitatásához. Ez a rész további alfejezetekre oszlik, amelyek olyan témákra fókuszálnak, mint az általános spilloverkutatás, a rugalmas munkavégzés és a spillover, az egyéni megküzdési stratégiák, és végül, de nem utolsósorban a spilloverben megnyilvánuló genderkülönbségek. Az utolsó rész kiemeli és összehasonlítja az áttekintésben szereplő tanulmányok fő megállapításait annak érdekében, hogy a spilloverkutatás elmúlt évtizedének legfontosabb üzeneteit közvetíteni tudja az olvasók felé.

A SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS MÓDSZERE

A spillover széles körben használt fogalom, amely számos elméleti területen és különböző tudományágban bukkan fel. A fogalom kiterjedt használatát a hozzá kapcsolódó empirikus irodalom gazdagsága és sokfélesége is jelzi: a kifejezés a szociológia, a genderkutatás, a pszichológia, a szervezetelmélet, valamint a humán erőforrás és menedzsment tudományok területén is megjelenik. A tanulmány nem törekszik arra, hogy teljes körű, szisztematikus áttekintést nyújtson mindezen tudományterületekről. Annak érdekében azonban, hogy mégis átfogó képet nyerhessünk a fogalmi konstrukció használatáról, az elmúlt tíz év (2004–2014) szöveggorpuszára

fókuszálunk. Azért erre az időszakra esett a választás, mert a fogalommal kapcsolatos legújabb értelmezéseket és témákat próbáltuk megragadni. A releváns tanulmányok azonosítása és az adatbázis létrehozása 2015 tavaszán történt. A folyamat során meghatározott kulcsszavakra kerestünk rá (mint például munka-magánélet egyensúly, pozitív és negatív spillover, rugalmasság, gender, anyagi jólét és általános jóllét) két tudományos kutatási adatbázisban, név szerint az EBSCO Academic Search Complete és a Business Search Complete adatbázisokban szereplő teljes szövegekben és absztraktokban. Az alábbi táblázat összefoglalja az íráskor használt kritériumokat, illetve megnevezi azokat az adatbázisokat, amelyekben a keresés történt.

1. táblázat: *Keresési feltételek és az alkalmazott kutatási adatbázisok*

Keresési paraméter	Keresési feltételek
	work-life balance [munka-magánélet egyensúly]
	spillover (positive spillover, negative spillover) [pozitív/negatív spillover]
Keresőszavak	flexibility [rugalmasság] (financial) wellbeing [(anyagi) jólét]
	gender [társadalmi nem]
Időszak	2004 és 2014 között
Adatbázisok	EBSCO: Academic Search Complete, Business Search Complete
Nyelv	angol
Keresési mód	Boolean/Phrase opció

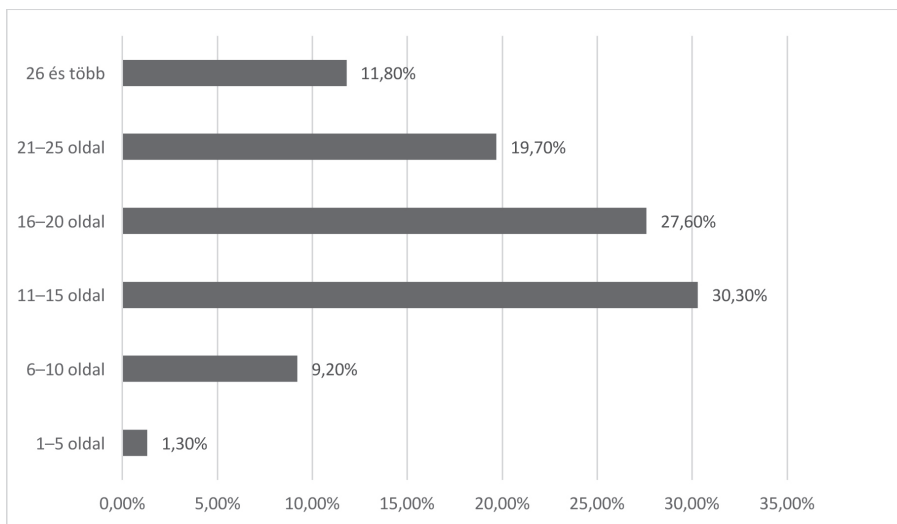
A fenti kritériumok alkalmazásával 76, a vizsgálat témájához szorosan kapcsolódó tanulmány került be az adatbázisba. Fő célunk egy olyan adatbázis létrehozása volt, amely – a teljesség igénye nélkül – tartalmazza a választott kutatási területre vonatkozó legrelevánsabb publikációkat.¹ A következők alfejezetben összefoglaljuk e tanulmányok alapvető jellemzőit, elsősorban a cikkek hosszára, a kutatási területre, az adott írás által lefedett földrajzi területre és az alkalmazott módszertanra összpontosítva.

A TANULMÁNYOK ALAPVETŐ JELLEMZŐI

A tanulmányok terjedelme széles skálán, 4 és 40 oldal között mozgott; a terjedelem módusza 16 oldal volt (az összes cikk 9,2%-a), és az általunk feldolgozott 76 írás együttesen 1351 oldalt tett ki. Az 1. ábrán jól látható, hogy a tanulmányok több mint fele 11 és 20 oldal közötti hosszúságú. Elmondható tehát, hogy a legtöbb, témával kapcsolatban írt tanulmány – legalábbis azok, amelyeket az adatbázisunk tartalmaz – közepes hosszúságú.

A mintában szereplő tanulmányok földrajzi eredetének megállapítására megvizsgáltuk az első szerző intézményi kötődését. A szerzők 40%-a valamely európai intézményhez kapcsolódott, míg 38,6%-a Észak-Amerikában tevékenykedett. Habár az itt bemutatott minta általánosságban nem tekinthető reprezentatívnak, keresési tevékenységünk eredményei alapján óvatosan kijelenthetjük, hogy ez az eredmény összhangban van az publikációs aktivitás általános trendjeivel; más szakkal: a témához kapcsolódó kutatási tevékenység többsége valóban ezen a két kontinensen zajlik (2. ábra a következő oldalon).

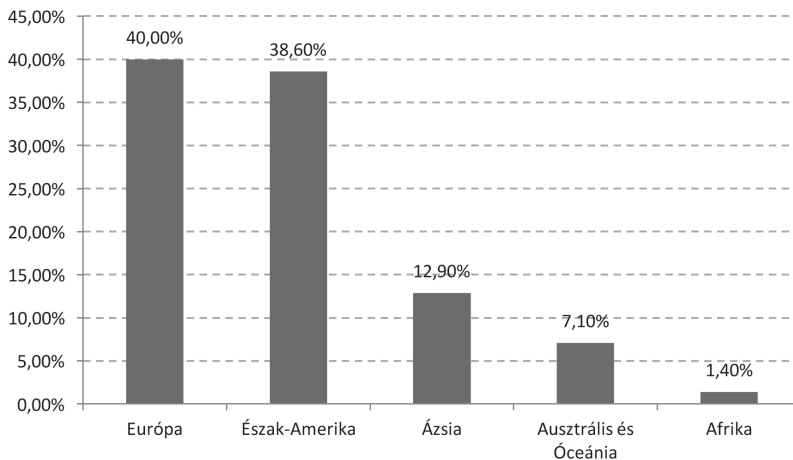
1. ábra: A tanulmányok megoszlása hossz szerint (N=76)



Forrás: Saját számítás a létrehozott adatbázis alapján

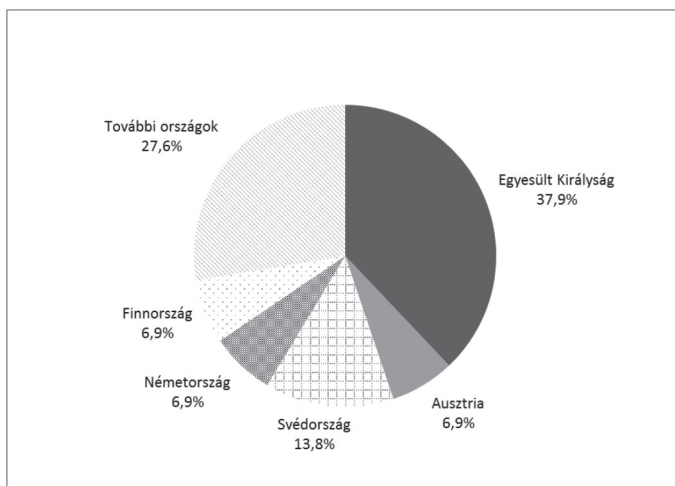
Az európai országokon belül a szerzők a legnagyobb arányban egyesült királyságbeli (37,9%) intézményekhez tartoztak; ez viszonylag magas hányadot tett ki a többi európai országhoz képest (3. ábra a következő oldalon).

2. ábra: A tanulmányok földrajzi megoszlása (N=70)



Forrás: Saját számítás a létrehozott adatbázis alapján

3. ábra: Az európai tanulmányok megoszlása országok szerint (N=29)



[A „további országok” csoportjába tartoztak azok az országok, melyekből csupán egy tanulmány került be az adatbázisba; nevezetesen Dánia, Franciaország, Izland, Norvégia, Lengyelország, Svájc, Hollandia és Törökország.]

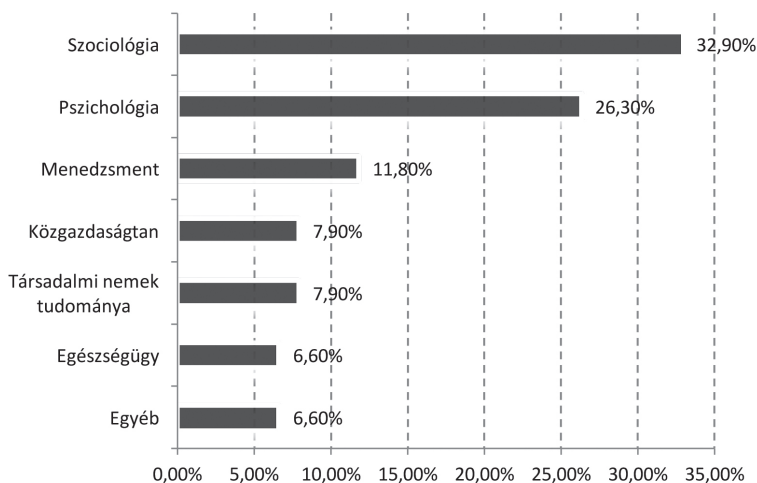
Forrás: Saját számítás a létrehozott adatbázis alapján

A vizsgált tanulmányokat a kapcsolódó tudományterület szempontjából is vizsgálhatjuk (4. ábra). Mintánk elemzése azt mutatja, hogy az adatbázisunkban szereplő írások leggyakrabban két tudományághoz: a szociológiához (32,9%) és a pszichológiához (26,3%) kapcsolódtak. Azonban más tudományágak és kutatási területek, mint például a menedzsmenttudományok (11,8%), a genderkutatás (7,9%) és a közgazdaságtan (7,9%) is képviseltették magukat.

Ami a minta tanulmányaiban fellelhető kutatási módszereket illeti, az 5. ábra azt mutatja, hogy a cikkek több mint fele (53,9%) kvantitatív kutatási projektek eredményeire épített, míg negyedük (25%) kvalitatív módszertant alkalmazott. További 13,2% alkalmazott valamely kevert módszertanra épülő megközelítést.

Ha a kvantitatív módszertani kategóriát közelebből is megvizsgáljuk (lásd 5. ábra a következő oldalon), azt találjuk, hogy a 42 kvantitatív tanulmány közül 27 (64,3%) saját adatfelvétel elemzésén alapult, miközben 15 (35,7%) korábbi adatok másod-elemzését végezte.

4. ábra: A tanulmányok megoszlása tudományterületek szerint (N=76)



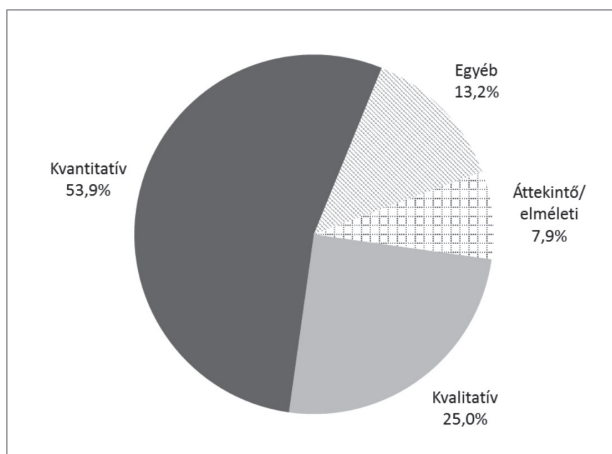
Forrás: Saját számítás a létrehozott adatbázis alapján

EMPIRIKUS SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Az áttekintés célja nem csupán az adatbázisunkban szereplő tanulmányok paramétereinek leíró elemzése volt, hanem az elmúlt évek spilloverrel kapcsolatos kutatásainak tematikus feltérképezése is. A mintában szereplő írások absztraktjainak

átolvasását követően a következő tématerületeket azonosítottuk: általános spillover-kutatás, a munka rugalmassága és a spillover hatások, megküzdési stratégiák, valamint a spillover hatásokban megnyilvánuló genderkülönbségek. A kategorizálás első lépését követően a cikkek alapos átolvasására került sor, főbb megállapításaik beazonosítása és a bennük esetlegesen előforduló módszertani innováció feltárása céljából. Mindezek alapján a következő fejezet a fenti négy kategóriába sorolható spilloverkutatás legfontosabb eredményeit vitatja meg.

5. ábra: A cikkek megoszlása kutatási módszertan alapján (N=76)



Forrás: Saját számítás a létrehozott adatbázis alapján

ÁLTALÁNOS SPILLOVERKUTATÁS

Néhány kutatás célja kifejezetten a spillover jelenségének általános vizsgálata volt. Ezek a kutatások elsősorban azt vizsgálják, hogy egyáltalán létrejön-e spillover a különböző életterületek között, és ha igen, mi az, ami „utazik” (és milyen irányba) ezek között a szférák között. A legátfogóbb vizsgálat ebben a kérdésben például a *munkahelyi elégedettség* és a *szubjektív jóllét* közötti kapcsolatokra fókuszáló kutatások metaanalízise volt (Bowling et al. 2010). E kutatási projekt keretében 223, 1967 és 2008 között publikált tanulmányt néztek át a kutatók. A statisztikai metaanalízis eredményeképpen a szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy – összhangban a spilloverrel kapcsolatos feltevésekkel – a munkával kapcsolatos elégedettség, a szubjektív jóllét, valamint egyéb, a jólléttel kapcsolatos változók (pl. boldogság, pozitív érzelem stb.) pozitívan korrelálnak egymással. Ezen túlmenően longitudi-

nális kutatásokra hivatkozva a tanulmány bizonyítékkal szolgál arra vonatkozólag is, hogy bár kölcsönös kapcsolat állhat fenn a vizsgált változók között, a szubjektív jóllét hatása a munkaelégedettségre erősebbnek tűnik, mint a fordított irányú kapcsolat. A szerzők szerint ez egyfajta diszpozíciós (egyéni jellemzőkre, személyiségre utaló) magyarázatot támaszt alá. Az ilyen típusú magyarázat azt feltételezi, hogy az egyének általában inkább pozitív vagy inkább negatív érzelmek megélésére hajlamosak – ez az egyéni hajlam pedig hatással van az élet számos aspektusára, többek között a magánéletre és a munkára is (Bowling et al. 2010: 924).

Georgellis és Lange (2012) is a munkával és az étellel való elégedettség közötti összefüggést vizsgálták az Európai Értékrend Vizsgálatból (European Values Study; EVS) származó adatok felhasználásával. Többváltozós elemzésükben a munkavállalók többségénél pozitív korrelációt találtak ezen változók között, ami szintén a spillover elméleti előfeltevéseit látszik alátámasztani. Az alkalmazottak különböző csoportokra való felosztását követően (aszerint, hogy a spillover, a kompenzációs vagy a szegmentációs stratégia jellemző rájuk)ⁱⁱ a szerzők felmérték, hogy az emberek milyen arányban használják ezeket a konkrét stratégiákat a különböző társadalmakban. Az eredmények értelmezésénél hangsúlyt helyeznek a kulturális értékek és hiedelmek (mint például a személyközi bizalom) szerepére, amelyek befolyásolhatják a munka és az életelégedettség közötti kapcsolat erejét. Más szóval, az adatok azt mutatják, hogy a kulturális különbségek lényegesen módosíthatják, hogy spillover hatások milyen módon jelennek meg az alkalmazottak életében. A tanulmány azt is kiemeli, hogy a társadalmi nem (gender) jelentősen befolyásolja, hogy az egyén határvonalat húz-e a munka és a magánélet közé, valamint hogy érvényesülnek-e spillover hatások a területek között. Azok a férfiak, akik az adott háztartásban a fő kenyérkereső pozíciójában vannak, hajlamosabbak arra, hogy ne különítsék el (ne szegmentálják) a két életterületet egymástól. Ugyanakkor nagyobb a valószínűsége, hogy elkülönítik a munkájukat a magánéletüktől, ha részmunkaidős állásuk vagy óvodáskorú gyermekeik vannak. A szerzők ugyanakkor azt is hangsúlyozzák, hogy a nemileg eltérő preferenciák közötti különbségeket nem lehet teljes mértékben a kulturális különbségekkel magyarázni (Georgellis et al. 2012: 451).

Más, kisebb léptékű kutatási projektek is vizsgálták a munka és a magánélet közötti kölcsönhatásokat. Rathi (2009) egy Indiában végzett, kis létszámú mintás felmérés ($n=144$) alapján összefüggést talált a munkával töltött idő minősége és a pszichológiai jóllét között. Prottas és Hyland (2011) 356 dolgozó felnőttre vonatkozó adatok alapján (melyeket egy gazdasági egyetem már végzett hallgatóinak körében felvett online kérdőíves kutatás során gyűjtöttek) kimutatták, hogy azok, akik mind a munkájukban, mind az otthoni életben egyaránt jelentős mértékben részt vesznek, mindkét irányban (a munka felől az otthoni élet és az otthon felől a munka irányába) pozitív spilloverről számoltak be. Pontosabban a munkában való

részvétel pozitívan korrelál az érzelmi és az instrumentális, munka-magánélet irányú spillover hatásokkal. Hasonlóképpen a családi részvétel magas szintje pozitív kapcsolatot mutat az ellenkező irányú (a magánélet-munka irányú) spillover hatással is (Protta et al. 2011: 44).

Hasonló kutatási módszert alkalmazva Kinnunen és munkatársai (2006) finn dolgozók körében ($n=202$) pozitív/negatív spillover hatásokat vizsgáltak mindkét irányban. A várakozásaikkal összhangban azt találták, hogy a negatív munka-család spillover hatása nagymértékben együtt járt mind az alacsony szintű munkahelyi, mind pedig az alacsony mértékű általános jólléttel. Hasonlóképpen a munka-család irányú pozitív spillover hatás mind a munkahelyi, mind az általános jólléttel pozitívan befolyásolta. A család-munka irányú negatív spillover pedig a magánélettel kapcsolatos jólléttel hozható kapcsolatba. Érdekes, hogy a szerzők nem találtak közvetlen kapcsolatot a család-munka irányú spillover és a vizsgált jólléti mutatók között (Kinnunen et al. 2006: 160). A szerzők ebből azt a következtetést vonták le, hogy a család-munka irányú pozitív és negatív spillover igazából nem ugyanazt a jelenséget takarja. Az egyénekre ugyanis egyidejűleg hathat mindkét típusú spillover. Az elemzésük továbbá arra is rávilágít, hogy a munka és az otthon közötti határok átjárhatósága aszimmetrikus mintát mutat. Ha a munka-család kultúra a „munka férfi modelljére” (teljes munkaidő, a munka előnyben részesítése a családdal szemben, túlórázás gyakorlata) épít, akkor a munkavállalók gyakrabban érzékelnek munka-család irányú, mint család-munka irányú pozitív spillovert (uo. 159. o.).

Ezen a ponton érdemes megemlíteni, hogy némelyik tanulmány nem csak a munka családra gyakorolt spillover hatásaira tér ki (ahol a hangsúly a különböző területek között „mozgó” ugyanazon személyen van), hanem az egyének közötti „crossover” hatásokra is. Ezek olyan érzelmek és hangulatok, amelyek az egyik családtagról a másikra „vándorolnak”. Lawson és munkatársai (2014) például naplókából származó adatokat felhasználva pozitív korrelációt találtak az anyák munka utáni hangulata és a gyermekeik érzelmi és egészségügyi mutatói (például az alvás minősége, időtartama) között. Más tanulmányok párok közötti spillover és crossover hatásokat vizsgáltak (Demerouti et al. 2005; Shimazu et al. 2011; Sanz-Vergel et al. 2013; Wunder et al. 2013). Ezek a vizsgálatok általában igazolják a családtagok közötti crossover hatások létezését, jóllehet jelentős genderkülönbségek vannak a tekintetben, hogy ezek az egyének közötti „mozgások” hogyan zajlanak a családi térben.

A következő alfejezet olyan tanulmányokat ír le, amelyek a munka különböző jellemzői és a spillover hatások között próbáltak meg összefüggéseket kimutatni, kiemelten kezelve a rugalmasság kérdését.

A MUNKA RUGALMASSÁGA ÉS A SPILLOVER HATÁSOK

Az összegyűjtött tanulmányok között azok képezik a legnagyobb csoportot, amelyek kifejezetten a rugalmasság kérdéssel foglalkoznak. Ezeket a tanulmányokat két fő kategóriába lehet sorolni aszerint, hogyan közelítik meg a rugalmasság témáját. Az egyikbe azok a tanulmányok tartoznak, amelyek arra fókuszálnak, hogy milyen hatással vannak a munkavállalókra a munkahelyi rugalmasság növelését célzó szervezeti intézkedések. A tanulmányok második csoportja a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését illető, egyéni megküzdési stratégiáknak és azok hatékonyságának vizsgálatán keresztül közelíti meg a kérdést (Walker et al. 2008; Neal et al. 2009; Mellner et al. 2014; McDowall et al. 2014).

Az így azonosított tematikus csoportokkal összhangban elsőként olyan projektek kutatási eredményeit mutatjuk be, amelyek a rugalmasság szervezeti aspektusaival foglalkoztak, majd továbblépünk az egyéni megküzdési stratégiák megvitatására. A szervezeti politikákra fókuszáló tanulmányokat pedig annak megfelelően mutatjuk be, hogy a kutatók a rugalmasság kapcsán pozitív hatásokat feltételeztek-e, vagy ambivalensek/kritikusak voltak ebben a tekintetben.

A SZERVEZETI RUGALMASSÁG POZITÍV HATÁSAI

Számos tanulmány rámutatott, hogy szervezeti szinten a munkahelyi rugalmasság hozzájárulhat a munka és a magánélet összehangolásához, és csökkentheti a különböző életterületek között fellépő negatív spillover hatásokat. Jang és munkatársai (2012) például negatív munka-család spillover kezelését célzó munkáltatói kezdeményezések hatásait vizsgálták. Eredményeik azt mutatják, hogy a *munkaidő-beosztás rugalmassága* általában csökkenti az alkalmazottak stressz-szintjét. Sőt bizonyos csoportok – nevezetesen a nők, az egyedülálló szülők és azok, akikre nagyobb mértékben hárulnak (családi) feladatok – esetében a rugalmasság még nagyobb mértékben csökkenti a negatív munka-család spillover hatásokat (Jang et al. 2012). Lourel és szerzőtársai (2009) egy francia dolgozókat ($n=283$) vizsgáló kutatás keretében szintén arra a következtetésre jutottak, hogy az észlelt stressz módosíthatja a munka-otthon és az otthon-munka közötti feszültségek, valamint a munkahelyi elégedettség közötti kapcsolatot. Ennek kapcsán úgy érvelnek, hogy a munka-magánélet egyensúlyt segítő intézkedésekkel rendelkező szervezetek nagyobb dolgozói elkötelezettséget könyvelhetnek el (Lourel et al. 2009).

Egy 18 félig strukturált interjú alapuló vizsgálat alapján Pedersen és Jeppesen (2012) szerint a munkaidő beosztásának rugalmassága – egyfajta határon átívelő erőforrásként – mind a munkát, mind a magánéletet gazdagíthatja. Ezek alapján, ha az alkalmazottak cselekvőképesség-szintje (*agency potential*) növekszik, az együtt

jár a munkahelyi elköteleződésük erősödésével. Cselekvőképességük megerősítése egyben azt is lehetővé teszi számukra, hogy nagyobb mértékben vegyenek részt a magánéletükben.

Nem biztos azonban, hogy az esetleges előnyöket valamennyi munkavállaló ugyanolyan módon tapasztalja meg; ezek ugyanis nagymértékben függenek az *egyének „határkezelési stratégiáitól”*, valamint a családjuk rugalmasságától is (Pedersen et al. 2012: 354–355). Eek és Axmon (2013) szintén azt vizsgálták, hogy a rugalmasságnak és az ezzel kapcsolatos munkahelyi előnyöknek van-e hatása a dolgozó szülők szubjektív stressz-szintjére és jóllétére. Eredményeik azt mutatták, hogy a rugalmasság és a szülői léthez való pozitív hozzáállás egyaránt pozitívan befolyásolták a jóllétet és a munkahelyi elköteleződést. Bár ezek a hatások mindkét nemre nézve érvényesek, erősebbek mutatkoznak a dolgozó anyák, mint apák esetében (Eek–Axmon 2013).

A SZERVEZETI RUGALMASSÁGGAL KAPCSOLATOS AMBIVALENS ÉS KRITIKUS MEGJEGYZÉSEK

Számos tanulmány a rugalmas munkaszervezéssel kapcsolatos szervezeti intézkedések ambivalens természetére vagy a munkavállalók életére gyakorolt negatív hatásaira mutat rá. Egyes tanulmányok kiemelik, hogy még ha a szervezetek rugalmas munkakörülményeket is biztosítanak, az alkalmazottakat mégis számos tényező akadályozza abban, hogy éljenek a felkínált lehetőségekkel.

Fursman és munkatársai (2009) egy nagyszabású, kevert módszertannal végzett új-zélandi kutatás alapján úgy érvelnek, hogy a rugalmasság jelentős pozitívumokkal járhat, például magával vonhatja a stressz és a nyomás csökkenését, valamint időt szabadíthat fel a családtagok együttlétéhez. Azonban azt a tényt is kiemelik, hogy a rugalmasság negatív következményekkel is járhat: például a munka családi életbe való beszivárgásával vagy a rugalmas munkaidő elfogadásával kapcsolatos büntudat kialakulásával, és/vagy a különböző feladatokkal való állandó zsonglörködés nehézségeivel. Továbbá, ha egy munkavállaló kihasználja a rugalmas munkakörülmények adta lehetőségeket, az ahhoz is vezethet, hogy tudása kevésbé hasznosul, kevésbé számítanak rá. Tehát ha valaki kihasználja ezeket rugalmasabb munkaformákat, akkor az káros hatással lehet a *kARRIERLEHETŐSÉGEIRE, JÖVEDELMERE* vagy az *EGYÉNI HÍRNEVÉRE* – azaz arra, hogy a szervezet elég elkötelezett munkavállalónak tartja-e (Fursman et al. 2009: 53).

A fenti megállapításokkal összhangban Joyce és kollégái (2010) is különbséget tesznek a *rugalmas munkaszervezés különböző típusai* között a munkavállalói jóllét és egészségügyi hatások vizsgálata során. Egyrészt azok a rugalmasságot elősegítő intézkedések, amelyek növelik az alkalmazottak választási és az életük feletti

kontroll lehetőségét (például önálló munkaidő-beosztás vagy részleges nyugdíjba vonulás), előnyösek lehetnek az egészségük szempontjából. Másrészt azok a típusú beavatkozások, amelyeket elsődlegesen szervezeti érdekek vezetnek (azaz a határozott idejű vagy kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás), úgy tűnik, inkább negatív hatással vannak a munkavállalók egészségére (Joyce et al. 2010).

Kvande (2009) tanulmányában azt mutatja be, hogy mennyire nehéz helyzetben vannak a szoftverfejlesztésben dolgozó apák a rugalmas munkaidőrendszer szerint működő szervezeteknél. Norvégiában léteznek kifejezetten a szülők támogatására kialakított családbarát politikák és ösztönzők (mint például az apai szülői szabadság), amelyek segítik őket, hogy több időt tölthessenek gyermekeikkel. Azonban az ilyen típusú szervezetekre jellemző rugalmas munkaidő-szervezés és a tudásalapú munka globalizált természete olyan erős strukturális kényszereket jelentenek, hogy az emberek mégis rengeteg időt töltenek a munkahelyükön. Kvande továbbá azt is hangsúlyozza, hogy ha az az általános szemlélet, hogy a családbarát intézkedések igénybevétele alapvetően egyéni döntés, akkor a jobb munka-magánélet egyensúly megteremtésére törekvő munkavállalók mint „*idődeviánsok*” (*time deviants*) marginalizálódhatnak a szervezetükön belül. A rugalmasság tehát a családi élet rovására mehet, ha a munka és a család közötti határok kijelölése és megerősítése nem kollektív szinten történik, valamint ha a szervezetek magukra hagyják alkalmazottaikat az életterületek közötti egyensúly megteremtésében (Kvande 2009: 70).

Scholarios és Marks (2004) nagyon hasonló következtetésekre jutottak egy nagy-britanniai szoftverfejlesztőkről szóló tanulmányukban. A két vállalat szoftverfejlesztői körében készült kérdőíves felmérés adatai alapján azt találták, hogy még a szoftverfejlesztők – akiket (individuális hozzáállással, rendkívül piacképes készségeikkel és a munka és a családi élet között egyre inkább elmosódó határraikkal) egyébként a „tudásalapú dolgozók” ideáltípusának tekinthetünk – esetében is jellemző, hogy munkájuk rátelepszik a magánéletükre. Kvande érvelésével összhangban ők is azt hangsúlyozzák, hogy olyan *szervezeti politikákra* van szükség, amelyek nem csupán lehetővé teszik a rugalmasságot, hanem a különböző területek közötti határ fenntartásában is segítik a dolgozókat. Ezek a politikák tudják aztán hosszú távon eredményesen csökkenteni a negatív spillover hatásokat, valamint megerősíteni a munkavállalók szervezeti bizalmát és kötődését (Scholarios et al. 2004).

Ezenfelül néhány tanulmány rámutat, hogy a munka-magánélet egyensúly esetében magát a fogalmat is gyökeresen eltérő módon értelmezik a munkavállalók és a munkaadók. Todd és Binns (2013) a munka-magánélet egyensúly elősegítését célzó politikák gyakorlati megvalósítását vizsgálták nyugat-ausztráliai közintézményeknél. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy a vezetők általában „menedzselni” próbálják a munka-magánélet egyensúly terén jelentkező problémá-

kat, mindezt pedig a szervezet „normális” működési módjának megzavarása nélkül próbálják végrehajtani. A felső vezetés alapvetően úgy tekintett a munka-magánélet egyensúllyal kapcsolatos kezdeményezésekre, mint amelyek vonzóvá teszik a szervezetet a munkafelvételnél, valamint segítenek megtartani a meglévő munkatársakat. Mindazonáltal a szerzők kritikusak voltak azzal kapcsolatban, hogy az ilyen típusú szervezeti megközelítés valóban egy érzékenyebb, a munkavállaló érdekei iránt fogékonyabb hozzáállást tükrözne. Kiemelik, hogy a munka-magánélet egyensúly erősen individualista megközelítésének csak korlátozott hatása lehet. Inkább arra lenne szükség, hogy a szervezet megpróbálja lebontani azokat a strukturális akadályokat, amelyek gátolják az embereket a rugalmas munkavégzési formák igénybevételében (Todd et al. 2013: 228–230). Más tanulmányok is ezt az érvelést támasztják alá, rámutatva azokra a szakadékokra, amelyek a szervezeti kommunikáció és a munkavállalók által megtapasztalt valóság között húzódnak (Thompson et al. 2005; Doble et al. 2010; Stella et al. 2014).

EGYÉNI MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK

A mintában szereplő publikációk jelentős része (26 írás) foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy hogyan kell kezelni a negatív spillover folyamatok következtében keletkező konfliktusokat. Ezek a tanulmányok elsősorban az észlelt konfliktusok enyhítésére szolgáló leghatékonyabb megoldásokat, illetve megküzdési stratégiákat írnak le, valamint esetenként egyéni és szervezeti intézkedéseket javasolnak az effajta helyzetek kezelésére. Ezek a javaslatok gyakran a fent említett rugalmassággal kapcsolatos kérdésekkel foglalkoznak, mindamellet az önfoglalkoztatás lehetőségét is felvetik mint lehetséges megoldási utat.

Fülöp-szigeteki női vállalkozók körében végzett esettanulmányok alapján Edra lin (2013) amellett érvel, hogy az *önfoglalkoztatás* számos lehetőséget nyújt az egyének számára a munka-magánélet terén jelentkező problémák kezelésére. A megkérdezett nők képesek voltak egyensúlyban tartani életüket olyan stratégiák segítségével, mint például a személyes tervezés és időgazdálkodás, a rugalmas munkarend és bizonyos feladatok családtagokra való átruházása. Továbbá megemlítették a férjek és a család többi tagjának támogatását mint alapvető erőforrást, ami segített, hogy a munkán kívüli tevékenységeiket elvégezhessék. Ezeken a stratégiákon kívül (stressz- és időkezelés, valamint családi támogatás) más erőforrásokat és módszereket is kiemelt a szerző, mint például a társadalmi hálózat lehetőségeit és az asszertív kommunikáció alkalmazását (uo.).

Hasonlóképpen Walker és munkatársai is követendő gyakorlatként javasolják az önfoglalkoztatást egy ausztrál, otthonról végzett vállalkozásokkal kapcsolatban

készült vizsgálat alapján. A válaszadók a önfoglalkoztatóvá válás fő motivációi között a lehetséges rugalmasságot és a munka-magánélet egyensúly fenntartásának lehetőségét említették. A szerzők kihangsúlyozták, hogy az egyéni vállalkozások indítását döntően nem a kérdezett neme, hanem az eltartottak megléte magyarázta. Ugyanakkor kiemelik azt is, hogy a pénzügyi nehézségekkel küzdő vállalkozás menedzselése növeli a stresszt, és az ezzel kapcsolatos problémák súlya erősen csökkentheti az önfoglalkoztatás pozitív hatásait (Walker et al. 2008).

Egy kanadai kutatás (Hilbrecht et al. 2014) részletes leírással szolgál az önfoglalkoztatásról mint lehetséges megküzdési stratégiáról. Kisgyermekes szülőkkel készült interjúk ($n=22$) alapján a szerzők – a korábbi kutatások eredményeivel szemben – arra a következtetésre jutottak, hogy az önfoglalkoztatás kevésbé bizonyult ideális stratégiának a válaszadók számára. Bár a rugalmasság és a saját életük feletti kontroll egy jobb munka-magánélet egyensúly kialakítását tette lehetővé, a *rendelkezésre állás állandó kényszere* folyamatos időhiányhoz vezetett. Emellett a kutatók arról is beszámoltak, hogy a szülőket erősen befolyásolták a hagyományos nemiszerep-elvárások.

Az eltartottak megléte szintén fontos szerepet játszott az amerikai *szendvicsemzedékről* készült vizsgálat esetében is; a csoport tagjait Neal és Hammer (2009) vizsgálták egy kétéves projekt keretében. Kvalitatív és kvantitatív adatok alapján a szerzők olyan kétkeresős párok munkára és családra vonatkozó megküzdési stratégiáit elemezték, akikre egyszerre hárultak a gyermekeikkel és a szüleikkel kapcsolatos gondozási feladatok. A vizsgálatban különbséget tettek a viselkedésbeli, érzelmi és kognitív stratégiák jóllétre gyakorolt hatásai között. A gazdag érzelmi erőforrások meglétének és a kognitív megküzdési stratégiáknak (például a fontossági sorrend felállítás) kimutathatóan pozitív hatása volt, míg a beszűkült társadalmi élet negatívan befolyásolta a kérdezettek jóllétét. Emellett a szerzők azt is megállapították, hogy a munkaidő-beosztással kapcsolatos magas szintű rugalmasság, valamint a nagyfokú foglalkozásbeli önállóság szintén pozitívan járult hozzá a vizsgálatba bevont populáció jóllétéhez (Neal et al. 2009). Hasonlóképpen, vezetői pozíciókban dolgozó orvosnők ausztriai vizsgálata során a különböző erőforrásokhoz (mint például az idő, a pénz, a fizikai, érzelmi és társadalmi erőforrások) való hozzáférést a megfelelő munka-magánélet egyensúly elengedhetetlen feltételeként jelölték meg. Az írás rámutatott arra, hogy ezeknek az erőforrásoknak a megléte különösen nélkülözhetetlen a kisgyermekes nők számára (Schueller-Weidekamm et al. 2012).

Ami általánosságban a munkavállalókat illeti, Jang és munkatársai (2012) amerikai munkavállalók országos reprezentatív mintáján alapuló tanulmányukban szintén úgy érveltek, hogy a családi kötelezettségeik miatt különösen leterhelt alkalmazottak (azaz az egyedülálló szülők és a nők) esetében a munkával kapcsolatos stresszt és a negatív munka-család spillover hatást nagyobb rugalmasság biztosításával lehet csökkenteni.

A különböző erőforrások elosztása és a rugalmasság mellett *a munka és a magánélet területeinek szétválasztása vagy integrációja* (azaz a határok éles elválasztása vagy éppen a határok eltörlése) is döntő fontosságú lehet a dolgozók szempontjából. Mellner és munkatársai (2014) egy svéd távközlési vállalatnál tudásintenzív, rugalmas munkát végző szakemberek körében vizsgálták a határmenedzsment-preferenciák, a határok feletti ellenőrzés és a munka-magánélet egyensúly témáit. A munka és a magánélet szétválasztásának igénye erősen jelent meg – azonban a nőkhöz képest a férfiak nagyobb eséllyel tudták az életterületeik közötti határokat ellenőrizni, és esetükben jobb munka-magánélet egyensúly volt tapasztalható. Ezek az eredmények rávilágítanak arra a tényre, hogy a vizsgált lakosság körében a határok feletti jobb ellenőrzési képesség elengedhetetlen a jó munka-magánélet egyensúly kialakításához és fenntartásához.

McDowall és Lindsay (2014) kutatása arra irányult, hogy brit rendőrök milyen módon próbálják egyénileg kezelni a munka-magánélet egyensúllyal kapcsolatos kérdéseket. Egy kevert módszertani megközelítést alkalmazva megoldásközpontú viselkedésmódokat és stratégiákat próbáltak feltárni. A fent vázolt írások eredményeivel összhangban a szerzők szerint *többféle kompetenciára van szükség az önmenedzsment javításához*. Ezek a készségek többek között a határok, a rugalmasság és az elvárások kezelésének képességei, amelyek mindegyike a határelmélettel kapcsolatos (Clark 2000). Shaer és munkatársai egy meglehetősen egyedi kutatási megközelítést alkalmaztak munkahelyeken működő páralapú preventív programokat vizsgálva (Schaer et al. 2008). A vizsgálatban 150 pár vett részt, akiket három különböző csoportra osztottak: egy a párorientált beavatkozások hatásait, egy az egyénorientált megküzdési beavatkozások hatásait vizsgáló csoportra, valamint egy „várólistán” lévőket tartalmazó kontrollcsoportra. Figyelemre méltó módon a párorientált megküzdési beavatkozások hatékonyabbnak bizonyultak a jobb munka-magánélet egyensúly létrehozása szempontjából mind az egyéni (kiégés, irritáció), mind a kapcsolatra vonatkozó változók (kommunikáció) tekintetében. Még 5 hónappal a vizsgálatot követően is – a másik két csoporthoz viszonyítva – ennek a csoportnak voltak magasabbak az élettel való elégedettséggel és a jólléttel kapcsolatos értékei (Schaer et al. 2008).

SPILOVER HATÁSOK ÉS A TÁRSADALMI NEM

Számos írás kifejezetten a társadalmi nemekkel kapcsolatos hiedelmek és a pozitív és negatív munka-magánélet kölcsönhatások közötti kapcsolatokra fókuszál. A társadalmi nemekkel kapcsolatos hiedelmek, amelyek országonként eltérőek lehetnek, nem csak azt határozzák meg, hogy a munkavállalók hogyan vélekednek a mun-

ka és a magánélet egyensúlyáról (Lyness 2014), de azzal is összefügghetnek, hogy hogyan bünteti a környezet azokat az nőket, akik családjukban a főkereső pozíciójában vannak, valamint hagyományosan férfiasnak tartott területeken érnek el sikereket (Triana 2011). Továbbá mikroszinten a férj genderrel kapcsolatos nézetrendszere befolyásolhatja a család-munka konfliktus és a házassággal kapcsolatos elégedettség közötti kapcsolatot – mindkét házastárs esetében (Minnotte et al. 2013).

Az egyik legátfogóbb tanulmányt, amely a gender szerepét vizsgálta a spillover vonatkozásában, Powell és Greenhaus (2010) írták, akik elemzésükben explicit módon különbséget tesznek a biológiai és a társadalmi nem között. A szerzők teljes munkaidőben dolgozó amerikai vezetőket és szakembereket tanulmányoztak ($n=528$), és azt találták, hogy azok, akik magasabb pontszámot értek el a nőiesség terén (személyközi orientáció és közösségi személyiségjegyek), nagyobb mértékű pozitív spillovert tapasztaltak meg. Bár a nők ténylegesen nőiesebbnak bizonyultak a férfiaknál, a biológiai és a társadalmi nem közötti kapcsolat mégsem volt teljesen egyértelmű. Ennek oka a szerzők szerint valószínűleg a vizsgált populáció (magasan képzett vezetők és szakemberek) jellemzőiben keresendő. A kutatás másik érdekes tapasztalata az volt, hogy azok, akik magasabb pontszámot értek el a családi szerep fontossága (az egyén családhoz kapcsolódó szerepének jelentősége) terén, mérsékeltebb munka és családi élet közötti konfliktust éltek meg. Mindazonáltal az egyik legfontosabb megállapítás az volt, hogy a szegmentáció (azaz az egyes életterületek szigorú elkülönítése) ugyan kisebb mértékű konfliktushoz vezethet, de egyben akadályozhatja is a pozitív spillover megtapasztalását (Powell–Greenhouse 2010: 525–529).

Más tanulmányokban azt vizsgálták, hogy pontosan mi „vándorol” az életterületek között, valamint hogy a gender miként befolyásolja ezeket a spillover hatásokat. Például Offer (2014) a szülők mentális munkája (amely alatt a kutatók a mindennapi, családi tevékenységek megtervezését, megszervezését és irányítását értették) terén tapasztalható genderkülönbségeket és az ezeket a mentális tevékenységeket kísérő érzelmi stresszt tanulmányozta. Egy élményértékelő mintavételi eljárás (*experience sampling method*) alkalmazásával ($n_{\text{anyák}} = 402$; $n_{\text{apák}} = 291$) végzett vizsgálatban a kutató azt a kérdést próbálta megválaszolni, hogy kétkeresős (középosztálybeli) családokban a szülők milyen gyakran gondolnak a munkával kapcsolatos ügyekre. Míg az eredmények azt mutatták, hogy az apák és az anyák majdnem ugyanolyan valószínűséggel végeztek ilyenfajta kognitív tevékenységet, az apák átlagosan több ideig gondolkodtak munkával kapcsolatos kérdéseken. Ezen túl az is jellemző, hogy a férfiaknál ezek a gondolatok kisebb eséllyel türemkedtek be a munkához nem kapcsolódó területekre. Ezzel ellentétben az anyák gyakrabban gondolnak a munkára a munkához nem kötődő tevékenységek végzése során is. Ez a jelenség, állítja Offer, annak tudható be, hogy általában az anyák azok, akiknek a munkarendjüket a család igényeihez kell alakítaniuk. Következésképpen gyakrabban érzik szükségét annak,

hogy „utolérjék magukat” a munkában (Offer 2014: 931). Ezenkívül még egy másik fontos, nemekhez kötődő különbség van a „mentális spillover” érzelmi következményeit illetően. Offer kihangsúlyozza, hogy míg az anyák és az apák ugyanolyan valószínűséggel gondolnak családi ügyekre, ezek a *gondolatok csak az anyák számára okoznak stresszt, ami aztán negatívan befolyásolja az érzelmi jóllétüket*. Tehát még ha az adatokból ki is olvasható az apák fokozott bevonódása, ezek az eredmények azt mutatják, hogy továbbra is az anyák az elsődleges gondozók, és leginkább az ő vállukat nyomja a családi élet és a gyermekek jólléte iránti erkölcsi felelősség (Offer 2014: 932–33).

Stevenst és munkatársait (2006) szintén a kétkeresős pároknál előforduló spillover dinamika érdekelte (156 pár; $n=312$). A munka-család spillover és a családi kohézió közötti kapcsolatot próbálták meg feltárni a genderkülönbségek tükrében. Érdekes módon mindkét nem esetében az volt a jellemző, hogy minél magasabbra becsülték a partnerükre vonatkozó munka-család irányú spillover hatás mértékét, annál kisebb mértékűnek ítélték a családi kohéziót. Más szavakkal, az egyik partnert érintő spillovernek a másik partner általi érzékelése jobb előrejelzője volt a családi élet minőségének, mint az egyszemélyes, közvetlen becslés. A szerzők ezt a megállapítást a kontroll észlelésének kérdésével hozzák összefüggésbe: mivel az egyén úgy érezheti, hogy viszonylag képes kontrollálni a saját életében tapasztalható spillover hatásokat, de kevésbé tudja kezelni a párját (Stevens et al. 2006: 433).

Stevens és munkatársai továbbá azt is hangsúlyozzák, hogy a munkaköri jellemzők különböző hatással vannak a két nemre. Míg úgy tűnik, hogy a férfiak esetében munkájuk jellemzői nincsenek hatással arra, hogy milyenek érzékelik a családi kohéziót, addig a nők esetében ugyanezek a jellemzők drámaian megváltoztathatják a családi élet megítélését (Stevens et al. 2006: 434). Az eredmények azt mutatják, hogy ha a nők a munkájukban tapasztalható nagyobb mértékű rugalmasságnak köszönhetően jobban rendelkezhetnek idejük felett, akkor a családi életet is jobban tudják szervezni és menedzselni, aminek következtében egyúttal a családi élet területén is kompetensebbnek érezhetik magukat (Stevens et al. 2006: 434–435).

A fenti megállapítással összhangban az 1992-es Változó Munkaerővel kapcsolatos Országos Vizsgálatból (National Study of Changing Workforce) kiindulva Keene és Reynolds (2005) házas munkavállalókat ($n=1015$) tanulmányoztak annak megértése céljából, hogy a családi és a munkahelyi tényezők miként befolyásolják a negatív család-munka irányú spilloverben megnyilvánuló genderkülönbségeket. A kutatók megállapították, hogy a férfiakhoz képest a nők kétszer olyan gyakran számoltak be a családi kötelezettségeknek munkahelyi teljesítményükre gyakorolt negatív hatásairól (a családtól a munka felé irányuló spillover). A nőkre azért is jellemzőbb a magasabb szintű negatív család-munka irányú spillover, mert – a beosztásuk átrendezésével, a túlórák és/vagy feladatok elhárításával – többször kényszerülnek módosítani a mun-

katerheik mértékén. A tanulmány másik következtetése az volt, hogy egy megterhelő munkakör mindkét nem esetében nagyobb mértékű család-munka irányú spillovert jelent, de a nagyobb rugalmasság (azaz az egyén kontrollja saját munkaidő-beosztása felett) elsősorban a házassági nők alkalmazottak körében enyhíti a fokozott családi terhek negatív következményeit (Keene et al. 2005: 293–294).

Ezek a tanulmányok arra engednek következtetni, hogy minél nagyobb kontrolljuk van a nőknek a saját munkaidő-beosztásuk felett, annál kevésbé stresszes az életük, és annál hatékonyabban tudnak a családi és a munkaköri feladataik között egyensúlyozni. Egyes tanulmányok meglehetősen kritikuskak a rugalmasság fogalmát illetően, mivel az genderszempontról további egyenlőtlenségek előidézésének esélyét rejti magában. Schultz szerint (2010) például komoly kockázatokkal járhat, ha a rugalmasságot egyfajta – az összes dolgozói panaszra megoldást jelentő – gyógyírként alkalmazzuk, anélkül, hogy felismernénk annak buktatóit. Kijelenthető ugyanis, hogy minden szervezet rendelkezik az „ideális dolgozóra” vonatkozó normatív előírásokkal. Attól, hogy bizonyos egyének – főleg a nők – számára lehetővé teszik, hogy kivonuljanak ezek alól az elvárások alól, maguk a normák nem változnak meg automatikusan. Éppen ezért fontos figyelembe venni a nemek és a rugalmasság közötti kölcsönhatásokat, amikor a munka-magánélet egyensúlyjal kapcsolatos megoldásokat próbálunk kidolgozni. A szerző érvelése szerint bár a rugalmasság lehetővé teszi a munkaidő előnyösebb beosztását, ehelyett azonban inkább az észszerű és kiszámítható munkaidő biztosítására kellene törekedni, ami egyaránt előnyös lehet mind a férfiak, mind a nők számára (Schultz 2010: 1220–1221). Más szerzők a munkahelyi rugalmasság elősegítése kapcsán kiemelik a nemi szempontokat figyelmen kívül hagyó nézőpont veszélyeit (Smithson et al. 2005), megjegyezve, hogy a rugalmas munkaszervezési formák a hagyományos nemi hierarchiák újratermeléséhez és megerősödéséhez vezethetnek (Zbyszewska 2013; Rafnsdóttir et al. 2013).

KÖVETKEZTETÉSEK

Mint ahogyan az a fenti részekből is látszik, a spillover fogalma számos témához, módszertani megközelítéshez és tudományterülethez kapcsolódik. Jelen tanulmány mindezek tematikus csoportosítását kísérelte meg, hogy tisztább képet kaphassunk ennek az elméleti konstrukciónak az alkalmazásáról. A most következő részben megpróbáljuk a tárgyalt tanulmányok főbb megállapításainak és eredményeinek szintézisét adni. A spilloverkutatással kapcsolatos empirikus irodalomból leszűrhető három fő kérdést és a velük kapcsolatos eredmények összefoglalását az alábbiakban tárgyaljuk.

Az első kérdés a felelősségre vonatkozott, azaz arra, hogy pontosan kinek a felelőssége, hogy az alkalmazottaknál jelentkező spillover hatásokat kezelje, és ezáltal megfelelő egyensúlyt alakítson ki a munka és a magánélet között. Ez szervezeti politika kérdése, vagy inkább az egyéni szintű megküzdési képességek és készségek támogatásán keresztül célszerű kezelni azokat? Az erre választ kereső tanulmányok többsége szerint mindkét válasz érvényes (Pedersen et al. 2012; Joyce et al. 2010), ugyanis a szervezeti politikai megközelítések és az egyéni képességek és megoldások kölcsönösen hatnak egymásra. Ennek az az oka, hogy az egyes megküzdési stratégiákat és viselkedésformákat csak akkor lehet a karrier és/vagy normatív szankciók kockáztatása nélkül alkalmazni, ha az intézményi és társadalmi környezet legitimálja azokat. Más szavakkal, a spillover hatásokkal való megbirkózáshoz és a hatások kontrollálásához az egyének rendelkezésére álló viselkedésbeli válaszokat és készségeket gyakran radikális mértékben korlátozza a szervezeti és társadalmi kontextus (Todd et al. 2013). Ráadásul ez a kétfajta (társadalmi és szervezeti) környezet még egymással is ellentmondásban állhat. Még ha a vállalati szabályzat lehetővé is teszi a rugalmas munkaidőt, azokban az esetekben, ahol a munkatársak és közvetlen feletteseik helytelenítik annak igénybevételét, az alkalmazottak valószínűleg nem fognak élni vele. Így amíg a készségek, döntések és viselkedések az egyéni szinthez kapcsolódnak, az itt tárgyalt tanulmányok közül több is azt mutatja, hogy ezek (a képességek, döntések, viselkedések) elfogadottságának javítása és elterjedésük segítése kollektív, nem pedig személyes ügy (Fursman et al. 2009).

A második kérdés a rugalmassággal kapcsolatos, vagyis más szavakkal: a munkavállaló vagy a munka rugalmasságáról beszélünk? Ahogyan arra az empirikus szakirodalom rámutatott, a rugalmasság döntő jelentőségű a spillover kezelése és a munka és a magánélet összeegyeztetése szempontjából. A rugalmasság azonban tág fogalom, és az, hogy valakinek rugalmasabbá válik a munkája, javíthat, de akár ronthat is az étellel és a munkával kapcsolatos elégedettségén, attól függően, hogy az adott intézkedést a szervezet milyen módon alkalmazza (Joyce et al. 2010). Ahogyan azt a tanulmányok mutatják, a különbség oka az lehet, hogy egyes intézkedések a spillover hatások kapcsán eltérő mértékű kontrollt biztosítanak. Ha a rugalmasságot illető szervezeti intézkedések lehetővé teszik és feljogosítják a munkavállalót saját felelősségi köreinek rugalmas kezelésére, akkor ezek számottevő segítséget jelenthetnek, támogatva az egyéneket, hogy képesek legyenek napi szinten a munkahely és a család által támasztott követelményekkel való „zsonglörködési mutatványra” (Scholarios et al. 2004). Azonban ha a rugalmasságot elősegíteni hivatott szervezeti politikák elsősorban a munka nagyobb rugalmasságának támogatását célozzák meg, nagyobb a valószínűsége, hogy a munkavállalók negatív munka-család irányú spillover hatásokat tapasztalnak meg (Kvande 2009).

Harmadszor, az is fontos kérdés, hogy a gender miként befolyásolja a spillover hatásokat. Amint azt a szakirodalom kiemelte, jelentős nemi különbségek figyelhetők meg a munkaerőpiaci és szervezeti pozíciók, valamint a családi kötelezettségek terén (amelyek még mindig jelentősen kiegyensúlyozatlannak tűnnek). Mivel a családi kötelezettségeket továbbra is jobbára az elsődleges gondozóként számon tartott nők felelősségi körébe sorolják (Triana 2011), a tanulmányok azt is mutatják, hogy a nőket nagyobb mértékben érintik a spillover hatások (Stevens et al. 2006; Offer 2014; Keene 2005). Ehhez kapcsolódóan azt is érdemes hangsúlyozni, hogy még hasonló spillover hatások is eltérő módon befolyásolhatják a férfiakat és a nőket (Gesler 2014; 2016, továbbá 80–116., 258–275. oldal jelen kötetben). Például mint ahogyan azt korábban már bemutattuk, habár mindkét szülő nagyjából ugyanolyan gyakran gondol a családjára munka közben, ezeket a gondolatokat gyakrabban kísérik negatív érzelmek az anyák esetében (Offer 2014). A biológiai nem (férfiak/nők) és a társadalmi nemek (a férfiaság/nőiesség foka) keresztmetszetének vizsgálata is érdekes megállapításokhoz vezetett, mint ahogyan az az eredmény is, hogy a nőiesség kategóriájában magasabb pontértékkel rendelkező magasan képzett szakemberek között pozitív spillover is nagyobb valószínűséggel fordul elő (Powell et al. 2010).

A fenti – az empirikus szakirodalom legfontosabb eredményeit szintetizáló – következtetések új kutatási kérdések és témafelvetések megfogalmazásához is felhasználhatók. Az áttekintés során ugyanis az is láthatóvá vált, hogy az írások többsége egy adott (főleg angolszász) kultúrkörre és/vagy egy meghatározott célcsoportra (például fiatal, házas, alkalmazottként dolgozó szülők) vonatkozik – ezáltal azok a „felfedezetlen területek” is kirajzolódhatnak, amelyek irányába érdemes a jövőben kutatásoknak indulni.

JEGYZETEK

- i Ami a kereséshez használt módszertant illeti, a keresési időintervallum meghatározása után a keresés többször megismétlésre került az előre meghatározott kifejezések különböző kombinációival (minden alkalommal két vagy három kifejezést használva a listából). Azok a tanulmányok kerültek az adatbázisunkba, amelyek a keresés eredményeképpen megjelenő találatok közül a legrelevánsabbnak bizonyultak.
- ii A kutatók az alapján azonosították be a különböző csoportokat, hogy összevetették a munkahellyel és az étellel való elégedettségre adott egyéni pontszámokat. Ha az egyének különböző pozíciókat foglaltak el a két eloszlásban, az elemző ebből azt a következtetést vonta le, hogy az adott személy szegmentálja az életszféráit (vagyis a szegmentáló csoportba tartozik). Ha a szegmentáló csoportot kivonjuk a teljes populációból, akkor a fennmaradó rész tagjai vagy a spillover, vagy a kompenzációs csoportba tartoznak. Ezek után ha az étellel és a munkával kapcsolatos elégedettség közötti korreláció negatív volt, a válaszadókat a kompenzációs csoportba sorolták. Ha a korreláció pozitív volt, akkor a spillover alcsoportba sorolták őket (Georgellis et al. 2012: 442–443).

IRODALOMJEGYZÉK

- Bell, A. S. – Rajendran, D. – Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. DOI: 10.7790/ejap.v8i1.320.
- Bowling, N. A. – Eschleman, K. J. – Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <http://doi.org/10.1348/096317909X478557>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001.
- Dén-Nagy I. (2013). Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe – Elméleti áttekintés. *Socio.hu*. 3(3), elérve 2015. 04. 19-én a következő honlapcímről: http://socio.hu/uploads/files/2013_3/1den_nagy.pdf.
- Demerouti, E. – Bakker, A. B. – Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266–289. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.001>.
- Doble, N. – Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Management*, 5(4), 331–342.
- Edralin, D. M. (2013). Work and life harmony: An exploratory case study of EntrePinays. *DLSU Business & Economics Review*, 22(2), 15–36.
- Edwards, J. R. – Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. DOI: 10.5465/AMR.2000.2791609.
- Eek, F. – Axmon, A. (2013). Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(7), 692–705.
- Fursman, L. – Zodgekar, N. (2009). Making wt work: The impacts of flexible working arrangements on New Zealand families. *Social Policy Journal of New Zealand*, 35, 43–54.
- Gächter, M. – Savage, D. – Torgler, B. (2011). Gender variations of physiological and psychological strain amongst police officers. *Gender Issues*, 28(1/2), 66–93. <http://doi.org/10.1007/s12147-011-9100-9>.
- Georgellis, Y. – Lange, T. (2012). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across Europe. *British Journal of Management*, 23(4), 437–454. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00753.x>.
- Geszler N. (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Geszler, N. (2016). Behaviour-based conflict in the life of Hungarian manager fathers. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 118–136. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.151.
- 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. DOI 10.5465/AMJ.2010.51468647.
- Hilbrecht, M. – Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: Constructing work-life balance when you're 'always on. *Community, Work & Family*, 17(1), 20–42. DOI: 10.1080/13668803.2013.862214.

- Jang, S. J. – Zippay, A. – Park, R. (2012). Family roles as moderators of the relationship between schedule flexibility and stress. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 897–912. DOI 10.1111/j.1741-3737.2012.00984.x.
- Joyce, K. – Pabayo, R. – Critchley, J. A. – Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2). <http://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>.
- Keene, J. R. – Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X04270219>.
- Kinnunen, U. – Feldt, T. – Geurts, S. – Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>.
- Kvande, E. (2009). Work–life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 58–72. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x>.
- Lawson, K. M. – Davis, K. D. – McHale, S. M. – Hammer, L. B. – Buxton, O. M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. *Journal of Family Psychology*, 28(6), 897–907. <http://doi.org/10.1037/fam0000028>.
- Lourel, M. – Ford, M. T. – Gamassou, C. E. – Guéguen, N. – Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438–449. <http://doi.org/10.1108/02683940910959762>.
- Lyness, K. S. – Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 96–129. <http://doi.org/10.1111/apps.12011>.
- McDowall, A. – Lindsay, A. (2014). Work-life balance in the police: The development of a self-management competency framework. *Journal of Business & Psychology*, 29(3), 397–411. <http://doi.org/10.1007/s10869-013-9321-x>.
- Mellner, C. – Aronsson, G. – Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7–23.
- Miller, J. E. – Hollenshead, C. (2005). Gender, family, and flexibility – why they're important in the academic workplace. *Change*, 37(6), 58–62.
- Minnotte, K. L. – Minnotte, M. C. – Pedersen, D. E. (2013). Marital satisfaction among dual-earner couples: Gender ideologies and family-to-work conflict. *Family Relations*, 62(4), 686–698. <http://doi.org/10.1111/fare.12021>.
- Neal, M. B. – Hammer, L. B. (2009). Dual-earner couples in the sandwiched generation: effects of coping strategies over time. *Psychologist-Manager Journal*, 12(4), 205–234. <http://doi.org/10.1080/10887150903316230>.
- Offer, S. (2014). The costs of thinking about work and family: Mental labor, work-family spillover, and gender inequality among parents in dual-earner families. *Sociological Forum*, 29(4), 916–936. <http://doi.org/10.1111/socf.12126>.

- Pedersen, V. B. – Jeppesen, H. J. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), 347–359. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00949.x>.
- Powell, G. N. – Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <http://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468647>.
- Prottas, D. J. – Hyland, M. M. (2011). Is high involvement at work and home so bad? Contrasting scarcity and expansionist perspectives. *Psychologist-Manager Journal*, 14(1), 29–51. <http://doi.org/10.1080/10887156.2011.546191>.
- Rafnsdóttir, G. L. – Heijstra, T. M. (2013). Balancing work-family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>.
- Rantanen, J. (2008). *Work-Family Interface and Psychological Well-Being. A Personality and Longitudinal Perspective*. Jyväskylä, University of Jyväskylä. Elérve 2015. 03. 15-én a következő honlapcímről: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?sequence=1>.
- Rathi, N. (2009). Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3(1), 52–60.
- Sanz-Vergel, A. I. – Rodríguez-Muñoz, A. (2013). The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples. *La Transmisión Entre Ámbitos Y Entre Personas Del Disfrute Diario En El Trabajo Y Del Bienestar: Estudio de Diario En Parejas Trabajadoras*, 29(3), 179–185. <http://doi.org/10.5093/tr2013a24>.
- Schaer, M. – Bodenmann, G. – Klink, T. (2008). Balancing work and relationship: Couples coping enhancement training (CCET) in the workplace. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 71–89. DOI 10.1111/j.1464-0597.2008.00355.x.
- Scholarios, D. – Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54–74. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2004.tb00119.x.
- Schueller-Weidekamm, C. – Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of work-life balance for women physicians/mothers working in leadership positions. *Gender Medicine*, 9(4), 244–250. DOI 10.1016/j.genm.2012.04.002.
- Schultz, V. (2010). Feminism and workplace flexibility. *Connecticut Law Review*, 42(4), 1203–1221.
- Shimazu, A. – Demerouti, E. – Bakker, A. B. – Shimada, K. – Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399–409. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>.
- Smithson, J. – Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work-life balance: Negotiating “gender-blind” terms in organizations. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147–168. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00267.x>.
- Stella, O. I. – Paul, S. O. – Olubusayo, F. H. (2014). Work-life balance practices in Nigeria: A comparison of three sectors. *Journal of Competitiveness*, 6(2), 3–14. <http://doi.org/10.7441/joc.2014.02.01>.
- Stevens, D. P. – Kiger, G. – Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *Social Science Journal*, 43(3), 425–436. <http://doi.org/10.1016/j.soscij.2006.04.011>.

- Thompson, C. A. – Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. DOI 10.1037/1076-8998.10.4.100.
- Todd, P. – Binns, J. (2013). Work-life Balance: Is it Now a Problem for Management? *Gender, Work & Organization*, 20(3), 219–231. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00564.x>.
- Triana, M. C. (2011). A woman's place and a man's duty: How gender role incongruence in one's family life can result in home-related spillover discrimination at work. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 71–86. <http://doi.org/10.1007/s10869-010-9182-5>.
- Walker, E. – Wang, C. – Redmund, J. (2008). Women and work-life balance: Is home-based business ownership the solution? *Equal Opportunities International*, 27(3), 258–275. <http://dx.doi.org/10.1108/02610150810860084>.
- Wunder, C. – Heineck, G. (2013). Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? *Labour Economics*, 24, 244–252. <http://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.09.002>.
- Zbyszewska, A. (2013). The European Union Working Time Directive: Securing minimum standards with gendered consequences. *Women's Studies International Forum*, 39(4), 30–41. <http://doi.org/10.1016/j.wsif.2012.02.011>.

Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára*

Számos statisztika és jelentés hívja fel a figyelmet a nők kis létszámára és férfiakhoz viszonyított alacsony arányára a természet- és műszaki tudományok (a továbbiakban: TM) területén (ENWISE 2003; She Figure 2012). A nemzetközi kutatások leggyakrabban az ún. szivárgó vezeték (*leaky pipeline*) metaforáját használják annak bemutatására, hogy a karrier előrehaladtával egyre kisebb arányban találunk nőket a magasabb tudományos fokozatok, valamint a vezető pozíciók birtokosai között. A metafora a karriert egy szűkülő vezetékként mutatja be, amiből a nők a férfiakhoz képest jóval nagyobb arányban „elszivárognak” a karrier során. Bár a nemek közötti egyenlőtlenségek jóval korábban megfigyelhetők, a nők alulreprezentáltsága az oktatás legfelsőbb szintjén (PhD) és a munkaerőpiacon válik a legláthatóbbá.

A nők alulreprezentáltságát bemutató statisztikák és jelentések alapján látható, hogy a különböző EU-stratégiák, kormányzati politikák, ipari cégek, szakmai szervezetek és egyetemek kezdeményezései, valamint a kutatási eredmények és „jó gyakorlatok” ellenére alig történt számottevő változás e területen. Ennek egyik oka lehet, hogy a TM-területek valamiért nehezebben reagálnak azokra a társadalmi mozgásokra, amelyek más foglalkozásokban már kedvezően hatottak a nemek egyenlőségére. Másrészt, amíg a munkáltatók nem válnak gazdaságilag is érdekeltté a nők magasabb arányú foglalkoztatásában, aligha várható kedvező változás. Szakemberek – és ezáltal a média is – ezért újabban gazdasági érvekkel próbálják felhívni a figyelmet a problémára, ami viszont elfordíthatja a figyelmet a többi aspektusról.

Az egyik jelentős probléma, hogy a növekvő kereslet ellenére folyamat a tudományos munkaerő hiánya a világ munkaerőpiacain. A fejlett országok gazdasági fejlődése az elmúlt évtizedekben a tudomány és technológia vívmányain nyugszik,

* A tanulmány eredetileg megjelent: Paksi Veronika (2014). Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. *Replika*, 85–86(2013/4–2014/1), 109–130.

aminek fenntartásához elengedhetetlen a megfelelő képzettségű és számú tudományos szakember munkaerőpiacra állítása. Jelentős számú további munkaerőbázist a nők körében lehet találni, ezért paradox az a helyzet, hogy miközben a fejlett országok gazdaságaimérnök-hiánnyal küzdenek, kevés a mérnöki szakokra jelentkező nők száma, és a szakokra felvettek nagy része – diplomával vagy anélkül – elhagyja a pályát (Xie–Shauman 2003: 4–6). A probléma másik oldala, hogy a nők által befektetett emberi tőke ezáltal nem, vagy csak kismértékben térül meg, pedig ez nem csak a nők, de a munkáltatók és az egész társadalom közös érdeke lenne. Nagyon sok tehetséges nő marad távol a TM-területektől, pedig nagymértékben hozzá tudnának járulni a tudomány és technológia, így a gazdaság fejlődéséhez. Ezenkívül a tudományos és technológiai törekvések minél változatosabb perspektívák bevonásával érhetik el céljaikat, amihez szükséges a nők és más – például etnikai – kisebbségek közreműködése (Harding 1992).

A természet- és műszaki tudományokat az elmúlt években ismét kitüntetett figyelem övezi az oktatásban és a munkaerőpiacon is. A nők létszámának növelése a K+F-ben központi kérdéssé vált, ami egyrészt úgy valósítható meg, ha növeljük a munkaerőpiac meritési bázisát, ahonnan a felsőoktatási és kutatóintézetek, piaci cégek toborozhatják a friss diplomásokat. A tudományos szakemberek hiánya azonban nem oldható meg egyszerűen azzal, hogy egyre több lányt „terelünk be” a TM-szakokra (Xie–Shauman 2003). A létszám növelése egyrészt a már az oktatásban vagy a munkaerőpiacon jelen lévők számára nem kínál megoldást azokra a problémákra, melyek miatt a nők közül sokan elhagyják a pályát, így (másrészt) azok számára sem fog, akik most kerülnek be (Barnard et al. 2010: 365). Olyan vizsgálatok szükségesek, amelyek feltárják azokat az okokat, amiért a TM-foglalkozások és -képzések ellenállnak azon trendeknek, melyek a nemek egyenlősödése irányába mutatnak. A probléma összetett, társadalmi-kulturális megközelítése szükséges szervezeti és egyéni szinten is (Gill et al. 2008; Wajcman 1991). Egyrészt fel kell térképezni a tanuláshoz/munkához köthető strukturális korlátokat, aminek fontos része lenne, hogy az oktatási intézmények és a munkahelyek reflektáljanak önmagukra (Gill et al. 2008: 401). Másrészt az emberi élet multidimenzionális, így a karrieréletritakat befolyásoló hatások is többszintűek, aminek megértéséhez életút-megközelítés szükséges – hiszen nemcsak a strukturális korlátok, hanem a nők preferenciái (Hakim 2006) és a családi háttérük is szerepet játszanak karrierorientációikban (Xie–Shauman 2003).

Tanulmányunk célja felhívni a figyelmet azokra a fő akadályokra, melyek távol tarthatják a nőket a TM-pályáktól. Először a „szívárgó vezeték” metaforát és kritikáit mutatjuk be röviden, hogy látható legyen az elmúlt pár évtized kutatásainak iránya és fejlődése a területen. Ezután rátérünk a nők alulreprezentáltsága okainak tárgyalására. Az átfogó bemutatásnak azonban nehéz eleget tenni, hiszen

a vizsgálati irányok roppant szerteágazóak, ezért írásunkban a „szivárgó vezeték” ún. bemeneti szakaszára, az oktatásra fókuszálunk. Főként nemzetközi szakirodalom alapján először a tudomány világának férfiközpontúságát mutatjuk be, majd rátérünk a nők iskolai felkészültségének és a tudományhoz való hozzáállásának kérdésére. Bemutatjuk továbbá, hogy a (rejtett) tanterv hogyan hathat a nők attitűdjére és tanulmányi teljesítményére, illetve mindezek hogyan befolyásolják pályaválasztási döntéseiket. A konklúzióban végezetül megemlítünk pár nemzetközi gyakorlatot és azok kritikáit is.

A „LEAKY PIPELINE” METAFORA

A „leaky pipeline” metaforát először Sue Berryman használta 1983-ban a diplomások és doktori fokozattal rendelkezők létszáma alakulásának bemutatására a természettudományok (*science and mathematics*) területén. Berryman (1983) a nők alulreprezentáltságának okait szigorúan a TM-területekre korlátozza. A tudományos karriert egy szűkülő vezetékként mutatja be, amiből a nők a férfiakhoz képest jóval nagyobb arányban „elszivárognak” az egyes karrierszakaszok közötti átmenet során.

A „szivárgó vezeték” az elmúlt három évtizedben szinte gyűjtőfogalomná vált: minden olyan területet magába foglal, ami összefügg a nők alacsony részvételének okaival. Nemcsak tudományágakon belül folynak egyre szűkebb szakterületeken a vizsgálatok (például biomérnök: Chesler et al. 2010), hanem újabb tudományterületek kerülnek be a kutatásokba (például bölcsészet- és társadalomtudományok: Wolfinger et al. 2008). A legfontosabb változást azonban a kritikák hatására létrejött új, mérföldkőnek tekinthető kutatási irányok hozták. Ilyen például az életút-perspektíva bevonása (Xie-Shauman 2003), a családalapítás és gyermekvállalás hatásának vizsgálata (Wolfinger et al. 2013).

Bennett (2011) alapján három fő problémát mutatunk be, melyeket tanulmányunkban a karrier három szintjével azonosítunk az alábbiak szerint.

Az első probléma – az, hogy kevés a lányhallgató a TM-szakokon – a karrier legelső, ún. *oktatási-képzési szakaszában* jelentkezik. A kutatások itt javarészt a lányok és a fiúk tudomány iránti érdeklődésének és iskolai teljesítményeinek különbségeire, továbbá az iskolai kultúrára, a tantervre és az alkalmazott pedagógiára fókuszálnak. (A hivatkozásokat lásd a következő fejezetben, témánként.)

A második társadalmi probléma a *doktori fokozat* megszerzését követő évek jellemzője, amikor is a nők nagy valószínűséggel elhagyják a pályát. A pályaelhagyás erősen összefügg a gyermekvállalással, ezért a szakemberek itt elsősorban a munka-magánélet egyensúlyát vizsgálják a nők esetében (Mavriplis 2010).

A *harmadik probléma* a PhD-fokozat megszerzése után a *karrierépítés* során jelentkezik, amikor a nők szakmai fejlődése jellemzően lelassul vagy elakad egy bizonyos szinten. A karrier e szakaszában is fontos szerepet játszik a munka és a magánélet megfelelő összehangolása, csak más hangsúlyokkal.

Összességében az látható, hogy a kutatások egy része a karrier valamely fent bemutatott szakaszára és annak kritikus pontjaira, vagy a szakaszok közötti átmenetre fókuszál. A kutatások másik típusa olyan – a nők szakmai előrelépését akadályozó vagy pályaelhagyásra készítő – tényezőket vizsgál, amelyek több karrier-szakaszban, vagy akár az egész karrier során jelen vannak. Ilyen például a tudomány férfiközpontúsága (Harding 1991), a nők és a technológia kapcsolata (Wajcman 1991; Cockburn 1985), vagy a negatív sztereotípiák és diszkrimináció (Hayes–Biglerb 2013) akár a mindennapi nyelvhasználatban (Faulkner 2006), akár a nők informális hálózatokból való kizárásában (az ún. férfiak klubja, lásd Phipps 2008) vagy a mentorálásban (Margolis–Romero 2001).

Magyarországra vonatkozó szakirodalmat csak keveset találhatunk. Hazai publikációk már felhívták a figyelmet a probléma itthoni vonatkozásaira (Ac nádý 2010; Csépe 2008; Haraszti–Hrubos 2002; Kissné 2002; Papp–Groó 2005; Petó 2006; Tornyai 2010) vagy egyes aspektusaira (Fábri 2008; Fábri 2010). Az empirikus kutatások azonban csak regionálisan, vagy több tudományterületre kiterjedően vizsgálják a nők helyzetét (Engler–Fényes 2011; Fináncz 2008; Nagy 2010; Schadt 2011). Kiemondottan a TM-területekre fókuszáló kutatás alig akad, azok pedig nagyrészt a munkavállalásra irányulnak (Schadt–Péntek 2012; Palasik–Papp 2008; Szántó et al. 2008; Pálincó 2010). Ezért kiemelkedő az a friss kutatás, amely hazai középiskolás lányok TM-pályaválasztási motivációját és tanáraik attitűdjeit, valamint műszaki egyetemi hallgatónők tapasztalatait térképezte fel (Szekeres 2013).

A NŐK ALACSONY RÉSZVÉTELÉNEK OKAI A TERMÉSZET- ÉS MŰSZAKI TUDOMÁNYI KÉPZÉSEKBEN

Tanulmányunk a továbbiakban a TM-karrier első szakaszára, a képzésre fókuszál, és célja felhívni a figyelmet azokra a tényezőkre, melyek távol tarthatják a lányokat a műszaki és természettudományi szakoktól, vagy felelősek lehetnek a pályaelhagyásért. Az okok szorosan összefüggenek egymással. Írásunk Bennett (2011), Barnard és munkatársai (2010), Blickenstaff (2005), valamint Cronin és Roger (1999) összefoglaló tanulmányaira támaszkodva mutat be néhány fontos, a nemzetközi szakirodalom által rendszeresen tárgyalt magyarázatot. A bemutatást a tudományos episztemológia maskulin világképével kezdjük, ezután rátérünk a lányok iskolai felkészültségének és a tudományhoz való hozzáállásának kérdésére, valamint bemu-

tatjuk, hogy a (rejtett) tanterv hogyan hat a lányok tanuláshoz való hozzáállására és teljesítményére, illetve mindezek hogyan befolyásolják pályaválasztási döntéseiket.

Írásunk a metafora tágabb értelmezését használja, ezért nemcsak olyan irodalmakat mutatunk be, melyek használták a metaforát, hanem olyanokat is, amelyek valamilyen módon a nők alacsony részvételének okaira keresik a választ. A nemzetközi szakirodalomban leggyakrabban a „Science, Technology, Engineering and Mathematics” (STEM), a „Science, Engineering and Technology” (SET) vagy a „Science and Engineering” (S/E) kifejezéssel találkozhatunk. A kutatások általában minél homogénebb csoportok vizsgálatára törekednek módszertanilag, így a négy területet nagyon vegyes tudományterületi kombinációkban kutatják, sokszor szakterületszinten. Jelen tanulmányban olyan kutatások kerülnek bemutatásra, amelyek valamely STEM-területre fókuszálnak, főként angolszász területeken. Írásunkban a STEM-területek magyar megfelelőjeként a természet- és műszaki tudományok (TM) vagy a tudomány (*science*) szó kifejezést használjuk.

A TUDOMÁNYOS EPISZTEMOLOGIA MASZKULIN VILÁGNÉZETE

A nők tudománytól való távolmaradásának okai leggyakrabban arra vezethetők vissza, hogy a közgondolkodás a tudományt és annak művelését hagyományosan a férfiakhoz társítja. A féridominancián alapuló tudomány szemlélet kritikája azonban számos kérdést vet fel. Például: ha nem férfi, akkor milyen nézőpont(ok)ból közelítsük meg a tudományt? Hangsúlyozzuk-e a nő-férfi dichotómiát, akár úgy, hogy rávilágítunk a nők által a tudományhoz hozzáadott értékekre? Vagy inkább az azonosságokra fókuszáljunk, és ne hívjuk fel a figyelmet a nők speciális helyzetére, például a gyermekvállalás kapcsán? A következőkben erről lesz szó dióhéjban.

A tudomány maszkulin világnézete a társadalmi nemek esszencialista felfogásán, azon belül pedig a társadalomban elterjedt bináris oppozíciókon alapul. A bináris oppozíciók ellentétbe állítják a kultúrát a természettel, a nőt a férfival, az emóciót a racionalitással, az objektívet a szubjektívvel, a magánt a nyilvánossal, és az ellentétpárok között hierarchikus viszonyt teremtenek. A férfiakat így a természet fölötti uralommal, a tudománnyal és racionalitással társítják, míg a nőket reprodukciós „feladatuk” kapcsán a természettel, az érzellemmel és a szubjektivitással. Az ezen oppozícióra épülő, férfiaknak kedvező hatalmi struktúrákat pedig a nyugati társadalmak legitimálták (Harding 1986). A (műszaki) tudomány (középosztálybeli fehér) férfiakkal való azonosítása azonban csak a 19. század végétől kezdődött. A szakma professzionalizációjával párhuzamosan megszületett a (fehér férfi) műszaki elit, exkluzív jogokkal a technológiai tudásra, ahol a feminitást nem tartották összeegyeztethetőnek a technológiával, a technológiai tudásra való joggal (Wajcman 2008).

A maszkulinnak tartott és férfiak által dominált TM-területeken belül azonban további szegregáció figyelhető meg a nemek alapján, ami szintén a fent említett oppozíciókra vezethető vissza, valamint azon sztereotípiákra, miszerint a férfiak racionálisabbak, jobban teljesítenek egy versengő környezetben, a nők pedig jobban tudnak kapcsolatot teremteni az emberekkel, és jobban szeretnek együttműködni, csapatban dolgozni. A nők tehát alulreprezentáltak azon természettudományi területeken, melyeket maszkulinnak, „igazi” tudománynak, szakmának tartanak, mint például a fizika és a kémia. Ugyanakkor tanúi lehetünk néhány szakma elnöiesedésének, mint például a kevésbé maszkulinnak, „nem igazi” tudománynak tartott biológia, gyógyszerészet. De még a TM-tudományágakon és -foglalkozásokon belül is megfigyelhető a nők szegregáltsága. A mérnöki tudományok területén belül például jóval nagyobb arányban találunk vegyész-mérnök nőket, mint villamos- vagy építész-mérnököket. Továbbá megkülönböztetik az „igazi férfi mérnököt” az egyéb szektorban dolgozóktól (főként nők a menedzsmentben) (Faulkner 2006; Tonso 2001).

A fent bemutatott dichotómia mentén kialakuló attitűdök egyrészt már a korai szocializációban befolyásolják a lányok és fiúk érdeklődését, és hagyományos pályaválasztásra sarkallják őket (ld. Hirsch 403–429. oldal jelen kötetben). Másrészt a későbbiekben felelősek a nők nemi és szakmai identitásának konfliktusáért, hiszen ha egy nő a társadalmi elvárások alapján emocionális, kevésbé gondolkodik racionálisan, nem felelhet meg a tudomány művelőjével szemben támasztott követelményeknek: a racionalitásnak és az objektivitásnak (Harding 1986: 63–64). Ha egy nő mégis műszaki pályára lép, ahhoz, hogy elismerjék és érvényesülni tudjon, sokszor alkalmazkodnia kell a maszkulin kultúrához, és fel kell áldoznia női identitása lényeges aspektusait (Cockburn–Ormrod 1993). Wajcman ugyanakkor azt is hozzáteszi, hogy nem minden nő utasítja el a maszkulin kultúrát, és nem minden tudományt tartanak maszkulinnak (Wajcman 2008).

A tudomány maszkulin világnézetével kapcsolatban fontos megemlíteni Sandra Hardingot, aki elutasítja a tudomány férfiközpontúságát, női értékekre helyezné azt, és a nők nézőpontjából tartaná kívánatosnak kezelni. Azzal érvel, hogy a nők, egyrészt mint anyák és elsődleges gondozók, kívül állnak az uralkodó társadalmi rendben, másrészt látásmódjuk az uralkodó férfi nézőponttal való harcban formálódott, ezáltal objektívabb és kevésbé torz (Harding 1991). Ez az elméletalkotás viszont ugyanazon alapul, mint aminek kritikájaként létrejött: az androcentrikus diskurzusokhoz hasonlóan egy bizonyos nézőpontot objektívnek feltételez, és általános érvényre emel más nézőpontok fölé helyezve (Kovács 2004).ⁱ

Más kritikák is felhívták a figyelmet az esszencializmus veszélyeire, hiszen a férfi-nő dichotómiájának hangsúlyozása sokszor elfedi a nők és férfiak közötti azonosságot. A társadalmi nemek azonosságait vagy különbözőségeit hangsúlyozó diskurzusok által azonban alapvetően két tendencia jelenhet meg a nemek

esszencializálásából fakadóan: az egyik vonalon egyrészt tovább polarizálódhat a férfi-nő viszony, ezáltal megerősödhet a nők alárendelt helyzete (Benkert–Staberg 2000: 86–87). Másrészt viszont az esszencializálás eszköz lehet arra is, hogy felhívja a figyelmet a nők „értékeire”. Például egyes kutatók azzal érvelnek, hogy a nők sajátos episztemológiai nézőpontja – a jobb empátikus készség és az ösztönös megérzések, a szenvedélyesség, valamint a holisztikusabb látásmód bevonása által – gazdagítja a tudományos megismerés folyamatát (Harding 1986). Ez valóban rávilágíthat a nők által a tudományhoz hozzáadott értékekre, ugyanakkor ezen sztereotípiák elfogadása szintén veszélyeket hordoz magában, mert ugyanúgy esszencializál (Hughes 2001).

A LÁNYOK ISKOLAI FELKÉSZÜLTTSÉGE

A lányok iskolai felkészültségének kérdését több ok miatt is tárgyalja a szakirodalom. Cáfolatul a régi szakmai, illetve sajnos még most is élő hétköznapi diskurzusokra, a kutatások bemutatják, hogy egyrészt nem a lányok és fiúk közötti biológiai különbségek okozzák a lányok alacsonyabb iskolai teljesítményét (Head–Ramsden munkáját idézi Bennett [2011: 153]),ⁱⁱ másrészt a lányoknak a fiúkhoz képest egyforma, sőt sokszor jobb a teljesítményük. A problémát az jelenti, hogy az egyforma képességek és teljesítmény ellenére a lányok érdeklődése egy idő után csökkenni kezd a tudomány iránt, valamint a TM-tárgyak és a karrier választásában már erőteljes különbségek figyelhetők meg a nemek között.

Cole amerikai nagymintás reprezentatív kutatásában (Cole 1997) bemutatta, hogy a fiúk és a lányok teljesítménye nagyon hasonló általános és középiskolai szinten. Az elmúlt harminc évben pedig még a fiúk minimális előnye is eltűnt a TM-tárgyakban (azonban a lányok jobb nyelv- és íráskészsége megmaradt). Egy másik kutatás angolai középiskolás lányok teljesítményét vizsgálta, és kimutatta, hogy sokkal eredményesebbek voltak fiú társaiknál a TM-tárgyakban (például emelt szintű fizikában) mind a vizsgákon, mind a kurzusokon (Stewart munkáját idézi Blickens-taff [2005: 374]). Ez a teljesítménybeli különbség egyetemi szinten pedig már általánosnak mondható (Sonnert–Fox 2012).

Az elmúlt két évtizedben az amerikai és az európai középiskolák nagy része már jóval többféle kurzust kínál matematikából, mint régebben, ennek (is) köszönhetően egyre több lány választ TM-tárgyakat, és (még) jobb eredményeket ér el matematikából, mint a fiúk (Halpern 2004). Ugyanakkor mindez mégsem elég ahhoz, hogy nagyobb arányban válasszanak TM-szakokat a lányok az egyetemeken. Ha mégis, nagy részük vagy a „lányosnak” tartott egészségügyi és biológiai pályákat választja, vagy nagy eséllyel nem fejezi be a képzést, illetve elhagyja a pályát. Egy amerikai egyetem TM-szakjait elhagyó egyetemista lányok érdemjegyeinek átlagát megvizsgálva kiderült, hogy nem volt különbség azon lányok teljesítménye között,

akik elhagyták a szakokat, és azok között, akik bent maradtakⁱⁱⁱ (Brainard és Carlin munkáját idézi Blickenstaff [2005: 374]). Elgondolkodtató tehát, hogy sokszor nem a kevésbé teljesítő lányok esnek ki a képzésekből, illetve még a fiúknál is jobb teljesítményük sem elegendő ahhoz, hogy TM-pályát válasszanak.

A teljesítményt sok tényező befolyásolja. A tantárgyak iránti érdeklődést, a tervet és a pedagógiát külön alfejezetekben mutatjuk majd be.

A LÁNYOK ÉRDEKLŐDÉSE A TUDOMÁNY IRÁNT

A kutatások egyrészt arra keresik a választ, hogy vajon a lányok azért választanak-e a fiúkhöz képest kisebb arányban TM-szakokat, mert kevésbé érdeklődnek a tudomány iránt. A fiatalok pályaválasztását ugyanis nagymértékben befolyásolja érdeklődésük és motivációjuk a szakma (vagy annak egyes elemei) iránt, ami a teljesítményükre is jelentős hatással van (Weinburgh munkáját idézi Blickenstaff [2005: 375]). Osborne és munkatársai (2003) húsz évet átfogó szakirodalmi áttekintésének fő megállapítása, hogy a lányok és fiúk érdeklődése a tudomány iránt az általános iskola elején még közel azonos. A lányok érdeklődése megközelítőleg 9 éves korban már nem erősödik, 11 éves kor körül pedig hanyatlani kezd. Linver és Davis-Kean (2005) amerikai kutatásukban azt is megfigyelték, hogy felső tagozattól kezdve a középiskolán át az emelt szintű matematikát tanuló lányok érdemjegy alapján mért teljesítménye az idő előrehaladtával csak lassan csökkent, az érdeklődésük viszont annál erőteljesebben. Ellenben a fiúk erőteljesebb teljesítményromlása nem járt egyúttal motivációjuk elvesztésével is (Linver–Davis-Kean 2005). A másik fő kérdés ezért, hogy vajon a lányok miért távolodnak el a tudományos szakoktól és pályáktól egy idő után, s hogyan lehetne ezt elkerülni. Nézzük meg mindezt részletesebben!

Maccoby és Jacklin több mint 2000 publikáción alapuló könyvükben már 40 évvel ezelőtt bemutatták, hogy alaptalan, miszerint a lányok a fiúkhöz képest jobban igénylik a társas kapcsolatokat, befolyásolhatóbbak, kisebb az önbecsülésük, jobbak a tananyag magolásában, kevésbé jók a kognitív képességeik, valamint hiányzik belőlük a teljesítmény iránti motiváció (Maccoby–Jacklin munkáját idézi Hyde [2005: 581]). Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy a fiúk és a lányok attitűdjeire és képességeire vonatkozó hiedelmek még mindig erősen élnek a társadalomban (Murphy–Whitelegg 2006), és erősen meghatározzák a gyerekek tudomány iránti érdeklődését. Az a vélekedés, miszerint a lányok emocionálisabbak a fiúknál, a fiúk pedig racionálisabban gondolkodnak, s ezáltal alkalmasabbak a tudomány művelésére, szintén a fent már bemutatott bináris oppozíciókon és a társadalmi nemek esszencialista felfogásán alapul, ami a nőkhöz és férfiakhoz ellentétes attribútumokat társít. Az érdeklődés hanyatlásában tehát erőteljesen szerepet játszik a tudomány maszkulin világképének hatása, amely a nőkhöz kapcsolja a „nem

igazi”, és a férfiakhoz az „igazi” műszaki szakmákat (Faulkner 2006; Tonso 2011). Ez a gondolkodás már kisiskolás korban kimutatható: a lányok már általános és középiskolában megkülönböztetik a „tudóst” – aki biológiával vagy zoológiával foglalkozik – a „tudós tudóstól” – aki kémiai anyagokat használ vagy rakétákkal dolgozik –, s ezért nem is tudják magukat „igazi” tudósként elképzelni (Baker–Leary 1995). A lányok érdeklődése azon is alapul, hogy szeretnek emberekkel foglalkozni, „jót tenni”, és vonzódnak azon szakmák felé, amelyek valamilyen társas dimenziót kínálnak. A fiúk pedig azok felé, amiknek valamilyen technológiai aspektusa van. A lányok személy- és a fiúk tárgyorientáltsága még az egyes TM-tárgyak kapcsán is kimutatható (Murphy–Whitelegg 2006).

Simpkins és Davis-Kean (2005) a hiedelmek és meggyőződések hatását amerikai középiskolában is kimutatták. A hallgatók szakválasztását erősen befolyásolja a saját képességeikről alkotott önképük, valamint azok az értékek, melyeket az adott tárgynak tulajdonítanak. A lányok a fiúkhöz képest kevésbé gondolták magukról, hogy rendelkeznek a tudományos munkához szükséges kiemelkedő képességekkel. A matematika tárgynak is kisebb értéket tulajdonítottak, és inkább egészségügyi vagy biológiai főiskolai/egyetemi szakokra jelentkeztek. Érdekes azonban, hogy mindezek ellenére a fiúkkal egyforma arányban választottak TM-tárgyakat, sőt még kicsivel nagyobb arányban is jelentkeztek élettudományi és matematikai kurzusokra. A szerzők lehetséges magyarázata, hogy a lányok célja (már akkor) valószínűleg az egészségügyi és biológiai karrierjük megalapozása volt, míg a fiúk inkább a tudományos, mérnöki pályájuké.

Az újabb kutatások már arra irányulnak, hogy feltérképezzék, hogyan konstruálódik az a vélemény, hogy „ki lehet jó” a TM-szakokon és ki nem. A „jó matekos/rossz matekos” vélekedés is társadalmilag konstruált, méghozzá szintén a bináris oppozíciók mentén. Egy angliai kutatásban a tanulók a „jó és a rossz matekosokhoz” olyan attribútumokat társítottak, melyek hierarchikus viszonyban álltak egymással, és a maskulin-feminin dichotómiához kötődtek: versengő/együttműködő, észérvek/érzelmek, természetesen jó képességekkel rendelkezik/keményen dolgozó, valós megértés/magolás stb. (Mendick 2005). Ezen értékeléseken alapulhat, hogy a fiúk nagyobb késztetést éreznek a kutatásra, illetve úgy érzik, jobb a vezetői potenciáljuk, a lányok pedig inkább gondolják magukat jobbnak a csapatmunkában és abban, hogy meg tudják szerezni valaki bizalmát (Clack és Head munkáját idézi Bennett [2011: 155]). A lányoknak nehéz azonosulniuk a „jó matekos” identitással, amikor ahhoz a „férfias”, „versengő” és „racionális” attribútumok társulnak (Mendick 2005), így sok esetben el is fogadják vélt alkalmatlanságukat a tudományos gondolkodásra, többek között azért, hogy megfeleljenek a csoporttársaik sztereotip elvárásainak (Stepulevage 2001). Hughes egy kutatásában bemutatta, hogy a főiskolás biológus lányok nemi és szakmai identitása például azért nem konfrontálódott

(lásd feljebb Harding 1986), mert illeszkedett a férfiközpontú tudományos diskurzusokba (Hughes 2001: 283).

Ugyanakkor sok lány idegenkedik a technikai eszközök használatától vagy a technológiai innovációktól (Takayoshi 2000). Ennek oka lehet, hogy egyrészt kevés gyakorlatuk van ezekkel kapcsolatban, így kevésbé magabiztosak (McIlwee és Robinson munkájára utal Whalley [1992]). Másrészt viszont – ahogyan arról egy angliai középiskolai kutatás beszámolt –, amennyiben érdeklődnének a tudomány és technológia iránt, sokszor azért nincs lehetőségük a gyakorlásukra, mert a fiúk egyszerűen nem engedik be a lányokat a laboratóriumba a kísérleti órákra, vagy ha igen, agresszív, rendetlen viselkedésükkel lehetetlenné teszik azok látogatását (Warrington–Younger 2000).

Fontos kérdés, hogyan lehet megelőzni a lányok érdeklődésének elvesztését, és hogyan lehet vonzóvá tenni számukra a TM-pályákat. Néhány európai egyetemen – arra alapozva, hogy a nőket jobban érdeklik a technológia társadalmi-gazdasági aspektusai, mint a férfiakat – bevezettek olyan akkreditált mérnök szakokat, melyek az interdiszciplinaritásra helyezik a hangsúlyt. Ennek következtében megugrott a női hallgatók száma és aránya, ami nemcsak az új tárgyaknak volt tulajdonítható, hanem annak is, hogy a tananyaghoz kapcsolódó tanulási módszerek és eredmények (például az önálló szakirodalmi könyvtárazás, információgyűjtés és a tudományos vitákra, érvelésekre való felkészítés) is jobban motiválták a lányokat (Beraud 2003). Egyes kutatók azonban azt hangsúlyozzák, hogy annak meghatározása, mi érdekli természetesen módon a lányokat és a fiúkat, nagyrészt társadalmi konstrukció eredménye (Barnard et al. 2010), azaz ennek hangsúlyozása a fennálló struktúra erősítéséhez vezethet.

A REJTETT ÉS AZ ELFOGULT TANTERV

A TM-tantervek és iskolai kultúrák nagymértékben közvetítenek olyan rejtett vagy szándékolt üzeneteket a hallgató(társ)k felé, melyek elidegeníthetik a lányokat a TM-pályáktól. Intézményi szinten történtek már kedvező változások több-kevesebb eredménnyel, de a vélemények megosztottak. Sokkal nehezebb azonban a társadalomban rögzült sztereotípiák leküzdése, ezért a TM-oktatást a mai napig erősen maszkulin területnek tekintik, ahol a lányok számára kevés hely jut. Ez az alfejezet a leggyakoribb problémákat mutatja be a tanterv és a tanári attitűdök kapcsán.

A hivatalos tantervek mellett léteznek ún. rejtett tantervek (*hidden/biased curriculum*) is, melyek által a diákok olyan, a tantervekben nem szereplő „láthatatlan” normákat, értékeket és viselkedésmódokat sajátítanak el, melyeket az iskolai környezet – szándékoltan vagy nem szándékoltan – közvetít feléjük (Jackson 1968). Az oktatási intézményekben különböző – társadalmi-, etnicitás-, osztályalapú –

elnyomások léteznek főként a rejtett tanterv által, melyek előítéletek, sztereotípiák és elfogultságok formájában termelik ki és tartják fenn a szexizmust, a rasszizmust és az egyéb megkülönböztetések különböző formáit (Derman–Sparks munkájára utal Lin et al. 2008: 188). Mindez kihat a tanulók képességeire, lehetőségeire és pályaválasztására (Margolis 2001).

A rejtett tanterven belül létezik az ún. „társadalmi nemekre nézve elfogult tanterv”, amely a hagyományos nemi szerepek közvetítésének egyik legfőbb eszköze, különösen a TM-tárgyak esetében. Az „elfogulatlan” tantervek célja, hogy felhívják a társadalom figyelmét a megbújó, semlegesnek tétélezett sémákra: hogy a tanárok ne legyenek közvetítói és fenntartói ennek az „elfogult” kultúrának, a diákok pedig megtanulják kritikusan fogadni a tanítottakat, nyitottak és elfogadók legyenek, valamint aktívan lépjenek föl az igazságtalanság ellen (Derman és Sparks munkájára utal Lin et al. [2008: 189]).

A következőkben nézzünk néhány konkrét példát! A legelső publikáció, mely igazán felhívta a figyelmet a fizikatankönyvekben található, társadalmi nemekre nézve elfogult ábrázolásokra, Walford 1981-ben megjelent tanulmánya volt (Walford munkáját idézi Blickenstaff [2005: 377]). A tudományos tevékenységet illusztráló képeknél nemcsak azt figyelte meg, hogy javarészt fiúkat ábrázoltak, hanem azt is, hogy ha lányok szerepeltek rajtuk, azok mindig passzív megfigyelői voltak a fiúk által végzett tudományos tevékenységeknek, vagy éppen fürdőruhában, úszva-napozva ábrázolták őket. Az ábrázolások napjainkra már sokkal kiegyensúlyozottabbak a nemek közötti viszonyok tekintetében, de ettől függetlenül a nőket hátrányba hozó előítéletesség, sztereotípiák és szexizmus ugyanúgy tetten érhető nemcsak az ábrázolásokban és tankönyvszövegekben, de a tantervekben és a tanárok viselkedésében is (Sadker–Zittleman 2003).

A rejtett tantervre irányuló kutatások eleinte az általános és középiskolák vizsgálatára korlátozódtak, azonban az elmúlt évtizedek társadalmi-gazdasági folyamatai jelentősen átalakították a felsőfokú képzést, így a kutatások kiterjedtek a főiskolák és egyetemek világára is, ezzel új lendületet adva a kutatásoknak. A rejtett tanterv fogalma napjainkra gyűjtőfogalommá vált, s minden olyan területet magába foglal, amivel a diákok az iskolai szocializáció során találkozhatnak (Tomasz 2006: 13).

Az egyik felsőoktatásra fókuszáló könyv 2001-ben jelent meg (Margolis), és a benne olvasható tanulmányok olyan kérdésekre keresik a választ, hogy hogyan folytatódik a szocializációs folyamat a felsőoktatásban, melyek az elemei, s milyen szerepük van a felsőoktatási intézményeknek a társadalmi nem, az etnicitás és az osztály szerinti rétegződés újratermelésében. Az egyik tanulmány (Muzzin 2001) azt mutatta be, hogy a nemzetközi biotechnológiai cégek által irányított gyógyszerész-képző intézményekben hogyan értékelődik le és veszi el a presztízsét a nők által dominált gyógyszerész szakma. A szerző egyenesen a nemek harcának írja le

a gyógyszerészeti tantervért folyó harcot, ami az ápolás és gyógyítás kettősségén és oppozícióján alapul. A tanterv hivatalos célja gyógyszerészek képzése, azonban a tanterv másik, jóval kisebb, (nem teljesen) láthatatlan, ugyanakkor hangsúlyos része molekuláris és biológiai kutatások folytatása nagy gyógyszeripari vállalatok támogatásával. A nemek szegregációja mind a képzésekben, mind a tantestületben megfigyelhető. A kevesebb támogatást kapó, gondoskodáson alapuló képzésekben nagyrészt lányok vesznek részt, a képzés a tantestület részéről magas óraszámú tanítást igényel, amit főként határozott idejű szerződéssel rendelkező női oktatók teljesítenek. Az intenzíven támogatott molekuláris biológiai kutatásokban pedig javarészt fiúk vesznek részt, ahol főként férfi professzorok oktatnak, kevesebb tanítási kötelezettséggel. A cégek érdeke a háttérben maradás, ugyanakkor anyagi támogatásuk szembeűnő a modern egyetemi épületekben és a rajtuk elhelyezett logókban. A campuson belül egyébként az épületek állagából is következtetni lehet arra, hogy milyen képzés folyik: ahol a képzés célja a professzionális törődés – legyen az gyógyszerészethez, orvosláshoz vagy ápoláshoz kapcsolódó –, ott javarészt a lepusztult környezet jellemző. Muzzin kutatásában egy iparban dolgozó volt gyógyszerész professzor arról számolt be, hogy nem vetne jó fényt a cégekre, ha látni lehetne, hogyan befolyásolják a kutatási irányokat vagy a tanárokat. A szerző leírja, hogy a gyógyszerészképzés az 1990-es éveket megelőzően javarészt kémikusképzés volt, ahol alig kapott hangsúlyt a gondoskodás. Ezért volt jelentős fordulat a szakma történetében, hogy 1990-ben világszerte a gondoskodást állították a gyógyszerésztervek középpontjába, ám az – ahogy Muzzin állítja – nemcsak hogy nem érte el a célját, de az amúgy is szexista és rasszista tanterveket is legitimálta. A reform nem az egészséget és jóllétet középpontba állító gondoskodás diskurzusának újrakezdését jelentette, hanem a gyógyszerész szakma új, vállalati érdekeknek megfelelő ruhába öltöztetését. Az új tanterv ugyanis a molekuláris biológiai kutatásokat részesítette előnyben, de a hangzatos reform (fő cél: ápolás) köpönyegébe burkolózva még láthatatlanabbá vált. A marginalizált pozícióban lévő, amúgy is alacsony létszámú női professzorok eleve nem voltak képesek megfelelően képviselni az érdekeiket a vállalati „főárammal” szemben, másrészt a tantervet átíró férfi dékán által vezetett bizottságban javarészt határozott idejű szerződéssel rendelkező fehér nők voltak, minimális döntéshozói hatalommal (Muzzin 2001: 140).

A tantervekkel kapcsolatban fontos eredményekkel szolgáltak azok a kutatások is, amelyek az ún. „társadalmi nemeket figyelembe vevő tanítás”-ra vagy az egynemű képzésre fókuszáltak. A lányok például akkor bizonyultak sikeresebbnek a fiúknál a fizika elsajátításában felsőfokú tanulmányaik folyamán, ha a középiskolában a tananyag kevesebb témát ölelt fel, de azt részletesebben mutatta be (Tai és Sadler [2001] munkáját idézi Blickenstaff [2005: 378]). Ezenkívül az, hogy a tanulók milyen képet alkotnak a tananyag számonkérésének módjáról, a megfelelő tanári attitűdről és mód-

szerről, nemtől függetlenül erősen korrelál a tanuláshoz való hozzáállással. Struyven és munkatársai (2005) metaelemzése azt mutatta, hogy a nem megfelelőnek érzékelt számonkérés felszínes hallgatói hozzáállást eredményez a felsőoktatásban. A felszínes diákok általában a tesztalápú vizsgákat részesítik előnyben, a jól teljesítő, kevésbé vizsgastresszes tanulók – főként lányok – inkább az esszétipusúakat, melyek komolyabb hozzáállást igényelnek a tanuláshoz. Ugyanakkor nemcsak a lányok, hanem a fiúk komolyabb hozzáállását is nagyban segíti, ha a hallgatók barátságos és segítő iskolai légkörben tanulhatnak, ahol hangsúlyt helyeznek a csapatmunkára (Toohey 1999: 4–20).

Az iskolai környezet tehát meghatározó arra nézve, hogy a tanulók hogyan viszonyulnak a tárgyakhoz és a tanuláshoz – a negatív iskolai tapasztalatok csökkentik elköteleződésüket a TM-szakok és karrier felé (Etkowitz 2000; Warrington–Younger 2000). A tantervek egyik rejtett üzenete közé tartozik, hogy számos tanár még mindig úgy gondolja, a TM-tárgyak inkább fiúknak valók, ezért az ő felkészítésük a TM-szakokra és foglalkozásokra fontosabb, mint a lányoké (Riegle-Crumb–Humphries 2012). Ebből kifolyólag (is) a tanárok különböző pedagógiai módszereket használnak a fiúk és a lányok tanítása során, előnyben részesítve a fiúkat. A fiúk jó teljesítményét természetesnek veszik, több segítséget kapnak a problémamegoldás, illetve a hibák javítása során, többször kérdezik őket saját véleményükről és többször kapnak választ a kérdéseikre. Amikor a lányok jól teljesítenek, azt a tanárok hajlamosak a kemény munkának, nem pedig természetes képességeiknek tulajdonítani, és a legtöbb dicséretet inkább a jó magaviseletük miatt kapják (Walkerdine munkáját idézi Bennett [2011: 152]). A teljesítmény értékelése annyira elfogult a fiúk javára, hogy amikor a kutatók a kísérletekben összekeverték a javítandó írásos teszteken a nemek megjelölését (Goldberg-módszer), ugyanezen eredmények születtek (Spear munkáját idézi Blickenstaff [2005: 378]). Fontos kiemelni, hogy nemcsak a férfiak, de sokszor a női tanárok is elfogultak a fiúk iránt, és ez az attitűd a legmagasabb oktatási szinteken jelen van: Moss-Racusin és munkatársai (2012) egy amerikai, erősen kutatás-fejlesztés központú egyetemen azon tanárok előítéletességét vizsgálták, akik elbírálták a laboratóriumi menedzseri állásra történő jelentkezéseket. A kísérletből kiderült, hogy azonos teljesítmény esetén nem csak a férfiak, de a női tanárok is a fiúkat találták alkalmasabbnak az állásra, és nagyobb fizetést, több mentori segítséget ajánlottak nekik.

Karen L. Tonso arról számolt be, hogyan él a rejtett tanterv a kanadai műszaki szakokon, pontosabban a szereplők hogyan tanulták meg nem észrevenni azt (Tonso 2001). A szerző a hallgatók és a tanári kar viselkedését a „Császár új ruhája” című mesében szereplőkéhez hasonlítja, akik egytől egyig dicsérik a császár szép új ruháját, holott mindenki látja, hogy a császár meztelen. A vizsgált egyetemen a hallgatók (és a tanárok) már a műszaki képzésben is megkülönböztették az „igazi” és „nem igazi” műszaki szakmákat. A szervezeti kultúra főként azok teljesítményét ismerte el, akik alkalmazkodtak az akadémiai tudományos gyakorlat elvárásaihoz, és a közösség őket

– csakis a fiúkat – hívta „igazi” mérnököknek. Ugyanez a közösség azonban „nem látta” azokat a diákokat – főként a lányokat, de néhány fiút is –, akik inkább gyakorlati, az iparban hasznosítható és csapatmunkán alapuló (főként nem akadémiai) képességekkel rendelkeztek. A szerző részletesen bemutatja, hogy ez a közösség nemcsak a „nem elismeréssel”, de egyéb más módon is kizárta őket a mérnökök világából. Tonso kutatásában a fiúk nemcsak egyszerűen az „elismertek” csoportjába tartoztak, de el is várták ezt. A lányoknak ugyanakkor keményen meg kellett küzdeniük az elismerésért. Ahogyan egy elsőéves fiú fogalmazott: „Azoknak a nőknek, akik a társadalmi nyomás ellenére nem művészeti, illetve szociológia vagy pszichológia szakokra jelentkeznek, hanem műszakira, meg kell tanulniuk egy új nyelvet, egy nyelvet, amelyet férfiak fejlesztettek ki” (Tonso 2001: 161). Az öltözködési előírás – mely csak a fiúk számára tartalmazott javaslatokat – szintén a „nem elismertek” csoportjába taszította a lányokat. Annak a női professzornak, aki felismerte a helyzetet, és megpróbált (sikertelenül) változtatni rajta, a kollégái a későbbiekben emiatt megkérdőjelezték a szakmai tudását. A kutatásban vizsgált lányok munkáját nemcsak hogy nem ismerték el, de a fiú csoporttársak előszeretettel ki is használták tudásukat. Ebben a tantestület is hibás volt, mert nemcsak hogy nem tanította meg a diákokat az alapvető kutatói etikára, de elnézte az etikátlan viselkedést. A tanárok és a diákok továbbá együttesen szemet hunytak az iskolában történt szexuális zaklatások fölött is, ami egyrészt abból fakadt, hogy nem tudták megfelelően kezelni a helyzetet, másrészt nem akarták elismerni azok létezését, mert az azt jelentette volna, hogy (mérnök hallgatók és tanárok) nem egyenlőek, márpedig ők annak tartották magukat.

ÖSSZEFOGLALÓ ÉS KONKLÚZIÓ

Tanulmányunk célja volt felhívni a figyelmet a nők természet- és műszaki tudományi (TM) pályáktól való távolmaradásának okaira. Elsőként a nemzetközi szakirodalomban használatos 'leaky pipeline' ('szivárgó vezeték') metaforát mutattuk be, amely három fő társadalmi problémára hívja fel a figyelmet (Bennett 2011): *a*) kevés a lányhallgató a TM-szakokon, *b*) a nők nagy eséllyel hagyják el a pályát a doktori fokozat megszerzését követő években, *c*) a nők szakmai fejlődése jellemzően lassú, vagy elakad egy bizonyos szinten a PhD-fokozat megszerzése után. Az írás az első problémával foglalkozott részletesen.

A nők alacsony jelenlétének okai a TM-képzésekben erősen összefüggnek a tudomány maskulin világgépével és annak negatív hatásaival, melyek tetten érhetők makro-, mezo- és mikroszinten is. A nők pályaválasztása a hagyományos nemi szerepek és sztereotípiák által erősen meghatározott, véleményeiket nagy részben a környezet által közvetített olyan értékek és normák befolyásolják, melyek a tudományos

karriert a férfikarrierrel azonosítják. Sokszor ebből fakadnak azok a negatív sztereotípiák és diszkriminációk, amelyekkel a lányok a gyerekkori szocializáció alatt találkoznak az otthoni, az iskolai és egyéb környezetben, és amelyek többek között felelősek a tudomány iránti érdeklődésük csökkenéséért. Mindez azért kulcsfontosságú, mert a lányok és a fiúk veleszületett tudományos képességei között nincs különbség, a tudomány iránti érdeklődésük is hasonló még az általános iskola elején. Az érdeklődés 9–11 éves kor körül kezd el hanyatlani, amikor is a lányok már inkább a humán és bölcsész szakok felé orientálódnak. Ezenkívül a gyerekek már általános iskolában megkülönböztetik, hogy mi a lányoknak való „nem igazi” (biológia), illetve a fiúknak való „igazi” (fizika) tudomány. Így ha a lányok mégis TM-területen tanulnak tovább, akkor annak ellenére, hogy sokszor a teljesítményük magasabb a fiúkénál, nagy eséllyel választanak olyan szakokat, ahol valamilyen társas dimenzió, gondoskodáson van a hangsúly, például a biológiai vagy gyógyszerésztudományok területe.

A negatív üzenetek az iskolában főként a rejtett tanterven keresztül érkeznek, például olyan ábrák és szövegek formájában, melyek a tudósokat szinte kizárólag férfiként jelenítik meg; vagy a számonkérés módjában jelentkeznek, ami inkább a fiúknak kedvez; vagy a képzési célokban, amelyek, ha férfiakra szabták azokat, sokszor magasabb presztízsűvé válnak, míg ha nőkre, leértékelődnek. Másrészt a tanárok attitűdjén és pedagógiai módszerein keresztül bukkannak fel, például amikor a fiúkat alkalmasabbnak tartják a TM-karrierre, ezért a lányoknak kevesebb figyelmet szentelnek, a jó teljesítményüket nem természetesnek, hanem inkább „kemény, magoláson alapuló munkának” tekintik. Az üzenetek továbbá megjelennek az iskolai környezet egészében: a mindennapi nyelvhasználatban, ami a szexista megjegyzéseket sokszor humorral közvetíti, vagy a lányok informális hálózatokból („férfiak klubja”) való kizárásában, ami megnehezíti számukra az információk és a társadalmi tőke áramlását, valamint a szexuális zaklatás hallgatóságos elfogadásában.^{iv}

Mindez olyan rideg légkört teremt a lányok számára, ami érthetővé teszi, hogy olyan szakmát választanak a későbbiekben, ahol várhatóan nagyobb megbecsülésben lesz részük. Napjainkra ugyan egyre több lány választ TM-fakultációt a középiskolákban, de érdemes az adatok mögé nézni, mert a lányok fokozódó részvétele nem feltétlen jelent TM-karrierorientációt, az sokszor „csak” a hagyományos pályaválasztásuk megalapozására szolgál (Simpkins–Davis–Kean 2005: 45). A minél több lány „beterelése” a TM-szakokra továbbá azért sem fogja jelentősen növelni a nők arányát a tudományban, mert nem kínál megoldást az oktatási rendszerben tapasztalt problémákra. Emellett a lányok jobb teljesítményére sem a média, sem az oktatási rendszer nem reflektál igazán, a hangsúly inkább a fiúk egyre romló teljesítményén van (Warrington–Younger 2000).

A szakirodalomban egyetértés van arról, hogy a lányok motiválását a TM irányába minél korábbi életkorban ajánlatos elkezdni, illetve nem szabad hagyni, hogy

a motiváció kivesszen belőlük (Watt et al. 2013). Egyes szakemberek azon a véleményen vannak, hogy a gazdasági-társadalmi aspektusok bevonása a TM-tantervekbe életszerűbbé, vonzóbbá tenné a szakmát. Továbbá jelentősen javítaná a nők rossz munkaerőpiaci tapasztalatait olyan „tudatos” kurzusok bevezetése, melyek bemutatnák a mérnöki szakma történetét és hagyományait, valamint felhívják a figyelmet a változás szükségességére a jelen globalizációs trendek és a tudásalapú gazdaság függvényében (Gill et al. 2008). Ugyanakkor az esszencialista tantervi reformok kapcsán felmerül az a probléma, hogy annak meghatározása, mi az, ami természetes módon érdekli a lányokat és a fiúkat, nagyrészt társadalmi konstrukció eredménye (Barnard et al. 2010). Az esszencializmus csapdájába eshetünk, ha a lányok érdeklődését a tudomány iránt úgy akarjuk felkelteni, hogy kidomborítjuk annak társas vonatkozásait, hiszen azok megerősíthetik a maskulinitáshoz és feminitáshoz kapcsolódó bináris oppozíciókat (Hughes 2001). Ennek tudatában lesz majd szükséges például megvizsgálni és értékelni azokat a kezdeményezéseket – például azokat az európai egyetemeket –, melyek sikeresen vonzzák be a lányokat interdiszciplináris műszaki képzéseikre. Sokatmondó, hogy még e programok bevezetése is jókora ellenállásba ütközik. Nemcsak azért, mert sok tanár még mindig úgy gondolja, hogy a TM-tárgyak inkább fiúknak valók, hanem mert az érintett tantestületek nagy része e programok által fenyegetve érzi a tudományos tudást féltve őrző kapuóri státuszát, és úgy látja, hogy a társadalomtudományi tárgyak bekerülése a TM-tantervekbe az „igazi” tudomány leértékelődéséhez vezet (Hughes munkáját idézi Bennett [2011: 152]).

A lányok érdeklődésének fenntartása egyformán fontos a szakválasztást megelőző és a szakválasztást követő képzési szinteken is. A tudománnyal való korai megismerkedés lehetősége és a társadalmi nemek szempontjából semleges tanterv előrelépést jelenthet ugyan, de nem fogja kiküszöbölni a negatív hatásokat, és nem fogja vonzóvá tenni a lányok számára a TM-kariert. Társadalmi nemekre tudatos tanterv és pedagógia szükséges, ami a lányok számára a rideg iskolai légkör „melegedését”, érdeklődésük megőrzését hozná magával. Ugyanakkor problémát jelent, hogy a tanárok jelentős része nem is érzi magát felkészültnek arra, hogy multikulturális vagy „elfogulatlan” tanterv szerint oktasson (Ukpokodu 2004). Az USA-ban például a tanárok minimális „genderérzékenyítő” tréningben részesülnek, a felében fel sem merül az igény rá, és jellemzően el sem mennek az egyébként kötelező „szexuális zaklatást” kitárgyaló tréningekre (Olivieri 2011: 108–110). A már idézett hazai kutatásban (Szekeres 2013) pedig a tanárok teljesen tájékozatlanok voltak a nők és a műszaki pálya kapcsán felmerült kezdeményezéseket illetően, sőt irrelevantáknak, természetellenesnek tartották magát a kérdésfelvetést, hogy miért van szükség több lányra a TM-képzéseken (Nagy 2013: 326). Mindezek arra utalnak, hogy az érzékenyítő programokat már a pedagógus- és tanárképzés szintjén érdemes bevezetni (Sobel–Taylor 2005).

Mindenesetre a nemzetközi szakirodalom már nemcsak a nők alulreprezentáltságának okait tárgyalja, hanem olyan kezdeményezésekről, „jó gyakorlatokról” is beszámol, melyek motiválhatják a nőket a TM-pályákra, illetve segíthetik szakmai előmenetelüket – sőt már e kezdeményezések hatásáról, kritikáiról is olvashatunk. A hazai helyzet, így a hazai kutatások még nem jutottak el erre a szintre, azonban a jó gyakorlatok bevezetése előtt érdemes lenne figyelembe venni az eredményeket. Az egyik ilyen hatékonynak tűnő kezdeményezés az ún. női hálózatok kiépítése, illetve mentorprogramok létrehozása. Felmerült azonban, hogy a női hálózatok kiépítésekor például ajánlatos figyelembe venni, hogy a nők nagy része a kemény munkában és inkább a tekintély-, semmint a hálózatépítésben látja a karrierjét biztosítottnak (Barnard et al. 2010). A mentorálás pedig egyrészt nem képes a rendszer alapvető megváltoztatására, másrészt sokszor tévesen feltételezi, hogy az intézménynek és a hallgatóknak hasonló céljaik vannak. Bár láthatók már az akadémiai/kutatói kultúrát érintő kedvező változások, a mentorálás sok esetben még mindig újratermeli az egyenlőtlenségeket, hiszen az iskolai kultúra ugyanúgy akarja szocializálni a nőket és más kisebbségeket, mint (fehér középosztálybeli) férfi elődjüket (Margolis–Romero 2001: 93–94). Az előítéletesség és a negatív diszkrimináció erősen jelen van már a mentorált kiválasztásakor is. A nőket és más kisebbségeket nagyobb eséllyel utasítják el mind a férfi, mind a női, sőt mind a más kisebbséghez tartozó tanárok, amikor mentorálásra kérik fel őket, azaz a nagyobb reprezentáció sem biztosít kisebb elfogulatlanságot számukra (Moss-Racusin et al. 2012). Egy másik példa: a lányok motivációját elősegíti, ha tudós női modellek, követendő példák állnak előttük. Egyfelől kedvező változás, hogy napjainkra egyre több sikeres tudós nőt jelenítenek meg a tudományban, médiában, akik inspirálhatják a fiatal női generációt. Ugyanakkor a lányok és nők nehezen találnak olyan modellt, amivel azonosulni tudnának, mert a sikeres szakmai karrier sokszor a család és a magánélet egyértelmű háttérbe szorulása árán érhető csak el, és ez inkább elbizonytalanítja őket. Az pedig további probléma, hogy ha ezek a sikerek egyedi esetként kerülnek bemutatásra, nem jelentenek kihívást a létező gendernormák ellen (Barnard et al. 2010: 366; Nagy 2016, jelen kötet 457–485. o.; Hirsch 403–429. o. jelen kötet).

Legvégül, legyen szó bármilyen kezdeményezésről, nehézséget okoz az is, hogy a rejtett tanterv által közvetített értékek az elfogadás és elfogadhatóság olyan sajátos mintáját hozzák létre, ahol a társadalmi nemek kultúrája igazodik a meglévő, hagyományos struktúrákhoz. Az adott szervezeti kultúra egyrészt el is várja, hogy az egyén igazodjon hozzá (Barnard 2010: 364), másrészt a nők is sokszor sajátos válaszokat adnak az őket körülvevő környezetre: alkalmazkodnak a maskulin kultúrához, elfogadják a férfiakra szabott karriermodellt, a diszkriminációt és szexuális zaklatást (Powell et al. 2009), férfiként viselkednek, sőt elhatárolják magukat azoktól a nőtársaitól, akikről úgy vélik, nem simulnak bele a férfidominanciájú kultú-

rába (Rhoton 2011). Mindezek könnyebb utat jelentenek, mint kihívást intézni az adott szervezeti kultúra ellen, ami pedig a fennálló rendszer megerősítéséhez, illetve a nők nemi és szakmai identitásának ellentmondásához vezethet (Cockburn–Ormerod 1993). Az egyének azonban nem társadalmilag konstruált egységes végtermékek, hiszen a tudós személyiségek is a tudományos oktatás gyakorlata és diskurzusai által formálódnak. Megfogalmazódott már, hogy olyan új elméleti keretre és tantervi változásokra lenne szükség, amelyek nem csak kétféle identitásnak engednek teret, mint amilyen a maszkulinitás/feminitás ellentétén alapuló tudomány/nem tudomány. A többféle tudósi identitás gazdagítaná a tudományokat, amivel azok a társadalmi csoportok is azonosulni tudnának, akiknek ez eddig nehézséget okozott: főként a nők és más kisebbségek (Hughes 2001: 277–288).

Mindezeket figyelembe véve mind a magyar, mind a nemzetközi szakirodalomban kívánatos lenne az egyes témakörök alaposabb feldolgozása nem csak metaelemzés szintjén, de a jó gyakorlatok és azok hatásának/kritikáinak bemutatásával is, valamint a TM-területeken belül megfigyelhető horizontális foglalkozási szegregáció hangsúlyosabb figyelembevételével. Továbbá szükséges lenne mindezek tükrében reflektálni a magyar helyzetre, ez viszont akkor lehetséges, ha hazánkban is átfogó empirikus vizsgálatnak vetjük alá a nők helyzetét a természet- és műszaki tudományi képzéseken. A már említett friss hazai kutatás (Szekeres 2013) mérföldkőnek tekinthető.

JEGYZETEK

- i A feminista elméleteken belül több irányzat is elkülönül, amikre – és azok kritikáira – jelen tanulmány nem kíván kitérni. A feminista empirizmussal (*feminist empiricism*) kapcsolatosan lásd Helen Longino könyvét (1990), a szituációs tudásról (*situated knowledge*) pedig lásd Donna Haraway munkáját (1994). A radikalista, öko- és szocialista feministákról lásd Király Gábor *Replikában* megjelent tanulmányát (2005). A tudomány-technológia és a társadalmi nemek viszonyának alakulásáról Bijker és munkatársainak új könyve számol be (Bijker et al. 2012). Judy Wajcman tanulmányában (2008) pedig arról ír, hogy a „tudomány, technológia és társadalom” (*Science, Technology and Society, STS*) irányzat hogyan vette át azt a konstruktivista elméleti keretet, ami a technológiát – Wajcman saját technofeminista elméletével (Wajcman 2004) meg egyezően – már a társadalmi nemek viszonyának forrásaként és következményeként fogja fel.
- ii Egyedül a kognitív képességek kapcsán bizonyult igaznak az, hogy a fiúknak valamivel jobb a matematikai teljesítményük és a térbeli érzékelésük (Hyde munkáját idézi Blickenstaff [2005: 372]).
- iii Ehhez érdemes több kiegészítést hozzáfűzni:
 - Számos kutatás azonban azt igazolja, hogy az érdemjegyek fontos előrejelzői a hallgatók pályán maradásának és későbbi sikerességének (Sonnert–Fox 2012). Ugyanakkor Linver és Davis-Kean (2005) 18 évet felölelő panelkutatása azt találta, hogy a matematikai érdemjegyek nem felelősek a lányok és a fiúk eltérő fizikai és informatikai karrierválasztásaiért.

- A teljesítmény mérése általában az érdemjegyek (*Grade Point Average*, GPA) vagy a tesztek átlaga alapján történik, melyek sokszor eltérő eredményt mutatnak, továbbá egyik sem alkalmas a tanulók valós teljesítményének feltérképezésére (Sadker–Zittleman 2004), a kutatóknak viszont javarészt ezek az adatok állnak rendelkezésére. Az érdemjegy átlaga és a tesztátlag közötti kapcsolat pedig külön kutatást igényelne (Sonnert–Fox 2012).
 - A Brainard és Carlin munkáját idéző Blickenstaff (2005: 374) eredményeivel ellentétes például Jackson (1993) kutatásának eredménye, aki az egyetemi TM-szakokat elhagyók (lányok és fiúk egyaránt) rosszabb teljesítményét mutatta ki a bentmaradókhöz képest. Figyelembe kell venni azonban, hogy ez tíz évvel korábbi, kanadai adat, és hogy Jackson a teljesítményt nemcsak az érdemjegyek átlagával, hanem az érdemjegyek és a tesztek átlagával együtt mérte. A nemek közötti különbségek egyébként abban mutatkoztak meg, hogy a pályán maradó lányok jobban teljesítettek, mint a fiúk (Jackson 1993: 242).
- iv Az első három bekezdés hivatkozásaitól eltekintettünk, mert olvashatatlaná tenné a szöveget. Minden említett téma és kutatás hivatkozása megtalálható a tanulmányban.

IRODALOMJEGYZÉK

- Acsády J. (2010). Nők a magyar tudomány fellegvárában. Statisztikai áttekintés és narratív elemzés karrierokról. *Magyar Tudomány*, 171(11), 1390–1399. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: <http://www.matud.iif.hu/2010/11/20.htm>.
- Baker, D. – Rosemary, L. (1995). Letting girls speak out about science. *Journal of Research in Science Teaching*, 32(1), 3–27. <https://doi.org/10.1002/tea.3660320104>.
- Barnard, S. – Powell, A. – Bagilhole, B. – Dainty, A. (2010). Researching UK women professionals in SET. A critical review of current approaches. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(3), 361–381.
- Benckert, S. – Staberg, E. M. (2000). Women in chemistry and physics. Questions of similarity and difference. *Women's Studies Quarterly*, 28(1–2), 86–102.
- Bennett, C. (2011). Beyond the leaky pipeline. Consolidating understanding and incorporating new research about women's science careers in the UK. *Brussels Economic Review – Cahiers Economiques De Bruxelles*, 54(2–3), 149–176.
- Beraud, A. (2003). A European research on women and engineering education (2001–2002). Potentials of interdisciplinary courses in engineering, information technology, natural and socio-economic sciences in a changing society. *European Journal of Engineering Education*, 28(4), 435–451. <https://doi.org/10.1080/0304379032000101818>.
- Berryman, S. (1983). *Who will do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees. Trends and causes*. New York: Rockefeller Foundation.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers. Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>.
- Chesler, N. C. – Barabino, G. – Bhatia, S. N. – Richards-Kortum, R. (2010). The pipeline still leaks and more than you think. A status report on gender diversity in biomedical engineering. *Annals of Biomedical Engineering*, 38(5), 1928–1935. <https://doi.org/10.1007/s10439-010-9958-9>.

- Cockburn, C. (1985). Caught in the wheels. The high cost of being a female cog in the male machinery of engineering. In Mackenzie, D. – Wajcman, D. (eds.). *The Social Shaping of Technology*. (pp. 55–66) Milton Keynes: Open University Press.
- Cockburn, C. – Susan, O. (1993). *Gender and Technology in the Making*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
- Cole, J. R. (1978). *Fair Science. Women in the Scientific Community*. New York: Columbia University Press.
- Cronin, C. – Angela, R. (1999). Theorizing progress. Women in science, engineering and technology in higher education. *Journal of Research in Science Teaching*, 36(6), 637–661. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1098-2736\(199908\)36:6%3C637::aid-tea4%3E3.3.co;2-0](https://doi.org/10.1002/(sici)1098-2736(199908)36:6%3C637::aid-tea4%3E3.3.co;2-0).
- Csépe V. (2008). „Édes teher” – szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, 169(11), 1396–1403. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://epa.oszk.hu/00600/00691/00059/14.html#2>.
- Engler Á. – Fényes H. (2011). Doktori képzés társadalomkutatói szemmel. In Pusztai G. – Németh N. V. (szerk.). *Útközben. A Neveléstudományi Doktori Program Évkönyvei 3.* (pp. 33–50) Debrecen: Center for Higher Education Research and Development.
- ENWISE (2003). Elfecsérelt tehetségek. Egyéni sorsok társadalmi megközelítésben. Nők és a tudomány az Enwise országokban. Brüsszel: Európai Bizottság. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: https://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_hu.pdf.
- Etkowitz, H. – Kempelgor, C. – Uzzi, B. (2000). *Athena Unbound. The Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fábri Gy. (2008). A felsőfokú reálképzés tényei és tétjei. *Felsőoktatási Műhely*, 2(4), 15–24. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasi Muhely/FeMu/2008_04/oldal15_24_fabri.pdf.
- Fábri I. (2010). Egyetemi és főiskolai hallgatók elhelyezkedési motivációi. *Educatio*, 19(2), 241–250. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/1949.
- Faulkner, W. (2006). *Genders in/of engineering* (kutatási jelentés). Edinburgh: University of Edinburgh. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: http://www.sps.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0020/4862/FaulknerGendersinEngineeringreport.pdf.
- Fináncz J. (2008). Doktori képzés a doktoranduszok szemével. Egy debreceni empirikus vizsgálat tapasztalatai. In Kereszty O. (szerk.). *Interdiszciplinaritás a pedagógiában. Képzés és Gyakorlat Konferenciák I.* (pp. 91–103) Kaposvár: Kaposvári Egyetem Pedagógiai Főiskolai Kar.
- Gill, J. – Sharp, R. – Mills, J. – Franzway, S. (2008). I still wanna be an engineer! Women, education and the engineering profession. *European Journal of Engineering Education*, 33(4), 391–402. <https://doi.org/10.1080/03043790802253459>.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 279–294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>.
- Halpern, D. F. (2004). A cognitive-process taxonomy for sex differences in cognitive abilities. *Current Directions in Psychological Science*, 13(4), 135–139. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00292.x>.

- Haraszthy Á. – Hrubos I. (2002). A nők és a tudomány – európai dimenzióban. *Magyar Tudomány*, 108(3), 333–339. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: <http://www.matud.iif.hu/2002-03.pdf>.
- Haraway, D. J. (1994). A szituációba ágyazott tudás. A részleges nézőpont a feminista tudományfelfogásban. In Hadas M. (szerk.). *Férfiuralom. Írások nőkről, férfiakról, feminizmusról*. (pp. 121–141) Budapest: Replika Kör.
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Milton Keynes: Open University Press.
- Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge?* Milton Keynes: Open University Press.
- Harding, S. (1992). After the neutrality ideal. Science, politics, and strong objectivity. *Social Research*, 59(3), 567–588.
- Hayes, A. R. – Biglerb, R. S. (2013). Gender-related values, perceptions of discrimination, and mentoring in STEM graduate training. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 5(3), 254–280.
- Hearn, J. – Husu, L. (2011). Understanding gender. Some implications for science and technology. *Interdisciplinary Science Review*, 36(2), 103–113. <https://doi.org/10.1179/030801811x13013181961301>.
- Herman, C. (2009). “It’s not the break that’s the problem”. Women SET professionals and career breaks in European companies (kutatói jelentés). In Women in Science and Technology. Creating Sustainable Careers. DG Research: Science, Economy and Society. (pp. 49–58) Brussels: European Commission. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: http://oro.open.ac.uk/19186/1/WIST_Report.pdf.
- Hughes, G. H. (2001). Exploring the availability of student scientist identities within curriculum discourse. An anti-essentialist approach to gender-inclusive science. *Gender and Education*, 13(3), 275–290. <https://doi.org/10.1080/09540250120063562>.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581–592. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.6.581>.
- Jackson, P. W. (1968). *Life in Classrooms*. New York – London: Holt, Rinehart & Winston.
- Jackson, L. A. – Gardner, P. D. – Sullivan, L. A. (1993). Engineering persistence. Past, present, and future factors and gender differences. *Higher Education*, 26(2), 227–246. <https://doi.org/10.1007/bf01406954>.
- Király G. (2005). Hovatovább STS? *Replika*, 51–52, 25–56.
- Kissné Novák É. (2002). Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 108(3), 340–348. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://www.matud.iif.hu/2002-03.pdf>.
- Kovács Á. (2004). Feminista tudománykritika, ismeretelmélet és tudományfilozófia. (OTDK-dolgozat.) Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: http://hps.elte.hu/tdk/dogak/kovacs_doga.pdf.
- Lin, M. – Lake, V. E. – Rice, D. (2008). Teaching anti-bias curriculum in teacher education programs. What and how. *Teachers Education Quarterly*, 35(2), 187–200. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ817318.pdf>.
- Linver, M. R. – Davis-Kean, P. E. (2005). The slippery slope. What predicts math grades in middle and high school? *New Directions for Child and Adolescent Development*, 110, 49–64. <https://doi.org/10.1002/cd.149>.
- Longino, H. E. (1990). *Science as Social Knowledge. Values and Objectivity in Science Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.

- Margolis, E. – Mary, R. (2001). In the image and likeness. How mentoring functions in the hidden curriculum. In Margolis, E. (ed.). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. (pp. 79–96) New York – London: Routledge.
- Margolis, E. (ed.) (2001). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. New York – London: Routledge.
- Mavriplis, C. – Heller, R. S. – Beil, C. – Dam, K. – Yassinskaya, N. – Shaw, M. – Sorensen, C. (2010). Mind the gap. Women in STEM career breaks. *Journal of Technology Management and Innovation*, 5(1), 140–151. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242010000100011>.
- Mendick, H. (2005). A beautiful myth? The gendering of being/doing 'good at maths'. *Gender and Education*, 17(2), 203–219. <https://doi.org/10.1080/0954025042000301465>.
- Moss-Racusin, C. A. – Dovidio, J. F. – Brescoll, V. L. – Graham, M. J. – Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences USA (PNA)*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.
- Murphy, P. – Whitelegg, E. (2006). *Girls in the Physics Classroom. A Review of the Research on the Participation of Girls in Physics*. London: Institute of Physics. Interneten: Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: https://www.researchgate.net/publication/42792404_Girls_in_the_physics_classroom_A_review_of_the_research_on_the_participation_of_girls_in_physics.
- Muzzin, L. (2001). Powder puff brigades. Professional caring versus industry research in the pharmaceutical sciences curriculum. In Margolis, E. (ed.). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. (pp. 135–154) New York – London: Routledge.
- Nagy, B. (2010). Obstacles and supports in women's career. In Chybicka, A. – Safdar, S. – Kwiatkowska, A. (eds.). *Culture and Gender. An Intimate Relation*. (pp. 195–208) Gdansk: GWP.
- Nagy B. (2013). „Hát nem tudom, nem tudok statisztikát mondani, mert ha látunk egy lányt, azt bekeretezzük, és vigyázunk rá, megpróbálunk vigyázni”. In Szekeres V. (szerk.). *Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok? Nők és a műszaki felsőoktatás*. (pp. 315–349) Budapest: Óbudai Egyetem.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Olivieri, A. M. (2011). Too smart for education? Assessing educator's gender equity training and awareness in higher education. Sacramento, Spring: California State University. (MA szakdolgozat). Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: [http://csus-dspace.calstate.edu/bitstream/handle/10211.9/1205/Copy of Ashley Olivieri – Formatted Thesis April 29.pdf?sequence=1](http://csus-dspace.calstate.edu/bitstream/handle/10211.9/1205/Copy%20of%20Ashley%20Olivieri%20-%20Formatted%20Thesis%20April%2029.pdf?sequence=1).
- Osborne, J. – Simon, S. – Collins, S. (2003). Attitudes towards science. A review of the literature and its implications. *International Journal of Science Education*, 25(9), 1049–1079. <https://doi.org/10.1080/0950069032000032199>.
- Palasik, M. – Papp, E. (eds.) (2008). Beyond the glass ceiling. University career of female academics in engineering, technology and life sciences (kutatási jelentés). Budapest.
- Pálinkó É. (2010). PhD-fokozattal rendelkező fiatal biológusok életútja és szakmai identitása. In Mosoni-Fried J. – Tolnai M. (szerk.). *Fiatal kutatók*. (pp. 126–191) Budapest: Typotex.

- Papp E. – Groó D. (2005). A jövő tudós női. A nők helyzete a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 166(11), 1450–1454. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://www.matud.iif.hu/05nov/20.html>.
- Pető A. (2006). Miért marad továbbra is alacsony a nők aránya a magyar tudományban az EU-csatlakozás után is? *Magyar Tudomány*, 167(8), 1014–1017.
- Phipps, A. (2008). *Women in Science, Engineering and Technology. Three Decades of UK Initiatives*. Stoke-on-Trent: Trentham Books.
- Powell, A. – Bagilhole, B. – Dainty, A. (2009). How women engineers do and undo gender, consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, 16(4), 411–428. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>.
- Rhoton, L. A. (2011). Distancing as a gendered barrier. Understanding women scientists' gender practices. *Gender & Society*, 25(6), 696–716. <https://doi.org/10.1177/0891243211422717>.
- Riegle-Crumb, C. – Humphries, M. (2012). Exploring bias in math teachers' perceptions of students' ability by gender and race/ethnicity. *Gender & Society*, 26(2), 290–322. <https://doi.org/10.1177/0891243211434614>.
- Sadker, D. – Zittleman, K. (2003). Teacher education textbooks. The unfinished gender revolution. *Educational Leadership*, 60(4), 64–67.
- Sadker, D. – Zittleman, K. (2004). Test anxiety. Are student failing tests or are tests failing students? *Phi Delta Kappan*, 85(10), 740–751. <https://doi.org/10.1177/003172170408501007>.
- Schadt M. (2011). Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 49–67) Budapest: TÁRKI. Elérve 2013. 09. 12-én a következő honlapcímről: http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-935/publikaciok/tpubl_a_935.pdf.
- Schadt M. – Péntek E. (2012). Nők az ipari kutatás-fejlesztés területén. *Acta Sociologica*, 5, 133–141.
- She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators. Brussel: European Commission. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf.
- Simpkins, S. D. – Davis-Kean, P. E. (2005). The intersection between self-concepts and values. Links between beliefs and choices in high school. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 110, 31–47. <https://doi.org/10.1002/cd.148>.
- Sobel, D. M. – Taylor, S. V. (2005). Diversity preparedness in teacher education. *Kappa Delta Pi Record*, 41(2), 83–86. <https://doi.org/10.1080/00228958.2005.10532050>.
- Sonnert, G. – Fox, M. F. (2012). Women, men, and academic performance in science and engineering. The gender difference in undergraduate grade point averages. *The Journal of Higher Education*, 83(1), 73–101. <https://doi.org/10.1353/jhe.2012.0004>.
- Stepulevage, L. (2001). Gender/technology relations. Complicating the gender binary. *Gender and Education*, 13(3), 325–338. <https://doi.org/10.1080/09540250120082525>.
- Struyven, K. – Dochy, F. – Janssens, S. (2005). Students' perceptions about evaluation and assessment in higher education. A review. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 30(4), 325–341. <https://doi.org/10.1080/02602930500099102>.
- Szántó Zs. – Susánszky É. – Palasik M. (2008). Női kutatói karrierек vizsgálata Európában. *Magyar Tudomány*, 169(5), 635–638. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://epa.oszk.hu/00600/00691/00053/15.html#4>.

- Szekeres V. (szerk.) (2013). *Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok? Nők és a műszaki felsőoktatás*. Budapest: Óbudai Egyetem.
- Takayoshi, P. (2000). Complicated women. Examining methodologies for understanding the uses of technology. *Computers and Composition*, 17(2), 123–138. [https://doi.org/10.1016/s8755-4615\(00\)00025-6](https://doi.org/10.1016/s8755-4615(00)00025-6).
- Tomasz G. (2006). A rejtett tanterv – fogalom és kutatások. Budapest: FKI. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: https://www.academia.edu/1477798/A_rejtett_tanterv_-_fogalom_es_kutatasok_2006_.
- Tonso, K. L. (2001). Plotting something dastardly. Hiding a gender curriculum in engineering. In Margolis, E. (ed.). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. (pp. 155–174) New York – London: Routledge.
- Toohy, S. (1999). *Designing Courses for Higher Education*. Philadelphia: SRHE – Open University Press.
- Tornyi Zs. Zs. (2010). Nők a felsőoktatásban és a tudományban. In Kovácsné Bakosi É. (szerk.). *Társadalomtudományi tanulmányok III. Tanulmánykötet a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar oktatóinak írásaiból*. (pp. 98–113) Hajdúböszörmény: Debreceni Egyetem, Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar.
- Wajcman, J. (1991). *Feminism Confronts Technology*. University Park: Pennsylvania State University. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: https://monoskop.org/images/3/38/Wajcman_Judy_Feminism_Confronts_Technology.pdf.
- Wajcman, J. (2004). *Technofeminism*. Cambridge: Polity Press.
- Wajcman, J. (2008). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143–152. <https://doi.org/10.1093/cje/ben057>.
- Warrington, M. – Younger, M. (2000). The other side of the gender gap. *Gender and Education*, 12(4), 493–508. <https://doi.org/10.1080/09540250020004126>.
- Watt, H. M. G. – Richardson, P. W. – Devos, C. (2013). (How) does gender matter in the choice of a STEM teaching career and later teaching behaviours? *International Journal of Gender, Science and Technology*, 15(3), 188–206. Elérve 2013. 12. 15-én a következő honlapcímről: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/viewFile/331/527>.
- Whalley, P. (1992). Review on McIlwee, J. S. – Robinson, J. G. (1992). Women in engineering. Gender, power, and workplace culture. (Sunny Series in Science, Technology, and Society). Albany: State University of New York Press. *American Journal of Sociology*, 98(3), 679–681. <https://doi.org/10.1086/230066>.
- Wolfinger, N. H. – Mason, M. A. – Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline. Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388–405. <https://doi.org/10.1353/jhe.0.0015>.
- Wolfinger, N. H. – Mason, M. A. – Goulden, M. (2013). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Xie, Y. – Shauman, K. A. (2003). *Women in Science. Career Processes and Outcomes*. Cambridge, Mass. – London: Harvard University Press.
- Younger, M. – Warrington, M. (2006). Would Harry and Hermione have done better in single-sex classes? *American Educational Research Journal*, 43(4), 579–620. <https://doi.org/10.3102/00028312043004579>.

A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében*

A fejlett országokban a nők növekvő arányú munkavállalása indította el az 1960-as években a munka és család kapcsolatával foglalkozó kutatások hullámát, elsősorban a magasan iskolázott, karrierre vágyó nőkre koncentrálva (Grzywacz–Marks 2000). Ugyanakkor a családstruktúrák diverzitása, a nemekről alkotott elképzeléseket érintő lassú átalakulás, valamint egyéb társadalmi trendek nem csupán a nők számára, hanem mindkét nem életében új felelőségeket és kihívásokat teremtettek. Elsősorban a nyugati társadalmakra nézve ma már egyre kevésbé állja meg a helyét az a domináns feltételezés, hogy a férfiakra statikusan a munkaorientált, érzelmi-leg távolságtartó kenyérkereső kép a jellemző (Eränta–Moisander 2011; Halrynjo 2009). Ennek következtében a férfiak is ugyanúgy szembesülhetnek a munkahely által támasztott hagyományos elvárások, valamint annak a növekvő igénynek az ellentmondásával, hogy a férfi is aktív tagja legyen a háztartásnak, különösen az apaság tekintetében (Korabik et al. 2008). A munka és a család összehangolásának fontosságát mára az állam és a szervezetek is felismerték, hiszen az egyensúly hiányából olyan diszfunkciók származhatnak, melyek sem az egyén, sem a tágabb társadalmi környezet számára nem kívánatosak. Ilyen többek között a csökkenő termékenységi ráta, a pszichológiai problémák, vagy a munkahely esetében a koncentrációhiány, illetve a teljesítmény-visszaesés (OECD 2008; Kelly et al. 2010).

Az elkövetkezőkben arra a kérdésre keresem a választ, hogy az európai férfiak munka-család konfliktusát milyen egyéni, családhoz kötődő, illetve munkahelyi tényezők befolyásolják, és hogyan fest mindez négy országtípus összehasonlításában, mely tipológia alapját jóléti és genderdimenziók képezik. Mindezt egy összehasonlító másodelemzés keretében végzem, melynek adatait a European Social Survey 2010. évi, ötödik hulláma szolgáltatja.

* A tanulmány eredetileg megjelent: Geszler Nikolett (2014). A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24(2), 65–89.

Először bemutatok néhány fontos társadalmi nemeket érintő változást, melyek szorosan összefüggnek a munka-család egyensúly kérdéseivel. Ezután rátérek a munka-család elméletek rövid ismertetésére, a hipotézisek bemutatására és a kvantitatív másodelemzés eredményeinek leírására. A cikket az eredmények összefoglalásával zárom.

VÁLTOZÁSOK A CSALÁDBAN

Az iparosodás óta jellemzővé vált „külön szférák” elképzelés – a munka nyilvános szférájának és a család privát területének egymástól való függetlenségének a feltételezése – sokáig tartotta magát. Ugyanakkor a nyugati társadalmakban már a huszadik század vége felé elvesztette dominanciáját a tradicionális egykeresős (férfi kenyérkeresői) modell (*male breadwinner – female caregiver*) (Korabik et al. 2008), a tradicionális munkamegosztás maradványai azonban még mindig jelen vannak. Egyrészt továbbra is nagy különbségek maradtak a férfiak és nők között az álláslehetőségek, előrelépési esélyek, illetve a fizetés terén (OECD 2008). Másrészt a nők fokozódó munkaerőpiaci részvételével párhuzamosan nem tapasztalható hasonló arányú növekedés a férfiak otthoni szerepvállalásában (Maume et al. 2010; Thébaud 2010) – még mindig a nők végzik az otthoni, nem fizetett munka oroszlánrészét, illetve elsősorban ők felelősek a családon belüli érzelmi, gondoskodáshoz kötődő feladatokért (Korabik et al. 2008; Duyvendak–Stavenhuter 2004). Ezt számtalan kvantitatív és kvalitatív kutatás is alátámasztja. Előbbire jó példák az OECD- (2008) statisztikák, míg az utóbbira Emslie és Hunt (2009) interjú elemzése. A nők a legtöbb esetben még mindig akkor teljesítik a társadalmi nemi elvárásokat, ha a munkát alárendelik a családi és háztartási kötelezettségeknek, míg a férfiak akkor, ha a munkát állítják előtérbe (Duyvendak–Stavenhuter 2004; Emslie–Hunt 2009).

Az otthoni és a fizetett munkák nem egyszerűen különbözőek, hanem eltérő értékűek is: a gondoskodáshoz kötődő feladatok kevesebb presztízzsel bírnak, mint a fizetett munka. Az otthoni munkákon belül is érzékelhető hierarchia, így amikor a férfiak részt vállalnak az otthoni feladatokban, általában a magasabb értékű, nemekre semleges teendőket választják, mint amilyen a gyereknevelés, a főzés vagy a vásárlás, és nem a házimunkák hierarchiájában alul elhelyezkedő „női feladatok”, mint a mosás vagy a takarítás (Duyvendak–Stavenhuter 2004). Az elméletek két csoportjával is magyarázhatjuk a fizetett és az otthoni munka közt fennálló nagyfokú egyenlőtlenséget: a racionális döntések elméletével, illetve a genderidentitás-megközelítéssel. Az előbbi Gary Becker (1965) modelljére épít, ami összehasonlítja a piaci termelést az otthonival. Az egyén piaci hatékonyságának csúcsát életének középső szakaszára éri el, így főleg ebben a periódusban válik racionálissá, hogy

minél több időt töltsön a munkaerőpiacon. Mivel a férfiak átlagosan többet keresnek és jobbak az elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeik, mint a nőknek, az válik racionálissá a család számára, hogy ők dolgozzanak többet (Duyvendak–Staveniuter 2004).

Ugyanakkor a racionális döntések elmélete nem tud kielégítő magyarázatot adni az olyan helyzetekre, amikor a férfiak és a nők viszonylag azonos munkaerőpiaci lehetőségekkel rendelkeznek, az otthoni munkamegosztás mégis aszimmetrikus marad (Bukodi 2005). Hochschild (2001) szerint a magyarázat éppen ellentétes az- zal, amit az ökonómiai modell szerint várnánk. Az amerikai Amerco vállalatról írt híres esettanulmánya tapasztalatai szerint azok a férfiak, akiknek a felesége magas pozícióban dolgozott, még kevesebbet segítettek otthon, mint azon férfi társaik, akiknek párja kevésbé kiemelkedő karrierrel rendelkezett (ld. még Nagy 2016, és 457–485. o. jelen kötetben). Hochschild szerint ennek oka abban keresendő, hogy az ilyen helyzetben lévő férfiak veszélyben érzik maszkulin imázsukat, ezért ellenáll- nak minden olyan változásnak, ami férfiidentitásukat érintheti. A kutatási eredmé- nyek azonban arra is felhívják a figyelmet, hogy gyakran maguk a nők sem osztják meg az otthoni feladatokat, még akkor sem, ha ők a család első számú kenyérkeresői (Neményi–Takács 2016, és 354–379. o. jelen kötetben). A nők reakcióját illetően is hasonló magyarázattal élnek a kutatók, mint Hochschild a férfiak esetében: eszerint a normától eltérő kenyérkeresői modellben működő párok gyakran azzal kompen- zálják ilyen természetű „devianciájukat”, hogy a nemekre vonatkozó hagyományos elvárásoknak megfelelően viselkednek a háztartásban (Thébaud 2010).

Ebből a kritikából kiindulva eljutunk a fizetett és az otthoni munka egyenlőtlen- ségét magyarázó másik – genderidentitás – elmélethez, mely szerint a fizetett mun- ka és a karrier a férfiidentitás központi eleme (Thébaud 2010). Az elmélet szerint a férfiak számára azért problematikus a házimunkával és a gondoskodással kapcso- latos feladatok ellátása, mert ezek nélkülözik a fizetett munka szimbolikus értékét, ami elengedhetetlen a magas státusz, hatalom, illetve jövedelem eléréséhez. Tehát a férfiak fizetett munkának való elköteleződésében úgy nyilvánul meg a hegemon maszkulinitás (Connell 2009), hogy státuszt nyerhetnek általa a nyilvános szférában (Duyvendak–Staveniuter 2004; Connell 2009; Thébaud 2010).

A genderidentitás elméletének újabb megközelítései azonban több rugalmas- ságot engednek meg, hiszen a dolgozó férfiak a legtöbb esetben dolgozó apák is egyben, így nem csak a hagyományos férfikarrier-mintáknak kell megfelelniük, de a változó társadalmi normáknak is, melyeket az apákkal szemben támaszt környe- zetük (Chesley 2011; Duyvendak–Staveniuter 2004). Megkérdőjeleződik a férfiak munkaorientált, távolságtartó kenyérkereső figurája, valamint az a feltételezés, hogy a dolgozó életmód a férfiidentitás megkonstruálásának nélkülözhetetlen eleme (Eränta–Moisander 2011; Halrynjo 2009).

VÁLTOZÁSOK A MUNKA TERÜLETÉN

A tradicionális nemi munkamegosztás következménye az ideális alkalmazotról alkotott hagyományos elképzelés. Eszerint az ideális alkalmazott egy olyan absztrakt személy – leginkább férfi –, akinek első számú felelőssége a fizetett munka elvégzése, így egyáltalán nincs, vagy csak kevés munkán kívüli elköteleződése van (Acker 2007; Maume et al. 2010; Kelly et al. 2010). Néhány esetben ezek az elvárások az úgynevezett túlórakultúrához vezetnek, ami elsősorban a fehérgalléros munkakörökben dolgozókat, azon belül is a menedzsereket érinti (Van Echtelt et al. 2009; Kelly et al. 2010). Részmunkaidőben kevés esély kínálkozik a karrierépítésre, de gyakran még a teljes munkaidő sem elegendő a siker eléréséhez. Ez a tipikus, lineáris, progresszív karrierminta megint csak férfiakat feltételez (Guillaume–Pochic 2009).

A cégek általában sugallnak egyfajta ideális családi berendezkedést, ami nem más, mint a heteroszexuális, házastársi kapcsolat, melyben a férj karrier-előrejutásához a feleség szolgáltatja a támogató otthoni bázist – ezáltal az előrehaladásnak implicit feltétele a partner karrierjének feláldozása. Ez az úgynevezett „two-person single career” modell, ahol a feleség támogató szerepe a cég szempontjából is kedvező, ugyanakkor még sincs jutalmazva. Ennek következtében a férfi menedzserek partnerei gyakran inaktívak, a „corporate wife” szerepét játsszák (Guillaume–Pochic 2009), az ideális munkavállalóhoz kapcsolódó maskulin értékek pedig beágyazódnak a szervezeti struktúrába és kultúrába (Collinson–Hearn 1994; Acker 2011; Nagy 2016, továbbá jelen kötet 457–485. oldal).

A magánéleti kötelezettségektől mentes ideális alkalmazott mítosza azonban távol áll a valóságtól a férfiak esetében is. Ugyanakkor a hegemon maskulinitás normáinak nehéz ellenállni, azért is, mivel ezek eredményezik a fehérgalléros szervezetekben azt a privilegizált pozíciót, ami az üzleti vagy professzionális identitást előtérbe helyezi a gondoskodó szerepkörökkel, illetve a kékgalléros munkavállalással szemben (Eränta–Moisander 2011; Kelly et al. 2010).

A munka területének másik fontos aspektusa az időszerkezet. Az időfelhasználásban történő átalakulások hátterében az áll, hogy az elmúlt évtizedekben a fejlett országokban eltolódott a hangsúly az iparról az információalapú globális gazdaság felé (Martinengo 2007). Az alkalmazottakat mobiltelefonnal, lappal látják el, hogy mindig elérhetőek legyenek, illetve otthonról is tudjanak dolgozni. Az újfajta információs technológia, a hálózatok terjedése, illetve a transznacionális vállalatok számának növekedése pedig drámaian átalakítja a munkaidő-felhasználást, illetve a rugalmasság kérdését (Hill et al. 2004; Kvanne 2009; Burke 2000; Géring 2016, továbbá jelen kötet 230–257. o.). Mindezek egy új, nagyobb autonómiát ígérő, flexibilis, úgynevezett posztfordista időrezsimet eredményeznek. Ez éles ellentétben áll az ipari, fordista időszerkezettel, mely standardizált munkaóráival, illetve fix

munkarendjével éles határt von munka és szabadidő közé. A posztfordista időzsimben az egyén felelős a munka maximális teljesítéséért, és maga dönti el, hogy ehhez mennyi idő szükséges. Ez a fajta rugalmasság azonban kétoldalú, hiszen a nagyfokú egyéni döntési szabadságnak nem csak pozitív következményei lehetnek. Munka és szabadidő közötti egyértelmű határok híján a munka könnyen a családi élet rovására mehet azáltal, hogy az egyén még többet dolgozik, mint rugalmas munkarend nélkül (Kvande 2009; Tausig–Fenwick 2001; Tammelin 2009; Kelly et al. 2010; Hochschild 2001).

A MUNKA-CSALÁD KUTATÁSOK A NEMEK SZEMSZÖGÉBŐL

Connell (2005) szerint a társadalmi különbségekből adódóan a munka-család problémák eltérően érintik a férfiakat és a nőket. Például teljesen eltérő feszültséget eredményezhet a munkahelyi stressz vagy a második műszakból adódó kimerültség. Ezzel szemben Hochschild (2001) azt tapasztalta, hogy egyre nagyobb hasonlóságok fedezhetők fel a két nem életében a munka és a család összehangolását illetően. Szerinte korábban az otthon jelentette azt a menedéket, ahova a dolgozó – aki elsősorban a kenyérkereső férfit jelentette – hazatérhetett pihenni. Ugyanakkor mára az otthon mindkét nem számára egy hozzáadott, másodlagos helynek számít a munka mellett, ami sok esetben átvette a menedék szerepét. Erre utal könyvének alcíme is, amikor a munka válik otthonná és az otthon munkahelyé. Tehát Hochschild érveléséből kiindulva a férfiak ugyanúgy szembesülhetnek a munka és a család konfliktusával, mint a nők. Ennek ellenére férfiakkal kapcsolatos munka-család kutatások csak nemrég kezdtek megjelenni (lásd Collinson–Hearn 1996; Halford 2006; Hatten et al. 2002; Emslie–Hunt 2009). Ennek oka, hogy sok kutató számára még mindig érdektelennek tűnik a munka és család egyensúlyának vizsgálata a férfiakra nézve, mivel garantálnak tekintik a férfiak megszakítatlan, teljes munkaidős modelljét (Burke 2000). Azokban az esetekben pedig, amikor a munka-család kutatások nem kizárólag a nőkre koncentrálnak, általában a két nem összehasonlítására kerül sor (Martinengo 2007). Ennek a megközelítésnek azonban az a hátránya, hogy túl nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti különbségekre, dichotómiát, oppozíciót alkotva a két homogénnek beállított csoport között. Ezáltal pedig elsiklik a csoporton belüli nagyfokú diverzitás fölött, figyelmen kívül hagyva a nők és nők, illetve férfiak és férfiak között fennálló eltéréseket. Azonban a csak a nők vagy csak a férfiak különböző csoportjainak megfigyelése (*within-gender* megközelítés) van annyira fontos, mint a két nem közötti (*between-gender*) különbségek vizsgálata (Cinamon–Rich 2002; Holter 1999; Martinengo 2007).

A következőkben vázolólok a munka-család elméletek néhány alapfogalmát. A munka-család megközelítések szinte kizárólag a szerepelméletből indulnak ki, így én is ezeket mutatom be. Ugyanakkor lényegesnek tartom megemlíteni, hogy a férfikutatások második hulláma élesen szembehelyezkedett a strukturalista-funkcionalista szerepelméletekkel, ugyanis hiányolják belőlük a társadalmi konfliktusok, különösen a hatalmi egyenlőtlenségekből fakadó tényezők jelentőségét. Szerintük a nemi szerep fogalma csupán egydimenziós, alkalmatlan mind a társadalmi változás, mind az egyéni cselekvés és a társadalmi struktúra közötti kapcsolat megragadására (Hadas 2011). Úgy tűnik azonban, hogy a munka és család kapcsolatának megértéséhez még mindig ez bizonyul a legnépszerűbb elméleti háttérnek. Talán azért is, mert nem szigorúan véve a nemi szerepekről beszél.

A MUNKA-CSALÁD KÖLCSÖNHATÁSOK

A munka-család kutatások legáltalánosabb fogalma a munka-család interface vagy kölcsönhatás, mely egyenlő minden olyan gyakorlattal vagy tapasztalattal, ami a két terület összeegyeztetésére vonatkozik (Tammelin 2009). A munka-család kölcsönhatások négy aspektussal írhatók le: mennyiség, irány, kontextus és minőség (Rantanen 2008).

A *mennyiség* arra utal, hogy mekkora a szegmentáció vagy az integráció mértéke a két terület között. Szegmentáció esetén szigorú fizikai, funkcionális, időbeli és pszichológiai határok vonhatók a munka és a család közé. Ezzel szemben az integráció a két szféra szoros kölcsönhatásával jellemezhető. A témával foglalkozó kutatók körében nagy a konszenzus a tekintetben, hogy a munkát és a családot nem két egymástól elszigetelt területnek tekintik, hanem egymástól függő, interakcióban lévő egységnek (Grzywacz–Marks 2000; Kasper et al. 2005; Sikora et al. 2001; Rantanen 2008; Emslie–Hunt 2009).

Az *irány* dimenzióval meghatározható, hogy milyen irányú a kapcsolat a két terület között, tehát a munka befolyásolja-e a családi életet (*work-to-family*), vagy inkább a család a munkát (*family-to-work*), esetleg a két hatás egyidejűleg van jelen (Rantanen 2008). Abban is viszonylag nagy az egyetértés a szakirodalmon belül, hogy kétirányú kapcsolatról beszélhetünk (Tammelin 2009).

A *kontextus* azt a perspektívát jelenti, amiből a kölcsönhatást vizsgáljuk. A személyes kapcsolatok, a mindennapi tapasztalatok alkotják a család-munka interakciók mikrorendszerét. Azok a kapcsolatok és folyamatok pedig, melyek a munkát és a családot összekötik, jelentik a kölcsönhatás mezoszintjét. Az exorendszer fogalma alatt az irodalom olyan életterületeket ért, melyekbe az egyén nincs közvetlenül beágyazódva, indirekt módon mégis tapasztalja azok befolyását. Végül a makroszint

jelenti azt a tágabb társadalmi kontextust, ami alatt egy adott kultúra, értékrendek, attitűdök, szabályrendszerek hatásait értjük (Rantanen 2008). Az irodalmak többsége az egyéni szintet vizsgálja, míg kevesebben foglalkoznak a társadalmi rendszerek hatásával vagy az exoszisztémával. Ezt a hiányosságot hivatott pótolni az ökológiai elmélet (*ecological theory*), mely felismeri, hogy az egyén viselkedése egyaránt függ a társadalmi környezettől, a többi egyén viselkedésétől, a munkahelyi, valamint a családi közegtől (Tammelin 2009).

A *minőség* dimenzió arra utal, hogy a munka és család területe között fennálló kölcsönhatás pozitívnak vagy negatívnak tekinthető-e. A negatív koncepciók közé sorolható többek között a munka-család konfliktus vagy a negatív spillover. A spillover arra utal, hogy az egyik területen tapasztalt pozitív vagy negatív érzelmek, attitűdök, értékek, képességek és viselkedések áthatnak más életrészekre is (Martinengo 2007). A pozitív kölcsönhatások közé tartoznak például a munka-család gazdagítás (*enrichment*), a pozitív spillover vagy a könnyítés- (*facilitation*) elméletek. Ezek az elképzelések a szerepakkumulációból, illetve az expanziómegközelítésből vezethetők le (Rantanen 2008). Eszerint az idő, energia és elköteleződés nem tekinthetők egyértelműen szűkös erőforrásoknak, mivel az egyén számára értékes társas cselekvések képesek ezen erőforrások újratermelésére (Király et al. 2015, valamint jelen kötet 32–55. oldal; Radó et al. 2015, valamint jelen kötet 173–196. oldal; Rési 197–229. oldal jelen kötetben). Az irodalomban egyértelmű túlsúlyra tesznek szert a negatív megközelítések¹ (Tammelin 2009).

A sokféle munka-család kölcsönhatás közül a továbbiakban a konfliktusról lesz szó. Ennek a megközelítésnek az egyik alapja a hiányhipotézis, mely szerint a munka és a család kapcsolata egy zéróösszegű játékként fogható fel, ahol az idő és energia szűkös erőforrások (Greenhaus–Powell 2003; Tammelin 2009; Ádám 2008). A munka-család konfliktus másik referenciája a szerepkonfliktus-elmélet. Eszerint a társas szerepek bizonyos tárháza ellentmondásos szerepelvárásokat közvetít a személy felé. A legtöbbet hivatkozott definíció Greenhaustól és Beuteltől (1985) származik, akik szerint a munka-család konfliktus olyan szerepközi konfliktusnak feleltethető meg, amikor a munka és a család területéhez tartozó szerepelvárások kölcsönösen inkompatibilisek.

Greenhaus és Beutell (1985) a konfliktust kétirányúnak tekintik, különbséget tesznek a munkahelyfüggő (*work-to-family conflict*), valamint a családfüggő munka-család konfliktus (*family-to-work conflict*) között. Az előző szerint a munka okoz feszültséget a családi életben, míg az utóbbinál a családi problémák hatnak ki a munkára. Elemzésemben én is Greenhaus és Beutell (1985) kétirányúkonfliktus-koncepcióját alkalmazom. Egyes megközelítések a jelenségnek reciprok jelleget is tulajdonítanak, tehát feltételezik, hogy ha az egyén a két folyamat egyikét tapasztalja, akkor nagy valószínűséggel a másikat is megéli ezzel párhuzamosan (Green-

haus–Beutell 1985; Greenhaus–Powell 2003; Rantanen 2008). A témával foglalkozó kutatók többsége azonban mégis azt az álláspontot képviseli, miszerint két önálló folyamatról van szó, amelyek közt még legjobb esetben is csak gyenge korreláció áll fenn (Grzywacz–Marks 2000; Biswas–Hassan 2009; Leaptrott–McDonald 2009).

A konfliktus forrásait kutató elemzések legáltalánosabban a munkahelyhez kötődő, illetve a családdhoz kötődő magyarázó tényezők megkülönböztetésével élnek (Sikora et al. 2001). Azok az elemzők azonban, akik a két konfliktusirány reciprocitását hangsúlyozzák, úgy tartják, hogy a konfliktus okait egyaránt kell keresni a munkahely, illetve a család területén belül (Greenhaus–Beutell 1985; Martinengo 2007). Ennek vizsgálatához mind a munkahelyfüggő, mind a családfüggő konfliktus esetében megnézem az összes általam használt változót.

A munka-család konfliktus munkából eredeztethető forrásait az elemzések többnyire időalapú tényezőkben keresik, mint amilyen a munkaórák száma, a túlórák és váltóműszakok gyakorisága (Adekola 2010). Saját elemzésemben én is felhasználok ezeket, kiegészítve a valós és a vágyott munkaidő között fennálló különbséggel. Négy munkahelyhez köthető változó esetében fogalmaztam meg konkrét hipotézist: a foglalkozás jellegére, egész pontosan a menedzseri pozícióra, a munkarend feletti kontrollra, a partner foglalkozására, illetve a felesleges nemére. A vezetői pozícióval, illetve az otthoni szerepekkel szemben támasztott elvárások közötti eltérést általában a női menedzserek esetében hangsúlyozza az irodalom (Adekola 2010; Greenhaus–Powell 2003): a menedzseri pozíció magabiztosságot, érzelmi stabilitást, vezetőkészséget és objektivitást kíván meg az egyén részéről, míg a társadalom által elvárt anyaszerep ezzel ellentétes követelményeket támaszt. Ebből kiindulva a férfi menedzserekre is megfogalmazható a következő:

H1: *a vezető férfiak részéről várom a legnagyobb konfliktust, mivel a vezetőkkel szemben támasztott követelmények állnak leginkább ellentmondásban az ideális férj és apa képével.*

Mindezeknek azonban ellentmondhat, hogy a magasabb pozíció általában nagyobb munkaidő feletti kontrollal jár együtt (Roche–Haar 2010), ami Tausig és Fenwick (2001) szerint csökkenti a konfliktust:

H2: *a munka feletti döntési kontroll kedvezően hat a konfliktus csökkentésére. Tehát azok, akik nagyfokú munkaautonómiával rendelkeznek, kevesebb konfliktust fognak tapasztalni, mint a kisebb döntési kontrollal rendelkezők.*

Szerepet játszhat a konfliktusészlelésben a partner is. Elképzelhető, hogy azok a férfiak, akiket a párjuk otthonról támogat, nem fognak konfliktust tapasztalni, hiszen gondtalanul koncentrálnak munkájukra:

H3: *azok a férfiak, akiknek párja háztartásbeli, kevesebb konfliktust tapasztalnak, mint azon férfiak, akiknek a partnere is karrierrel rendelkezik.*

Ez a három tényező egymásra is hatással lehet, mivel a vezető pozícióban lévő férfiak általában nagyobb munkaautonómiával rendelkeznek, és gyakran igaz rájuk a corporate wife jelenléte (Guillaume–Pochic 2009), amikor a feleség otthonról támogatja a férj karrierjét. Kontrollváltozóként bevonásra kerül a pozíció betöltésének ideje, a vállalat mérete és a felelősség mértéke is.

A felettes nemére vonatkozóan a női vezetőket általában megértőbbnek és empatikusabbnak tartják, hiszen azzal a kettős mércével kell szembesülniük, hogy a siker érdekében nem elég kompetensnek lenniük, de még a hagyományosan femininnek tartott tulajdonságokkal – mint a kedvesség – is rendelkezniük kell (Acker 2009; Powell–Graves 2003):

H4: azt feltételezem, hogy azok a férfiak, akik női felettes vezetése alatt dolgoznak, kevesebb konfliktust tapasztalnak, mivel a női vezetőkről alkotott pozitív sztereotípiák szerint a nők empatikusabbak és könnyebb velük a kommunikáció, mint egy férfi menedzser esetében.

A családfüggő konfliktust a kutatók általában azokkal a tényezőkkel szokták párhuzamba hozni, melyek a munkától a család javára vonnak el időt. Így azt feltételezik, hogy a házások nagyobb konfliktust tapasztalnak, mint az egyedülállók, ugyanúgy, ahogy a szülők is a gyermektelenekkel szemben (Gahan–Abeyseker 2008; Greenhaus–Powell 2003; Martinengo 2007). Ebből adódóan a háztartás méretét, illetve a kisgyermek jelenlétét én is figyelembe veszem az elemzésemben. Továbbá bevonom a vizsgálatba a házimunkára fordított idő tényezőjét. Végül ezen magyarázó tényezők közé sorolom azt a kevésbé családi, mint inkább magánéleti aspektust, mely az egyén társasági életére, azaz a barátokra vonatkozik. Ebben az esetben a pozitív kölcsönhatások azon magyarázatából indulok ki, hogy habár a barátokkal való kapcsolattartás sok időt vesz igénybe, olyan energiákat szabadít fel a társas interakciók révén, melyek inkább csökkentik a konfliktust (Tammelin 2009; Martinengo 2007):

H5: a barátokkal való intenzív társasági élet csökkenti az általános feszültséget, következésképpen a munka-család konfliktus mértéke is alacsonyabb lesz.

A munka-család konfliktust vizsgáló elemzések gyakori hiányossága, hogy a fent említett tényezőkön kívül nem számolnak olyan egyéb egyéni jellemzőkkel, mint az értékek vagy a nemiszerep-orientációk (Aminah 2008; Martinengo 2007), ezért kutatásomban a családi és a munkahelyi magyarázó tényezőkön kívül a változók egy harmadik csoportját, a megkérdezett értékrendjét is bevonom az elemzésbe. Ilyen tényezők az egyén politikai nézete, az emberekbe vetett általános bizalom mértéke, a vallás, a nemekkel kapcsolatos attitűd, vagy hogy a megkérdezett mit tart fontosnak az életben.

FORRÁS, MÓDSZEREK

Mivel elemzésem alapjául a European Social Survey 2010. évi, ötödik hullámának adatbázisa szolgált, mely 26 ország adatait tartalmazza, az országok tipológiába való sorolása fontos feladat volt. A tipológia alapjául szolgáló tényezők kiválasztása vitatott kérdés, mivel a különböző szerzők eltérő aspektusokat tartanak fontosnak. Az egyik legtöbbet kritizált, de legelterjedtebb tipológia az Esping-Andersen (1991) nevéhez kötődő három jóléti rezsim: a liberális, a konzervatív, illetve a szociáldemokrata. Feminista szerzők azt hiányolják Esping-Andersen tipológiájából, hogy szinte kizárólagos hangsúlyt fektet a piac és az állam közötti kapcsolatra, figyelmen kívül hagyva a munkamegosztás nemi jellegét, illetve a családpolitikák hatását (Stier et al. 2001). Az egyik leghíresebb feminista kritika Jane Lewis nevéhez fűződik, aki a különböző kenyérkeresői modellek meghatározásával kívánta a társadalmi nem aspektusát beemelni a jóléti rezsimek tipológiájába (Lewis megközelítését ismerteti Boje-Ejrnæs 2008; Nagy et al. 2016).

Az általam elemzett 26 ország kategorizálásához Kaplan és Stier (2008) tipológiáját vettem alapul, mely ötvözni igyekszik a klasszikus jólétirezsim-megközelítést, illetve a Lewis-féle feminista kritikát (1. táblázat). A tipológia megalkotásához két dimenziót alkalmaztak: a jóléti ellátás rendszerét, valamint a genderideológiát. Az előbbi esetben azt vizsgálták, hogy az adott országban mi számít a fő ellátó forrásnak: az állam, vagy inkább a piac és a család. Az utóbbi dimenzió azt méri, hogy a munkamegosztás erősen nemileg meghatározottnak, vagy inkább semlegesnek tekinthető. A két dimenzió alapján a munka-család rezsimek négy típusa határozható meg: családfüggő (*family-dependence*), államfüggő (*state-dependence*), individuális-független (*individual-independence*), valamint piacfüggő (*market-dependence*).ⁱⁱ

1. táblázat: *Munka-család tipológia*

Jóléti ellátórendszer			
		nem állami	állami
Munkamegosztás	nemileg meghatározott	családfüggő (Olaszország, Spanyolország)	államfüggő (Németország, Belgium)
	nemileg semleges	piacfüggő (Egyesült Államok, Egyesült Királyság)	individuális-független (Svédország, Dánia)

Forrás: Kaplan–Stier (2008: 12)

A szerzők is felhívják a figyelmet arra, hogy ezek ideáltípusok, így a besorolt országok csak többé-kevésbé tudják megközelíteni a tiszta típusokat. Kaplan és Stier nyolc országot sorolt be ebbe a tipológiába, így a többi mintában szereplő ország besorolásáról az olvasott irodalmak (Fenger 2007; Boje–Ejrnæs 2008; Stier–Lewin-Epstein–Braun 2001), illetve a szerzők által használt statisztikák (OECD 2011; UNSD 2011) alapján döntöttem. Az országtípusok közti különbségekre a következő hipotézist fogalmaztam meg:

H6: *a skandináv országokat magában foglaló individuális-független rezsim esetében várom átlagosan a legkevesebb konfliktust, mivel ezek az államok fektetik a legnagyobb hangsúlyt a munka és a család összehangolására.*

Az adatbázis összesen 23 179 férfi adatait tartalmazza. A családfüggő típusba 4501, az államfüggőbe 11 631, az individuális-függetlenbe 4801, míg a piacfüggőbe 2246 férfi tartozik. A foglalkoztatottsági, illetve családi állapotukra vonatkozó táblázatokat a melléklet tartalmazza (M1. és M2. táblázat).

EREDMÉNYEK

Az elemzés során azt nézem meg, hogy a négy országtípusba sorolt európai férfiak életében hogyan hatnak a munkához és a családhoz kötődő, illetve értékrendbeli magyarázó tényezők. A European Social Survey ötödik hullámának adatbázisa – mely az állandó mellett tartalmazott egy a munka, család és jólét kapcsolatával foglalkozó blokkot – hét változót tartalmaz a konfliktus mérésére. Ebből az egyik általánosan vizsgálja a megkérdezett munka-család egyensúlyal való elégedettségét. Mivel ez a változó nem veszi figyelembe a konfliktus két irányát, elemzésem során nem alkalmaztam. Ehelyett a többi, ötfokú Likert-skálából alakítottam ki főkomponens-elemzés segítségével egy családfüggő, illetve egy munkahelyfüggő konfliktust mérő változót. Ezzel a módszerrel a konfliktus mindkét iránya, a munkahelyfüggő és a családfüggő konfliktus is megragadható olyan összetettebb indexek segítségével, melyek a konfliktus több szempontját (idő, stressz, azonosulás) egyszerre képesek figyelembe venni. Az előbbi abból a három kérdésből tevődik össze: az egyén milyen gyakran tapasztalja, hogy párjának, családjának elege van a megkérdezett munkájából eredő nyomásból; hogy a családi kötelezettségek miatt nem tud elegendő időt szánni a munkájára; illetve ezek meggátolják a munkára való koncentrációban. A Cronbach Alpha értéke 0,75, és az így létrejövő főkomponens az eredeti három változó varianciájának 69 százalékát magyarázza. A munkahelyfüggő konfliktust mérő főkomponenst szintén három változó alapján alakítottam ki, melyek arra kérdezték rá, hogy a válaszadó milyen gyakran tapasztalja: munkaidőn kívül is a munkahelyi problémák miatt aggódik; munka után túl fáradtnak érzi magát ahhoz, hogy élvezze

az otthonlétet; a munka meggátolja abban, hogy elég időt szentelhesen a családjának. A Cronbach Alpha értéke 0,65. A kapott főkomponens a vizsgált három változó varianciájának 62 százalékát magyarázza. Mindkét újonnan létrehozott változó esetében jóval kisebb az elemszám, mint a teljes férfi minta, hiszen értelemszerűen a munka és a család kölcsönhatását mérő eredeti hat kérdés olyan kérdezettekre vonatkozik, akiknek van állandó munkájuk és nem egyedül élnek. Így tehát a lineárisregresszió-elemzések a foglalkoztatott és kapcsolatban élő férfiakra vonatkoznak.

A két főkomponens közötti Pearson-féle korrelációs együttható szignifikáns, mértéke 0,53. Tehát van kapcsolat a konfliktus két iránya között, bizonyos mértékben együtt jár a két jelenség. Ez megcáfolja azoknak a kutatóknak a megközelítését (Grzywacz–Marks 2000; Biswas–Hassan 2009), akik a két konfliktusirány teljes függetlensége mellett érveltek.

Eredetileg külön lineárisregresszió-elemzésben vizsgáltam meg a magyarázó tényezők három csoportjának – egyéni, munkahelyi, családi változók – hatását a két konfliktusirányra, a családfüggőre, illetve a munkahelyfüggőre, és csak ezután vontam be a szignifikáns tényezőket egy összesített modellbe. Jelenleg ez utóbbit prezentálom.

A felhasznált változók közül a következők szorulnak magyarázatra:

politikai nézet: tízfokú baloldali-jobboldali irányultságváltozó (0 – baloldali, 10 – jobboldali)

vallásosság: index három kérdésből – mennyire tartja vallásosnak magát az egyén; milyen gyakran jár templomba a különleges alkalmakat leszámítva; milyen gyakran imádkozik (1 – nem vallásos, 8 – vallásos)

bizalom: index három kérdésből – mennyire ért egyet azzal, hogy az emberek többsége megbízható; a legtöbb ember igyekszik fair lenni; az emberek többnyire segítőkészek (0 – alacsony bizalom, 10 – magas bizalom)

nemi attitűd: két kérdés átlaga – mennyire ért egyet azzal, hogy a nőknek a család érdekében vissza kell venniük a fizetett munka mértékéből; illetve munkahiány esetén a férfiakat több jog illeti meg a munkavállaláshoz, mint a nőket (1 – tradicionális attitűd, 5 – egyenjogúságot támogató attitűd)

felelősségvállaló értékrend: főkomponens 21 változóból, mely azt nézte, hogy mit tart az egyén fontosnak az életben: a természet és a környezet iránti elhivatottság; barátok iránti lojalitás; megfelelő viselkedés; biztonságot nyújtó kormány; másoknak való segítségnyújtás; az emberek megértése; a biztonságos élet fontossága

kalandvagyó értékrend: másik főkomponens abból a 21 változóból, hogy mit tart az egyén fontosnak: új dolgok megélése; kellemes időtöltés; kalandok és szórakozás keresése; az izgalmas élet fontossága

társasági élet: két kérdés átlaga – milyen gyakran él társasági életet a barátaival, rokonaival, kollégáival; milyen gyakran vesz részt társasági eseményeken kortársaihoz viszonyítva (1 – nincs társasági élet, 6 – aktív társasági élet)

foglalkozás: négy kategóriában – vezető értelmiségi; egyéb fehérgalléros; szolgáltatói; kékgalléros

túlóra: index három kérdésből – milyen gyakran fordul elő a kérdezettel, hogy túlóráznia kell; hétvégén is be kell mennie a munkahelyére; késő estig benn kell maradnia (1 – nincs túlóra, 5 – gyakori túlóra)

idő feletti kontroll: index három kérdésből – mennyi beleszólása van az egyénnek a napirend kialakításába; a szervezeti döntéshozatalba; a munkatempó meghatározásába (0 – nincs beleszólása, 10 – teljes kontroll).

A 2. táblázat a családfüggő konfliktus eredményeit mutatja. Az összes változó kontrollálása mellett is van különbség az egyes munka-család rezsimek között. A táblázat szerint egyedül a családfüggő rezsim válaszadói számoltak be ritkábban arról, mint az államfüggő csoport tagjai, hogy családi életük akadályozza a munkában való kiteljesedésüket. Ez ellentmond annak az előzetes várakozásnak, hogy a skandináv államok munka-család politikája kisebb konfliktusészlelést eredményez a többi rezsimhez képest. Lehet, hogy a férfiak aktív szülői szerepei tényleg ilyen hatást gyakorolnak a percepciókra, vagy egyszerűen arról van szó, hogy a skandináv országokban benne van ez a kérdés a társadalmi diskurzusban.

A családfüggő országtípuson belül öt tényező együtthatója szignifikáns, melyből a vezető pozíció, illetve a túlórák gyakoriságának konfliktusnövelő hatása a másik három rezsim esetében is megjelenik. A felelősségvállaló attitűddel való azonosulás szintén növeli a konfliktus gyakoriságát, ami abból adódhat, hogy ebben az értékrendben a családért való felelősség nagy hangsúlyt kap, így valószínűleg nehezebb az otthonnal kapcsolatos gondolatokat kizárni a munkából. Azok a férfiak, akik aktív társasági életet élnek, kevesebb konfliktusról számoltak be.

Az államfüggő országok esetében megjelennek olyan attitűdbeli változók, mint az emberekbe vetett általános bizalom, a vallásosság, az egyenlőbb hozzáállás a nemek kérdéséhez, vagy az izgalmas, kalandos étellel való azonosulás, melyek mind csökkentik a megkérdezett férfiak családfüggő konfliktusát. A felelősségteljes értékekkel való azonosulás az államfüggő rezsim esetében is a konfliktus egyik forrását jelenti. A társasági élet, valamint a partner jótekonny hatásán kívül azonban az államfüggő típus esetében szerepet játszik még az iskolai végzettség, melynek növekedésével gyakoribbá válnak a konfliktusos válaszok. A kisgyermek jelenléte a családban szintén több feszültséget eredményez, csakúgy, mint a munkaórák növekedése. A nagyobb háztartásban élő férfiak, illetve a női felettesnek dolgozó válaszadók ritkábban tapasztalták, hogy családi életük gátolná munkahelyi boldogulásukat. Az előbbi esetében valószínű, hogy a többi családtag szerepet vállal az otthoni kötelezettségekben – például a nagyszülők besegítenek a gyereknevelésbe –, megteremtve azokat a feltételeket, hogy a férfi a munkájával foglalkozhasson.

2. táblázat: A családfüggő munka-család konfliktus az összes magyarázó tényező függvényében, országtipológia szerint

Modell	MUNKA-CSALÁD REZSIMEK				Összesen
	Család-függő	Állam-függő	Individuális-független	Piac-függő	
konstans	-0,03	-0,58	-0,57	-0,23	-0,46
politikai nézet	-0,007	0,009	-0,016	0,034*	0,008
bizalom	-0,020	-0,023**	-0,005	-0,001	-0,019**
vallásosság	-0,058	-0,070***	-0,029	0,004	-0,058***
nemi attitűd	-0,025	-0,054***	-0,064	-0,034	-0,050***
felelősségvállaló	0,133***	0,075***	0,007	-0,017	0,064***
kalandvágyó	-0,061	-0,084***	0,026	-0,024	-0,063***
kor	0,021	0,021	0,032	0,029	0,024***
kor négyzet	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000***
felsőfokú végzettség ¹	-0,036	0,063*	0,063	0,013	0,043*
társasági élet	-0,070*	-0,033*	-0,067*	-0,057	-0,045***
háztartásban élők száma	0,023	-0,037**	0,044	0,051*	-0,010
házimunka (idő) (heti órák száma)	-0,005	0,001	0,012*	0,020**	0,003
partnerével él	-0,300***	-0,206***	-0,122	-0,343***	-0,237***
foglalkozás: vezető értelmiségi	0,302***	0,176***	0,165*	0,154*	0,180***
partner foglalkozása: vezető értelmiségi	0,008	-0,053	0,014	-0,035	-0,028
partnere dolgozzon kevesebbet ²	0,005	0,060	-0,059	0,074	0,043
túlóra	0,174***	0,193***	0,190***	0,207***	0,192***
kontroll	-0,064	0,052	-0,054	0,053	0,038*
felelős-e kollégái munkájáért	-0,056	0,021	-0,030	-0,155*	-0,017
felettes neme ³	0,132	0,184***	0,025	-0,194*	0,104**
ledolgozott órák száma	0,003	0,007***	0,010**	0,0133***	0,008***
családfüggő ⁴	-	-	-	-	-0,168***
individuális-független	-	-	-	-	0,095*
piacfüggő	-	-	-	-	0,234***
Korrigált R	0,132***	0,110***	0,134***	0,211***	0,135***
N	858	5017	689	889	7454

Függő változó: családfüggő munka-család konfliktus

¹ Referencia: alacsony végzettség; ² Referencia: nem változtatna; ³ Referencia: nő; ⁴ Referencia: államfüggő rezsim
Szignifikancia: *** = 0,00; ** = 0,01; * = 0,05

Az individuális-független rezsimen belül a mindenhol megjelenő vezetői pozíció, illetve túlórák hatásán kívül csupán a társasági élet, a kisgyermek jelenléte és a ledolgozott órák száma bírnak jelentőséggel.

A piacfüggő csoport esetében az attitűdbeli változók közül a politikai nézet szignifikáns – a konzervatívabb nézetűek gyakrabban érzik úgy, hogy az otthon miatt kevesebb idő jut a munkára –, ami valószínűleg abból ered, hogy ebbe a típusba csak két ország tartozik, így könnyebb egy politikailag egységes hatást kimutatni, mint sok különböző ország esetében. A gyermek változó itt is konfliktusnövelő befolyást mutat, ami nem meglepő, hiszen egy kisgyermek rendkívül sok figyelmet igényel. A háztartásnagyság növekedése gyakoribb konfliktusészleléssel jár együtt, ami ellentétes az államfüggő rezsimen belül megfigyeltekkel. Könnyen lehet, hogy itt valóban arról van szó, hogy a nagyobb háztartásméret mögött az államfüggő országok esetében – mint Magyarország is – a nagyszülők támogatása áll. A piacfüggő országokra azonban nem jellemző, hogy a nagyszülők vigyáznak a gyerekekre, tehát a plusz családtagok ilyen módon nem fejtenek ki konfliktuscsökkentő hatást. Ezenkívül a túlóra, a munkaidő és a vezető pozíció idéznek elő nagyobb konfliktust. Azok a férfiak, akiknek nő a feleségük, szintén nagyobb konfliktusról számoltak be, ami megint csak ellentétes azzal, amit az államfüggő rezsim esetében tapasztaltunk.

A 3. táblázat a másik konfliktusirány, a munkahelyfüggő konfliktus eredményeit mutatja, tehát a különböző tényezők hatását arra nézve, hogy az adott férfi mennyire érzi úgy, a munkája meggátolja abban, hogy elegendő figyelmet, időt és energiát szenteljen a családjának. A munka-család rezsim összehasonlításában csupán az államfüggő, illetve az individuális-független országok között található szignifikáns differencia. Az előző táblázatnál azt az eredményt kaptuk, hogy a skandináv országokat, Hollandiát és Észtországot magában foglaló csoport átlaga volt a magasabb. A munkahelyfüggő konfliktus vizsgálatokor ennek ellenkezője tapasztalható, az individuális-független rezsim válaszadói átlagosan ritkábban nyilatkoztak arról, hogy munkájuk hátráltatná családi életüket, mint az államfüggő típusba tartozók. Ez összhangban van azzal a hipotézissel, hogy a skandináv országok hatékonyabban kezelik a munka-család egyensúlyt.

A bevont változók közül egyedül a túlóra konfliktusnövelő hatása jelenik meg a munka-család rezsimtől függetlenül. A családfüggő típuson belül az iskolai végzettség tényezője szignifikáns emelkedésével csökken a konfliktus észlelése. Ez ellentétes a másik konfliktusirány eredményével. Az intenzív társasági élet a munkahelyfüggő konfliktus esetében is jótékonyan hat a feszültség levezetésére, ehhez hasonlóan a magasabb házimunkával töltött óraszám is kevesebb konfliktussal jár együtt. Ennek hátterében állhat egy olyan családközpontú mentalitás, mely nem is engedi, hogy a munka gátat szabjon a családi életnek. A menedzseri pozíció, valamint a munkaidővel való elégedetlenség ezzel szemben növeli a feszültséget.

3. táblázat: A munkahelyfüggő munka-család konfliktus az összes magyarázó tényező függvényében, országtipológia szerint

Modell	MUNKA-CSALÁD REZSIMEK				Összesen
	Család-függő	Állam-függő	Individuális-független	Piac-függő	
konstans	6,81	-12,89	-5,69	5,36	-8,10
politikai nézet	0,038	0,014	-0,035	-0,106***	0,003
bizalom	0,008	-0,072***	-0,047	-0,041	-0,061***
vallásosság	0,015	0,000	0,017	-0,094*	-0,008
nemi attitűd	-0,040	0,057**	-0,083	0,084	0,041**
felelősségvállaló	-0,003	-0,050*	0,010	0,013	-0,040*
kalandvágyó	0,008	0,061**	0,027	0,061	0,050**
kor	-0,015	-0,002	-0,010	0,023	-0,002
kor négyzet	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
felsőfokú végzettség ¹	-0,180*	-0,044	0,160*	-0,016	-0,015
társasági élet	-0,127*	-0,019	-0,117*	-0,182***	-0,060***
6 évesnél fiatalabb gyerekek	0,086	0,154**	0,091	0,182	0,134**
háztartásban élők száma	0,070	-0,048*	0,033	-0,063*	-0,021
házimunka ideje (heti órák száma)	-0,019*	-0,009***	0,010	-0,021*	-0,010***
partner házimunkaideje	0,007	0,005**	0,002	0,014	0,006***
foglalkozás: vezető értelmiségi	0,626***	0,244***	0,024	0,217*	0,236***
kevesebbet dolgozna ²	0,405**	0,204***	0,092	0,143	0,213***
többet dolgozna ²	-0,175	0,147**	0,076	0,088	0,130**
túlóra	0,235***	0,226***	0,246***	0,180***	0,221***
partner túlórája	-0,065	0,092***	0,103*	0,140***	0,096***
kontroll	0,159	0,013	-0,097	-0,098	0,010
felettes neme ³	0,102	0,166**	0,216*	-0,428***	0,068
jelenlegi munkahelyén mikor kezdett	-0,003	0,006**	0,003	-0,003	0,004*
vállalatméret	-0,062	0,036*	0,021	0,050	0,025*
ledolgozott órák száma	0,010	0,013***	0,014*	0,015**	0,013***
családfüggő ⁴	-	-	-	-	-0,043
individuális-független	-	-	-	-	-0,145**
piacfüggő	-	-	-	-	-0,026
Korrigált R	0,255***	0,182***	0,179***	0,270***	0,182***
N	335	2589	448	457	3829

Függő változó: munkahelyfüggő munka-család konfliktus

¹ Referencia: alacsony végzettség; ² Referencia: nem változtatna; ³ Referencia: nő; ⁴ Referencia: államfüggő rezsim
Szignifikancia: *** = 0,00 ** = 0,01 * = 0,05

Az államfüggő csoport elemzésénél elmondható, hogy a legtöbb attitűdváltozó hatása szignifikáns. Míg az emberekbe vetett magasabb bizalmi szint, illetve a felelős személyiség alacsonyabb munkahelyfüggő konfliktussal jár együtt, addig a kalandvágyó hozzáállás, illetve az egyenlőbb genderattitűd magasabb konfliktusészlelést jelent. Az utóbbi együttthatójának előjele éppen ellentétes a családfüggő konfliktusiránynál tapasztaltakkal. Tehát az a férfi, aki egyenlőbb eszméket vall a nemek kapcsolatát illetően, gyakrabban érzi úgy, hogy a munkája akadályozza abban, hogy kellő figyelmet szenteljen a családjának. Feltételezhetően ezeknek a férfiaknak nem a munka az első, és nagyobb igényük van a családi életre. A munkához köthető változók esetében az időalapú tényezők, mint a túlóra vagy akár a partner túlórájának gyakorisága, a munkaidővel való elégedetlenség vagy a menedzseri pozíció mind növelik azt az érzést, hogy a munka miatt kevesebb idő jut a családi életre.

A női felettesnek dolgozó férfiak ezzel szemben kiegyensúlyozottabban élik meg a munka és a család összehangolását. A háztartás mérete csakúgy, mint a családfüggő konfliktusirány esetében, csökkenti a két terület közötti negatív interakciót. Tehát megint vagy arról lehet szó, hogy a több családtag nagyobb segítségnyújtást biztosít, vagy a társasági élethez hasonlóan ez is egy olyan aspektus, mely a hiányelmélet várakozásaival ellentétben pótolja az erőforrásokat a társas érintkezések pozitív hozadékain keresztül.

Az individuális-független csoportba sorolt országokon belül szignifikáns a társasági élet, az iskolázottság, a túlóra, a ledolgozott munkaórák száma, a partner túlóráinak száma, illetve a felettes hatása. A társasági élet és a női felettes ismét pozitív hatást gyakorolnak az egyensúlyra, ugyanakkor a magasabb iskolai végzettség nagyobb konfliktusészlelést eredményez. A munkaidő és a túlóra nem meglepő módon növelik azt az érzést a férfiakban, hogy nem töltenek elég időt a szeretteikkel.

Az Egyesült Királyság és Írország esetében van egyedül jelentősége a politikai orientációnak, illetve a vallásnak, csakúgy, ahogy a családfüggő konfliktusiránynál – a konzervatív nézetek erősítik azt a percepciót, hogy a munka miatt nem jut elég figyelem a családra. A háztartás méretének növekedésével párhuzamosan alacsonyabb az észlelt munkahelyfüggő konfliktus gyakorisága, akár csak az államfüggő rezsim esetében. A felettes nemének hatása megint ellentétes azzal, amit az államfüggő, illetve az individuális-független rezsimmél tapasztaltunk. A piacfüggő típusba tartozó férfiak ritkábban érzik úgy, hogy a munka a családi élet rovására megy, ha férfi a közvetlen felettesük.

KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatásom középpontjában az európai férfiak munka-család konfliktusa állt. Arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a különböző tényezők hogyan befolyásolják azt, hogy egy férfi úgy érzi, családi élete meggátolja abban, hogy a munkában kiteljesedjen, vagy éppen fordítva, a munka miatt nem tud kellő figyelmet, idő és energiát fordítani szeretteire. Az eredmények igazolják azokat az álláspontokat, miszerint a férfiak életében is megjelenhet a munka és a család gyakran ellentétes elvárásai-ból fakadó konfliktus problémája. Tehát a munka-család konfliktus nem kizárólag „női” kérdés. Megerősítést nyert azon kutatók – mint Martinengo (2007) vagy Cinnamon és Rich (2002) – álláspontja is, akik a within gender aspektus, tehát kizárólag a férfiak vizsgálatának fontosságát hangsúlyozták. A kapott eredmények szerint a férfiak különbözően élik meg a konfliktust családi státuszuktól, munkájuk típusától, a világról való gondolkodásuktól függően, hiszen nem homogén csoportról van szó.

Az a döntés is igazolást nyert, miszerint nem általában véve a munka-család konfliktust vizsgáltam, hanem a témával foglalkozó irodalom hagyományait (első-sorban Greenhaus–Beutell 1985) követve megkülönböztettem a konfliktus két irányát, a családfüggő, valamint a munkahelyfüggő konfliktust. Eredményeim szerint a két konfliktusirány reciprocitásáról folyó viták esetében valahol a két vélemény között található az igazság. Elemzésem alapján a két konfliktustípus nem tekinthető teljes mértékben különálló folyamatnak, hanem közepes erősségű korreláció fedezhető fel köztük. Ezzel összhangban a magyarázó tényezők esetében sem valósult meg teljes mértékben az a végkifejlet, amit a függetlenséget hangsúlyozó kutatók (többek között Leaptrott–McDonald 2009; Grzywacz–Marks 2000) állítanak. Tehát a családfüggő konfliktus okai nem kizárólag a családi változókban keresendők, és a munkahelyfüggő konfliktust sem csak a munkához köthető tényezők magyarázzák. Van alapja ennek a feltételezésnek, ez tagadhatatlan, ugyanakkor az összes változó egyidejű elemzése azt bizonyította, hogy a családi és a munkahelyi tényezők egyaránt szerepet játszanak mindkét konfliktusfolyamat megértésében. Ez pedig inkább a Greenhaus-féle (1985; 2003) reciprocitásmegközelítést támasztja alá. Ezenkívül megerősítést nyert az a döntés is, hogy a családon és a munkán kívül egyéb változókat is figyelembe kell venni, mint például az egyén attitűdbeli orientációit. Ez összhangban van Aminah (2008) és Martinengo (2007) javaslatával. Az eredmények alapján a nemi egyenlőtlenséghez való hozzáállás, a felelősségteljes értékek, vagy ellenkezőleg, a kalandos életmód, de akár a vallásosság vagy a politikai nézetek is befolyásolhatják a konfliktus észlelését. Ez nagyban kitágítja a probléma továbbgondolási lehetőségeit, mégis kevés kutató alkalmazza ezeket az attitűdváltozókat. Az eredményekből továbbá kiderült, hogy téves kizárólag a konfliktus- és hiányelméletekből kiindulni – mint a legtöbb Greenhaus és Beutell (1985) defini-

cióján alapuló írásnál –, azt feltételezve, hogy több terület egyidejű menedzselése az idő és energia szűkös erőforrás jellegéből adódóan feltétlenül konfliktushoz vezet. A társasági élet, illetve a háztartásméret esetében tapasztalható volt, hogy a társas interakciók valóban képesek ezeket az energiákat újratermelni, tehát nem szabad megfélemlkezni a pozitív interakciókról sem (Martinengo 2007; Tammelin 2009). A két konfliktusirány eredményeit tekintve úgy tűnik, hogy helyállóak azok a megállapítások, miszerint a férfiak életében dominánsabb a munkahelyfüggő konfliktus, mint a családfüggő (Leaptrott–McDonald 2009; Adekola 2010).

A vezető pozíció majdnem az összes munka-család rezsimen belül olyan meghatározó aspektus, mely mind a családfüggő, mind a munkahelyfüggő konfliktus gyakoriságát növeli – ismét összhangban a reciprocitáselképzeléssel (Greenhaus–Beutell 1985; Greenhaus–Powell 2003). Azonban ebből az elemzésből nem derül ki biztosan, hogy ennek háttérében vajon tényleg az ideális apával, illetve ideális vezetővel szemben támasztott elvárások közötti ellentmondás feszül-e. Kontrollálva a többi változóra, elmondható, hogy ezen az sem segít, ha az adott férfi nagyfokú döntési szabadsággal és kontrollal rendelkezik a munkaideje fölött, vagy ha a feleség otthon marad. Ezáltal megcáfoltak azok a hipotézisek, melyek Tausig és Fenwick (2001) alapján a döntési kontroll vagy a partner karrierje hiányának (Guillaume–Pochic 2009) konfliktuscsökkentő hatására vonatkoztak.

A két konfliktus reciprocitására (Greenhaus–Beutell 1985; Greenhaus–Powell 2003) egy további példa a kérdezett felettesének neme, mely az államfüggő, illetve a piacfüggő típuson belül is ugyanúgy megjelent mindkét konfliktusirány esetében. Ugyanakkor jól demonstrálja ez a változó, hogy a tényezők eltérő hatást tudnak gyakorolni a makrorendszerből, jelen esetben a munka-család rezsimtől függően. Míg az államfüggő és individuális-független típusba sorolt országok esetében a női felettesnek dolgozó férfiak kevesebb feszültséget tapasztaltak – ahogy azt hipotézisemben vártam –, addig a piacközpontú csoporton belül ennek épp az ellenkezője valósult meg konfliktusiránytól függetlenül. Erre magyarázat lehet, hogy az előbbi csoport esetében dominálnak a posztoszocialista országok, ahol évtizedeken keresztül elfogadott volt egyrészt a női vezető alakja, másrészt pedig a hozzájuk kapcsolt pozitív kép, miszerint megértőbbek (Nagy 2001). Ezzel szemben az angolszász rendszerben erőteljes elvárás, hogy a női vezetők is a férfínormához igazodjanak (Acker 2007). Továbbá lehet, hogy a kompetitív környezet, szemben a bürokratikus-sal, kevésbé kedvez a női vezetésnek tulajdonított „soft” technikáknak.

A felettes nemének bevonása nem csak abból a szempontból volt jelentős, mert a feldolgozott irodalmak során nem talákoztam ezzel az aspektussal, hanem mert megerősíti, hogy a szervezetek nem gendersemlegesek (Collinson–Hearn 1994; Acker 2011). Emellett rámutat arra, hogy bizonyos rezsimekben, illetve bizonyos élethelyzetekben lévő férfiak profitálhatnak a női vezetők jelenlétéből.

Az intenzív társasági élet a vezető pozícióhoz hasonlóan ismét olyan általános tényező, mely szinte mindegyik munka-család rezsimre érvényes. Csakúgy, mint a felettes neme, ez sem tartozik a konfliktus „klasszikus” magyarázó tényezői közé. Az eredmények azonban azt bizonyítják, hogy lényeges szerepet játszhat a frusztráció levezetésében, valamint, ahogy azt már többször említettem, kiváló példája a pozitív interakcióknak (Martinengo 2007; Tammelin 2009). Nem zárható ki azonban teljes mértékben, hogy a két tényező egymást magyarázza, tehát az találkozik gyakran a barátaival, akinek egyensúlyban van az élete.

Végül pedig, ami a munka-család rezsimek összehasonlítását illeti, eltérő eredményeket kaptunk a konfliktus irányától függően. A családfüggő konfliktus esetében megcáfolódott az a hipotézis, miszerint az individuális-független rezsim a leghatékonyabb a konfliktuscsökkentésben. A munkahelyfüggő konfliktus vizsgálatok viszont ennek ellenkezője tapasztalható a várakozásoknak megfelelően.

A további irányokat illetően úgy vélem, egy ilyen jellegű probléma megértéséhez elengedhetetlen a kvalitatív módszerek bevonása, azonban a kvantitatív módszertan önállóan is sok továbbgondolási lehetőséget rejt magában. Érdemes volna például keresztmetszeti adatok helyett paneladatsoron megvizsgálni, hogy bizonyos tényezők hatása időben változik-e.

Természetesen számolni kell a cikk korlátaival. Egyrészt az általam használt országtipológia megkérdőjelezhető – más típusú felosztással, illetve bizonyos országok más csoportba való sorolásával lehet, hogy eltérő eredmények születtek volna. Továbbá az egész európai minta vizsgálatával inkább egy általánosabb képet kapunk a férfiak konfliktusészleléséről, mintsem egy részletgazdag betekintést, különösen, ami az államközpontú rezsim sok országot magába foglaló típusát illeti. Ezenkívül egy ilyen minta esetében helytállóbb lehet többszintű elemzés alkalmazása. Ugyanakkor úgy vélem, talán sikerült jó kiindulópontot szolgáltatni további elemzések számára, illetve megvalósult az a szándékom, hogy a magyarázó tényezők olyan körét ragadjam meg, mellyel a későbbiekben részletesebben meg lehet vizsgálni például egy-egy országot.

JEGYZETEK

- i A munka-magánélet megközelítésekről bővebben lásd Dén-Nagy Ildikó „Mobiltelefon és a munka-magánélet egyensúlya: különböző társadalmi csoportok eltérő gyakorlata” című tanulmányát a kötetben.
- ii Családfüggő: Spanyolország, Portugália, Görögország, Ciprus, Izrael; államfüggő: Németország, Belgium, Franciaország, Svájc, Magyarország, Lengyelország, Csehország, Bulgária, Horvátország, Szlovénia, Szlovákia, Ukrajna, Oroszország; individuális-független: Svédország, Dánia, Norvégia, Finnország, Hollandia, Észtország; piacfüggő: Egyesült Királyság, Írország.

MELLÉKLET

M1. tábla: A férfiak foglalkoztatottsági mutatói (%)

	Fizetett munka, mint fő tevékenység az elmúlt héten			Foglalkozás				
	Fizetett munka, mint fő tevékenység az elmúlt héten, végzettségi csoportok szerint			Összesen	Vezető értelmiségi	Egyéb fehérgalléros	Eladó, szolgáltató	Kék-galléros
	Alap	Közép	Felső					
Belgium	28,5	55,5	70,7	51,8	29,2	24,1	4,2	42,5
Bulgária	15,7	48,9	62,1	41,2	19,9	12,0	10,1	58,0
Svájc	36,2	64,4	75,6	63,9	25,9	26,0	7,9	40,2
Ciprus	37,8	59,9	78,8	56,7	10,7	17,2	16,3	55,8
Csehország	14,0	64,3	68,3	58,0	13,4	17,3	8,1	61,2
Németország	26,0	58,9	64,7	55,9	25,5	23,9	5,6	45,0
Dánia	28,9	53,7	72,9	54,8	29,2	19,7	8,3	42,8
Észtország	22,0	63,1	63,8	53,6	22,3	8,8	6,2	62,7
Spanyolország	44,1	57,7	74,4	54,2	17,6	20,1	10,7	51,6
Finnország	24,2	56,0	70,8	51,2	34,0	12,6	6,3	47,1
Franciaország	25,4	59,7	69,1	52,4	29,6	26,1	7,9	36,5
Egyesült Királyság	41,4	64,8	72,9	57,5	29,8	14,8	9,1	46,3
Görögország	29,3	52,3	68,2	46,4	21,6	11,5	13,1	53,8
Horvátország	15,4	42,7	69,0	44,3	15,3	19,6	11,9	53,2
Magyarország	25,0	56,6	69,2	52,7	13,4	14,6	8,4	63,6
Írország	27,8	46,9	55,2	41,6	24,9	7,9	13,2	54,0
Izrael	31,7	42,0	67,0	46,7	24,7	21,4	14,6	39,3
Hollandia	40,8	64,4	70,8	57,6	37,4	26,6	7,5	28,4
Norvégia	31,5	63,8	78,3	64,0	26,2	22,9	12,9	38,0
Lengyelország	16,9	63,6	81,4	56,8	29,8	10,3	8,3	51,6
Portugália	38,5	64,7	67,9	45,5	7,2	16,0	14,8	62,1
Oroszország	24,4	58,0	71,6	61,0	16,1	11,3	10,3	62,3
Svédország	26,1	66,1	75,3	57,8	22,8	23,8	10,2	43,2
Szlovénia	24,8	49,4	76,9	49,5	19,9	19,5	9,9	50,7
Szlovákia	11,9	60,7	73,1	58,4	26,4	18,0	4,6	51,0
Ukrajna	7,5	51,9	56,4	50,3	27,6	12,9	6,7	52,8
Összesen	30,0	56,8	69,4	52,9	23,3	17,5	9,4	49,7
N	1855	6201	4284	12386	4892	3668	1980	10434
családfüggő	41,2	54,2	72,5	51,4	17,4	18,4	11,9	52,3
államfüggő	23,0	58,7	68,3	56,2	23,1	17,5	8,1	51,4
individuális-független	33,5	62,1	72,8	57,1	31,0	22,3	8,6	38,0
piacfüggő	40,5	63,2	71,8	56,4	29,5	14,4	9,3	46,8

M2. tábla: A férfiak családmintái párkapcsolat, illetve gyerek függvényében (%)

	Házastárral, partnerrel élő férfiak aránya	Házastársával, partnerével együtt élő férfiak		Egyedülállóak
		Van vele együtt élő gyermek	Van vele együtt élő 6 éves, vagy annál fiatalabb gyermek	Van vele együtt élő gyermek
Belgium	63,7	48,9	19,3	7,0
Bulgária	67,2	62,9	12,9	9,2
Svájc	64,5	51,4	20,1	5,5
Ciprus	67,6	49,7	19,4	2,6
Csehország	59,2	55,3	14,7	4,2
Németország	62,2	42,2	15,3	5,8
Dánia	69,1	41,6	15,6	6,4
Észtország	59,8	53,7	22,7	6,9
Spanyolország	62,8	62,8	22,5	5,3
Finnország	64,3	41,5	18,8	4,9
Franciaország	65,9	51,9	18,8	6,4
Egyesült Királyság	64,4	47,6	19,6	8,2
Görögország	60,2	58,0	14,2	7,5
Horvátország	68,4	71,4	15,5	6,1
Magyarország	62,1	57,0	17,3	7,0
Írország	49,8	57,4	22,4	3,5
Izrael	58,7	65,1	30,0	3,4
Hollandia	73,2	45,1	18,2	10,5
Norvégia	66,5	47,0	22,0	8,2
Lengyelország	62,8	67,4	24,6	4,8
Portugália	69,2	47,8	11,0	4,9
Oroszország	66,1	62,2	21,4	5,7
Svédország	65,0	42,2	19,9	6,8
Szlovénia	59,8	62,8	14,5	8,5
Szlovákia	63,2	73,8	7,9	10,1
Ukrajna	61,6	64,6	17,6	9,7
Összesen	63,4	54,7	18,2	6,3
N	14832	8110	2698	541
családfüggő	62,9	60,2	20,4	5,3
államfüggő	64,1	56,4	18,9	6,2
individuális- független	68,6	44,0	18,8	7,9
piacfüggő	63,4	48,0	19,7	7,8

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (2007). A „társadalmi nem és a szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és határvonalak. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 13–30) Budapest: Aula Kiadó.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199–217. DOI: 10.1016/j.soctra.2009.03.004.
- Ádám Sz. (2008). A munkahely-család konfliktus prevalenciája, prediktorai és lehetséges hatásai az egészségi állapotra Magyarországon. Doktori értekezés tézisei: Budapest: Semmelweis Egyetem.
- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1069–1077.
- Allen, S. M. – Webster, P. S. (2001). When wives get sick: Gender role attitudes, marital happiness, and husbands’ contribution to household labor. *Gender and Society*, 15(6), 898–916. <https://doi.org/10.1177/089124301015006007>.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493–517. DOI: 10.2307/2228949.
- Biswas, K. – Hassan, K. (2009). A test of association between working hour and work family conflict: A glimpse on Dhaka’s female white collar professionals. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 27–35. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v4n5p27>.
- Boje, T. P. – Ejrnæs, A. (2008). *Family Policy and Welfare Regimes*. Workpackage 3: Labour Market and Social Policies. Aberdeen: University of Aberdeen.
- Bukodi E. (2005). Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. (pp. 15–43) Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.
- Burke, R. (2000). Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance? *Women in Management Review*, 15(2), 81–89. DOI: 10.1108/09649420010319606.
- Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25(5), 642–664. <https://doi.org/10.1177/0891243211417433>.
- Cinamon, R. G. – Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541. DOI: 10.1023/A:1022021804846.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for work, organization and management. *Gender, Work and Organization*, 1(1), 2–22. DOI: 10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1996). Men at ‘work’; multiple masculinities/multiple workplaces. In Mac an Ghaill (ed.). *Understanding Masculinities. Social Relations and Cultural Arenas*. (pp. 61–76) Buckingham: Open University Press.
- Connell, R. W. – Messerschmidt, J. W. (2009). Hegemón maszkulinitás: A fogalom újragondolása. *Replika*, 69, 135–163.
- Connell, R. W. (2005). A really good husband. Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369–383. DOI: 10.1002/j.1839-4655.2005.tb00978.x.

- Demetriou, D. Z. (2011). Connell „hegemón maszkulinitás” fogalmának kritikája. In Hadas M. (szerk.). *Férfikutatások*. (pp. 81–95) TÁMOP online-szöveggyűjtemény: <http://tatk.elte.hu/file/Hadas.pdf>.
- Duyvendak, J. W. – Stavenuiter, M. M. J. (2004). *Working Fathers, Caring Men: Reconciliation of Working Life and Family Life*. The Hague, Ministry of Social Affairs and Employment, Department for the Coordination of Emancipation Policy and Verwey-Jonker Institute.
- Emslie, C. – Hunt, K. (2009). ‘Live to Work’ or ‘Work to Live’? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151–172. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x.
- Eränta, K. – Moisander, J. (2011). Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509–526. DOI: 10.1177/0170840611400293.
- Esping-Andersen, G. (1991). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Gahan, P. – Abeysekera, L. (2008). *How do Couples Experience Work-Family Conflict? The Effect of Role Salience*. Elérve 2011. 12. 11-én a következő honlapcímről: <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/acrew/worklife/gahan.pdf>.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. DOI: 10.5465/AMR.1985.4277352.
- Greenhaus, J. H. – Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. DOI: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8.
- Grzywacz, J. G. – Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.111.
- Guillaume, C. – Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 14–36. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x.
- Hadas M. (2011). A kulturális fordulat és a férfikutatások. In Hadas M. (szerk.). (pp. 1–9) *Férfikutatások*. (pp. 81–95) TÁMOP online-szöveggyűjtemény: <http://tatk.elte.hu/file/Hadas.pdf>.
- Halford, S. (2006). Collapsing the boundaries? Fatherhood, organization and homeworking. *Gender, Work & Organization*, 13(4), 383–402. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2006.00313.x.
- Halrynjo, S. (2009). Men’s work-life conflict: Career, care and selfrealization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 98–125. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x.
- Hatten, W. – Vinter, L. – Williams, R. (2002). *Dads on Dads. Needs and Expectations at Home and at Work*. Manchester: Equal Opportunities Commission and MORI Social Research Institute.
- Hill, E. J. – Yang, C. – Hawkins, A. J. – Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300–1316.

- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt Paperbacks.
- Holter, O. G. (1999). Social theories for researching men and masculinities. Direct gender hierarchy and structural inequality. In Powell, G. N. (ed.). *Handbook of Gender & Work*. (pp. 15–35) Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kaplan, A. – Stier, H. (2008). *Political Economy of Family Life: Welfare Regimes, Economic Resources and Divorce*. Elérve 2012. 04. 08-án a következő honlapcímről: <http://epc2010.princeton.edu/download.aspx?submissionId=100430>.
- Kasper, H. – Meyer, M. – Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family-conflict: An exploratory analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440–461.
- Kelly, E. L. – Ammons, S. K. – Chermack, K. – Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3), 281–303. DOI: 10.1177/089124321037207.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Korabik, K. – Lero, D. S. – Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration. Research, Theory and Best Practices*. San Diego, CA: Elsevier.
- Kvande, E. (2009). Work-life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58–72. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x.
- Leaptrott, J. – McDonald, J. M. (2009). The conflict between work and family roles: The effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1, 1–12.
- Linkov, P. – Civian, J. (2011). *Men and Work-Life Integration: A Global Study*. Worldatwork. Elérve 2012. 01. 21-én a következő honlapcímről: <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=51556>.
- Martinengo, G. (2007). *Gender differences and similarities in the work-family interface: The importance of considering family life stages*. Elérve 2011. 12. 11-én a következő honlapcímről: <http://lib.byu.edu/cgi-bin/TxtOnly/betsie.pl/0001/contentdm.lib.byu.edu/ETD/image/etd2123.pdf>.
- Maume, D. J. – Sebastian, R. A. – Bardo, A. R. (2010). Gender, work-family responsibilities, and sleep. *Gender & Society*, 24(6), 746–768. DOI: 10.1177/0891243210386949.
- Nagy B. (2001). *Női menedzserek*. Budapest: Aula Kiadó.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- Neményi, M. – Takács, J. (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170
- OECD (2008). Babies and bosses: Balancing work and family life. Elérve 2012. 01. 21-én a következő honlapcímről: <http://www.oecd.org/dataoecd/12/2/34566853.pdf>.

- Powell, G. N. – Graves, L. M. (2003). *Women and Men in Management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2
- Rantanen, J. (2008): Work-family interface and psychological well-being: A personality and Longitudinal Perspective. Doktori disszertáció. Elérve 2011. 12. 11-én a Jyväskylä University honlapjáról: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?sequence=1>.
- Sikora, P. – Moore, S. – Grunberg, L. – Greenberg, E. S. (2001). *An Exploration of Causal Relationships in a 10-year, 4-wave Panel Study*. Working Paper, Institute of Behavioral Science, University of Colorado at Boulder University of Puget Sound.
- Stier, H. – Lewin-Epstein, N. – Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731–60.
- Tammelin, M. (2009): Working time and family time. Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Doktori disszertáció. Elérve 2011. 12. 11-én a következő honlapcímről: http://www.uta.fi/laitokset/sostut/tutkimus/labournet/pdf/Tammelin_dissertation.pdf.
- Tausig, M. – Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119. DOI: 10.1023/A:1016626028720.
- Thébaud, S. (2010). Masculinity, bargaining, and breadwinning: Understanding men's housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330–354. DOI: 10.2307/27809280.
- Van Echtelt, P. – Glebbeek, A. – Lewis, S. – Lindenberg, S. (2009). Post-Fordist work: A man's world? Gender and working overtime in the Netherlands. *Gender & Society*, 23(2), 188–214. DOI: 10.1177/0891243208331320.

Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya*

A skandináv államok élen járnak a férfiak apaszerepének megerősítésében. A kifejezetten apákat célzó szülői szabadság (*father quota*) és a rugalmas munkalehetőségek expanziója az 1990-es évektől indult meg (O'Brien et al. 2007). Ennek célja nem csupán a nők munka és magánélet közötti egyensúlyának támogatása, hanem a férfiak és nők közötti felelősségek egyenlő megosztásának biztosítása, valamint az apa-gyerek kapcsolat erősítése is. Mindezek kulcselemei az apabarát (*father-friendly*) jóléti állam megteremtésének (Kvande 2009). A mai apáknak tehát nem elég pusztán anyagilag hozzájárulniuk családjuk jólétéhez, hanem aktív szerepet kell vállalniuk az otthoni rutin-, érzelmi és gondoskodáshoz kötődő feladatokban is (Wall–Arnold 2007; O'Brien et al. 2007).

A globális, tudásalapú, magas elköteleződést igénylő nagyvállalatok egyre nagyobb elvárásokat támasztanak az alkalmazottaikkal – elsősorban a menedzserekkel – szemben idő, energia és lojalitás tekintetében. Ez a tradicionális, munkaorientált férfinormákra épülő rendszer azonban éles ellentétben áll az aktív apaság koncepciójával (Mayo et al. 2011), ezért a menedzser férfiak csoportja kiemelten ki van szolgáltatva a munka és család konfliktusának (O'Brien et al. 2007; Burke 2000; Allard et al. 2007).

Ennek a csoportnak a vizsgálata azért is lényeges, mivel a menedzserek fontos szerepet játszanak a szervezeti átalakulásokban, ők vannak abban a pozícióban, hogy elősegítsék vagy éppen hátráltassák a családot támogató szervezeti kultúra létrejöttét, és példát mutassanak a többi alkalmazottnak (Allard et al. 2007; Holter 2007). Emellett leginkább az ő számukra elérhetőek a szervezetek által kínált családbarát és egyensúlyt elősegítő intézkedések, mint amilyenek például a rugalmas munkalehetőségek. Ennek ellenére ezek hatékonysága kétséges, és még olyan

* A tanulmány eredetileg megjelent: Geszler Nikolett (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.

támogató környezetben is, mint például Svédország, a menedzser férfiak esetében nagyfokú munka-család közötti konfliktus tapasztalható (Van der Lippe et al. 2006).

A következőkben részletesebben bemutatom – a skandináv államokra fókuszálva – az apákat érintő változásokat. Ezután kitérek a menedzser férfiak speciális helyzetére a kompetitív, magas elkötelezettséget elváró piaci környezetben, valamint arra, hogy ez milyen viszonyban áll az aktív apaság koncepciójával. Végül pedig a munka-magánélet egyensúlyt elősegíteni kívánó szervezeti intézkedésekről esik szó, és arról, hogy ezek a rugalmas lehetőségek miért nem tudják teljes mértékben elérni céljukat.

AKTÍV APÁK, EGYENLŐBB FÉRFIAK

Az elmúlt néhány évtizedben lényeges változások történtek az apaságot illetően a skandináv társadalmakban, melyek legfontosabb eleme az apák aktív szerepvállalása a gyermeknevelésben. Ez az új elképzelés az apaság fogalmáról éles ellentétben áll az 1950 és 1980 között domináns apaképpel, amire elsősorban az érzelmileg távolságtartó kenyérkereső szerep volt a jellemző (Eränta – Moisander 2011). Ma már azonban a jó apasághoz nem elég racionálisnak, érdekkövetőnek és karrieristának lenni, továbbá a család anyagi ellátása sem helyettesíti a gondoskodást (*earning as caring*). Ehelyett az 1980-as évektől kezdve egyre inkább olyan apa figurája kezdett kirajzolódni a társadalomban, aki érzelmileg elkötelezi magát a gyermeknevelés iránt, kiveszi a részét a gondoskodáshoz kötődő feladatokból, és minőségi időt tölt gyermekével (Forsberg 2007; O'Brien et al. 2007). Következésképpen az új férfi (*new man*) koncepciója egy új, gondoskodó maszkulinitást testesít meg. Az új férfi képe nem csak az apaság vonatkozásában jelenti az érzelmek és a gondoskodás bevonását, de a baráti kapcsolatokban és a partnerrel való viszonyban is (Holter 2007).

Mindennek kialakulásában talán az a felülről jövő intézkedés játszott a legnagyobb szerepet, ami apakvóta néven ismert. Ezt az individualizált, nem átruházható szülői szabadságot először a világon 1993-ban vezették be Norvégiában, és négy hét szabadságot kínált fel az apáknak, melyet kizárólag ők vehettek igénybeⁱ (Haas-Rostgaard 2011). A jóléti államnak ez az eszköze arra motiválja az apákat, hogy részt vegyenek a gyereknevelésben, valamint megismerjék gyermekeik igényeit és érzelmeit azáltal, hogy jelen vannak a mindennapi teendőikben. Az előzetes várakozásokkal ellentétben az új rendelkezés nagyon népszerűvé vált, és az apakvótát igénybe vevő férfiak száma drámaian megnőtt az említett országokban. Norvégiában a bevezetés évében, 1993-ban, az apák 4 százaléka élt ezzel a lehetőséggel, míg 20 évvel később ez az arány 90 százalékra emelkedettⁱⁱ (Kvande 2009). Társadalmi háttértől függetlenül szinte minden férfi igénybe veszi ezt a juttatást a skandináv

államokban, ami bizonyítja, hogy mennyire általánossá vált a gyakorlat (Forsberg 2007). Ugyanakkor a statisztikák azt mutatják, hogy leginkább a magasán kvalifikált, jól kereső, képzett partnerrel élő férfiak tudják legjobban kihasználni ezt a támogatást (Plantin 2007).

Elmondható, hogy a férfiak elfogadták és alkalmazkodtak az állam intézkedéséhez, és az apakvóta igénybevétele normává vált. Ez a kutatókat arra engedi következtetni, hogy társadalmi apaideál változásának vagyunk tanúi, ahol az aktív apaság hegemon státuszt nyer el (Forsberg 2007; Johansson–Klinth 2008). A hegemon maskulinitás fogalma Connell (2009) koncepciója arról a gendergyakorlatról, ami garantálja az uralkodó maskulinitás dominanciáját a nők és az alárendelt maskulinitások felett. A hagyományos uralkodó maskulinitás a munka prioritására épül, és kevés teret enged az intimitásnak és gondoskodásnak. Ehhez képest az aktív apaság a maskulinitás teljesen új értelmezését adja. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a maskulinitások nem egydimenziósak, nem fix kategóriák, így nem lehet mindig egyértelműen megállapítani, mi számít hegemonnak.

A maskulin identitás diverzitását bizonyítja az is, hogy például az osztály-hovatartozás is eltérően befolyásolhatja az apaság értelmezését. Plantin (2007) tanulmányából kiderül, hogy a munkásosztálybeli apák a szülővé válást életük természetes és tervezett állomásának tekintik, ezért a gyermekválás nem változtatja meg jelentősen az életüket. Ezzel ellentétben a középosztálybeli apák életében az apaság olyan új elem, mely radikálisan átalakítja az életüket és identitásukat. Úgy érzik, amint apává válnak, már semmi sem lesz a régi. Elsősorban amerikai és brit kutatók hangsúlyozzák, hogy az új, egyenlőbb apaság ideológiája a „jó apa-rossz apa” kettősségre épít, melynek etnikai és osztályaspektusa is van. Eszerint az új, modern apasággal gyakran a középosztálybeli viselkedést társítják, míg a rossz apaságot a szegény, bevándorló apákhoz kötik (Plantin 2007).

Néhány kutató (Forsberg 2007; Johansson–Klinth 2008) az aktív apaság és a nemek közötti egyenlőbb munkamegosztás kapcsolatára hívja fel a figyelmet. Az aktív szülői szerepvállalás ugyanis még nem feltétlenül jelent nemek közötti egyenlőséget. Gyakori, hogy a férfiak inkább az olyan kellemes teendőkből veszik ki részüket, mint a gyerekekkel való játék és beszélgetés, ugyanakkor a rutinfeladatokhoz és a házimunkához már kevésbé járulnak hozzá (Johansson–Klinth 2008). Azonban egy friss norvég időmérleg-vizsgálat eredményei (Kitterød–Rønsen 2013) szerint a párkapcsolatban élő norvég apák nem csak gyerekcentrikus szülők, hanem nemi egyenlőséget képviselő férfiak is, akik ezáltal párjuk karrierjéhez is hozzájárulnak. Ez abban nyilvánul meg, hogy az elmúlt években megnőtt a férfiak szerepvállalása a házimunkában is. Következésképpen ma Norvégiában a férfiak és nők közel azonos mértékben járulnak hozzá mind a fizetett, mind pedig a nem fizetett otthoni munkához, éppen ezért nem meglepő, hogy a norvég férfiak és nők hasonló arány-

ban nyilatkoznak arról, hogy a munkahelyi kötelezettségeik feszültségben állnak a családi életükkel. Ez azt a kérdést veti fel, hogy az aktívabb apaság és az egyenlőbb munkamegosztás vajon a férfiak életében is a munkaerőpiaci és az otthoni munka kettős terhét idézi-e elő. Kitterød és Rønsen (2013) amellett érvelnek, hogy mivel Norvégiában a férfiak és nők közel azonos arányban osztják meg a felelősséget az otthoni munka terén, a nőkre is csak ritkán hárul a kettős teher viselése.

A SZERVEZETEK ÉS A RUGALMASSÁG HATÁSA AZ EGYENSÚLYRA

A modern skandináv férfiak tehát eleget kívánnak tenni az aktív apa és az új férfi ideáljának, és készek szerepet vállalni mind a gyereknevelésben, mind az otthoni teendőkben. Mennyire teszik azonban ezt lehetővé a munkaadó szervezetek?

A szervezeti kultúra és környezet bizonyítottan közvetlen hatást gyakorol a munka és magánélet közötti egyensúlyra, hiszen szándékosan vagy akaratlanul is befolyásolja a munkavállalók lehetőségeit, attitűdjét és cselekedeteit (Allard et al. 2011). Ennek ellenére kevés az információk arról, hogy pontosan hogyan is hatnak ezek a szervezeti feltételek a munka és magánélet közötti egyensúlyra (Mayo et al. 2011). Egy hagyományosabb szervezeti kultúra a munkát és az otthont elkülönült területként kezeli, azt feltételezve, hogy ezeket szigorú térbeli és időbeli határok választják el. Így a munka kizárólag a munkahelyen végzendő, míg a magánjellegű tevékenységek és a családi ügyek szigorúan munkaidőn kívülre, az otthonra tartoznak. Ezzel szemben egy kevésbé hagyományos szervezeti környezet a két szféra integrációját hangsúlyozza, és családbarát intézkedésekkel próbálja az alkalmazottak munka és magánélet közötti harmóniáját elősegíteni (Allard et al. 2007). Bizonyos empirikus eredmények azt a feltételezést erősítik, hogy a támogatóbb szervezeti környezetben kevesebb feszültséget, nagyobb munkával és karrierrel való elégedettséget és általános fizikai és érzelmi jóllétet tapasztalnak az alkalmazottak (Burke 2000). Ahogy O'Brien és szerzőtársai (2007) hangsúlyozzák, könnyen ellentét alakulhat ki az aktív apa koncepciója és a vállalatok által sugallt ideális alkalmazott mítosza között.ⁱⁱⁱ Ennek következtében sok szervezetben a férfi menedzserek azzal a kettős nyomással szembesülnek, hogy egyszerre kell megfelelniük az új férfi és aktív apa elvárásának, és közben kiharcolniuk helyüket és státuszukat a vállalaton belül, napi szinten bizonyítva elkötelezettségüket és kompetenciájukat (Eräranta–Moisander 2011).

Holter (2007) hasonló eredményekre jutott hat ország vizsgálata során.^{iv} Az új, relacionális gendermegközelítés – ami a kapcsolatok (gyerek, partner, család, barátok) fontosságát hangsúlyozza az „új férfiak” életében – gyakran ütközik a szervezet által képviselt hagyományos attitűddel. Ilyenkor az egyenlőbb nemek közötti

viszonyok támogatása költséges az újtó szándékkal bíró férfiak számára, és akár azzal is számolhatnak, hogy a vállalat sok szempontból diszkriminálja őket. A hagyományos szervezeti gendergyakorlatok és maskulin normák gátat szabnak az olyan új attitűdök terjedésének, mint ami az aktív apaságra is jellemző (Nagy et al. 2016, és 15–31. o. jelen kötet). Az eredmények azt is mutatják, hogy a tradicionális szervezeti elvárások és az új, nem szabványos kezdeményezések ütközése leginkább Közép- és Dél-Európára jellemző (Holter 2007; Gregory–Milner 2009). Ezek a társadalmak alapvetően hagyományosak a nemek közötti viszonyokat illetően. Az a tradicionális munkamegosztás jellemző rájuk, hogy a társadalom a férfi első számú feladatának a fizetett munkát, a nő fő kötelezettségének pedig az otthoni tevékenységeket tekinti. A cégek is gyakran ezt a családi berendezkedést sugallják, ahol a férj karrier-előrejutásához a feleség szolgáltatja a támogató otthoni bázist (Guillaume–Pochic 2009; Géring 2016, és jelen kötet 230–257. o.; Nagy 2016, és jelen kötet 457–485. o.). Így azok a férfiak, akik megfelelnek ezeknek a hagyományos elvárásoknak, kevésbé vannak kitéve a munka és a család kettős nyomásának. Abban az esetben viszont, ha egy férfi mégis szeretne változtatni, számolnia kell az újtás magas költségeivel. A mélyen inkorporálódott diszpozíciókkal és normákkal szembenőőknek számítaniuk kell kollégáik és feletteseik rosszallására. Emellett a férfi menedzsmenttel társított gazdasági, társadalmi és szimbolikus hatalom olyan vonzó, hogy tovább erősíti a szervezethez és a munkához való kötődést (Bowman 2007).

Különösen a nagy teljesítményű, multinacionális szervezetek fenntartják a munka és magánélet szférájának hagyományos szétválasztását, a tradicionális nemek szerinti munkamegosztást, csakúgy, mint a maskulin menedzseri kultúrát (Gregory–Milner 2009; Ford–Collinson 2011). Ez alól a Skandináviában működő nagy, multinacionális vállalatok sem képeznek kivételt, hiszen részesei a globális gazdasági hálózatnak, amelyben pedig egyre nagyobb szerepet játszik az információalapú gazdaság és az ezzel járó időrezsím-átalakulás, azaz a fordista időrezsímről való áttolódás a posztfordistára.

A globális munkaerőpiac mamutvállalatai annak érdekében, hogy kompetitívek maradjanak, igyekeznek a nap 24 óráját az üzletre fordítani. A szervezetek állandó gyors tempót és intenzív munkavégzést követelnek, s ez a nyomás az időhiány és az állandó elfoglaltság (*busyness*) érzését kelti a vállalat dolgozóiban (Lewis et al. 2007). Ezekben a szolgáltatóipari munkakörökben az alkalmazottak tudása jelenti a vállalat tőkét, vagy fő erőforrását. Ez azonban megköveteli a cégtől, hogy a menedzsereket nagyfokú döntési autonómiával ruházzák fel, ami lehetővé teszi, hogy tudásukat kreatív és hatékony módon hasznosíthassák (Kvande 2009). Összességében ez vezet az úgynevezett „határtalan” (*boundless*) időkultúrák kialakulásához, ami kiemelten érvényes a magas elköteleződést igénylő tudásalapú cégeknél (Kvande 2009; Tausig–Fenwick 2001; Kelly et al. 2010). A formális szerződést, mely a munkaidőt

szabályozza, gyakran felváltják a morális elvárásokra és teljes elköteleződésre épülő időnormák. Mindez összhangban van Acker (2011) megfigyelésével arról, hogy a szervezetek „mohóvá” válnak (*greedy corporations*) az alkalmazottakkal szembeni elvárásaikat tekintve. Ebben az értelemben szervezeti szinten a maszkulinitás hegemón formáihoz még mindig a keresőmunka prioritását és a hosszú munkaórákat társítják. Azokra a férfiakra, akik alternatív munkarendet választanak, könnyen tekinthetnek úgy, mint az uralkodó férfinormákat megtagadóokra (Thompson 2010).

Csapdahelyzetet teremthet, ha nincsenek szabályok vagy megkötések, melyek korlátoznák a menedzserek túlóráit. A túlórakultúra megköveteli, hogy azok, akik feljebb szeretnének jutni a ranglétrán, keményen dolgozzanak, és azáltal bizonyítsák elköteleződésüket és lojalitásukat, hogy mindig jelen vannak és láthatóak (*presenteeism*), attól függetlenül, hogy ez éppen szükséges-e a vállalat céljainak eléréséhez (Allard et al. 2007). Éppen emiatt úgy tűnik, egyéni döntés nemet mondani a túlórákra. Ez viszont ritkán történik meg, hiszen egyrészt túl nagy a nyomás, másrészt ez a fajta túlfeszített tudásalapú munka fontos forrása a státusznak és identitásnak (Lewis et al. 2007; Kvande 2009). A „határtalan” időrezsimben tehát a munka internalizálódik, folyton az emberek fejében van, így nincs is szükség arra, hogy a munkaadó komoly kontrollt gyakoroljon, hiszen a rendszer és az individualizáció magukat az alkalmazottakat teszi a túlórakultúra hajtóerejévé. A teljes elköteleződés nyomása a globális környezetben még látványosabb, hiszen itt az alkalmazottaknak a globális órához (*global clock*) kell alkalmazkodniuk, és akár hosszú időket kell a világ másik végén eltölteniük (Kvande 2009). Összességében tehát a munkamagánélet egyensúlya is egyéni felelősségnek, saját döntés kérdésének tűnik, míg arról kevés szó esik, hogy mennyire be vannak ágyazódva ezek a döntések mind szervezeti, mind tágabb társadalmi szinten, így könnyen elfeledkezhetünk a szervezetek szerepéről (Lewis et al. 2007).

Amennyiben a vállalatok mégis megpróbálnak hozzájárulni az alkalmazottak munka és magánélet közötti egyensúlyához, olyan családbarát rendelkezéseket kínálnak, melyek a rugalmasságra építenek. Ezek a flexibilis munkalehetőségek magukban rejtik többek között a rugalmas munkaidő (*flexitime*), szabadság (*flexileave*), részmunkaidő vagy távmunka (*telecommuting*) opciókat (Allard et al. 2007). A rugalmasság tűnik tehát a munka és magánélet közötti egyensúly megoldásának. Ugyanakkor ez az összefüggés nem teljesen egyértelmű. A flexibilitásnak nem várt mellékhatásai is lehetnek, hiszen a munka- és a szabadidő közötti egyértelmű határok híján a munka könnyen a családi élet rovására mehet azáltal, hogy az egyén még többet dolgozik, mint rugalmas munkarend nélkül (Kvande 2009; Tausig–Fenwick 2001). Erre Hochschild is felhívja a figyelmet az amerikai Amerco vállalatról írt esettanulmányában, ahol a rugalmas lehetőségek csak még több túlórához vezettek (Hochschild 2001). Bizonyos felmérések azt hangsúlyozzák, hogy az alternatív

időbeosztás csak abban az esetben fejt ki pozitív hatást a családi életre, ha az egyén erős kontrollal bír időrendje felett. Tehát a rugalmasság eredményessége a döntési szabadság és kontroll függvénye (Tausig–Fenwick 2001; Mayo et al. 2014).

A családbarát politikák és a rugalmas lehetőségek másik problémája, hogy hábár nemekre semlegesnek vannak megfogalmazva, mégis inkább nők veszik azokat igénybe (Burnett et al. 2010). A diskurzus szerint ugyanis igénybevételük költségesebb a férfiak számára, mivel a menedzseri pozíció megköveteli a pótolhatatlanságot (Kvande 2009; Halrynjo–Lyng 2013). Norvég eredmények (Halrynjo–Lyng 2013) azt mutatják, hogy a túl hosszú apasági szabadság azzal a kockázattal jár a menedzser férfiak életében, hogy lemaradnak a versenyben kollégáikkal szemben. Ha valaki nem teljesít állandóan száz százalékon, kockáztatja későbbi előrejutását. Habár ez a kockázat nemre semlegesnek tűnik, az anyák esetében mégis kevesebb negatív következménnyel számolhatunk. Ennek hátterében az a kimondatlan üzenet áll, hogy a férfi karrierje még mindig előbbre való, mint a nőé.

A flexibilitás kétséges hatása tehát azzal magyarázható, hogy ezek a rugalmas munkalehetőségek nem rengetik meg alapjaiban a mélyen gyökeredző hiedelmeket arról, hogyan kell a munkát kivitelezni, milyen az ideális alkalmazott, és a túlórák elengedhetlensége is megkérdőjelezhetetlen marad (Lewis et al. 2007). Amíg tehát professzionális karrier eléréséhez az szükséges, hogy a menedzser mindig látható, elérhető és pótolhatatlan legyen, teljes munkaidőt meghaladóan dolgozzon, és a munkát állítsa előtérbe, ezek az alternatív megoldások nem jelentenek valódi sikert. Mindaddig, amíg a családbarát politikák és rugalmas lehetőségek egyéni döntés függvényei maradnak, fennáll annak kockázata, hogy a munkában perifériára kerülnek az ezeket igénybe vevők (Kvande 2009). Halrynjo és Lyng (2013) azt feltételezik, hogy egy még kiegyenlítettebb nemek közötti viszony minimalizálhatná a versenyben való lemaradás költségeit. Javaslatuk szerint kiterjedtebb apakvótára lenne szükség, mely több apát tenne pótolhatóvá a munkában és pótolhatatlanná otthon.

KÖVETKEZTETÉSEK

A munka és magánélet összehangolása ma már nem csak a nőket érintő kérdés, hanem a férfiak életében is ugyanúgy releváns. A skandináv államokban azért is kap a diskurzusban ez a téma a férfiakra nézve nagy szerepet, mert az elmúlt évtizedekben olyan jelentős változások történtek, melyek alapjaiban változtatták meg a férfi-család kapcsolatát. A kiterjedt családpolitikák, és elsősorban a csak apák által igényelhető szülői szabadság következtében ma már nyilvánvaló, hogy a skandináv férfiak aktívan részt vesznek gyerekeik életében. Mindemellert arra utaló trendek is

kirajzolódna, hogy a mindennapi rutin házimunkából is kivesszük a részüket, többé-kevésbé egyenlően megosztva a terhet párjukkal. Az aktív apaság elve persze nem kizárólag a skandináv országokban érvényes, hiszen egyre jobban megjelenik a legtöbb nyugati társadalomban, még ha ez nem is feltétlen jelent egyenlőbb nemek közötti munkamegosztást a rutin otthoni teendőkben (Johansson–Klinth 2008).

Kérdés marad továbbra is, hogy mennyire vagyunk a hegemon maszkulinitás átalakulásának a tanúi. Nehéz ezt megállapítani, hiszen nagyon eltérő mintákkal találkozhatunk többek között társadalomtól, osztálytól, vagy attól függően, hogy az egyéni, szervezeti vagy globális szintet nézzük. Továbbá, mivel ezek nem fix, stabil kategóriák, az elemek keveredésének is szemtanúi lehetünk, mint ahogy az aktív apaság sem zárja ki a munka fontosságát egy férfi életében. Ezért különösen nehéz azon férfiak helyzete, akik mindezt egyszerre szeretnék elérni, mint oly sok menedzser apa. A kompetitív környezetben dolgozó, nagy elköteleződést igénylő, posztfordista tudásalapú cégeknek magasak az elvárásaik idő, energia és teljesítmény tekintetében. Ennek a maszkulin normákra épülő karrierútnak inkább a tradicionális családmódel, és kevésbé az aktív apaság koncepciója kedvez. Ez megmagyarázza, miért találtak Van der Lippe és szerzőtársai (2006) kevesebb munka és család közötti konfliktust a hagyományosabb nemi berendezkedésű közép-európai országokban, mint Svédországban. Ez vajon azt jelenti, hogy egy hagyományos családi munkamegosztásban élő menedzser férfi tényleg nem tapasztal konfliktust? Vagy a hagyományos szereposztás még mindig megideologizálja, hogy a férfiak életében a munka fontosabb, mint a család? Vagy egyszerűen annyira nincs benne a diskurzusban a munka és magánélet közötti egyensúly a férfiakra nézve, hogy fel sem merülnek ezek a kérdések? Ez megmagyarázná, hogy például Magyarországon – néhány kivételtől eltekintve – miért nem foglalkozik az irodalom a férfiak munka-magánélet egyensúlyával (Nagy 2008; Tóth 2007).

Azokban a társadalmakban viszont, melyek eltérnek a hagyományos munkamegosztástól, és ahol az aktív apaság elterjedt, a menedzser férfiak ki vannak téve a munka és család közötti konfliktusnak. Noha egyre több cég próbál az egyensúly megteremtése érdekében rugalmas munkalehetőségeket kínálni alkalmazottai számára, ez nem jelent valódi megoldást. Még a skandináv államok esetében is, ahol pedig társadalmi szinten elfogadott, hogy a férfiak életében nem csak a munka fontos, aki valódi karriert akar elérni, annak jelen kell lennie, és állandóan bizonyítania kell kompetenciáját. Tehát továbbra is kihívást jelent, hogy még mindig elsősorban az anyák élnek a rugalmas munkalehetőségekkel, mert egy férfi nem veheti igénybe azokat anélkül, hogy hátrányt ne szenvedne a karrierje. Ameddig ezek a rejtett mechanizmusok élnek, és a munka világa ezekre a maszkulin elvárásokra épül, még családbarát politikák mellett is nehéz azoknak a férfiaknak boldogulniuk, akik kiegyensúlyozott családi életet és kiemelkedő karriert is szeretnének.

JEGYZETEK

- i Ez 2014-ben Norvégia esetében 10 hetet jelent, Svédországban 2 hónapot, Izlandon 3 hónapot, míg Finnországban 3+6 hetet (Dániában eltörölték). Az apakvóta az úgynevezett „paternity leave”-en felül jár, mely közvetlenül a gyerek születése után teszi lehetővé az apáknak, hogy rövidebb ideig otthon maradjanak. Amikor ez lejár, akkor vehető igénybe a szülői szabadság (*parental leave*), mely gendersemlegesen garantálja a szülőknek, hogy gyermekükkel hosszabb távon is otthon maradhassanak. Ez tehát egy családalapú ellátás, mely egyenlő mértékben áll mindkét szülő rendelkezésére. A gyakorlatban ez mégis azt jelentette, hogy elsősorban az anyák éltek a lehetőséggel. Ehhez képest az apakvóta egy olyan része a szülői szabadságnak, mely kizárólag az apák által igényelhető (O'Brien et al. 2007).
- ii A rendelkezés titka az opciók hiányában rejlik, hiszen ez egy „use it or lose it” juttatás, azaz amennyiben az apa nem veszi igénybe, a család elesik a támogatástól (O'Brien et al. 2007).
- iii Az a hagyományos munkahelyi feltételezés, miszerint az ideális alkalmazott egy olyan absztrakt személy – leginkább férfi –, akinek egyetlen, vagy legalábbis első számú felelőssége a fizetett munka. Tehát egyáltalán nincs, vagy csak kevés munkán kívüli elköteleződése van (Acker 2007).
- iv A „Work Changes Gender” projekt (2001–2004) keretében azt vizsgálták, hogyan alakul át a férfiak szerepe az olyan új munkafeltételek mellett, mint a részmunkaidő. A részt vevő országok: Ausztria, Bulgária, Németország, Izrael, Norvégia és Spanyolország.

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (2007). A „társadalmi nem és a szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és háttérvonalak. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 13–30) Budapest: Aula Kiadó.
- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race, and class in organizations. In Jeanes, E. L. – Knights, D. – Martin, P. Y. (eds.). *Handbook of Gender, Work & Organization*. (pp. 65–80) West Sussex: Wiley.
- Allard, K. – Haas, L. – Hwang, P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141–157. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x.
- Allard, K. – Haas, L. – Hwang, P. (2007). Exploring the paradox. *Community, Work & Family*, 10(4), 475–493. DOI: 10.1080/13668800701575135.
- Bowman, D. (2007). Men's business. Negotiating entrepreneurial business and family life. *Journal of Sociology*, 43(4), 385–400. DOI: 10.1177/1440783307083232.
- Burke, R. (2000). Do managerial men benefit from organizational values supporting work–personal life balance? *Women in Management Review*, 15(2), 81–89. DOI: 10.1108/09649420010319606.
- Burnett, S. – Gatrell, C. – Cooper, C. – Sparrow, P. (2010). Fatherhood and flexible working: A contradiction in terms? In Kaiser, S. – Ringlstetter, M. J. – Pina Cunha, M. – Eikhof, D. R. (eds.). *Creating balance? International Perspectives on the Work-life Integration of Professionals*. (pp. 157–171) Berlin: Springer.

- Connell, R. (2009). *Gender in World Perspective*. Cambridge: Polity Press. DOI: 10.1080/14681811003666549.
- Eräranta, K. – Moisaner, J. (2011). Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509–526. DOI: 10.1177/0170840611400293.
- Ford, J. – Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and the managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257–273. DOI: 10.1177/0950017011398895.
- Forsberg, L. (2007). Negotiating involved fatherhood: Household work, childcare and spending time with children. *Nordic Journal for Masculinity Studies*, 2(2), 109–126. DOI: 10.1177/0001699309104003.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.
- Gregory, A. – Milner, S. (2009). Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1–13. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2008.00710.
- Guillaume, C. – Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 14–36. DOI:10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x.
- Haas, L. – Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. DOI: 10.1080/13668803.2011.571398.
- Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian elite professions. In Liebig, B. – Oechsle, M. (eds.). *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. (pp. 61–82) Kaptittel: Verlag Barbara Budrich.
- Hochschild, A. – Anne, M. (1989). *The Second Shift*. New York: Penguin Books.
- Hochschild, A. (2001). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt Paperbacks.
- Holter, Ø. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4), 425–456. DOI: 10.1177/1097184X06287794.
- Johansson, T. – Klinth, R. (2008). Caring fathers: The ideology of gender equality and masculine positions. *Men and Masculinities*, 11(1) 42–62. DOI: 10.1177/1097184X06291899.
- Kelly, E. – Ammons, S. K. – Chermack, K. – Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3), 281–303. DOI: 10.1177/0891243210372073.
- Kitterød, R. H. – Rønsen, M. (2013). Does more involved fathering imply a double burden for fathers in Norway? Discussion Papers No.753, Statistics Norway, Research Department.
- Kvande, E. (2009). Work-life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58–72. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x.
- Lewis, S. – Gables, R. – Rapaport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. DOI: 10.1080/09585190601165577.

- Mayo, M. – Pastor, J. C. – Cooper, C. – Isabel Sanz-Vergel, A. (2014). Achieving work-family balance among Spanish managers and their spouses: a demands–control perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 331–350. DOI: 10.1080/09585192.2011.540158.
- Nagy B. (2008). A munka és a magánélet összeegyeztetése a férfi menedzserek életében. In Balogh P. – Dobos B. – Forgács A. – Nagy B. – Szűcs A. (szerk.). *60 éves a Közgazdaságtudományi Egyetem. A Jubileumi Tudományos Konferencia alkalmából készült tanulmányok.* (pp. 389–403) Budapest: Aula Kiadó, Társadalomtudományi Kar.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- O’Brien, M. – Brandth, B. – Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life. *Community, Work & Family*, 10(4), 375–386. DOI: 10.1080/13668800701574971.
- Plantin, L. (2007). Different classes, different fathers? *Community, Work & Family*, 10(1), 93–110. DOI: 10.1080/13668800601110835.
- Tausig, M. – Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119. DOI: 10.1023/A:1016626028720.
- Thompson, A. (2010). *Men, Masculinities and Flexible Working*. International Industrial Relations Association Conference, Copenhagen University, Denmark.
- Tóth H. (2007). „Struggle for Life”: Munka és magánélet egyensúlyi dilemmái a nemek közötti különbségek tükrében. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek.* (pp. 158–181) Budapest: Aula Kiadó.
- Van der Lippe, T. – Jager, A. – Kops, Y. (2006). Combination pressure. *Acta Sociologica*, 49(3), 303–319. DOI: 10.1177/0001699306067711.
- Wall, G. – Arnold, S. (2007). How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood. *Gender & Society*, 21(4), 508–527. DOI: 10.1177/0891243207304973.

MÓDSZERTANI ÍRÁSOK

KIRÁLY GÁBOR, DÉN-NAGY ILDIKÓ,
GÉRING ZSUZSANNA, NAGY BEÁTA

Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok*

Írásunk arra a jelentős módszertani paradigmaváltásra kíván reagálni, ami az utóbbi évtizedben zajlott a társadalomtudományi kutatásokban. A hagyományos kvantitatív versus kvalitatív kutatói preferenciát és elkötelezettséget rendre felülírta ugyanis az az igény, hogy a módszereket keverjük és együttesen használjuk. A kevert módszerek (*mixed methods*) népszerűségét mutatja, hogy egyre több olyan kutatás eredményeit ismerhetjük meg, melyek már tudatosan ebből az új irányból közelítik vizsgálatuk tárgyát, legyen szó akár a legváltozatosabb társadalmi témákról is (Hesse-Biber 2010). A módszer elterjedését segítette az a kutatói cél, hogy a körülöttünk lévő világot egyre komplexebben írjuk le, és hogy lépjünk túl a korábbi töredezettségen és módszertani korlátokon.

A kevert módszertan iránti igény megerősödésével párhuzamosan megfigyelhetjük a terület intézményesülését is. Mivel a módszertani oktatásban szintén egyre nagyobb szerepet kap a kevert módszerekről szóló tananyag, ezért egyre több kutatói kézikönyv és tankönyv foglalkozik a témával (Creswell–Plano Clark 2011; Hesse-Biber 2010). 2007-től jelenik meg a *The Journal of Mixed Methods Research* című, néhány év alatt kiemelkedő presztízszt szerző folyóirat, amelyik bevezető írásában már a kevert módszer új korszakáról szólt. Szintén 2007-ben indították útjára, és hasonlóan magasra értékelt az *International Journal of Multiple Research Approaches*, amelyben különszámot szenteltek többek között a kevert módszer oktatásának, illetve annak, hogyan lehet minél hatékonyabban alkalmazni a kevert módszereket például az egészségügy, az oktatás vagy éppen az üzleti és menedzsmenttudományok kutatásában. A kevert módszerek alkalmazásának sikeréről szóló példák hosszasan sorolhatók.

* A tanulmány eredetileg megjelent: Király Gábor – Dén-Nagy Ildikó – Géring Zsuzsanna – Nagy Beáta (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok. *Kultúra és Közösség*, 5(2), 125–141.

Copyright © A szerzők, 2018

Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, 119–134. oldal

ISBN 978-963-414-394-9

Ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy a kevert módszertan alkalmazása többnyire kívül maradt a hazai társadalomtudományi kutatók érdeklődésén (kivételesen Budai 2004; Sántha 2012, 2013; Vitrai 2011; Jenes 2012). Miközben módszertanilag egyre kifinomultabb felépítésű kutatások és publikációk jelennek meg, ezek többnyire zárt módszertani struktúrákban mozognak. Úgy véljük, hogy a módszer nem alkalmazásának oka lehet az ezzel kapcsolatos ismeretek szórványos elterjedtsége. Jelen írásunkban éppen ezért a módszer elméleti megfontolásaival foglalkozunk, amit követ egy beszámoló arról, hogy miként alkalmaztuk a folyamatban lévő kutatásunkban a különböző módszerek összekapcsolását, keverését (Dén-Nagy et al. 2014, továbbá jelen kötet 135–149. oldal).

Tanulmányunk első részében áttekintést adunk a kevert módszer fogalmáról, történetéről és irányzatairól, amelyek alapján kirajzolódik egy a kutatások során alkalmazható tipológia. A második részben a kevert módszerek négy fő felépítését mutatjuk be, a módszertani megfontolások mellett konkrét példákat, sikeres kutatási projekteket is megemlítve. Az írás végén összefoglaljuk a módszer relevanciájára vonatkozó legfontosabb megállapításainkat.

A KEVERT MÓDSZER FOGALMA, TÖRTÉNETE, FŐ MEGFONTOLÁSAI

MITŐL „KEVERT” A KEVERT MÓDSZERTANI MEGKÖZELÍTÉS?

Általánosságban azok a kutatások tartoznak a kevert módszertanon alapuló megközelítéshez, amelyek egy téma vagy kérdés kutatásához egyaránt felhasználják kvalitatív és kvantitatív adatokat. A különböző „családokhoz” tartozó módszerek ilyen jellegű kombinációja tehát egyaránt jelenti az adatgyűjtés, adatelemzés összehangolását és az eredmények integrált értelmezését és leírását. A kvalitatív és kvantitatív módszerek összekapcsolódása a kutatás során történhet egy időben és időben eltolva, szekvenciálisan (Hanson et al. 2005; Hesse-Biber 2010).

Érdemes megjegyezni, hogy a kevert módszertanon alapuló kutatás (*mixed methods research*) eltér a több módszertan használó kutatástól (*multimethods research*), még ha a témában eddig megjelent hazai szakirodalom egy része (Budai 2004; Jenes 2012; Vitrai 2011) együttesen is kezeli a két irányzatot. Hesse-Biber kiemeli, hogy míg az elsőben kifejezetten az eltérő módszertanok összehangolása a cél, több módszertan egy kutatásban lehet olyan módon is használni, hogy a kutatók egy vizsgálatban több kvalitatív (például narratív interjúkat és résztvevő megfigyelést) vagy több kvantitatív (például kísérletet és survey-t) módszertant használnak (Hesse-Biber 2010: 1–2).

A kevert módszertanokon alapuló kutatások különlegességét pont az adja, hogy egyszerre kísérlik meg felhasználni a kvalitatív irányzat gazdagságát, feltáró jellegét a kvantitatív megközelítések fókuszáltságával, eredményeinek számszerűsíthető és általánosítható jellegével (Hesse-Biber 2010: 3). A megközelítés mögött természetesen ott húzódik az a feltételezés, hogy a különböző „minőséggel bíró” adatokat lehetséges kombinálni, együttesen kezelni egy kutatásban és ez mindkét megközelítés előnyére válik. A kvantitatív adatok értelmezését segíthetik a kvalitatív vizsgálatok, míg a kvalitatív eredmények ellenőrzésében és validálásában a kvantitatív módszereknek lehet kiemelt szerepe.

Ezzel kapcsolatban több tanulmányban (Creswell–Plano Clark 2011; Hesse-Biber 2010; Onwuegbuzie–Leech 2005a) hivatkoznak Greene, Caracelli és Graham cikkére (1989), akik a kevert módszertanon alapuló kutatások használata mellett 5 érvet soroltak fel:

1. *Trianguláció*: A módszertani triangulációval¹ – azaz azzal az eljárással, hogy egyazon kutatási kérdés vizsgálatához több módszert is felhasznál – a kutató ellenőrizni tudja, hogy a különböző módszerekből származó eredmények egy irányba mutatnak, azaz konvergálnak-e. Ezáltal a kutatási eredmények gazdagabbá, árnyaltabbá válhatnak, valamint nagyobb megbízhatóságra és hitelességre tehetnek szert.
2. *Kiegészítő jelleg*: Ha a kutató több módszert használ, akkor az egyes módszerek kiegészítik egymást. Ha a használt módszerek „vakfoltjai” nem esnek egybe, akkor a kutató teljesebb képet kaphat a vizsgált jelenségről. Továbbá az egyik módszerrel kapott eredmények kifejtéséhez, értelmezéséhez és árnyalásához hozzásegíthetnek a másik módszerből származó eredmények.
3. *Kidolgozás*: A kevert módszertanok használata során az egyik módszer eredményei segíthetnek a másik módszerrel végzett vizsgálat kialakításához és finomhangolásához. Bár sok esetben ez a kvalitatív „előkutatás” fázisát jelenti például egy nagymintás kérdőíves adatfelvétel vagy egy kísérleti vizsgálat lebonyolítása előtt, a kidolgozás célja a másik irányban (kvantitatív → kvalitatív) is érvényes kutatói stratégia alapja lehet, ahogyan az jelen írás következő részében kifejtésre kerül.
4. *Kezdeményezés*: Egy kevert módszertanon alapuló kutatás nagyobb eséllyel fedi fel a vizsgált jelenség ellentmondásait vagy vet fel olyan további kérdéseket, amelyek tisztázásra szorulnak. Ebben az értelemben a kevert módszertant felhasználó vizsgálatok eredményei új kutatások alapját adhatják és/vagy a kutatási kérdés újragondolását eredményezhetik, még abban az esetben is, ha (vagy éppen akkor, ha) a különböző módszerekből származó eredmények ellentmondának egymásnak.

5. *Kiterjesztés*: A kevert módszertanok használata egyben ki is terjeszti a vizsgált jelenséggel kapcsolatos fókuszot, hiszen a kutató a jelenség különböző aspektusainak vizsgálatakor más-más módszerekre tud támaszkodni. A módszertani nyitottság tehát biztosít egyfajta rugalmasságot is a kutatás számára, hiszen a kevert módszertani keretben gondolkozó kutató hajlamosabb lesz több potenciális módszert figyelembe venni a vizsgált jelenség különböző dimenzióival kapcsolatban.

Egy adott vizsgálat lehetséges előnyei természetesen nagymértékben függenek a kutatás felépítésétől (*research design*),ⁱⁱ amelyről részletesen jelen tanulmány második részében lesz szó. Ezelőtt viszont az írás röviden reflektál a megközelítés történetével, létjogosultságával kapcsolatos kérdésekre, majd bemutatja azokat a szempontokat, amelyek mentén a különböző kutatási felépítések eltérnek egymástól.

A KEVERT MÓDSZERTANON ALAPULÓ MEGKÖZELÍTÉS RÖVID TÖRTÉNETE

Mint minden történet, a kevert módszertanon alapuló kutatások története is függ a mesélő személyétől. Hesse-Biber (2010) egyenesen a 19. század közepére datálja az első kutatásokat, amelyek egyaránt használtak kvalitatív és kvantitatív kutatási technikákat. Bár a megközelítés több mint másfél százados múltja talán kicsit túlzásnak tűnik, abban azért viszonylagos egyetértés van, hogy a társadalomtudományok történetére mindvégig igaz a különböző kutatási megközelítések együttes használata. Míg korábban a kvalitatív és a kvantitatív módszertanok közötti kapcsolat meglehetősen szórványos és ad hoc jellegű volt, az 1960-as évek körül merült fel a kérdés, hogy hogyan lehet a két módszertani iskolát hatékonyan és eredményesen kombinálni (Creswell 2009).

Creswell szerint az áttörést Campbell és Fisk 1959-es cikke jelentette (Campbell–Fisk 1959 írását idézi Creswell 2009). A szerzők a tanulmányban olyan vizsgálatot mutattak be, amely a pszichológiai jellemzők vizsgálatához egy többjellemzős-többmódszeres mátrixot használt. A mátrix segítségével azt vizsgálták, hogy a különböző pszichológiai tesztek eredményei ténylegesen a kiválasztott jellemzőket ragadják-e meg, vagy az eredményeket jelentősen befolyásolja az alkalmazott mérési módszer (Crocker n. a.: 10). Látható, hogy ebben az esetben a módszerek torzításainak kiküszöbölése és az eredmények validálása céljából használtak több módszert.

Creswell szerint a többféle módszertan együttes használatának eredményessége ebben a vizsgálatban más kutatókat is ösztönzött a módszertanok kevert alkalmazására. Ezután kezdődött el a kérdőívalapú vizsgálatok kiegészítése interjúkkal és

résztevő megfigyelésekkel. Mindez abból a felismerésből is táplálkozott, hogy nincs tökéletes módszer, mindegyik „korlátos” bizonyos értelemben, így a módszerek keverése segíti a kutatót, hogy teljesebb képet kaphasson a vizsgált témáról. Ráadásul a több módszer együttes alkalmazása a kutatói elfogultságot és szubjektivitást is csökkent(het)i azáltal, hogy a különféle adatforrásokból származó eredményeket egymásra vonatkoztatja. Az adatforrások triangulációja a 70-es évek végére már bevett eljárásnak számított (Creswell 2009).

A korai 90-es években a módszerek kombinálásának hangsúlya az eredmények ellenőrzéséről azok tényleges integrálására került át. Ebben az időszakban kezdtek megjelenni a különböző kevert módszertanon alapuló kutatási stratégiák, még ha nem is mindig a kevert módszertanon alapuló kutatások fedőnév alatt (Creswell–Plano Clark 2011: 20–21). Érdekes módon az utóbbi 20 évben a kevert módszertani irányzat iránt megnövekedett érdeklődés egyszerre, egymástól viszonylagosan függetlenül jellemzett számos tudományterületet [orvosi és egészségügyi kutatások (Lunde et al. 2013), oktatáskutatás (Sántha 2013; Wheeldon–Ahlberg 2011), szociológia (Wooley 2009), szociális munka (Windsor 2013), társadalmi nem-kutatás (Hesse-Biber 2010), és nem utolsósorban olyan alkalmazott területeket, mint az értékelés (Greene et al. 1989)].

Creswell és Plano Clark (2011) szerint ennek leginkább az az oka, hogy – tudományterülettől függetlenül – a kutatási problémák és témák váltak egyre összetettebbé. A megnövekedett komplexitás egyben összetettebb és többféle módszerrel végzett kutatási megközelítést is kíván, továbbá a szerzők szerint egyre inkább érzékelhető az az igény mind az alap-, mind az alkalmazott (elsősorban a szakpolitikai) kutatási források finanszírozásánál, hogy a kutatók több módszer eredményeire támaszkodva fogalmazzák meg állításaikat, javasolataikat (Creswell–Plano Clark 2011: 21–22).

Hesse-Biber szerint több tényező együttes jelenléte erősíti a kevert módszertanokon alapuló kutatások iránti érdeklődést. Egyrészt van a területnek egy belső növekedése, hiszen a témában egyre több tanulmány, könyv, szerkesztett mű jelenik meg a filozófiai jellegű tanulmányoktól kezdve egészen a konkrét módszertani lépéseket taglaló írásokig. Másrészt ő is megemlíti az alkalmazott és az alapkutatás finanszírozásával foglalkozó szervek megváltozott elvárásait, amelyek előnyben részesítik a kevert módszertanokra épülő vizsgálatokat. Harmadrészt olyan új számítógépes kvalitatív adatelemző szoftverek (Computer-assisted qualitative data analysis software; röviden: CAQDAS) váltak elérhetővé, amelyek nagyban megkönnyítik a kutatók számára, hogy kvalitatív adataikból kvantitatív statisztikákat és összefüggéseket nyerjenek ki (Hesse-Biber 2010: 1).

Továbbá pedig Hesse-Biber szerint olyan új elméleti irányok jelentek meg, amelyek komplex kutatási kérdéseket vetnek fel. A feminista, posztkoloniális, poszt-

modern és kritikai elmélet képviselői az alávetett csoportok tudását – amelyet a hagyományos tudomány nem tudott vagy nem akart figyelembe venni – kívánják bevonni. A kevert módszertanokon alapuló megközelítés Hesse-Biber szerint megadja a lehetőséget, hogy az új elméleti irányok által felvetett problémákat a maguk összetettségében vizsgáljuk (Hesse-Biber 2010: 1–2).

MI A KÖZÖS A KEVERT MÓDSZERTANI IRÁNYOKBAN?

Azokat a kérdéseket, hogy mitől tartozik egy kutatás a kevert módszertani irányzathoz és egyáltalán mi a közös ezekben a kutatásokban, számos tanulmány tárgyalja. A probléma viszont, hogy ezek az írások nagyon eltérő logikát, különféle kategóriarendszert használnak fel a közös jellemzők meghatározására. Ezen cikkek áttekintése után az olvasónak az az érzése támad, mint amit Ariely a tudományos elméletek fogkefeszindrómájának nevez: mindenkinek van egy saját, mindenki használ egyet, és senki nem akarja másét használni (Ariely 2010). Jelen esetben is elválnak a kevert módszertani irányzat különböző értelmezései – inkább a szerzők és értelmezések közötti kapcsolat hiánya, mint a konstruktív párbeszéd a feltűnő. Creswell ezzel kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy az irányzatban kezdettől fogva elkülönültek a filozófiai beállítódású és a módszertani beállítódású kutatók (*philosopher types* és *methodological types*) (Leech [2010] Creswellel készített interjúját idézi Tashakkori–Teddlie [2010: 15]).

Egyes szerzők tehát tudományfilozófiai oldalról közelítik meg a kérdést, előtérbe helyezve a különböző paradigmák eltéréseit axiológiai, ontológiai, episztemológiai szempontból (Tashakkori–Teddlie 2010), hogy csak a legfontosabbakat említsük. Ebben az értelmezésben a leggyakoribb érv, hogy míg a kvantitatív módszertanokhoz pozitivista (és/vagy posztpozitivist), a kvalitatív módszertanokhoz pedig konstruktivist paradigmák kapcsolódnak, addig a kevert módszertanokat a pragmatizmus paradigmája jellemzi (Creswell 2009). Ez a paradigma nem a valóság jellemzőinek (ontológia) meghatározásából vagy az érvényes tudás (episztemológia) kérdéséből indul ki, hanem magából a kutatási kérdésből, és arra irányul, hogy az adott témában módszertani szempontból 'mi működik' (*what works*) (Creswell–Plano Clark 2011: 43; Feilzer 2009).ⁱⁱⁱ

A módszertani beállítódású kutatók más irányból közelítették meg a kevert módszertanok kérdését. A jelen cikkben is bemutatott irány a különböző kutatási felépítések tipologizálására helyezi a hangsúlyt. Bár ebben az esetben is különböző kategóriarendszereket használnak az eltérő tudományterületekről érkező kutatók, de abban konszenzus van, hogy ezekre a tipológiákra szükség van. Az alábbiakban a Creswell és Plano Clark (2011) által használt tipológiarendszer fő szempontjait mutatjuk be, ami az írás további részében tárgyalt kutatási felépítések alapjául is

szolgál – tehát a szerzők szerint a legtöbb kevert módszertanra épülő kutatás felépítését 4 dimenzió mentén le lehet írni (Creswell 2009: 206–208). Ezek a dimenziók a felhasznált módszerek egymáshoz viszonyított (1) időzítését és (2) súlyát, valamint (3) keverésük módját és (4) a kutató által használt elméleti keretet érintik.

Mindezek alapján a tipológia kialakításához használt 4 fő dimenziót a következőképpen írhatjuk le:

1. *Időzítés:* E szerint a szempont szerint a fő kérdés a különböző módszerek használatának időbeli viszonya egymáshoz. Más szavakkal, a kutatás során egyszerre történik-e meg a kvalitatív és kvantitatív adatfelvétel, vagy egymást követően. Amennyiben az utóbbi jellemzi a módszerek időzítését, akkor kérdés, hogy milyen sorrendben követik egymást. Az időzítés kérdése ugyanilyen módon előkerül az adatelemzés fázisában is. Tehát az eredményeket lehet egy időben vagy egymást követően értékelni és értelmezni.
2. *Súlyozás:* A súlyozás dimenziója azt veszi figyelembe, hogy melyik módszer játssza a hangsúlyosabb, fontosabb szerepet a kutatás egésze szempontjából, és melyik módszert jellemzi inkább csak kiegészítő szerep. Természetesen lehetséges az is, hogy a kétfajta módszertan ugyanazzal a súllyal vesz részt.
3. *Keverés módja:* A módszertanok keverésének módjával kapcsolatban két kérdés merül fel: (1) mikor és (2) hogyan történik a módszerek keverése. A (1) 'mikor' kérdés kapcsán a módszerek keverése időben megtörténhet az adatgyűjtés, az adatelemzés, az interpretáció fázisában, vagy akár mindegyik fázisban jelen lehet. A (2) 'hogyan' módjával kapcsolatban a szerzők 3 különböző lehetőséget említenek. Ez alapján a keveredés megtörténhet összekapcsolás, integrálás vagy beágyazás által. Bár az összekapcsolás esetében az adatok külön kerülnek a kutatásban felhasználásra, de mégis jelen van valamilyenfajta kapcsolat a kutatás egyes fázisai között (például egy kvalitatív adatgyűjtés és elemzés kiindulópont lehet egy kvantitatív adatokat szolgálta-
tó kérdőív kidolgozásához). Az integrálás esetében az adatokat ténylegesen integrálja, szakzsargonon „összemergeli” a kutató valamilyen előre meghatározott szempont szerint. A beágyazásnál pedig az egyik típusú módszertan támogató szerepet játszik, és egy nagyobb kutatás részeként jelenik csak meg (például előzetes és utólagos kvalitatív mélyinterjúk használata egy hatás-elemzésnél).
4. *Elméleti keret:* Creswell és Plano Clark (2011: 61) hangsúlyozzák, hogy a kutató által használt (akár implicit) elméleti keret nagymértékben hatással van arra, hogy milyen a vizsgálat kérdésfelvetése, milyen csoportokra fókuszál a kutató, milyen továbbá az adatgyűjtés és az interpretáció jellege. Mindezek együttesen meghatározzák, hogy milyen kutatási felépítést választ a kutató a vizsgálatához. Éppen ezért az elméleti keret világossá, explicitté tételének

igénye gyakran felmerül a különböző, kevert módszertannal kapcsolatos írásokban (Creswell 2009; Hesse-Biber 2010).

Ezek a szempontok nagyban befolyásolják a kutatás felépítését. Bár a különböző, lehetséges kutatási felépítések köre sokkal tágabb, és egyre növekszik újabb és újabb szempontok bevonásával, a továbbiakban a 4 legelterjedtebb, leggyakrabban használt felépítést mutatjuk be a következő sorrendben: *a)* összetartó párhuzamos felépítés; *b)* magyarázó egymásra épülő felépítés; *c)* feltáró egymásra épülő felépítés; és végül *d)* beágyazott felépítés.^{iv}

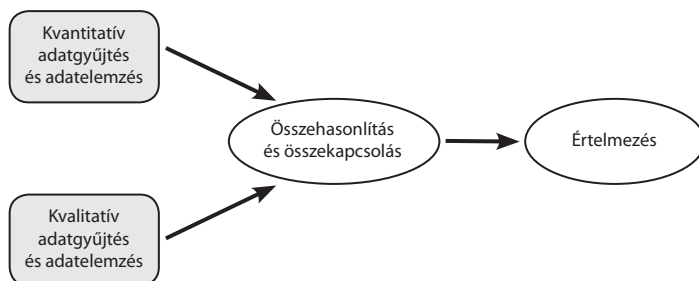
A KEVERT MÓDSZER NÉGY FŐ FELÉPÍTÉSE^v

a) Összetartó párhuzamos felépítés (convergent parallel design)

A különböző kevert módszertani felépítések közül ez a legismertebb és legelterjedtebb forma, gyökerei az 1970-es évekre nyúlnak vissza. Ez idő alatt többféle névvel is illették, például egyidejű trianguláció Morsénál (1991) vagy párhuzamos vizsgálat Tashakkori és Teddlie könyvében (1998).

Az eljárás lényege, hogy a kvantitatív és a kvalitatív adatgyűjtést és adatelemzést a kutató egyszerre és egymástól függetlenül végzi, és csak az eredmények interpretációjánál kapcsolja össze a két módszertani irányt (Creswell–Plano Clark 2011: 77). A kétféle módszerrel végzett két kutatási rész független egymástól (lásd *1. ábra*), egyik sem szolgál a másikkal inputként, így egyszerre elvégezhető a kvantitatív és a kvalitatív adatgyűjtés és -elemzés, nem kell az egyik kialakításával megvárni a másikat (Creswell 2009).

1. ábra: Az összetartó párhuzamos felépítés



Forrás: Creswell–Plano Clark [2011: 69] alapján

Az összetartó párhuzamos felépítés célja, hogy egy adott társadalmi jelenséget a kétféle megközelítés használata révén jobban megértsünk. Mivel a két módszer jól kiegészíti egymást, összeadódnak az erősségeik és kompenzálják egymás gyengeségeit, így együttesen összetettebb képet tudnak adni a vizsgálat tárgyáról. Emellett a kvantitatív és kvalitatív módszerből származó eredmények egymás illusztrálására és alátámasztására is használhatók, valamint összehasonlításra is alkalmasak (Teddlie–Tashakkori 2006: 20–21).^{vi}

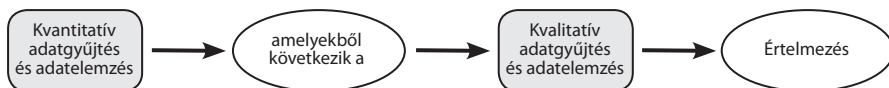
Ezt a módszert használták a Világbank egyik projektjében is, amikor a szegénységet vizsgálták Guatemalában (Rao–Woolcock 2003). Két külön kutatócsoport dolgozott a jelenség feltárásán, az egyik csak kvalitatív (5 falu vizsgálata), a másik csak kvantitatív (kérdőíves) módszerekkel dolgozott. Az értelmezés során azonban mindkét kutatási irány eredményeit feldolgozták, így teljesebb képet kaptak a szegénység területi és demográfiai megosztottságáról, a helyi gazdasági és civil folyamatokról, valamint a szegénység történelmi és politikai kontextusáról.

b) Magyarázó egymásra épülő felépítés (explanatory sequential design)

Ez a modell két, egymással interaktív kapcsolatban álló fázisból áll. Először a kvantitatív, majd második lépésben a kvalitatív adatgyűjtés és -elemzés, illetve az eredmények értelmezése történik (lásd 2. ábra).

A különböző típusú módszertanok két ponton kapcsolódnak egymáshoz. Egyrészt a kutatók az első, kvantitatív szakasz megállapításait használják fel a második, kvalitatív szakasz kidolgozására (például a mintavételi stratégia meghatározásánál, interjú-vezérfonal kialakításánál). Másrészt a kvalitatív eredmények hozzájárulhatnak, hogy a kutatás kezdetén kapott kvantitatív adatok magyarázata további jelentésekkel gazdagodjon (Creswell–Plano Clark 2011; Tashakkori–Teddlie 2003). Ez a felépítés különösen termékeny, ha a kvantitatív adatok mellett illusztráló példákra, kiugró értékek és meglepő eredmények magyarázatára, valamint trendek, összefüggések minőségi jellegű értelmezésére van szükség (Creswell–Plano Clark 2011).^{vii}

2. ábra: A magyarázó egymásra épülő felépítés



Forrás: Creswell–Plano Clark [2011: 69] alapján

Példaként említhető Currie és Eveline (2010) kutatása. A kutatók online kérdőíves megkérdezést alkalmaztak arra, hogy kiderítsék, milyen infokommunikációs technológiák játszanak fontos szerepet otthon, melyek segítenek a munkahelyi feladatok kezelésében, illetve hogy ugyanezek az eszközök mennyire járulnak hozzá a családdal és a háztartással kapcsolatos kötelezettségek teljesítéséhez. A kutatók egy szűkebb mintán mélyinterjúk felmérést is végeztek, hogy további információkat nyerjenek az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúlyának megteremtésében játszott szerepéről. A mélyinterjúkat néhány önkéntes esetében időmérlegnaplók adataival is kiegészítették.

c) Feltáró egymásra épülő felépítés (exploratory sequential design)

A feltáró egymásra épülő felépítés a kvalitatív és kvantitatív kutatási részeket egymásra építő modellek másik fajtájának tekinthető, hiszen egy jelenség kvalitatív feltárásával kezdődik (lásd 3. ábra), és erre épül a második, kvantitatív kutatási rész (Creswell 2009). Sok esetben ez a gyakorlatban olyan módszertani felépítést jelent, amely során a kvalitatív fázis végére a kutató valamilyen új mérőeszközt (pl. kérdőívet vagy tesztet) is kidolgoz, amit aztán a kvantitatív felmérésben használ fel (Teddlie–Tashakkori 2006).

Az ilyen kutatási folyamat célja legtöbbször az, hogy a kis elemszámú mintán készült kvalitatív felmérés eredményei egy nagyobb populációra is általánosíthatóak legyenek. Tipikusan akkor használják, amikor nincs mérőeszköz vagy eljárás, amivel az adott jelenséget már kvantitatívan vizsgálták volna, vagy nincsenek meg a kvantitatívan vizsgálható ismérvek, amelyekkel a jelenség jól kutatható. Érdeemes továbbá megemlíteni, hogy ez a felépítés jól használható a kvalitatív kutatás során kidolgozott elméletek vagy klasszifikációk tesztelésére is (Creswell–Plano Clark 2011: 86–90).^{viii}

3. ábra: A feltáró egymásra épülő felépítés



Forrás: Creswell–Plano Clark [2011: 69] alapján

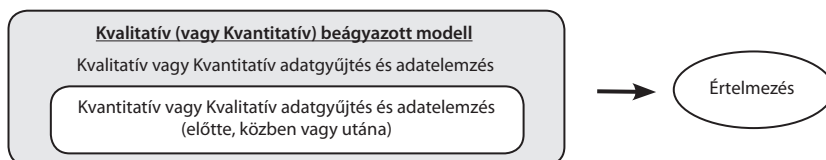
Hasonló problémával szembesült Stoller és kutatócsapata, mikor hepatitisz C-vel fertőzött betegek esetében vizsgálták, hogy miként lehetne csökkenteni az általuk elfogyasztott alkohol mennyiségét (Stoller et al. 2009). Azt találták, hogy a téma

szakirodalma főleg az alkoholfüggők leszokását befolyásoló tényezők feltárásával foglalkozik, míg az ő vizsgálati csoportjukra, a nem alkoholfüggő betegekre vonatkozóan (akiknél azonban fontos még a kevés alkohol fogyasztásának a csökkentése is) nem találtak hasonló adatokat. Ezért az első, kvalitatív fázisban arra törekedtek, hogy képet kapjanak a vizsgálati csoportjuk alkoholfogyasztási döntéseiről. Ehhez félig strukturált interjúkat, valamint a témához kapcsolódó elektronikus dokumentumok elemzését használták. Az eredmények olyan új tényezőket hoztak felszínre, amelyek nem jelentek meg az addigi vizsgálatokban. A második, kvantitatív fázisban éppen ezért ezeknek az új tényezőknek a gyakoriságát és az alkoholfogyasztással való kapcsolatát tárták fel strukturált telefoninterjúkból származó adatok feldolgozásával. Ezzel a kvantitatív elemzéssel tesztelték azt, hogy a kvalitatív felmérésekből származó új alkoholfogyasztási tényezők nem csak egyedi esetekhez kapcsolódnak, hanem jelentős arányban jellemzőek a vizsgálati közege.

d) Beágyazott felépítés (embedded/nested design)

Beágyazott felépítésről akkor beszélhetünk, ha a kutató egyaránt gyűjt és elemez kvalitatív és kvantitatív adatokat egy alapvetően vagy kvantitatív, vagy kvalitatív kutatás keretein belül (ld. 4. ábra). Az egy- vagy kétfázisú beágyazott felépítést sokszor nehéz megkülönböztetni más kevert modellektől. Leginkább az jelent eltérést, hogy a másodlagos módszertannak ennél a felépítésnél csupán kiegészítő szerep jut, eredményei az elsődleges módszertannal gyűjtött adathalmazba ágyazva válnak használhatóvá, nyernek értelmet (Creswell–Plano Clark 2011).

4. ábra: A beágyazott felépítés



Forrás: Creswell–Plano Clark [2011: 70] alapján

Például Brian Grim és munkatársai (2006) azt vizsgálták, hogy egy hírlevél mennyire tudja növelni a táplálkozással kapcsolatos tudatosságot, mekkora szerepet játszik ebben a tartalom, a külalak és a célcsoporthoz juttatás módja. Ehhez alapvetően kvalitatív (fókuszcsoport) módszertant alkalmaztak, amibe azonban beemelték két

kvantitatív (kérdőív és hatáselemzés) komponenst is annak érdekében, hogy még inkább megértsék a válaszadók benyomásait. A beágyazás úgy történt, hogy a beszélgetés elején egy rövid, öt kérdésből álló kérdőívvel felmérték a résztvevők adott hírlevéllel kapcsolatos tapasztalatait. Ezután a fókuszcsoportos beszélgetés keretében a témához kapcsolódó három cikk rangsorolására kérték a résztvevőket. Az eredmények megvitatása után újra szavaztatták a válaszadókat. A kísérletjellegű módszer feladata az volt, hogy a fókuszcsoportok között könnyen összehasonlítható adatokat nyerjen, így az is tesztelhető volt, mikortól nem nyújt már lényeges új információt egy következő csoport. A módszerek keverése a kutatási probléma részletesebb megértéséhez járult hozzá.

KÖVETKEZTETÉSEK

A fenti írásban számos példát hoztunk arra, hogy a kevert módszerek iránti ki-tüntetett érdeklődés milyen változásokat hozott a módszertani megközelítésekben általában és a kutatások megtervezésében konkrétan. Úgy tűnik, eldőlt az a kérdés, hogy rövid távú divatról vagy paradigmaváltásról van-e szó a társadalomtudományokban (Bergman 2008). Ez a változás befolyással van a szociológiai kutatások egyre nagyobb részére, és a korábbi kvantitatív versus kvalitatív megközelítést egyre gyakrabban felváltja ezek ötvözése, amit olykor pragmatikus megközelítésnek is neveznek (Onwuegbuzie–Leech 2005b). A módszer alkalmazásának az analitikus gazdagság mellett további hozadéka is vannak, úgymint a különböző kutatói közösségek összekapcsolása és a kutatási stratégiák bővülése (Fielding 2008).

Ezek a módszertani változások túlmutatnak az egyes kutatások megtervezésén, és egyre inkább befolyásolhatják az egyetemi módszertani tananyagok kialakítását is. A szerzőpáros például azzal az igénnyel is fellép, hogy a módszertanok használata során hangsúlytalanná tegyék (*de-emphasizing*) a kvalitatív és kvantitatív szakkifejezéseket (Onwuegbuzie–Leech 2005b). Ezen túlmenően az oktatásban a jellemzően elkülönítve tanított kvantitatív és kvalitatív módszertani kurzusokat is megszüntetnék, hogy csökkenjen a két megközelítés közötti szakadék. Bár Onwuegbuzie és Leech saját példái többnyire a magatartás-tudomány területéről szólnak, könnyen átvihetők a társadalomtudomány egészére, és konkrétan alkalmazhatók a szociológia tudományára is, miként láthatjuk ezt olyan friss kutatásokban, ahol például a társadalmi kapcsolatháló és a termékenységgel kapcsolatos attitűdök egymásra hatását vizsgálták (Keim 2011).

Mivel kutatócsoportunk a munka és magánélet összehangolásával kapcsolatos kérdés kutatása során változatos és sokféle módszertant használ, ezért számunkra a szinergia elérése szempontjából nemcsak fontos, hanem megkerülhetetlen is,

hogy ebben a paradigmában gondolkodjunk. Konkrét módszertani esettanulmányok, például a belgyógyászok munka-magánélet egyensúlyát nemek és generációk szerint vizsgáló kutatások (Jovic et al. 2006-os publikációját idézi Hesse-Biber [2010]), de akár általában a család témájával foglalkozó módszertani összefoglalók is segítik munkánkat (Plano Clark et al. 2008). Saját, kevert módszertanon alapuló kutatásunk megtervezésének folyamatát a kötet következő írásában ismertetjük.

JEGYZETEK

- i Ebben a tanulmányban nincs tér arra, hogy a trianguláció különböző változatait (adat-, módszertani, elméleti, kutatói vagy személyi trianguláció) részleteiben bemutassuk. Erről bővebben lásd Sántha (2013), valamint Bryman (2004) írásait.
- ii Az írásban a 'research design' magyar megfelelőjeként egyaránt használjuk a *kutatási modell* és a *kutatási felépítés* kifejezéseket a szóismétlések elkerülése végett.
- iii Más szerzők vitatják, hogy a pragmatizmus lenne a legalkalmasabb paradigma a kevert módszertani irányzattal kapcsolatban. Egyesek a transzformatív-emancipatorikus, míg más szerzők a kritikai realizmust tartják a legalkalmasabb „tudományos világnézetnek”. Más kutatók összességében tagadják, hogy az irányzatot egyetlen paradigmához lehetne kapcsolni. Az írásunk keretein és céljain túlmutat, hogy ezeket a paradigmákat és a „legalkalmasabb paradigmával” kapcsolatos – sok helyen talán túlságosan is – filozófiai vitát részleteiben bemutassuk. Ennek a vitának két igen informatív, bár eltérő bemutatását találhatjuk a következő művekben: Creswell–Plano Clark (2011: 43–47), valamint Morgan (2007).
- iv Ugyanakkor fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy Creswell és Plano Clark (2011) két további prototípust is megemlítenek, amelyek többszörös tervezési elemeket is magukban foglalnak: a transzformatív (*transformative design*) és a többszakaszú felépítést (*multi-phase design*) (Creswell–Plano Clark 2011: 70). Valamint az is előfordulhat, hogy az alábbiakban bemutatásra kerülő modelleket nem tiszta formában alkalmazza a kutató. Például a magyarázó szekvenciális felépítésnek létezik egy bonyolultabb, iteratív változata is, ahol a kvantitatív és kvalitatív szakaszt egy újabb kvantitatív szakasz követi (Teddlie–Tashakkori 2009). Bizonyos kutatási célok teljesítése érdekében használhatjuk két különböző felépítés kombinációját is. Például keverhetjük a magyarázó szekvenciális felépítést a beágyazott felépítéssel (De Lisle 2011; Woolley 2008).
- v Bár Sántha (2013) már bevezette a felépítések fordításának egy fajtáját (konvergens párhuzamos tervezés modellje, értelmező szekvenciális tervezés modellje, felderítő szekvenciális tervezés modellje), jelen írásban eltérünk ettől. Ennek két oka van. Egyrészt szerettük volna a fordításokat minél jobban közelíteni a hazai szociológiai kutatómódszertan kifejezéseihez. Másrészt pedig próbáltuk visszaadni az angol kifejezések értelmét magyar fogalmakkal, és elkerülni az idegen eredetű kifejezések használatát.
- vi Ennek a kevert módszertani felépítésnek három fő változata van. A *párhuzamos adatbázisok használata* esetében a mintafelépítés, az adatgyűjtés és az adatok elemzése egyaránt külön-külön történik, és csak az interpretáció fázisánál kapcsolja össze a kutató a kétféle módszert. Amikor az összetartó párhuzamos kutatás során a kvantitatív módszer bír nagyobb súllyal, akkor merül fel az *adattranszformáció*. Ekkor a kvalitatív eredményeket is igyekszik a kutató

számszerűsíteni és a kvantitatív adatokkal összekapcsolni már az adatelemzés szintjénél. Így közvetlenül is össze tudja hasonlítani a kétféle eljárásból származó adatokat a megszokott statisztikai módszerekkel. Abban az esetben pedig, amikor a kvalitatív kutatási rész eredményei kiegészítő, a kvantitatív eredmények érvényességét alátámasztó szerepet szolgálnak, *adatvalidálásra* beszélünk. (Creswell–Plano Clark 2011: 80–81).

- vii A felépítésnek két változata van attól függően, hogy milyen a két szakasz egymáshoz viszonyított súlya. Ideáltipikusan a kvantitatív fázis dominál (*nyomon követő magyarázó változat*) (Creswell–Plano Clark 2011), ugyanakkor létezik egy olyan variáns is, amelynek értelmében a kutató a kvalitatív szakaszra összpontosít. Itt a kvantitatív eljárás jelentősége leginkább abban áll, hogy segít beazonosítani és kiválasztani a második fázis mintáját (*résztevő kiválasztó vagy előzetes kvantitatív felépítés*) (Morgan 1998; Creswell–Plano Clark 2011).
- viii A feltáró egymásra épülő kutatási felépítéseknek két változatát is megkülönbözteti a szakirodalom (Creswell–Plano Clark 2011: 90). Az *elméletalkotásra* fókuszáló kutatások esetében a kvalitatív felmérés a hangsúlyos, egy elmélet vagy klasszifikáció kialakításának céljával. Ebben az esetben a kvantitatív módszer csak az elmélet kiterjesztését és/vagy tesztelését szolgálja. Az *eszközfejlesztő* változatban a kvalitatív fázis csak a kvantitatív felméréshez szolgál információgyűjtésként, mert a cél egy új kvantitatív (mérő)eszköz kialakítása.

IRODALOMJEGYZÉK

- Ariely, D. (2010). *The Upside of Irrationality: The Unexpected Benefits of Defying Logic at Work and at Home*. New York: Harper.
- Bergman, M. M. (2008). Introduction: Whither mixed methods? In Bergman, M. M. (ed.). *Advances in Mixed Methods Research*. (pp. 1–7) London: Sage Publications.
- Bryman, A. (2004). Triangulation. In Lewis-Beck, M. S. – Bryman, A. – Liao, T. F. (eds.). *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*. (pp. 1142–1143.) Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Budai I. (2004). „...szakmai identitásában megerősödvé lépjen ki a gyakorlatba...” *Esély*, 15(1), 61–79.
- Campbell, D. T. – Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Crocker, L. (n. a.). Bevezetés a méréselméletbe. (Elérve 2014. 04. 10-én a következő honlapcímről: terd.unideb.hu/doc/modszertan/bevezetes_a_mereselméletbe.pdf.)
- Currie, J. – Eveline, J. (2010). E-technology and work-life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533–550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>.
- De Lisle, J. (2011). The benefits and challenges of mixing methods and methodologies: Lessons learnt from implementing qualitatively led mixed methods research designs in Trinidad and Tobago. *Caribbean Curriculum*, 18, 87–120.
- Dén-Nagy I. – Géring Zs. – Király G. – Nagy B. (2014). Kevert módszertanok alkalmazása a munka-magánélet egyensúly kutatásában. *Kultúra és Közösség*, 5(3), 149–158.

- Feilzer, M. Y. (2010). Doing mixed methods research pragmatically: Implications for the rediscovery of pragmatism as a research paradigm. *Journal of Mixed Methods Research*, 4(1), 6–16. DOI: 10.1177/1558689809349691.
- Fielding, N. (2008). Analytic density, postmodernism, and applied multiple method research. In Bergman, M. M. (ed.). *Advances in Mixed Methods Research*. (pp. 37–52) London: Sage.
- Greene, J. C. – Caracelli, V. J. – Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255–274. DOI: 10.3102/01623737011003255.
- Grim, B. J. – Harmon, A. H. – Gromis, J. C. (2006). Focused group interviews as an innovative quanti-qualitative methodology (QQM): Integrating quantitative elements into a qualitative methodology. *The Qualitative Report*, 11(3), 516–537. Elérve 2014. 05. 17én a következő honlapcímről: <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR11-3/grim.pdf>.
- Hanson, W. E. – Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. – Petska, K. S. – Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counselling psychology. *Journal of Counselling Psychology*, 52(2), 224–235. DOI: 10.1037/0022-0167.52.2.224.
- Hesse-Biber Nagy, S. (2010). *Mixed Methods Research. Merging Theory with Practice*. New York: The Guilford Press.
- Jenes B. (2012). Az országimázs mérésének elméleti és gyakorlati kérdései. PhD-értekezés (kézirat). Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástudományi Doktori Iskola.
- Jovic, E. – Wallace, J. E. – Lemaire, J. (2006). The generation and gender shifts in medicine: An exploratory survey of internal medicine physicians. *BMC Health Services Research*, 6(55), web. DOI: 10.1186/1472-6963-6-55.
- Keim, S. (2011) *Social Networks and Family Formation Processes. Young Adults' Decision Making About Parenthood*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leech, N. L. (2010). Interviews with the early developers of mixed methods research. In Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (eds.). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. (2nd ed.) (pp. 253–272) Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lunde, Å. – Heggen, K. – Strand, R. (2013). Knowledge and power exploring unproductive interplay between quantitative and qualitative researchers. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(2), 197–210. DOI: 10.1177/1558689812471087.
- Morgan, D. L. (1998). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications for health research. *Qualitative Health Research*, 8(3), 362–376. DOI: 10.1177/104973239800800307.
- Morgan, D. L. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 48–76. DOI: 10.1177/2345678906292462.
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40(2), 120–123. DOI: 10.1097/00006199-199103000-00014.
- Onwuegbuzie, A. J. – Leech, N. L. (2005a). On becoming a pragmatic researcher: The importance of combining quantitative and qualitative research methodologies. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(5), 375–387. DOI: 10.1080/13645570500402447.
- Onwuegbuzie, A. J. – Leech, N. L. (2005b). Taking the “Q” out of research: Teaching research methodology courses without the divide between quantitative and qualitative paradigms. *Quality & Quantity*, 39(3), 267–296. DOI 10.1007/s11135-004-1670-0.

- Plano Clark, V. L. – Huddleston-Casas, C. A. – Churchill, S. L. – Garrett, A. L. (2008). Mixed methods approaches in family science research. *Journal of Family Issues*, 29(11), 1543–1566. DOI: 10.1177/0192513X08318251.
- Rao, V. – Woolcock, M. (2003). Integrating qualitative and quantitative approaches in program evaluation. In Bourguignon, F. J. – Pereira da Silva, L. (eds.). *Evaluating the Poverty and Distribution Impact of Economic Policies*. (pp. 165–190) New York, N.Y.: Oxford University Press.
- Sántha K. (2012). Numerikus problémák a kvalitatív megbízhatósági mutatók meghatározásánál. *Iskolakultúra*, 22(3), 64–73.
- Sántha K. (2013). A harmadik paradigma a neveléstudományi vizsgálatokban. *Iskolakultúra*, 23(2), 82–91.
- Stoller, E. P. – Webster, N. J. – Blixen, C. E. – McCormick, R. A. – Hund, A. J. – Perzynski, A. T. – Kanuch, St. W. – Thomas, Ch. L. – Kercher, K. – Dawson, N. V. (2009). Alcohol consumption decisions among nonabusing drinkers diagnosed with hepatitis C: An exploratory sequential mixed methods study. *Journal of Mix Methods Research*, 3(1), 65–86. DOI: 10.1177/1558689808326119.
- Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (eds.) (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (2010). Overview of contemporary issues in mixed methods research. In Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (eds.). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. (pp. 1–41). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Teddlie, Ch. – Tashakkori, A. (2006). A general typology of research designs featuring mixed methods. *Research in the Schools*, 13(1), 12–28.
- Teddlie, Ch. – Tashakkori, A. (eds.) (2009). *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Vitrai J. (2011). *Kevert módszereken alapuló tervezési eszköz dokumentációja*. Magyar Addiktológiai Társaság. Elérve 2014. 04. 10-én a következő honlapcímről: http://www.ncsszi.hu/download.php?file_id=1864.
- Wheeldon, J. – Ahlberg, M. K. (2011). *Visualizing Social Science Research: Maps, Methods, & Meaning*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Windsor, L. C. (2013). Using concept mapping in community-based participatory research a mixed methods approach. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(3), 274–293. DOI: 10.1177/1558689813479175.
- Woolley, C. M. (2008). Meeting the mixed methods challenge of integration in a sociological study of structure and agency. *Journal of Mixed Methods Research*, 3(1), 7–25. DOI: 10.1177/1558689808325774.

DÉN-NAGY ILDIKÓ, GÉRING ZSUZSANNA,
KIRÁLY GÁBOR, NAGY BEÁTA

Kevert módszertanok alkalmazása a munka-magánélet egyensúly kutatásában*

A munka és magánélet összehangolási nehézségeinek és jellegzetességeinek feltárására irányuló OTKA-kutatásunk egyik központi témája a mobilkommunikációs technológiák hatása a munka-magánélet egyensúlyra. Ezt a témát több módszer használatával is igyekeztük körbejárni és megvizsgálni – így teremtve meg a lehetőséget a kevert módszertanok alkalmazásával járó előnyök kiaknázására.

A kötet előző írásában áttekintettük a kevert módszertan főbb típusait és felépítéseit (Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal), az alábbiakban pedig kutatásunk egy részfolyamatát mutatjuk be, jelezve, hogy mely pontokon és milyen szinteken éltünk a módszertanok keverésének lehetőségével, és hogy alapvetően mi volt ezzel a célunk. Ennek kapcsán kitérünk három kutatási dilemmára, amellyel szembe kellett néznünk: elsőként arról lesz szó, hogy az egyes módszertanok miként kapcsolódnak össze, és hogyan képesek egymást megtermékenyíteni; ezután az írás reflektál az általunk alkalmazott felépítés ideáltípusba történő besorolásának problémájára; végezetül a kvalitatív és kvantitatív kompetenciákkal rendelkező kutatók egyénileg és csoportosan végzett munkája által felmerülő kihívásokba és lehetőségekbe nyújtunk betekintést.

A fentieknek megfelelően a tanulmány fő célja, hogy reflektáljon az előző írásunkban bemutatott elvekre és kutatási felépítésekre. A kutatás folyamata során több esetben találkoztunk azzal, hogy míg a módszertani keverés és integráció leírva egyértelműnek tűnik, a gyakorlatban ez távolról sem ennyire egyszerű. Tanulmányunk tehát saját kutatási pozíciókra és döntéseinkre reflektál, s felvetünk benne néhány olyan kérdést, ami a mi esetünkben nehézséget okozott. Reméljük, hogy ezzel támogatást nyújtunk olyan vizsgálatokhoz, amelyek hasonló kérdések-

* A tanulmány eredetileg megjelent: Dén-Nagy Ildikó – Géring Zsuzsanna – Király Gábor – Nagy Beáta (2014). Kevert módszertanok alkalmazása a munka-magánélet egyensúly kutatásában. *Kultúra és Közösség*, 5(3), 149–158.

Copyright © A szerzők, 2018

Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, 135–149. oldal

ISBN 978-963-414-394-9

kel szembesülnek. Előzetesen szeretnénk továbbá jelezni, hogy a tanulmány stílusa, önreflexív jellege miatt személyesebb és „tépelődőbb”, mint a hagyományosnak számító tudományos stílus.

A KUTATÁS FELÉPÍTÉSE

Mielőtt azonban továbbmennénk, érdemes röviden ismertetni a kutatási folyamatot. A mobilkommunikációs technológiáknak a munka és magánélet összehangolására gyakorolt hatását vizsgáló kutatási részfolyamat magját egy kérdőíves reprezentatív felmérés adja, amelynek kialakítása során kognitív interjúkat¹ is folytattunk a kérdések finomítására és az eredmények értelmezési kereteinek finomhangolására. Ez a fázis azonban nem értelmezhető különálló kutatási szakaszként (ezt az 1. ábrán szaggatott vonallal jeleztük), ugyanis nem önálló kvalitatív adatgyűjtési és elemzési eszközről van szó, hiszen eredményeit kimondottan a kvantitatív kérdőív megalkotásához kívántuk felhasználni. A kognitív interjúk tanulságai (lásd alább „A kutatási felépítés besorolása” című fejezetben) ugyanakkor példaként szolgálhatnak arra, hogy miként segíthet egy kvalitatív jellegű kérdés egy kvantitatív vizsgálat előkészítésében.

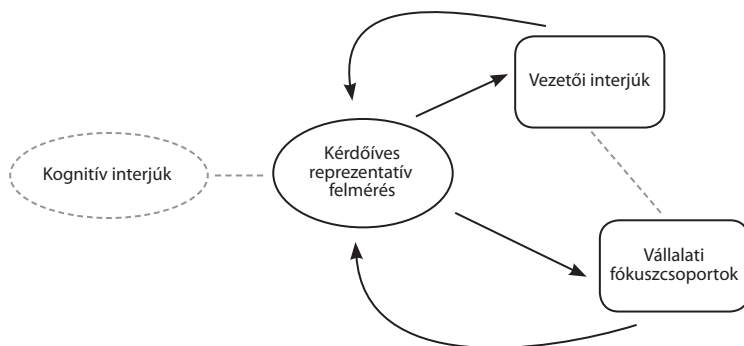
A kvantitatív felmérés így tesztelt kérdőíve inputként szolgált a női felső vezetői körében végzett interjúk kérdéssorának kialakításához, valamint keretet adott a vállalati fókuszcsoporthoz tematikus felépítéséhez is (Nagy 2016, továbbá jelen kötet 457–485. oldal). Ebben az értelemben tehát az adatgyűjtés folyamatában több ponton is megvalósítottuk a kvalitatív és kvantitatív technikák együttes használatát ugyanazon jelenség vizsgálatára. Ráadásul a két kvalitatív felmérés között is van kapcsolat, hiszen a vezető nők körében végzett kutatás felszínre hoz(hat) olyan kérdéseket, témákat vagy éppen a vállalatokra vonatkozó információkat, amelyek a fókuszcsoporthoz beszélgetésekben megvizsgálhatók és megvizsgálandók. Ez azonban nem szigorú értelemben vett módszertani keverés, hiszen mindkettő kvalitatív megközelítés, ezért is jelöltük az ábrán szaggatott vonallal.

Ezenfelül mind a vezetői interjúk, mind a fókuszcsoporthoz esetében van egy erős értelmezési kapocs is a kérdőíves, kvantitatív kutatáshoz, hiszen mindkét – kisebb mintán, a mélyebb, részletekbe menő elemzést is lehetővé tévő – kvalitatív kutatás hozzájárulhat az országos felmérés eredményeinek magyarázatához, egyes jelenségek jobb megértéséhez. Továbbá az országos felmérés eredményei segítenek „helyi értékükön kezelni” a kisebb, speciális célcsoportok vizsgálatával nyert adatokat.

Bár az itt bemutatott kutatási folyamat némileg összetettebb, mint az elméleti munkákban (Creswell 2009; Creswell–Plano Clark 2011; Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal; Teddlie–Tashakkori 2006) található „tisztá modellek”

(ezt a problémát a következőkben még bővebben is kifejtjük), véleményünk szerint példánk alkalmas a kevert módszertanú kutatási felépítések fő ismerveinek, előnyeinek és hátrányainak illusztrálására.

1. ábra: A mobilkommunikációs technológiák hatását vizsgáló kutatási részfolyamat felépítése



MITŐL KEVERT ÉS MIÉRT JÓ?

Ebben a részben bemutatjuk, miként kevertük a módszereket, és hogy miért találtuk ezt jobbnak a korábban alkalmazott megoldásokhoz képest.

Lássuk tehát először a keverés okát! Az OTKA-kutatásunk kezdetén alapvetően három különböző kutatási módszerben gondolkodtunk: a kutatást – szándékoltan – domináló kérdőíves reprezentatív mintában, emellett pedig csoportos és egyéni interjúkban. Mind szakmai szocializációnknak, mind pedig az egyes kutatói ambícióknak ez a szokványos felosztás felelt meg legjobban a kutatás kezdeti stádiumában. Mindemellett persze fontosnak gondoltuk és tiszteletben tartottuk a módszertani triangulációt, amelyet korábbi kutatásainkban általában alkalmaztunk is, hogy elkerüljük a szubjektív kutatási megállapítások veszélyét (Creswell 2009; Nagy 2001). Az adottságok alapján – amelyeket elsősorban személyi és tematikai sokszínűség jellemzett – koherens, de némiképp mégiscsak mozaikszerű kutatás képe rajzolódott ki.

Adódik tehát a kérdés: hogyan és miért mozdul el mégis egy kutatócsoport több tagja is a kevert módszerek irányába? Mitől lesz kevert a módszertan, és ez milyen előnyöket hordozhat a korábbi módszerekhez képest? Az elmozdulást az intellektuá-

lis kihívások keresése mellett a vegyes összetételű csoport együttes munkája okozta. A műhelymunka velejárója, hogy a kutató (vagy kutatójelölt PhD- és egyetemi hallgató) kilép a megszokott „olvasmányélmények” és módszertani keretek közül, és új ötleteket, kutatási kérdéseket keres a tágan értelmezett kutatási témához. Ilyen – konvergens, ám változatos kutatási megközelítéseken alapuló – olvasmányélmények nyomán kezdtük el összeállítani kutatási kérdőívünket. A jelen kutatásban tehát az első, domináns kutatási fázis a kvantitatív kutatás előkészítése és lebonyolítása volt, amihez hozzákapcsoltuk az egyéni és csoportos interjú előkészítését, majd lebonyolítását (kvantitatív → kvalitatív). A kérdőív-összeállítás intenzív időszaka alatt nyilvánvalóvá vált, hogy szükség lesz a módszerek, és időnként a témák keverésére is. Ennek konkrét esete az volt, amikor rájöttünk, hogy a vezetők körében végzett interjúk szakaszba is fontos belevenni az infokommunikációs technológiák vizsgálatát. Eredetileg az interjúk csak a családi és partneri támogatás kérdéskörére és csak a női vezetőkre koncentráltak volna. Végül a kutatás során a technológiák és a támogatás kérdését egyaránt körbejártuk, továbbá a kérdezettek körét kibővítettük a férfi vezetőkre is. A tematikus keverés ez esetben az értelmezés gazdagításának egyértelmű ígéretét hordozta. (A keverés szükségessége mellett szóló érvek összefoglalását lásd Király et al. [2014], továbbá jelen kötet 119–134. oldal).

A kérdőívek összeállítása során az egyes kérdések a korábbiakhoz képest új megvilágításba kerültek, ezáltal egyre nagyobb intellektuális „kalandot” is ígértek. Ilyen példa a spillover elmélet tesztelhetősége – különös tekintettel a pozitív spillover jelenségére –, továbbá a mobil eszközök munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt hatásának feltárása. A vezetők munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó interjúvázlatok összeállítása során tehát – miközben követtük az eredeti tematikus terveket – figyelembe vettük a kérdőív szerkesztés közben felmerülő új témákat.

Itt két dologra mindenképpen szükséges felhívni a figyelmet. (1) A kérdőíves megkérdezés és a vezetői interjúk esetén már a kérdések szintjén meg tudtuk valósítani a keverést. Tehát a kérdőívben feltett kérdéseket akár szó szerint be tudtuk tenni az interjúvázlatba is. Így például a kérdőív blokkja és az interjúvázlat ugyanazzal a kérdéssel kezdődik: „Mennyire érzi azt, hogy a munkája és a magánélete egyensúlyban van?” (2) Már – előzetesen – reflektálni tudtunk arra a helyzetre, hogy a kérdőívre adott válaszok óhatatlanul szűkszavúak és statikusak, így kifejtésükre mindenképpen szükség lesz. (Az azóta elkészült adatfelvétel alátámasztotta várakozásunkat: a válaszadók 80%-a elégedettséget mutatott.)

Kutatásunkon belül konkrét példán is megvilágíthatjuk a két módszertan viszonyát, bemutatva az egyik vezetővel készült interjú tanulságait. Bár az adott vezető általában elégedett a munkája és a magánélete egyensúlyával, az interjú arra is rámutatott, hogy a fent jelzett kiinduló kérdést (Mennyire érzi azt, hogy a munkája és a magánélete egyensúlyban van?) már rögtön az elején gazdagítani kellett

azzal a kérdéssel, hogy „Mit jelent az Ön számára az egyensúly?”. Ez a keverés máris árnyaltabbá tette a témáról szerzett információinkat: rávilágított ugyanis arra, hogy a kérdezés pillanatában megragadott állapot nem feltétlenül tipikus, mert lehetséges, hogy például a kérdezett éppen a munkahelyváltás időszakában van, viszont ennek a – többnyire szuboptimális – állapotnak kognitívan a tudatában van. Továbbá – módszertanilag – fontos adalék, hogy sokkal dinamikusabb munka-magánélet egyensúlyról van szó, mint amit a kérdőívek megragadnak. A dinamika figyelembevételével mellett még egy fontos értelmező kifejezés merült fel az interjúk során: a képesség és lehetőség a két terület (munka és magánélet) feletti kontrollra és irányításra. Ez az igény nyilvánvalóan összefügghet a meginterjúvolt csoport jellemzőivel, azaz hogy vezetőket kérdeztünk. A fenti példák illusztrációk arra, ahogy az interjúvázlat elkészítése során mindvégig igyekeztünk figyelembe venni a kvantitatív fázis tapasztalatait. Ugyanakkor szembesülni kellett azzal is, hogy nem lehet az interjúkban – különösen egy ilyen elfoglalt csoport esetében – mindent megkérdezni, ami a kérdőívben figyelemre méltó és érdekes volt.

Miért volt jó tehát a kevert módszer alkalmazása? Mert új kérdésekkel és témákkal gyarapította a vezetőkre vonatkozó kérdéssort, amelyek részben újszerűek a nemzetközi szakirodalomban is. A kvalitatív adatok értelmezéséhez megfelelő háttérrel nyújt, hogy látjuk az országos reprezentatív minta adatait is ugyanazokban a kérdésekben. Ugyanakkor a kvantitatív szakasz is nyerhet a módszerek és adatok keverésével. Az interjúk tapasztalatok segítséget adhatnak a kvantitatív adatok értelmezéséhez, és figyelmeztetnek, hogy az országos adatok interpretációja során különösen gondosan és óvatosan, a kvalitatív eredményeket szem előtt tartva kell eljárni.

A KUTATÁSI FELÉPÍTÉS BESOROLÁSA

Egy kevert módszertanú kutatás felépítésének megtervezése általában kihívásokkal teli feladat a témakör és az ahhoz illesztett kutatási folyamat összetettsége, valamint a lehetséges modellalternatívák sokfélesége miatt. A kvalitatív és kvantitatív szakaszok kombinációjának elméletileg végtelen számú változata lehet, ugyanakkor vannak ideáltípusok, amelyeket különböző szerzők (pl. Creswell–Plano Clark 2011; Johnson–Onwuegbuzie 2004; Morgan 1998; Morse 1991; Teddlie–Tashakkori 2009) eltérő kritériumok mentén határoznak meg. Ilyen szempont lehet például az alkalmazott metodológiai megközelítések sokfélesége, a közöttük lévő integráció foka, a kutatási fázisok száma, azok egymáshoz való viszonya, időzítése, vagy az elméleti és ideológiai megközelítés. A probléma az, hogy bár ezek az ideáltípusok jól megragadják azokat a jellemzőket, amelyekkel kapcsolatban a tervezéskor dönté-

seket kell hozni, a kevert módszertanú kutatások többsége nehezen sorolható be a tiszta kategóriákba. Korábbi cikkünk írásakor (Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal) mi magunk is szembesültünk azzal, hogy milyen nehéz az ideáltípusokra jó példákat találni. A dolgunkat az is nehezítette, hogy sokszor még akkor sem használják a kutatók tanulmányaik módszertani fejezetében ezeket a kategórianeveket, ha az alkalmazott metodológia egyébként jellegzetesen egy ideáltípust testesít meg.

A következőkben a kategorizálás nehézségét szóban forgó kutatásunkon keresztül mutatjuk be, nevezetesen vizsgálatunkat a Creswell és Plano Clark (2011) által használt tipológiarendszerbe kíséreljük meg besorolni.

Creswell és Plano Clark (2011) négy fő dimenziót használtak (a kvalitatív és kvantitatív módszerek interakciója, a keverés módja, a súlyozás és az időzítés), amelyek alapján hatféle felépítést alakítottak ki (összetartó párhuzamos, magyarázó egymásra épülő, feltáró egymásra épülő, beágyazott, transzformatív, valamint többszakaszú felépítés) (lásd 1. táblázat, illetve bővebben: Király et al. [2014], továbbá jelen kötet 119–134. oldal). A következőkben ezen kritériumok mentén haladva mutatjuk be kutatási felépítésünket.

1. táblázat: *A kevert módszertanú felépítések ideáltípusai és jellemzői*

Jellemző	Összetartó párhuzamos felépítés	Magyarázó egymásra épülő felépítés	Feltáró egymásra épülő felépítés	Beágyazott felépítés	Transzformatív felépítés	Többszakaszú felépítés
Interakció szintje	Független	Interaktív	Interaktív	Interaktív	Interaktív	Interaktív
Súlyozás	Egyenlő hangsúly	Kvantitatív hangsúly	Kvalitatív hangsúly	Kvalitatív vagy kvantitatív hangsúly	Egyenlő, kvalitatív vagy kvantitatív hangsúly	Egyenlő hangsúly
Időzítés	Párhuzamos	Szekvenciális, kvantitatív kezdés	Szekvenciális, kvalitatív kezdés	Párhuzamos vagy szekvenciális	Párhuzamos vagy szekvenciális	Többszakaszú
A keverés fő területe	Interpretáció, ha független, elemzés, ha interaktív	Adatgyűjtés	Adatgyűjtés	Tervezési szint	Tervezési szint	Tervezési szint

Creswell és Plano Clark (2011: 74) alapján

A MÓDSZEREK INTERAKCIÓJÁNAK SZINTJE

Creswell és Plano Clark szerint akkor teljesen független a kvalitatív és a kvantitatív szakasz, ha a kettő tervezésekor nem alakul ki összeköttetés, tehát a kutatási kérdések, az adatgyűjtés és -elemzés elkülönülnek egymástól. Ilyenkor a két módszer csak az eredmények interpretálása és a következtetések levonása során keveredik (Creswell–Plano Clark 2011). Ehhez képest magasabb szintű integrációt testesít meg bármely olyan felépítés, ahol a kvalitatív és kvantitatív módszerek más pontokon is találkoznak. A mi kutatásunknál eszerint egy rendkívül magas szintű integráció valósul meg. A kérdőív, valamint a mélyinterjú és a fókuszcsoport vezérfonalak átfedéseiből, összekapcsolódásaiból adódik az, hogy a keverés a kutatás tervezési szintjén kezdődik, és az eredmények interpretációján felül az adatok elemzése, illetve az adatgyűjtés fázisában is megvalósul.

Még szorosabb integrációt állapíthatunk meg, ha figyelembe vesszük, hogy egy kvalitatív jellegű metodológiát a kérdőív tesztelésére is alkalmaztunk (kognitív interjúk formájában), még hozzá a kérdőíves felmérést megelőzően, jöhet, arra valójában a kvantitatív fázis szerves részeként került sor. A nyolc kognitív interjúnak nem adatfelvétel volt a célja, hanem az, hogy kiderítse, tudják-e értelmezni a kérdéseket a különböző társadalmi csoportokba tartozó válaszadók, azonos fogalmakra, koncepciókra gondolnak-e válaszadáskor, és a kérdőív képes-e a tényleges válaszuknak megfelelő adatok rögzítésére. A kognitív interjúk tapasztalataira alapozva néhány, a kérdezőbiztosnak adott pontosítással egészítettük ki a kérdőívet (például: mit értünk „ingázás” alatt), illetve egyes kérdések megfogalmazását teljesen megváltoztattuk. A kognitív interjúk segítettek abban is, hogy meghatározzuk, melyek azok a kérdések, amelyek interpretációjánál körültekintően kell eljárni.

Annak ellenére, hogy a kognitív interjú elsődlegesen a kvantitatív módszertant szolgálta ki, kutatócsoportunk tapasztalata az volt, hogy a megkérdezettek válaszadási folyamatuk ismertetésekor olyan inputokkal látták el a kutatókat, amelyek már túlmutattak a kérdőív tesztelésén. Például tanulságos volt, hogy annál a munkamagánélet spillovert mérő itemnél, amelynél arra kérdeztünk rá, hogy milyen gyakran fordul elő a válaszadóval, hogy „a munkahelyi sikerek miatt az otthoni teendők is jobban mennek”, kiderült, hogy különböző dolgokat érthetnek az emberek munkahelyi siker alatt, illetve az otthoni teendők különböző körében gondolkodhatnak, valamint eltérően kapcsolhatják össze a két terület egymásra gyakorolt hatását. Ezeket a különbségeket a kérdőív szerkesztésével kiszűrni nem tudjuk, de az eredmények interpretációjánál figyelembe vesszük.

SÚLYOZÁS

Döntésünk értelmében elsődleges módszertanunk a nagymintás kérdőíves felmérés lett, amelyre ráépítettük a mélyinterjú és fókuszcsoportos kutatási szakaszt. Annak ellenére, hogy a kutatás egésze szempontjából a hangsúlyosabb, fontosabb szerepet a kvantitatív szakasz kapta, és a kvalitatív módszertant inkább kiegészítő jelleggel alkalmazzuk, ez utóbbi kapcsán is lényeges és újszerű eredményekre számítottunk.

IDŐZÍTÉS

Az 1. ábra az egyes szakaszok időbeliségét is mutatja. Míg a kérdőíves megkérdezésre és a vezetői mélyinterjúkra párhuzamosan, vagy még pontosabban fogalmazva, csúsztatvaⁱⁱ került sor, a vállalati fókuszcsoportok ütemezése szekvenciálisan történik, vagyis a kvalitatív és a kvantitatív részek külön-külön is, illetve a két kvalitatív módszertan időzítése egymáshoz képest is eltér.

A KEVERÉS FŐ TERÜLETE

Ahogy arról már az integráció szintje kapcsán is szó esett, a kvalitatív és kvantitatív metodológia keverése már a kutatás tervezésének szakaszában megkezdődött, és mindhárom lehetséges területen, tehát az adatgyűjtés, az adatelemzés és az interpretáció fázisában egyaránt megvalósul. A kérdőívszerkesztés már önmagában is inputot adott a kvalitatív rész számára, ugyanakkor a válaszokból adódó információk is felhasználhatók a következő szakasz megtervezéséhez: a fókuszcsoportos beszélgetések mintavételi stratégiájának meghatározásához és a mélyebb vizsgálat alá vont kérdések kiválasztásához. Így például képet kapunk arról, hogy mely eredmények értelmezéséhez szükségesek illusztráló példák, melyek azok a kiugró értékek és meglepő eredmények, amelyek okait érdemes feltárni, valamint mely trendekre érdemes nagyobb figyelmet fordítani.

A BESOROLÁS DILEMMÁJA

Ha a fenti négy szempont alapján megkíséreljük a saját kutatásunk felépítését besorolni, észrevehetjük, hogy koránt sincs egyszerű dolgunk, az ugyanis legfőbb jellemzői alapján egyik tiszta kategóriába sem illeszkedik. Bár a kutatási folyamatunk során megjelennek kvalitatív és kvantitatív módszerek is majdnem egy időben, mégsem beszélhetünk összetartó párhuzamos felépítésről (ld. 1. táblázat), ugyanis bizonyos fázisok bár közel egyszerre, más kutatási fázisok egymást követve, egymás eredményeire támaszkodva következnek, valamint összességében a kvantitatív

kutatási rész dominánsabb szerepet játszik a kvalitatív kutatásoknál. Ez utóbbiból adódna a magyarázó egymásra épülő felépítés, de ehhez sem igazán illeszkedik a kutatásunk felépítése, tekintve, hogy a keverés nem elsősorban az adatgyűjtés során jelenik meg, hanem a tervezéstől az eredmények értelmezéséig több területen is.

2. táblázat: *Kutatásunk jellemzői a Creswell és Plano Clark által meghatározott dimenziók mentén**

Jellemző	Többszakaszú felépítés (2 felépítés kombinációja)	
	Nem ideáltipikus összetartó párhuzamos felépítés	Magyarázó egymásra épülő felépítés
Interakció szintje	<i>magas</i>	magas
Súlyozás	közel azonos	kvantitatív dominancia
Időzítés	közel egyidejű	egymásra épülő
A keverés fő területe	<i>teljes folyamat</i>	<i>teljes folyamat</i>

* A táblázatban vastag dőlt betűvel jeleztük, ahol a saját kutatási felépítésünk eltér az ideáltipikustól.

Igazából egy sajátos többszakaszú felépítéssel van dolgunk (2. táblázat), amely egyrészt egy nem ideáltipikus összetartó párhuzamos felépítés (kérdőíves megkérdezés és vezetői interjúk esete), másrészt egy „tisztá” magyarázó egymásra épülő felépítés (kérdőíves megkérdezés és fókuszcsoporthoz esete) összekapcsolódásából áll. Az első esetben a munka-magánélet egyensúlyának és a mobilkommunikációnak a kapcsolatát kétféle megközelítésből vizsgáljuk, amelyek nagyjából azonos időben folytak, valamint a kvalitatív és kvantitatív kutatási részek jól kiegészítik egymást. Ugyanakkor, szemben az ideáltipikus összetartó párhuzamos felépítéssel, esetünkben már a kutatás tervezésétől kezdve magas szintű volt a módszerek közötti interakció. Azaz a kvalitatív és kvantitatív szakaszok nem egymástól függetlenül, hanem mind a kérdések összeállítása, mind az adatgyűjtés és -elemzés során folyamatosan hatottak egymásra.

Másfelől a magyarázó egymásra épülő blokk illeszkedik a Creswell és Plano-Clark (2011) által kidolgozott felépítéshez, ugyanis a kvalitatív rész erőteljesen épít a kvantitatív szakasz eredményeire a pontos kérdések meghatározása és az eredmények magyarázata tekintetében egyaránt. Mindezek alapján a vizsgálati folyamat egésze (1. ábra) leginkább a többszakaszú felépítéshez (1. táblázat) hasonlít, míg egyes részei más-más felépítésekhez igazodnak.

EGYEDÜL VAGY CSOPORTBAN?

Miután tisztáztuk kutatásunk felépítésének ismérveit, okait és besorolását, rátérhettünk egy másik érdekfeszítő kérdésre. Nevezetesen, hogy az ilyen típusú kutatás ideálisan inkább egyéni vagy inkább csoportos kutatási tevékenység-e. Ha a válasz erre a kérdésre az, hogy inkább csoportos, akkor ez ráirányítja a figyelmünket arra, hogy a csoportos működés milyen kihívásokkal járhat, milyen feszültségeket kelthet a különböző módszertani és filozófiai iskolákban szocializálódott kutatók között. Az alábbi rész ezeket a kérdéseket igyekszik röviden körüljárni a szakirodalmi háttér feltárásával és a saját tapasztalataink bemutatásával.

A KEVERT MÓDSZERTANI IRÁNYZAT „ÁLLÁSFOGLALÁSA(I)”

Ami a fenti kérdést illeti, azaz hogy ideális esetben egy kutató vagy egy kutatócsoport végezzen-e kevert módszertani kutatást, meglepő módon konszenzus mutatkozik az irányzat képviselői között: leginkább a kutatócsoportban végzett vizsgálat tűnik reális kutatási alternatívának.

Teddlie és Tashakkori (2010) a módszertani szakértelem és együttműködés kérdésével kapcsolatban három kutatási formát vázolnak fel: (1) *Egyéni kutató páros készségekkel*, amikor a vizsgálatot végző személy mind kvantitatív, mind kvalitatív módszertani kompetenciákkal rendelkezik. (2) *Kutatócsoport kvalitatív és kvantitatív kutatókkal*, amikor a csapat egy része kvalitatív, a másik kvantitatív készségekkel bír, és ennek megfelelően van egy munkamegosztás a vizsgálatban. (3) *Kutatócsoport páros készségekkel rendelkező kutatókkal*, amikor az egyes kutatók ugyan alapvetően vagy kvantitatív vagy kvalitatív irányultságúak, de mindenki rendelkezik minimális készségekkel (*minimum level of competency*) a másik területről is. Ilyen értelemben tehát itt inkább arról beszélhetünk, hogy ki miben erősebb, nem pedig arról, hogy ki a szigorú értelemben vett kvalitatív és ki a kvantitatív kutató. Teddlie és Tashakkori szerint az tűnik ideálisnak és megvalósíthatónak, ha a kevert módszertanokon alapuló kutatási projekteket olyan kutatócsoportok végzik, ahol a legtöbb kutató beszél mindkét (kvalitatív és kvantitatív) „nyelvet” valamilyen szinten (még ha az egyiket felsőfokon, a másikat pedig „csak” alacsony szinten is).

KÖLTSÉGEK, KIHÍVÁSOK, KONFLIKTUSOK

Hasonlóképpen Creswell és Plano Clark (2011) is azt ajánlják, hogy a kutatók inkább csoportokban dolgozzanak, hiszen egy kevert módszertanokon alapuló kutatás meglehetősen nagy erőforrás-ráfordítást igényelhet. A különböző módszertani és tárgyi tudással rendelkező kutatók együttműködése számos előnnyel járhat, mint

arra az írás korábbi részében már reflektáltunk. Mindazonáltal a kutatócsoportban végzett vizsgálatokkal kapcsolatban számos kihívás is felvetődik. Egyrészt felmerülnek a munkaerőköltségek, hiszen több kutató egyben több ember munkaidejét is jelenti, ami például egy pályázatnál fontos költséghatékonysági szempont. Másrészt viszont felmerül annak a kérdése is, hogy különböző típusú kutatók (akik legtöbbször különböző személyiségű emberek is) közös munkája sok esetben feszültségekkel jár (Creswell–Plano Clark 2011: 15).ⁱⁱⁱ

A kevert módszertanon alapuló kutatási folyamatban a kutatók közötti hatalmi viszonyok eldönthetik, hogy ki játszhat „hazai pályán”, azaz ki tudja a másikra rákényszeríteni, hogy az ő kutatási stílusához alkalmazkodjon. Vitathatatlan, hogy a legtöbb esetben a kvantitatív kutatók vannak erősebb hatalmi pozícióban az intézményi mezőben. Emiatt az irányzat kritikusai felvetik annak a lehetőségét, hogy a pozitivismus egy másik „brand” égisze alatt tör egyeduralomra, bekebelezve a kvalitatív kutatásokat, anélkül, hogy ezek megőrizhetnék valódi súlyukat és értékeiket (Hesse-Biber 2010; Creswell–Plano Clark 2011; Lunde et al. 2013).

TENTATÍV VÁLASZOK

A fenti kérdések jelen tanulmány szerzőit is foglalkoztatják. Az egyedül vagy csapatban kérdésére a kezdetektől az volt a válaszuk, hogy csapatban szeretnék dolgozni. Emiatt már a benyújtott pályázatban is megtalálhatóak voltak az inkább kvalitatív és az inkább kvantitatív irányultságú emberek. Szóval a válasz a mi esetünkben is az, hogy kevert módszertani kutatást, annak erőforrás-igényessége, komplexitása és kihívásokkal teli jellege miatt inkább együtt, csapatban érdemes végezni.

A második kérdés, vagyis a munkamegosztás jellege tekintetében is bizonyos értelemben „öntudatlanul” követtük Teddlie és Tashakkori (2010) ajánlását. A kutatómunka során a kutatócsoport tagjai mindannyian részt vettek a kérdőív-szerkesztésben, hozzászóltak a hipotézisek kidolgozásához, véleményezték a kvalitatív szakaszokra előkészített interjúvázatokat – módszertani beállítódásuktól függetlenül. Tehát ebben a tekintetben nem volt éles különbség a kutatók között, mindenki igyekezett legalább alapszinten beszélni a másik nyelvére. Valószínűleg illúzió azt hinni, hogy ez az intenzív közös munka nem csupán az adatgyűjtés előkészítésében, de az adatgyűjtés és adatelemzés szakaszaiban is hasonlóan intenzív marad. A törekvés viszont megvan a kutatócsoport tagjaiban arra, hogy megmaradjon az együttműködés, és ne egyéni kutatók dolgozzanak egymástól függetlenül más-más módszerekkel. Ezt egyébként segíti a kutatás vezetőjének nyitottsága, valamint rálátása a különböző módszerekre, emiatt nincs is kijelölve egy „jobb” módszertani megközelítés vagy „értényesebb” tudás a kutatásban. A vezető szerepét egyébként Creswell és szerzőtársai (2011) is hangsúlyozzák, hiszen az általa mutatott példa és

a kevert módszertanon alapuló kutatás iránti elkötelezettsége erősen meghatározza a csapat többi tagjának a viselkedését is.

Az is várható, hogy a kutatás során felléphetnek feszültségek a különböző típusú kutatók között, különösen, ha az egyes módszerek által nyert eredmények ellentmondanak egymásnak. A kérdés az, hogyan képes kezelni a csoport a feszültségeket, megfelelően fel tud-e azokra készülni.

Ebben talán segíthet a feladathoz kötődő (kognitív) és a kapcsolati (érzelmi) konfliktus különbségtétele. Míg a feladathoz kötődő konfliktus egy adott probléma megoldása során felmerülő véleménykülönbségeket és az álláspontok közötti feszültségeket jelenti, addig a kapcsolati konfliktus^{iv} a személyek közötti ellentétet, a különböző személyiségek összeférhetetlenségének érzését próbálja megragadni (Tarnai 2003: 701). A szakértők egyetértenek abban, hogy míg a magas kognitív konfliktus elősegít(heti) a jobb csapatmunkát és közös döntéshozatalt, addig a kapcsolati konfliktus kifejezetten káros az együttműködésre és a csoporttal szembeni elköteleződésre.

A konfliktus bizonyos mértékig a helyzetből fakad, hiszen ha különböző módszertani iskolákban szocializálódott kutatók dolgoznak együtt, elengedhetetlen, hogy mindenki kimozduljon a komfortzónájából – ami pedig könnyen bizonytalanságérzetet eredményezhet. Annak elismerése, hogy a másik értékes tudást állít elő, egyben megkérdőjelezheti saját „igazságigényeink” kizárólagosságát és jogosságát. Mivel a legtöbb kutató rengeteg időt és energiát fektetett az általa alkalmazott módszerek elsajátításába, a más módszerekkel végzett kutatások érvényességének feltételezése nagy eséllyel vált ki kognitív disszonanciát.

Saját kutatásunkban tehát arra törekszünk, hogy a különböző módszertani irányzatok képviselői közötti párbeszéd fennmaradjon, és mindenki próbálja meg elsajátítani a másik „nyelvét”. Természetesen ez az út sem egyenes, és valószínű, hogy számos feszültség és konfliktus alakul ki a folyamat során. Megfontolandónak tartjuk ugyanakkor a további írásainkban bemutatott felvetést (Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal; Dén-Nagy jelen kötet 328–353. oldal), hogy a képzés során közelebb kellene hozni egymáshoz a különböző módszereket (Onwuegbuzie–Leech 2005).

Egy további érdekességre mutat rá a csoporton belüli konfliktusok szakirodalma, amikor hangsúlyozza, hogy a feladathoz kötődő és a kapcsolati konfliktus közötti különbség észlelésének egyik legfontosabb tényezője a bizalom (Tarnai 2003: 702). Ha a csoporton belül nincs bizalom, a tagok olyan esetekben is személyközi konfliktust érzékelnek, amikor igazából feladatkonfliktus áll fenn. A legfontosabb feladat tehát a kevert módszertani kutatásokat végző csoportokban, így a mi kutatócsoportunkban is, hogy fenntartsuk a magas szintű bizalmat a tagok között. Ha ebben sikeresek leszünk, akkor mindazon bizonytalanság, ambivalencia és feszültség, amivel

egy kevert módszertanon alapuló kutatás jár, nem vezet kapcsolati konfliktushoz, hanem kognitív konfliktusként remélhetőleg előreviszi a csapatot a jelenség megértésében és a tagokat a személyes szakmai fejlődésükben.

KÖVETKEZTETÉSEK

Előző cikkünkben (Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal) bemutattuk a kevert módszertanon alapuló kutatások elméleti és módszertani hátterét. Az irányzattal kapcsolatos alapirodalmak számos jól használható szempont mentén segítik az ilyen típusú vizsgálatok tervezését, kidolgozását és lefolytatását. Ugyanakkor mégis érdemes megjegyezni, hogy az alkalmazási gyakorlat során több dilemma is felmerül, melyeket a szakirodalom vagy nem említ, vagy nem ad elegendő támogatást az esetleges bizonytalanságok és ellentmondások feloldására. Jelen írásban saját tapasztalatainkra reflektálva három ilyen dilemmát mutattunk be.

Egyrészt kérdés, hogy egyáltalán szükség van-e kevert módszertanok alkalmazására, más szavakkal, mennyivel nyújtanak többet az ilyen felépítésű vizsgálatok a „hagyományos”, egy íven futó társadalomtudományi kutatásoknál. Vizsgálatunkon keresztül bemutattuk, hogy milyen pontokon és milyen módon tudják a különböző természetű módszerek gazdagítani egymást a kutatás első pillanatától, azaz a tervezéstől kezdve az adatgyűjtésen át az interpretációig.

Másrészt az is bizonytalanságot okozhat, hogy vajon a való életben alkalmazhatóak-e és léteznek-e azok a nagyon impozáns kutatási felépítések, amelyeket a kevert módszertani kutatások szakirodalma azonosított. Kutatásunk példáján keresztül bemutattuk az ezzel kapcsolatos osztályozási nehézséget. Egyben az is világossá vált, hogy a kutatási felépítésekkel kapcsolatos tipológia elemeinek kombinációja nagyobb manőverezési teret és szabadságot adhat a kutatóknak saját kutatásuk felépítésének a kialakításánál.

Harmadrészt pedig fontos dilemma, hogy a kutatásban részt vevők milyen mértékben váljanak maguk is módszertani értelemben „kétélvtűvé”, vagy inkább kvantitatív és kvalitatív kutatók párhuzamos és viszonylag független munkája jellemezze a kutatási folyamatot. Saját vizsgálatunkban inkább az előbbire törekszünk, miközben tisztában vagyunk azzal is, hogy a különböző módszertani iskolákban szocializálódott kutatók között a szoros együttműködés során könnyen alakulhatnak ki komoly feszültségek.

Reményeink szerint saját tapasztalataink és dilemmáink bemutatása, valamint az ezekkel kapcsolatos reflexió elősegítheti a kevert módszertani kutatásokkal kapcsolatos tudományos diskurzus kialakulását és az irányzat iránt érdeklődő kutatók közötti tapasztalatcserét.

JEGYZETEK

- i A kognitív interjú olyan eszköz, amely a vizsgálati anyagok értelmezési folyamatainak mélyebb megértésében segíti a kutatókat. Az eljárás az alanyok válaszadás közben adott szóbeli beszámolóin alapul, amelyek során saját gondolati folyamataikat jellemzik (Blair–Presser 1993; Willis 1999).
- ii Azért csúsztatva, mert a kérdőív megtervezése után, de a kérdés eredményeinek megismerése előtt került sor az interjúvázlat véglegesítésére. Tehát a kérdőív szerkesztésének tapasztalatai igen, eredményei viszont nem épülhettek be a kvalitatív szakaszba.
- iii Lunde és szerzőtársai 2013-as cikkükben épp egy olyan kutatást mutatnak be, amelyben a különböző kutatók viszonya a vizsgálat közben végérvényesen megromlott. A részletesen dokumentált folyamat rekonstruálása során nyilvánvalóvá vált, hogy mind a kvalitatív, mind a kvantitatív kutatók kölcsönösen megkérdőjelezték a másik munkájának értékét és ezzel együtt a másik „oldal” szakmai identitását.
- iv Jelen írásban kismértékben eltértünk a Tarnai (2003) által használt terminológiától (feladattal kapcsolatos és kapcsolati konfliktus), hogy a két típus elnevezésében is jobban elkülönüljön egymástól.

IRODALOMJEGYZÉK

- Blair, J. – Presser, S. (1993). Survey procedures for conducting cognitive interviews to pretest questionnaires: A review of theory and practice. Előadás: Proceedings of the Section on Survey Research Methods, Annual Meetings of the American Statistical Association, 370–375.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. – Klassen, A. C. – Plano Clark, V. L. – Smith, K. C. (2011). *Best Practices for Mixed Methods Research in the Health Sciences*. Bethesda: Office of Behavioral and Social Sciences Research (OBSSR).
- Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed Methods Research: Merging Theory with Practice*. New York: The Guilford Press.
- Johnson, R. B. – Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26.
- Király G. – Dén-Nagy I. – Géring Zs. – Nagy B. (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok. *Kultúra és Közösség*, 5(2), 94–104.
- Lunde, Å. – Heggen, K. – Strand, R. (2013). Knowledge and power exploring unproductive interplay between quantitative and qualitative researchers. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(2), 197–210. DOI: 10.1177/1558689812471087.

- Morgan, D. L. (1998). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications for health research. *Qualitative Health Research*, 8(3), 362–376. DOI: 10.1177/104973239800800307.
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40(2), 120–123. DOI: 10.1097/00006199-199103000-00014.
- Nagy B. (2001). *Női menedzserek*. Budapest: Aula.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Onwuegbuzie, A. J. – Leech, N. L. (2005). Taking the “Q” out of research: Teaching research methodology courses without the divide between quantitative and qualitative paradigms. *Quality & Quantity*, 39(3), 267–296. DOI 10.1007/s11135-004-1670-0.
- Tarnai M. (2003). A bizalom szerepe a gazdasági kapcsolatokban. In Hunyadi Gy. – Székely M. (szerk.). *Gazdaságpszichológia*. (pp. 676–715) Budapest: Osiris Kiadó.
- Teddlie, C. – Tashakkori, A. (2006). A general typology of research designs featuring mixed methods. *Research in the Schools*, 13(1), 12–28.
- Teddlie, C. – Tashakkori, A. (eds.) (2009). *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Teddlie, C. – Tashakkori, A. (2010). Overview of contemporary issues in mixed methods research. In Teddlie, C. – Tashakkori, A. (eds.). *Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. (pp. 1–41) Thousand Oaks: Sage Publications.
- Willis, G. B. (1999). *Cognitive Interviewing. A 'How To' Guide*. North Carolina: Research Triangle Institute, Research Triangle Park.

Tartalomelemzés: a virtuális és a „valós” világ határán Egy vállalati honlapelemzés bemutatása*

A vállalati honlapok tartalomelemzése két szempontból is a valós és a virtuális világ határán mozog. Egyfelől a tartalomelemzés maga olyan módszer, amely a szövegek elemzése révén azok „kézzelfogható” kontextusára, a hozzájuk kapcsolódó beszélőkre, vagy a bennük és általuk megfogalmazott társadalmi környezetre vonatkozóan igyekszik megállapításokat tenni. Másfelől a vállalati honlapok elemzésekor a virtuális térben megjelenő kommunikáció vizsgálata révén igyekszünk megragadni a vállalatok valós működésében megjelenő folyamatokat, jelenségeket – jelen esetben a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (*corporate social responsibility* – a továbbiakban: CSR) jellegzetességeit.

Ez a két világ határán történő mozgás nagyon sajátos kérdések és nehézségek elé állítja a kutatót, aki a tartalomelemzés módszertanát választja, különösen akkor, ha az elemzendő szövegek forrásul a világhálón fellelhető szövegeket teszi meg. Egy ilyen sajátosságokkal rendelkező kutatást szeretnénk bemutatni ebben a módszertani jellegű tanulmányban, amelyben egy vállalatihonlap-elemzés módszertani lépéseit és döntéseit követve világitjuk meg a web-tartalomelemzés működését, a virtuális és valós világ közötti mozgás nehézségeit és lehetőségeit.

Az alábbiakban bemutatásra kerülő kutatás arra kereste a választ, hogy 2013-ban a hazai közép- és nagyvállalatok mit kommunikálnak a társadalmi szerepükről, azt milyen témákon és kezdeményezéseken keresztül mutatják be, illetve milyen érintett csoportokhoz szóló információkon keresztül értelmezik. Ez a kutatás azért is a virtuális és valós világ határán helyezkedik el, mert a vállalati kommunikáció, azon belül is a világhálón található kommunikáció semmiképpen nem ad teljes és pontos képet a valós vállalati folyamatokról, de ennek a virtuális világnak és kommunikációnak a vizsgálata mégis lehetőséget ad arra, hogy a hazai közép- és nagyvállalatok CSR-hez

* A tanulmány eredetileg megjelent: Géring Zsuzsanna (2014). Tartalomelemzés: a virtuális és a 'valós' világ határán. Egy vállalati honlap-elemzés bemutatása. *Kultúra és Közösség*, 5(1), 9–24.

való viszonyáról, ennek súlypontjairól, a társadalmi szerepvállalás különböző területeinek a vállalati identitásban betöltött szerepéről következtetéseket vonjunk le.

Ráadásul, mivel a vállalatok a társadalmi felelősségvállalásuk során fontos érték-vállalásokat tesznek, és társadalmi normákat, értékeket, szabályozásokat emelnek be a vállalati működésbe, működésük és kommunikációjuk révén közvetlenül is képesek hatni a társadalmi diskurzusra, például a környezetvédelem, vagy éppen a munka és magánélet témájának kiemelt kezelésével. Éppen ezért fontos megvizsgálni, hogy a vállalatok mit kommunikálnak erről a területről érintetteiknek.

Azt, hogy a vizsgálandó szövegek forrásául miért az internet szolgáltatja az alapot, azzal indokolhatjuk, hogy egyfelől ez a médium egy mindenki számára egységesen elérhető, nyilvános adatforrás, másfelől napjaink technológiai fejlettsége nyomán egyre inkább felértékelődik az elektronikus információforrások szerepe és az elérhető információ mennyisége és sebessége – ezért az átláthatóság és a valóságghű kommunikáció ezeken a felületeken is egyre fontosabbá válik.

A vállalati honlapok elemzéséhez használt tartalomelemzés alkalmas módszer arra, hogy egységes és jól általánosítható struktúrába rendezze az egyes honlapokon található szöveges információkat, valamint hogy a megfelelően felépített kutatási eljárás, a megbízható és érvényes módszertani lépések nyomán egy jól elemezhető és interpretálható adatbázishoz jussunk, amely a kutatási kérdések megválaszolásához szükséges információkat statisztikailag is tesztelhető formában teszi hozzáférhetővé.

A tartalomelemzés előnyei közé tartozik, hogy beavatkozásmentes technika, azaz az adatfelvétel és az elemzés nem hat magukra az adatokra (mint pl. egy interjúnál a kérdező személye). Emellett jól tud kezelni strukturálatlan anyagokat, megőrizve így a „forrás” struktúráját, ami a kérdőíves vagy interjú adatfelvételeknél nem jellemző, hiszen ott az adatok struktúráját a kérdőív vagy az interjú szerkezete határozza meg, nem a válaszoló. Fontos sajátossága az is, hogy képes nagy mennyiségű adat feldolgozására (Krippendorff 2004a: 40–43). Emellett a tartalomelemzés konkrét módszertani felépítése a kutatási kérdéseknek megfelelően rugalmasan alakítható, valamint kvantitatív és kvalitatív megközelítéssel egyaránt használható (Harwood–Garry 2003: 493).

A tartalomelemzés révén a szövegeken túlmutató jelenségekre vonatkozóan is tudunk érvényes következtetéseket megfogalmazni, ami hozzásegíthet bennünket olyan – például kérdőívekkel vagy interjúkkal – nehezen megragadható jelenségek vizsgálatához, mint például a vállalatoknak a társadalmi szerepükről alkotott és kommunikált képe, a különböző felelősségvállalási területek megjelenése, elrendezésük iparági, méretbeli, vagy akár a tulajdonforma szerinti különbségek mentén.

Ez viszont arra is ráirányítja a figyelmet, hogy a tartalomelemzés kontextusérzékeny módszer, ezért az eredmények interpretálásakor mindig szem előtt kell tartani a vizsgált szövegek környezetét, a kontextust, amiből kiemeltük azokat. A szövegek

jelentése ugyanis mindig az adott kontextushoz, diskurzushoz és célokhoz kötött, nem értelmezhető és elemezhető tőlük függetlenül (Krippendorff 2004a: 25) Ez nem jelenti azt, hogy nem lehet belőlük általánosítani, csak világossá kell tenni a kontextust, amelyen belül ezeket az általánosításokat megtesszük.

Ehhez azonban minden esetben szem előtt kell tartani mind a módszertani, mind pedig a szövegek forrásából fakadó sajátosságokat és jellegzetességeket – éppen ezért az alábbiakban a tartalomelemzés elméleti és módszertani alapjainak tömör összefoglalása során is kiemelt fókusszal jelenítjük meg a megbízható kutatási eljárás felépítésének, valamint a webtartalmak elemzésének kérdéseit. Ezt követően pedig konkrét vállalatihonlap-kutatáson mutatjuk be lépésről lépésre egy ilyen szövegelemző módszer működését, és azokat a fő döntéseket, amelyek a webtartalom-elemzés sajátosságaiból fakadóan felmerülnek.

A TARTALOMELEMZÉS ELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ALAPJAI

A tartalomelemzés kezdetei egészen az 1600-as évekig is visszanyúlnak, de a nyomtatott sajtó megjelenése és a hozzá kapcsolódó sajtókutatás adta meg azt a lendületet, ami nyomán igazán megalapozott paradigmává vált az 1940–50-es években. Azóta sokan, sokféleképpen használják, tipikusan az írott tömegmédia tartalmának elemzésére (Krippendorff 2004a: 3–17; Antal 1976: 23–33; Neuendorf 2002: 27–46), az internet elterjedésével azonban ennek a médiumnak is sokat használt elemzési módszere lett.

Messzire nyúló gyökerei és használatának számos területe nyomán képtelenség bemutatni az összes elméleti és módszertani irányzatot, ezért az alábbiakban az írás az alapok felvázolására, majd az internetalapú irányzat, nevesen a webtartalom-elemzés legfontosabb sajátosságaira koncentrál. Azokat a jellegzetességeket és módszertani pontokat emeli ki, amelyek az alábbiakban bemutatásra kerülő konkrét vállalatihonlap-elemzésnél is fontos szerepet játszottak például döntési helyzetekben vagy a kódolás kialakítása során.

MI A TARTALOMELEMZÉS

A tartalomelemzés lényegét az egyik híres tartalomelemző, Klaus Krippendorff (2004a, 2013) definíciója nagyon jól és röviden foglalja össze:

„A tartalomelemzés egy olyan kutatási technika, amely szövegekből (és egyéb, jelentéssel bíró alpanyagokból) megismételhető és érvényes következtetéseket von le azok használatának kontextusára vonatkozóan” (Krippendorff 2004a: 18).

A definícióból azonnal adódnak azok a legfőbb jellegzetességek, amelyek mentén a tartalomelemzés értelmezhető: *a) komplex kutatási technika, b) szövegekkel dolgozik, c) a kontextusra vonatkozó következtetéseket von le, d) megbízható és érvényes módon.*

A tartalomelemzés tehát egy *a) komplex és komplett kutatási technika*, amely komoly elméleti és módszertani kidolgozottsággal és ehhez kapcsolódó eljárásrenddel, valamint manapság már számítógépes apparátussal és adatelemző programokkal rendelkezik.

Másik sajátossága, hogy *b) szövegekkel dolgozik*, azaz az elemzési egységek és adatok, amiket feldolgoz, különböző hosszúságú és típusú szövegek és szövegrészletek (illetve a legújabb megközelítések szerint egyéb jelentéshordozó anyagok, mint például videók, képek, ikonok stb.). Ez az a jellegzetesség, ami nyomán a tartalomelemzés önmagában a kvalitatív és kvantitatív módszerek határán áll, akkor is, amikor a konkrét kutatási eljárás, amivel az elemző dolgozik, a kvantitatív felépítést (dizájnt) követi. A szövegek ugyanis már önmagukban kvalitatív jelleggel bírnak, és még ha adatokká (értsd: számokká és kódokká) fordítja is őket a kódoló és statisztikai módszerekkel elemzi, a kódolás folyamata akkor is kvalitatív alapanyagok értelmezésén és értékelésén alapul (Krippendorff 2004a)ⁱ.

Ugyanakkor a tartalomelemzés legtöbbször nem a szöveg belső (nyelvtani, stilisztikai, szemantikai stb.) jegyeinek feltárására irányul önmagában, hanem ezek vizsgálata révén az azt körbevevő *c) kontextus sajátosságaira, a szövegen túlmutató jelenségekre reflektál* (például a szöveg szerzőjére, a szöveg forrására, vagy éppen arra a társadalmi intézményre vonatkozóan igyekszik következtetéseket levonni, amelyekre a szöveg hivatkozik).

Mindezen sajátosságok alapján nevezhetjük a tartalomelemzést akár a virtuális és a 'valós' világot összekötő módszertannak. A megközelítés elméleti lényege ugyanis, hogy a szövegeket önmagukon túlmutató jelenségként kezeli, olyan entitásokként, amelyek révén a beszélők/írók, a szövegek alkotói az őket körülvevő – tárgyi és társadalmi – világot létrehozzák és felépítik.

„...a szövegek nem egyszerűen leképezik, elbeszélik vagy megmutatják a létező világ jellemzőit, hanem a nyelv kompetens beszélői számára képesek olyan világot létrehozni, amit láthatnak, amiben élhetnek. A szövegek, mint ilyen reprezentációk elemzése – ami nem keverendő össze a képszerű reprezentációval – annak a konceptuális struktúrájának az elemzését jelenti, amelyet a szöveg az adott olvasóban megteremt (invokes), a világoknak, amelyeket el tud képzelni, sajátjává tud tenni és valósként ítél meg. Az írott szöveg nem csak szavak gyűjteménye; sokkal inkább egy folyamatos diskurzus, narratívák hálózata, ami különböző módokon olvasható” (Krippendorff 2004a: 63).

A tartalomelemzés során tehát a szövegek szisztematikus feldolgozása révén kapunk válaszokat a szövegen túlmutató jelenségekkel kapcsolatos kérdéseinkre. Ez azonban alapos és következetes módszertani kivitelezést igényel, hogy a szövegek textuális mezőjéből az azt körülvevő társadalmikontextus-mezőre átvitt *d) következtetéseink valóban megbízhatóak és érvényesek legyenek.*

A FŐ MÓDSZERTANI LÉPÉSEK

A tartalomelemzésnél a szövegek vizsgálata során alapvetően két nagy módszertani megközelítést lehet megkülönböztetni: a kvantitatív és a kvalitatív tartalomelemzést (különbségeikről lásd például Strijbos et al. [2006]). Mivel az alábbiakban bemutatásra kerülő kutatás a kvantitatív felépítést követi, ezért az alábbiakban ennek az eljárásnak a lépéseit foglaljuk össze röviden. A kvantitatív tartalomelemzés alapvetően kódolásra épül, gyakoriságokban és százalékokban összefoglalt összehasonlításokra és előzetesen megadott hipotézisek statisztikai tesztelésére használatos módszer.

Herring (2010) a tartalomelemzés kivitelezésekor a Krippendorff által lefektetett alapokra épít (Krippendorff 2004a), melyeket McMillan (2000) nyomán kicsit módosítva használ.ⁱⁱ Ez alapján 5 lépést különböztet meg: *a)* a kutatási kérdés és/vagy hipotézis megfogalmazását; *b)* a mintaválasztást; *c)* az elemzési egységek és a kódolási kategóriák definiálását; *d)* a kódolók képzését követő kódolást a megbízhatóság ellenőrzésével; valamint *e)* a kódolás eredményeképpen előállt adatok elemzését, interpretálását (Herring 2010: 3). Ezeket mutatja be a cikk az alábbiakban nagyon röviden, hogy megteremtse a webtartalom-elemzés sajátosságai és a kutatási eljárás megértéséhez szükséges alapokat.

A kvantitatív tartalomelemzés kiindulópontja a *kutatási kérdések* (a), illetve legtöbb esetben a statisztikából ismert formában megadott *hipotézisek megfogalmazása*. Ezek adják a kutatás alapját: a minta- és az elemzési egységek kiválasztása, a kódolási rendszer felépítése és az eredmények értelmezése mind-mind ezeken az előzetesen megadott hipotéziseken alapulnak.

A *mintavétel* (b) során törekedni kell arra, hogy a minta összhangban legyen az eredeti alapsokasággal, lehetőleg reprezentatív legyen a teljes szövegre, kommunikációra. Több különböző mintavételi módszert is alkalmazhatunk (ehhez lásd Krippendorff 2004a: 111–124; Neuendorf 2002: 83–88), ezek közül a statisztikailag leginkább megalapozott mintaválasztási eljárás a véletlen valószínűségi (randomizálással végzett) mintavétel (fajtaíróról lásd Neuendorf 2002: 83–87). A tartalomelemzésnél azonban nem tudunk minden esetben a randomizálás mintavételi módszerével élni, hiszen sok esetben korlátozott a hozzáférésünk a teljes alapsokasághoz (gondoljunk például az internetes honlapok összességére). Az ebből adódó

nehézségek kiküszöbölése végett mindig törekedni kell a következetességre (erre példák: Neuendorf 2002: 87–88).

A kódolás megkezdése előtt meg kell határozni, hogy a mintában szereplő szövegek milyen egységeit osztályozzuk, azaz melyek az *elemzési* (illetve a *megfigyelési*) *egységek* (c), valamint hogy milyen kategóriákon keresztül vizsgáljuk a kutatási problémát – ez a *kódolási rendszer*.

Az *elemzési* (illetve a *megfigyelési*) *egységek meghatározása* során azt adjuk meg, hogy milyen természetű és terjedelmű egységek kerülnek kódolásra az egyes kategóriákban. Ez lehet egy magányos szó, lehet egy mondat vagy egy szimbólum, de tipikusan kedvelt az általunk is használt tematikus egység, ami állhat több mondatból, de lehet egy félmondat is. Az elemzési és a megfigyelési egység sok esetben egybeesik, de ez nincs minden esetben így. Például az alábbi kutatásban a vállalatok jelentik az elemzési egységeket, míg a megfigyelési egységeket a vállalati honlapok (egyes részei) adják. A hagyományos szövegelemzésnél ezek tipikusan nem válnak szét, az elemzési egységként megadott szövegek maguk a megfigyelési egységek is, például amikor a kutatás célja különböző könyvek vagy újságcikkek vizsgálata.

A *kódolási rendszer kategóriáinak kialakítása* során fontos, hogy azok kapcsolódjanak a kutatási kérdésekhez, valamint statisztikai használat esetén az, hogy egymást kölcsönösen kizáróak legyenek (Weber 1990: 23). A jól megválasztott minta és a jól kialakított kódolási rendszer jelentősen megkönnyíti a kódolók munkáját, ami nagymértékben javítja a megbízhatóságot. Schutz (1958) javaslata, hogy „a kategorizálást úgy szerkesszük meg, hogy a kódolónak egy sor dichotóm (tehát mindig két lehetőség közüli választást igénylő) döntést kelljen hoznia” (Antal 1976: 91). Schutz úgy találta, hogy ez több mint 90%-os kódolók közti egyezést eredményez. Ugyanakkor a túl egyszerű kódolási szisztéma hátránya, hogy ronthatja az érvényességet, azaz azt, hogy az adatok valóban a kutatási kérdésre válaszolnak-e.

Az elemzési egységek és a kódolási rendszer meghatározását követi a *kódolás* (d), amit *megelőz a kódolók képzése* – amennyiben több kódoló dolgozik egy kutatáson – és a *megbízhatóság ellenőrzése*. Erre azért van szükség, hogy az adatok megbízhatóak legyenek (erről részletesebben lásd alább).

Amennyiben a kódolók megfelelő szintű megbízhatósággal tudják már az adatokat kezelni, akkor zajlik a szövegek feldolgozása, azaz maga a *kódolás*. A kódolás során a kódolók a mintába került szövegekben megvizsgálják a megadott elemzési egységeket, amelyekhez kódokat rendelnek, és a továbbiakban ezek a kódok képezik – a kvantitatív módszer során – a statisztikai elemzés adatait.

Az elemzés megkezdése előtt azonban minden esetben szükség van a *kódolás megbízhatóságának ellenőrzésére*. Egy kutatás megbízhatósága arra vonatkozik, hogy a vizsgálat megismétlése milyen mértékben hozná ugyanazt az eredményt, mint az eredeti kutatás. Ennek ellenőrzésére több különböző módszer is rendelke-

zésre áll (például minta kettévágása, kódolók közötti eltérés vizsgálata különböző mérőszámokkal, stb.). Az egyik leggyakoribb annak a vizsgálata, hogy a különböző kódolók között mekkora az összhang a kódolási eljárásaik során. Ezt egyfelől lehet előzetesen mérni egy pilotelemzés során, másfelől a kódolás végén is illik megmérni az adatok megbízhatóságát. Itt különböző szigorú matematikai módszerekkel kiszámolt mutatókat lehet alkalmazni (pl. Krippendorff-féle alfa, Scott-féle pi, Cohen-féle kappa, Perreault–Leigh lambdája, stb. – Krippendorff 2004b; Milne–Adler 1999; Harwood–Garry 2003), illetve a szenior kutató is végezheti az ellenőrzést (mint például az alábbiakban bemutatásra kerülő kutatásnál). Nincs egyetlen „arany szabály” a kódolás kellő megbízhatóságára, Strijbos és munkatársai szerint a szakma az ugyanazon szöveg kódolásakor elért minimum 80%-os egyezőséget tekinti kellően megbízhatónak (Strijbos et al. 2006).

A kódolt és az ellenőrzés során „megtisztított” adatokból álló adathalmaz adja az *elemzés és értelmezés* (e) alapját. A kvantitatív tartalomelemzés a kódolásból származó adatokat statisztikai módszerekkel vizsgálja: tipikusan gyakoriságokat, korrelációkat és egyéb, a kategóriák, változók között fennálló összefüggéseket keresve és ellenőrizve – az első lépésben megfogalmazott hipotéziseknek megfelelően. Ebben a fázisban a megbízhatóságot a releváns statisztikai módszerek megfelelő alkalmazása és az eredmények ezekkel összhangban álló interpretálása biztosítja.

A tartalomelemzés nem deduktív és nem is induktív következtetéstípusokkal dolgozik, hanem az úgynevezett abduktív típussal (Gál 2012), ami azt jelenti, hogy egy területen tapasztaltak alapján vonunk le következtetéseket egy másik területre (itt a szövegről a kontextusra).

A szövegben tapasztaltak alapján a kontextusra vonatkozó, a kutatási kérdések megválaszolására szolgáló következtetések érvényességét a megbízható és következetes elemzési konstrukció és kutatási módszer biztosítja. A *kutatás érvényessége* arra vonatkozik, hogy a kutatás és a mérés során valóban azt mértük, azt vizsgáltuk-e, amire a kutatási kérdés vagy a hipotézis vonatkozott, valamint a kódolási kategóriák azokat a változókat, jelenségeket ragadják-e meg, amelyeket mérni szeretnénk (Neuendorf 2002: 112). Az érvényesség például úgy ellenőrizhető, hogy a tartalomelemzésből származó eredményeket egyéb, független kutatási eredményekkel vetjük össze.

Az eddigiekben láthattuk tehát, hogy mik azok a fő módszertani alapok, lépések és legfontosabb sajátosságok, amelyek a tartalomelemzést jellemzik. Mindezek azonban sajátos színezetet kapnak és számos további szemponttal egészülnek ki, amikor a kutatás tárgya a világhálón fellelhető tartalmak vizsgálata. A következő fejezet erre reflektál röviden.

A WEBTARTALOM-ELEMZÉS SAJÁTOS SÁGAI

Az internet új lehetőségeket és új nehézségeket hozott a tartalomelemzés számára. A méretek, a kaotikus struktúrák, valamint a különböző típusú alapanyagok (szöveges, vizuális és audio) keveredése komoly kihívások elé állítja a tartalomelemzőket. A különböző médiatípusok keveredésén túl új jelenség a szövegelemzésben a weben fellelhető szövegeket jellemző nem lineáris szerkezet a hivatkozási rendszerek és hiperlinkek révén, valamint az interaktivitás nagyon magas szintje (Weare–Lin 2000).

Ezek a nehézségek kétféle új irányt hoznak a világháló tartalmainak elemzésében a hagyományos tartalomelemzéshez képest (Herring 2010): egyfelől a web-tartalomelemzést úgy is lehet értelmezni, mint a tradicionális technikák alkalmazását a weben fellelhető újfajta tartalomra, másfelől azonban a webtartalom-elemzés jelentheti a világháló tartalmának elemzését nem csak tradicionális tartalomelemző módszerekkel. Az előbbi esetben a módszerek a hagyományos szövegelemzés iránymutatásait követik, alkalmazkodva az internetes szövegek sajátosságaihoz. Az utóbbi esetében olyan új technikák kerülnek be a tartalomelemzésbe, amelyek az internetes tartalom és kontextus értelmezésében túllépnek a hagyományos szövegelemzési kereteken, kihasználva az internet technikai lehetőségei nyomán a szövegekben bekövetkező változásokat (például csetelés, fórumok, linkek sajátosságai). Ilyen módszerek például a számítógépes diskurzuselemzés, amit tipikusan e-mailek, csetezések, fórumok szövegeinek elemzésére használnak, és amelynek módszertana erősen a beszélgetések diskurzuselemzési módszerére és az intertextualitás diskurzuselemzési fogalmára épül. Idetartozik többek között még a társadalmi hálózatok elemzése is, ami jól használható a hiperlinkek kapcsolati rendszerének feltárására (Herring 2010).

A webtartalom-elemzés minden sajátosságának, különböző irányainak részletekbe menő bemutatása túlmutat jelen írás keretein (ehhez lásd Herring 2010; Weare–Lin 2000; Haas–Grams 2000), ezért itt azt a két jellegzetességet emeljük ki, amelyek az alább bemutatandó kutatás szempontjából is különösen relevánsak voltak: *a)* az idő kérdéséből fakadó és *b)* az intertextualitás nyomán adódó jelenségeket.

A weben található tartalmak tekintetében nagyon sajátos probléma az *idő kérdése* (a), amit Schneider és Foot úgy fogalmaztak meg, hogy „a kihívás a web természetéből fakad, ami egyedülálló keveréke a mulandóságnak és az állandóságnak” (Schneider–Foot 2004: 2). Egyfelől nagyon sok régi, korábbi információ található a honlapokon, sok esetben dátum nélkül. Másfelől azonban például egy vállalati honlap átalakítása azt is jelenti, hogy a korábbi struktúra és tartalmak részben vagy teljes egészében eltűnnek, felülírásra kerülnek az új dizájn és arculat jegyében. Ez a kutatásokat két szempontból is korlátozza, hiszen egyrészt meg kell adni és indokolni, hogy az elemzési egységek kiválasztásánál – ahol ismert a dátum – milyen

időszakot emelünk be a kutatásba, másfelől szem előtt kell tartani, hogy a kutatási eredmények egy adott időpontban fellelhető tartalmakra vonatkoznak, amelyek akár már másnap eltűnhetnek vagy átalakulhatnak.

További kihívást jelent a webtartalmak elemzésénél az *intertextualitás* (b). A hiperlinkek és hivatkozások, felnyíló aloldalak, ablakok és ábrák olyan új szövegstruktúrát teremtenek, ami az internet sajátja, a nyomtatott médiában nem található meg. Ugyanakkor éppen ez az összekötöttség jelentősen megnehezíti a tartalomelemző munkáját, hiszen a minta és az elemzési egységek kijelölésekor valahol meg kell húznia a határokat, ameddig egy adott szöveghalmazt beemel, azaz a webtartalmak esetében ameddig a linkeket és aloldalakat követi. Itt több szempont is szerepet játszhat, amelyekből az alábbiakban az általunk legfontosabbnak tartott négy határmegvonási szempontot mutatjuk be.

Az egyik szempont az olvasói, befogadói oldal figyelembevétel, ami kapcsán elmondható, hogy az olvasók nem követik végtelen kattintásokkal az oldalakat. Ez alapján tehát a határmegvonás alapja lehet a szintek száma, ameddig a kutató az oldalakat figyelembe veszi (például 6 kattintásig követi az oldalakat – amit annál több kattintással lehet csak elérni, azt nem emeli be az elemzési egységek közé).

Másik szempont lehet annak kijelölése, hogy mit tekint az elemző az adott honlaphoz tartozónak. Itt a határmegvonás alapulhat a honlapok típusainak elválasztásán (lásd például Haas–Grams [2000] tipológiáját), ami alapján például az eligazodást segítő oldalakat (például oldaltérkép, indexek) vagy a különböző eszközöket tartalmazó oldalakat (például véleménynyilvánító űrlap) nem emeli be a vizsgálatba a kutató.

Harmadik szempont lehet a megértés figyelembevétel, konkrétan a vizsgálatba bevont honlapok nyelvének megadása, azaz ha például egy magyar oldalról egy külföldre visz egy link, akkor a külföldi oldal már nem képezi alapját az elemzési egységeknek.

Végül még egy fontos szempont: a korlátozás alapja lehet tartalmi jellegű is, amikor például vállalati honlapok esetében az anyacég (akár azonos nyelvű) honlapját már nem veszi figyelembe a kutató, vagy egy vállalati alapítvány vagy program különálló honlapját már nem tekinti a vállalati honlap részének.

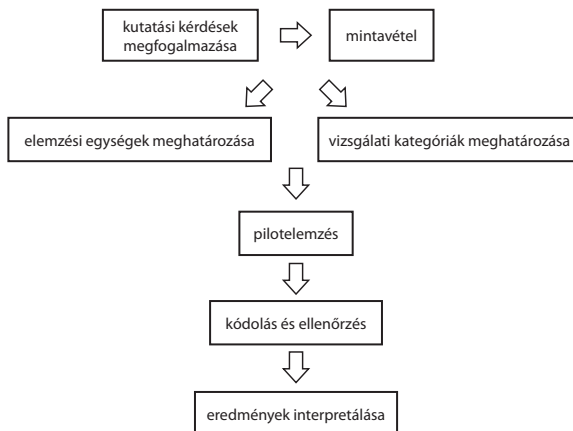
Ilyen és ehhez hasonló kérdésekkel szembesül a tartalomelemző, amikor a világhálót választja kutatása forrásául. Az alábbiakban egy konkrét kutatás példáján keresztül mutatjuk be, milyen lépéseken és döntéseken keresztül jut el a kutató az elemzendő adatokig, és milyen szempontokat kell szem előtt tartania az így kialakult eredmények interpretálásakor.

VÁLLALATI HONLAPOK VIZSGÁLATA – WEBTARTALOM-ELEMZÉS LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE

Az alábbiakban bemutatásra kerülő kutatás középpontjában a vállalatok társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kommunikációjának vizsgálata áll. A kutatás során a vizsgálati mezőt a vállalati honlapokon található kommunikációban határoztuk meg, mert ez mindenki számára korlátozás nélkül és könnyen elérhető információforrás (feltételezve az internetes hozzáférést), amit a vállalatok készítenek saját magukról, azaz a saját imázsukat, tevékenységüket és társadalmi szerepüket jelenítik meg rajta.

A kutatáshoz a tartalomelemzés módszertanát használtuk a vállalati honlapokon fellelhető szövegek vizsgálatánál. A módszertant a fentiek alapján a hagyományos webtartalom-elemzés területéhez lehet sorolni (lásd Herring 2009; Weare–Lin 2000), mivel az internet jelen esetben „csak” a közvetítő médium szerepét tölti be, nem önmagában a tartalomgeneráló környezetet adja. Az internet adta sajátosságok az elemzési egységek meghatározásakor játszottak jelentősebb szerepet, nem pedig újfajta módszerek alkalmazása révén kerültek előtérbe.

1. ábra: A vállalati honlapok kutatásának folyamata



Típusát tekintve a kutatás a kvantitatív módszertani megközelítést követte, azon belül pedig nem szavak, szintaktikai egységek vagy éppen szövegjellemzők, hanem általánosabb témák, programok és kezdeményezések megjelenését vizsgálta. Ez a webkutatás tehát a szövegek (vállalati honlapok) témastruktúrájának feltárására irányult, nem terjedt ki az imázslemzésre, a linkelemzésre, a szövegjellemzők vagy

a szövegek közötti hivatkozási rendszerek elemzésére. A kutatás bemutatásakor a kvantitatív kutatási felépítés lépéseit igyekszünk követni az elméleti részben bemutatottaknak megfelelően, azon belül a webtartalom-elemzés kérdéseire és a kutatás sajátosságaira fókuszálva. A kutatás menetét az *1. ábra* mutatja.

A FŐ KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Az itt bemutatott kutatás során a kiindulópont nem hipotézisek, hanem kutatási kérdések formájában került megfogalmazásra. Két fő kutatási terület volt az elemzésben, amelyeket további alkérdésekre bontottunk. Az egyik terület a vállalati honlapokon fellelhető társadalmi felelősségvállalási kommunikáció tartalmának vizsgálata. A másik kutatási terület pedig arra vonatkozott, hogy megfigyelhető-e szignifikáns eltérések a különböző vállalati jellemzők mentén ezekben a tartalmakban. Ilyen értelemben tehát megkülönböztethetők a tartalomra vonatkozó kutatási kérdések, amelyek „csak” a szövegeket vizsgálták, valamint a tartalom és a szövegek kontextusa közötti kapcsolatok feltárását – nevezetesen különböző vállalati jellemzők hatásának vizsgálatát – célzó kutatási kérdések (*1. táblázat* a következő oldalon). Ezek a kontextusjellemzők a KSH-tól kapott adatokon alapultak, azaz a kutató megítélésétől független adatok a vállalatok létszámára, árbevételére, tulajdoni viszonyaira és iparágára vonatkozóan.

Az egyes vállalatokra vonatkozó kontextusjellemzők tehát a KSH adatbázisából származtak, míg a tartalmi jellemzők a honlapok tartalomelemzéséből származó adatok alapján kerültek meghatározásra. Az így kialakított adatbázis elemzésére és a közöttük lévő összefüggések vizsgálatára az SPSS statisztikai programot használtuk.

A MINTA

Bár ez a kutatás webtartalom-elemzés, a mintaképzés alapját mégsem a weben fellelhető tartalmakból véletlenszerűen vett mintavétel szolgáltatja, hanem a világhálón kívüli jellemzők határozzák meg az alapsokaságot. Nevesen a vizsgálat alapjául szolgáló mintához az alapsokaságot a KSH nyilvántartásából származó, a 2011-ben működő, 150 és annál több főt foglalkoztató társas vállalkozások köre szolgáltatja. Ez az alapsokaság 1514 darab 2010-ben és 2011-ben is működő, 2011-ben legalább 150 főt foglalkoztató társas vállalkozásból áll. Ebből az alapsokaságból különböző szempontok (iparág, létszám, árbevétel) alapján egy 10%-os rétegzett mintát vettünk. A változók mentén kialakuló „rétegeken” belül randomizálással kerültek be a vállalatok a mintába. Az így kialakított minta 171 vállalatot tartalmazott. Ez adja tehát a minta forrását.

1. táblázat: A fő kutatási kérdések

Típus	Kutatási kérdések
Tartalomra vonatkozó kérdések	A vállalati társadalmi felelősségvállalás különböző témái milyen gyakorisággal jelennek meg a hazai közép- és nagyvállalatok honlapjain?
	Milyen vállalati programokról és munka-magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezésekről számolnak be a közép- és nagyvállalatok?
	Milyen gyakorisággal jelennek meg a vállalatok különböző érintetti csoportjai a vállalati honlap-kommunikációban?
	Milyen vállalati tagságokról, illetve munkavállalói érdekvédelmi szervezetekről számolnak be a közép- és nagyvállalatok a honlapjaikon?
	Milyen visszacsatolási csatornákat biztosítanak a közép- és nagyvállalatok honlapjaikon az érintetteiknek?
	Kimutatható-e szignifikáns eltérés a vállalati CSR-kommunikációban a honlapon CSR-jelentést feltüntető és az azzal nem rendelkező vállalatok között?
A tartalom és a kontextus összefüggéseire vonatkozó kérdések	Kimutathatók-e szignifikáns különbségek a vállalati témák és kezdeményezések honlap-kommunikációjában a különböző iparági, létszámbeli, árbevételi vagy tulajdoni kategóriák mentén?
	Kimutathatók-e szignifikáns különbségek az érintetti csoportok megjelenítésében a különböző iparági, létszámbeli, árbevételi vagy tulajdoni kategóriák mentén?
	Kimutathatók-e szignifikáns különbségek a vállalati tagságok és a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek megjelenítésében a különböző iparági, létszámbeli, árbevételi vagy tulajdoni kategóriák mentén?

A kutatás során először a mintában szereplő vállalatok honlapját kerestük meg. A mintában szereplő vállalatok 85 százalékának, 146 vállalatnak volt működő honlapja 2013 júniusában, ezek a vállalatok adják az elemzési egységeket, azaz a vizsgált vállalatok körét. Hozzájuk kapcsolódóan került kijelölésre a vizsgálatba bekerült dokumentumok, jelen esetben honlapok köre, amit a vállalati honlapokon belüli releváns, vizsgálatba bevont részek kijelölése, azaz a megfigyelésbe bevont egységek megadása követett.

AZ ELEMZÉSI ÉS A MEGFIGYELÉSI EGYSÉG

Jelen kutatásban az elemzési egységek a vizsgálatba bevont vállalatok – azaz a kutatás következtetései a vállalatokra vonatkoznak, valamint a mintavételnél és a szövegeken túli jellemzők megragadásánál is a különböző vállalati jellemzőkre (pl. méret, tulajdon, iparág) támaszkodtunk.

A megfigyelési egységek minden vállalat esetében a vállalati honlapok voltak, azaz jelen esetben a vállalati honlapok vizsgálata révén vontunk le következtetéseket a hazai közép- és nagyvállalatok viselkedésére, sajátosságaira vonatkozóan. A vállalati honlapok azonban túlzottan sokrétűek voltak és szerteágazó tartalmúak.

Tekintve az intertextualitás és az időnek a virtuális térben megjelenő, az elméleti részben bemutatott sajátosságait, különböző korlátozásokat vezettünk be a kutatás során annak érdekében, hogy egységes, kezelhető és értelmezhető korlátokat adjunk a fellelhető tartalmaknak. Éppen ezért a különböző tartalmak esetében *a) időbeli határokat* vezettünk be, valamint az intertextualitás kapcsán a linkek követését nem a szintek száma szerint korlátoztuk, hanem *b) tartalmi alapon*, valamint szabályt hoztunk *c) nyelvi korlátok* tekintetében is. Ezenfelül pedig *d) szövegek típusát* tekintve is meghatároztuk az elemzési egységek körét.

A honlapok alapszövegeit minden esetben figyelembe vettük (köszöntő, aloldalakon található szövegek stb.). A dátummal bíró szövegek körében szabtuk *időbeli határokat* (a). Itt a különböző típusú szövegek között más-más időbeli korlátot állapítottunk meg, ugyanis míg például a sajtóhírek gyorsabban váltakoznak, egy-egy vállalatnál akár egy éven belül is több tucat születhet belőlük, addig az éves jelentések, a kapott díjak tipikusan éves rotációban jelennek meg. A vállalati jelentések esetében pedig azt a további jellegzetességet is figyelembe kell venni, hogy egy adott évről szóló éves vagy fenntarthatósági jelentést sok esetben a következő év nyarán tesznek fel a honlapjukra a vállalatok. Mindezek alapján úgy szabtuk meg a feltételeket, hogy a megfigyelési egységek közé a jelentésekből, kapott díjakból a 2011-nél régebbieket, a vállalati újságoknál a 2012-nél, a sajtóhíreknél pedig a 2013-nál régebbieket nem emeltük be.

Az intertextualitásból fakadó problémát úgy kezeltük, hogy *tartalmi korlátokat* (b) határoztunk meg. Egyfelől a weboldalról kifelé mutató linkeken (például anyacég) található tartalmakat nem tekintettük már megfigyelési egységnek, de az adott vállalat saját önálló aloldalain találhatóakat igen (például karrieroldal, felelősségvállalás-oldal). Ez több esetben nehezen eldönthető kérdés volt, ilyenkor az adott honlapról külön egyeztettünk a kódolóval. (Tipikusan ilyen határesetek a vállalatok által létrehozott alapítványok önálló honlapjai, amelyeket végül nem vettünk be a megfigyelési egységek közé, mivel azok egy másik szervezet – például egy alapítvány – tevékenységét és értékeit mutatják be, nem általában a vizsgált vállalatokét.)

Másfelől külön nehézség volt a vállalati csoportra vonatkozó honlapok esetén az adott vállalatra vonatkozó tartalmak kiválogatása. Itt úgy jártunk el, hogy igyekeztünk csak az adott cégre vonatkozó információkat beemelni a megfigyelési egységek közé, kivéve az olyan általános jellegű területeket, mint küldetés, értékek, vállalati kultúra vagy összvállalati programok, ahol a csoport egészére vonatkozó információk is bekerültek az elemzésbe. Ilyen például, amikor egy vállalatcsoport honlapján egy adott vállalatnak vannak önálló aloldalai, de a vállalatcsoport főoldalán bemutatásra kerülnek olyan vállalati társadalmi rendezvények, programok, amelyeken a leírás szerint a vállalatcsoport minden tagja, dolgozója részt ve(hete)tt. Ez esetben ez az adott vállalat társadalmi kapcsolatai között megjelent, azaz kódolásra került, még ha az adott vállalat aloldalain nem is jelent meg.

Mindezekon felül jelen vizsgálat során a *nyelvi korlátok* (c) tekintetében azt a szabályt hoztuk, hogy a megfigyelési egység részét képezték a nem magyar nyelvű tartalmak is, de csak abban az esetben, ha azok kimondottan és meghatározhatóan az adott vállalatra vonatkoztak. Ez nehéz döntés volt, ahol több szempontot is mérlegelni kellett: egyfelől a honlapok érintetti szempontú vizsgálata amellel szól, hogy csak az adott érintettek legnagyobb része számára érthető tartalmak kerüljenek be a vizsgálatba, ami itt kizárólag a magyar nyelvű szövegeket jelentette volna. Másfelől azonban ez a kutatás a vállalatok által kommunikált társadalmi szerepet vizsgálta, azaz nem a hazai olvasók megértése, hanem a hazai vállalatok szándéka volt a vizsgálat fókusza, így a nem magyar nyelvű (tipikusan angol) tartalmaknak is helye volt a megfigyelési egységek között.

Ebben a kutatásban a honlapok elemzése során a vizsgálatba bevont szövegtípusok körét úgy határoztuk meg, hogy nemcsak a honlapszövegeket, de a letölthető anyagokat is figyelembe vettük. Sőt az első kutatási kérdéshez kapcsolódóan (a felmerülő témák vizsgálatánál) külön kezeltük a fenntarthatósági vagy társadalmi felelősségvállalási jelentésben megjelent témákat, ami a CSR-jelentések kommunikációra gyakorolt hatásáról szolgáltatott további információkat az elemzés során (erről lásd alább).

Mindezek a szempontok adták a keretet az elemzési és a megfigyelési egységek kijelöléséhez, amit a vizsgálandó területek és kategóriák megadása, azaz a kódolási rendszer kialakítása követett.

VIZSGÁLANDÓ TERÜLETEK ÉS KATEGÓRIÁK

A vizsgálandó területek és kategóriák kialakításánál több forrásra is támaszkodtunk. Ilyenek voltak például a vonatkozó nemzetközi és hazai ajánlások, standardok, hasonló hazai és külföldi kutatások (ezekről részletesen lásd Géring 2016; és Geszler 258–275. oldal jelen kötetben).

Az így kialakított vizsgálati szempontrendszer 5 fókusz köré rendeződik:

1. a vállalati felelősségvállalás különböző témáinak, területeinek megjelenése
2. a különböző vállalati programok megjelenése
3. a munka-magánélet egyensúlyát célzó programok kommunikációjának vizsgálata
4. a vállalati honlapokon megemlített érintetti csoportok feltárása
5. egyéb kisebb területek (munkaadói tagságok, munkavállalói érdekképviselő), valamint a kétoldalú kommunikációhoz (például e-mail, fórum, facebook stb.) és az információ helyéhez (címlap vagy aloldal, témaspecifikus aloldal megléte, stb.) kapcsolódó kérdések vizsgálata.

Az ezek alapján felépített kategorizációs séma egy 58 kérdésből álló kérdéslista volt, ahol minden kérdés eldöntendő formában került megfogalmazásra: megjelenik-e az adott téma/program/kezdeményezés stb. a vállalat honlapján, vagy sem. Ennyiben támaszkodtunk Schutz (1958) korábban említett felvetésére, hogy a dichotóm kérdésforma növeli az adatok megbízhatóságát, ami több kódoló munkájának összehangolása esetén különösen fontos szempont.

Egy-egy elemzési egység az öt alterület közül többhöz is tartozhatott, ugyanakkor az adott területen belüli kérdéseknél tipikusan csak egyhez. Ilyen átfedő tartalomra példa az ISO 14001 típusú minőségbiztosítási rendszer megjelenítése egy adott honlapon, ami egyfelől a CSR-témák között a külső hitelesítésnél jelentett pontot, másfelől a vállalati kezdeményezések esetében a minőségbiztosításnál. Egy másik ilyen példa az adományozásról való beszámolás, ami pontot jelent a CSR-témák között a társadalmi kapcsolatok, programok dimenzióban, másfelől a vállalati kezdeményezéseknél az adományozásnál, valamint az érintettek vizsgálatánál a társadalmi környezetnél.

Az így felépített kódolási rendszert a kutatás során egy pilotelemzéssel teszteltük, ami lehetőséget adott a kétértelműségek, pontatlan megfogalmazások, nem egyértelmű kategóriák tisztázására, valamint a kódolók közötti összhang növelésére.

PILOTELEMZÉS

A vállalati honlapok összegyűjtését és az elemzési egységek kijelölését követően az értékelők (3 junior és 1 szenior kutató) egy kiválasztott pilotvállalat honlapjának értékelése kapcsán finomították az értékelendő területeket és ezek tartalmát. A pilotelemzés során a kódolók bejelölték a nem egyértelmű kategóriákat. Hasonlóképpen jelezték a kódolók, hogy mikor ütköztek problémába az elemzésbe bevonandó szövegek kijelölése során (mely oldalakat, információkat vegyék figyelembe és melye-

ket nem – például figyelembe kell-e venni egy társadalmi kezdeményezésről szóló videót). Mivel ehhez a közös elemzéshez egy közepes nehézségi szintű (elég sok tartalommal bíró és összetett szerkezetű) vállalati honlap szolgált alapul, sok kérdés felmerült, amelyek megválaszolása nagyban segítette a későbbi elemzések eredményeinek összhangját.

A pilotelemzés egyeztetésekor a kódolási tapasztalatok megosztásával a kódolók egymás munkáját is segítették, amikor olyan praktikákat és eljárásokat osztottak meg egymás között, amivel meggyorsították vagy éppen ellenőrizni tudták a munkájukat (például az oldaltérképen annak ellenőrzése, hogy a kódoló minden aloldalt megnézett-e). A pilotelemzés után következett az összes, mintába került vállalati honlap kódolása.

A KÓDOLÁS ÉS ELLENŐRZÉS

A kódolás 2013 júniusában zajlott. Bár a pilotelemzés sok szempontot és kérdést felszínre hozott, természetesen akadtak további egyeztetendő kérdések is. Ezek a legtöbb esetben partikuláris, azaz csak az adott honlapra vonatkozó jelenségekhez kapcsolódtak (legtöbbször a cégcsoportra versus adott vállalatra vonatkozó információk szétválasztása), de egy-két esetben felmerültek olyan szempontok is, amelyeket az összes kódolóval egyeztetünk, hogy egységesen járjanak el a kódoláskor (például ha a vállalati honlapon bemutatásra kerül a cég története, jogi formájának átalakulása, akkor az az érintettek esetében a tulajdonosok megjelenítését jelenti).

A kódolást a szenior kutató (jelen tanulmány szerzője) még egyszer ellenőrizte. Egyfelől átnézte az összes kódolási táblát, amelyeken a kódolók jelezték, ha valahol kérdésük vagy problémájuk volt. Ezt követően minden kódolónál véletlenszerűen kiválasztott több vállalati honlapot, amit maga is átnézett, hogy ugyanarra a kódolási eredményre jut-e. Ezt követően megnézte a nagyon magas vagy nagyon alacsony pontszámú vállalati honlapokat (kiugrókat), hogy a kiugró eltérés nem kódolási hibából fakad-e. Majd az adatok SPSS-adatbázissá konvertálása után a statisztikai program segítségével ellenőrizte a belső összefüggéseket (például ha egy vállalat pontot kapott a társadalmi kapcsolatairól bemutatására, akkor az érintetteknek is meg kellett, hogy jelenjen a társadalom).

Mindezek az ellenőrzési módszerek biztosítják a minél magasabb szintű megbízhatóságot a kódolási eljárás során. Az ellenőrzés során a kategóriák mindössze 1,1%-ánál történt korrigálás az eredeti kódoláshoz képest. Az eltérések alapját legtöbb esetben a fent említett anyavállalati versus leányvállalati információk közötti különbségtevés nehézsége, illetve az előzőekben jelzett „foglalkoztatás versus munkavállalói érintetti csoport” megjelenése közötti különbségtevés adta. Ezenfelül apróbb figyelmetlenségek, illetve félreértések adódtak csak.

A kódolást és ellenőrzést követi az adatok értelmezése, a statisztikai összefüggések vizsgálata. Minden esetben, így az eredmények interpretálásakor is, szem előtt kell tartani azonban, hogy a tartalomelemzés egy kontextusérzékeny módszer (lásd fent).

FIGYELEMBE VEENDŐ SZEMPONTOK AZ EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSEKOR

A megbízható kutatási eljárást követően az adatok vizsgálatakor és az eredmények interpretálásakor is megfelelő körültekintéssel kell eljárni. Bár a tartalomelemzés önmagában csak a szövegeket vizsgálja, de a belőlük származó eredményeket mindig abba a kontextusba helyezi, ahonnan a szövegek származnak.

Ez az itt bemutatott kutatás esetében azt jelenti egyfelől, hogy a kutatás eredményeinek bemutatása során az alapsokaságot a honlappal rendelkező vállalatok (146 cég) képezik, tehát például az egyes társadalmi felelősségvállalási területek és tartalmak gyakorisága ezen a csoporton belül értelmezendő. Másfelől fontos, hogy a kutatás a vállalati honlapok 2013. júniusi állapotát tükrözi, azaz az adatok erre az időszakra vonatkoznak.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy az adatok elemzésekor ne lehetne ezen a szűk kereteken túlmutató következtetéseket is levonni. Csak minden esetben figyelni kell arra, hogy az értelmezési keret határait megszakja a vizsgálat kontextusa. Például jelen kutatás esetében egyértelműen megmutatkozik, hogy a CSR-jelentést közzétevő vállalatok körében lényegesen több a munkavállalói terület, különösen a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos kezdeményezés (például rész- és rugalmas munkaidő) megjelenése a honlap-kommunikációban (ezekről részletesen lásd Géring 2016; továbbá Geszler 258–275. oldal jelen kötetben).

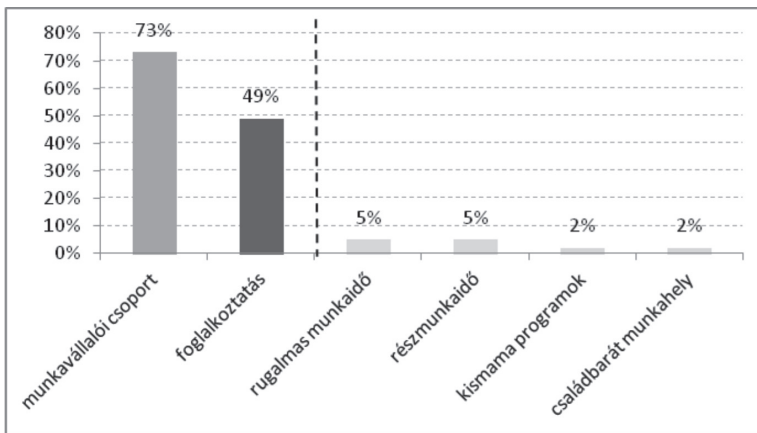
Egy másik, a szövegek elemzéséből a kontextusra vonatkozó következtetésre ad lehetőséget a vizsgált vállalatok jellemzőinek (létszám, tulajdon, árbevétel, iparág) beemelése és összekapcsolása a szövegbeli jellegzetességekkel.

Ugyanakkor óvatossá kell lennünk a szövegek elemzéséből a kommunikáción kívüli jelenségekre vonatkozó következtetéseknél. Az itt vizsgált kutatásnál például megmutatkozott az az összefüggés, hogy a munkavállalói érdekképviselő kommunikációban való megjelenése és a dolgozók számára rendelkezésre álló, a munka és magánélet egyensúlyát támogató programok és kezdeményezések megjelenése összefügg egymással a vállalatoknál (ezekről részletesen lásd Géring 2016; továbbá Geszler 258–275. oldal jelen kötetben). Véltetően ez nem csak a kommunikáció szintjén jelen lévő kapcsolat, ugyanakkor a rendelkezésünkre álló adatok és források alapján ennél tovább nem mehetünk a következtetések megfogalmazásakor.

Minden esetben érdemes az egyes kutatási kérdésekhez kapcsolódó eredményeket tágabb környezetbe helyezni. Jelen kutatás esetében például a munka és

magánélet egyensúlyával kapcsolatos tartalmak vizsgálatakor ez úgy történt, hogy megnéztük a foglalkoztatás témájának és a munkavállalói érintetti csoportnak a megjelenési gyakoriságát és befolyásoló tényezőit (2. ábra). Ez segített abban, hogy helyi értéken tudjuk kezelni a munka és magánélet téma kommunikációjának súlyát és fontosságát a vállalati felelősségvállalásról szóló kommunikációban (ezekről részletesen lásd Géring 2016; továbbá Geszler 258–275. oldal jelen kötetben).

2. ábra: A munkavállalókkal és a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos témák megjelenése a vállalati honlapokon (N=146)



A kapott eredmények értékelésekor érdemes szem előtt tartani a további kutatási lehetőségeket is. Például ennél a vállalatihonlap-kutatásnál ezeket a kommunikációra vonatkozó eredményeket érdemes lenne összevetni a konkrét vállalati kezdeményezések és programok feltérképezésével, ami további kutatás tárgyát képezheti. Ez a kommunikációval való összevetésben rámutathat, hogy hol találhatók eltérések a mondottak és a megvalósított cselekvések között. Emellett érdekes lenne megnézni, hogy a közép- és nagyvállalatok körében tapasztaltak mennyire egyeznek meg a kisvállalati kommunikációval, hiszen a létszám szerint kisméretű vállalatok teszik ki a hazai működő vállalatok jelentős hányadát.

Ezek a kvantitatív jellegű eredmények kiindulópontként szolgálhatnak további kvalitatív kutatásokhoz is (lásd a fentebb említett 'mixed methods' irányzatot), például a vállalatok társadalmi felelősségvállalásával foglalkozó fókuszcsoportos vizsgálathoz (egyes témák miatt jelennek meg, mások miatt szorulnak háttérbe a vállalati CSR-kommunikációban), vagy akár az itt vizsgált szövegek diskurzus-elemzéséhez, ami a szövegek átfogóbb elemzésével különböző diszkurzív stratégiák vizsgálata révén cízellálhatja a tartalomelemzésből származó képet.

KÖVETKEZTETÉSEK

Összességében az látható, hogy a tartalomelemzés szövegelemző módszertana a megfelelő és következetes kutatási lépések során lehetőséget biztosít arra, hogy a szövegeken túlmutató jelenségekre vonatkozóan is következtetéseket vonhassunk le. Így hozzáférhetünk olyan, más módszerekkel – például kérdőív, interjú – nehézkesen vizsgálható jelenségekhez, mint például a társadalmi felelősségvállalás szerepe a vállalati imázsban, a különböző felelősségi területek megjelenése, ezek kapcsolódása méretbeli, iparági vagy éppen a tulajdonhoz kötődő jellemzőkhöz.

A technológiai fejlődés nyomán az elektronikus információforrások szerepe egyre jobban felerősödik. A vállalatok egyfelől egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek honlapjaikon arculatuk kidolgozására, másfelől az érintett csoportok számára egyre kisebb akadályba ütközik a hozzáférés ezekhez az információkhoz. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy az itt bemutatott kutatás a sok különböző vállalati dokumentum és szövegforrás közül a világhálót választotta kiindulópontjával. Ugyanakkor az internet sajátosságai a webtartalom-elemzésre nézve is komoly következményekkel járnak, és olyan nehézségek elé állítják a kutatót, amelyek a hagyományos szövegek esetében nem, vagy nem ilyen súllyal jelennek meg – elég, ha csak az idő kérdésére vagy az intertextualitásra gondolunk.

A világháló tartalmainak elemzésekor különösen következetesen kell eljárni a mintavétel, az elemzési egységek és a kódolási rendszer kialakításakor, hogy minden esetben biztosítani lehessen a kutatás megfelelő megbízhatósági és érvényességi szintjét. Ez akkor kiemelten fontos, amikor több kódoló is dolgozik a kutatáson, mert a közöttük megvalósuló összhang alapozza meg a megbízható adatbázist, amiből az elemzés építkezik.

Hasonlóan körültekintően kell eljárni az eredmények interpretálásakor, ami a tartalomelemzés kontextusérzékenységéből fakadóan lehetővé teszi ugyan, de korlátok közé tereli az eredmények általánosíthatóságát. Az elemzés mindezeket a szempontokat és döntési pontokat követte végig egy konkrét, a hazai közép- és nagyvállalatok társadalmi szerepvállalásának honlap-kommunikációját vizsgáló tartalomelemzés bemutatásával. Ennek során lépésről lépésre nyomon követhettük, hogy milyen döntéseken át vezet az út a kutatási téma megfogalmazásától az elemzésig.

Láthattuk, hogy a kutatási kérdések miként keretezik az elemzés felépítését, kapunk egy példát arra, hogy milyen módon lehet a webtartalom-elemzés során az elemzési egységek körét behatárolni és a vizsgálati kategóriákat definiálni. A kutatók az itt bemutatott kutatásban egy pilotelemzés során hangolták össze munkájukat, amit a kódolás után a szenior kutató ellenőrzött. Külön figyelmet szenteltünk az így keletkezett adatok elemzésekor figyelembe veendő szempontok bemutatásának és a tartalomelemzést követő további kutatási lehetőségek felmutatásának.

Ez az elemzés is azt mutatja, hogy a tartalomelemzés jól használható módszer különböző társadalmi jelenségek vizsgálatára, nem csak hagyományos szövegek, hanem napjaink legfontosabb információforrása, a világháló tartalmainak elemzése során is.

JEGYZETEK

- i Jelen írás keretei között nem szeretnék belemélyedni a kvantitatív és a kvalitatív módszerek hasznossága és megfelelősége kapcsán kibontakozó vitába. Személyesen azon az állásponton vagyok, hogy mindkettő megközelítés jó és hasznos, és különböző kérdésekre és adatokra alkalmazható a legmegfelelőbbben (lásd például Silverman 2013), illetve hatékonyan lehet őket úgymond „keverten” alkalmazni (lásd a 'mixed methods' a. m. kevert módszer irányzatot például Bryman 2006; Johnson et al. 2007; Morgan 2007; Hesse-Biber 2010; Wheeldon 2010; Creswell–Plano Clark 2011; illetve erről szóló írásainkat jelen kötetben).
- ii Krippendorff némileg máshogy határozza meg a tartalomelemzés fő lépéseit. Ő 6 szakaszt különböztetett meg, amelyeket igyekezett mind a kvantitatív, mind a kvalitatív módszerhez alkalmazható módon megfogalmazni (Krippendorff 2004a: 83). Kimberly Neuendorf pedig egy 9 lépésből álló folyamatban ábrázolja a tartalomelemzést (Neuendorf 2002: 50–51).

IRODALOMJEGYZÉK

- Antal L. (1976). *A tartalomelemzés alapjai*. Budapest: Magvető Kiadó.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: How is it done? *Qualitative Research*, 6(1), 97–113. DOI: 10.1177/1468794106058877.
- Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gál L. (2012). Az abduktív következtetés. *Erdélyi Múzeum*, 74(1), 142–148.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.
- Haas, S. W. – Grams, E. S. (2000). Readers, authors and page structures: A discussion of four questions arising from a content analysis of web pages. *Journal of the American Society for Information Science*, 51(2), 181–192. doi:10.1002/(SICI)1097-4571(2000)51:2<181::AID-ASI9>3.0.CO;2-8.
- Harwood, T. G. – Garry, T. (2003). An overview of content analysis. *The Marketing Review*, 3(4), 479–498. DOI: 10.1362/146934703771910080.
- Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed Methods Research. Merging Theory with Practice*. New York – London: The Guilford Press.

- Herring, S. C. (2010). Web content analysis: Expanding the paradigm. In Hunsinger, J. – Allen, M. – Klastrup, L. (eds.). *The International Handbook of Internet Research*. (pp. 233–249) Dordrecht: Springer Verlag. Elérve 2014. 03.15-én a következő honlapcímről: <https://www.sfu.ca/cmns/courses/2012/801/1-Readings/Herring%20WebCA%202009.pdf> (oldalszámok az internetes verzió alapján).
- Johnson, R. B. – Onwuegbuzie, A. J. – Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133. DOI: 10.1177/1558689806298224.
- Krippendorff, K. (2004a). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. (Second Edition.) Thousand Oaks: Sage Publications.
- Krippendorff, K. (2004b). *Reliability in Content Analysis: Some Common Misconceptions and Recommendations*. Departmental Papers (ASC) Annenberg School for Communication, University of Pennsylvania.
- Krippendorff, K. (2013). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. (Third Edition.) Thousand Oaks: Sage Publications.
- McMillan, S. J. (2000). The microscope and the moving target: The challenge of applying content analysis to the World Wide Web. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 77(1), 80–98. DOI: 10.1177/107769900007700107.
- Milne, M. J. – Adler, R. W. (1999). Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12(2), 237–256. <https://doi.org/10.1108/09513579910270138>.
- Morgan, D. L. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological Implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 48–76. DOI: 10.1177/2345678906292462.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The Content Analysis Guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schneider, S. M. – Foot, K. A. (2004). The Web as an object of study. *New Media & Society*, 6(1), 114–122. Elérve 2014. 01. 23-án a következő honlapcímről: <http://faculty.washington.edu/kfoot/Publications/Web-as-Object-of-Study.pdf> (oldalszámok az internetes verzió alapján) DOI: 10.1177/1461444804039912.
- Schutz, W. C. (1958). On categorizing qualitative data on content analysis. *Public Opinion Quarterly*, 22(4), 503–515. <https://doi.org/10.1086/266824>.
- Strijbos, J. W. – Martens, R. L. – Prins, F. J. – Jochems, W. M. G. (2006). Content analysis: What are they talking about? *Computers and Educations*, 46(1), 29–48. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2005.04.002>.
- Weare, Ch. – Lin, W. Y. (2000). Content analysis of the World Wide Web: Opportunities and challenges. *Social Science Computer Review*, 18(3), 272–292. DOI: 10.1177/089443930001800304.
- Weber, R. Ph. (1990). *Basic Content Analysis*. Sage University Papers Series. Quantitative Applications in the Social Sciences. Newbury Park: Sage Publications.
- Wheeldon, J. (2010). Mapping mixed methods research: Methods, measures, and meaning. *Journal of Mixed Methods Research*, 4(2), 87–102. DOI: 10.1177/1558689809358755.

TÁRSADALOM ÉS SZERVEZET

A munka-család spillover hatások különbségei genderszempontról Magyarországon*

A munkaerőpiac növekvő elnőiesedése ráirányította a nemzetközi akadémiai és szakpolitikai figyelmet a munka és a magánélet egyensúlyának kérdéskörére. A kutatások első néhány évében főleg a munka és a magánélet között kialakuló feszültségre esett a hangsúly, míg a későbbi publikációk inkább a kettő közötti pozitív kapcsolatra hívták fel a figyelmet (Powell–Greenhaus 2010). Jelen tanulmány a munka és a magánélet egyensúlyán belül a fizetett munkának a családi életre gyakorolt hatására fókuszál. Elsőként a munka-család egyensúlyt érintő legfontosabb elméleti fogalmakat mutatjuk be. A tanulmány ezt követő része a spillover, a gender és a rugalmasság témáival kapcsolatos empirikus eredményeket tárgyalja. Ezt követően a magyarországi viszonyok sajátosságaira hívjuk fel a figyelmet. Végül pedig a nemzetközi szakirodalom alapján kísérletet teszünk a magyar viszonyok mellett fellépő spillover hatások elemzésére egy 2014 májusában végzett országos, reprezentatív felmérésből származó adatbázis alapján.

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KAPCSOLATÁT ÉRINTŐ ALAPFOGALMAK

Hosszú ideig a munka és a magánélet kapcsolatának elemzésével összefüggő empirikus eredményeket főleg a *konfliktus-* és a *szegmentációs elméletek* keretein belül értelmezték. Ezek a vizsgálatok a két életszféra különböző és egymással ellentétben álló jellemzőit emelték ki (Greenhaus–Beutell 1985). Az egyszerű, konfliktusra fókuszáló megközelítésen túllépve Roehling és munkatársai (2003) három különböző modellt hoztak létre a munka és a munkán kívüli életszférák közötti kapcsolatok

* A tanulmány eredetileg megjelent: Márta Radó – Beáta Nagy – Gábor Király (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2

leírására. Ezt a keretet a *kompenzációs*, *szegmentációs* és *spillover* modellek alkották. A *kompenzációs elmélet* alapja, hogy az egyik területen megélt elégedetlenséget vagy kudarcot kompenzálni lehet a másik területen elért elégedettséggel vagy sikerrel; a *szegmentációs elmélet* e két szféra érzelmi és stresszfaktorainak egymástól való elkülönülésére összpontosít. Ezekben a modellekben közös az az előfeltételezés, hogy nincs átfedés vagy kapcsolat a munka és a magánélet között. Ezzel ellentétben a *spillover elmélet* azt állítja, hogy az élet egyik területén átélt tapasztalatok befolyással vannak a másik életterületre, és néhány szerző – mint például Roehling és szerzőtársai (2003) – egyértelműen utal a két szféra közötti pozitív kapcsolatra.

Az elmúlt néhány évtizedben a kutatás fókusza jelentősen eltolódott a munka és magánélet közötti kölcsönhatások minőségének vizsgálata felé. A korábbi kutatásokkal szemben a jelenlegi kutatások felvetették, hogy a munkának pozitív hatásai is lehetnek a családi életre, továbbá az új elméletek olyan új kifejezésekkel szélesítették ki a területen használt fogalmak készletét, mint például a pozitív spillover. Számos kutató úgy vélte, hogy a munka és a családi élet egymással kölcsönhatásban van, azaz mind pozitív, mind pedig negatív spillover hatás jelen lehet az emberek életében, és ezek mindkét irányban hathatnak egymásra (a munkától a család felé és a családtól a munka felé is). A korábbi kutatások arra is felhívták a figyelmet, hogy e két terület inkább tekinthető „szövetségesnek”, mint két egymással szemben álló elkülönült világnak. Más szóval, az egymással való versengés helyett jellemzően egymást erősítő hatásokat fedezhetünk fel a két életszféra kapcsolatában (Roehling et al. 2003; Greenhaus–Powell 2006). Attól függően tehát, hogy az adott kutatás milyen kutatási kérdéseket fogalmaz meg és milyen fogalmakat használ fel, más-más elméleti konstrukciókat érdemes használni az egyes kutatási helyzetekben (Dén-Nagy 2013, továbbá jelen kötet 328–353. oldal). A következő szakaszban részletesebben lesz szó a spillover elméletről.

SPILLOVER ELMÉLETEK

A *spillover elméletek* átfogó jellegűnek tekinthetők abban az értelemben, hogy számos – a munka és a családi élet között érvényesülő – kölcsönhatást figyelembe vesznek (lásd Tammelin 2009 részletes összefoglalását, Király et al. 2015, továbbá jelen kötet 32–55. oldal). Egyetértve a korábbi kutatásokkal, mi is úgy véljük, hogy olyan elemek, mint az érzelmek, értékek, attitűdök, magatartásformák, képesek „vándorolni” a két szféra között (Ilies et al. 2009; Tammelin 2009; Powell–Greenhaus 2010). A spillover kifejezés azonban sokkal többet jelent a két szféra közötti interakciónál. Sokkal inkább olyan jelenségként írható le, ami akkor lép fel, amikor „az egyik szerepben végzett tevékenységek hasznosak lehetnek az egyén másik sze-

reppen végzett tevékenysége szempontjából” (Grzywacz et al. 2007: 561). Amint azt az alábbi bekezdések bemutatják, a különböző elméleti megközelítések hasonlóak a tekintetben, hogy a spillover hatások „polaritását” (pozitív vagy negatív mivoltát) feltételezik, és különböznek abból a szempontból, hogy más-más elemek „vándorlására” fókuszálnak a két terület között. Az alábbiakban röviden összefoglaljuk az ezen hatásokat vizsgáló főbb megközelítéseket.

Edwards és Rothbard (2000) szerint a spillover folyamat jellemzője, hogy a munka és a családi szféra között szoros kapcsolat van, és a két terület számos tekintetben hasonul egymáshoz. Amikor egy személy egyszerűen negatív hangulatokat és érzelmeket (például fáradtságot) hoz át az egyik szférából a másikba, akkor csupán a munka és a családi élet konfliktusáról beszélhetünk. Azonban ha a két életterület elkezd hasonlítani egymáshoz, akkor azt már negatív munka-család spillovernek kell neveznünk (Rantanen 2008: 15).

Edwards és Rothbard (2000) további útmutatást is nyújtanak a két területen tapasztalt hasonlóságok tartalmának értelmezéséhez: „Ezeket a hasonlóságokat általában úgy jellemzik, mint a munkát és a családot érintő érzelmeik (azaz hangulat és elégedettség), értékek (azaz a munkával és családdal kapcsolatos tevékenységeknek tulajdonított fontosság), készségek és viselkedésformák” (Edwards–Rothbard 2000: 180). Ezeket a kategóriákat alapul véve a cikkek általában különbséget tesznek *érzelmi* és *instrumentális munka-család spillover* között (Greenhaus–Powell 2006).

Az *érzelmi munka-család spillover* azt jelenti, hogy az emberek a munkával kapcsolatos hangulataikat és attitűdjeiket is hazaviszik. Habár a hangulatok és az attitűdök hasonló érzelmi állapotot írnak le, azonban az előbbi fogalom kevésbé kikristályosodott és tartós helyzetet ír le (Ilies et al. 2009). Az érzelmi munka-család spilloveren kívül a kutatók elméletei az egyik területről a másikra való készségtranszferekre is utalnak, amit gyakran *instrumentális spillovernek* neveznek. (A két típussal kapcsolatos rövid áttekintés a *Melléklet 1. táblázatában* található.)

A közelmúltban Powell és Greenhaus (2010) szintén ezt a kettős megközelítést (érzelmi és instrumentális spillover) használták, amikor Hanson és szerzőtársai (2006) munkájára utaltak, akik a következő példákat hozták fel a spillover jobb megértése érdekében: „Az egyének akkor tapasztalnak pozitív érzelmi spillovert, amikor az egyik életterületről a másikra pozitív érzelmet (pl. pozitív hangulatot vagy boldogságot) visznek át. Az egyének akkor tapasztalnak instrumentális spillovert, amikor az egyik életterületen elsajátított vagy kifejlesztett értékeket (pl. a sokszínűség elfogadása), készségeket (pl. Excel-táblázatok használata) és viselkedésformákat (pl. etikus viselkedés) visznek át a másik életterületre” (idézi Powell–Greenhaus 2010: 518).

A fent leírt elméleti áttekintés alapján látható, hogy a spillover elmélet széles körben elfogadottá vált, továbbá hogy ezek az elméletek a spillover hatások empi-

rikus vizsgálatának jelentősége is rávilágítanak. A következő fejezetben az eddigi empirikus vizsgálatokat mutatjuk be bővebben.

EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK A MUNKA-CSALÁD SPILLOVERRŐL¹

Ahogy az előzőekben szemléltettük, a spillover elméletnek különböző aspektusai kerülhetnek előtérbe attól függően, hogy milyen területen, illetve mely tudományágban kerülnek alkalmazásra. Mindezt az elméleti megközelítéshez kapcsolódó, empirikus szakirodalom sokszínűsége is tükrözi. Ebben a részben két, egymással összefüggő kérdéskörrel foglalkozunk. Először általánosságban a rugalmas munkavégzés témáját tárgyaljuk, majd pedig ezen belül a gender és rugalmasság kapcsolatát járjuk körül.

A munka-család spillover szakirodalomban a rugalmasság témája különösen hangsúlyosan jelenik meg. A rugalmas foglalkoztatás és a szervezeti rugalmasság jelentős mértékben elősegíthetik a munka és a családi feladatok összeegyeztetőségét, azonban a rugalmas munkavégzés gyakran inkább akadályokat képez a különböző életterületek közötti határok felállításában (Gesler 2014, továbbá jelen kötet 106–116. oldal). A következőkben ezt a kettősséget járjuk körül, és bemutatjuk, milyen feltételek mellett jár együtt a rugalmas munkavégzés pozitív vagy negatív következményekkel.

Számos tanulmány érvel amellett, hogy a munkahelyi rugalmasságnak pozitív hatása lehet a munkavállalók életére azáltal, hogy csökkenti a negatív spillover hatást és ezáltal javítja a munka-magánélet egyensúlyt. Jung Jang és kollégái például (2012) azt találták, hogy a rugalmas munkaidő-beosztás általánosságban csökkentette a munkavállalók stressz-szintjét. Továbbá azt is kimutatták, hogy egyes csoportok, mint például a nők, az egyedülálló szülők és azok, akiket súlyosan leterhelnek a családi feladatok, nagyobb mértékben részesülhetnek a rugalmas szervezeti intézkedések előnyeiből (Jung Jang et al. 2012). Ezzel összhangban Lourel és munkatársai (2009) azt találták, hogy a munkavállalók körében a munka-család egyensúlyt célzó intézkedések a szervezet iránti nagyobb elköteleződéshez vezethetnek. Pedersen és Jeppersen (2012) 18 félig strukturált interjú alapján szintén rámutattak arra a tényre, hogy a rugalmas munkarend hozzájárulhat a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz, mivel segítségével az alkalmazottak jobban tudják kezelni az életük különböző területei közötti határokat.

Ugyanakkor számos empirikus tanulmány hangsúlyozza a rugalmas munkaszervezési intézkedésekkel kapcsolatos ellentmondásokat és negatív szempontokat. Fursman és Zodgekar például rámutattak arra, hogy a rugalmas munkafeltételek

választása gátolhatja a munkavállalók szakmai előmenetelét (Fursman–Zodgekar 2009: 53). Ezenkívül Joyce és munkatársai kimutatták, hogy a szervezeti érdekek szempontjából értelmezett rugalmasság (azaz a határozott idejű szerződések, a nem önként vállalt részmunkaidős alkalmazási formák) a munkavállalók egészségére is ártalmasak lehetnek (Joyce et al. 2010).

Powell és Greenhaus (2010) egy átfogó tanulmányt készítettek kifejezetten a gender- és a spillover hatásokról. Ebben a tanulmányban a teljes munkaidőben dolgozó amerikai menedzsereket vizsgálták, és egyértelműen különválasztották elemzésükben a biológiai és a társadalmi nem (azaz a gender) szempontjait. Eredményeik alapján azok az emberek, akik magasabb pontszámot értek el a nőiesség jellemzőiben (amit olyan személyiségjegyek mutattak, mint a személyközi és közösségi irányultság), nagyobb mértékű pozitív spillover hatást tapasztaltak. Továbbá azok, akik a családi szerep fontossága (az egyén családban betöltött szerepének tulajdonított jelentősége) terén magasabb értékekkel rendelkeztek, a munka és a család között alacsonyabb mértékű konfliktust mutattak (Powell–Greenhaus 2010: 525–529).

Offer (2014) a szülői szereppel kapcsolatos szellemi munkát (mindennapi, gyerekekkel kapcsolatos tevékenységek tervezése, szervezése és megvalósítása) jellemző genderkülönbségeket és az emiatt keletkező érzelmi stressz mértékét vizsgálta. A kutatás egyik legfontosabb eredménye, hogy az anyák és az apák ugyanolyan valószínűséggel gondolnak családi ügyekre. Ugyanakkor ezek a családi élettel kapcsolatos gondolatok csak az anyák esetében járnak stresszel és érintik negatívan az érzelmi jóllétüket, míg az apákat nem befolyásolják negatívan (Offer 2014: 932–933). Keene és Reynolds (2005) munkavállaló, házaspáros amerikaiak körében végzett vizsgálata annak a feltárására irányult, hogy a családi és a munkahelyi tényezők hogyan befolyásolják a negatív család-munka spillover terén fellépő genderkülönbségeket. Az eredmények azt mutatták, hogy a férfiakhoz képest a nők kétszer akkora valószínűséggel tapasztalták, hogy a családdal kapcsolatos elvárások negatív hatással (család-munka irányú spillover) vannak a munkahelyi teljesítményükre (Keene–Reynolds 2005: 293–94).

Primecz és munkatársai (2014) fókuszcsoportok és interjúk alkalmazásával átfogó kvalitatív kutatást végeztek a magyarországi, úgynevezett munkavállaló-barát szervezeteknél dolgozó alkalmazottak vizsgálatára. Kulcsszerepet játszó (pl. HR-vezetők) és a szervezeti hierarchia különböző szintjein dolgozó alkalmazottakat vizsgálva mind a genderhez, mind pedig a szervezeti pozíciókhoz kötődő egyenlőtlenségeket ki tudtak mutatni. Noha a rugalmas munkaidő lehetőségét elsősorban kisgyermekes alkalmazottaknak ajánlották fel, ezekkel valójában elsősorban az anyákat célozták. Ezek a nők jelentős időhiányban szenvedtek, miközben csak elméletben dolgoztak részmunkaidőben, hiszen – miután gyerekeik aludni mentek (éjjel) vagy mielőtt felkeltek (reggel) – rendszeresen otthonról is „bejelentkeztek”

munkahelyükre. A vizsgált cégeknél az apákra kevésbé tekintettek olyan munkavállalókként, akiknek segítségre lenne szükségük a munkahelyi és a családi feladataik összeegyeztetéséhez. Ezenkívül a kutatók azt is hangsúlyozzák, hogy még ha az apák hozzá is járulnak a gondozási feladatok elvégzéséhez, ők gyakran a rendszeres és tervezhető tevékenységekért felelősek (mint például a gyerekek sportedzései), miközben az anyák azok, akiknek a váratlan és „sürgősségi” helyzetekkel kell megbirkózniuk (Primecz et al. 2014: 11).

Primecz és munkatársai azt is hangsúlyozzák ugyanakkor, hogy a kisgyermekes anyákra nem lehet homogén csoportként tekinteni, mivel a vezetői pozíciókban lévő nők sokkal inkább maguk döntenek a munkaidejük beosztását, ingázási idejüket és a munkavégzésük helyét illetően – sőt néha még azt is befolyásolni tudták, hogy a vállalat hová költöztesse át a székhelyét. Más szavakkal, sokkal jobban tudták az érdekeiket érvényesíteni, mint alkalmazottaik többsége. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy sokkal inkább részesültek vállalatuk munkavállaló-barát intézkedéseinek pozitív hatásaiból, miközben az alkalmazotti státuszban lévő többi női dolgozó sokkal több negatívummal szembesült. Ez a kutatás tehát a gender- és szervezeti egyenlőtlenségek összetett kereszt hatásaira is rávilágít (Primecz et al. 2014: 12).

A tanulmány következő része tovább részletezi a korábban tárgyalt középszintű munka-magánélet egyensúly elméleteket, és feltárja azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják a munkavállalók által tapasztalt spillovert a jelenlegi magyar kontextusban.

A MAGYARORSZÁGI KONTEXTUS

Az államszocialista időszakban a nők és a férfiak a politikai retorika szintjén egyenlő bánásmódban részesültek. A valóságban azonban a nemek közötti bérkülönbség hasonló volt, mint a nyugati országokban, és a foglalkozási szegregáció még markánsabban jelent meg (Csillag 2007). A kapitalizmusba való átmenetet követően Magyarországon mind a férfiak, mind pedig a nők foglalkoztatási lehetőségei drasztikusan lecsökkentek, és nagyon alacsony szinten stabilizálódtak. 2001-től kezdve egészen a 2008-as recesszióig a foglalkoztatási arányok egész Európában emelkedni kezdtek, ugyanakkor a növekedés üteme sokkal erőteljesebb volt a régi tagállamokban, mint az újakban. A gazdasági recesszió pedig még jobban megnövelte a régi és az új tagországok foglalkoztatási rátái közötti különbséget, ami kezdetben a férfiakat sújtotta jobban, majd a megszorító intézkedések jellemzően a nők foglalkoztatási lehetőségeire voltak korlátozó hatással (Fodor–Nagy 2014). Jelenleg a nők foglalkoztatottsági aránya Magyarországon 55,9 százalék, míg az Európai Unióban (EU) ez az érték átlagosan 59,7% (Eurostat 2015a).

Tanulmányunk empirikus részében a rugalmas munkavégzésre vonatkozóan kétféle változót használunk: a rugalmas munkaidőt és a munkavégzés helyének rugalmasságát. A rugalmas munkavégzéshez való hozzáférés lényegesen alacsonyabb a kelet-közép-európai (CEE) országokban, mint a régi EU-s tagállamokban. Medgyesi (2001) szerint ennek két oka van. Először is a foglalkoztatási és szociálpolitikai intézkedések kevésbé fordítottak figyelmet arra, hogy a munkáltatókat rugalmas munkaszervezésre ösztönözzék. Ez a hozzáállás egyértelműen megmutatkozik a szülői szabadságot érintő szabályozásban, melynek során az egyik szülőt (általában az anyát) arra ösztönzik, hogy teljesen hagyja el a munkaerőpiacot, ahelyett, hogy részmunkaidőben dolgozna. Másodsor, a magyarokat inkább gyakorlatias attitűdök jellemzik a munkavégzés terén. Ez abban nyilvánul meg, hogy egy biztos és jól fizető állást sokkal fontosabbnak tartanak egy rugalmas állásnál. Ez a hozzáállás abban is megmutatkozik, hogy a magyarok számára a biztonság (62%) és a fizetés (56%) számít a leginkább fontosnak, míg a rugalmas munkaidő csak a foglalkoztatott személyek 23%-a számára bír fontossággal (TÁRKI 2010: 5).

A munkarend rugalmassága a részmunkaidős foglalkoztatás, a túlórázás mértéke, a rugalmas munkaidő és a munkaidő hosszának megoszlása alapján mérhető. A részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon 2015-ben nagyon alacsony, mindössze 5% volt, míg ugyanez az EU 28 országaiban 17,5%. Magyarországon ez a mutató is magasabb a nőknél (7,3%), mint a férfiaknál (4,1%). Azonban a nemek közti különbségek sokkal hangsúlyosabbak az EU 28-ban, ahol ez a mutató 8,8% a férfiak körében és 32,2% a nők esetében (Eurostat 2015b). Érdemes megjegyezni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás túlnyomó mértékben az alacsonyan fizetett, gyenge minőségű, illetve a magas képzettséget igénylő állások között oszlott meg (Medgyesi 2001).

A rugalmas munkarenddel kapcsolatos jellemzők megragadásának másik módja az lehet, ha a munkaidő hosszát vesszük alapul. A régi tagállamokban a személyre szabott munkaidő-szervezés széles körben elterjedt, miközben az új tagállamokban továbbra is a hagyományos, 40 órás munkahét a domináns minta. Magyarországon még a kelet-közép-európai országok között is rendkívül magas a heti 40 órában dolgozók aránya. A foglalkoztatott személyek több mint 80%-a tartozik ebbe a csoportba (Plantenga–Remery 2009). Fontos megismételni, hogy a munkaidő rugalmassága összefügg az anyagi helyzettel, mivel az ilyen jellegű munkarend nagyobb valószínűséggel jellemző a legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelmű csoportokra (TÁRKI 2010). Így tehát fontos megjegyezni, hogy a rugalmasság fogalma ellentmondásos, mivel egyaránt jelezhet korlátokat és lehetőségeket. Elemzésünk az utóbbi jelenségek körét járja körül.

A jelen vizsgálat során a munka rugalmasságának másik megfigyelt mutatója az volt, hogy mennyire rugalmas a munkavégzés helye. Ezt általában a távmunka vagy

az otthonról végzett munka előfordulása alapján mérjük. Hasonlóan a részmunkaidős foglalkoztatáshoz, ezen mutató alapján is lemaradásban van Magyarország a nyugat-európai országokhoz képest. Azonban a rugalmas munkahelyeket illetően a különbség nem olyan nagy mértékű a régi és a többi, új tagállam között, mint a rugalmas munkaidő esetében (például a távmunka széles körben elterjedt Csehországban). Az európai munkakörülményekről szóló felmérés (2007) alapján az EU 27 országokban a válaszadók 8,3%-a mondta, hogy a munkája a munkaidő legalább negyedrésztében távmunkából állt, ugyanakkor ez a mutató Magyarországon csak 3,6% volt. A munkavégzés helyének rugalmassága a munkaidő rugalmasságától két másik szempontból is eltér. Először is a férfiak általában rugalmasabban választhatják meg munkavégzésük helyét, mint a nők. Másodszor pedig általában a magasabb társadalmi státuszú (magasabban képzett, szellemi foglalkozású stb.) személyeknek van nagyobb eséllyel olyan munkájuk, amely nem igényel állandó munkahelyi jelenlétet (ellentétben például egy gyári munkással), így otthonról is végezhetik azt (Hárs–Neumann 2008; továbbá Dén-Nagy jelen kötet 328–353. oldal).

További vizsgálandó dimenzió a fizetetlen munka problémája, mivel a genderkülönbségek egyértelműen ezen a téren mutatkoznak meg leginkább. Magyarországon továbbra is túlnyomórészt a nők viselik a házimunka terhét, továbbá a szegényebb családokban élő nők általában még több házimunkát végeznek, mint a jómódú családokban élők. Ennek eredményeként a nők nagyobb valószínűséggel érzik az idő szorítását, ami munka-család konfliktusok meglétét jelzi (ld. jelen kötetben Rési [197–229. o.]; valamint Koplányi [304–326. o.] tanulmányát). A TÁRKI (2010) a hosszú munkaidőt azonosítja be, mint az egyik fő okot, ami miatt a nők általában nagyobb mértékű munka-család konfliktust élnek át. Ez a tanulmány arra is rámutatott, hogy a részmunkaidős munka csökkentheti ezt a konfliktust.

EMPIRIKUS ELEMZÉS

Az alábbi empirikus elemzéshez a Tárki 2014. májusi omnibuszkutatása részeként végzett szociológiai vizsgálat eredményei szolgáltak alapul. A kérdőívet a Budapesti Corvinus Egyetem Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központjának kutatócsoportja tervezte meg. A minta a magyar felnőtt lakosságra nézve reprezentatív nem, életkor, településtípus és iskolai végzettség tekintetében. A kutatásban összesen 1007 személy válaszolt a kutatócsoport kérdéseire. Ebből a mintából azonban a jelen kutatás csak azokat vizsgálta, akik a felmérés idején alkalmazottként vagy ön-foglalkoztatottként dolgoztak. Ez alapján 514 fő dolgozott, a többi válaszadó inaktív vagy munkanélküli volt. Hat válaszadó nem válaszolt az elemzésben használt legfontosabb változók egyikére, így a következő részben 508 fős részmintát elemzünk.

A VÁLTOZÓK LEÍRÁSA

Mivel a spillovert általában nem lehet egyetlen kérdés segítségével megragadni, ezért ezt a változót több kérdés összesítéséből hoztuk létre. Ez az index olyan kérdéseket összesít, amelyek mind a negatív, mind a pozitív spillover hatásokra kitérnek. Azt is hangsúlyoznunk kell, hogy az ezen kérdésekre adott válaszok egyértelműen szubjektív mutatóknak minősülnek, azaz ezeket részben az egyén szubjektív értékelése határozta meg, nem pedig pusztán az egyik életterületnek a másikkra gyakorolt objektív hatása. A munka-család spillover mutató kiszámításához a lenti kérdéseket (lásd az 1. táblázatot) használtuk.

A spillover változót úgy hoztuk létre, hogy a negatív hatásokat mérő változók –1-szereseként képzett segédváltozók és a pozitív hatásokat mérő változók standardizált összegét vettük. Az így kapott indexek annál nagyobbak, minél pozitívabb hatása van a munkának a magánéletre. A Cronbach-alfa értéke 0,7, ami megerősíti a mutatószám megbízhatóságát.

1. táblázat: A negatív és a pozitív munka-család spillover mérésére szolgáló elemek

Negatív spillovert mérő tételek	1	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy akkor is a munkájával kapcsolatos problémákon gondolkodik, amikor nem dolgozik?
	2	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy a munkája miatt túl feszült ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon szeret csinálni?
	3	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy úgy érzi, a munkája meggátolja abban, hogy elég időt töltsön családjával, partnerével?
Pozitív spillovert mérő tételek	1	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy a munkahelyi sikerek miatt otthon is jobban teljesít?
	2	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy a munkahelyén elsajátított képességeket otthon is alkalmazni tudja?
	3	Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy a munkahelyi jó közérzete miatt otthon is jobb a hangulata?

Végül pedig az indexet egy háromkategóriális változóvá kódoltuk. Ennek a változó-
nak az értéke (1): ha valaki a spillover index tekintetében a népesség alsó 33%-ában
található; (2): ha az adott személy a második harmadba tartozik; illetve (3): ha a sze-

mély e tekintetben a népesség felső 33%-ába esik. Más szóval a spillover mutató az 1-es értéket veszi fel, ha valakire az átlaghoz képest negatívabb spillover jellemző; 2 az értéke, ha az adott személy esetében a spillover szintje átlagos; és végül 3-as értéket vesz fel, ha az adott személy esetében pozitív spillover tapasztalható. Ebben a tanulmányban a spillover a függő változó.

Független változóként az anyagi helyzetet, a gendert és a munka rugalmasságát vontuk be. A *Melléklet 2. táblázata* ezen független változók eloszlását mutatja a dolgozó népesség körében. Az anyagi helyzetet a háztartás jövedelmi szintjének szubjektív értékelése alapján mértük. Fontos kihangsúlyozni, hogy az anyagi jólét nem az egyének anyagi helyzeteként, hanem a válaszadó háztartásának szubjektív anyagi helyzeteként került mérésre. Ugyan tisztában vagyunk ennek a módszernek a korlátaival, azonban az egyéni jövedelmi kérdésre nagyon magas arányban nem válaszoltak a kérdezettek, így más segédváltozót kellett használnunk. Az egyéni jövedelem és a háztartás anyagi helyzete között szoros kapcsolat fedezhető fel, így a háztartás anyagi helyzete megközelíthetően jól leírja az egyéni jövedelmet is. A szubjektív jóllétet a következő kérdés segítségével mértük:

„Hogy érzi, Önök anyagilag...

1. Nélkülözések között élnek.
2. Hónapról hónapra anyagi gondjaik vannak.
3. Éppen hogy kijönnek a havi jövedelmükből.
4. Beosztással jól kijönnek.
5. Gondok nélkül élnek.”

Ez alapján a kérdés alapján két kategóriát különböztettünk meg: (1) azok, akiknek anyagi problémáik vannak, vagy akik éppen hogy megélik a fizetésükből, és (2) azok, akik jól kijönnek anyagilag vagy gondok nélkül élnek. A *Melléklet 3. táblázata* mutatja az anyagi jólét nemek szerinti eloszlását.

Az elemzés figyelembe veszi a munka rugalmasságát is, mivel a legtöbb korábbi kutatási eredmény kulcsfontosságúnak találta ezt a változót a munka-magánélet egyensúlyát illetően. Ez a változó 2-es értéket vesz fel, ha az adott személynek sem a munkaideje, sem a munkahelye nem rugalmas, és 1-es értéket, ha akár a munkaideje, akár a munkahelye rugalmas. A munkahely rugalmasságát a következő kérdés segítségével mértük: „*A munka tetszés szerint bárhol elvégezhető. Ez mennyire jellemző az Ön munkájára?*” A munkaidő rugalmasságát a következő kérdés segítségével mértük: „*Rugalmas munkaidő. Ez mennyire jellemző az Ön munkájára?*” A *Melléklet 4. táblázata* a munka rugalmasságának nemek és anyagi helyzet szerinti eloszlását ismerteti.

Végül bevontuk még a nemet és a kort is. A nem változója 1-es értéket vesz fel, ha a válaszadó férfi, és 2-est, ha ez a személy nő. Valamint az életkor változója 1-es

értéket vesz fel, ha a válaszadó 18 és 25 éves kor közötti; 2-es értéket, ha ez a személy 26–35 éves; 3-as értéket, ha ez a személy 36–49 éves; és 4-es értéket, ha ez a személy 50 éves vagy idősebb.

MÓDSZERTAN

A tanulmányban marginális loglineáris modelleket alkalmaztunk, melyek lehetővé teszik, hogy többváltozós elemzést végezzünk kategorikus adatokon, és így bizonyos közbejövő változókra kontrollálhassunk. A kategorikus adatelemzés alkalmazása az alacsony mintaszám miatt volt előnyös, mivel az adott elemszám nem tette volna lehetővé a többváltozós elemzést. A jelen tanulmány célja ezért az, hogy egy egyszerű struktúrát ragadjon meg bizonyos változók között. Ez a módszertan a feltáró jellegű kutatási kérdéseinkkel is összhangban van, amelyeket nem úgy terveztünk meg, hogy lineáris kapcsolatokat vizsgáljanak. A kutatásunkkal sokkal inkább azt szeretnénk volna feltárni, hogy a spillover különböző rizikókategóriái közötti átmenetek esélyét hogyan befolyásolják a különböző magyarázó változók. A továbbiakban röviden bemutatjuk a marginális loglineáris modellek statisztikai hátterét.ⁱⁱ

Egy 2×2-es kontingenciátáblázat hagyományos loglineáris reprezentációja a celákban álló gyakoriságok logaritmusainak additív paraméterezése

$$\ln \mu_{ij} = \lambda_0^{AB} + \lambda_i^A + \lambda_j^B + \lambda_{ij}^{AB}, \quad (1)$$

amelyben λ_0^{AB} a főhatást jelenti, λ_i^A az A változó i kategóriájának a hatása, λ_j^B a B változó j kategóriájának a hatása, λ_{ij}^{AB} pedig az A változó i kategóriájának és a B változó j kategóriájának az interakciós hatása. Hasonló módon többdimenziós paraméterek is hozzáadhatók a modellhez. A hagyományos loglineáris paraméterek esetében a λ_L^V paraméter felső indexében található az összes elemzésbe bevont változó (V), míg az alsó indexben a változóknak azon részhalmaza (L), amelynek a hatását az összes többi változó szinten tartása mellett vizsgáljuk ($V-L$).

A hagyományos loglineáris paraméterezés során mindig úgy vizsgáljuk az adott változók hatását, hogy az összes többi változót szinten tartjuk közben. Azonban bizonyos esetekben nem szeretnénk minden megfigyelt változóra kontrollálni. Például egy longitudinális elemzés esetében nem előnyös egy második hullámban mért függő változót egy harmadik hullámból származó változóval megmagyarázni. Ebben az esetben a marginális loglineáris modellek alkalmazása a célszerű λ_M^L , amelyben a felső indexbe az összes változó (V) halmaza helyett csak annak egy részhalmaza kerül (M). Tehát szemben a hagyományos loglineáris modellekkel, a marginális loglineáris modellek lehetővé teszik, hogy az összes változóra ($V-L$) történő kontrollálás helyett csak bizonyos ($M-L$) változókat tartsunk szinten.

A loglineáris modellek készítésének az a lényege, hogy a paraméterek vizsgálatánál a „kevésbé fontosakat” 0-nak tekintjük és elhagyjuk a modellből. Ezzel jól értelmezhető és egyszerű modelleket hozunk létre, amelyek kiemelik a változók közötti fontos összefüggéseket. A loglineáris modellek esetében sokszor azt keressük, hogy hol egyszerűsíthetjük a modelljeinket úgy, hogy valamilyen függetlenséget feltételezünk. Jelen tanulmányban a feltételes függetlenséget fogjuk feltételezni. Az a tétel, hogy A feltételesen független B -től, C -t feltéve felírható a következőképpen:

$$\lambda_{ABC}^{ABC} = \lambda_{AB}^{ABC} = 0. \quad (2)$$

A modellek illeszkedése a valószínűséghányados-próbával tesztelhető (G^2). Amennyiben a modell jól illeszkedik, a próbastatisztika aszimptotikusan khi-négyszet eloszlást követ. A próba szabadságfoka pedig megegyezik a modellben szereplő kötött paraméterek számával. Ha a P érték kisebb vagy egyenlő 0,05-tel, akkor elvetjük azt, hogy a modell, amit felállítottunk, illeszkedik-e. Továbbá azt is tesztelni tudjuk, hogy a modell jobban illeszkedik-e, mint egy másik, alternatív modell. Tegyük fel, hogy van két egymásba ágyazott modellünk: M_1 modell df_1 szabadságfokkal és egy alternatív M_2 modell df_2 szabadságfokkal, amely tartalmazza az M_1 által előírt összes megkötést, de ezenkívül más megkötéseket is tartalmaz ($M_1 \subset M_2$). A valószínűséghányados-próba segítségével össze tudunk hasonlítani egymásba ágyazott modelleket. A két teszt statisztikai különbsége ugyanis aszimptotikusan ugyancsak khi-négyszet eloszlású, amelynek a szabadságfoka a további specifikációval bevont új kötött paraméterek számával egyenlő, $df = df_1 - df_2$. Vagyis:

$$G^2(M_1|M_2) = G(M_1) - G^2(M_2) \quad (3)$$

Jelen tanulmányban irányított körmentes gráfokat használunk (*directed acyclic graph*, DAG). A DAG-ok egyik típusa az útmodell, ahol (a folytonos változóhoz hasonlóan) a több mint kételemű hatások nullára vannak beállítva (Rudas et al. 2006). Ez egy nagyon jól értelmezhető gráf, mivel ezekben a gráfokban nyilak jelzik a hatásokat.ⁱⁱⁱ

A tanulmányban bemutatott elemzés az R szoftver (Németh 2010) cmm csomagjának (Bergsma 1997; Bergsma et al. 2009) használatával készült.

ELEMZÉS

Elemzésünk a gender és a spillover közötti kapcsolatot vizsgálja. Ennek érdekében ebbe a modellbe a következő változók kerültek:

- nem (N)
- spillover (S)
- munka rugalmassága (R)
- anyagi jólét (J)
- kor (K)

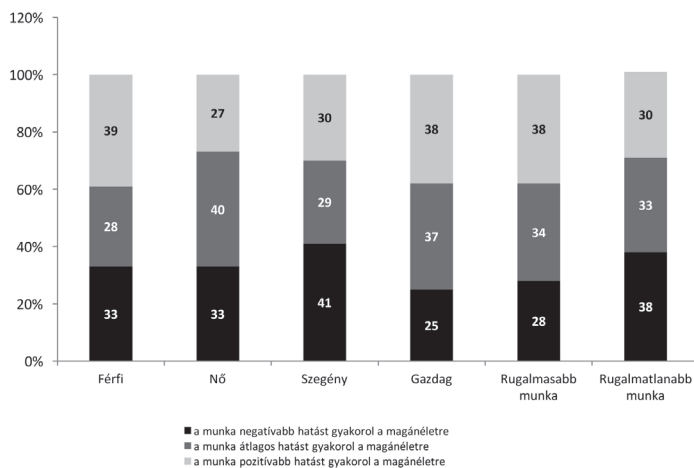
A loglineáris modelleknél 3×2-es kontingenciatáblában a változók függetlenségét azzal lehet tesztelni, hogy megvizsgáljuk, jól illeszkedik-e az a modell, amelyik az interakciós hatást nullának tekinti. Ha a *P* érték nagyobb, mint 0,05, akkor elfogadjuk, hogy a két változó független egymástól. Ahogyan azt a 2. táblázat mutatja, a nem, az anyagi jólét és a munka rugalmassága jelentős hatást gyakorol a spilloverre. A szakirodalom is foglalkozik a kor spilloverre vonatkozó hatásáról; ugyanakkor ebben a vizsgálatban azt találtuk, hogy a kor független a spillovertől. Emiatt a kor változóját kizártuk az elemzésünkéből.

2. táblázat: A spillover és az adott független változók függetlenségének vizsgálata

Vizsgált keresztábra	Valószínűséghányados-próba	szf	P érték
A munka hatása a családi életre × Nem	6,065	2	0,048
A munka hatása a családi életre × Rugalmas munkavégzés	6,679	2	0,035
A munka hatása a családi életre × Anyagi jólét	14,998	2	0,001
A munka hatása a családi életre × Kor	4,867	6	0,561

Az 1. ábra azt mutatja, hogy a spillover hogyan különbözik a nemek, az anyagi jólét és a munka rugalmasságának függvényében. Az ábrán azt láthatjuk, hogy a férfiak, a gazdagabbak, valamint azok a válaszadók, akiknek a munkája nagyobb rugalmassággal rendelkezik, pozitívabb spilloverről számoltak be.

1. ábra: Spillover gender, anyagi jólét és a munka rugalmassága szerint



Ezt követően azt vizsgáltuk meg, hogy a nem független-e a spillovertól a munka rugalmasságára és az anyagi jólétre kontrollálva. Más szóval a következő modellt (1. modell) teszteltük:

$$N \perp S | JR \quad (4)$$

A 3. táblázat azt mutatja, hogy ez a modell jól illeszkedik, mivel a valószínűséghányados-próba P értéke 0,152, ami magasabb, mint 0,05. Ezek után teszteltük, hogy a modellre lehet-e útmodellként tekinteni. Vagyis teszteltük azt, hogy a páronkénti interakciókon kívül elhagyható-e az összes magasabb rendű interakció. Amint azt a 3. táblázat mutatja, ez a modell is jól illeszkedik, mivel a valószínűséghányados-próba P értéke 0,165. Továbbá azt is teszteltük, hogy az útmodell (2. modell) szignifikánsan jobban illeszkedik, mint az a modell, amelyik tartalmaz magasabb rendű interakciókat is (1. modell). Így az útmodellt tartottuk meg, mint a legjobban illeszkedő modellt.

3. táblázat: A legjobban illeszkedő modell kiválasztása egy beágyazott modell tesztelésével

Modell			Modell			2. Modell 1. Modell		
G^2	szf	P érték	G^2	szf	P érték	ΔG^2	Δ szf	P érték
11,966	8	0,152	15,374	11	0,165	3,408	3	0,333

A 4. táblázat az útmodell jó paraméterezését mutatja be.^{iv} A táblázat első sorában található a marginálisok, a második sorban azok a paraméterek, melyeknek az értékét 0-ra állítottuk be, és az utolsó sorban láthatók a szabad paraméterek. A szabad paraméterek értékét a következő részben fogjuk megbecsülni.

4. táblázat: Az útmodell jó paraméterezése

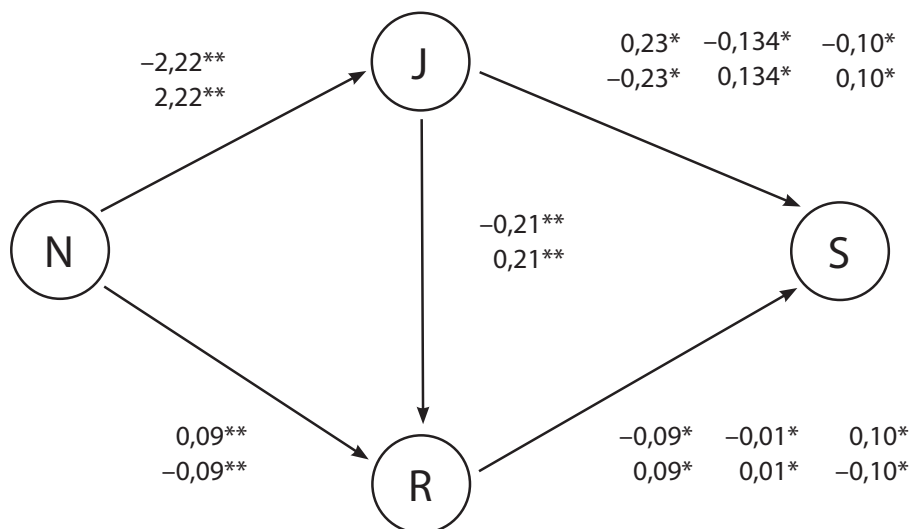
Marginálisok	N	NJ	NJR	NJRS
0-ra állított paraméterek			NJR	NS, NRS, NJS, JRS, NJRS
Szabad paraméterek	üres, N	R, NJ	J, NR, JR	S, RS, JS

A 2. ábra a legjobban illeszkedő modell grafikus modellként történő értelmezését mutatja be. Az útmodell ezen ábrázolása könnyen értelmezhető. A csúcsok a változókat jelölik (a 2. ábrán az N a nem, az R a munka rugalmassága, a J az anyagi jólét és az S a spillover). Egy nyíl hiánya feltételes függetlenségnek feleltethető meg, két csúcs közötti nyíl megléte pedig a két változó közötti szignifikáns hatást jelöli. Ez a modell azt mutatja, hogy a spillover feltételesen független a gendertől az anyagi jólét és a munka rugalmassága szinten tartása mellett.

Az útmodell grafikus ábrázolása a becsült paramétereket a nyilakon is feltünteti. Tegyük fel, hogy egy feltételezett gráfnak két csúcsa van: *A* és *B*. Ha *A* és *B* bináris változók lennének, akkor csak a kisebb értékekhez tartozó nem redundáns paraméterek lennének megadva. Míg ha *A*-hoz vagy *B*-hez három kategória tartozna, akkor mindegyik paraméter fel lenne tüntetve. Az *AB* nyíl mátrixának *i* sorában és *j* oszlopában lévő becsült paraméter *A* *i*-ik értékére és *B* *j*-ik értékére vonatkozik. Továbbá a szignifikanciaszintek is fel vannak tüntetve. A * azt jelenti, hogy $p < 0,05$, a ** azt jelenti, hogy $p < 0,01$, és végül a *** a $p < 0,001$ szignifikanciaszintet jelöli.

A 2. ábrán lévő becsült paraméterek jobb megértéséhez érdemes újra feleleveníteni a változók kategóriáit. A gender változó 1-es értéket vesz fel, ha a válaszadó férfi, illetve 2-est, ha a válaszadó nő. Az anyagi jólét változó értéke (1), ha a válaszadó szegény, és (2), ha a válaszadó gazdag. A munka rugalmasságának változója az 1-es értéket veszi fel, ha a válaszadónak rugalmas a munkája, és a 2-eset, ha a személynek nem rugalmas a munkája. Végül a spillover változó értéke (1), ha a munka negatív hatással van a magánéletre; (2), ha átlagos a hatása; és (3), ha pozitív hatás tapasztalható.

2. ábra: Becsült paraméterek az útmodellhez



Megjegyzések: N – gender, R – a munka rugalmassága, J – anyagi jólét, S – spillover; *, **, *** szignifikanciát jelölnek $p < 0,05$, $p < 0,01$ és $p < 0,001$ szinteken

Először a nem (N) és az anyagi jólét (J) közötti kapcsolatot vizsgáltuk meg. A 2. ábra azt mutatja, hogy $\lambda_{GW}^{GW}(Férfi, Szegény) = -2,22$, ami azt jelenti, hogy a férfiak kisebb eséllyel lesznek szegények, mint a nők. Ezek után bevonjuk a munka rugalmasságát mérő változót is. Eszerint $\lambda_{GF}^{GF}(Férfi, RugalmasMunka) = 0,09$, ami azt jelenti, hogy a férfiaknak nagyobb esélyük van arra, hogy rugalmas munkával rendelkezzenek, még akkor is, ha kontrollálunk az anyagi jólét változójára. Mivel $\lambda_{WF}^{WF}(Szegény, RugalmasMunka) = -0,21$, így arra következtethetünk, hogy a szegényebb embereknek – a nemüket figyelembe véve – a gazdagabb emberekhez képest kisebb esélye van arra, hogy munkakörülményeik rugalmasak legyenek.

A nem, az anyagi jólét és a munka rugalmassága közötti kapcsolat elemzése után spillover változót is bevontunk a modellbe.

A $\lambda_{WS}^{WFS}(Szegény, NegatívSpillover) = 0,23$ paraméter azt jelenti, hogy azok, akik a jólét első kategóriájához tartoznak, nagyobb valószínűséggel esnek a spillover változó első kategóriájába, még akkor is, ha kontrollálunk a nem és a munka rugalmassága tényezőire. Másképpen fogalmazva, a szegényebb emberek nagyobb eséllyel vannak kitéve negatív spillovernek, mint a jobb módúak. Ez az állítás még

akkor is igaznak tűnik, ha számolunk azzal, hogy a szegényebb emberek inkább a nők közül kerülnek ki és kisebb eséllyel rendelkeznek rugalmas munkával; valamint hogy ezzel egy időben a női lét vagy a rugalmas munka hiánya növeli a negatív spillover előfordulásának esélyét.

A munka rugalmassága és a spillover közötti kapcsolatot is vizsgáltuk.

A λ_{FS}^{GWFS} (*RugalmasMunka, NegatívSpillover*) = 0,09 paraméter azt mutatja, hogy azok, akik rugalmas munkával rendelkeznek, nagyobb eséllyel tapasztalnak pozitív spillovert még a nemre és anyagi jólétre való kontrollálás esetén is. Ez a megállapítás összhangban van Jung Jang és munkatársai (2012) és Pedersen és Jeppesen (2012) érvelésével, és ellentmond azoknak, akik inverz kapcsolatot találtak a rugalmasság és a spillover között (pl. Fursman–Zodgekar 2009; Joyce et al. 2010).

Összefoglalva, a nőknek általában a férfiakénál lényegesen kisebb az esélyük arra, hogy olyan munkájuk legyen, amelynek pozitív hatása van a családi életre. Ez a tanulmány azonban azt mutatja, hogy a gender feltételesen független a spillovertől az anyagi jólét és a rugalmas munkakörülmények megléte esetén. Ez azért van így, mert a nők kisebb valószínűséggel számolnak be jó anyagi jólétről, és esetükben a rugalmas munka előfordulásának az esélye is kisebb, miközben ez az elemzés azt mutatja, hogy az anyagi jólét és a rugalmas munkafeltételek megléte növelik a pozitív spillover előfordulásának esélyét. A szerzők azt állítják tehát, hogy azok a relatív hátrányok, amelyekkel a nők a spillovert illetően szembesülnek, elsősorban az általuk jellemzett anyagi státuszuknak és a rugalmasabb munkahelyekhez való viszonylag alacsony hozzáférésüknek tulajdoníthatók.

KÖVETKEZTETÉSEK

Ebben a tanulmányban a munka magánéletre gyakorolt spillover hatásának a főbb magyarázó változóit vizsgáltuk. Ennek érdekében egy feltáró kutatást végeztünk marginális loglineáris modellek használatával. Összefoglalva a tanulmány fő állításait, az eredmények azt mutatják, hogy a spillover hatás a magyar társadalomban is jelen van, azaz a spillover elmélet feltételezései a kelet-közép-európai kontextusban is helytállóak. Ez a megállapítás összhangban van azokkal a korábbi kutatási eredményekkel (Grzywacz et al. 2007; Powell–Greenhaus 2010), melyek a spillover „stratégia” fölényét mutatták ki (szemben a szegmentációs és konfliktuselméletekkel).

Ebben a tanulmányban a nemek közötti egyenlőtlenség egy új dimenzióját vizsgáltuk: a munka családra gyakorolt spillover hatása terén megmutatkozó nemi egyenlőtlenségek hátterét tártuk fel. Rámutattunk arra, hogy a spillover terén megfigyelhető nemi egyenlőtlenségek megmagyarázhatóak az anyagi jólét válaszadó

által észlelt szintjével és a rugalmas munkafeltételek meglétével. Így kutatásunk alapján azt mondhatjuk, hogy a spillover jelensége a nemek közötti egyenlőtlenségek egy új dimenzióját képviselheti az egyenlőtlenségek „hagyományos” formái mellett. Elemzésünk rámutatott, hogy a nemek közötti egyenlőtlenséget a különböző társadalmi egyenlőtlenségek táplálják és tartják fenn, mint például a rugalmas munkafeltételekhez való hozzáférés és az anyagi jólét. Az eredmények alátámasztották, hogy a férfiakra jobb szubjektív anyagi jólét jellemző. Az elemzésből azt is meg lehet állapítani, hogy a szubjektív anyagi jólét változójára kontrollálva a férfiak nagyobb valószínűséggel tapasztalnak (önkéntes) rugalmasságot munkájukban, vagyis nagyobb eséllyel érzik úgy, hogy képesek hatást gyakorolni munkakörülményeikre. A modellben mind az anyagi jólétnek, mind a munka rugalmasságának szignifikáns hatása van a spillover változójára, így mindkét tényező elengedhetetlen a genderkülönbségek megértéséhez és magyarázatához. Ez egy fontos eredmény, hiszen más eredmények mellett Pedersen és Jeppesen (2012) is kiemelték, hogy a rugalmasság növeli annak esélyét, hogy az alkalmazottak sikerrel alakítsanak ki egyensúlyt munkájuk és magánéletük között, valamint hogy maguk is képesek legyenek a szakmai és magánéletük közötti határok kezelésére.

Eredményeink kapcsán két másik kérdéskört is érdemes megemlíteni. Először is meg kell jegyezni, hogy az anyagi jólétnek jelentős szerepe van abban, hogy a munka hogyan hat a magánéletre. Ennek az lehet az oka, hogy Magyarországon (és általában a többi poszt szocialista országban is) az anyagi és pénzügyi kérdések jelentős szerepet játszanak a jólét megítélésében (Fodor–Nagy 2014). Korábbi empirikus elemzések arra is rámutattak, hogy a kelet-közép-európai országokban kifejezetten magas a szegénység előfordulása; valamint hogy a 2008-as recesszió következtében jelentősen nőtt a szegénység ebben a régióban. Bár a válság alapvetően „férfi recesszióként” jellemezhető, a női szegénység szintje mind a válság, mind a megszorítások időszaka alatt is tovább növekedett (Fodor–Nagy 2014). Ez különös hangsúlyt ad e tanulmány fő eredményének, nevezetesen, hogy az emberek életében a spillover hatások különbségei nem értelmezhetők egyéni jelenségként, hanem az egyenlőtlenségek szélesebb társadalmi kontextusába ágyazódnak be.

Másodsorban a rugalmasság és a spillover hatás kapcsolatáról szóló szakirodalom alapján azt lehet mondani, hogy nem érdemes csupán a rugalmasság meglétére fókuszálni, ugyanis a „rugalmasságnak” többféle formája létezik. Rugalmasságként értelmezhető például a munkavállalók szempontjából kedvezőtlen munkaidő, a kényszerű vagy rosszul fizetett részmunkaidő, valamint a túlhajszoltság. Más szavakkal, az empirikus elemzésekben szükség van arra, hogy a rugalmassággal kapcsolatos jelentéstartalmakat kritikai szempontból vizsgáljuk meg. Világosan el kell különíteni, hogy melyik fél – az alkalmazottak vagy a szervezetek – rugalmasságáról van szó. E kutatás eredményei azt a feltételezést igazolják, hogy azok a csoportok tudnak

a rugalmas munkafeltételek előnyeiből részesülni, akiknek a társadalmi pozíciója (azaz az anyagi jóléte) is jobb (ami nagy valószínűséggel a szervezeti hierarchián belül is magasabb pozíciót jelent). Ezek az eredmények rámutatnak, hogy a válaszadók közötti társadalmi különbségek tovább erősítik a nemek közti egyenlőtlenségeket, mivel a hagyományos egyenlőtlenségtípusok a spillover hatásokat is befolyásolják.

A nemek közti különbségek kérdése mindig is fontos szempont volt a munkamagánélet egyensúlyára irányuló elemzésekben, különösen a spilloverre vonatkozó vizsgálatokban (Keene–Reynolds 2005; Offer 2014; Powell–Greenhaus 2010). E kutatás eredményei ugyanakkor új szempontokkal járulhatnak hozzá a témával kapcsolatos akadémiai vitához, mivel egyértelműen rámutatnak a munkaerőpiacon meglévő strukturális torzító hatásokra. A munka családra gyakorolt spillover terén a nők életében tapasztalt kedvezőtlenebb helyzet azzal magyarázható, hogy a nők korlátozott hozzáféréssel rendelkeznek a (akár kedvező, akár pedig önkéntesen vállalt) rugalmas munkahelyi pozíciókhoz, valamint hogy alulreprézantáltak a jobban fizető munkakörökben. Ezek az eredmények összhangban vannak a korábbi megállapításokkal, de egyben új szempontokat is behoznak a spilloverrel kapcsolatos gondolkodásba. Fontos megemlíteni például, hogy kvantitatív eredményeink Primecz és munkatársai (2014) kvalitatív megállapításait is alátámasztják, miszerint a genderkülönbségek és a szervezeti pozíciókban tapasztalható egyenlőtlenségek befolyásolhatják, illetve megerősíthetik egymást.

Ezek az eredmények érdekes kérdéseket vetnek fel, és további kutatások kiindulópontjai lehetnek. Először is nagyon valószínű, hogy a jellemzően angolszász irodalomban azonosított tényezőkön túl kelet-közép-európai kontextusban más tényezők is befolyást gyakorolnak a spillover hatásokra. Például Magyarországon az anyagi jólét kritikus szerepet játszik ebben a tekintetben, míg a korábbi elemzések jellemzően kevesebb figyelmet fordítottak e tényezőre (Jung Jang et al. 2012; Lourel et al. 2009; Powell–Greenhaus 2010). Ezeken a megállapításokon kívül arra is utalnak jelek, hogy a férfikkal kapcsolatban általában felmerülő rugalmatlan munkakörülmények, illetve a kizárólag nőkre korlátozott rugalmas munkakörülmények bevett kettőssége talán nem is annyira magától értetődő a posztszocialista környezetben. Eredményeink azt mutatják, hogy az anyagi helyzetre kontrollálva a férfiaknak valójában nagyobb esélyük van, hogy önkéntes rugalmas munkafeltételekkel rendelkezzenek. Ezzel szemben a nyugat-európai országokban a rugalmas munkaszervezés általában a nők körében elterjedtebb, ahogyan ezt a magyar kontextusról szóló részben már említettük. Magyarországon a munkaerőpiacra a rugalmasság helyett inkább a „merevség” jellemző. Ez azt jelenti, hogy a rugalmasság pozitív hatását csak kiválasztott kevesek tapasztalhatják meg, vagyis csak a munkaképes korú lakosság kiváltságos rétegei férnek hozzá ilyen jellegű munkafeltételekhez. Fontos megemlíteni, hogy e tanulmányban az elemzés a munkaidő rugalmassá-

gán és a munkavégzés helyét illető rugalmasságon alapul. További kutatások tárgya lehet annak a vizsgálata, hogy a negatív értelemben vett rugalmasság – beleértve a kényszerű részmunkaidős foglalkoztatást, a határozott idejű szerződéseket – milyen kapcsolatban áll a genderrel és a spillover hatásokkal.

Ezeket a lehetséges hatásokat továbbá egy nemzetközi kutatási projekt keretében bővebben is meg lehetne vizsgálni: mind az ebben a tanulmányban használt, mind a spillover kutatásban rendszeresen használt egyéb tényezőkre fókuszálva. Kutatásaink csupán a spillover hatásoknak a munka felől a családi élet irányába ható aspektusára fókuszáltak. Mivel ezek az eredmények arra utalnak, hogy olyan tényezők, mint például a rugalmasság, a régi tagállamokhoz képest eltérő szerepet játszanak poszt-szocialista kontextusban (lásd a magyar kontextusról szóló részt), érdemes megvizsgálni a spillover jelenség másik irányú – a családi élet felől a munka irányába fellépő – hatását is. Adataink lehetővé tették számunkra, hogy a spillover érzelmi részét megvizsgáljuk (érzéseket, a stresszt, vagy a munkával kapcsolatos gondolatok beszűrődését), azonban az instrumentális szempontokat nem tudtuk kellő mértékben feltárni. Végül pedig a tanulmány annak szükségességére is rámutat, hogy a szülők és a gyerekek viszonyával kapcsolatos egyének közötti (*crossover*) és spillover hatásokat is mélyebben meg kell értenünk.

MELLÉKLET

1. táblázat: *A spillover komponensei* (pozitívak és negatívak)

Érzelmi	Hangulat (pl. boldogság)
	Attitűdök
Instrumentális	Értékek (pl. diverzitás)
	Készségek (pl. Excel-használat)
	Viselkedés (pl. etikus magatartás)

Greenhaus–Powell (2006); Powell–Greenhaus (2010: 518–519) alapján

2. táblázat: A független változók eloszlása a munkaképes korú népességben belül (% és esetszámok)

Nem	
Férfi	Nő
55,6% (286)	44,4% (228)
Anyagi jólét	
Azok, akiknek anyagi problémáik vannak, vagy akik éppen hogy megélnék a fizetésükből	Azok, akik beosztással vagy anélkül is jól kijönnek anyagilag
48,0% (246)	52,0% (266)
A munka rugalmassága	
Rugalmas munkája van	Nincsen rugalmas munkája
46,1% (236)	53,9% (276)

3. táblázat: A pénzügyi jólét nemek szerinti eloszlása (% és esetszámok)

	Azok, akiknek anyagi problémáik vannak, vagy akik épphogy megélnék a fizetésükből	Azok, akik beosztással vagy anélkül is jól kijönnek anyagilag
Férfi	46,5% (113)	53,5% (153)
Nő	50,0% (113)	50,0% (113)

4. táblázat: Rugalmas munkák eloszlása nem és pénzügyi jólét szerint (% és esetszámok)

	Rugalmas munkája van	Nincsen rugalmas munkája
Nem		
Férfi	50,9% (145)	49,1% (140)
Nő	40,1% (91)	59,9% (136)
Anyagi jólét		
Azok, akiknek anyagi problémáik vannak, vagy akik éppen hogy megélnék a fizetésükből	35,8% (88)	64,2% (158)
Azok, akik beosztással vagy anélkül is jól kijönnek anyagilag	56,2% (149)	43,8% (116)

JEGYZETEK

- i Ez a rövid empirikus áttekintés csupán olyan tanulmányokra tér ki, amelyek azokat a tényezőket elemzik, amelyeket ez a tanulmány is tekintetbe vesz. A spillover hatások részletes és szisztematikus empirikus áttekintései Greenhaus és Powell (2006); Király et al. (2015), továbbá 32–55. oldal a jelen kötetben.
- ii További információk találhatóak erről a témáról Rudas és Bergsma (2004); Németh (2009); Rudas et al. (2006); Rudas et al. (2010); Bergsma et al. (2009) műveiben. Ez a bevezető nagyrészt Németh (2009) tanulmányán alapul. Ha máshogyan nem jelezzük, ez a forrásunk.
- iii A grafikai modellekről többet olvashat Németh (2009) PhD-disszertációjában.
- iv A jó paraméterezés témájáról további információ elérhető: Rudas et al. (2006).

IRODALOMJEGYZÉK

- Bergsma, W. P. (1997). *Marginal Models for Categorical Data*. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press. Elérve 2017. 03. 01-jén a következő honlapcímről: http://stats.lse.ac.uk/bergsma/pdf/bergsma_phdthesis.pdf.
- Bergsma, W. P. – Rudas, T. (2002). Marginal models for categorical data. *Annals of Statistics*, 30(1), 140–159. DOI:10.1214/aos/1015362188.
- Bergsma, W. P. – Croon, M. A. – Hagenaars, J. A. (2009). *Marginal Models for Dependent, Clustered and Longitudinal Categorical Data*. New York: Springer. DOI: 10.1007/b12532.
- Dén-Nagy I. (2013). *Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe – Elméleti áttekintés*. DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2013.3.1; Elérve 2017. 03. 01-én a következő honlapcímről: http://socio.hu/uploads/files/2013_3/1den_nagy.pdf.
- Doble, N. – Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Razlike Med Spoloma v Dojemanju ravnotezja Med Poklicnim in Zasebnim Življenjem*, 5(4), 331–342.
- Edwards, J. R. – Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. DOI: 10.2307/259269.
- Fodor, É. – Nagy, B. (2014). “An ebbing tide lowers all boats”: How the great recession of 2008 has affected men and women in Central and Eastern Europe. In Eydoux, A. – Math, A. – Périer, H. (eds.) *European labour markets in times of crisis. A gender perspective*. Special Issue of the French Economic Observatory Review (OFCE review, Revue 133) Spring 2014 (pp. 121–152) www.ofce.sciences-po.fr/publications/revue133.htm.
- Geszler N. (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Fursman, L. – Zodgekar, N. (2009). Making it work: The impacts of flexible working arrangements on New Zealand families. *Social Policy Journal of New Zealand*, 35, 43–54.
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Elérve 2017. 03. 01-jén a következő honlapcímről: <http://www.jstor.org/stable/258214>.

- 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. DOI: 10.5465/AMR.2006.19379625.
- Grzywacz, J. G. – Carlson, D. S. – Kacmar, K. M. – Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559–574. DOI:10.1348/096317906X163081.
- Ilies, R. – Wilson, K. S. – Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. DOI: 10.5465/AMJ.2009.36461938.
- Jung Jang, S. – Zippay, A. – Park, R. (2012). Family roles as moderators of the relationship between schedule flexibility and stress. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 897–912. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2012.00984.x.
- Joyce, K. – Pabayo, R. – Critchley, J. A. – Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2. CD008009. <http://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>.
- Keene, J. R. – Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299. DOI:10.1177/0192513X04270219.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Lourel, M. – Ford, M. T. – Gamassou, C. E. – Guéguen, N. – Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438–449. <http://doi.org/10.1108/02683940910959762>.
- Németh R. (2009). *Grafikus modellek társadalomtudományi alkalmazása mobilitási adatokon*. PhD-értekezés, ELTE Szociológia PhD-program.
- Németh, R. (2010). Log-linear models in SPSS & Marginal log-linear and graphical models in R. Elérve 2017. 03. 01-jén a következő honlapcímről: <http://nemethr.web.elte.hu/LoglinMargGraph/>.
- Offer, S. (2014). The costs of thinking about work and family: Mental labor, work-family spillover, and gender inequality among parents in dual-earner families. *Sociological Forum*, 29(4), 916–936. <http://doi.org/10.1111/socf.12126>.
- Pedersen, V. B. – Jeppesen, H. J. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), 347–359. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00949.x>.
- Powell, G. N. – Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <http://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468647>.
- 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.

- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being. A personality and longitudinal perspective. University of Jyväskylä, Jyväskylä, *Studies in Education, Psychology and Social Research*, 346. Elérve 2017. 03. 10-én a következő honlapcímről: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf>.
- Roehling, P. – Moen, P. – Batt, R. (2003). Spillover. In P. Moen (ed.), *It's about time: Couples and careers*. Ithaca, 33(3), NY: Cornell University Press. (pp. 101–121) DOI: 10.1177/009430610403300323; Elérve 2017.01.20-án a következő honlapcímről: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=hrpubs>.
- Rudas, T. – Bergsma, W. P. (2004). On applications of marginal models to categorical data. *Metron*, 62(1), 15–37. DOI: 10.1177/0081175013493397.
- Rudas, T. – Bergsma, W. P. – Németh, R. (2006). Parameterization and estimation of path models for categorical data In Rizzi, A. – Vich, M (eds.). *COMPSTAT 2006 Proceedings in Computational Statistics*. Heidelberg: Physica. (pp. 383–394) DOI: 10.1007/978-3-7908-1709-6_30.
- Rudas, T. – Bergsma, W. P. – Németh, R. (2010). Marginal log-linear parameterization of conditional independence models. *Biometrika*, 97(4), 1006–1012. DOI: 10.1093/biomet/asq037.
- Stella, O. I. – Paul, S. O. – Olubusayo, F. H. (2014). Work-life balance practices in Nigeria: A comparison of three sectors. *Journal of Competitiveness*, 6(2), 3–14. <http://doi.org/10.7441/joc.2014.02.01>.
- Tammelin, M. (2009). Working time and family time. Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. University of Jyväskylä, Jyväskylä. *Studies in Education, Psychology and Social Research*, 355. 38(1). DOI: 10.1177/0192513X15585810; Elérve 2017. 03. 10-én a következő honlapcímről: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19730/9789513935160.pdf>.
- Thompson, C. A. – Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. DOI: 10.1037/1076-8998.10.4.100.
- Todd, P. – Binns, J. (2013). Work-life balance: Is it now a problem for management? *Gender, Work & Organization*, 20(3), 219–231. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00564.x>.

Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon*

A munka által okozott feszültség sokszor átáramlik a partnerekre, nyomot hagy a párkapcsolatokon és befolyásolja azok minőségét. Az esélyegyenlőség megteremtése mellett a gazdasági racionalitás is indokolja azt a megközelítést, hogy a feszültség csökkenése kívánatos, mivel a munkavállalók kiegyensúlyozottsága pozitívan befolyásolja nemcsak a családok, de a szervezetek működését is. Amennyire lényeges az önmegvalósítás a munkahelyen, annyira fontos az otthon biztonságának fenntartása és biztosítása is. A munka és a magánélet összeegyeztetésével foglalkozó kutatások, tanulmányok főként a feszültségek jellegére, irányára, mélységére vonatkozóan tesznek megállapításokat, valamint e határok lebontását taglalják. A szakirodalmi források nagy része azt kutatja, hogyan függ az egyéni egyensúlyérzet egyes munkahelyi eljárásoktól (pl. vezetői támogatás, munkahelyi intézkedések, rugalmas munkaidő), és hogyan függ a párkapcsolat minősége bizonyos feltételektől (pl. házimunka mennyisége, munkaórák száma). Az egyensúly kérdésének és a párkapcsolat minőségének összekapcsolása, valamint az egyensúlyérzetet növelő faktorok azonban kevésbé vizsgált részei a témával foglalkozó szakirodalomnak. Jelen kutatásban e területek együttes elemzésére teszek kísérletet.

A tanulmányban azt szeretném feltárni, hogy a munkavállalók partnereinek (házastárs, élettárs) életébe is beszivárog-e a társuk munkájából adódó feszültség (crossover hatás), és ha igen, akkor kifejezik-e elégedetlenségüket emiatt, valamint hogy az elvégzett házimunka növekedése mérsékeli-e a partner munkájából fakadó elégedetlenséget. A témát a fizetett munka párkapcsolatra gyakorolt hatásának, illetve a partner által kifejezett elégedetlenség hatásának elemzésével folytatom, végül azt is megvizsgálom, hogy ennek a partner által kinyilvánított elégedetlenségnek a következtében megjelenik-e a munkakínálat-csökkentés szándéka.

* A tanulmány a szerző 2013-ban, a BCE Társadalomtudományi Kar, Szociológia és Társadalompolitika Intézet Szociológia MA képzésen készült szakdolgozatán alapul. <http://szd.lib.uni-corvinus.hu/5954/> Témavezető: Nagy Beáta.

A tanulmány elején a vonatkozó szakirodalom alapján tisztázom ennek a speciális területnek a főbb elméleteit és a legfontosabb kutatási előzményeket. Ezután a European Social Survey ötödik hullámából származó adatok kvantitatív elemzésével vizsgálom meg, hogyan befolyásolják a munkakörülmények önmagukban, valamint a házimunkával együttesen a párkapcsolatot, végül ismertetem a következtetéseket.

ELMÉLETI KERETEK

A munka-magánélet egyensúlyának témájában nagyon erős a konfliktuselméleti megközelítés. Mind az otthon, mind a munkában betöltött szerep felelősségeket, követelményeket, kötelességeket, elköteleződést és elvárásokat foglal magában, amelyek az adott közegben nyújtott hatékony teljesítményhez köthetők (Mesmer-Magnus–Viswesvaran 2006). A konfliktuselmélet szerint a munkában és a családban betöltött szerepek kombinálása megerőltető és ennél fogva konfliktushoz vezet (Ten Brummelhuis–van der Lippe 2010). Mivel jelen kutatásban a munka és a magánélet konfliktusának párkapcsolatokra gyakorolt hatását vizsgálom, elengedhetetlen a stresszorok számbavétele, melyek konfliktust válthatnak ki. Srinivasan (2010) a következő munkahelyen tapasztalható stresszorokat különbözteti meg: túlterhelés vagy kihasználatlanságérzés, félreérthetőség, kontroll hiánya, rossz fizikai munkakörülmények, más személyekkel való kapcsolatból származó (személyközi) stressz, hatalmaskodás és szervezeti változások. A családi élet is feszültté tehet, adott esetben mind a saját, mind a társ elvárásainak nehéz megfelelni például a gyermeknevelés minőségére vagy mennyiségére fordított idő és energia tekintetében. Úgy tűnik, hogy az érzelmi stabilitás védőfaktorként működik mindkét nemnél a munka és a magánélet súrlódása esetén, mert csökkenti a munkával járó és a szülői stresszt is: Valcour (2007: 1519) azt tapasztalta, hogy a munka feletti kontroll megvalósulása csökkenti a munka és a család közötti konfliktust.

A CROSSOVER JELENSÉG

A párkapcsolatok esetén a munka és magánélet egyensúlyához kötődően két fontos fogalmat említ a szakirodalom: a spillover és a crossover jelenségét. A spillover „a munka és a család egymásra hatása, mely hasonlóságokat eredményez a két terület között” (Edwards–Rothbard 2000; idézi Ilies et al. 2009: 87). A modern technológiai vívmányok (okostelefonok, táblagépek és egyéb infokommunikációs eszközök) egészen új szintre helyezik a korábbi munka-magánélet viszonyt (ld. Dén-Nagy 328–353. oldal; valamint Kiss 380–402. oldal jelen kötetben).

A rugalmas munkahelyi megoldások és a távmunka alkalmazása is egyre általánosabbá válik. Ennek eredményeképpen azonban a munka és a család közötti határ elmosódik, ezzel is növelve az egyik területből a másikba való átszivárgás (*spillover*) lehetőségét (Ten Brummelhuis–van der Lippe 2010; Király et al. 2015, valamint jelen kötet 32–55. oldal; Radó et al. 2015, továbbá jelen kötet 173–196. oldal).

Tehát míg *spillover* esetén egyazon egyén érzései szivárognak át a család és a munka(hely) között, a *crossover* esetén ezzel szemben az egyik fél által tapasztalt érzések (főként stressz) a partnerében vagy más, hozzá közel álló személyekben (pl. gyerekek, szülők) okoznak hasonló érzéseket (általában stresszt, feszültséget). Utóbbi tehát azt jelzi, hogy a munka és a magánélet egyensúlytalansága át tud szivárogni egyik emberről a másikra: egy egyén által tapasztalt stressz vagy pszichológiai teher hatással van egy másik egyénre (Kinnunen 2010; Westman et al. 2009).

Westman és munkatársai a korábbi koncepció helyett – amikor is a férfiak munkájából fakadó stresszalapú *crossover* hatást elemzik a feleségekre nézve – mindkét fél vizsgálatát kívánatosnak tartják, valamint a negatív *crossover* mellett pozitív megjelenését is figyelembe veszik. Eszerint tehát a *crossover* „pozitív és negatív előjelű érzelmek, hangulatok, beállítódások (*disposition*) kétirányú (át)áramlása egymással szoros kapcsolatban álló egyének (házastársak, szervezeti csoportok tagjai) között” (Westman et al. 2009: 589).

Az ilyen kétirányú kutatások esetén azt találták, hogy a hatás a két nem esetében eltérő: a férfiak negatív érzelmei sokkal inkább előrejelzik a nők negatív érzelmeit, mint fordítva (Westman et al. 2009). Westman ennek okát a tradicionális szerepekben látja: a nőkben inkább kialakult a szocializáció során, hogy mások érzelmeire fogékonyak legyenek, és saját érzelmeiket is jobban kifejezzék, így sokkal érzékenyebbek azokra a stresszorokra, melyek a partnerüket érik.

Mindezen eredmények azt mutatják, hogy a férjtől érkező negatív viselkedés (*social undermining behavior*) nincs hatással a feleség házassággal való elégedettségére, mivel a nő szerepéhez tartozik az, hogy felfogja, kezelje a férje érzelmeit (*shock absorber*). Ennek ellenére ha a nő terheli érzelmeit a férfira, akkor a férfiben azt az érzetet kelti, mintha a felesége kijött volna a szerepéből, ami ellenszegülést válthat ki a férfiből, és nagyban csökkenti a házassággal való elégedettségét (Westman et al. 2009). A szerzők szerint a férfiakra így sokkal kevésbé jellemző, hogy felfogják a nők által megélt stresszt és negatív érzelmeiket. Nem az a kérdés, hogy a nők hangoznak-e negatív érzelmeiknek, hanem hogy ezeket áthelyezik-e a férfiakra olyan formában, hogy bennük is érzelmeiket idézzenek elő, befolyásolva akár a házasság minőségét is.

Hasonlóképpen, Crouter és társai (1999; idézi Ransford et al. 2008: 41) megállapították, hogy a munkában a férjre nehezedő nyomás előre jelezte mind a saját, mind a feleség szerep-túlterheltségét, a feleségre nehezedő nyomás azonban csak

a saját szerep túlerheltségét jelezte előre, a férjét nem. Jones és Fletcher (1993; idézi Ransford et al. 2008: 41) is azt találták, hogy a stressz átáramlott a férjéről a feleségekre, de a férfiak nem számoltak be arról, hogy ők is stresszt éreztek volna, ha feleségüknek stresszes napja volt. Mindezen eredmények azt sugallják, hogy a férjek felől a feleségek irányába sokkal inkább áramlik a stressz, és ez a házassággal való elégedetlenségben is tükröződik.

A korábbiakból azonban tudható, hogy nemcsak a negatív, hanem a pozitív élmények is átáramolhatnak a partnerre. Ezek nem pusztán a stressz hiányát jelentik, hanem a kapcsolat minőségét változtathatják meg. A munkával való elégedettség crossoverje például mindkét fél munkahelyének és az otthon hatásának kontrollálása után is kimutatható. A kutatási eredmények arról árulkodnak, hogy a férfiak étellel való elégedettsége erős és robusztus előrejelzője volt a feleségük elégedettségének (Westman et al. 2009). Ezek pedig együttesen előre jelezhetik a párkapcsolat minőségi jellemzőit.

A HÁZASSÁG (PÁRKAPCSOLAT) MINŐSÉGE

A családi étellel kapcsolatosan tapasztalt elégedettséggel azért is különösen fontos foglalkozni, mert egyike a pszichológiai jóllét fő forrásainak, melyek szintén befolyásolják a munkahelyi teljesítményt. A kutatók az 1940-es évek óta tanulmányozzák a házasság minőségét, mégsem könnyű definiálni a boldog házasságot. (Ebben a tanulmányban a párkapcsolat és a házasság kifejezéseket szinonimaként használok.) Természetesen van néhány tényező, mely hozzájárulhat ahhoz, hogy valaki boldognak vallja magát a házasságában. Ilyen a közös értékek, célok és stabilitás, a gyermekek jelenléte, a szexuális kapcsolattal való elégedettség és a munkamegosztás foka (Srinivasan 2010). Ezt támasztja alá a Perrone és Worthington által megfogalmazott jelenség (idézi Mayo et al. 2011), miszerint a házasság minősége közvetlenül megjósolható a szerelem, a szexuális elégedettség, a kommunikáció és a kétkeresős családmóddel elfogadásának tényéből. Az egyik legnagyobb stresszforrás a házasságra nézve az, hogy egyensúlyt kell teremteni a munka és a család között (Mayo et al. 2011).

Az elmúlt évtizedekben a szakirodalom inkább az anyák munkavállalásának a gyerekekre, a nőkre magukra és a családokra gyakorolt hatását igyekezett meghatározni, aminek egyes források szerint lehetnek előnyös és hátrányos oldalai is (Zimmerman et al. 2003). Az anyák foglalkoztatásának – a sztereotípiákkal ellentétben – csak kis hatása van a családi kapcsolatok minőségére, és ez a kapcsolat általában pozitív. A családi élet minősége nem önmagában vizsgálendő; számos más tényező is befolyásolja, úgymint az apák hozzáállása az anyák foglalkoztatásához és a gyereknevelés minősége. Nem maga a tény az érdekes, hogy egy anya dolgozik-e, hanem hogy ő és partnere hogyan dolgozik (Zimmerman et al. 2003).

ÉRZELMI TÁMOGATÁS, ÉRZELMI MUNKA

Erickson (1993: 890) szerint egy házasság nem csupán azért létezik, mert sor került egy szertartásra; nem is azért, mert gyermek született a családba, hanem mert van egy erőfeszítés, az úgynevezett érzelmi munka (*emotion work*). A legújabb kutatások az érzelmi támogatást igen fontos tényezőnek tartják a család életében, így a fizetetlen otthoni munkát a házimunka, gyereknevelés és érzelmi munka kombinációjaként lehet felfogni. Hochschild 1983-ban (idézi Pedersen et al. 2011) így határozta meg az érzelmi munkát: mások érzelmi jóllétének növelése és érzelmi támogatásukról való gondoskodás. Ahogy azonban a házasságok eltolódtak a gazdasági alapú egyezségtől az érzelmi kapcsolat irányába, az érzelmi munkának egyre nagyobb szerepe lett a házasság megfelelő működésében és fenntartásában. Erős korreláció figyelhető tehát meg az érzelmi munka és a „házasság jólléte” (*marital well-being*) között (Pedersen et al. 2011).

Felfedezhető némi átfedés az érzelmi munka és a crossover fogalmi között. Mindkettő az érzelmek áthelyezését hordozza magában, azonban a crossoverhöz képest az érzelmi munka annyiban szűkebb, hogy kifejezetten pozitív tartalma van, és annyiban tágabb, hogy a támogatást és gondoskodást is magában hordozza, nem csak azt, hogy a saját érzések hogyan tolódnak át egyik félről a másikra.

Korábbi kutatások három olyan tényezőt különböztettek meg, amelyek befolyásolják a házassággal való elégedettséget: a férfiak, illetve nők által elvégzett családi munka, valamint a családi munkamegosztással való elégedettség (Pedersen et al. 2011). Az írások nagy része azonban csak a nőkre fókuszál, elhanyagolja a férfiakat érintő elégedetlenséget és kiégést. Kluwer (1996; idézi Pedersen et al. 2011) szerint a feleségek akkor kevésbé elégedettek a házimunkát érintő egyezségekkel (*housework arrangements*) – és így gyakran a házassággal –, amikor a házimunkával töltött idő több, mint amit rá szerettek volna fordítani. Erickson (1993; összefoglalja Pedersen et al. 2011) szerint a férfiak otthoni munkavégzése és érzelmi munkája van a legnagyobb befolyással a nők házassággal való elégedettségére és a kiégésre (*marital burnout*). A házassággal való elégedettség és a kiégés az érem két oldalát mutatják. Ennek folyamánya, hogy a nőknek megvan az erejük, hogy növeljék saját elégedettségüket azzal, hogy érzelmi munkát „végeznek”, ez a fajta törődés azonban nem óvja meg őket a kiégéstől (Pedersen et al. 2011).

A háztartásbeli feleség jelensége az egész világon eltűnőben van, ami azt eredményezi, hogy a feleségek nem minden esetben tudják otthonról támogatni (magas beosztásban) dolgozó férjüket. Ez azonban ahhoz is vezethet, hogy a férfiak kiégnek, pszichológiai problémáktól, betegségektől szenvednek, ami nyomot hagyhat mind a munkavégzésükön, mind a családi életükben. Jogos a kérdés, hogy mit lehet elmondani a feleségekről, akik ugyanúgy dolgoznak, és ugyanúgy kevés érzelmi

támogatást kapnak. A feleségek eleve kevésbé számíthatnak a férjük érzelmi támogatására, így nem is igazán várják el azt (Stern 2007). Munkába állásuk tehát inkább a férfiak jóllétét csökkenti, mert ők azok, akik ez esetben nem kapják meg azt az érzelmi támogatást, amelyet elvárnak vagy korábban megszoktak.

HÁZIMUNKA, OTTHONI MUNKAMEGOSZTÁS

Ferber és Young (1997; idézi Zimmerman et al. 2003) két hasonló adatfelvétel különbségéből látták, mennyire megnőtt az egyenlőség iránti igény a társadalomban. 1976-ban mindössze 2% gondolta, hogy ugyanannyit kellene vállalni a feleknek a háztartási munkából, 1997-ben viszont úgy látták, mindkét félnek kellene fizetett munkát végeznie, a házimunkát pedig egyenlően kellene elosztani.

Mindezen attitűdváltozások ellenére továbbra is észlelhető, hogy a heterosze-xuális kapcsolatokat erősen meghatározzák a két nem esetén eltérő erőviszonyok. A dolgozó nők is nagyjából 80%-át vállalják a „második műszaknak” és a gyereknevelésnek (Hochschild Machung 1989; Williams 2000; idézi Zimmerman et al. 2003), ráadásul az idősebb családtagok gondozása is inkább a nőkre hárul. Továbbá a nőkhöz viszonyítva a férfiak karrierje inkább mutat abba az irányba, hogy prioritást kapjon saját életükben a közvetlenül a családdal kapcsolatos feladatok ellátása előtt (Zimmerman et al. 2003). Magyarországon azt látjuk, a feleknek hasonló a percepciójuk arról, hogy társuk mennyi munkát végez: a férfiak 27, a nők 28 órára becsülik a nők által végzett heti otthoni munkaórák számát. A férfiak otthon végzett munkájának hosszát is hasonlóan, 11 órának gondolják (Blaskó 2006).

A családi munkamegosztás egyike a legnagyobb konfliktusoknak, melyekkel a párok szembenéznek – mondják Pedersen és munkatársai (2011). A gondviselő magatartás és a rutin házimunka újabban a kritikai feminizmus egyik fontos témájává vált. Eszerint, ha a nők és a férfiak ugyanannyi fizetett munkát végeznek is, és egyformán hisznek a nemek közötti egyenlőségben, a nők akkor is több házimunkát végeznek, mint a másik nem képviselői (Mannino–Deutsch 2007; idézi Pedersen et al. 2011).

Ezeket a tipikusan házimunkának tekintett feladatokat természetüknél fogva másként érzékelik a felek, nem csoda tehát, hogy a nők elégedettsége nagymértékben függ a férj háztartásban végzett tevékenységétől. Sőt a feleségek foglalkozási státuszuktól függetlenül kevésbé lesznek elégedettek, ha férjeik csak bizonyos tradicionálisan férfias feladatokat vállalnak el. Így akkor is elégedetlenebbek, ha társuk a gyereknevelésből az interaktív részeket vállalja inkább, mint a mindennapi ellátással kapcsolatos tennivalókat (Hochschild 1990; Alger–Crowley 2012).

Alger és Crowley (2012) szerint a rugalmas munkavégzési formák elősegítik, hogy az anyáknak több lehetőségük legyen a szerepek összeegyeztetésére, és elégedettebbek legyenek a férfiak munkavégzésével arra való tekintet nélkül, hogy konkrétan ki mennyi munkát végez. Példának okáért lehetséges, hogy a rugalmas

munkaidő lehetővé teszi az anyák számára, hogy ők maguk több házimunkát végezzenek – úgy, ahogy azt ők szeretnék –, és ezáltal növekedjen az elégedettségük a megmaradó feladatok partnerük által történő elvégzésével. Lehetséges, hogy a nők ugyanazokat a feladatokat végzik, mint korábban, de mivel van idejük egyéb tevékenységekre is, boldogabbá teszi őket a kontroll érzése, férjük hozzájárulását pedig magasabbra értékeli (Alger–Crowley 2012).

Arra vonatkozóan, hogy befolyásolják-e az ideológiák és a nemi szerepekről alkotott vélemények azt, hogy a nők mennyire elégedettek párjuk munkájával, ellentmondásos eredményeket találunk. Korábbi kutatások (Hochschild 2003; Lennon–Rosenfield 1994; idézi Alger–Crowley 2012) azt mutatták, hogy az ideológiai változók nem vagy alig magyarázzák a nők percepcióját a házimunkák felosztásának igazságosságáról. Alger és Crowley (2012) munkájából azonban az derül ki, a konzervatív nézeteket valló nők sokkal elégedettebbek a kapcsolatukkal annak ellenére, hogy nagyobb részt vállaltak az otthon végzendő munkákból, mint azok, akik egalitárius házasságban élnek. A gazdasági erőforrások a férfiak és a nők esetében is elsődleges források a hatalomnak egy házasságban. Mivel a nők általában kevésbé járulnak hozzá anyagilag a háztartáshoz, végül ők lesznek azok, akik több időt fektetnek az otthoni munkába. A magas jövedelmű nőknek viszont – a párjuk bérére való tekintet nélkül – sokkal több hatalmuk van ahhoz, hogy több házimunkát követeljenek párjuktól.

HIPOTÉZISEK

A fenti szakirodalmak nyomán azt láthatjuk, hogy ha az egyén nem is érzel konfliktust, társa attól még elégedetlen lehet a családi munkamegosztással vagy a partner munkával töltött idejével, ami magánéleti konfliktushoz vezethet, és az visszahathat a keresőmunkára is. Éppen ezért érdemes megvizsgálni a (házastársak percepcióját a párjuk munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban.

Ehhez kötődik a második szempont: noha találkoztunk olyan kutatásokkal, amelyek a munka családra gyakorolt hatását vizsgálták, ezt azonban nem bontották le azon összefüggés szerint, hogy a megkérdezett társa dolgozik-e, és ha igen, akkor rész- vagy teljes munkaidőben – pedig egyes kérdésekhez minden bizonnyal más a hozzáállása annak a házastársnak, aki maga is dolgozik, mint aki nem.

Érdekes az a kérdéskör is, hogy a partnerek mennyire elégedettek/elégedetlenek társuk munka-magánélet egyensúlyával annak függvényében, hogy az mennyire járul hozzá a családi élethez kapcsolódó feladatok ellátásához, a háztartási munkákhoz.

A munka és a magánélet egyensúlyának érzékelését illetően eljutottunk odáig, hogy ebben a partner véleményének is nagy jelentősége van. Arról keveset tudni,

hogy ennek a megnyilvánulásnak milyen egyéb következményei vannak. Ilyen lehet például az, ha valaki változtatna a munkakínálatán, vagyis a munkaerőpiaci jelenlétén. A következő szempont tehát az lesz, hogy megjelenik-e a munkakínálat változtatásának szándéka a családok életében, és hogy milyen tényezők befolyásolhatják e változás iránti vágyat. Mindezen tényezőknek nemcsak a munka és a magánélet egyensúlyára, hanem a párkapcsolatok minőségére gyakorolt hatása is feltérképezésre vár.

A hipotézisek megfogalmazásakor az összefüggéseket a kérdezett és partnere munkaerőpiaci státuszának szemszögéből is vizsgálom. Ahogy fentebb már jeleztem, nem maga a tény az érdekes, hogy az anyák dolgoznak-e, hanem hogy ők és partnerük hogyan dolgoznak (Zimmerman 2003).

AZ ELÉGEDETLENSÉG KIFEJEZÉSE

Az elemzés során csak olyan egyéneket vizsgálok, akik fizetett munkát végeznek. A kérdésfeltevésből adódóan az elégedetlenség kérdése mindössze közvetetten mérhető, mégpedig azzal a kérdéssel, hogy *a kérdezett partnerének/családjának mennyire van elege a kérdezett munkájából származó feszültségből*. Kérdés, hogy vajon ennek az elégedetlenségnek a mértéke függ-e a nemtől és attól, hogy a partner végez-e fizetett munkát, illetve mennyit.

1a) Westman (2009) tanulmánya szerint a nők inkább vannak arra szocializálva, hogy mások pozitív és negatív érzelmeire érzékenyek legyenek. Eszerint valószínűsíthető, hogy a hatás nemenként különbözik: várakozásaim szerint *a nők ugyanolyan feltételek mellett jobban kifejezik elégedetlenségüket, mint a férfiak*.

1b) Azt feltételezem, hogy *megértőbbek a párjukkal azok, akik maguk is végeznek fizetett munkát, mint akik nem*. A jelenség nemenként eltérő lehet.

1c) Stern (2007) szerint a feleségek munkába állása inkább a férfiak jóllétét csökkenti, így várakozásaim szerint *inkább elégedetlenek a férfiak (jelen kontextusban férfi partnerek) a teljes munkaidőben dolgozó, mint a részmunkaidőben dolgozó nőekkel*.¹

HÁZIMUNKA ÉS ELÉGEDETLENSÉG

Sokszor bizonyítást nyert, hogy aki többet dolgozik, annak kevésbé van egyensúlyban a munkája és a magánélete. Azt azonban nem tudjuk, ez milyen hatással van a partnerére, és hogy ezt a viszonyt miként befolyásolja az otthon végzett munka mennyisége. Erickson szerint (1993; idézi Pedersen et al. 2011) a férfiak otthoni munkavégzése és érzelmi munkája van a legnagyobb befolyással a nők házassággal való elégedettségére és a kiegészítésre. Barling és Barenburg (1984; idézi Mayo et. al. 2011) úgy látták, a keresőmunka a dolgozók otthon mutatott viselkedésén keresztül befolyásolja a partnerek családdal való elégedettségét. Ezek alapján a következő hipotéziseket lehet felállítani:

2a) *Ugyanolyan feltételek mellett az otthon végzett munkamennyiség eltérő nemek szerint, a nőkre ebből a feladatból több járul.* Erről már több helyütt olvashattunk (Hochschild 1990; Blaskó 2006), itt ellenőrzésként szolgál, hogy az adott mintán hogyan jelenik meg. *Továbbá a munkaidő növekedése eltérően befolyásolja a háztartásra fordított időt a két nem esetében.*

2b) *Az, hogy egy dolgozó egyén partnerének elege van-e az illető munkájával kapcsolatos feszültségből, nem csupán attól függ, hány órát dolgozik a partner, hanem attól is, hogy az otthon töltött időben mennyire járul hozzá a háztartás működtetéséhez. Tehát a házimunkára fordított idő befolyásolja a munkaidő hatását.*

Azt várom továbbá, hogy

2c) *a házimunka nagyobb mennyisége mindkét nem esetén csökkenti a partner elégedetlenségét, de...*

2d) *a férfiak elégedetlenségét jobban csökkenti a nők háztartásban végzett munkájának növekedése, mint fordítva.* Ez a tradicionális női-férfi szerepekből adódhat. Ha így van, az azt jelenti, hogy ebben nincs jelentős változás a korábbi időszakokhoz képest.

A PÁRKAPCSOLATOK MINŐSÉGE

Lingard és társai (2010) erős korrelációt találtak a ledolgozott órák száma és a munka-magánélet összehangolási tapasztalatok között. A heti munkaidő, a munkaórák száma előre jelzi, hogy a résztvevők képesek-e teljesíteni feladataikat otthon és a munkahelyükön egyaránt. Az azonban még nem került a kutatások fókuszába, hogy a munkaidő hogyan befolyásolja a párkapcsolatok minőségét. Lehetséges, hogy az önmagában nem vezet párkapcsolati problémákhoz, ha valaki sokat dolgozik (ledolgozott órák száma és túlmunka), csak akkor, ha úgy érzi, partnere elégedetlen a munkájából származó leterheltség miatt. Vagyis a sok munka párkapcsolat minőségére gyakorolt hatását befolyásolja, hogy a partner hangot ad-e (a kérdezett egyén munkájából származó egyensúlytalanságával való) elégedetlenségének.

3a) *A fizetett munkavégzés nem rontja a párkapcsolat minőségét, csak akkor, ha szokatlan (esti, hétvégi, túlórából adódó) munkavégzésről van szó.*

A PARTNER ELÉGEDETLENSÉGÉNEK HATÁSA A SAJÁT EGYENSÚLYÉRTETRE

Ha az eddigiekben tárgyalt érzékenység létezik, akkor az is érdekes kérdés lehet, hogy a két nem eltérő módon érzékeny-e partnere véleményére, ha az elégedetlen a kérdezett munkájából származó feszültséggel. Erre vonatkozó megállapítást a szakirodalomban nem találtam. Feltételezésem szerint:

4a) Az, hogy az egyén hogyan értékeli munkájának és magánéletének egyensúlyát, függ attól, hogy partnerének mennyire van elege a kérdezett munkájából származó feszültségből, ezt az összefüggést pedig befolyásolja az, hogy az illető férfi vagy nő. Várakozásaim szerint érzékenységük miatt *a nők esetében erősebb a partner véleményének hatása a saját munka-magánélet egyensúlyérzetre, mint a férfiak esetében.*

4b) *A partner negatív véleményének a hatását (a saját munka-magánélet egyensúllyal való elégedettségre) befolyásolja az, hogy a partner végez-e fizetett munkát.* Ennek az lehet az oka, hogy aki fizetett munkát nem végez, azt érzékenyebben érinti, ha társa a munkahelyén több időt tölt munkával.

ELÉGEDETLENSÉG ÉS MUNKAKÍNÁLAT-CSÖKKENTÉS

Alger és Crowley (2012) szerint lehetséges, hogy részmunkaidő mellett a nők ugyanazokat a feladatokat végzik, mint korábban, azonban férjük hozzájárulását magasabbra értéklik. Ebből kiindulva érdemes lenne megvizsgálni, vajon a nők hajlamosabbak-e arra, hogy csökkentsék munkakínálatukat, amennyiben partnerük elégedetlen a munkából származó feszültséggel.

5. *Nők esetén a partner negatív véleménye az egyén munka-magánélet egyensúlyáról inkább vezet ahhoz, hogy az illető csökkenteni szándékozzon munkakínálatán.*

A KUTATÁS MÓDSZERTANÁNAK ISMERTETÉSE

A hipotézisek vizsgálatához a European Social Survey ötödik hullámának (2009–2011) adatait használtam, mely több vizsgált témakör mellett a munka-magánélet egyensúlyának kérdéseivel is részletesen foglalkozik.

Elemzésem során a European Social Survey adatfelvételben szereplő országok közül az európai kontinensen található vagy EU-tagországokat elemzem.ⁱⁱ Olyan válaszadókat vizsgállok, akik partnerrel élnek,ⁱⁱⁱ és az adatfelvételt megelőző hét nap során végeztek fizetett munkát. Ezen belül is az alkalmazott státuszúakat elemzem, mert a vállalkozóknál másként alakulhat a munka-magánélet egyensúlya (ez alól egy esetben kivételt teszek).

A fent jelzett szelekció után 2076 eset maradt. A minta 34%-a férfi, 66%-a nő. 25% részmunkaidőben dolgozik, 75% teljes munkaidőben. A minta 25%-ának a párja nem dolgozik, 16% párja teljes, 59% párja pedig részmunkaidőben dolgozik. 73,6% gondolja, hogy jövedelmi helyzete megfelelő. 38%-uknak nincs gyermeke, 24%-nak 5 éves vagy annál fiatalabb gyermeke van.

FÜGGŐ VÁLTOZÓK

A saját munka-magánélet egyensúlyérzet

A saját munka-magánélet egyensúlyérzetet a „*Mennyire elégedett a munkával töltött ideje és a szabadideje között kialakult egyensúllyal?*” kérdésre adott válasszal mérem. A válaszok a 0 (rendkívül elégedetlen) és a 10 (rendkívül elégedett) értékek közötti tartományban mozognak, átlaguk 6,4.

A partner véleménye a kért munká-magánélet egyensúlyáról

Ezt a „*Milyen gyakran fordul elő, hogy úgy érzi, a partnerének vagy a családjának elege van az Ön munkájával kapcsolatos feszültségből?*” kérdéssel mérem. A legkisebb értéke az 1 (soha), a legnagyobb az 5 (mindig). A változó leggyakrabban előforduló értéke 2, átlaga 2,19. A változót használok magyarázó változóként is, ez esetben az öt kategóriából hármát készítek: mindig vagy nagyon gyakran (1), néha (2), szinte soha vagy soha (3). (A kérdezés során arról nem érdeklődtek, hogy a kért mit gondol partnerének munka-család egyensúlyáról.)

Párkapcsolat-minőség

Sem a párkapcsolat minőségére, sem az ezzel való elégedettségre vonatkozóan nincs kérdés a kérdőívben. A rendelkezésre álló változók, melyek viszonylag jól korrelálnak egymással, a *magányosságérzés és a partnerrel a pénzen való veszekedés gyakorisága*. Feltételezésem szerint, aki boldog házasságban él, nem érzi magát magányosnak; és kevesebbet vitatkozik, illetve inkább egyetért a pénzzel kapcsolatos kérdésekben.

Vagyis aki egyetért (és nem vitatkozik, illetve kevesebbet), az feltételezhetően boldogabb, kiegyensúlyozottabb, sikeresebb párkapcsolatban él. Így ebből a két változóból (pénzügyi viták, magányosság) főkomponenst készítettem, mely a két változó varianciájának majdnem 60%-át magyarázza, így ezt használok a párkapcsolat minőségének indikátoraként.

KALKULÁLT VAGY FŐKOMPONENS-ELEMZÉSSEL LÉTREHOZOTT FÜGGETLEN VÁLTOZÓK

Munkaidő

A munkaidőt a „*Hány órát dolgozik ténylegesen hetente a főállásában, beleértve a fizetett vagy meg nem fizetett túlórákat is?*” kérdésre adott válasszal mérem. Az érvényes 2033 eset átlaga 39,45.

A partner véleménye a kért munkamagánélet egyensúlyáról

A függő változók között felsorolt „Partner véleménye a kért munkamagánélet egyensúlyáról” változó független változóként is szolgál, amikor azt vizsgálom, mennyire befolyásolja a partner egyensúlyérzete a kért egyensúlyérzetét.

A munkakínálat

A munkakínálat változását a következő két kérdés különbségével mérem: „Heti hány órát volna hajlandó dolgozni, figyelembe véve, hogy keresete ezzel arányosan nőne vagy csökkenne?”, és „Mennyi az Ön »alap« vagy munkaszerződésben rögzített heti munkaideje, nem számítva a fizetett vagy nem fizetett túlórákat?” Amennyiben a vágyott óraszám kevesebb, mint a tényleges, akkor az egyén csökkentené a munkakínálatát, amennyiben egyenlő vagy a vágyott több, úgy nem csökkentené. 1903 érvényes eset van, 0 az érték, ha nem dolgozna kevesebbet (72%), 1 pedig, ha igen (28%).

Többletmunka

A heti szinten ténylegesen és a szerződésben meghatározott órák számának különbsége. A negatív érték azt mutatja, hány órával dolgozik valaki kevesebbet, mint a szerződésben rögzített, a pozitív pedig, hogy mennyivel dolgozik többet. Az átlagos különbség 3,22 óra (vagyis a mintában szereplők átlagosan 3 túlórával rendelkeznek egy héten).

Túlmunka

A túlmunkát az „Esténként vagy éjszakánként is dolgoznia kell”, az „Előzetes bejelentés nélkül túlóráznia kell” és a „Milyen gyakran jár az Ön munkája azzal, hogy hétvégén is dolgoznia kell?” változókkal lehet összefoglalóan mérni főkomponens létrehozásának segítségével. 2039 érvényes eset van, értéke $-1,25$ -tól $2,51$ -ig terjed a mintában. Az átlag $-0,18$.

Részmunkaidő

Azt, hogy a kért vagy partnere részmunkaidőben dolgozik-e, a szerződésben rögzített óraszámokból számítottam ki. 1–34 óráig^{iv} részmunkaidőnek (1-es érték), 35-től teljes munkaidőnek (0-s érték) kódoltam a változót. A kértettek 25,1%-a dolgozik részmunkaidőben (2018 érvényes esetből).

A partner foglalkoztatási státusza (végez-e fizetett munkát, és ha igen, mennyit)

A lehetséges változókból egy háromelemű kategóriális változót hoztam létre: az érvényes 881 esetből a partnerek közül 24,8% nem végez fizetett munkát, 16,3% pedig teljes, és 58,9% részmunkaidőben dolgozik.

Az otthon végzett munka mennyisége

A házimunka mérésére a következő kérdés áll rendelkezésre: *„Összesen körülbelül heti hány órát tölt Ön házimunkák végzésével?”* Ez egy folytonos változó, viszont önmagában nem nyújt sok információt. Így a házimunka relatív összegét érdemes bevonni az elemzésbe, vagyis azt, ha valaki az átlagnál több vagy kevesebb házimunkát végez. A férfiak átlagosan 9,65 óra, a nők átlagosan 18,37 óra házimunkát végeznek egy héten, az ezek feletti, illetve alatti értékek lesznek átlag feletti vagy alatti házimunka-mennyiségek.

Az otthon végzett munka és a fizetett munka viszonya

A fenti elvet a munkaidőre is alkalmazva a következő négy csoportot kapjuk: sok munkahelyi és sok otthoni munka (27%); kevés munkahelyi, de sok otthoni munka (19%); sok munkahelyi, de kevés otthoni munka (28%); kevés munkahelyi és kevés otthoni munka (26%).

KONTROLLVÁLTOZÓK

Iskolázottság

A végzettséget a *„Hány évig tanult összesen?”* kérdésre adott válasszal mérem.^v Az értékek 0-tól 29-ig terjednek, az átlag 13,9, a leggyakrabban előforduló érték pedig a 12.

Jövedelem

A jövedelmi helyzet mérésére egy olyan változót használok, mely a kérdezett szubjektív érzetét méri azzal kapcsolatban, hogy elégedett-e a jövedelmi helyzetükkel. A *„Melyik leírás közelíti meg leginkább az Önök háztartásának jelenlegi jövedelmi helyzetét?”* (*kényelmesen megélünk a jelenlegi jövedelmünkből / kijövünk a jelenlegi jövedelmünkből / nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkből / nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkből*) kérdéshez tartozó első kettő és utolsó kettő válaszlehetőséget összevontam, így az első két csoport megfelelő jövedelmi helyzetet, míg az utolsó kettő nem megfelelő jövedelmi helyzetet jelent. A 2072 érvényes eset 73,6%-ában tartják megfelelőnek a jövedelmi helyzetüket.

Kisgyermek jelenléte

Ennél a változónál először is megkülönböztettem azokat, akik 5 éves vagy annál fiatalabb gyermekkel élnek egy háztartásban. Mivel az adatfelvételek dátuma 2010 és 2011, így ehhez képest számoltam vissza az 5-5 évet attól függően, hogy adott esetben mikor volt az adatfelvétel. A 2075 fős mintában 18,8%-ban van 6 év alatti (maximum 5 éves) gyermek a háztartásban.

Munka feletti kontroll

Azt, hogy az egyénnek mennyire van kontrollja a munkája felett, a következő kérdésekből készített főkomponens összegzi: *„Mennyire teszi lehetővé a munkahelyén a főnökség, hogy... döntsön a napi munkája megszervezéséről? /... a szervezet/cég tevékenységét érintő döntéseket befolyásolja? /... megválassza vagy megváltoztassa saját munkatempóját?”* Az új az eredeti változók varianciájának több mint 78%-át magyarázza. Az értékek $-1,54$ és $1,52$ között mozognak.

Munkahelyi stressz

A munkaterhelést/munkastresszt a következő változókból létrehozott főkomponenssel mérem: *„Sosincs elég időm mindent elvégezni a munkahelyemen”* és *„A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgoznom”*. Az új változó az eredeti változók varianciájának több mint 65%-át magyarázza. Az alacsony értékek jelentik a magas, a magasak az alacsony stresszt. A 2057 értékből képzett változó legkisebb értéke $-1,89$, a legnagyobb pedig $2,91$.

EREDMÉNYEK

AZ ELÉGEDETLENSÉG KIFEJEZÉSE

Először vizsgáljuk meg, eltérő-e nemenként az, hogy a partnernek milyen mértékben van elege a kérdezett munkájából származó feszültségből. A változó legkisebb értéke az 1 (soha), a legnagyobb az 5 (mindig).

Férfiak esetében a partner elégedetlenségének átlagos értéke $2,23$, míg nők esetében $2,17$. Vagyis a nők a férfakkal némileg elégedetlenebbek, mint a férfiak a nőkkel. Ez a különbség azonban sok mindenből adódhat: befolyásolhatja a munkaidő, a jövedelem, a kisgyermek jelenléte a családban, az eltérő jövedelemszint, az iskolázottságbeli különbség, a munkahelyi stressz vagy az eltérő lehetőségek a munka feletti kontroll befolyásolására. Ezek regresszióelemzéssel kontrollálhatók.

Az eredmények (*Melléklet – 1. táblázat*) azt mutatják, a nemnek nincs szignifikáns hatása arra, elégedetlen-e valaki a partnere munkájából származó feszültséggel. Vagyis az első hipotézis *a)* pontja – miszerint a nők ugyanolyan feltételek mellett elégedetlenebbek lennének férfi társaikkal, mint a férfiak a nőkkel – nem tapasztalható a vizsgált mintán. A kontrollváltozók vizsgálata alapján azt látjuk, a munkaidő növekedése növeli a partner elégedetlenségének átlagát. Az 5 év alatti gyermek jelenléte nincs hatással a partner elégedetlenségére. A megfelelő jövedelem csökkenti az elégedetlenséget, a tanulással töltött évek számának emelkedése ugyanilyen hatással jár. A munkahelyi stressz szignifikánsan növeli a partner elége-

detlenségét. Ez azt is igazolja, hogy valóban van létjogosultsága a crossover elméletnek, mivel a partner stresszérzete valószínűleg átszivárog társára.

Vizsgáljuk meg, megértőbbek-e a dolgozó partnerek, mint a fizetett munkát nem végzők (*Melléklet – 2. táblázat*). A kontrollváltozók (a munkaidő, a jövedelem, az iskolázottság, a munka feletti kontroll és stressz, valamint a gyerekszám) bevonásával a partner munkastátuszának hatása közel szignifikáns (7%). Eszerint a partner elégedetlensége kisebb a dolgozó, mint a nem dolgozó partner esetében: ugyanazon feltételek fennállása mellett azok, akik végeznek fizetett munkát, elégedettebbek partnerük munka-magánélet egyensúlyával, mint akik nem végeznek.

Az 1a) hipotézissel ellentétben a vizsgált mintán a nemnek (önmagában) nincs hatása az elégedetlenségre, azonban az, hogy a partner végez-e fizetett munkát, befolyásolja annak elégedetlenségét a kérdezett munkájából származó feszültséggel [1b)], mégpedig a feltételezésnek megfelelően: a dolgozó társak kisebb, a nem dolgozók nagyobb mértékű elégedetlenséget mutattak a partnerük munkájából származó feszültség miatt.

Nézzük meg, befolyásolja-e a nem az összefüggést.

Az 1. táblázat már tartalmaz egy interakciós változót, a partner munkastátuszának (partner dolgozik/nem dolgozik) és a nemnek a szorzatát, a függő változó továbbra is a partner elégedetlensége. Az interakciós hatás megközelíti a szignifikáns értékhatárt, így érdemes azt értelmezni.

A regressziós egyenlet átrendezése után (*Melléklet 1. egyenlet*) láthatjuk, hogy a férfi kérdezettek esetén 0,19 a különbség a dolgozó és a nem dolgozó partner elégedetlensége között, vagyis a dolgozó nők elégedetlensége ennyivel nagyobb férfjükkal, mint a nem dolgozó nőké. Női kérdezettek esetén nincs lényeges különbség (-0,06) (vegyük figyelembe a dolgozó feleség-nem dolgozó férj páros aránylag ritka előfordulását).

A két különbség eltéréséből fakadóan a nem átlagosan 0,25-dal csökkenti a partner munkájának hatását. Azaz a nőknél a hatás nagysága kb. egyharmada a férfiaknál megfigyelt mértéknek. Eszerint csak a női partnerek munkastátusza befolyásolja férfi partnerük munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos elégedetlenségüket. Vagyis a férfi partnerek egyformán elégedetlenek partnerük munka-magánélet egyensúlyával akkor is, ha dolgoznak, és akkor is, ha nem, míg a nőknél eltérés tapasztalható. Azok a nők, akik fizetett munkát végeznek, elégedetlenebbek férjpartnerük munka-magánélet egyensúlyával, mint akik nem végeznek fizetett munkát. Az 1. hipotézis b) pontja csak részben igazolódott be tehát, mert a nemnek ugyan van hatása az elégedetlenség kifejezésére, mivel a férfiak házassággal való elégedettségét nem befolyásolja, végez-e társuk fizetett munkát, azonban nem mutatnak több megértést azok a nők, akik maguk is végeznek fizetett munkát, mint akik nem végeznek.

1. táblázat: *A partner munkastatuszának és a kérdezett nemének együttes hatása a partner elégedettségére – Lineáris regresszió*

	B	Sig.
Konstans (partnernek elege van)	1,203	0,00
Partner munkastatusza (dummy)*	0,19	0,139
Nem**	-0,03	0,727
inter (nem × partnermunka)	-0,25	0,088
Munkaidő	0,016	0,00
Gyermek (5 év alatti)	0,00	0,985
Jövedelem	-0,08	0,292
Iskolázottság	0,031	0,00
Munkahelyi stressz	-0,236	0,00
Munkakontroll	0,01	0,828
<i>N</i>	915	
<i>R</i> ²	0,124	
F-próba-szignifikancia	0,000	

* Partner munkastatuszának referenciakategóriája: nem dolgozik a partner

** Nem referenciakategóriája: férfi

Hatással van-e az a férfi partnerek elégedettségére, hogy a kérdezett (nő) rész- vagy teljes munkaidőben dolgozik [1c] hipotézis)?

A 2. táblázatban található eredmények szerint a nők csoportján belül vizsgálódva, ha részmunkaidőben dolgoznak, a partner elégedettsége csökken ahhoz képest, mint ha teljes munkaidőben dolgoznak. Vagyis a férfi társaknak ritkábban van elegendő a feleségük munkájából származó feszültségből, ha feleségük részmunkaidőben dolgozik (a munkaidő kivételével az eddigi kontrollváltozók konstanson tartása mellett).

2. táblázat: A kérdezett nők által végzett munka mennyiségének hatása a partner elégedettségére – Lineáris regresszió

	B	Sig.
Konstans (partner elégedetlensége)	2,026	0,000
Részmunkaidőben dolgozik?	-0,154	0,007
Gyermek (van-e 5 év alatti)	0,005	0,941
Jövedelem*	-0,313	0,000
Iskolázottság (évek)	0,029	0,000
Munkahelyi stressz (FAKTOR)	-0,259	0,000
Munkakontroll (FAKTOR)	-0,005	0,881

* Kétértékű változó: referenciakategória (0): nem megfelelő; (1): megfelelő; $N=1311$;
 R^2 : 0,106; globális F-próba szignifikanciaszintje: 0,000

HÁZIMUNKA ÉS ELÉGEDETLENSÉG

Az előző részben láttuk, hogyan befolyásolja a partner elégedettségét a nem, a munkaerőpiaci státusz és a munkaidő hossza. Vizsgáljuk meg, miként befolyásolja a házimunka a partner elégedettségét. Ehhez először vegyük szemügyre, hogyan különbözik a házimunka mennyisége nemenként, ezzel egy rövid ideig még függő változóként kezelve a házimunkát (*Melléklet/3. táblázat*, 1. modell). Azt látjuk, hogy egy hét alatt a nők azonos munkaidő, kisgyermek jelenléte, jövedelem, iskolázottság, azonos mértékű munkahelyi stressz és munkakontroll mellett is átlagosan 8 órával több otthoni munkát végeznek, mint a férfiak, mely összefüggés nagyon erősen szignifikáns. Hogy megtudjuk, hogyan befolyásolják az otthon végzett munka mennyiségét a kontrollváltozók, külön modellben (2. modell) nézzük meg az összefüggést férfiakra és nőkre vonatkozóan. Férfiak esetén a munkakontroll és a munkaidő kivételével nem szignifikánsak az értékek. Minél nagyobb valakinek a munkakontrollja (azaz valószínűleg vezető szerepben van), annál kevesebb házimunkát végez, továbbá a munkaidő növekedésével – meglepő módon – valamelyest nő a házimunkára fordított idő. A nők esetében a házimunka mennyisége nem függ a munkaidőtől, a jövedelemhatás viszont megjelenik. A jobb jövedelmi helyzetet jel-

zók 4 órával kevesebbet dolgoznak otthon, mint azok, akik nem ítélik megfelelőnek a jövedelmi helyzetüket. Az elvégzett osztályok számának növekedése is csökkenti a házimunkára fordított időt. A munka feletti kontroll az a közös pont, amely mindkét nem esetében csökkenti a házimunkára fordított időt, különösen férfiaknál erős a hatása.

A munkaidő hatása a háztartásban végzett munkára tehát különböző a két nem esetén [2a)]. A nőknél nem befolyásolja a háztartásban töltött időt, míg a férfiak esetén meglepő módon a munkaidő emelkedése nagyon kis mértékben bár, de növeli a háztartásra fordított órák számát [2b)].

A következőkben megnézzük a házimunka mennyiségének hatását a partner elégedetlenségre.

3. táblázat: *A házimunka hatása a partner elégedetlenségére – Lineáris regresszió*

	Modell 1		Modell 2			
			Férfi		Nő	
	B	sig	B	sig	B	sig
Konstans (partner elégedetlensége)	1,481	0,000	1,575	0,000	1,349	0,000
Házimunka (óra)	0,005	0,025	-0,001	0,755	0,008	0,002
Munkaidő (óra)	0,012	0,000	0,014	0,000	0,011	0,000
Gyermek (5 év alatti)	0,016	0,768	-0,023	0,763	0,021	0,775
Jövedelem	-0,195	0,000	0,054	0,573	-0,285	0,000
Iskolázottság	0,021	0,001	0,002	0,809	0,033	0,000
Munkahelyi stressz	-0,239	0,000	-0,251	0,000	-0,238	0,000
Munkakontroll	0,005	0,846	0,038	0,399	-0,026	0,404
<i>N</i>	1923		652		1270	
<i>R</i> ²	0,113		0,117		0,122	
F-próba sig.	0,000		0,000		0,000	

A 3. táblázat megmutatja, hogy a nemeket együtt vizsgálva a házimunka emelkedésével nő a partner elégedetlensége a kért munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban. Nemekre bontva az összefüggést, elsőként látszik, hogy a férfiaknál megszűnt a házimunka hatása, a nőknél azonban továbbra is szignifikáns. Vagyis hiába dolgozik többet egy nő otthon, partnere nem lesz tőle elégedettebb. A hipotézis [2c)], miszerint a házimunka növelése mindkét nem esetében csökkenti az

elégedetlenséget, nem nyert igazolást, mivel a férfiaknál az elvégzett házimunka mennyiségének nincs hatása a partner elégedettségére, nők esetében pedig – bár szignifikáns a hatás, de – minimális mértékű, és az is a várakozással ellentétes, mivel a növekvő házimunka nagyon kis mértékben növeli a férfi partner elégedetlenségét.

Nézzük meg egy másik módszerrel a partner elégedetlenségét annak függvényében, hogy az egyén átlag alatti vagy feletti mennyiségben végzi-e az egyik, illetve a másik típusú munkát. E kettő kombinációjából áll elő a 4. táblázatban látható négy csoport – nemek szerint.

4. táblázat: A partner elégedettségének átlaga az otthon végzett és az otthonon kívül végzett átlagon felüli és aluli tevékenység függvényében, nemekre lebontva – Lineáris regressziók B együtthatói (kisgyermek, jövedelem, iskolázottság, munkahelyi stressz és munkakontroll kontrollálásával)

Férfi kérdezett (női partner)		Fizetett munka	
		sok	kevés
Otthoni munka	sok	2,244*	2,147
	kevés	2,396***	2,010***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,00$; $N = 652$; $R^2 = 117$; F-próba sig. = 0,000

Női kérdezett (férfi partner)		Fizetett munka	
		sok	kevés
Otthoni munka	sok	2,056***	1,767
	kevés	1,91#	1,784***

* $p < 0,1\%$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,00$; $N = 1270$; $R^2 = 0,111$; F-próba sig = 0,000

Az eredmények azt mutatják, azon férfiak párja elégedetlen (e férfiak munkájából származó feszültséggel) legkevésbé, akik átlag alatti fizetett és átlag alatti otthoni munkát végeznek. Őket követik szintén a kevés otthoni, de sok munkahelyi munkát végzők párjai, ez az érték azonban nem szignifikáns. A sok otthoni és sok fizetett munkát végző férfiak partnerei ennél még elégedetlenebbek, és őket követik a kevés otthoni és sok fizetett munkát végzők. Az a hipotézis tehát, miszerint a munkaidőtől függetlenül azok partnere elégedetlenebb inkább, akik kevés munkát végeznek otthon [2c)], nem nyert igazolást. Ezek az eredmények abba az irányba mutatnak, hogy a nők elégedettségét nem az növeli, ha a férfiak sok házimunkát végeznek, hanem az, ha kevés fizetett.

A női válaszadóknál a következőképpen fest a helyzet: a kevés fizetett és sok otthoni munkát végző feleségekre vonatkozó érték nem szignifikáns. A szintén kevés fizetett munkát, de emellett sok nem fizetett munkát végzőkkel szemben az elégedetlenség minimálisan nő. Ezt követi a sok fizetett és kevés otthoni munka, végül pedig a sok fizetett és sok otthoni munka. Az előző összefüggés látszik megisméltódni: a partnerek a sok fizetett munkát végző nőkkel elégedetlenek inkább. A sok fizetett munkát végzők között azonban azokkal a dolgozó nőkkel elégedetlenebbek inkább a férfiak, akik sok otthoni munkát is végeznek. Vagyis ha egy nő sok fizetett munkát végez, nem tudja partnere elégedetlenségét azzal csökkenteni, hogy mellette sok otthoni munkát is végez, mert a férfiak számára ez indifferens, sőt mivel a sok otthoni munkát végzőkkel inkább elégedetlenek, mint a kevés otthoni munkát végzőkkel, ez azt sugallja, hogy a férfiak a sok házimunka miatt is elégedetlenek lehetnek. A férfiak társuk sok fizetett munkájából adódó elégedetlenségét tehát csak fokozza a sok házimunka.

Összességében azt mondhatjuk, a partner elégedetlensége eltérő mértékben csökkenthető a két nem esetében: az átlagosnál több házimunka csak a férfiak munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos partneri (női) elégedetlenséget csökkenti.

Ha a munkaidőt nem a ledolgozott órák számában mérjük, hanem egy olyan folytonos változót vonunk be, amely azt mutatja, mennyivel dolgozik többet a kérédezett a szerződésben meghatározott munkaidejénél, a házimunka emelkedése valamelyest csökkenti a munkaidő hatását a partner elégedetlenségére (*Melléklet 4. táblázat* 1. modell). Két nemre lebontva (*Melléklet 4. táblázat* 2. modell) azonban módosul a kép. A férfiak esetében megmarad az interakció szignifikanciája, míg a nőknél eltűnik. Tehát csak a férfiakra jellemző, hogy a házimunka mennyisége befolyásolja a szerződésen felüli munkaidő negatív hatását a partnerük elégedetlenségére, mégpedig úgy, hogy csökkenti azt.

A PÁRKAPCSOLATOK MINŐSÉGE

A hipotézisekben megfogalmazott következő kérdés az volt, hogyan befolyásolja a munkaidő növekedése a párkapcsolat minőségét, vagyis tetten érhető-e a szakirodalomban crossoverként említett jelenség.

Lineáris regresszióval vizsgálva a munkaidő hatását a párkapcsolat minőségére, a munkaidő hatása nem szignifikáns, önmagában nem befolyásolja a párkapcsolat minőségét (*Melléklet 5. táblázat*). Viszont mivel valószínűleg nem önmagában a munkaóra, hanem a túlzott, kiszámíthatatlan munkaóra van hatással a házassággal való elégedetlenségre, vonjunk be egy olyan változót (a szokásos kontrollváltozókkal egyetemben), mely a hétfévi, esti munkavégzést és a kiszámíthatatlan túlórát összegzi (*5. táblázat*).

5. táblázat: A nem és a túlmunka hatása a párkapcsolat minőségére –
Lineáris regresszió

	Modell 1		Modell 2		Modell 3			
					Férfi		Nő	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.	B	sig.
Konstans (partnerkapcsolat [-])	0,381	0,000	0,283	0,001	0,067	0,626	0,525	0,000
Túlmunkafaktor	0,078	0,000	0,091	0,000	0,074	0,021	0,105	0,000
Nem*			0,153	0,000				
Gyermek (5 év alatti)	-0,094	0,056	-0,075	0,129	-0,056	0,413	-0,077	0,256
Jövedelem	-0,386	0,000	-0,371	0,000	-0,333	0,000	-0,389	0,000
Iskolázottság	-0,007	0,246	-0,008	0,166	0,003	0,705	-0,013	0,075
Munkahelyi stressz	-0,027	0,171	-0,021	0,282	0,004	0,898	-0,03	0,231
Munkakontroll	-0,153	0,000	-0,144	0,000	-0,071	0,065	-0,174	0,000
N	1962		1962,000		663		1300	
R ²	0,087		,093		0,040		0,100	
F-próba sig.	0,000		0,000		0,000		0,000	

* Nem: referenciakategória: férfi

Míg tisztán a munkaidő nem befolyásolja a párkapcsolat minőségét, ez a mutató sokkal inkább kimutatja ezt a hatást. Mivel a faktor magasabb értékei erősebb magányosságérzetet és több vitát jelképeznek, a túlmunka erősebb jelenlétével romlik a párkapcsolat minősége. Vagyis az a feltételezés, miszerint a munkaórák helyett a túlmunkának van hatása, beigazolódott, a fizetett munkavégzés csak akkor rontja a párkapcsolatot, ha az szokatlan munkavégzést jelent.

Ha a nemet is bevonjuk a modellbe (2. modell), látszik, hogy a nők ugyanakkora mértékű túlmunka és ugyanakkora jövedelem mellett sokkal kevésbé érzik jónak a párkapcsolatukat, mint a férfiak. Ez is azt igazolja, hogy a nők – szocializációjuk, társadalmi szerepeik következtében – érzékenyebbek ezekre a kérdésekre. Az 5 év alatti gyermek léte, az iskolázottság és a munkahelyi stressz nem befolyásolja a párkapcsolat minőségét, a megfelelőnek vélt anyagi helyzet és a munka feletti nagyobb kontroll javítja azt.

A PARTNER ELÉGEDETLENSÉGÉNEK HATÁSA A SAJÁT EGYENSÚLYÉRZETRE

Crossover esetén az egyik fél által tapasztalt pozitív vagy negatív élmények átáramlanak a partnerre. Vajon ez visszahat-e az egyénre is? Jelen esetben közvetve azt vizsgálom, a kérdezett munkájából adódó feszültség nyomán a partner negatív véleményének milyen hatása van a kérdezett egyensúlyérzetére.

Ahogy a *Melléklet 4. táblázatából* látszik, a partner negatív véleménye a nem és a kontrollváltozók bevonásával szignifikánsan, negatívan befolyásolja a saját egyensúlyérzetet. A nem hatása nem szignifikáns. Ezek alapján a 4a) feltételezés csak részben igazolódott be, a partner elégedetlensége valóban hat a saját elégedettségerzetre, nemenként azonban nem különbözik az összefüggés. A 2. modellben a minta kettébontása a partner fizetett munkavégzése szerint történt meg. A partner véleményének hatása azoknál hat erősebben a saját egyensúlyérzetre, akiknek a partnere nem végzett fizetett munkát [4 b)]. Azaz azok a partnerek, akik nem végeznek fizetett munkát, véleményükkel erősebben hatnak a dolgozó partnerre, mint azok, akik végeznek. Az összefüggés nem különbözik nemenként.

ELÉGEDETLENSÉG ÉS MUNKAKÍNÁLAT-CSÖKKENTÉS

Ahhoz, hogy megtudjuk, melyik nemre jellemzőbb inkább, hogy a partner negatív véleményének hatására csökkentené a munkakínálatát, már nem érdemes az alkalmazottakra korlátozni az elemzést. Ennél a kérdésnél érdemes bevonni a vállalkozókat is annak okán, hogy szabadabban dönthetnek a munkával töltött órák számáról, így itt egy szélesebb mintán végzem az elemzést. Vizsgáljuk meg egy kereszt táblával a partner elégedetlensége és a munkakínálat szándékozott csökkentése közötti összefüggést.

Minél nagyobb fokú elégedetlenséget mutat a partner, annál magasabb azok aránya, akik csökkentenék munkakínálatukat. Ez elsősorban a férfiaknál figyelhető meg. Azt megmutatta a 6. táblázat, hogy a két nem között van valamiféle különbség, de azt nem, hogy mennyiben, és hogy egyéb tényezők hogyan befolyásolják a partner véleményének hatását. További változók kontrollálásával megkaphatjuk azt a tiszta hatást, amit a partner véleménye gyakorol a kérdezettre nemenként, jövedelemtől, munkaórától és a saját észlelt egyensúlytól függetlenül. Az interakciós hatás bevonásával pedig pontosíthatjuk a nem és a partner véleményének kölcsönhatását.

A részletes eredmények megtekinthetők a mellékletben (*Melléklet 7. táblázat*) és az itt következő táblázatban, melyeket egy diagram is szemléltet.

6. táblázat: A partner véleményének hatása a munkakínálatra nemek szerint

			A partnernek milyen gyakran van elege a kérdezett munka-magánéletéből adódó feszültségből			Összesen
			Gyakran vagy mindig	Néha	Soha	
Férfi	Kevesebbet dolgozna?	Nem	462 60,9%	1741 65,2%	3774 72,2%	5977 69,0%
		Igen	296 39,1%	930 34,8%	1456 27,8%	2682 31,0%
	Összesen		758 100,0%	2671 100,0%	5230 100,0%	8659 100,0%
Nő	Kevesebbet dolgozna?	Nem	422 63,5%	1419 63,5%	3865 70,5%	5706 68,1%
		Igen	243 36,5%	816 36,5%	1614 29,5%	2673 31,9%
	Összesen		665 100%	2235 100%	5479 100%	8379 100%

Sig. = 0,000

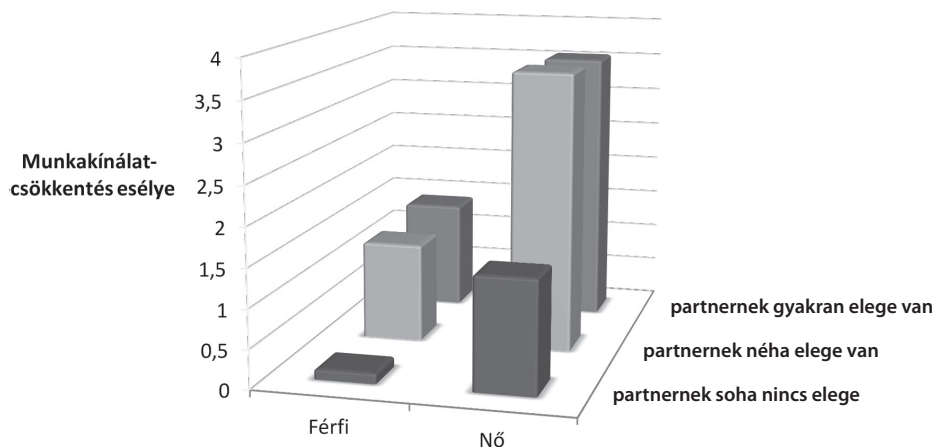
7. táblázat: A munkacsökkentés esélye nem és a partner elégedetlensége szerint

A partner elégedetlenségének gyakorisága	Férfi (nő elégedetlen)	Nő (férfi elégedetlen)
néha/soha	1,145 $\exp(b_2)$	1,164 $\exp(b_2+b_4)$
gyakran/soha	1,268 $\exp(b_3)$	1,053 $\exp(b_3+b_5)$

A 7. táblázat és az 1. ábra együttesen ad ki egy érdekes jelenséget. Ha megfigyeljük a különbségeket a különböző munkakínálati szándékok között, látszik, hogy a nők akkor is csökkentenék a munkakínálatukat, ha a partnerük soha nem fejezi ki elé-

gedetlenségét ezzel kapcsolatban. Tehát bár magasabbak a nők csoportjához tartozó oszlopok, vagyis általában hajlamosabbak arra, hogy szándékuk szerint csökkentsék a munkával töltött órák számát, a partner véleményétől azonban ez nem függ annyira, mint a férfiak esetében. A 7. táblázat számszerűen mutatja ezt a hatást: ha összehasonlítjuk a férfiak és nők esélyét arra, hogy csökkentsék munkakínálatukat, ha a partner gyakran elégedetlen (ahhoz képest, hogy soha nem elégedetlen), azt tapasztaljuk, hogy a férfiak sokkal inkább adnak a partner véleményére, mert az előbb említett 5%-kal szemben majdnem 27% annak a valószínűsége, hogy csökkentsék a munkakínálatukat.

1. ábra: A munkacsökkentés esélye nem és a partner elégedetlensége szerint



Összegezve: a férfiak inkább csökkentenék munkakínálatukat, mint a nők, amennyiben párjuk elégedetlen a túl sok munkából származó feszültséggel. Az a feltételezés tehát (5. hipotézis), miszerint a nők érzékenyebbek lennének partnerük véleményére, mint a férfiak, és emiatt inkább hajlamosak arra, hogy csökkentsék munkakínálatukat, nem nyert igazolást. Amikor mind a partner véleményét, mind a nemet egyszerre kezdjük vizsgálni, a partner elégedetlensége, úgy tűnik, a férfiak esetében sokkal inkább mutat a munkakínálat csökkentésének irányába.

KÖVETKEZTETÉSEK

A korábbi kutatásokból megtudtuk, hogy a férfiak és a nők párkapcsolatra vonatkozó észlelésében jelentős különbségek vannak. A crossover hatások vizsgálatai azt mutatták, hogy a férfiak negatív érzelmei sokkal inkább előrejelzik a nők negatív érzelmeit, mint fordítva, és ez a házassággal való elégedetlenségre is igaz (Westman et al. 2009). A túlterheltség is eltérően hat a két nemre: míg a férfiak túlterheltsége képes átáramolni a nőkre, a feleségeké a társukra nem (Ransford et al. 2008). Az is kiderült, hogy az anyák foglalkoztatásának a sztereotípiákkal ellentétben alig van hatása a családi kapcsolatok minőségére (Zimmerman et al. 2003), a munkával töltött órák számának viszont annál inkább (Lingard et al. 2010). A házimunkát érintő kérdésekben azt látjuk, hogy a nők elégedetlensége nagyban függ a férjük háztartásban végzett tevékenységétől (Alger–Crowley 2012).

Kutatásom célja az volt, hogy fényt derítsek arra, a szakirodalomban együttesen nem vizsgált tényezők közül melyek azok, amelyek befolyásolják a párok tagjainak a partner munkájából adódó elégedetlenségét és a párkapcsolatok minőségét. Vizsgáltam azt is, hogy az összefüggések milyen körülmények vagy feltételek (házi-munka mennyisége, partner munkaerőpiaci státusza, fizetett munka mennyisége) teljesülése esetén érvényesek, valamint hogyan különböznek a két nemnél. A megfogalmazott hipotéziseket a European Social Survey 5. hullámának adatbázisában található dolgozó, párkapcsolatban élő alkalmazottak (egy esetben ezenfelül vállalkozók) vizsgálatával ellenőriztem.

Az eredmények szerint a nem a munkakörülmények (munkaidő, stressz, munka feletti kontroll), a jövedelem, a kor, illetve kisgyermek meglététől függetlenül sem befolyásolja azt, hogy a partnernek elege van-e a kért munkavégzéséből adódó feszültségből. Felmerült, hogy talán az számít, ha nagyobb megértést tanúsít az, aki maga is végez fizetett munkát. A két nemre együtt ez igaznak is tűnt. Nemenként is megvizsgálva a kérdést azonban látszik, hogy a fizetett munkavégzés csak a nők esetén befolyásolja a férfi partner munkájából fakadó feszültséggel való elégedetlenséget, mégpedig oly módon, hogy ugyanazon körülmények fennállása mellett a fizetett munkát végző nők elégedetlenebbek partnerükkel, mint a fizetett munkát nem végzők.

Mind a magyar (Blaskó 2006), mind a nemzetközi példákkal (Hochschild 1990) összhangban a vizsgált mintán a nők – a különböző változók (munkaidő, jövedelem, munkastressz, munka feletti kontroll, kisgyermek jelenléte) hatásának kiszűrése mellett is – hetente átlagosan 8 órával több időt fordítanak a háztartásra, mint a férfiak – derült ki a második hipotéziscsoport tesztelése során. A nők háztartásra fordított ideje nem függ a munkaidőtől, a férfiak esetében sem csökken a munkaidő növekedésével a háztartásra fordított idő. Ami a férfiaknál az otthoni munkát csök-

kenti, az a munka feletti kontroll (pl. vezető szerep) – munkaidőtől függetlenül. Ha megnézzük a házimunka hatását a partner elégedettségére, azt látjuk, hogy a férfiak esetében a több házimunka csökkenti a partner elégedettségét, vagyis „kompenzálni” lehet a feleséget a munkavégzéssel magyarázható elégedetlenségért, és ez nemcsak a nagy munkahelyi kontrollal rendelkezők esetében, hanem mindenkinél érvényes. A nőknél azonban nincs ilyen hatás, sőt ha az átlagon felüli munkaórák száma átlagon felüli házimunkával társul, az még csökkenti is a férfi partner elégedettségét a kérdezett nő munka-magánéletének egyensúlyával.

A túlmunka, vagyis a szerződésben meghatározott munkaórákon felüli munkavégzés párkapcsolat-minőségre gyakorolt negatív hatása erősebb volt a nők, mint a férfiak esetében, azaz a párkapcsolat minőségének fenntartása szempontjából a nők körében különösen fontos lenne, hogy minél ritkábban kerüljön sor váratlan túlórázásra, hétvégi, esti munkavégzésre. Ha a férfiak több házimunkát végeznek, a túlmunka párkapcsolatra gyakorolt negatív hatása csökkenthető, míg nők esetében nem, sőt növeli azt. Így a sok munka mellett a sok házimunkával a nők nem tudják sem a partner elégedettségét csökkenteni, sem párkapcsolatuk minőségét javítani.

Crossover esetén az egyik fél által tapasztalt élmények átáramlanak a partnerre. Jelen esetben közvetve azt vizsgáltam, visszahat-e ez magára az egyénre is: a partner negatív véleményének (vissza)hatását elemeztem a kérdezett egyensúlyérzetére. A partner negatív véleménye a munka-magánélet egyensúlyáról mindkét nem esetében csökkenti a saját egyensúlyérzetet. Itt is megvizsgáltam, befolyásolja-e a partner munkastátusza a jelenséget: azok a házastársak, akik nem végeznek fizetett munkát, véleményükkel erősebben hatnak a dolgozó partnerre, mint azok, akik fizetett munkát végeznek. Ez utóbbi összefüggés sem különbözik nemenként.

A partner elégedetlenségének hatása azonban a munkakínálat-csökkentési szándékra nagyon eltérő a két nem esetében. A nők a partner véleményétől függetlenül hajlamosabbak arra, hogy csökkentsék a fizetett munkával töltött órák számát – tehát akkor is, ha partnerük egyáltalán nem elégedetlen a munkájukból származó feszültséggel –, és ez a szándék nem változik jelentősen akkor sem, ha a férfi partner gyakran kifejezi elégedettségét. A férfiaknál azonban – bár minden esetben alacsonyabbnak tűnik a munkaidő-csökkentési szándék a nőkhöz képest – a partner véleménye jóval erősebb hatást gyakorol erre. Azok a nők, akiknek párja gyakran fejezi ki elégedettségét, mindössze 5%-kal nagyobb valószínűséggel dolgoznának kevesebbet, mint akiknek a férje soha nem elégedetlen. Férfiak esetében azonban sokkal magasabb, 27% ez a valószínűség.

Jelen elemzés egyik legfontosabb korlátja, hogy nem tudunk családi szinten vizsgálni, összekötni a partnerek véleményét. Mindössze a kérdezett szemüvegén át láthatjuk a társ vélt attitűdjét, annak konkrét véleményét nem ismerjük. Ezen

túlmenően a következő változók bevonása tovább finomíthatná az eredményeket: az otthon végzett munka szétválasztása takarításra/rendrakásra és gyereknevelésre, azon belül is interaktív/játékos és ápolási/nevelési feladatokra. A kisgyermek mellette mellett az idős vagy beteg hozzátartozó gondozása is nagyon fontos kontrollváltozó lenne, valamint a fizetett/nem fizetett háztartási/gondozási segítség figyelembevétele is jelentősen módosítaná a hatásokat.

JEGYZETEK

- i Férfiak esetében (a nők elégedettségét vizsgáljuk) annyira alacsony a részmunkaidőben dolgozók száma, hogy a másik oldalról nincs értelme vizsgálni a kérdést.
- ii A „design weight” súlyozással.
- iii A házasság és a párkapcsolat fogalmakat szinonimaként használom, a női partnereket az egyszerűség kedvéért olykor feleségeknak, a férfi partnereket férjeknek nevezem a kapcsolat jog szerinti állapotától függetlenül. A partnerek nemére nem tér ki az adatfelvétel.
- iv Mivel még 35 órás munkaidőt is teljesnek vesznek Európában, például Franciaországban, így a 35 óránál kevesebbet tekintem részmunkaidőnek.
- v Igaz, hogy a gimnázium vagy egy szakiskola egy-egy osztálya nem egyenlő a felsőoktatásban elvégzett egy évvel, vagyis az értékek közötti intervallumok nem tekinthetők állandónak, azonban jelen modellben, ahol mindössze kontrollváltozóként alkalmazom a változót, érdemesebb az eredeti információ mennyiséget megtartani, és intervallumszintű változóként kezelni. A kategóriákra bontás a többféle ország eltérő oktatási rendszere miatt nem volna célszerű.

IRODALOMJEGYZÉK

- Alger, V. M. – Crowley, J. E. (2012). Aspects of workplace flexibility and mothers' satisfaction with their husbands' contributions to household labor. *Sociological Inquiry*, 82(1), 78–99. doi: 10.1111/j.1475-682X.2011.00403.x.
- Blaskó Zs. (2006): Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka: a „család” tematikájú ISSP 2002-es adatfelvétel elemzése. Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései, 82. KSH NKI, Budapest. Elérve 2017. 09. 02-én a következő honlapcímről: <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/kutatasijelentesek/article/download/386/142>.
- Erickson, R. (1993). Reconceptualizing family work: The effect of emotion work on perceptions of marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 55(4), 888–900. doi:10.2307/352770.
- Hochschild, A. R. (1990). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution*. New York: Avon Books.

- Ilies, R. – Wilson, K. S. – Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. doi: 10.5465/AMJ.2009.36461938.
- Kinnunen, U. – Feldt, T. – Mauno, S. – Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 119–137. doi: 10.1348/096317908X399420.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Lingard, H. C. – Francis, V. – Turner, M. (2010). The rhythms of project life: A longitudinal analysis of work hours and work-life experiences in construction. *Construction Management & Economics*, 28(10), 1085–1098. doi: 10.1080/01446193.2010.480977.
- Mayo, M. – Pastor, J. C. – Cooper, C. – Sanz-Vergel, A. I. (2011). Achieving work-family balance among Spanish managers and their spouses: A demands-control perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 331–350. doi: 10.1080/09585192.2011.540158.
- Mesmer-Magnus, J. R. – Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555–574. doi: 10.1007/s12122.006.1020-1.
- Pedersen, D. E. – Minnotte, K. L. – Mannon, S. E. – Kiger, G. (2011). Exploring the relationship between types of family work and marital well-being. *Sociological Spectrum*, 31(3), 288–315. doi: 10.1080/02732173.2011.557038.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- Ransford, C. R. – Crouter, A. C. – McHale, S. M. (2008). Implications of work pressure and supervisor support for fathers', mothers' and adolescents' relationships and well-being in dual-earner families. *Community, Work & Family*, 11(1), 37–60. doi: 10.1080/13668800701785312.
- Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals. *Sunway Academic Journal*, 7, 105–118.
- Stern, G. M. (2007). Not tonight, dear. *Conference Board Review*, 44(2), 38.
- Ten Brummelhuis, L. L. – van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173–193. doi: 10.1002/hrm.20340.
- Westman, M. – Brough, P. – Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595. doi: 10.1002/job.616.
- Zimmerman, T. S. – Haddock, S. A. – Current, L. R. – Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy*, 31(2), 107–124. doi: 10.1080/01926180390167070.

MELLÉKLET

Melléklet 1. táblázat: A nem hatása arra, hogy a kérdezett partnerének mennyire van elege a kérdezett munka-magánélet egyensúlyából – Lineáris regresszió

	B	Sig.
Konstans (partnernek elege van)	1,672	0,000
Nem (kérdezett neme)*	-0,050	0,265
Munkaidő (óra)	0,011	0,000
gyermek (van-e 5 év alatti)	0,001	0,980
Jövedelem**	-0,207	0,000
Iskolázottság (tanulással töltött évek)	0,020	0,001
Munkahelyi stressz (Faktor)	-0,245	0,000
Munkakontroll (Faktor)	0,004	0,857
<i>N</i>	1990	
<i>R</i> ²	0,11	
F-próba-szignifikancia	0,000	

* Referenciakategória: 0=férfi; 1=nő

** Összevont kétértékű változó: referenciakategória 0=nem megfelelő; 1=megfelelő

Melléklet 2. táblázat: *A partner munkastátuszának hatása arra, elege van-e a párja (a kérdezett) munka-magánélet egyensúlyából – Lineáris regresszió*

	B	sig.
Konstans (partner elégedetlensége)	1,29	0,00
Partner munkastátusza (dolgozik-e)	-0,127	0,07
Munkaidő (óra, hetente, főállásban, túlórákkal)	0,016	0,00
Gyermek (5 év alatti)	-0,008	0,903
Jövedelem	-0,088	0,264
Iskolázottság	0,03	0,00
Munkahelyi stressz	-0,233	0,00
Munkakontroll	0,007	0,85
<i>N</i>	915	
<i>R</i> ²	0,123	
F-próba-szignifikancia	0,000	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,00$; Partner munkastátusza: referenciakategória: nem dolgozik a partner (0); dolgozik a partner (1)

Melléklet 3. táblázat: *A nem hatása a végzett házimunka mennyiségére, nemek szerinti bontásban – Lineáris regresszió*

	Modell 1	Modell 2	
		Férfi	Nő
Konstans (házimunka, h)	14,753***	5,889**	26,164***
Nem	8,161***		
Munkaidő	0,022	0,09**	0,00
Gyermek (5 év alatti)	0,342	0,171	0,618
Jövedelem	-3,132***	-0,333	-4,003***
Iskolázottság	-0,232***	0,042	-0,363***
Munkahelyi stressz	0,229	0,275	0,252
Munkakontroll	-0,928***	-1,492***	-0,734*
<i>N</i>	1933	655	1278
<i>R</i> ²	0,119	0,03	0,072
F-próba sig.	0,00	0,00	0,00

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,00$

Melléklet 4. táblázat: *A munkaidő és a házimunka együttes hatása a partner elégedettségére – Lineáris regresszió*

	Modell 1		Modell 2			
			Férfi		Nő	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.
Konstans (partner elégedetlensége)	1,900	0,000	2,055	0,000	1,709	0,000
Munkaidő (túlóra)	0,031	0,000	0,029	0,000	0,033	0,001
Házimunka	0,006	0,009	0,007	0,202	0,009	0,002
INTER (munkaidő×házimunka)	-0,001	0,017	-0,001	0,02	-0,001	0,122
N	1893		644		1249	
R ²	0,111		0,116		0,122	
F-próba-szignifikancia	0,000		0,000		0,000	

A kisgyermek, a jövedelem, az iskolázottság, a munkahelyi stressz és a munkakontroll kontrollálva vannak a modellben. A 0 érték ez esetben azt jelenti, hogy a kérdezett kevesebbet vagy ugyanannyit dolgozik, mint a szerződésben meghatározott idő. A pozitív értékek pedig azt mutatják, hány órával dolgozott többet a szerződésben rögzített időnél.

Néhány példa az interakcióra	A partner elégedtségének átlaga	Különbség a 0 túlóra 0 házimunkaórához képest
0 óra túlóra 0 óra házimunka	2,055	0
10 óra túlóra 0 óra házimunka	2,346	0,291
10 óra túlóra 10 óra házimunka	2,305	0,250
10 óra túlóra 20 óra házimunka	2,264	0,209

Melléklet 5. táblázat: *A munkaidő hatása a párkapcsolat minőségére*
– Lineáris regresszió

	B	Sig.
Konstans (párkapcsolat minősége (-))	0,262	0,014
Munkaidő	0,003	0,105

A modellben a gyermek, jövedelem, iskolázottság, stressz, munkakontroll kontrollálva vannak
N = 1951; R² = 0,081; F-próba-sig. = 0,000

Melléklet 6. táblázat: *A partner elégedettségének átáramlása a saját egyensúlyérzetre*
– Lineáris regresszió

	1. Modell	2. Modell	
		A partner nem végzett fizetett munkát	A partner végzett fizetett munkát
Konstans (egyensúlyérzet)	8,634***	10,438***	8,431***
Partner negatív véleménye	-0,658***	-0,746***	-0,569***
Nem	-0,093	0,097	-0,16
Munkaidő	-0,023***	-0,035**	-0,034***
Gyermek (5 év alatti)	-0,174	-0,524	-0,294
Jövedelem	0,62***	0,921**	0,76***
Iskolázottság	-0,02	-0,104**	0,004
Munkahelyi stressz (ford.)	0,213***	0,257	0,166*
Munkakontroll	0,477***	0,355*	0,499***
N	1988	208	706
R ²	0,22	0,28	0,2
F-próba- szignifikancia	0,00	0,00	0,00

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p = 0,00$

Függő változó: Mennyire elégedett a munkával töltött ideje és a szabadideje között kialakult egyensúllyal?

Melléklet 7. táblázat: *A partner véleményének hatása a munkakínálatra nemek szerint – Logisztikus regresszió*

		B	Sig.	Exp(B)
Nem*	b_1	0,274	0,000	1,315
Partnernek néha elege van**	b_2	0,135	0,011	1,145
Partnernek gyakran elege van**	b_3	0,238	0,006	1,268
INTERAKCIÓ (nem×néha)**	b_4	0,017	0,822	1,017
INTERAKCIÓ (nem×gyakran)**	b_5	-0,186	0,128	0,831
Munkaóra		0,029	0,000	1,029
Anyagi helyzet***		0,314	0,000	1,370
Saját egyensúllyal való elégedetlenség		-0,070	0,000	0,933
Konstans		-1,968	0,000	0,140

* Referenciakategória: férfi (0=férfi; 1= nő)

** Referenciakategória: soha

*** Referenciakategória: nem megfelelő (0=nem megfelelő, 1=megfelelő)

N = 16053

Melléklet 1. egyenlet: *A partner munkastátuszának és a kérdezett nemének együttes hatása a partner elégedettségére*

Az összefüggéseket leíró regressziós egyenlet:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 \times \text{PARTNERMUNKA} + b_2 \times \text{NEM} + b_3 \times \text{PARTNERMUNKA} \times \text{NEM}$$

Az egyenlet átrendezésével a nem hatása a partner munkastátuszára:

$$\hat{Y} = b_0 + b_2 \times \text{NEM} + (b_1 + b_3 \times \text{NEM}) \times \text{PARTNERMUNKA}$$

A partner munkastátuszának hatása nemenként:

Férfi:

Partner nem dolgozik: b_0

Partner dolgozik: $b_0 + b_1$

Különbség: $b_1 = 0,19$

Nő:

Partner nem dolgozik: $b_0 + b_2$

Partner dolgozik: $b_0 + b_1 + b_2 + b_3$

Különbség: $b_1 + b_3 = 0,19 + (-0,25) = -0,06$

Annak mutatója, hogy a nem mennyivel változtatja meg a partner munkastátuszának hatását:

$$b_3 = 0,19 - (-0,06) = 0,25$$

Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában

A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon *

Napjaink felgyorsult világában egyre égetőbb kérdéssé válik a munka és a magánélet közötti élhető egyensúly megteremtése, az egyéni és családi igényeknek a munkahelyi elvárásokkal való összeegyeztetése. Ez azonban nem csak egyéni probléma, hanem vállalati (és társadalmi) szinten is jelentkező kérdés. Olyannyira, hogy a téma megjelenik a nők és férfiak közötti egyenlőség 2010–2015-ös stratégiájában is (Európai Bizottság 2011); emellett például „Az Európai Parlament 2012. március 13-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről” 25. pontjában is felhívják erre a figyelmet (Európai Parlament 2012: 7). Éppen ezért nem véletlen, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás elméletében egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkavállalók iránti felelősség szempontja, míg a munka-magánélet egyensúly témája kapcsán egyre erőteljesebben jelenik meg a vállalatok felelősségének kérdése.

Mindkét irányt erősen áthatja az a gazdasági-technológiai változás, ami jelentősen befolyásolja a vállalatok működési kereteit. Az ipari társadalomról a poszt-indusztriális társadalomra való átállás a tudásalapú munka előtérbe kerülését hozta. A globalizáció révén felerősödő verseny, a nemzethatárokon átívelő működés, valamint az egyre inkább individualizálódó, szegmentált keresleti igények nagyfokú rugalmasságot igényelnek a vállalatoktól. A technológiai változások nem csak a termelés folyamataiban, hanem a kommunikáció terén is új kihívásokat hoztak, hiszen az internet révén minden információ szinte azonnal elérhető a világ (szinte) bármely pontján. Emellett az infokommunikációs technikák fejlődése a munka világá-

* A tanulmány eredetileg megjelent: Géring Zsuzsanna (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány*, 47(1), 2–17.

ba is új lehetőségeket emelt be többek között az otthonról dolgozás és a távmunka lehetőségével (Wajcman et al. 2010; Leung 2011; Dén-Nagy et al. 2012; Dén-Nagy 2013), ez azonban a társas kapcsolatok helyének és idejének átalakulásával is jár (Campbell Clark 2000).

Ezzel párhuzamosan a nők és a család szerepének változása is megfigyelhető. Míg korábban az egykeresős családmódel volt a jellemző, az elmúlt évtizedekben egyre több nő található a munkaerőpiacon (Thévenon 2013), aminek révén a családban is a passzív, háttértámogató szerep helyett egyre inkább aktív, egyenlő félként részt vevő szereplőként jelennek meg. Ez – amellet, hogy nem csak pozitív hozadékaik vannak (ld. például Fraser 2013) – nagy terhet ró a gyerekevelésre és a családról való gondoskodásra is, ami különösen az intenzív szülőség idejéⁱ térhódításával egyre nagyobb konfliktusforrás. Ugyanis az ideális szülő (és ez nőkre és férfiakra egyaránt igaz) az, aki minél több időt tölt a gyermekével, főleg a kisgyermekkorban, míg az ideális dolgozóval szemben az a tipikus elvárás, hogy minél több időt töltsön a munkahelyén. Ezáltal a szülői és a dolgozói szerepek komoly konfliktusban állnak egymással (Gesler 2014, 2016, továbbá jelen kötet 80–105., 258–275. oldal).

A munkahelyi normák és a családi struktúrák változásaihoz kapcsolódik az időkezelési módjának átalakulása is. Az időigényes szerepek miatt „elfogyott az idő”, és a legtöbben úgy érzik, folyamatos időszorításban (*time-bind*) vannak (Hochschild 2001).

Mindezek nyomán a munka és magánélet egyensúlyának kérdésében jelentős elmozdulás látható az egyéni felelősség felől a közös felelősség felé (Glynn et al. 2002). A közös felelősség pedig magában foglalja a vállalatok szerepének előtérbe kerülését a munkavállalók fizikai és pszichikai egészségének fenntartásában (Jones 2003), amihez a munka és magánélet egyensúlyának támogatása nagymértékben hozzájárul.

Ráadásul, mivel a vállalatok a társadalmi felelősségvállalásuk során fontos érték-vállalásokat tesznek, és társadalmi normákat, értékeket, szabályozásokat emelnek be a vállalati működésbe, működésük és kommunikációjuk révén közvetlenül is képesek hatni a társadalmi diskurzusra, például a munka és magánélet témájának kiemelt kezelésével. Éppen ezért fontos megvizsgálni, hogy mit kommunikálnak a vállalatok erről a területről érintettjeiknek. Ezt célozza ez a kutatásⁱⁱ a hazai közepes és nagyvállalatok honlapjainak vizsgálatával. A kutatás tehát a vállalati kommunikáció sajátosságainak feltárására irányul, amitől lehetnek eltérések a tényleges tevékenység tekintetében két irányban is: többet kommunikálnak a vállalatok, mint amit tesznek, vagy éppen nem mutatnak be mindent a honlapjukon a vállalatnál zajló folyamatokból és kezdeményezésekből. Ennyiben tehát a honlapvizsgálat nem ad teljes képet a vállalati munka-magánélet kezdeményezésekről. Ugyanakkor jól mutatja, hogy ez a téma mennyire fontos a vállalatoknak külső kommunikációjuk-

ban és ennyiben vállalati identitásuk megteremtésében, és milyen szinten található meg ez a terület a különböző tematizált CSR-témák között.

Mindezek alapján a vizsgált kutatási kérdések a következők:

Kutatási kérdés1: Milyen gyakorisággal jelenik meg a vállalati társadalmi felelősségvállalási témák között a foglalkoztatás témája a vállalatok internetes önprezentációjában?

Kutatási kérdés2: Mennyire jellemző a munkavállalók megemlézése a vállalati honlapokon a többi érintetti csoporthoz (vevők, beszállítók, média stb.) képest?

Kutatási kérdés3: Milyen gyakorisággal jelennek meg kimondottan a munka és magánélet egyensúlyát célzó vállalati kezdeményezések a vállalati honlapokon?

Kutatási kérdés4: A CSR-jelentést készítő vállalatok körében milyen a munka-magánélet témájának internetes prezentációja a nem jelentő vállalatokéhoz képest?

Kutatási kérdés5: Van-e kapcsolat a különböző munkavállalói érdekképviseltek említése és a munka-magánélet egyensúly témáinak megjelenése között a vállalatok honlapjain?

A kutatási kérdések megválaszolásához a magyarországi közepes és nagyvállalatok egy több szempontból rétegzett (ld. alább) reprezentatív mintáján vizsgáltuk meg a fenti szempontokat a vállalati honlapok kvantitatív tartomelemzésével, majd megnéztük, található-e szignifikáns eltérések az árbevétel, a létszám, az iparág vagy a tulajdonforma alapján.

A következőkben a tanulmány először a vállalati felelősségvállalás és a munka-magánélet témák kapcsolódási pontjait vázolja fel, majd ezt követi a minta és a módszertani megfontolások, valamint a kutatási eredmények bemutatása. A konklúzió tartalmazza az eredmények interpretációját és a további kutatási kérdéseket.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS: A VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY KAPCSOLÓDÁSI PONTJAI

A vállalati felelősségvállalás (CSR – *corporate social responsibility*) és a munka-magánélet egyensúly (WLB – *work-life balance*) témája több ponton is kapcsolódik egymáshoz, elég, ha például a munkavállalók, mint a vállalati működésben érintett egyik fontos csoport értelmezésére, vagy a foglalkoztatás témájára, a kimondottan a munka és magánélet egyensúlyát célzó vállalati programokra, a munkavállalói érdekképviseltekre, vagy éppen a CSR-jelentések munkavállalói fejezeteire gondolunk. Az alábbiakban ezeket járjuk körbe röviden, hivatkozva – a teljesség igénye nélkül – néhány aktuális szakirodalomra. Jelen elemzésben a munka-magánélet

kapcsolódását vizsgáló széles körű szakirodalomból és az ehhez kapcsolódó különböző fogalmakból (munka-magánélet egyensúly [WLB], munka-család egyensúly [WFB], ezek konfliktusai [WLC, WFC] stb.) a WLB, azaz work-life balance, magyarul munka-magánélet egyensúly fogalmát használjuk, mert ez nem szűkíti le a vizsgálati lehetőségeket a konfliktusra, illetve a családra. (A fogalmak és elméletek jó áttekintését adja például Primecz et al. 2014.)

A vállalati társadalmi felelősségvállalás irodalmában sokáig a munkavállalók nem, vagy nem meghatározó szereplőként jelentek meg. Tipikusan ilyen megközelítések azok, amelyek a vállalati filantrópiára vagy a természeti környezet megóvására, vagy éppen a külső vállalati kapcsolatok és kommunikáció kezelésére helyezik a hangsúlyt a CSR kapcsán (pl. Carroll 1991; Bullis–Ie 2007; Davis 1973). A *munkavállalók* először az érintetti (*stakeholder*) elmélet térhódításával kerültek be meghatározó szereplőként a vállalati felelősségvállalás irodalmába az elmúlt két évtizedben (Freeman et al. 2010; Sachs–Rühli 2013; Mitchell et al. 1997).

A CSR-kutatások terén nem csak munkavállalói érintetti viszonyokkal, hanem a belső CSR-rel, azaz a munkavállalókkal foglalkozó elemzések száma is viszonylag kevés, és azok is egyfelől arról szólnak, hogy a vállalatok hogyan tudják mozgósítani a dolgozóikat, hogy aktívak legyenek a CSR terén, másfelől, hogy a vállalati kódexek hogyan hatnak a dolgozói magatartásra – róják fel például Costas és Kärreman 2013-as cikkükben. Egy új kutatási irány e téren továbbá a munkavállalói érzelmi elkötelezettség (*affective commitment*) és a vállalati CSR közötti kapcsolat vizsgálata (pl. Mueller 2012; Moon et al. 2014; Rego et al. 2010).

További fontos kapcsolódási pont a *munka jellemzőinek vizsgálata*, ahol szintén megjelenik a vállalatok felelősségének kérdése. Erre hívják fel a figyelmet például Sweet és Meiskins friss könyvükben (2013), ahol többek között arra törekednek, hogy meghatározzák a különböző csoportok számára rendelkezésre álló munkavállalási lehetőségeket formáló domináns társadalmi erőket. Három ilyen befolyásoló tényezőt különböztetnek meg: a kultúrát, a struktúrát és az egyéni cselekvések (*agency*) szerepét (Sweet–Meiskins 2013: 2–3). Témánk szempontjából ez azért fontos, mert felhívják a figyelmet arra, hogy a munkával kapcsolatos döntéseket milyen nagy mértékben befolyásolja az egyéni szint mellett megtalálható kulturális és strukturális szint is. Ezekre a tényezőkre azonban komoly hatással lehetnek a vállalatok. Egyfelől a társadalmi szerepvállalás révén befolyásolják azt a kulturális közeget és munkaerőpiacot, ami az egyéni és vállalati lehetőségek keretét adja – elég, ha például a speciális foglalkoztatási opciók megteremtésére vagy az oktatásban, szakképzésben való vállalati részvételre gondolunk. Emellett a vállalati kultúra alakítása révén hatni tudnak a strukturális szintre is – ami azokat a mintázatokat adja, amelyek meghatározzák, hogy ki milyen munkához fér hozzá, milyen keresetek társulnak ehhez, a szervezeti szabályok hogyan strukturálódnak stb. – például

a munka-magánélet egyensúlyát támogató vállalati politikák bevezetésével. Mindkét területen megjelenik tehát a vállalatok felelőssége az egyéni munkalehetőségek és munkakörülmények meghatározásában.

Itt kerülnek előtérbe a kimondottan *a munka és a magánélet egyensúlyára ható kezdeményezések*. Egyfelől az atipikus foglalkoztatási formák (rugalmas és rész-munkaidő, távmunka) révén a vállalatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállalók jobban és könnyebben összeegyeztessék családi és munkahelyi feladataikat. Ez a korábban jelzett időhiány okozta feszültség csökkentése révén járul hozzá a dolgozók jobb mentális és fizikai egészségi állapotához, ami az egyéni jóllét mellett komoly anyagi haszonnal (legalábbis elkerült költségekkel) jár a vállalatok számára.

Kiemelt téma továbbá a munka és magánélet egyensúly irodalmán belül a családokra, főleg a kisgyermekes családokra nehezedő nyomás, ami különösen azért jelentős, mert a munkavállalói karrier tekintetében tipikusan legintenzívebb időszak (a fiatal, de már nem pályakezdő dolgozók esetében) sok esetben egybeesik a gyermekvállalás időszakával is. Ez a nő- és férfiszerepek megváltozásával, az intenzív szülőiség koncepciójának elterjedésével együtt járva komoly kihívások elé állítja a kétkeresős családokat. A vállalatok szerepe itt például a különböző családbarát kezdeményezések és programok meghirdetésében rejlik (Primecz et al. 2014), így ezek vizsgálatát is beemeltük a kutatásba.

Mindezek nyomán megállapítható, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás formálásában komoly szerepet játszhat a humánerőforrás-menedzsment, amit többek között Preuss, Haunschild és Matten (2009) vizsgáltak. Eredményeik azt mutatták, hogy Európában, ahol viszonylag erős a *munkavállalói érdekképviselések és szakszervezetek szerepe*, a HR-nek nagyon jelentős szerepe lehet a vállalati politikák formálásában a CSR tekintetében (Preuss et al. 2009), például a munkavállalók bevonására irányuló gyakorlatokra (pl. önkéntesség, társadalmi kezdeményezések) vagy a munkakörülményekre gyakorolt befolyásuk révén.

Végül, de nem utolsósorban egy további kapcsolódási pont a munkavállalókról való gondoskodás és a vállalati társadalmi felelősségvállalás között az utóbbihoz kapcsolódó *standardok és nemzetközi egyezmények, előírások* megjelenése, amelyekben szintén megjelennek a munkavállalókkal kapcsolatos vállalati felelősséghez kapcsolódó előírások és indikátorok.ⁱⁱⁱ Bár ezek a standardok nem önmagában a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését célozzák, de azáltal, hogy szisztematikus adatgyűjtésre, a kezdeményezések és programok rendszerezésére és strukturált bemutatására készítetik a vállalatokat, hozzájárulnak ahhoz, hogy ez a téma is napirendre kerüljön.

A két téma kapcsolódását és magyarországi relevanciáját a hazai kutatások növekvő száma is mutatja. Az utóbbi években egyre komolyabb üzleti és akadémiai figyelem is övezi a hazai vállalatok társadalmi felelősségvállalását, aminek eredmé-

nyeképpen számos felmérés készült körükben és több kutatóközpont, illetve kutatócsoport is vizsgálta a témát különböző fókuszokkal. Több hazai kutató is foglalkozott már vállalati honlapok tartalomelemzésével a vállalati társadalmi felelősségvállalás területén (Szegedi 2012; Ransburg–Vágási 2011; Pataki–Szántó 2011). Emellett az utóbbi években elkezdtek megjelenni a vállalati felelősség és a munka-magánélet témáit egyaránt érintő kutatások is, mint például Primecz Henrietta és munkatársai fentebb is említett kutatása (Primecz et al. 2014), amely munkavállaló-barát gyakorlatokat igyekezett feltárni kvantitatív és kvalitatív módszerekkel egyaránt. Itt említendő meg továbbá a Kiss Csaba és munkatársai által jegyzett kutatás is (Kiss et al. 2012), ahol ügyfélszolgálati dolgozók körében vizsgálták a szervezeti elkötelezettség különböző formáinak és a munkahelyi elégedettségnek, valamint a munka-család viszonyrendszernek az összefüggéseit.

Ezeknek a kutatásoknak a vizsgálati fókuszait és kérdéseit is figyelembe vettük a kutatási kérdések megfogalmazásánál.

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A MINTA

A vizsgálat alapjául szolgáló mintához az alapsokaságot a KSH nyilvántartásából származó, a 2011-ben működő, 150 és annál több főt foglalkoztató társas vállalkozások köre szolgáltatta. Ez az alapsokaság 1514 darab működő, 2011-ben legalább 150 főt foglalkoztató társas vállalkozásból áll. Ebből az alapsokaságból a tulajdonforma (3 kategória), az árbevétel (4 kategória), a létszám (4 kategória) és az iparág (a TEÁOR 6 kategóriába csoportosítva) alapján rétegzett mintavétellel készült a megközelítőleg 10%-os minta. A változók mentén kialakuló „rétegeken” belül randomizálással kerültek be a vállalatok a mintába. (Egyetlen cella maradt üresen: az alapsokaságban nincs a 250 főnél többet foglalkoztató mezőgazdasági vállalatoknál részben vagy egészben külföldi tulajdonú vállalat, így a mintában sincs.) Az így kialakított minta 171 vállalatot tartalmaz (fő tulajdonságait lásd a mellékletben).

A kutatás során először a mintában szereplő vállalatok honlapját kerestük meg: 85 százalékuknak, vagyis 146 vállalatnak volt működő honlapja 2013 júniusában.

A MÓDSZER

A kutatásban a vállalati honlapok szövegeinek elemzésekor a tartalomelemzés módszertanát (Krippendorf 2013; Antal 1976) alkalmaztuk, azaz a módszert a tradicionális webtartalom-elemzés területéhez lehet sorolni (erről részletesebben lásd Géring 2014, tovább jelen kötet 150–170. oldal).

Az elemzési egység minden vállalat esetében a teljes vállalati honlap volt, némi időbeli és az oldalak közötti váltásokra vonatkozó korlátozással (erről részletesebben lásd Géring 2014, tovább jelen kötet 150–170. oldal). A honlapok elemzése során a honlapszövegeket és a letölthető anyagokat egyaránt figyelembe vettük. Vállalati csoportra vonatkozó honlapok esetén csak az adott cégre vonatkozó információkat elemeztük, kivéve az olyan általános jellegű területeket, mint küldetés, értékek, vállalati kultúra, ahol a csoport egészére vonatkozó információk bekerültek az elemzésbe. Jelen vizsgálat során az elemzési egység részét képezték a nem magyar nyelvű tartalmak is, de csak abban az esetben, ha azok kimondottan és meghatározhatóan az adott vállalatra vonatkoztak.

A vizsgálandó területek és kategóriák kialakításánál több forrásra is támaszkodtunk. Egyfelől figyelembe vettük azokat a nemzetközi és hazai ajánlásokat, standardokat, amelyek a vállalatok felelős működésére vonatkozóan fogalmaznak meg elvárásokat (GRI; ISO26000; GSZT[2007] stb.). Másfelől átnéztük, hogy a hasonló külföldi kutatások mit vizsgáltak és milyen módszertani megfontolásokkal éltek (Branco–Rodrigues 2006; Capriotti–Moreno 2007; Chaudhri–Wang 2007; Liong 2013; Maignan–Ralston 2002; Wanderley et al. 2002). Mindezeket pedig a hazai kutatásokat bemutató elemzések feldolgozásával egészítettük ki (Bíró 2009; Bárh–Fehér 2012a; Csigéné Nagypál 2008; Csillag 2008; Györi 2010; Matolay et al. 2012; Pataki–Szántó 2011; Ransburg–Vágási 2011; Szegedi 2012; Szlávik 2009).

Az így kialakított vizsgálati szempontrendszer 5 fókusz köré rendeződik: CSR-témák megjelenése, vállalati programok megjelenése, munka-magánélet egyensúlyjal kapcsolatos kezdeményezések, érintetti csoportok említése, egyéb területek (pl. munkaadói tagságok, munkavállalói érdekképviseletek). Az ezek alapján felépített kategorizációs séma egy 58 kérdésből álló kérdéslista volt, ahol minden kérdés eldöntendő formában jelent meg: megjelenik-e az adott téma/program/kezdeményezés stb. a vállalat honlapján, vagy sem.

A vállalati honlapok összegyűjtését követően az értékelők (3 junior és 1 szenior kutató) egy kiválasztott pilotvállalat értékelésével finomították a kategóriákat és egyeztették a felmerülő kérdéseket. Ezt követően került sor a kódolásra. A kódolást a szenior kutató (jelen tanulmány szerzője) még egyszer ellenőrizte (belső összefüggések megléte, kiugró eltérések vizsgálata, random ellenőrzés), így biztosítva a minél magasabb szintű megbízhatóságot a kódolási eljárás során (a kérdések mindössze 1,1%-ánál történt korrigálás az eredeti kódoláshoz képest). A kódolásra és az adatok ellenőrzésére 2013 júniusában került sor.

A jelen elemzésben csak a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban vizsgált kezdeményezésekkel kapcsolatos eredményeket mutatjuk be. Az ehhez kapcsolódó kérdéseket három altéma köré lehet csoportosítani.

Egyfelől vizsgáltuk a 3 legismertebb atipikus foglalkoztatási forma, a rugalmas munkaidő (például kezdési és befejezési időpontok alakítása a gyermekgondozó intézmények nyitva tartásához), a részmunkaidő és a távmunka megjelenését a vállalati kommunikációban. A másik jelentős terület a családbarát politikák és programok vizsgálata, ahol olyan kezdeményezésekre kerestünk rá, amelyek megkönnyítik a családi kötelezettségek és a munkaigények összeegyeztetését: vállalati óvoda, vállalati családi napközi, nyári táboroztatás, illetve maga a családbarát jelleg. A harmadik vizsgált terep pedig a nőknek szóló programok áttekintése volt. Itt egyfelől feltártuk a kismamáknak szóló programokat, másfelől az olyan kezdeményezéseket, amelyek kimondottan a női munkavállalók előmenetelének, karrierjének támogatásával foglalkoztak (pl. Women's Network). Itt kell azonban kiemelni, hogy a kismamák mellett külön figyelmet szenteltünk a kispapáknak szóló programoknak is, hiszen az apaszerep átalakulásával (ld. Kutrovác 2013; Geszler 2014, 2016, továbbá jelen kötet 106–116., 258–275. oldal) ez is egy fontos vállalati eszköz és lehetőség a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében.

EREDMÉNYEK

A kutatás eredményeinek bemutatása során az alapsokaságot a honlappal rendelkező vállalatok (146 cég) képezik, az egyes területek és tartalmak gyakorisága ezen a csoporton belül értelmezendő.

A munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos tartalmak vizsgálatát tágabb környezetbe kell helyeznünk, hogy helyi értékén tudjuk kezelni a súlyát és fontosságát a vállalati felelősségvállalásról szóló kommunikációban. Ezért a továbbiakban először a foglalkoztatás és az emberierőforrás-menedzsment, mint a felelős vállalati működés egy fontos területének megjelenését, illetve a munkavállalók, mint érintetti csoport említésével kapcsolatos eredményeket mutatjuk be. Majd ezek tükrében vizsgáljuk a kimondottan a munka-magánélet egyensúly megteremtését elősegítő gyakorlatokról folytatott kommunikációt, illetve ennek a munkavállalói érdekképviseletek megjelenésével való kapcsolatát. Végezetül megnézzük, milyen különbségek adódnak a CSR-jelentést bemutató vállalatok körében a fentiek tekintetében.

A FOGLALKOZTATÁS TÉMÁJA

A vállalati társadalmi felelősségvállalás fontos, és a szakirodalomban is egyre nagyobb hangsúlyt kapó területe a foglalkoztatás és emberierőforrás-kezelés témája. Míg a CSR sokáig a külső érintettekkel való kapcsolatra fókuszált, az utóbbi időben egyre nagyobb figyelmet kap a belső dimenzió, azaz a munkavállalókkal való kap-

csolatok kezelése (Costas–Kärreman 2013; Rupp et al. 2006). Különösen kiemelkedik ennek fontossága annak fényében, hogy a vállalati kommunikáció egyik célcsoportja a leendő munkavállalók köre, akiket ez a téma kiemelten érint.

Mindennek ellenére a honlappal rendelkező hazai közép- és nagyvállalatok mindössze felénél (49%) jelennek meg a foglalkoztatás rendszerére (pl. létszám, szerződéstípusok, atipikus foglalkoztatási formák stb.), az emberi erőforrás kezelésére vonatkozó információk, témák (pl. karrier- és teljesítménymenedzsment-rendszerek, értékelési módok stb.). Ezzel a különböző felelősségvállalási területek kommunikációjában a foglalkoztatás témája a középmezőnyben helyezkedik el (1. ábra).

Az eredmények ugyanis azt mutatják, hogy a vállalati honlapokon a hazai közép- és nagyvállalatok leginkább a működésükhöz, értékesítésükhöz kapcsolódó információkat tesznek közzé: a termékek és szolgáltatások bemutatása szinte minden vizsgált vállalatra (97%) jellemző volt, de a vállalati profil (vállalati tulajdoni struktúra, jogi forma, alvállalatok stb.) is több mint négyötödüknél (86%) megjelent. Ezek a területek az átláthatóság miatt fontosak, de önmagukban nem jelentenek különösebb elköteleződést az aktív társadalmi szerepvállalás irányába. Jobban tudósít a vállalati felelősségvállalásról a vállalati értékek kommunikálása, ami a vállalatok több mint háromnegyedét (77%) jellemzi.

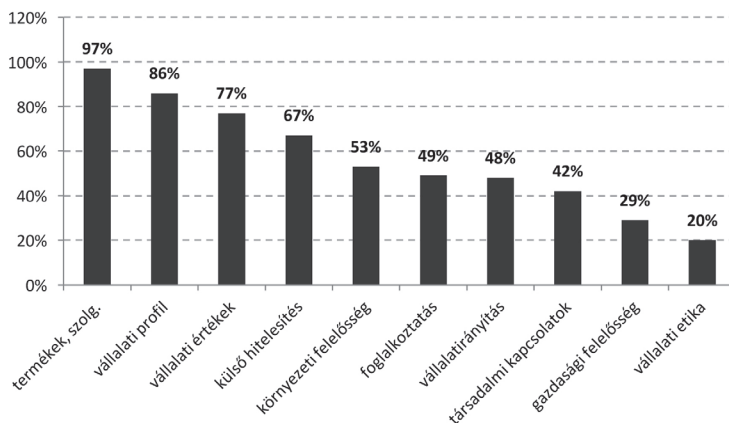
Érdekes a külső hitelesítés, azaz a standardok, szakértők, hitelesítők megjelenésének előkelő pozíciója a felelősségvállalási területek között, 67%-os gyakoriságával megelőzi az olyan konkrét témákról való kommunikációt, mint a környezetvédelem (53%) vagy a társadalmi kapcsolatok és programok (42%). Ezt magyarázza többek között az ISO-szabványok elterjedtsége, különösen az ipari területen dolgozó vállalatok esetében (bizonyos szabványok megléte sok esetben feltétele a külföldi megrendeléseknek). Ezt a feltételezést támasztja alá az is, hogy a külső hitelesítéssel rendelkező vállalatok között legmagasabb arányban a feldolgozóipar vállalatai találhatóak. Ennek a jelenségnek mélyebb vizsgálata azonban túlmutat jelen elemzés keretein.

Az átláthatóság egy fontos szegmense – de már kevésbé jellemző a vállalatokra – a vállalatirányítás bemutatása, ami közel felüknél található csak meg (48%). A legkevesebb kommunikáció a vállalatok gazdasági felelősségével és a vállalati etikával kapcsolatosan jelenik meg a honlapokon, mindössze a cégek 29, illetve 20 százaléka számol be ilyen irányú tevékenységéről (1. ábra).

Mindezek alapján tehát azt mondhatjuk, hogy a foglalkoztatás témája az egyéb aktív társadalmi szerepvállalással kapcsolatos programoknál hangsúlyosabban jelenik meg a vállalati kommunikációban, mégis jelentősen elmarad a vásárlók elérését célzó kommunikáció (termékek, szolgáltatások, vállalati profil) gyakoriságától.

A foglalkoztatásról való honlap-kommunikációt két tényező befolyásolja szignifikánsan: a tulajdonforma és az árbevétel (1. táblázat és 2. táblázat).

1. ábra: A különböző felelősségvállalási területek megjelenésének gyakorisága (N=146)



1. táblázat: A foglalkoztatás témájának megjelenési gyakorisága tulajdonforma szerint (N=146)

Tulajdonforma	Foglalkoztatás témája	
	nem jelenik meg	megjelenik
Részben v. egészben külföldi	33%	67%
Belföldi, nem közösségi	68%	33%
Állami, önkormányzati	63%	37%
Összes	51%	49%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,000

2. táblázat: A foglalkoztatás témájának megjelenési gyakorisága árbevétel szerint (N=146)

Árbevétel	A foglalkoztatás témája	
	nem jelenik meg	megjelenik
mikro (<500 M Ft) és kicsi (500 M Ft–2500 M Ft)	64%	35%
közepes (2500 M Ft–10000 M Ft)	53%	47%
nagy (10 000 Ft-nál több)	36%	64%
Összes	51%	49%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,036

Az átlagnál lényegesen nagyobb arányban kommunikálnak az emberi erőforrások kezeléséről a részben vagy egészben külföldi vállalatok: kétharmaduknál található ilyen információ. Ezzel szemben a belföldi, nem közösségi tulajdonú vállalatoknak mindössze egyharmada fordít figyelmet honlapján a foglalkoztatás témájára. Ez az arány némileg magasabb (37%) az állami vagy önkormányzati tulajdonú vállalatoknál, de itt sem éri el az átlagot (1. táblázat).

Az árbevétel hatása érdekes mintázatot mutat (2. táblázat). A munkavállalók kezeléséhez kapcsolódó rendszerek, programok és információk bemutatása annál gyakoribb, minél magasabb árbevétellel rendelkezik a vállalat. A mikro- és kicsi árbevétellel rendelkező cégek körében inkább a foglalkoztatás témájának negligálása jellemző a vállalati honlapokon (64%-uknál egyáltalán nem jelenik meg a téma), és a közepes árbevételű vállalatok több mint fele (53%) szintén nem közöl ilyen információt honlapján. Ezzel szemben a több mint 10 000 M Ft-ból gazdálkodók közel kétharmada említi a témát webkommunikációjában.

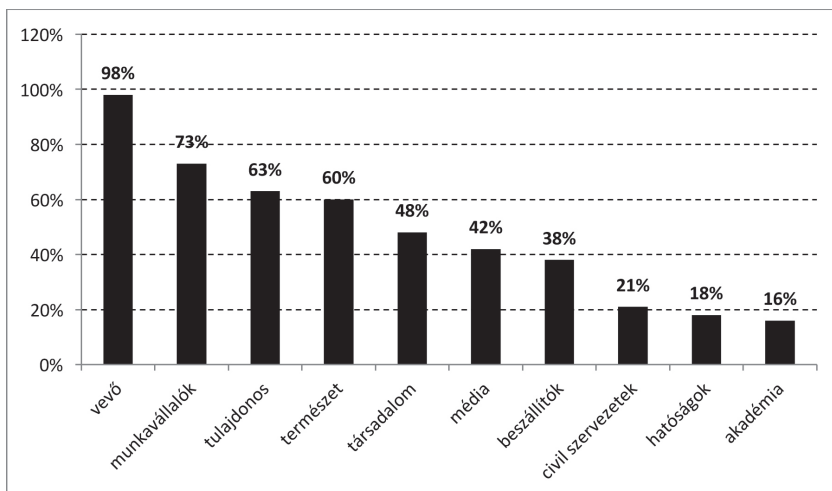
Megállapítható tehát, hogy a foglalkoztatás kérdését aktívabban jelenítik meg a külföldi tulajdonnal rendelkező, illetve a nagy árbevételű vállalatok. A munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban a foglalkoztatás általános témája mellett fontos megvizsgálnunk a vonatkoztatási közeg, nevesen a munkavállalók – mint a vállalat működésében és működése által érintett csoport – megjelenését a honlapokon.

MUNKAVÁLLALÓK MINT ÉRINTETTEK MEGJELENÉSE

Érdekes eredmény, hogy a magyarországi közép- és nagyvállalatok nagyobb arányban említik meg munkavállalóikat honlapjaikon, mint amilyen mértékben részletes foglalkoztatási adatokat és programokat mutatnak be. Ugyanis a honlappal rendelkező vállalatok 73 százalékánál megjelent a munkavállalói csoport legalább említés szintjén, és ezzel a vevők után a második legfontosabb érintetti csoportot alkotják (2. ábra). Ez azt mutatja, hogy a vállalatok kiemelten kezelik dolgozóikat, amiről említést is tesznek honlapjaikon, ugyanakkor nem tartják ennyire fontosnak, hogy a velük való kapcsolatáról részletesen beszámoljanak.^{iv}

Ez némileg alátámasztja azt a feltételezést, hogy a vállalati honlapok egyik célcsoportja a leendő munkavállalók köre, akik felé fontos annak kommunikálása, hogy a vállalat megbecsüli és értékeli dolgozóit. Ugyanakkor ennek árnyaltabb megjelenítése, azaz a részletes programok és feltételek bemutatása már sok esetben elmarad. Ez a jelenség némileg rímel a vállalati CSR-kommunikációval kapcsolatos egyik fontos kritikával, nevesen, hogy a vállalatok csak üres PR-eszközként használják a társadalmi szerepvállalással kapcsolatos kommunikációt, ami mögül hiányoznak a valós folyamatok és kezdeményezések. Annak az eldöntése azonban, hogy itt is ezzel a jelenséggel állunk-e szemben, túlmutat ennek a kutatásnak a keretein.

2. ábra: A különböző érintetti csoportok megjelenésének gyakorisága (N=146)



Szignifikáns eltérések mutatkoznak a munkavállalói csoport megjelenésében a tulajdonforma, az árbevétel és az iparág alapján.

A tulajdon hatása a foglalkoztatás témájához hasonlóan a legalább részben külföldi tulajdonú vállalatok aktivitását mutatja, ők az átlagot jelentősen meghaladó mértékben (91%) említik dolgozóikat a honlapjaikon (3. táblázat). A magántulajdonú hazai vállalatoknak azonban alig több mint a fele (57%) fordít figyelmet arra, hogy megemlítsse a munkavállalóit, és bár magasabb arányban jelennek meg az állami vagy önkormányzati tulajdonú vállalatok esetében a munkatársak a honlapokon (68%), még ez is elmarad az átlagtól.

3. táblázat: A munkavállalói csoport megjelenési gyakorisága tulajdonforma szerint (N=146)

Tulajdonforma	Munkavállalói csoport	
	nem jelenik meg	megjelenik
Részben v. egészben külföldi	9%	91%
Belföldi, nem közösségi	43%	57%
Állami, önkormányzati	32%	68%
Összes	27%	73%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,000

Az árbevétel hatása a foglalkoztatás témájától eltérően itt lineáris összefüggést mutat: a magasabb árbevételű vállalatok között mind nagyobb arányban találunk a honlapon utalást a munkavállalói érintetti csoportra (4. táblázat).

4. táblázat: A munkavállalói csoport megjelenési gyakorisága árbevétel szerint (N=146)

Árbevétel	Munkavállalói csoport	
	nem jelenik meg	megjelenik
Mikro (<500 M Ft) és kicsi (500 M Ft–2500 M Ft)	43%	57%
Közepes (2500 M Ft–10 000 M Ft)	24%	76%
Nagy (10 000 M Ft-nál több)	14%	86%
Összes	27%	73%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,011

A foglalkoztatás témakörének megjelenése és a munkavállalói érintetti csoport említésének vizsgálata azt a képet mutatja, hogy a munkavállalók megjelenítése fontos a vállalatok számára, de a tényleges kezdeményezések, adatok és programok már kevésbé jelennek meg a vállalati honlapokon. E mögött állhat az, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos kezdeményezések „befelé irányulnak”, ezért a kommunikáció is a belső csatornákon (pl. intranet, faliújság stb.) zajlik. Az is magyarázhatja ezt a jelenséget, hogy míg a vállalatok nagy része kiemelt érintetti csoportnak tekinti a munkavállalóit, már nem jut energiája, erőforrása vagy éppen tudása arra, hogy számukra célzott felelősségvállalási kezdeményezéseket dolgozzon ki, ezért nem csak ezek kommunikációja, hanem maguk a tényleges programok is hiányoznak. (De erre a kérdésre a jelen vizsgálat nem tud választ adni.)

Ezeknek a lehetséges kezdeményezéseknek egyik célja a munka és magánélet egyensúlyának segítése, ezért az alábbiakban a kifejezetten ezt célzó vállalati programok és kezdeményezések megjelenésének vizsgálati eredményeit mutatjuk be.

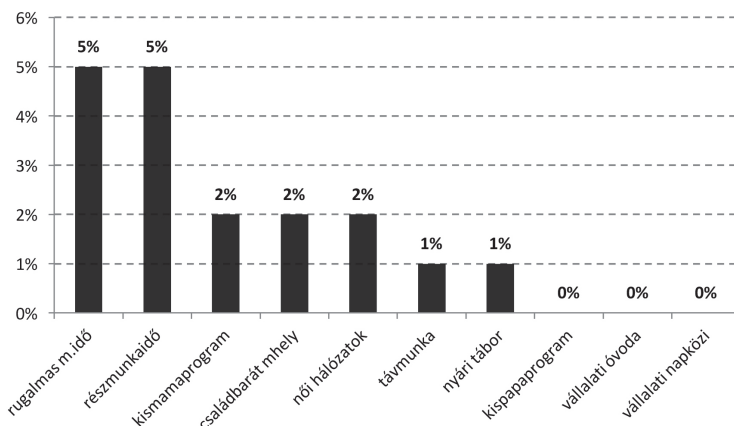
A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁT CÉLZÓ KEZDEMÉNYEZÉSEK MEGJELENÉSE

A munkavállalók magas arányú említése (a vállalatok 73%-a) és a foglalkoztatással kapcsolatos részletesebb információk és programok kisebb mértékű, de továbbra is közel a vállalatok felénél megjelenő (49%) bemutatása után feltűnő adat, hogy a munka és a magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezésről a vállalatoknak elhanyagolható aránya (legfeljebb 5%) kommunikál honlapján.

Kutatásunkban 10 különböző területet is vizsgáltunk, és azt tapasztaltuk, hogy ezek alig néhány vállalatnál jelennek meg, sőt néhány kezdeményezésről egyáltalán nem olvashatunk a mintába került vállalatok honlapjain. 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 nem kiemelt terület. Ez magyarázható részben azzal, hogy a munka-magánélet kezdeményezések és feltételek a belső működésben jelennek meg, így vélhetően a belső kommunikációban sokkal nagyobb arányban megtalálhatók. Emellett feltételezhetően a vállalatokon belül más-más részlegek foglalkoznak a külső kommunikáció és a (belső) munkavállalói kezdeményezések és lehetőségek kialakításával. Ezt az információvesztést hidalhatja át a CSR-jelentés készítése (ld. alábbi adatok). Ugyanakkor ez az eredmény meglepő annak tükrében, hogy az úgynevezett 'employer branding' szempontjából fontos felület a vállalati honlap, főleg a legfiatalabb generáció megszólítása során. A WLB-területek ilyen alacsony arányú megjelenése mindenesetre 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 jelent meg a legnagyobb arányban, a vállalatok 5-5 százalékánál található erre vonatkozó információ (3. ábra). A kismamák bevonását, a családbarát munkahely kialakítását és a női dolgozók előrelépését támogató kezdeményezésekről a vállalatok 2-2%-a (3-3 vállalat) számolt be. A gyermekek táboroztatásának, illetve a távmunka lehetőségének említése még ennél is kisebb gyakoriságú, mindössze 1% (2-2 vállalat).

3. ábra: A különböző WLB-területek megjelenésének gyakorisága (N=146)



Egyáltalán nem jelenik meg a vállalati internetes kommunikációban a kispapák számára kiírt programok, a vállalati óvoda vagy a családi napközi témája. Ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem található Magyarországon ilyen kezdeményezés (bár utal arra, hogy ha van is, nem igazán elterjedt), de mindenképpen arról tanúsít, hogy a hazai közép- és nagyvállalatok számára ezek a témák nem jelentik a külső és belső érintetteket egyaránt megszólítani képes honlap-kommunikáció tárgyát, ami utalhat arra, hogy munkáltatói imázs szempontjából ezek a területek nem kiemelkedően fontosak.

Mindez meglepő eredmény annak fényében, hogy a munka és magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezéseket egyre nagyobb közfigyelem övezi (díjak, konferenciák stb.).

Némileg árnyalja a képet, ha megnézzük a két jelentősebb arányban található kezdeményezés, a rész- és a rugalmas munkaidő említési gyakoriságának szignifikáns különbségeit, ami az előbbi esetében a tulajdonforma és a létszám, míg az utóbbinál csak a tulajdonforma alapján mutatkozott. (A statisztikai elemzést nehezíti ezen a területen az alacsony cellaelemszám a WLB-területek kommunikációja tekintetében. Ugyanakkor a szignifikáns keresztátlak fontos összefüggésekre mutatnak rá, még ha hozzá is kell tenni, hogy az 5. táblázat és a 6. táblázat egyes celláiban az elemszám kevesebb mint 5.)

5. táblázat: A részmunkaidő megjelenési gyakorisága tulajdonforma szerint (N=146)

Tulajdonforma	Részmunkaidő	
	nem jelenik meg	megjelenik
Részben v. egészben külföldi	89%	11%
Belföldi, nem közösségi	98%	2%
Állami, önkormányzati	100%	0%
Összes	95%	5%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,036

Mindkét atipikus munkaforma kommunikációja esetében lényegesen aktívabbak a külföldi vállalatok (11-11%), míg az állami és önkormányzati tulajdonú vállalatok honlapjain egyáltalán nem jelenik meg ezekről a lehetőségekről információ (5. táblázat – a rugalmas munkaidő adatai megegyeznek a részmunkaidőével). A részmunkaidő lehetősége emellett kiemelkedően magas arányban jelenik meg a nagy létszámú vállalatok honlapjain: a legalább 1000 főt foglalkoztató cégek 21%-ának honlapján található róla információ. Ugyanakkor a náluk kisebb cégek esetében 0% és 4% között mozog a téma említési gyakorisága. (Fontos megjegyezni azonban,

hogy a létszám hatása a külföldi tulajdon léte és a munkavállalói érdekképviselést megjelenése mellett elveszti szignifikáns jellegét a regressziós modellben, azaz a részmunkaidő létszám-kategóriák alapján mutatkozó eltérése más okokra vezethető vissza.)

6. táblázat: *A részmunkaidő megjelenési gyakorisága létszám szerint (N=146)*

Létszám	Részmunkaidő	
	nem jelenik meg	megjelenik
150–249 fő	96%	4%
250–499 fő	98%	2%
500–999 fő	100%	0%
1000 fő és felette	79%	21%
Összes	95%	5%

Pearson Chi-Square Asymp. Sig. (2-sided)=0,013

A többi megjelenő kezdeményezésnél a kis elemszám miatt nem lehet érdemben értékelni a kategóriák alapján mutatkozó eltéréseket.

A vállalatok 8 százalékánál találtunk egyéb, az előzőekben nem besorolható WLB-kezdeményezéseket. Ezek egy része anyagi jellegű juttatásokat takar (pl. cafeteria keretében iskolakezdési támogatás), egy része a munkába jutással kapcsolatos (pl. buszjárat a dolgozóknak a városból a munkahelyhez). Emellett vannak az egészséggel, fizikai állapottal kapcsolatos kezdeményezések (pl. egészséges ételek a büfében, fitneszterem a dolgozóknak), illetve egyéb formák (pl. kedvezményes üdültetés a családnak, vagy WLB tárgyú nyilatkozatok és auditok).

A különböző munka-magánélet egyensúlyt támogató kezdeményezések átlagos száma (továbbiakban WLB-átlag) a vizsgált vállalatok körében 0,27 (az elérhető maximum 11-ből). Itt is két tényező alapján mutatkoznak szignifikáns különbségek: a külföldi tulajdonnal rendelkező, illetve az 1000-nél több főt foglalkoztató vállalatok esetében szignifikánsan magasabb a WLB-átlag (az előbbinél 0,47, az utóbbinál pedig 0,74).

A CSR- ÉS A WLB-TERÜLETEK ÖSSZEKAPCSOLÓDÁSA

Az elméleti szakirodalomban találhattunk példákat arra, hogyan próbálják a két terület szakértői ezt a két irányzatot összekapcsolni (ld. fent). A kutatás lehetőséget ad arra, hogy ilyen összekapcsolódást vizsgáljunk: a honlapelemzések során feldolgoztuk az ott található – tipikusan fenntarthatósági – jelentéseket is, ezért lehetőség

van arra, hogy megnézzük, milyen arányban található meg a fent vizsgált témák és programok a jelentéssel rendelkező vállalati honlapokon.

Az eredmények egyértelműen azt mutatják, hogy a jelentések léte jelentősen növeli a foglalkoztatásról, munkavállalókról és WLB-kezdemenyezésekről szóló kommunikációt (7. táblázat).

A jelentések megléte nem jelenti automatikusan azt, hogy csak azokban található meg a vonatkozó információ, sőt az adatok azt mutatják, hogy egy-két kivételtől eltekintve a jelentés csak néhány ponton szélesítette a témakörét. Ugyanakkor feltételezhető, hogy a jelentéskészítés már önmagában arra készíti a vállalati szakembereket, hogy szisztematikusan és átfogóan áttekintsék vállalati kezdeményezéseiket, ezen belül pedig a munkavállalói oldal kezelését is. Ezt nagymértékben támogatja a nemzetközi standardok és előírások használata. Emellett a jelentéshez elkészült szövegek és beszámolók könnyen alkalmazhatók a honlap-kommunikáció változatosabbá és mélyebbé tételére, így a jelentéskészítés közvetetten is hathat arra.

7. táblázat: *A munkavállalókkal kapcsolatos kommunikáció megjelenése az összes, illetve a jelentéssel rendelkező vállalati honlapokon*

	Minden vizsgált vállalati honlapon (N=146)	Jentéssel rendelkező vállalati honlapokon (N=14)
Foglalkoztatás témája	49%	93%
Munkavállalói érintetti csoport	74%	93%
Részmunkaidő	5%	23%
Rugalmas munkaidő	5%	31%
WLB-átlag	0,27	1,31

Az adatok egyértelműen azt mutatják, hogy a CSR eszköz- és fogalomtárát használó kommunikációban lényegesen magasabb arányban található meg a munkavállalói terület, mint általában, és ezen belül is kiemelkedik a különbség a rész- és rugalmas munkaidőre, valamint a WLB-kezdemenyezések átlagos számára vonatkozóan. Ez nem jelenti azt, hogy CSR-kommunikáció nélkül nem kerül sor a munkavállalói kapcsolatok bemutatására, de szemléletessé teszi, hogy ez a menedzsment-gondolatrendszer és kommunikációs struktúra kiemelt figyelmet fordít erre a területre (is). Ez összhangban van az elméleti részben a standardok és jelentések hatásával kapcsolatban felvázoltakkal.

Ezek az eredmények emellett a kommunikáción túlmutató jelentőséggel is bírnak, mert a jelentéskészítés nem csak a kommunikáció terén segít strukturáltan áttekinteni a vállalat adott évi programjait és kezdeményezéseit, hanem ahhoz is hozzájárul, hogy a külön vállalati egységek kezelésében lévő programokat egy közös fogalmi rendszerbe helyezze, ezáltal beemelve például jelen esetben a munka és magánélet egyensúlyának kérdését a vállalati társadalmi felelősségvállalás mezőjébe. Emellett a jelentéskészítés és a hozzá kapcsolódó szisztematikus információgyűjtés a korábban említett információs szakadék áthidalásában is segít, ami a belső kezdeményezések, programok és a külső kommunikáció – és az ezekért felelős különböző részlegek – között esetleg megtalálható.

A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉSI LEHETŐSÉGEK HATÁSA

Egy másik terület, ami hatással lehet a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos vállalati kezdeményezésekre, a különböző munkavállalói érdekérvényesítési lehetőségek és csatornák megléte. Kutatásunk ezeknek a területeknek a kommunikációját vizsgálja, azaz arról kaphatunk képet, hogy a munkavállalói képviselőről honlapjaikon beszámoló vállalatok esetében hogyan alakul a munka-magánélet téma megjelenése. Ez nem mutatja pontosan ezeknek a képviselői csatornáknak és vállalati kezdeményezéseknek a meglétét, de mindenképpen utal rájuk.

8. táblázat: Az egyes WLB-kezdeményezések és a különböző munkavállalói érdekképviseltek közötti szignifikáns korrelációs kapcsolatok Pearson-féle együtthatói

	Szakszervezet	Üzemi tanács	Egyéb munkavállalói érdekérvényesítés
	említése		
Rugalmas munkaidő	–	–	0,207*
Részmunkaidő	0,253**	0,286**	0,471**
Családbarát munkahely	–	–	0,177*
WLB-összpontszám	–	0,271**	0,300**

* 0,05 szignifikanciaszinten szignifikáns a korreláció

**0,01 szignifikanciaszinten szignifikáns a korreláció

Az adatok (8. táblázat) azt mutatják, hogy szignifikáns pozitív kapcsolat van a munkavállalói érdekképviselői szervezetek (szakszervezet, üzemi tanács, egyéb) és a részmunkaidős foglalkoztatás megjelenése között. Emellett az egyéb, kevésbé szervezett

munkavállalói érdekvénesítési lehetőségek esetében pozitív korrelációs hatás mutatható ki a rugalmas munkaidő és a családbarát munkahely jelleg megjelenésével. Ugyanakkor az előzőekben bemutatott szignifikáns magyarázó változók (külföldi tulajdon, létszám) és a munkavállalói érdekképviseletek említése közötti esetleges összefüggések kiszűrését célzó (logisztikus) regressziós vizsgálat azt mutatja, hogy a szakszervezet hatása eltűnik a külföldi tulajdon és a létszám hatása mellett (a részmunkaidő esetében). Ugyanígy a kontrollváltozók bevonása a rugalmas munkaidő és a családbarát munkahely esetében is megszüntette a munkavállalói érdekvénesítés hatását. Megmarad azonban továbbra is az üzemi tanács és az egyéb munkavállalói érdekvénesítés (pl. dolgozói tanács, munkavállalóknak biztosított egyesülési jog stb.) hatása a részmunkaidő megjelenésére és a WLB-összpontszámra (ld. *Melléklet*).

Ezek az eredmények arról tehát mindenképpen tanúskodnak, hogy a munkavállalói érdekképviselet kommunikációban való megjelenése és a dolgozók számára rendelkezésre álló, a munka és magánélet egyensúlyát támogató programok és kezdeményezések megjelenése összefügg egymással a vállalatoknál (véltetően nem csak a kommunikáció szintjén).

KÖVETKEZTETÉSEK

Az eredmények fényében elmondható, hogy ez a hazai, 150 főnél többet foglalkoztató vállalatok körében végzett kutatás is megerősíti azt a feltételezést, hogy a munkavállalókkal kialakított kapcsolat a vállalatok körében hangsúlyos, ami a kommunikációjukban is tetten érhető.

Ugyanakkor az adatok azt mutatják, hogy a konkrétan a munka és magánélet egyensúlyára vonatkozó kommunikáció általában a vállalati honlapokon elhanyagolható. Annak fényében, hogy a munkavállalói csoport megemlézése a 150 főnél többet foglalkoztató vállalatok kétharmadánál megtalálható, és foglalkoztatással, emberierőforrás-kezeléssel kapcsolatos információkat is közel felük nyilvánosságra hoz, különösen szembeötlő a munka-magánélet téma hiánya. Ez nem jelenti feltétlenül az ilyen típusú kezdeményezések teljes hiányát, hiszen a családbarát vállalatokat jutalmazó díjak, kismamaprogramok mind-mind vállalati eredményeken és kezdeményezéseken alapulnak, de mindenesetre jelzik azt, hogy ez a téma a magyarországi vállalatok körében nem jelentős identitásképző tényező, hiszen alig-alig tesznek róla említést honlapjaikon.

Némileg árnyalja a képet, hogy mindegyik, a munkavállalóhoz kapcsolódó vizsgált terület esetében jelentős különbségek mutatkoztak a külföldi és belföldi tulajdonú vállalatok között, az előbbieik javára. Emellett megmutatkozott, hogy

a nagyobb árbevétellel rendelkező vállalatok több ilyen jellegű információt tesznek közzé honlapjaikon, ha nem is minden részterületen jelent meg ez a hatás.

Az adatok alátámasztják emellett a nemzetközi standardok és a CSR-jelentés-készítés hatását is: ugyanis a CSR-jelentést közzétevő vállalatok honlapjain magasabb arányban találhatók meg munkavállalókkal és azon belül a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos információk.

Fontos továbbá kiemelni a munkavállalói érdekképviseltek pozitív hatását a munka-magánélet kezdeményezések megjelenésére, ami alátámasztja azt az elképzelést, hogy akár a WLB, akár a CSR oldaláról közelítünk a témához, mindig szem előtt kell tartani a nemzeti-regionális sajátosságokat.

Mindezek alapján tehát a kutatás eredményei azt mutatják, hogy az a felvetés, miszerint a vállalatoknak fontos szerepük van a munkakörülmények és a munka jellemzőinek alakításakor (Sweet–Meiskins 2013), vállalati szinten is megtalálható, hiszen a hazai közép- és nagyvállalatok fele látható erőfeszítéseket tesz, hogy kommunikációjában az ezzel kapcsolatos kezdeményezéseiről, eredményeiről számot adjon. Ennél is jelentősebb azonban a munkavállalók, mint érintett csoport megjelenítése (még ha nem is ebben a fogalmi keretben), ami a WLB és a vállalati társadalmi felelősségvállalás érintettközpontú modelljeinek (Freeman et al. 2010; Sachs–Rühli 2013; Mitchell et al. 1997) kapcsolatára hívja fel a figyelmet. Ugyanakkor nagyon kezdeti fázisában van a hazai munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos külső vállalati kommunikáció, ami – különösen a kiemelt európai uniós figyelem mellett – meglepő eredmény.

A kutatás arra is rávilágít, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos információk, és ezen belül az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése – a külső kommunikációban – erősen táplálkozik a külföldi anyacégektől átvett normák, struktúrák és stratégiák hazai alkalmazásából. Ezt azonban pozitív jelenségként is értelmezhetjük abban az értelemben, hogy ezek a vállalatok a hazai gazdasági élet szereplőiként ezeknek az elveknek és kezdeményezéseknek a terjesztőivé is válhatnak, főleg, ha figyelembe vesszük az olyan szervezetek közötti hatásokat, mint például a sikeresek másolása vagy a normatív előírások elterjedése (ld. DiMaggio és Powell [1991] írását az izomorfizmus [hasonulás] különböző formáiról). Emellett ezek a vállalatok beszállítói, partnereik és maguk az alkalmazottaik révén a közvetlen hatáznál szélesebb munkaerőpiaci és társadalmi hatást is tudnak gyakorolni, hiszen a vállalati kultúra és működés hatással van az intézményi környezetre és az általános társadalmi kultúrára is, ahogy azt az elméleti felvezetőben Sweet és Meiskins nyomán láthattuk.

Az árbevétel hatása két különböző jelenséget is takarhat: egyfelől utalhat arra, hogy a nagyobb árbevételű szervezeteknek vannak anyagi forrásaik a munkavállalókkal kapcsolatos programok bevezetésére, különösen a munka-magánélet egyensúlyát célzó, a napi működéshez nem feltétlenül kapcsolódó kezdeményezésekre.

Másfelől ugyanakkor lehet, hogy „csak” a kommunikációra hat ilyen irányban ez a kapcsolat, azaz a kis árbevételű vállalatoknak kevesebb anyagi lehetőségük van honlapjaik részletes kidolgozására és karbantartására, így azokon inkább csak a vevők elérését célzó alapinformációkat közölnek.

Természetesen ezeket a kommunikációra vonatkozó eredményeket érdemes lenne összevetni a konkrét vállalati kezdeményezések és programok feltérképezésével, ami további kutatás tárgyát képezheti. Ez amellet, hogy realisabb képet mutatna a WLB-kezdeményezések elterjedtségéről, a kommunikációval való összevetésben arra is rámutathat, hogy hol találhatók eltérések a kommunikált és a megvalósított cselekvések között. Érdekes lenne megnézni azt is, hogy a közepes és nagyvállalatok körében tapasztaltak mennyire rezonálnak a kisvállalati kommunikációval, hiszen a létszám szerint kisméretű vállalatok adják a hazai működő vállalatok jelentős hányadát.

JEGYZETEK

- i Az intenzív szülőség fogalma az intenzív anyaság Susan Hays által 1996-ban (Hays 1996) bevezetett koncepciójából nőtt ki, és mára széles körben kutatott témává vált (Rizzo et al. 2012; Shirani et al. 2012). A koncepció lényege, hogy az 1990-es évektől kezdődően a szülőség körüli diskurzusban meghatározóvá vált, hogy a gyermek „megfelelő” fejlődéséhez elegendhetlen az intenzív szülői (tipikusan anyai) gondoskodás, a rengeteg időráfordítással járó fejlesztés és szülői jelenlét (főleg kisgyermekkorban).
- ii Külön köszönöm Mándl Melindának, Miskolci Péternek és Szalai Viktóriának a honlapok vizsgálatában végzett munkájukat. Továbbá köszönettel tartozom Csillag Sárának és Tardos Katalinnak az írás egy korábbi verziójához fűzött értékes meglátásaikért.
- iii Ilyen többek között a fenntarthatósági jelentéskészítés globális standardja, a GRI (Global Reporting Initiative), amely két önálló blokkot szán a foglalkoztatási adatoknak (LA és HR jelzéssel), vagy a vállalati felelősségvállalással foglalkozó ISO26000 szabvány vonatkozó részei. A GRI 4 standard például öt különböző bontásban is kéri a szülési szabadságra (*parental leave*) vonatkozó adatokat (LA3: hányan vehetik igénybe, hányan veszik igénybe, hányan jönnek vissza és vannak még ott egy év elteltével is – és mindezt nemek szerinti bontásban is). De kéri általában a dolgozókat megillető juttatások és lehetőségek listáját (LA2), amiben más WLB-formák is feltüntethetők. Sőt vannak olyan kezdeményezések és standardok, amelyek kimondottan a humán erőforrás-kezelés alapelveivel, illetve a munkahelyi felelősségvállalás kereteinek kialakításával foglalkoznak, mint a UN Global Compact és az SA8000 szabvány. Itt azonban fel kell hívni a figyelmet egyfelől a nemzeti sajátosságok szerepére, másfelől a standardok felépítésében megmutatókozó esetleges hiányosságokra (ld. például Preuss et al. 2009: 969; Grosser–Moon 2004: 13–14).
- iv A két vizsgált terület közötti eltérés érzékeltetésére néhány példa: a következő kijelentések a munkavállalók, mint érintettek kérdésnél 1 (azaz említésre kerül), de a foglalkoztatás témájának megjelenése kérdésnél 0 pontot értek: „XY vállalat 1500 főt foglalkoztat”; „A tervező és előkészítő csapatunk megbízható és rugalmas partnerként, piacorientált gondolkodással segíti elő...” „Büszkék vagyunk dolgozóinkra”.

IRODALOMJEGYZÉK

- Antal L. (1976). *A tartalomelemzés alapjai*. Budapest: Magvető Kiadó.
- Bárth-Fehér Sz. (2012). Fenntarthatóság a hazai vállalati gyakorlatban – A „Versenyben a világgal” kutatási program 2009. évi kérdőíves felmérés eredményeinek vizsgálata. *Vezetéstudomány*, 43(10), 44–55.
- Bíró P. (2009). A társadalmi felelősségvállalás szerepe és szintje a hazai vállalkozások körében. III. Országos Környezetgazdaságtani PhD-konferencia. 2009. november 26. Elérve 2014. 07. 15-én a következő honlapcímről: http://www.tudastar.szvt.org/cikk_100.html.
- Branco, M. C. – Rodrigues, L. L. (2006). Communication of corporate social responsibility by Portuguese banks. A legitimacy theory perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 11(3), 232–248. <https://doi.org/10.1108/13563280610680821>.
- Bullis, C. – Ie, F. (2007). Corporate environmentalism. In May, S. – Cheney, G. – Roper, J. (eds.). *The Debate over Corporate Social Responsibility*. (pp. 321–335) Oxford: Oxford University Press.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001.
- Capriotti, P. – Moreno, A. (2007). Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issues on corporate websites. *Public Relations Review*, 33(1), 84–91. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2006.11.012>.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G).
- Chaudhri, V. – Wang, J. (2007). Communicating corporate social responsibility on the internet: A case study of the top 100 information technology companies in India. *Management Communication Quarterly*, 21(2), 232–247. DOI: 10.1177/0893318907308746.
- Costas, J. – Kärreman, D. (2013). Conscience as control – managing employees through CSR. *Organization*, 20(3), 394–415. DOI: 10.1177/1350508413478584.
- Csigéné Nagypál N. (2008). A vállalatok társadalmi felelősségvállalása és kapcsolódása a fenntarthatósághoz. Doktori értekezés.
- Csillag S. (2008). *Vállalatok társadalmi felelőssége és a versenyképesség. Műhelytanulmány*. BCE, Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibility. *Academy of Management Journal*, 16(2), 312–322. DOI: 10.2307/255331.
- Dén-Nagy I. – Király G. – Paksi V. (2012). A család változásai és az infokommunikációs technológiák. Budapesti Gazdasági Főiskola. Útkeresés és növekedés 11. Tudományos Konferencia (2011. november 10–11.) Elérve 2014. 03. 13-án a következő honlapcímről: http://elib.kkf.hu/okt_publ/tek_2011_36.pdf.
- Dén-Nagy I. (2013). Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe – elméleti áttekintés. *Socio.hu*, 3. Online folyóirat: http://socio.hu/9pdf/1den_nagy.pdf.
- DiMaggio, P. J. – Powell, W. W. (1991). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In Powell, W. W. – DiMaggio, P. J. (eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. (pp. 63–82) Chicago and London: The University of Chicago Press.

- Európai Bizottság (2011). Strategy for equality between women and men 2010–2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Európai Parlament (2012). Az Európai Parlament 2012. március 13-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban. 2011 (2011/2244(INI)).
- Fraser, N. (2013). How feminism became capitalism's handmaiden – and how to reclaim it. *The Guardian*, 2013. október 4. Elérve 2014. 06. 12-én a következő honlapcímről: http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/oct/14/feminism-capitalist-handmaiden-neoliberal?CMP=tw_t_gu.
- Freeman, R. E. – Harrison, J. S. – Wicks, A. C. – Parmar, B. L. – Colle, S. de (2010). *Stakeholder Theory. The State of the Art*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Geszler N. (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Geszler, N. (2016). Behaviour-based conflict in the life of Hungarian manager fathers. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 118–136. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.151.
- Géring Zs. (2014). Tartalomelemzés: a virtuális és a 'valós' világ határán. Egy vállalati honlap-elemzés bemutatása. *Kultúra és Közösség*, 5(1), 9–24.
- Glynn, C. – Steinberg, I. – McCartney, C. (2002). *Work-Life Balance: The Role of the Manager*. Roffey Park Institute (ISBN: 0 907416 86 1).
- Grosser, K. – Moon, J. (2004). *Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues*. No. 27-2004 ICCSR Research Paper Series. Nottingham: International Centre for Corporate Social Responsibility.
- GSZT (2007). A Gazdasági és Szociális Tanács Ajánlása a társadalmi felelősségvállalásról (elfogadta a GSZT plenáris ülése 2007. október 18-án).
- Győri Zs. (2010). CSR-on innen és túl. PhD-értekezés, Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Hays, Sh. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Herring, S. C. (2010). Web content analysis: Expanding the paradigm. In Hunsinger, J. – Allen, M. – Klasturp, L. (eds.). *The International Handbook of Internet Research*. (pp. 233–249) Dordrecht: Springer Verlag. Elérve 2014. 03. 15-én a következő honlapcímről: <https://www.sfu.ca/cmns/courses/2012/801/1-Readings/Herring%20WebCA%202009.pdf> [oldalszámok az internetes verzió alapján].
- Hochschild, A. (2001). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company.
- Jones, A. M. (2003). Managing the gap: Evolutionary science, work/life integration, and corporate responsibility. *Organizational Dynamics*, 32(1), 17–31.
- Kiss Cs. – Csillag S. – Szilas R. – Takács S. (2012). A szervezeti elkötelezettség és a munkacsalád viszonyrendszer összefüggései. *Vezetéstudomány*, 43(9), 2–14.
- Krippendorff, K. (2013). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. Third Edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kutrovác K. (2013). Az apaság és a munkahelyi elvárások kapcsolatának vizsgálata. MSZT Konferencia 2013. október 24–27. Konferencia-előadás, Budapest.
- Leung, L. (2011). Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology*, 7(3), 250–267. URN:NBN:fi:gyu-2011112211714.

- Liong, R. (2013). Carrot or stick: corporate social responsibility disclosures by Southeast Asian companies. An analysis of Social Environmental Accounting (SEA) in ASEAN Based on the Global Reporting Initiative (GRI) Index. Dissertation. Elérve 2014. 03. 24-én a következő honlapcímről: http://www.academia.edu/4382413/Carrot_Or_Stick_Corporate_Social_Responsibility_Disclosures_By_South_East_Asian_Companies.
- Maignan, I. – Ralston, D. A. (2002). Corporate social responsibility in Europe and the U.S.: Insights from businesses' self-presentations. *Journal of International Business*, 33(3), 497–514. DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8491028.
- Matolay R. – Pataki Gy. – Szántó R. (2012). *A felelős döntéshozatal tényezői. Műhelytanulmány*. Budapest: BCE, Vállalatgazdaságtan Intézet.
- Mitchell, R. K. – Agle, B. R. – Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *The Academy of Management Review*, 22(4), 853–886. DOI: 10.5465/AMR.1997.9711022105.
- Moon, T.-W. – Hur, W.-M. – Ko, S.-H. – Kim, J.-W. – Yoon, S.-W. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work. Relations to organizational justice and affective organizational commitment. *Career Development International*, 19(1), 49–72. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0060>.
- Mueller, K. (2012). The effects of corporate social responsibility on employees' affective commitment: A cross-cultural investigation. *The Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186–1200. DOI: 10.1037/a0030204.
- Pataki Gy. – Szántó R. (2011). A társadalmi felelősségvállalás on-line kommunikációjának kritikai elemzése. *Vezetéstudomány*, 42(12), 2–12.
- Preuss, L. – Haunschild, A. – Matten, D. (2009). The rise of CSR: Implications for HRM and employee representation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 953–973. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190902770893>.
- 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.
- Ransburg B. – Vágási M. (2011). A fenntartható fejlődés vállalati integrációja és kommunikációja. A hazai nagyvállalati gyakorlat vizsgálata. *Vezetéstudomány*, 42(10), 2–13.
- Rego, A. – Leal, S. – Cunha, M. – Faria, J. – Pinho, C. (2010). How the perceptions of five dimensions of corporate citizenship and their inter-inconsistencies predict affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 107–127. DOI: 10.1007/s10551-009-0252-4.
- Rizzo, K. M. – Schrifin H. H. – Liss, M. (2012). Insight into the parenthood paradox: Mental health outcomes of intensive mothering. *Journal of Children and Family Studies*, 22(5), 614–620. DOI 10.1007/s10826-012-9615-z.
- Rupp, D. E. – Ganapathi, J. – Aguilera, R. V. – Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organisational justice framework. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(4), 537–543. DOI: 10.1002/job.380.
- Sachs, S. – Rühli, E. (2013). *Stakeholders Matter. A New Paradigm for Strategy in Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shirani, F. – Henwood, K. – Coltart, C. (2012). Meeting the challenges of intensive parenting culture: Gender, risk management and the moral parent. *Sociology*, 46(1), 25–40. doi: 10.1177/0038038511416169.

- Sweet, S. – Meiksins, P. (2013). *Changing Contours of Work. Jobs and Opportunities in the New Economy*. London: Sage Publications.
- Szegedi K. (2012). Hazai nagyvállalati etikai kódexek tartalmi elemzése. *Vezetéstudomány*, 43(különszám), 47–55.
- Szlávik J. (szerk.) (2009). *A vállalatok társadalmi felelősségvállalása*. Budapest: Complex Kiadó.
- Thévenon, O. (2013). Drivers of female labour force participation in the OECD. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishing.
- Wajcman, J. – Rose, E. – Brown, J. E. – Bittman, M. (2010). Enacting virtual connections between work and home. *Journal of Sociology*, 46(3), 257–275. DOI: 10.1177/1440783310365583.
- Wanderley, L. S. O. – Lucian, R. – Farache, F. – Filho, J. M. de S. (2008). CSR information disclosure on the Web: A Context-based approach analysing the influence of country of origin and industry sector. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 369–378. DOI 10.1007/s10551-008-9892-z.

MELLÉKLET

1. táblázat: A minta megoszlása tulajdonforma szerint

Összevont tulajdonforma	Gyakoriság	Részletes tulajdonforma	Gyakoriság
Részben vagy egészben külföldi	45%	csak külföldi	37%
		többségében külföldi	8%
Belföldi, nem közösségi	44%	belföldi, nem közösségi	44%
Többségében állami vagy önkormányzati	11%	többségében állami	6%
		többségében önkormányzati	5%

2. táblázat: A minta megoszlása gazdálkodási forma szerint

Gazdálkodási forma	Gyakoriság
Részvénytársaság	30%
Korlátolt felelősségű társaság	70%

3. táblázat: A minta megoszlása létszám szerint

Összevont létszám	Gyakoriság	Létszám	Gyakoriság
középvállalat (150–249 fő)	47%	150–249 fő	47%
nagyvállalat (250 fő felett)	53%	250–499 fő	30%
		500–999 fő	11%
		1000 fő és felette	12%

4. táblázat: A minta megoszlása árbevétel szerint

Árbevétel	Gyakoriság
mikro (<500 millió Ft)	5%
kicsi (500–2500 millió Ft)	25%
közepes (2500–10 000 millió Ft)	45%
nagy (10000 millió Ft felett)	25%

5. táblázat: A minta megoszlása iparág szerint

Iparág	Gyakoriság
feldolgozóipar	43%
kereskedelem	20%
szolgáltatás	19%
egyéb ipar	9%
mezőgazdaság	5%
pénzügy	4%

6. táblázat: A külföldi tulajdon, a létszám és az üzemi tanács megjelenésének hatása a részmunkaidő megjelenésére (bináris logisztikus regresszió – Enter módszer)

Variables in the Equation		B	S. E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	külföldi tulajdon (kulf_e)	2,734	1,248	4,799	1	,028	15,389
	létszám (letszam_2011)	-,004	,037	,009	1	,924	,996
	üzemi tanács (uztan)	3,483	1,410	6,099	1	,014	32,551
	Constant	-4,788	2,991	2,562	1	,109	,008

^a Variable(s) entered on step 1: kulf_e, letszam_2011, uztan.

7. táblázat: A külföldi tulajdon, a létszám és az egyéb munkavállalói érdekképviselő megjelenésének hatása a részmunkaidő megjelenésére (bináris logisztikus regresszió – Enter módszer)

Variables in the Equation		B	S. E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	külföldi tulajdon (kulf_e)	2,364	1,181	4,004	1	,045	10,634
	egyéb munkavállalói érdekképviselő (egymval)	3,547	1,003	12,504	1	,000	34,709
	létszám (letszam_2011)	,005	,038	,019	1	,891	1,005
	Constant	-5,525	3,225	2,936	1	,087	,004

^a Variable(s) entered on step 1: kulf_e, egymval, letszam_2011.

8. táblázat: *A külföldi tulajdon, a létszám és az üzemi tanács megjelenésének hatása a WLB-összpontszámra (lineáris regresszió – Enter módszer)*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,673	,420		-1,601	,112
	Van-e külföldi tulajdon	,344	,124	,217	2,779	,006
	Létszám	,010	,005	,142	1,793	,075
	Üzemi tanács	1,069	,342	,247	3,121	,002

^a Dependent Variable: WLB-összpontszám

9. táblázat: *A külföldi tulajdon, a létszám és az egyéb munkavállalói érdekképviselő megjelenésének hatása a WLB-összpontszámra (lineáris regresszió – Enter módszer)*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,737	,415		-1,776	,078
	van-e külföldi tulajdon	,299	,123	,188	2,418	,017
	létszám	,011	,005	,156	1,993	,048
	egyéb munkavállalói érdekképviselő	,906	,271	,262	3,348	,001

^a Dependent Variable: WLB-összpontszám

Viselkedésalapú munka-család konfliktus a magyar menedzser apák életében*

Amerikai, valamint svéd tanulmányokban (Ladge et al. 2014; Allard et al. 2011) is találkozhatunk azzal az empirikus eredménnyel, miszerint a családközpontú szemléletet képviselő és kétkeresős háztartásban élő férfiak nagyobb valószínűséggel tapasztalnak konfliktust a munka és a családi élet összehangolása terén, mint a hagyományos férfi kenyérkeresői modellt gyakorló társaik. Hasonló módon, nemzetközi összehasonlító vizsgálatok eredményei (van der Lippe et al. 2006; Geszler 2014a, továbbá jelen kötet 80–105. o.) is arra hívják fel a figyelmet, hogy az észak- és nyugat-európai férfiak nagyobb arányban szembesülnek munka-család összehangolási problémákkal, mint a posztoszocialista államok férfi tagjai, holott az előbb említett térségek országai jelentős hangsúlyt fektetnek a munka és a magánélet összehangolására, és a téma szervezettebb részét képezi a mindennapi diskurzusnak (Géring 2016, és 230–257. o. jelen kötet; Nagy 2016, 2017, és 457–485. o. jelen kötet).

A paradoxon megértéséhez közelebb hozhat a női emancipáció hatásának megfigyelése a különböző társadalmakban: a nyugati és északi országokban a nők növekvő részvétele a munkaerőpiacon az emancipáció folyamatával párhuzamosan ment végbe, egy egyenlőbb nemi attitűdöt eredményezve. Ennek következtében ma már mindkét szülőtől elvárja a társadalom az aktív munkaerőpiaci jelenlétet csakúgy, mint az otthoni szerepvállalást, ami belátható okokból könnyen konfliktushoz vezet a két életterület között (Ladge et al. 2014; Allard et al. 2007). Ezzel szemben a posztoszocialista országokban végbemenő erőltetett női foglalkoztatásnak elsősorban politikai és gazdasági okai voltak, ami gyakorlatilag érintetlenül hagyta a fizetett és nem fizetett munka megosztásáról kialakult és berögzült tradicionális nézeteket, miszerint a férfi az első számú kenyérkereső a háztartásban, míg a nő az otthon körüli teendőkért felel (van der Lippe et al. 2006). A hagyományos férfi

* A tanulmány eredetileg megjelent: Nikolett Geszler (2016). Behaviour-based Conflict in the Life of Hungarian Manager Fathers. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 118–136. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.151

kenyérkeresői modell összhangban van a munkaadók elvárásaival, valamint az ideális munkavállaló mítoszával, miszerint a munka a férfiak első számú feladata. Ebben az értelmezésben a jó apaság – szemben a jó anyasággal – és a karrier nem egymást kizáró tényezők, hanem épp ellenkezőleg: a jó apaság elengedhetetlen feltétele, hogy a férfi egzisztenciálisan gondoskodjon családjáról (Williams et al. 2013).

A férfi kenyérkeresői modell életképessége ugyanakkor megkérdőjeleződik az *aktív apaság* megjelenésével, tehát abban az esetben, amikor a család iránti elköteleződés kifejezése nem csak az anyagiak biztosításában, hanem a törődésben és a gondoskodásban is testet ölt (Williams et al. 2013). A gondoskodó apa képe nem értelmezhető az ideális munkavállaló univerzumában. Az ellentétes elvárások fényében könnyebb megérteni, hogy miért számolnak be a férfiak napjaink társadalmában gyakoribb és súlyosabb munka és család közötti konfliktusról, mint korábban (Williams et al. 2013; Kvande 2009).

Az aktív apaság intézmények elterjedésén túl a vezetői és diplomás pozíciót betöltő férfiak az átlagosnál is magasabb szintű konfliktussal szembesülnek (Allard et al. 2007). Ford és Collinson (2011) szerint ezekben a munkakörökben az ideális munkavállalóhoz kapcsolódó elvárások és a garantáltnak vett, megszakítatlan, túlórakkal terhelt karrierút fokozottan megjelenik (Burke 2000). Greenhaus és Beutell (1985) – akik nevéhez a gyakran idézett munka-család konfliktus fogalma köthető – szintén a férfi menedzserek példáján keresztül demonstrálják az összeegyeztethetetlen szerepelvárások előfordulását. A szerzőpáros szerint a férfias, menedzserei sztereotípiák a határozottságra, érzelmi stabilitásra, agresszivitásra és elfogulatlanságra építenek. Ezzel ellentétben a családtagok melegséget, törődést, nyitottságot és gondoskodást várnak az egyéntől. A szerzők a munka és a család között felmerülő ellentétet úgy definiálják, mint a szerepközi konfliktus egy formáját, ahol a munkahelyi és a családi szerepnyomások kölcsönösen kizárják egymást valamilyen tekintetben. Tehát a munkahelyi (vagy családi) szerepben való részvételt megnehezíti a családi (vagy munkahelyi) szerepben való helytállás (Greenhaus–Beutell 1985: 77). A fogalmon belül megkülönböztetnek három altípust: idő-, stressz- és viselkedésalapú konfliktust (Geszler 2014, továbbá jelen kötetben 80–105. oldal). Az utolsó típus, amellyel ez a tanulmány is foglalkozik, a munkához és családhoz kötődő viselkedésvárásokra és azok összeegyeztethetlenségére fókuszál.

A tanulmány célja a viselkedésalapú konfliktus elemzése a magyar menedzser apák életében. A fő kutatási kérdés azt vizsgálja, hogy valóban beigazolódni látszik-e a feltételezés, miszerint az ellentmondó elvárásokból eredően a menedzser apák nagyfokú konfliktust tapasztalnak; és ha igen, hogyan élik meg ezeket a viselkedésalapú problémákat, valamint hogyan befolyásolják az ideális munkavállalóról és aktív apaságról szóló diskurzusok a munka és családi életük között fennálló egyensúlyt.

A következő fejezet az ideális munkavállaló és az aktív apaság, valamint néhány fontos, a családi életben és a munka területén végbement változás leírásán keresztül közelíti meg a viselkedésalapú konfliktust. Ezt követi az alkalmazott módszertan rövid ismertetése, a minta leírása, valamint az interjúk eredmények bemutatása. A tanulmányt következtetések zárják, amelyek értelmezik és összefoglalják az eredményeket.

IDEÁLIS MUNKAVÁLLALÓ *VERSUS* AKTÍV APA

MENEDZSER FÉRFIAK A SZERVEZETEK BEN

A globális munkakörnyezet nagy teljesítményű szervezetei egyre inkább növelik a munkavállalóval szemben támasztott elvárásait (Lewis et al. 2007). Ezek a gyors tempót diktáló szervezetek nevezhetők *mohó intézményeknek* (Coser 1974) is, melyek jellemző tulajdonsága, hogy exkluzív és osztatlan lojalitást várnak munkavállalóiktól. A mohó szervezetek három fő tényezőt keresztül tudják ezt az elköteleződést elérni: először is azáltal, hogy kisajátítják a tagok idejét és energiáját, arra motiválva őket, hogy hanyagolják a szervezeten kívüli kapcsolataikat és elfoglaltságaikat. Másodsor, megteremtik a szervezet körüli exkluzivitás érzését, így a betöltött pozíción keresztül státuszt is kínálva a munkavállalónak. Harmadsor, ezen az exkluzivitásérzésen keresztül szoros kapcsolatot építenek ki az egyén társadalmi identitásával (Burchielli et al. 2008). A vezetéssel járó gazdasági, társadalmi és szimbolikus hatalom megszilárdítja a munkavállaló kötődését a szervezethez és az üzleti élethez (Bowman 2007). Ez a leírás teljes mértékben összhangban van Joan Acker (2006; 2011) ideális munkavállaló fogalmával. Az ideális munkavállaló olyan alkalmazott, aki csak a munkájának él és nincs más elköteleződése. Ahogy Acker fogalmaz: „Elvárják tőle, hogy meghatározott időben a munkahelyén legyen, csak a feladataira koncentráljon, kizárólag felettesei igényeire reagálva, hosszú órákon keresztül elérhető legyen, és ne terheljék olyan felelőségek, mint amelyek a gyermekneveléssel és a házimunkával járnak. Ez az ideális, tehermentes dolgozó. A terhelt alkalmazottak, leginkább a nők, nem felelnek meg ezeknek az elvárásoknak” (Acker 2011: 67). Következésképpen, a munka a fehér, középosztálybeli férfit képére van szabva (Acker 2006). Ez azt jelenti, hogy a szervezetek és a menedzsment nemleg meghatározottak, és maskulin normákra épülnek. A vezetés maskulin voltát nehéz észrevenni, hiszen magától értetődőnek tekintjük, ezáltal figyelmen kívül hagyjuk és újratermeljük (Collinson–Hearn 1996). Ebben az értelemben az estébe nyúló munka, a túlórák „hősi tettnek”, a fizikai tűrőképesség férfias próbájának és a hegemon maskulinitás megtestesítésének tekinthetők (Williams et al. 2013; Geszler 2014b, továbbá jelen kötet 106–116. oldal).

Ugyanakkor túlságosan leegyszerűsítene a szervezetek leírását, ha csak egyféle domináns maszkulinitásról beszélnénk. Collinson és Hearn (1994) amellett érvelnek, hogy a hegemon maszkulinitás különböző formákban jelenik meg. Ezért is használják a kifejezést többes számban (*masculinities*), melynek segítségével jobban megragadható, hogy a különböző szervezetek férfitagjai milyen normatív viselkedéssel azonosulnak. Hearn (1992) például a bürokráciát a patriarchális és fratriarchális szervezetek elegyének tekinti. Ezeknek az úgynevezett szervezeti hibrideknek a keretein belül a férfiak a fratriarchátus bajtársi jegyében érintkezhetnek, miközben nem függetlenek a szervezeti hierarchiától – hiszen a szervezeteket még mindig a szelektivitás és a verseny jellemzi, melyek a hatalommal társítják a domináns maszkulinitást. A fratriarchátus jelensége ugyanakkor azt bizonyítja, téves az az elképzelés, hogy a férfiakat kizárólag a felsőbbrendűség és kontroll gyakorlása mozgatná. Az önállóság és kreativitás mellett ma már ugyanolyan lényeges, hogy egy vezető jó csapatjátékos is legyen, aki tud alkalmazkodni a vállalati normákhoz (Wajcman–Edwards 2005). A közösen vallott értékekre, irányokra, felelősségre koncentrálnak, amihez nélkülözhetetlen a személyiség lágyabb, empatikusabb oldalát feltárni (Wajcman–Edwards 2005).

AKTÍV APASÁG, VÁLTOZÓ MASZKULINITÁSOK

Az elmúlt néhány évtizedben jelentős változások mentek végbe az apaság tekintetében, elsősorban a nyugati és a skandináv országokban. Az 1950-es években kezdett el teret nyerni az a diskurzus, miszerint a férfiaknak nagyobb felelősséget kellene vállalniuk a gyereknevelésben és a ház körüli teendőkben. Ez a megközelítés egyszerre támogatja a nemi egyenlőséget, valamint a családi szolidaritás megteremtését (Nagy 2008). Az „új” apaideál szerint ma már nem elegendő célorientáltnak, karrierközpontúnak, racionálisnak és fegyelmezettnak lenni, illetve a család anyagi fenntartása nem egyenlő a gondoskodással. Az „új” apa érzelmileg nyitott, törődő, elkötelezett gyermeke iránt, nem utolsósorban pedig szívesen osztja meg a gyereknevelés feladatait és örömeit párjával (Wall–Arnold 2007). Az aktív apaság normájának elősegítésében a skandináv országok járnak az élen (Geszler 2014b, továbbá jelen kötet 106–116. oldal).

Az apaság ugyanakkor nagyobb változásokon mehetett keresztül kulturálisan, mint a gyakorlatban (Wall–Arnold 2007). Norvég empirikus eredmények szerint a férfiak egyszerre képviselhetnek hagyományos maszkulin normákat és viselhetik magukon az aktív apaság jegyeit (Rudberg–Nielsen 2012). További kutatások arra is felhívják a figyelmet, hogy önmagában az, ha egy apa aktívan részt vesz a gyereknevelésben, még nem jelent feltétlenül nemileg egyenlőbb hozzáállást (Forsberg 2007; Johansson–Klinth 2008). Jellemzőbb az a tendencia, hogy az apák a gyerekekkel

való játékból és beszélgetésből kivesszük a részüket, ugyanakkor a házimunkából kevésbé. Ezek a kutatások arra a következtetésre jutnak, hogy a férfiak gyerekköz-pontú hozzáállása inkább a kellemes és látványos teendőkben manifesztálódik, így korlátozottan értelmezhető a maszkulinitás radikális átalakulásaként (Johanson–Klinth 2008).

Rehel (2013) a Lamb és kollégái (1987) által alkotott tipológiát alkalmazza a szülői involváltság leírására. A tipológia a következő kategóriákat tartalmazza: *interakció, jelenlét és felelősség* (Rehel megfogalmazásában: *elköteleződés, elérhetőség és felelősség*). Ez a modell a gyerekekkel való törődés számos formáját foglalja magában. Idesorolhatók az olyan közös tevékenységek, mint az olvasás és játszás (interakció/elköteleződés), vagy az a típusú jelenlét, mint amikor a szülő főz, míg a gyerek tanul (jelenlét/elérhetőség), illetve a szervezési és tervezési feladatok is, mint amilyen a bébiszitterrel való időpont-egyeztetés (felelősség). Rehel (2013) interjúj eredményei alapján az amerikai és kanadai apák részvétele nőtt az interakció és jelenlét terén, ugyanakkor nem sokat változott a felelősség tekintetében. A gyerekekért való felelősség még mindig az anyák egyik legalapvetőbb feladatának értendő, mely gyakran láthatatlan, ugyanakkor jelentősen hozzátesz a nők otthoni munkájához (Rehel 2013).

MAGYAR KONTEXTUS

A magyar empirikus eredmények ugyancsak megerősítik a családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás tényét, a férfiak alacsony mértékű szerepvállalását a szülői szabadság terén, illetve korlátozott cselekvőképességüket a szülői jogok gyakorlásában (Takács 2008; Pongrácz 2001; Harcsa 2014; Hobson et al. 2011). Ugyanakkor Pongrácz és Molnár (2011) felhívják rá a figyelmet, hogy a magyar társadalom nem nevezhető tisztán „hagyományosnak” vagy tisztán „modernnek”, hanem a gyakran ambivalens elemek keveredése által valahol a két pólus között van. Ezzel összhangban Spéder (2011) a 2009-es KSH-adatokat vizsgálva úgy találta, hogy a magyarok 24,5%-a várja el a férfiaktól, hogy elsődleges kenyérkeresők legyenek, míg 18,5% inkább egy családközpontú férfit tart ideálisnak. A többség (48%) ugyanakkor ellentétes elvárásokat közvetít a férfiak felé, melyben egyszerre szeretnék, hogy keresők és családjukat előtérbe helyező, gondoskodó férfiak legyenek. Takács (2013) arra hívja fel a figyelmet, hogy az apák és anyák számára egyre fontosabb a minőségi nevelés (*quality parenting*), tehát a gyerekekkel töltött minőségi időre való törekvés. Egy időmérleg-vizsgálat eredményei szerint az elmúlt 25 évben a magyar párok életében a gyermeknevelésre szánt idő megduplázódott (Harcsa 2014). Az apák gyermekkel töltött ideje szignifikánsan emelkedett, ugyanakkor még mindig nagy a szakadék a nemek között.

MÓDSZER ÉS MINTA

A kutatási kérdések megválaszolásához egy skandináv szolgáltatóipari cég magyar leányvállalatánál végzett esettanulmány szolgáltatja az adatokat, amelynek keretében 43 félig strukturált személyes interjút készítettem vezető pozícióban lévő apákkal. A mintát olyan magyar munkavállalók képezik, akik vezető pozíciót töltenek be a cégnél (középvezetőtől egészen a legfelsőbb szintig), és van legalább egy 10 éven aluli gyermekük.ⁱ

A vállalat skandináv háttere azért meghatározó, mert az északi társadalmak jól ismertek nemi egyenlőséget és munka-család egyensúlyt támogató politikájukról és gyakorlataikról (O'Brien et al. 2007). Egy vállalat szervezeti kultúrája közvetlen hatással bír a munkavállalók munka-család egyensúlyára, hiszen a cég teremti meg azokat a munkahelyi feltételeket, melyek támogatják, vagy éppen hátráltatják az egyének igényeit (Hobson et al. 2011).

Ez a kutatás egy *interjúalapú esettanulmánynak* felel meg. Bryman (1989) szerint az esettanulmányok e típusának jellemzője, hogy 1–5 szervezeten belül készített strukturálatlan vagy félig strukturált interjúkra épül. Az adatfelvétel részét képezheti megfigyelés, de nem résztvevő módon, csupán az események perifériájáról követve, például két interjú között. Ahogy Bryman (1989) is érvel, az esettanulmánynak nem az a célja, hogy a teljes populációra igaz következtetéseket vonjon le, hanem hogy feltárja az elméleti jelentőségű mintázatokat és relációkat.

A félig strukturált interjúkat NVivo10 szoftver segítségével elemeztem, a kvalitatív tartalomelemzés szabályai szerint. A kategóriaképzés egyszerre történt deduktív és induktív módon: a legtöbb kategóriát a korábbi empirikus eredményekből és az irodalomból kiindulva képeztem, míg néhány további kategória az elemzés során, a válaszok alapján fogalmazódott meg.ⁱⁱ A kategóriák fa struktúrát alkotnak, ahol a szűkebb, konkrétabb kategóriák beágyazódnak a nagyobb, általánosabb pontokba, ezáltal egyesítve a kettő előnyeit egy strukturált rendszerben összefoglalva.

A MINTA LEÍRÁSA

2015. március elején regisztráltak a vállalati rendszerben, amely során kaptam belépőkártyát, céges telefont és laptopot, valamint elérhetőséget a céges levelezéshez. Következő lépésként a Humán Erőforrás Osztály ellátott egy listával a kritériumaimnak megfelelő potenciális interjúalanyok elérhetőségével. Az e-mail-kontaktlistának köszönhetően közvetlenül kapcsolatba tudtam lépni a vezetőkkel. A terepmunka 2015. március 3. és április 13. között zajlott.

Pozíciójukat tekintve 22 középvezetővel, 13 osztályvezetővel, 6 igazgatóval és 2 legfelsőbb szintű vezetővel, tehát összesen 43 menedzser férfival készítettem

interjút. A válaszadók átlagos életkora 39 év volt, a legfiatalabb vezető 29, a legidősebb 49. A megkérdezett férfiaknak átlagosan két gyermekük volt és négygyermekes volt a legnagyobb család. A legtöbb interjúalanynak legalább az egyik gyermeke iskoláskorúnál fiatalabb volt az interjúk idején. Családi állapotukat tekintve egy kivétellel az összes férfi házas volt. Az egyetlen elvált apa élettársi viszonyban élt új párjával.

Iskolázottságukat tekintve a csoport nagyon homogén volt. Szinte az összes interjúalany felsőfokú végzettséggel rendelkezett, és ez párjukról is elmondható. A feleségek harmada volt szülési szabadságon a terepmunka ideje alatt, ugyanakkor nem volt olyan férfi a mintában, aki az ötnapos, apáknak járó szabadságon túl otthon maradt volna. Az interjúalanyok egy másik harmada kétkeresős családmódban élt, ahol a feleség is teljes munkaidőben dolgozott. Ezenfelül a feleségek egy kisebb csoportja részidőben vagy egyéni vállalkozóként dolgozott.

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

AZ APÁVÁ VÁLÁS FOLYAMATA

Az apaság tekintetében arról kérdeztem a menedzser férfiakat, hogy mit tartanak egy apa legfontosabb feladatának, és milyen gyermekneveléshez kötődő feladatokért felelnek a családon belül.

Az apa legfontosabb feladataként meghatározott tényezők két csoportba sorolhatók: *materialista* és *posztmaterialista* értékek. Materialista értékek alatt a család anyagi támogatását, a biztonság megteremtését értem, míg a posztmaterialista értékek közé olyan szempontokat soroltam, mint a példamutatás, a jelenlét és a szeretet. Ezek természetesen nem egymást kizáró kategóriák: gyakran a materialista és posztmaterialista értékek egyszerre voltak jelen. Mint látható, a materialista értékrend közelebb áll az apaság hagyományos értelmezéséhez, azt feltételezve, hogy a férfi a család első számú anyagi fenntartója, aki megteremti a család egzisztenciális és fizikai biztonságát.

A posztmaterialista értékek ezzel szemben összetettebbek: az olyan morális célok, mint a példamutatás és a helyesnek tartott értékek közvetítése, értelmezhetők az apaság hagyományos felfogásában. Más tényezők ugyanakkor, mint a gyermek feltétel nélküli elfogadása, az érzelmek és a szeretet kimutatása vagy a gyermekről való gondoskodás, tipikusan a törődő, aktív apa ismérvei. Ezeket a posztmaterialista értékeket gyakrabban említették az apák, mint a materialistákat; különösen a példamutatás és a követendő irányelvek kijelölése volt népszerű válasz. A materialista értékek ritkán szerepeltek önmagukban, általában a példamutatás fontosságával együtt említették az interjúalanyok. Fontos azt hangsúlyozni, hogy ezek csupán az

ideális apasággal társított elképzelések. Az interjúk terjedelmi korlátai nem tették lehetővé, hogy részletesen belemerjünk a mindennapi gyakorlatok és rutinok feltárásába. Következésképpen, amikor valamelyik interjúalanyt aktív apaként aposztrofálom, az elsősorban az apaságról szóló diskurzusát jellemzi.

Általános jelenség volt, hogy az apák hangot adtak annak az igényüknek, hogy több időt szeretnének gyermekükkel tölteni. Ugyanakkor a beszélgetésekből úgy tűnt, többé-kevésbé meg vannak elégedve apaként nyújtott teljesítményükkel, vagy csupán enyhe kétségeik támadtak afelől, hogy majd visszatekintve mennyire lesznek büszkék szülőként nyújtott teljesítményükre. Néhány interjúalany azonban valóban problémának élte meg, hogy nem tud a maga által megteremtett apaideálnak megfelelni: *„Mi most nagyon úgy élünk, mint egy klasszikus családmodell, mármint hogy ortodox. Tehát abból a szempontból, hogy én kenyeret teszek az asztalra, és körülbelül itt van vége az én apai kötelességeimnek. De ez nyilván nem jó. Én ennél többet szeretnék. Nem tudom, én boldog embereket szeretnék nevelni és én ebből ki akarom venni a részemet és pont.”* (osztályvezető, 40)

Ha megnézzük, milyen konkrét feladatokért felelnek ezek az apák a gyereknevelés terén, akkor az apai felelőségek, Lamb és munkatársai (1987) tipológiája alapján, az interakció és jelenlét kategóriákba sorolhatók. Hétköznaponként a legtöbb apa az esti rutinban vállal szerepet, ami magában foglalja az etetést, fürdetést és lefektetést. Mintha az interjúalanyok igazolni szeretnék volna távollétüket a hétköznapokban, a hétvége kompenzáló szerepét hangsúlyozták. Ilyenkor gyakran hangzott el a „minőségi idő” kifejezés. A hétvége az az idő, amikor az apák osztatlan figyelmet tudnak a gyermeküknek szentelni, történjen az játék, rajzfilmnézés, közös sportolás vagy tanulás formájában.

Nem sok információ hangzott el ugyanakkor a házimunkákról, azt a benyomást keltve, hogy a megkérdezett menedzser apák nem veszik ki jelentősen a részüket az otthoni teendőkből. A legtöbb interjúalany vagy takarítót alkalmaz, vagy a párja felel elsődlegesen a házimunkáért, különösen abban az esetben, amikor otthon van gyeseen. Az apák felelősségi körébe tartozó feladatok elsősorban adminisztratív jellegűek, mint pl. a számlák befizetése vagy a hivatali ügyintézés, illetve inkább nemileg semlegesek, mint a bevásárlás vagy bizonyos esetekben a főzés. Néhány interjúalany önreflektív módon tekintett a kérdésre, és elismerte, hogy a felesége vállalt nagyobb szerepet mind a házvezetésben, mind a gyereknevelésben, különösen a gyermek első éveiben. Ebben a kezdeti időszakban az apák többsége legfeljebb csak néhány órára maradt teljesen egyedül a gyerekekkel. Később, amikor a gyerek már nagyobb lett, erősebbé vált az apa-gyermek kötelék, és az együtt töltött idő mennyisége is megnövekedett. A felelőség kategóriájába tartozó feladatok legfeljebb abban merültek ki, hogy az apa vitte el a gyereket az óvodába, iskolába, vagy ő ment érte a nap végén. Ennek kivitelezéséhez az apák is igénybe vették a vállalat

által kínált rugalmas munkaidő és a home office lehetőségeit, amiket a megkérdezett menedzserek a legfőbb családbarát intézkedésként tartanak számon a cégnél.

A MUNKA SZEREPE

Annak érdekében, hogy láthatóvá váljon, hogy a menedzseri maszkulinitás milyen formájával azonosulnak a vezető férfiak, illetve mennyire szolgál számukra példaként az ideális munkavállaló modellje, megkérdeztem az interjúalanyokat, hogy munkájuk melyik részét élvezik leginkább. Túlzó és leegyszerűsítő lenne azt állítani, hogy két olyan szélsőségről beszélhetünk, amikor valaki csak a megélhetésért dolgozik, míg mások számára identitásuk és maszkulinitásuk alapköveként szolgál a munka, hiszen minden interjúalany hangot adott a cég iránti valamilyen szintű érzelmének és kötődésének. Vannak olyan menedzserek, akik számára ez a pozíció egyértelműen többet jelent, mint egy egyszerű állás. Általában ők azok a vezetők, akik nem bánják, ha késő este kell megválaszolniuk egy e-mailt, akik naprakészek szeretnének lenni minden projektet illetően, akik maximalisták és büszkék saját teljesítményükre és a cég mutatóira is. Ahogy az egyik igazgató fogalmazott: van, akinek extrém sportokra van szüksége az adrenalinhoz, számára ezt a munka jelenti.

Azok, akik a munka szerepét kevésbé tartják meghatározónak, a család fontosságát hangsúlyozták: *„El kell dönteni, hogy mi a fontos az életben és a helyén kezelni ezeket, meg, hogy csak egy munkahely ez igazából, annyit nem ér, hogy belebetegedjen, vagy rámenjen a házassága.”* (csoportvezető, 36) Ők azok a menedzserek, akik jobban szeretik szétválasztani a munkát és a magánéletet, és meg tudják állni, hogy egész nap a munkahelyi levelezésüket figyeljék. Ez nem azt jelenti, hogy számukra nem lényeges a munka vagy nem teljesítenének a maximumon. Ugyanakkor, amióta gyermekük van, már nem hajtják a sikert minden áron.

Amikor arról kérdeztem az interjúalanyokat, hogy mit élveznek leginkább a munkájukban, a feladatok változatosságát és a kreativitást említették első helyen. A vezetők keresik az újító, érdekes feladatokat, amelyek kiszakítják őket a napi rutinból és új tanulságokkal szolgálnak. A kihívást jelentő feladatok lekötik a menedzserek figyelmét, és megteremtik azt az izgalmas, hektikus légkört, amit oly sokan élveznek. A második leggyakrabban említett tényező a pozícióval járó befolyás és felelősség volt. A vezetők sokra értékelik azt a szabadságot és autonómiát, amit a döntéshozatal során gyakorolhatnak. A harmadik helyen a csapat és a csapatmunka áll, mely magában foglalja a kollégákkal való mindennapi interakciót, a kellemes légkört, valamint annak az élményét, ahogy másokkal együtt dolgozva, csapatként tudnak valamit megalkotni. Ez a szempont nagyon hasonló a következő gyakran említett tényezőhöz, a vezetéshez. Az előzőhöz hasonlóan itt is az emberek közötti

kapcsolaton van a hangsúly, de kevésbé a kooperáció, mint inkább a koordináció felől megközelítve. Következésképpen egy vezető jó coach és mentor is egyben. Az a fajta vezetői kép, ami az interjúkból előtűnik, távol áll a menedzsment tekintélyelvű értelmezésétől – inkább a kooperatív, demokratikus vezetői stílusnak felel meg. Ez is magában foglalja a hatalom és a befolyás szükségességét, ugyanakkor a bizalomra és együttműködésre építve.

A MUNKA ÉS AZ APASÁG VISZONYA

Ez az alfejezet azzal foglalkozik, hogyan viszonyul egymáshoz a menedzseri és az apaszerep, és milyen kihívásokat jelent ezek összehangolása. A menedzser apák többsége azonosít valamilyen kapcsolatot a két terület között, kifejezetten a hasonlóságokra koncentrálva. Véleményük szerint az apaság és a menedzseri lét között számos ponton párhuzam vonható, hiszen mindkettőben elengedhetetlen a példamutatás, valamint a másik bátorítása, motiválása. Következésképpen egy menedzsernek nem kell feltétlenül távolságtartónak és szigorúnak lennie a beosztottaival szemben, csak azért, mert vezető pozíciót tölt be. A beosztottak ugyanúgy igénylik a segítséget és az iránymutatást, mint a gyerekek, csak más helyzetekben és eltérő szinten. *„Az érzelemnek ugyanúgy helye van a munkahelyen is. Egy vezető akkor válhat jó vezetővé, hogyha a kollégái vagy a munkatársai finom rezdüléseit észre tudja venni és tud arra reagálni empátiával, odafigyeléssel, akkor válnak azok igazából jó és szilárd kapcsolatokká. Tehát nincs olyan szétválasztás, hogy a munka a racionalitás helye, a magánélet vagy az otthoni dolog meg az emóciókról szól.”* (csoportvezető, 37) Néhány férfi úgy aposztrofálta magát, mint a csapat apja, a beosztottakat pedig, mint a munkahelyi gyerekei, hangsúlyozva ezáltal a vezetés mentori jellegét.

Ezenfelül azok az interjúalanyok, akik párhuzamot vonnak a két szerep közé, gyakran azt is hozzátesszik, hogy az ember nem tud nagyon másként viselkedni az egyik területen, mint a másikon; összességében egyetlen koherens, integrált személyiségről van szó. Következésképpen ezek a menedzser apák úgy érzik, hogy ugyanazokat az értékeket vallják és ugyanazt a hozzáállást képviselik vezetőként és szülőként is. *„Most volt szerencsém ilyen vezetői tréning kapcsán ilyen önismereti tréning kapcsán megélni azt, hogyan látnak kívülről, és bámulatosan fedte egymást a kettő. (...) Amikor a jószágos nagypapához hasonlítanak és úgy élnek meg engem itt bent, akkor elgondolkoztam rajta, hogy igen, ez az otthoni szerepem kivételése.”* (csoportvezető, 39)

Több menedzser apa nem egyszerűen az apaság és a menedzsment közötti hasonlóságokról beszélt, hanem a szerepek egymásra ható pozitív befolyásáról is. Eszerint nem csupán párhuzamok fedezhetők fel, de az is gyakran megfigyelhető, hogy az egyik életterületen olyan készségek sajátíthatók el, amelyek a másik sze-

repen is hasznosnak bizonyulnak. Apaként meg kellett tanulniuk türelmesebbnek, figyelmesebbnek és empatikusabbnak lenni és beépíteni a törődést és az érzelmeket a kommunikációjukba, amit később a vezetői szerepükben is alkalmaztak. Hasonlóképpen többen is menedzsmenttechnikákat kezdtek el az otthoni kommunikációjukban integrálni, annak érdekében, hogy következetességet és rendszert teremtsenek. *„Gyakran szoktam mondani, hogy egy gyerekkel meg egy CXO-val ugyanúgy kell beszélni. Néha az ember jobb mesekönyvekből tanulja meg, hogy hogyan kell vezetői prezentációt készíteni. Ettől függetlenül én azt gondolom, hogy inkább egymást támogat [a két szerep], mert ugye hozza a racionalizálást a magánéletbe, és hozza a munka világába az empatikusságot.”* (csoportvezető, 35)

Csupán az apák elenyésző százaléka tapasztalt negatív kapcsolatot az apasággal és munkával szemben támasztott viselkedésbeli elvárások között. A válaszok alapján a konfliktus kétféle formában jelentkezett: a szűk értelemben vett viselkedésalapú konfliktusként, amikor a szerepek közötti váltás jelent nehézséget, illetve egy tágabb, komplexebb értelmezésben, amikor az egyidejű és egymásnak ellentmondó elvárások jelentenek nehézséget. Ez utóbbi esetében az apák azzal a kettős nyomással szembesültek, hogy egyszerre kell jó vezetőknek és „szuper apáknak” lenniük, ahogy az egyik igazgató fogalmazott. Gyakran a kimerültség az, ami meggátolja őket abban, hogy elvárásaikhoz mérten teljesítsék szülői és partneri feladataikat. *„Ez egy ilyen furcsa ellentét, sok férfi társam szembesül ezzel, hogy keressél nagyon sokat, és legyél otthon nagyon sokat. Hát ez nem megy. (...) Ebben nagyon skizofrén vagyok (...) fontosabb lehet a példaképszerep (...) ugyanakkor az egész sztori nem működik, ha az anyagi biztonságot nem tudom melléteni. Ez mondjuk gyakran nehéz, mert ahhoz, hogy az anyagi biztonság ott legyen, ahhoz intenzív munka kell, ami meg az időt viszi el.”* (osztályvezető, 35) Egy csoportvezető és egy igazgató is hozzátette, hogy nagy segítség lenne az apasághoz is olyan útmutatást kapni, mint amilyen a munkájuk mellé jár. *„Az apáknak van egy különleges helyzetük, mint az anyáknak is, csak az apáknak másként, hogy tulajdonképpen kiszolgáló személyzetté avanszálnak az első 3 hónapban, elvesztve az addigi erősebb pozíciójukat. És ezt nagyon nehéz lelkileg feldolgozni, és erre megint csak nem sok segítség van.”* (igazgató, 40)

A másik probléma a szerepek közötti váltásban rejlett, ami ugyanakkor nem jelentett súlyos problémát. Ezek az interjúalanyok néha arra lettek figyelmesek, hogy munka után is benne maradtak vezető szerepükben, és utasító hangnemben kommunikáltak gyermekük vagy párjuk felé: *„A vezető szerep az vezető szerep. És igen, szokták nekem otthon mondani, mondjuk a feleségem, hogy nem vagyok a beosztottad, mert igen, hajlamos az ember úgy kommunikálni”.* (csoportvezető, 33) Az egyik csoportvezető felesége is menedzserei pozíciót tölt be a munkahelyén, ami abból a szempontból jelent kihívást a pár kommunikációjában, hogy munkájukból adódóan mindketten problémamegoldó attitűddel rendelkeznek. Sokszor ugyanak-

kor a másik nem megoldást várt a párjától, hanem csak empátiát. Mindkettőjüknek meg kellett tanulniuk felismerni, hogy a párjuknak mikor van szüksége erre a fajta figyelemre és mikor tanácsra.

KÖVETKEZTETÉSEK

A tanulmány célja az volt, hogy a magyar menedzser apák életében tetten érhető viselkedésalapú konfliktust elemezze, és ezáltal hozzájáruljon a férfiak és a munka-család egyensúly kapcsolatával foglalkozó kutatásokhoz. A kutatás újdonsága abban rejlik, hogy a munka-család konfliktus olyan formájával foglalkozik, amiről a legkevesebb ismerettel rendelkezünk, illetve a legnehezebben operacionalizálható (Greenhaus–Beutell 1985). Mivel a fizetett és nem fizetett munka hagyományos megosztása megfelel az ideális munkavállaló mítosznak (van der Lippe et al. 2006), a tradicionális családmódban élő férfiak kevesebb munka-család konfliktusra számíthatnak (Ladge et al. 2014; Allard et al. 2007). Mivel a magyar kontextus sok hagyományos elemet tartalmaz (Takács 2008; Pongrácz 2001; Harcsa 2014; Radó et al. 2015, továbbá jelen kötet 173–196. oldal), azzal a feltételezéssel lehetett élni, hogy a menedzser apák nem sok feszültséget tapasztalnak munkájuk és a szülői feladatok összehangolása terén. Az eredmények ugyanakkor azt mutatják, hogy a viselkedésalapú konfliktus vizsgálatának van relevanciája a magyar menedzser apák életében, még akkor is, ha a problémák gyakorisága és komolysága elmarad az idő- és stresszalapú nehézségektől. Ahogy Spéder (2011) vagy Pongráczné és Molnár (2011) írják tanulmányukban, az apákkal szemben támasztott elvárásokat nem lehet tisztán hagyományosnak vagy modernnek nevezni: egyszerre kell a család anyagi hátterét biztosítaniuk, és megfelelniük egy elérhető, törődő apaideálnak. A megkérdezett apák az érzelmeket, a jelenlétet és a példamutatást éppen olyan fontosnak gondolták, mint az egzisztenciális biztonság megteremtését (Takács 2015). Ez nem csupán a környezet felől érzékelhető nyomás; az ellentétes vágyak saját elvárásaikban is megjelennek. Takács (2015) eredményeihez hasonlóan néhány apának sikerült „lelassítania”, miután elért egy kielégítő szintet a karrierjében. Nem elhanyagolható szempont, hogy a munka-család egyensúly megteremtésének szűk mozgástere ellenére a mintában szereplő apák konkrét lépéseket tettek a konfliktus csökkentése érdekében: néhányan visszavettek a munkatempóból, vagy átrendezték munkaidőiket annak érdekében, hogy reggel be tudják vinni a gyereket az iskolába.

Lamb és munkatársai (1987) tipológiája szerint az apák felelősségi körébe tartozó feladatok az interakciós és jelenlét kategóriáknak feleltethetők meg, és csak ritkán tartoznak a felelősség típusba. Az apák részvétele inkább értendő gyerekcentrikus hozzáállásként, mint nemi egyenlőségre való törekvésként (Johansson–

Klinth 2008), hiszen a házimunka és a gyereknevelés kevésbé látványos rutinfeladatai továbbra is a feleségre hárulnak, még abban az esetben is, ha néhány férfi tisztában van vele, hogy ez nem egyenlő módja a munkamegosztásnak. Sok apának van lelkiismeret-furdalása, amiért nem tölt elég minőségi időt gyermekével. Más eredményekhez hasonlóan ezek a férfiak is gazdasági racionalitással legitimálják jelenlétük hiányát (Rehel 2013; Hobson et al. 2011). Az apák kenyérkereső szerepe még nagyobb hangsúlyt kap a gazdaságilag bizonytalan periódusokban, amikor a „pragmatikus realizmus” (Ladge et al. 2014) felülírja a gondoskodás és törődés iránti vágyat. Így tehát a gazdasági instabilitás hatással van az egyensúlyra való törekvés cselekvési lehetőségeire (Hobson et al. 2011), és igazolja az apák távolmaradását az otthontól. Ez alátámasztja azokat a feltételezéseket is (Williams et al. 2013; Ladge et al. 2014), miszerint az apák megbízhatóbb munkavállalók, mint a gyermektelen férfiak, hiszen kenyérkeresői felelősségük miatt kevésbé engedhetik meg maguknak, hogy kockáztassák a munka elvesztését.

Az is látható, hogy a mohó szervezetek (Coser 1974) mechanizmusai és az ideális munkavállalóval szemben támasztott elvárások (Acker 2006, 2011) nagyban hatnak a menedzserek identitására. Ez a fajta munka iránti elköteleződés igazolja és tovább inspirálja a túlórakultúrát (Williams et al. 2013). Az involváltság ugyanakkor inkább értelmezhető a vezetés paternalista formájaként (Collinson–Hearn 1994), amely a kollégák közti informális kapcsolatokban teljesedik ki, mintsem a cég mint absztrakt entitás iránti lojalitásként. Tehát erős a felelősségérzet a család, ugyanakkor a beosztottak és kollégák iránt is. Ez a jelenség összhangban van Connell (2006) és Acker (2006) megfigyelésével, miszerint a menedzseri és a nem vezető pozíciót betöltő alkalmazottak közti távolság csökkent a laposabb szervezetek térnyerésével, ami szociálisan is közelebb hozta egymáshoz a munkavállalókat. Ez azzal is együtt jár, hogy a vezetést nem csak hatalomhoz köthető attribútumok határozzák meg, de olyan elemek is integráns részét képezik, mint a szolidaritás, a kooperáció vagy a fratriarchátus (Hearn 1992). Ahogy Collinson és Hearn (1994) fogalmaznak, a menedzseri maszkulinitások többféle formát ölthetnek. Ami biztosan látszik az interjúkból, hogy a megkérdezett menedzserek kerülnek az autoriter vezetési stílust, hiszen az utasítások feltétel nélküli követése és a megvitatás hiánya élesen szembenemenne a demokratikus skandináv vállalati kultúrával. Ez megfelel Wajcman és Edwards (2005) gondolatának a jó csapatjátékosságról, illetve Connell (2006) megfigyelésének a vezetési stílusok átalakulásáról.

A munka és a család összehangolása nem csak kihívásokat, de pozitív interakciókat is magában rejt: az apaság érzelmeket, figyelmességet és empátiát visz a vezetésbe, míg a menedzseri készségek az otthon és a gyerek körüli szervezésben bizonyulnak hasznosnak (Király et al. 2015, továbbá jelen kötet 32–55. oldal). Ezek az eredmények alátámasztják azt az érvelést, miszerint az aktív apaság a szervezet

számára is kedvező (Ladge et al. 2014; Allard et al. 2007). Ezek a példák arra hívják fel a figyelmet, hogy a konfliktus koncepciókon túl a pozitív megközelítésekⁱⁱⁱ is elengedhetetlen részét képezik a munka és család komplex kapcsolatának feltárásához és megértéséhez. A viselkedésalapú konfliktus viszonylagos hiánya a magyar menedzser apák életében azzal magyarázható, hogy nem érzik a két szerepet egymástól távolállónak és ellentmondónak, hiszen vezetési stílusuk a vártnál jobban épül az érzelmekre és a kooperációra, míg szülői szerepvállalásuk – még ha a vágyak szintjén nem is, de – a gyakorlatban távol áll a skandináv és a nyugati apánormáktól.

Összefoglalva, a mintában szereplő menedzser apák mozgástera a munka és család közti egyensúly megteremtésében viszonylag szűk, cselekvési képességük gyenge, figyelembe véve, hogy senki nem élt a szülői szabadság vagy részmunka lehetőségével, illetve ennek gondolata fel sem merült, csakúgy, mint Hobson és társai (2011) kutatásában. Ebben az értelemben nem igazán beszélhetünk a tradicionális szervezeti kultúra és az aktív apaság iránti növekvő igény összecsapásáról (O'Brien 2007), hiszen az apák nem kérdőjelezik meg a fennálló rendet (Nagy 2017). Ez elsősorban a nemi normákkal magyarázható, amelyek még mindig a férfit teszik meg első számú családfenntartóvá (Takács 2008, 2013; Pongrácz 2001; Nagy 2008). Következésképpen, még ha meg is jelennek az apaság modern elemei és annak vágya, hogy az apák nagyobb részt vállaljanak gyermekük életében, a fizetett munka és a gondoskodáshoz köthető feladatok hagyományos megosztása még mindig meghatározó. A szervezeti kultúra, korlátozott mértékben ugyan, de nyújt lehetőséget az otthoni munkán és a rugalmas munkaidőn keresztül, s ez legalább részben ki tudja elégíteni a családi életre való törekvéseket. Ugyanakkor az opcionális, nem standardizált rugalmasság nem kérdőjelezi meg az ideális munkavállalóval kapcsolatos alapfeltevéseket (Williams et al. 2013; Kvande 2009; Lewis et al. 2007), hiszen amikor szűkeek a határidők és sok a feladat, végeredményben mégiscsak a munka élvez prioritást.

JEGYZETEK

- i Az adatfelvétel női vezetőkre mint kontrollcsoportra is kiterjedt. A terjedelmi korlátokat figyelembe véve azonban ez a tanulmány csak a férfi minta eredményeit prezentálja.
- ii A strukturálás ezen kombinált formáját Mayring (2014) tartalomstrukturálásnak (*content structuring*) vagy témaelemzésnek (*theme analysis*) nevezi.
- iii Az ehhez hasonló pozitív interakciókat hívja az angol nyelvű szakirodalom „enhancement”-nek. Az „enhancement” egy olyan pozitív munka-család interakciós forma, amelyben a munkahelyi vagy családi szerep olyan erőforrással látja el az egyént, amely a másik szerepben való teljesítményt is fokozza (Voydanoff 2002: 149).

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (2006). Inequality regimes. Gender, Class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. DOI: 10.1177/0891243206289499.
- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race, and class in organizations. In Jeanes, E. L. – Knights, D. – Martin, P. Y. (eds.). *Handbook of Gender, Work & Organization*. (pp. 65–80) West Sussex: Wiley.
- Allard, K. – Haas, L. – Hwang, C. P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141–157. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x.
- Allard, K. – Haas, L. – Hwang, C. P. (2007). Exploring the paradox. *Community, Work & Family*, 10(4), 475–493. DOI: 10.1080/13668800701575135.
- Bowman, D. (2007). Men's business. Negotiating entrepreneurial business and family life. *Journal of Sociology*, 43(4), 385–400. DOI: 10.1177/1440783307083232.
- Broadbridge, A. – Hearn, J. (2008). Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice. *British Journal of Management*, 19(1), 38–49. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x.
- Bryman, A. (1989). *Research Methods and Organization Studies*. London and New York: Routledge.
- Burchielli, R. – Bartram, T. – Thanacoody, R. (2008). Work-family balance or greedy organizations? *Industrial Relations*, 63(1), 1–11. DOI: 10.7202/018124ar.
- Burke, R. (2000). Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance? *Women in Management Review*, 15(2), 81–89. DOI: 10.1108/09649420010319606.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for work, organization and management. *Gender, Work and Organization*, 1(1), 2–22. DOI: 10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1996). Breaking the silence: On men, masculinities and managements. In Collinson, D. – Hearn, J. (eds.). *Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. (pp. 1–24) London: Sage Publications. DOI: 10.4135/9781446280102.n1.
- Connell, R. W. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? *Public Administration Review*, 66(6), 837–849. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x.
- Connell, R. W. (2009). *Gender in World Perspective*. Cambridge: Polity Press. DOI: 10.1080/14681811003666549.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Eräranta, K. – Moisander, J. (2011). Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509–526. DOI: 10.1177/0170840611400293.
- Ford, J. – Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and the managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257–273. DOI: 10.1177/0950017011398895.

- Forsberg, L. (2007). Negotiating involved fatherhood: Household work, childcare and spending time with children. *Nordic Journal for Masculinity Studies*, 2(2), 109–126. DOI: 10.1177/0001699309104003.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.
- Geszler N. (2014a). A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24(2), 65–89.
- Geszler N. (2014b). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. DOI: 10.5465/AMR.1985.4277352.
- Haas, L. – Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. DOI: 10.1080/13668803.2011.571398.
- Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian elite professions. In Liebig, B. – Oechsle, M. (eds.). *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. (pp. 61–82) Kapittel: Verlag Barbara Budrich.
- Harcza I. (2014). *Családi kohézió – A szülők és a gyermekek társas együttléte a mindennapok világában. A gyermekes családokban élők időfelhasználása*. Budapest: KSH.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168–198. DOI: 10.1093/sp/jxr007.
- Johansson, T. – Klinth, R. (2008). Caring fathers: The ideology of gender equality and masculine positions. *Men and Masculinities*, 11(1), 42–62. DOI: 10.1177/1097184X06291899.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Kvande, E. (2009). Work-life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58–72. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x.
- Ladge, J. – Humberd, B. – Harrington, B. – Watkins, M. (2014). Updating the organization man: An examination of involved fathering in the workplace. *Academy of Management, Perspectives*, 28(4), 1–54. DOI: 10.5465/amp.2013.0078.
- Lamb, M. E. – Pleck, J. H. – Charnov, E. L. – Levine, J. A. (1987). A biosocial perspective on parental behavior and involvement. In Lancaster, J. B. – Altman, J. – Rossi, A. (eds.) *Parenting Across the Lifespan*. (pp. 11–42) New York: Academic Press.
- Lewis, S. – Gambles, R. – Rapaport, R. R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. DOI: 10.1080/09585190601165577.
- Mayring, P. (2014). Qualitative Content Analysis. Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution. Elérve 2015. 10. 24-én a következő honlapcímről: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>.

- Nagy B. (2008). A munka és a magánélet összeegyeztetése a férfi menedzserek életében. In Balogh P. – Dobos B. – Forgács A. – Nagy B. – Szűcs A. (szerk.). *60 éves a Közgazdaságtudományi Egyetem. A Jubileumi Tudományos Konferencia alkalmából készült tanulmányok*. Társadalomtudományi Kar. (pp. 389–403) Budapest: Aula Kiadó.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117
- Nagy B. (2017). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezetőállásban? *Szociológiai Szemle* 27(3), 75–103.
- O'Brien, M. – Brandth, B. – Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life. *Community, Work & Family*, 10(4), 375–386. DOI: 10.1080/13668800701574971.
- Pongrácz T. (2001). A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. (pp. 30–45) Budapest: TÁRKI.
- Pongrácz T. – S. Molnár E. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 192–206) Budapest: TÁRKI Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective. PhD dissertation. Elérve 2011. 12. 11-én a következő honlapcímről: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?sequence=1>.
- Rehel, E. M. (2013). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society*, 20(10), 1–23. DOI: 10.1177/0891243213503900.
- Rudberg, M. – Nielsen, H. B. (2012). The making of a 'new man': Psychosocial change in a generational context. *Journal of Psycho-Social Studies*, 6(1), 55–74.
- Sebők Cs. (2015). A női munkavállalás hatása a napi időfelhasználásra. Doktori (PhD-) értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológia Doktori Iskola. DOI 10.14267/phd.2015028.
- Spéder Zs. (2011). Ellentmondó elvárások között... Családi férfiszerepek, apaképek a mai Magyarországon. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 207–228). Budapest: TÁRKI Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Takács J. (2008). Ha mosogatógép nem lenne, már elváltunk volna. Férfiak és nők otthoni munkamegosztása európai összehasonlításban. *Esély*, 19(6), 51–73.
- Takács, J. (2013). Unattainable desires? Childbearing capabilities in early 21st century Hungary. In Oláh, L. Sz. – Fratzak, E. (eds.). *Childbearing, Women's Employment and Work-life Balance Policies in Contemporary Europe*. (pp. 179–206) Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.
- Takács J. (2015). Aktívan törődő apák Magyarországon. MSZT konferencia: „A bizonytalanság szociológiája”. November 20., Budapest.
- Thompson, A. (2010). Men, masculinities and flexible working. Paper presented at the International Industrial Relations Association Conference, Copenhagen University. June 27–29, Denmark.

- van der Lippe, T. – Jager, A. – Kops, Y. (2006). Combination pressure. The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303–319. DOI: 10.1177/0001699306067711.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. DOI: 10.1177/0192513X02023001007.
- Wajcman, J. – Edwards, P. (2005). *The Politics of Working Life*. New York: Oxford University Press.
- Wall, G. – Arnold, S. (2007). How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood. *Gender & Society*, 21(4), 508–527. DOI: 10.1177/0891243207304973.
- Williams, J. C. – Blair-Loy, M. – Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. DOI: 10.1111/josi.12012.

A családbarát munkahely: imázs vagy valóság? Esettanulmány egy nagyvállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató projektjéről*

Napjainkban a munka és magánélet összeegyeztetésében egyre nagyobb hangsúlyt kap a vállalatok felelőssége (Géring 2016, továbbá jelen kötet 230–257. oldal; Geszler 2016, továbbá jelen kötet 258–275. oldal). Az ezzel való foglalkozás szervezeti szinten is elfogadott normává nőtte ki magát az elmúlt évtizedekben (Hobson et al. 2009), és a nagyvállalatok számára már egyáltalán nem kérdés, hogy támogassák-e dolgozóik munkavállalásának és magánéletének összeegyeztetését (Hobson et al. 2011). Ebben sokszor az vezérli őket, hogy a munka-magánélet összeegyeztetéséből adódó konfliktusok enyhítésével a munkavállalók teljesítményének magas szintjét biztosítsák (Zheng et al. 2015).

A nagyvállalatok esetében a támogató jellegű törekvések értékelésekor nem lehet eltekinteni azoktól a folyamatoktól, amelyek a munkavégzés terén végbementek. A tudásalapú munkafolyamatok nagy része a virtuális térbe helyeződött át, a folyamatos munkavégzés pedig komplex, térben és időben is kiterjedt, folyton változó munkaközösségek hálózatán keresztül zajlik (Kalou–Sadler-Smith 2015; Rouleau et al. 2014). Mindemellett a nagyvállalati kultúrában a munkavégzés folyamatát jelentősen meghatározza és alakítja az infokommunikációs eszközök használata (Primecz et al. 2016).

A munkavégzés nagyfokú digitalizációjának következtében a munka-magánélet összeegyeztetésének újfajta aspektusai jelentek meg az utóbbi évtizedben. Az egyik legszembetűnőbb változás, hogy a munkavégzés már nem feltétlenül a munkahelyen és nem kizárólag a munkaidőben történik (Kumra 2010). Ez az átalakulás magával hozta a munka és magánélet közti határok elmosódását, miközben a szervezet által elvárt munkaközpontúság továbbra is felülírja a magánéleti tevékenységek ellátását (Acker 2006). A munkavállalóknak folyamatosan elérhetőeknek kell lenniük, ami még a munkavállaló-barát intézkedések megléte mellett is megnehezíti a mun-

* Copyright © A szerző, 2018

Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, 276–303. oldal

ISBN 978-963-414-394-9

ka és magánélet harmonikus összeegyeztetését. A munka és az információáramlás intenzitását sem a rugalmas munkavégzési formák (Eikhof 2012; Hochschild 2001; Hobson et al. 2011), sem az infokommunikációs eszközök használata (Primecz et al. 2016) nem tudják teljesen kompenzálni.

A fentiek következtében az a paradox helyzet áll elő, hogy a nagyvállalatok egyszerre vállalják fel a munka-magánélet összeegyeztetésének fontosságát és követelik meg az intenzív munkavégzést és a folyamatos rendelkezésre állást. Tanulmányom azt a kérdést veti fel, hogy a szervezetek hogyan tudják a munka-magánélet harmonikus összeegyeztetését a szervezeti kultúra részévé tenni, miközben igyekeznek megfelelni a profitorientált gazdasági verseny kihívásainak is. A kérdést egy esettanulmány keretein belül válaszolom meg, amelyhez 2016 folyamán egy nemzetközi pénzügyi intézet magyarországi leányvállalatánál végeztem etnográfiai kutatást. A kutatás során egy projektmunka kivitelezését figyeltem meg, amit a vállalat HR-osztálya szervezett azzal a céllal, hogy javítsa munkavállalói munka-magánélet egyensúlyát, mivel a dolgozói elégedettséget felmérő kérdőívünkben az összeegyeztetéssel való elégedettség az elmúlt két évben folyamatos csökkenést mutatott.

A tanulmány először felvázolja azt az értelmezési keretet, amelyben a munka-magánélet összeegyeztetésének témája megragadható a társadalmi nem bevonásával, külön kitérve arra, hogy a szervezet miként különbözteti meg a munkavállalókat aszerint, hogy van-e feladatuk a munka és a család/magánélet összehangolása terén. Ezt követi egy rövid összefoglaló magyarországi nagyvállalatoknál végzett kutatások eredményeiről a munka-magánélet összeegyeztetését támogató rendszerekre vonatkozóan. A harmadik rész részletesen bemutatja az elemzett projektet és az alkalmazott módszertant. Végül a negyedik rész feltárja, hogy a vizsgált szervezetnél milyen módon került kivitelezésre a munka-magánélet összeegyeztetése, amit a szervezeti kultúrába való beágyazottsága felől közelít meg a tanulmány. Azt a folyamatot helyeztem tehát az elemzés fókuszába, hogy a vizsgált időszak alatt a szervezet milyen megoldásokat keresett, majd kínált a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatására.

ELMÉLETI KERET

A MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSÉT SEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEK SZERVEZETI BEÁGYAZOTTSÁGA

A nagyvállalati kultúra olyan elvárásokat fogalmaz meg a munkavállalók felé, amelyek alapvetően meghatározzák a munka-magánélet összeegyeztetésének folyamatait és lehetőségeit. Leginkább a tudásalapú munkát végző menedzserek és szak-

emberek szembesülnek azzal, hogy ezek a szervezeti elvárások a túlórakultúra (*longhour working culture*) kialakulásával járnak együtt (Kvande 2009). A transznacionális vállalatok esetében a munkaidő oly mértékben átalakult, hogy a munkavégzés a nap 24 órájában zajlik, a munkavállalóknak bármikor a kollégák vagy az ügyfelek rendelkezésére kell állniuk (Kvande 2009; Rouleau et al. 2014). Ennek nemcsak az a következménye, hogy lecsökken a magánéletre fordítható idő, hanem az is, hogy magát a munkavégzést véget nem érő, intenzív folyamatnak élik meg a munkavállalók (Burnett et al. 2010; Kvande 2009; Williams et al. 2013).

Ennek a szervezeti kultúrának a fenntartásához az is szükséges, hogy a munkavállalók elfogadják azokat a szervezeti feltételeket, amelyek a magánidejük feláldozását és tudásuk korlátlan időben történő rendelkezésre bocsátását jelentik. A szervezet olyan rejtett mechanizmusok révén tudja ezt elérni, amely egyrészt azt az üzenetet közvetíti, hogy az az értékes munkavállaló, aki vállalja a hosszú munkaidőt. Másrészt, amikor a szervezet megköveteli az intenzív munkavégzést a vezetőktől, nagyfokú autonómiát is ad nekik a munka elvégzéséhez (Williams et al. 2013). A menedzserek tehát személyes felelősséget viselnek a munka elvégzéséért. A munka intenzitása és mennyisége miatt azonban gyakran mégsem tudnak élni az autonómia biztosította lehetőségekkel, például hogy mikor kezdjék el és fejezzék be a munkát. Így a munkavégzést sokkal inkább az iránta való elköteleződés, mintsem az idő adta keretek határozzák meg (*boundless time culture*) (Kvande 2009). A menedzserek esetében egy középosztálybeliekre érvényes identitásképző tényezőként is értelmezhető, hogy hajlandóak internalizálni a hosszú munkaóra-kultúrát: a magas pozíciójukkal járó sok munka egyben azt is feltételezi, hogy ők azok, akik megtehetik, hogy a munkájukat teljesen elköteleződve, a magánidejüket is feláldozva végezzék. Ez az egyfajta elit státusz egyszerre igazolja és táplálja is a hosszú munkaóra-kultúrát (Williams et al. 2013).

A nagyvállalatok munkakultúrájának a feltárása hasznos lehet annak megértéséhez, hogy a szervezeti elvárások hogyan alakítják a munkaidőt. Annak értelmezéséhez azonban, hogy az egyénnek milyen lehetősége és felelőssége van a hosszú munkaórát elváró szervezeti kultúra internalizálására (Williams et al. 2013) vagy éppen a munka-magánélet összehangolására, az egyéni tényezők (mint a jövedelem, családtagok segítségnyújtása) mellett a szervezeti folyamatokat, a munkavállalók felé támasztott normákat és elvárásokat is érdemes megvizsgálni (Hobson–Fahlén 2009).

A többnyire feminista elméleti gyökerekkel rendelkező szakirodalom a szervezetet a 'társadalmi nem által meghatározott rendszerként' (*gendered nature of organization*) értelmezi (Calas et al. 2014). Ebben a megközelítésben az egyéneknek eltérő helyzetük és lehetőségeik vannak egy munkahelyi szervezetben, amit a szervezeti kultúra folyamatosan alakít és megerősít a társadalmi nemekhez kapcsolódó elvárások, normák, hiedelmek, a különböző munkafolyamatok és a szervezet sze-

replői közt kialakuló viszonyok fenntartásán keresztül (Acker 1998; Gherardi–Poggio 2001; Nagy 2015).

A szervezeti kultúra nemileg átitatott jellegét azonban nehéz észrevenni, mert az a szervezetek szerkezetének mélyén húzódik meg (*gendered substructure of organization*). A szervezetek kultúrája így a felszínen semlegesnek tűnik (*gender neutral*), de a gyakorlatban a szervezeti folyamatok, szabályok és szokások olyan módon működnek, hogy azok a nemek számára eltérő munkafolyamatokat és lehetőségeket alakítanak ki (Acker 1998). Nem véletlen tehát, hogy a munka-magánélet összeegyeztetése elsősorban a női munkavállalók problémájaként jelenik meg a szervezeti intézkedések szintjén (Burnett et al. 2010).

A szervezetek alapvetően kétféle diskurzus alapján tekintenek a munkavállalókra, ami mögött az a társadalmi jelenség húzódik meg, hogy a reprodukciós feladatok egyenlőtlenül oszlanak meg a nemek között. Ez alapján az egyik típusú munkavállaló úgy jelenik meg a szervezetben, hogy eleve feltételezik róla, a társadalomban betöltött szerepe végett őt érinti jobban a munka-magánélet összeegyeztetése (*embodied worker*), jellemzően ők a nők. A másik típusú munkavállaló – többségében férfiak – abba a diskurzusba illeszkedik, amely nem feltételezi, hogy a családdal és háztartással kapcsolatos feladata a munkavégzés tartós megszakítására kényszerítene, illetve, hogy azzal napi szinten jelentős feladata lenne, ezért a munka-magánélet összeegyeztetését támogató szervezeti megoldások is kevésbé érintik (Hobson–Fahlén 2009).

A munkahelyi szervezetek számára tehát azok az egyének lesznek ideális munkavállalók (*ideal worker*), akik tehermentesek a családi feladatoktól (*unencumbered worker*), de legalábbis minimálisak a családi vagy egyéb munkán kívüli kötelezettségekből adódó feladataik. Következésképpen ők azok, akik folyamatosan a szervezet rendelkezésére tudnak állni, nem szakítják meg a munkavégzést hosszabb időre – jellemzően a gyerekvállalás miatt, de még napi szinten sem esnek ki a munkából rövidebb időre a gyerek- vagy idősgondozáshoz és a háztartás ellátásához tartozó feladatok miatt. A szervezeti kultúra nemekkel kapcsolatos elvárásai alapvetően meghatározzák, hogy rendszerint a férfiak jelennek meg ideális munkavállalóként, a nőkre pedig elsődlegesen a gyermekét nevelő szülőként tekintenek (Acker 1990, 1998).

Hobson és Fahlén (2009) értelmezési kerete, miszerint az egyén mint gondozói feladatokat ellátó egyén (*embodied*) vagy mint gondozói feladatokkal nem rendelkező egyén (*disembodied*) jelenik meg a szervezetben, azon az elgondoláson alapszik, hogy az egyén nem kizárólag a saját képességei vagy igényei alapján hoz döntéseket a munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozóan, hanem egy tágabb szervezeti és társadalmi kontextusban beágyazódva (*context specific approach*). Több szinten kell tehát megnézni azt, hogy az egyén választását milyen tényezők befolyásolják.

A munka-magánélet összeegyeztetésének vonatkozásában tehát azt is meg kell nézni, hogy milyen lehetőségei vannak arra, hogy élni tudjon a felkínált lehetőségekkel (*capability and agency*). A kisgyerekes nők esetében ez azt jelenti, hogy választásuk a munka-magánélet összeegyeztetése terén nem kizárólag az anyai identitásukból fakad. Választásukat eleve az adott társadalmi kontextusban hozzák meg, ami üzen valamit arról, hogy milyennek kell lennie egy jó anyának. Mindezek mellett számít az is, hogy milyenek a munkaerőpiaci viszonyok, mennyire biztos valakinek a munkahelye, mennyire egalitárius az otthoni munkamegosztás. Ez a megközelítés tehát felismeri, hogy a szervezetre jellemző szabályok, informális normák, attitűdök meghatározzák, kinek milyen lehetősége van a munka-magánélet összeegyeztetést elősegítő eszközökhöz hozzáférni és azokat hatékonyan alkalmazni. Ebből a szempontból nem is igazán releváns az a kérdés, hogy az egyén számára mit jelent a munka-magánélet összeegyeztetése, a hangsúly inkább azon van, hogy meg tudja-e valósítani azt a munka-magánélet egyensúlyt, amit ideálisnak tart.

Hiába fogalmazzák meg tehát a szervezetek neutrálisan a munka-magánélet összeegyeztetésére kínált elképzeléseiket, a nők és férfiak eltérő munkavállalói minőségükben jelennek meg a szervezeti kultúrában, amikor igénybe veszik a szervezet által kínált megoldásokat (Burnett et al. 2010). Azok a megközelítések tehát, amelyekben az egyén a társadalmi nem által meghatározott szerepelőként jelenik meg, hangsúlyozzák, hogy a munka-magánélet összeegyeztetése nem kizárólag egyéni felelősség, választás függvénye. Ehelyett arra világítanak rá, hogy az egyén választását nem lehet értelmezni a szervezeti folyamatoktól, gyakorlatoktól és a szélesebb társadalmi, politikai, kulturális környezettől elvonatkoztatva (Acker 2006; Hobson-Fahlén 2009; Hobson et al. 2011).

EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI A MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSÉRE VONATKOZÓAN

Az empirikus kutatások eredményei azt is mutatják, hogy a munkahelyek alapvetően továbbra is olyan szervezetek, amelyekben a társadalmi nemi rend a hierarchikus alapokon álló, férfiasnak tartott munkavégzést preferálja (Acker 2006; Martínez 2011; Williams et al. 2012). Így annak ellenére, hogy a posztmodern munkahelyi szervezetek felvállalják a munka-magánélet összeegyeztetésének segítségét, még mindig tartja magát az a normatív elképzelés, hogy a munkája iránt elkötelezett munkavállaló, ha kisebb szünetekkel is, de folyamatosan a munkahelyi szervezet rendelkezésére áll (Burnett et al. 2010; Williams et al. 2013). Ez az ideális munkavállalóról kialakult kép például olyannyira erős, hogy még azokra a nőkre is potenciális szülőként tekint a szervezet, akik egyébként az ideális munkavállaló típusa szerint végzik munkájukat (Acker 2006; Kumra 2010).

A korábbi vizsgálatok ráadásul azt mutatják, hogy a nagy szervezetek által kínált munkavállaló-barát megoldások a munka-magánélet hatékonyabb összehangolására a gyakorlatban éppen az eredeti szándékukkal ellentétesen működnek. A munka-magánélet összehangolásában megélt feszültség arra készíteti a munkavállalókat, jellemzően a kisgyerekes nőket, hogy visszavegyenek a munkatempójukból, feladják karrierjüket (Hochschild 2001). A munka-magánélet összehangolását segítő megoldások egy része eleve úgy van kialakítva, hogy azok elsősorban nőknek szólnak, és még ha papíron mindenki számára igénybe vehetők is, az informális gyakorlatok megakadályozzák a férfiakat, hogy igénybe vegyék azokat (Burnett et al. 2010; Williams et al. 2013). De abból a szempontból is ambivalensnek tűnik a nagyvállalatok által kínált munka-magánélet összeegyeztetését segítő eszközök használata, hogy azok leginkább annak a csoportnak a tagjai számára állnak rendelkezésre, akiknek a legkockázatosabb használniuk. Kutatások sora mutatta már be, hogy azoknak a vezető pozícióban dolgozó nőknek, akik élnek a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő vagy a távmunka lehetőségével, a karrierjük lelassul vagy hosszabb időre stagnál (Halrynjo–Lyng 2009; Hochschild 2001).

Hochschild (2001) azt vázolta fel, hogy az általa vizsgált nagyvállalatban, amely magát családbarátnak tartotta, két út állt a kisgyerekes női vezetők előtt. Élhettek a részmunkaidő lehetőségével, de ezzel lekerültek az ambiciózus, karriert építő munkavállalók listájáról (*fast track* helyett tehát *mommy trackre* kerültek). Voltak olyanok is, akik nem adták fel a karrierjüket, de tekintve, hogy a gyermekgondozásból továbbra is ők vállalták a nagyobb részt, szupernőkké (*superwomen*) váltak, ami megint csak nem teremtette meg számukra a konfliktusoktól mentes munka-magánélet összeegyeztetését, mivel éppen azért nem éltek ezekkel az eszközökkel, hogy ne tűnjenek a munkájuknak nem elkötelezett vezetőknek.

A részmunkaidő ráadásul nem garancia a munka-magánélet harmonikus összeegyeztetésére (Hochschild 2001). Thomlinson és Durbin (2010) például angolszász női vezetők példáján keresztül mutatták be, akik gyerekvállalás után tértek vissza részmunkaidőben a munkaerőpiacra, hogy legtöbbjük folyamatosan túlórázott, mindemellett állandósult intenzív munkamenetről számoltak be (Thomlinson–Durbin 2010).

Azok a férfiak is bekerültek a kutatások fókuszába, akik intenzíven részt vesznek a gyereknevelésben, és ezért élnek is a rugalmas, családbarát eszközökkel (Geszler 2014, 2016, továbbá jelen kötetben a 106–116., 258–275. oldal). Már Hochschild (2001) is írt arról, hogy azok a férfi munkavállalók, akik éltek a rugalmas munkavégzési lehetőségekkel, szintén szembesültek azzal, hogy kevésbé elkötelezett munkavállalónak tekintették őket. A skandináv országokban élő férfiakra is kiderült, hogy ha részt vesznek a gyermeknevelésben, ők is szembesülnek annak negatív következményeivel a munkavállalás során (Hobson–Fahlén 2009). Amerikai férfi

menedzserek példája is azt mutatja, hogy amellett, hogy nehezebb is igénybe venniük az eszközöket, esetükben még negatívabban hat a teljesítményük értékelésére, karrierjük fejlődésére (Williams et al. 2013). A szakirodalom azonban azt is kiemeli, hogy ugyan megváltozott a férfiak gyermekgondozásban betöltött szerepe, de ez nem jelenti azt, hogy ezzel párhuzamosan a nők részvétele csökkent volna, sőt újabban az intenzív szülőség elvárásával szembesülnek, amely újabb feladatokat ró a nőkre a gyermekgondozás terén (Eagly–Carli 2007).

Azt lehet tehát látni, hogy a munkavállaló-barát vagy családbarát intézkedéseket bevezető szervezetek sem teszik lehetővé a munka és a magánélet olyan összeegyeztetését, hogy a magánélet ne zavaró tényezőként jelenne meg a szervezet számára (Hochschild 2001). Ennek ellenére a rugalmas munkaidőt és családbarát eszközöket biztosító megoldásokat úgy kommunikálják, hogy azok segítenek a munka-magánélet összehangolásában (Hobson et al. 2011). Empirikus kutatások viszont sorra azt mutatják, hogy önmagában a rugalmas munkaidő és egyéb eszköz nem jár automatikusan együtt sikeresebb munka-magánélet összehangolással (Hochschild 2001; Kvande 2009; Thomlinson–Durbin 2010; Williams et al. 2013). A flexibilis munkalehetőségek akkor tudnák a gyakorlatban valóban szolgálni a munkavállaló érdekeit, ha lehetővé tennék számára, hogy akkor és aszerint vegye igénybe azokat, amikor és ahogy az egyén érdekei megkívánják (Király et al. 2015, továbbá jelen kötet 32–55. oldal; Radó et al. 2015, és jelen kötet 173–196. oldal). Például egy váratlan családi esemény következtében a munkavállaló képes legyen önállóan megszervezni a munkaidejét, előtérbe helyezve a saját aktuális érdekét (Hobson et al. 2011). A gyakorlati tapasztalat ellenben azt mutatja, hogy a munka-magánélet összeegyeztetését támogató vállalati eszközök igénybevételét nagyban meghatározzák az informális gyakorlatok és normák (Hochschild 2001; Williams et al. 2013).

A MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSE MAGYARORSZÁGI NAGYVÁLLALATOKNÁL

Egy magyarországi nagyvállalatok honlapját elemző 2013-as vizsgálat szerint a munka-magánéletet összeegyeztetését támogató kezdeményezések száma a külföldi tulajdonú nagyvállalatoknál volt a legnagyobb. Ez ugyan a megoldások tényleges megvalósulását nem mutatja meg, de azt igen, hogy a munka-magánélet összeegyeztetése, még ha nem is a legfőbb, de már vállalati szinten megjelent téma és érték volt náluk (Géring 2016, továbbá jelen kötet 230–257. oldal).

A munka-magánélet témáját a magyarországi nagyvállalatoknál feltáró kutatások jellemzően a munkavállalók tapasztalatai felől vizsgálták a szervezetek munkavállaló-barát intézkedéseit (Geszler 2016, továbbá jelen kötet 258–275. oldal;

Primecz et al. 2014; Nagy 2008; Nagy–Vicsek 2014; Tóth 2007), és ráirányították a figyelmet a szervezeti intézkedéseknek a nemek közti egyenlőtlenségeket megerősítő végrehajtására is (Glass–Fodor 2011; Primecz et al. 2016). A nemzetközi tapasztalatokhoz hasonlóan kiderült, hogy a munkavállaló-barát intézkedések ellenére a munkavállalók továbbra is nehézségekbe ütköztek a munka és a magánélet összeegyeztetésekor, így a szervezeti intézkedések valós munkavállaló-barát jellege – a meglévő pozitívumok ellenére is – sok esetben megkérdőjelezhető és ellentmondásos volt (Hobson et al. 2011; Primecz et al. 2016; Takács 2013).

Magyarország egyik legnagyobb multinacionális vállalatánál készített empirikus kutatást a vezetők munka-magánéletének összeegyeztetéséről Tóth Herta (2007). Eredményei megegyeznek azzal a nemzetközi tendenciával, hogy a vállalat családbarát intézkedései ellenére a vezetők jelentős feszültséget éltek meg a munka-magánélet összeegyeztetésekor, különösen a családos munkavállalók – férfiak és nők egyaránt (Hochschild 2001). Mindezek ellenére a munkavállalók alapvetően pozitívan viszonyultak a vállalathoz, leginkább a szervezeti kultúra közösségformáló ereje miatt. Részben ezzel is magyarázható, hogy a vezetők elfogadták a hosszú munkanapok meglétét a vállalatnál, így nem is ez volt minden esetben az oka a munka-magánélet közti konfliktusok kialakulásának.

Primecz és szerzőtársai (2016) tíz magyarországi nagyvállalatra kiterjedő kvalitatív kutatás alapján azt a következtetést vonják le, hogy a munkaidő és a munkavégzés olyan mértékben rátelepedett a magánéletre, ami már konfliktust okozott a munka és magánélet összehangolásában. Mindezt fokozza az infokommunikációs eszközök használata, még ha az eszközök meg is könnyítik a magánélet és a munka megszervezését. A szervezetek munkakultúráját egyfajta modern rabszolgaságként írják le a szerzők, utalva ezzel arra, hogy a munkáltatók minden lehetséges eszközzel, így az infokommunikációs eszközök használatával is, túlorázásra és folyamatos elérhetőségre készítenek a munkavállalókat. További tanulsága a kutatásnak, hogy még azokban a szervezetekben is sok feszültség keletkezik a munka-magánélet összeegyeztetésével kapcsolatban, amelyek díjakat kaptak családbarátjának mondott HR-rendszereik kiépítéséért (Primecz et al. 2016).

Magyarországon leginkább a nagyvállalatok kínálnak rugalmas, illetve rész-munkaidős lehetőséget. A részmunkaidőt mint a munka-magánélet összeegyeztetését segítő eszközt jellemzően a kisgyerekes nőknek kínálják (Glass–Fodor 2011; Kispéter 2012), azonban sokkal kevésbé elterjedt, mint Nyugat-Európában (Geambaşu 2014; Gregor 2017). Jellemzően azok a kisgyerekes nők tudják igénybe venni, akik szülési szabadságról térnek vissza oda, ahol korábban legalább alsó vagy középszintűként dolgoztak, és már távozásuk előtt bebizonyították, hogy a szervezet számára értékes munkavállalók (Geambaşu 2014; Glass–Fodor 2011). Primecz és szerzőtársai (2014) is hasonló eredményre jutottak: a családbarát nagyvállala-

tokban a részmunkaidőre kizárólag mint a kisgyerekes nők munkahelyi reintegrálásának a megoldására tekintettek. Ennek ellenére kevesen éltek a lehetőséggel, és jellemzően azok a nők tudták igénybe venni, akiknek személyesen jó kapcsolatuk volt a vezetőjükkel, és már elértek egy adott pozíciót abban a szervezetben, ahová visszamentek a gyerekvállalás után. A részmunkaidő a kisgyerekes férfiak számára szinte egyáltalán nem volt elérhető (Primecz et al. 2014).

Mivel Magyarországon széles körű társadalmi elfogadottsága van a nők elsődleges gondozói szerepének, a gyakorlatban ez is azt eredményezi, hogy a családi tényezőknek leginkább a nők munka-magánéletének összeegyeztetésére van negatív hatásuk (Takács 2013; Tóth 2007). Mindezt felerősíti az az ellentmondásos helyzet is, hogy egyszerre elvárás a nőkkel szemben a munkaerőpiacon való jelenlét és a gyermekgondozói szerep szinte kizárólagos betöltése (Takács 2013; Hobson et al. 2011). Ezek az ellentmondó elvárások folyamatos időhiányt és nehézségeket okoznak a munka-magánélet összeegyeztetésében, aminek megoldását nem segítik a bizonytalan munkaerőpiaci körülmények sem (Hobson et al. 2011; Glass–Fodor 2011). Ráadásul a magyarországi szervezetekre vonatkozóan is az derült ki, hogy a munka-magánélet összehangolását a szervezetek inkább az egyén feladatának, és kevésbé a szervezet felelősségének tartják (Tóth 2007; Primecz et al. 2014).

A túlórázás és a folyamatos elérhetőség elvárása mindkét nem számára eleve megnehezíti a munka-magánélet összeegyeztetését segítő szervezeti eszközök igénybevételét (Kispéter 2012). Ugyanakkor a legújabb vizsgálatok a férfi vezetők sajátos nehézségeire is felhívják a figyelmet. Az otthoni munkamegosztásról és a gyermeknevelésről vallott tradicionális felfogás sem segíti az aktívabb családi szerepet felvállaló apákat a munka-magánélet összeegyeztetését támogató eszközök konfliktusmentes igénybevételében (Geszler 2016, továbbá jelen kötetben 258–275. oldal.)

Összességében a fenti kutatások kimutatták, a munkavállalónak a szervezetben betöltött pozíciója és neme meghatározza, hogy az elérhető szervezeti eszközök igénybevétele negatív vagy pozitív irányban befolyásolja-e a munka-magánélet összeegyeztetését (Geszler 2016, továbbá jelen kötet 258–275. oldal; Kispéter 2012; Primecz et al. 2014; Tóth 2007). A részmunkaidővel kapcsolatos eredmények is azt mutatják, hogy a női vezetőknek van a leginkább lehetőségük arra, hogy saját helyzetüknek és igényeiknek megfelelően használhassák ezeket az eszközöket (Kispéter 2012; Primecz et al. 2014). Továbbá arra is felhívják a figyelmet, hogy a szervezeti kultúra megváltoztatása nélkül nem lehetséges a munkavállaló-barát intézkedések valóban munkavállalókat támogató alkalmazása. Mindehhez nem elég bevezetni a munka-magánélet összehangolását segítő eszközöket, azokat folyamatosan fejleszteni és támogatni kell, amihez kiemelten fontos a vezetői elkötelezettség (Nagy 2008; Primecz et al. 2014; Tóth 2007).

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A megfigyelt szervezet egy közel 4000 munkavállalót foglalkoztató, nemzetközi tulajdonossal rendelkező pénzügyi vállalkozás. A kutatás kivitelezéséhez a szervezeti etnográfiaiban sokat használt résztvevői megfigyelést használtam, aminek keretében 2016-ban három hónapon keresztül egy munka-magánélet összeegyeztetés javítására létrehozott projektmunkát figyeltem meg. A projektet a vállalat HR-osztálya hozta létre, célját a projektet életre hívó HR-vezetőnő így fogalmazta meg: „...a felmérés célja megismerni, hogy a HR-igazgatóság munkatársai hogyan tudják munka-magánélet egyensúlyukat fenntartani, és kideríteni, mi segíthetné a munka és magánélet összeegyeztetését”. A projektmunkában összesen heten vettek részt. A projektet a fent idézett HR-vezető irányította, aki egyébként részmunkaidőben dolgozott (házas, 1 gyermek). A projektcsapat tagja volt még egy teljes munkaidőben dolgozó férfi felső vezető (nincs partnere, nincs gyermeke), rugalmas és teljes munkaidőben dolgozó két férfi és két nő HR-munkatárs (egyiknek sem volt gyermeke), és egy rugalmas és teljes munkaidőben dolgozó nő HR-munkatárs (házas, 1 gyerek). Így a projektcsapat összetétele a nemek arányát, de még a családi helyzetet és a munkahelyi pozíciót tekintve is a HR-osztályok elnöiesedett jellegéhez képest változatosnak tekinthető.

A projektmunkának egyszerre volt feltáró és funkcionális jellege is: kérdőívvel és interjúkkal mérték fel, hogy mennyit dolgoznak a HR-osztályon a munkavállalók, mi az, amit használnak a meglévő munka-magánélet összeegyeztetését segítő gyakorlatok közül, és mi az, amire szükségük lenne az elérhető eszközökön kívül. A kérdőívet a 40 fős HR-osztályról 31-en töltötték ki: 23 nő – közülük kettő vezető beosztású – és 8 férfi – közülük egy felső vezető és egy középvezető volt. A kérdőívben nem kérdeztek rá sem a családi állapotra, sem a gyermekek számára. A kérdőív eredményei alapján 17 fővel félig strukturált interjúkat készítettek. A megkérdezettek között összesen két férfi volt (egyikük vezető, 3 gyerekkel, a másik gyermektelen, nem vezető). Az interjúban részt vevő nők közül ketten voltak felső és középvezetők (az egyiknek 3, a másiknak 2 gyereke volt, mindketten elváltak és új partnerrel élnek). A többi interjúalany közül 3 részmunkaidőben dolgozott, és óvodáskorú kisgyereke volt. Miután az eredményeket kiértékeltek, a HR-osztály vezetésével együtt az egész szervezetre alkalmazható akciótervet készítettek, amelynek célja az volt, hogy növeljék a dolgozói elégedettséget a munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozóan.

A projekt kivitelezését mindvégig meghatározta, hogy tagjai egyszerre voltak kivitelezői és alanyai is a saját felmérésüknek. Az adatfelvétel eredményeiről például nem tudták mindig „leválasztani”, függetlenül kezelni a saját személyes tapasztalataikat. Így a felmérés menetét az is meghatározta, hogy azok tudták leginkább

érvényre juttatni saját tapasztalataikat, akik a leghangosabbak voltak. A felmérés eredményeinek validitását jellemzően nem kizárólag a kapott adatok, sokkal inkább saját személyes tapasztalataik bevonásával erősítették vagy kérdőjelezték meg.

A kutatás elemzése tehát olyan projektmunka részvételi megfigyelésén alapul, aminek keretében egy kisebb lélegzetű kutatást, azaz a szervezeten belüli munka-magánélet összeegyeztetés felmérését végezték el. Így a projektmunka során kivitelezett felmérés (kérdőív és interjúk) anyagát és a hozzá kapcsolódó dokumentumokat is (a nyolc projektmegbeszélésről és a vezetőknek tartott workshopról készült jegyzetek, az interjúkérdések és az interjú során készült felvételek, a projektcsapat által készített dokumentumok a kérdőívek és az interjúk eredményeiről, és végül az akcióterv dokumentuma) adatforrásnak tekintem. Összességében tehát a kutatás tárgyát nem a projektcsapat által kivitelezett felmérés eredménye képezi, hanem maga a projektmunka, aminek részeként kezelem a felmérés eredményeit.

Az elemzéshez az NVivo11 adatelemző szoftvert használtam fel, amelynek segítségével azonosítottam a túlóra tartós fennállásának okait és a munka-magánélet egyensúlya megvalósításának különféle diskurzusait, végül összevettem a szervezeti szintű narratívákat a munkavállalók által megélt gyakorlattal.

A résztvevői megfigyelés módszertana azon az állásponton van, hogy mivel a kutatás alapvetően interszubjektív folyamatok eredményeként valósul meg, a kutató szerepének értelmezése is az eredmények értelmezésének részét képezi, de legalábbis értelmezhetőbbé teszi annak kontextusát, hogy a kutató hogyan kapta meg azokat az adatokat, amiket értelmez (Angrosino–Rosenberg 2011; Cunliffe–Karunanayake 2013). Az alapvető hozzáállás a kutató szerepéhez az, hogy egyszerre lehet jelen kívülállóként és a közösség belső tagjaként is (Cunliffe–Karunanayake 2013; Czarniawska 2008), a kutató szerepe így mindig a közösség külső/belső tagjává válásának a kettősségén keresztül határozódik meg (Cunliffe–Karunanayake 2013; Oborni 2017).

A kutatás kivitelezése során számomra is meghatározó tapasztalat volt, hogy ugyanannyira voltam jelen kívülállóként és a projektcsapat egyik szereplőjeként is. Ez a megbeszéléseken úgy jelent meg, hogy például az egyik alkalommal tartottam egy prezentációt a projektcsoporthoz, majd utána „visszaváltottam” megfigyelővé – ugyanis sokkal hasznosabb volt a kutatás szempontjából „pusztán” megfigyelőként jelen lenni, hogy megnézhessem, hogyan alkalmazza a csoport a kapott információt a saját szervezetére vonatkozóan. A kutatószerep alakulását tekintve kezdetben inkább megfigyelőként voltam jelen, majd egyre aktívabban folytam bele a projekt belüli felmérés kivitelezésének a különböző fázisaiba. Az egyik projektmegbeszélés alkalmával az egyik projekttag meg is jegyezte; „...már lassan olyan, mintha te is itt (azaz a szervezetben) dolgoznál”. Olyan aktív megfigyelőként tudnám leírni

a szerepemet, akire mint önkéntes szakértőre számíthattak, de végig megtarthattam a külső megfigyelő szerepét is. A megbeszéléseken való hozzászólásokon túl dedikált feladatokat is kaptam. Megkértek, hogy vegyek részt az interjúkérdések kialakításában, majd azok felvételét teljesen rám bízta, végül a vezetőknek tartott megbeszélésre összefoglalót készítettem az eredményekről.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI: A MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSÉNEK GYAKORLATA ÉS A SZERVEZETI HOZZÁÁLLÁS KÖZTI ELLENTMONDÁSOK

A vállalat jelentős erőfeszítéseket tett, hogy segítse dolgozói munka-magánéletének összehangolását. A HR-osztály projektje nem számított rendhagyó esetnek: ezzel egy időben zajlott egy másik projekt előkészítése is a vállalatba behozható szolgáltatásokkal kapcsolatos új igények felmérésére. Az egyedi eseteken túl a vállalat téma iránti elkötelezettsége megjelent a kifelé történő kommunikációban is. A honlapon például a családbarát jelleget a szervezetet meghatározó egyik legfontosabb tényezőként mutatják be, ami értékelhető annak jeleként, hogy a vállalat nemcsak egyéni szintű, hanem saját, közösségi felelősségének is tartja a munka-magánélet összeegyeztetését. Ugyanakkor a honlapon megjelent információ – azon túl, hogy ez a vállalat által fontosnak tartott érték – sosem ad teljes képet arról, mi zajlik teljesen a vállalat életében (Géring 2016, továbbá jelen kötet 230–257. oldal). A vállalat elkötelezettségét mutatja azonban az is, hogy az elmúlt három évben hat különböző díjat nyert országos szintű pályázatokon, amelyek mind a családbarát hozzáállást és a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatását értékelték. A HR-osztály projektje így szervesen illeszkedett abba a folyamatba, amiben a vállalat folyamatosan felülvizsgálta a már meglévő rendszerét a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatására.

A munkavégzés atipikus formáinak használatával, a béren kívüli juttatások és eszközök széles tárházával találkoztam (összefoglalását lásd az *1. mellékletben*). A szervezet ezek közül a rugalmas munkavégzést, a részmunkaidőt és a távmunkát tartotta a legfontosabb eszköznek. Nagyon büszkék voltak a munkahelyi gyermekbarát szobára, ahová a szülők bevihették a gyerekeiket egy-egy napra, ha nem tudták megoldani a felügyeletet máshogy, és a vállalati óvoda létrehozására is, amely éppen abban az időszakban nyílt meg, amikor a HR-osztály projektje zajlott. A kisgyerekes nőket reintegráló programjuk országos elismerésben is részesült. A vállalat tehát jól kiépített HR-rendszerrel rendelkezett a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatására, amihez szervesen hozzátartozott a dolgozói elégedettség évenkénti felmérése.

A HR-osztály projektjét a dolgozói elégedettség felmérésének az eredménye hívta életre, ugyanis az elégedettségre vonatkozó értékek az elmúlt két évben némi csökkenést mutattak (2014: 52%, 2015: 47%, 2016: 49%). A HR-osztály különösen rosszul szerepelt: az osztályon dolgozók a vállalat egészéhez képest 9 százalékponttal voltak elégedetlenebbek 2016-ban, ezért lettek ők a projekt felmérésének a célcsoportja. Az éves dolgozói elégedettséget felmérő kérdőív eredménye és a szervezet szereplőinek saját tapasztalatai alapján a túlóra merült fel lehetséges fő bűnösként. Ennek alapján a projektcsapat a kérdőívben meg is kérdezte a munkavállalókat, hogy mennyit túlórának és mit gondolnak a túlórázásról. A projekt másik fókusza annak feltérképezése volt, hogy a HR-osztályon dolgozó munkavállalók milyen, már meglévő eszközöket használnak, és mire lenne még igényük. A két kérdés összefüggését jól mutatja, hogy a felmérésben részt vevő munkavállalók leginkább arra koncentráltak, hogy a túlórából adódó nehézségekre keressenek megoldást. A kérdőíveket és az interjúkat elemezve a projektcsapat végül 14 pontban összegezte a HR-es munkavállalói igényeket, amelyeket már eleve úgy állítottak össze, hogy azt a HR-vezetőségnek is be tudják mutatni.

A MUNKAVÁLLALÓI IGÉNYEK FELTÁRÁSA

A kérdőívekből és az interjúkból is világossá vált, hogy a munkavállalók ismerik és élnek is a munka-magánélet összeegyeztetését segítő szervezeti eszközökkel. Ezt alátámasztandó – eltekintve egy-két személyesebb, és inkább szolgáltatásbeli igénytől, pl. több ingyenes parkolóhely – nem fogalmaztak meg olyan kéréseket, amelyek teljesen új rendszer kiépítését kívánták volna a szervezettől. Amiben viszont a változást igényelték, az mind a munkaidő hosszúságának csökkentésére és a munkavégzés hatékonyabbá tételére vonatkozott. Ezeknek az igényeknek a megfogalmazását a kérdőív és az interjúbeszélgetések eredményei teljes mértékben alátámasztják.

A kérdőívet kitöltő 30 válaszadó közül hárman írták azt, hogy nem túlórának, a többiek közül pedig tízen válaszolták, hogy heti legalább 10 órát túlórának. Az interjúkból az is kiderült, a HR-osztályon dolgozók alapvető tapasztalata az, hogy a túlóra állandóan jelen van az életükben, a túlórás és nem túlórás időszakok ciklikus változása eltűnőben van, helyette a kevésbé és a nagyon intenzíven túlórázós szakaszok váltogatják egymást. Még azok az interjúalanyok – mindössze kettővel találkoztam – sem tudták betartani, hogy ne túlórázzanak, akik egyébként tudatos döntésre hivatkozva hangsúlyozták, hogy nem szoktak túlórázni, amit egyikük a pozíciójánál fogva (HR felső középvezető nő), a másikuk pedig a munkaköréből adódóan (adminisztratív és vezetőket támogató munkarend) megtehetett. A HR-vezető nőről az derült ki, hogy a munkahelyén ugyan nem túlórázik, de ott-honról dolgozik, amit ő is elismert: *„Én 8 és fél órát dolgozom, se nem többet, se*

nem kevesebbet, egyébként egy picit inkább többet, ha az otthonit is hozzáteszem, tehát ilyen szempontból csalogok” – mondta mosolyogva az interjú alatt. A HR-munkatárs pedig azt nyilatkozta, hogy ugyan fix munkarendben dolgozik, de: *„egy kicsit tovább is maradok, mert ez az elvem”*.

A munkavállalók alapvetően időalapú konfliktust tapasztaltak a munka-magánélet összeegyeztetésében, különösen azok, akik a munkavégzés mellett a magánéletben is elsődleges szerepet töltenek be a gyermekek vagy idős szülők gondozásában. Az időhiányból fakadó konfliktus különösen azoknál a munkavállalóknál okozott további, nem időalapú konfliktusokat, akik egyszerre kettős szerepet töltenek be a társadalomban: munkavállalók és elsődleges gyerek- és idősgondozók. Esetükben a feszültség alapú konfliktus fajtái is jobban kirajzolódtak: állandó fáradtság, konfliktus a házastárssal az otthoni munkavégzés miatt, büntudat a családra fordított kevés idő miatt. Ezért sem volt meglepő, hogy nem azok a munkavállalók számoltak be elsődlegesen nehézségekről a munka-magánélet összeegyeztetésében, akik egyébként az átlagon felül is túlóráztak, de mégsem vettek igénybe eszközöket a munka-magánélet összeegyeztetésére a rugalmas munkavégzés alkalmazásán túl. Ez az eredmény jól példázza, hogy a munka-magánélet összeegyeztetésének sikere egyéni érzet és igény függvénye, az viszont, hogy mennyire tudja az egyén megvalósítani azt a munka-magánélet összeegyeztetést, amit szeretne, nem személyes preferenciákon múlik, hanem azokon a lehetőségeken és képességeken, amikkel az adott szervezeti és tágabb társadalmi kontextusban élni tud (Hobson–Fahlén 2009; Hobson et al. 2011).

A kérdőív szöveges válaszai és az interjúbeszélgetések segítettek jobban árnyalni a képet a munka és magánélet összeegyeztetéséből fakadó feszültségről. Az derült ki, hogy a feszültség okát nem önmagában a magánéletre fordítható idő hiányában kell keresnünk, hanem abban is, hogy a munkavégzés rátelepszik a magánéletre. Ezt a jól ismert jelenséget a nemzetközi szakirodalom is bemutatta: mivel a munkavégzés nem köthető kizárólag a munkahelyhez sem térben, sem időben (Kumra 2010), a határok elmosódnak a munka és a magánélet között (Hoschschild 2001; Kvande 2009). A felmérésben részt vevők egyértelműen megfogalmazták igényüket a munka-magánélet határainak egyértelműbb kettéválasztására. Hangsúlyozták, számukra fontos, hogy *„a magánéletre fordított idő mennyisége és zavartalansága biztosított legyen”*. Kiemelték, hogy a két terület kettéválasztása elengedhetetlen a feltöltődéshez: *„A munka a munkaidőre korlátozódik, a munkaidő utáni időszakot az ember teljes mértékben magára, a munkától tökéletesen elvonatkoztatva tölti...”*; *„...van időm feltöltődni, mással foglalkozni, anélkül, hogy a munkahelyi feladatok belefolyának a magánéletbe.”*

A munka-magánélet harmonikus összeegyeztetésének a kulcsát tehát alapvetően a túlóra kezelésében és a munkavégzés hatékonyságának növelésében látták.

Mindkettővel azt szerették volna elérni, hogy a munkavégzés (akár a munkahelyen, akár otthon) férjen bele a munkaidőbe. Az interjúban megfogalmazott igényeket összesítve az derült ki, hogy egyrészt a már meglévő atipikus munkavégzési formákat (részmunkaidő, távmunka) szerették volna szélesebb kör számára elérhetővé tenni, másrészt azokat rendeltetésük szerint használni. A gyakorlatban számukra ez azt jelentette volna, hogy a részmunkaidő valóban részmunkaidő legyen, és a rugalmas munkavégzés a munkavállaló igényeihez igazodva is rugalmas legyen. Mindez azt mutatja, hogy a munkavállalók nem tudták maradéktalanul érvényesíteni érdekeiket, saját szempontjaikat a rugalmas munkavégzési formák igénybevételében. A rugalmas munkaidő elsősorban a vállalat igényeit (*employer-driven flexibility*) elégítette ki (Hobson–Fahlén 2009), és szerves része volt az „időtlen” (*boundless time culture*) munkaidő alakításában (Kvande 2009).

A másik jellemző igény a munkavégzés hatékonyságának a növelése volt. Ezt alapvetően két oldalról közelítették meg. Az egyik, hogy magát a „meeting kultúrát” szerették volna megváltoztatni, ami a szervezetben való munkavégzést alapvetően meghatározta. Számos javaslattal éltek arra vonatkozóan, hogy mikor és hogyan lehessen megbeszéléseket tartani. Ez a tapasztalat teljesen egybevág azzal, amit Geszler (2016, továbbá jelen kötet 258–275. oldal) is leír a menedzser apák esetében, hogy a sok megbeszéléssel eltöltött idő miatt alig marad idejük az adminisztratív és operatív feladataikra, amit még az is nehezít, hogy a megbeszélések miatt nem tudnak élni a home office rendszerrel, ezért a tényleges fizikai jelenlét sok esetben nem tudják kiváltani az online technikák használatával. A meeting kultúra elburjánzása ugyanígy megfigyelhető volt az általam vizsgált vállalatnál is, viszont legalább annyira hangsúlyos volt a másik oldal – amit Geszler ugyancsak kiemel (2016, továbbá jelen kötet uo.) –, azazhogy a szervezeti környezet – a fizikai környezet – nem biztosítja a munka hatékony elvégzését, aminek az a kimenetele, hogy az elmélyülést igénylő munkát rendszeresen otthon végzik el. Volt néhány női munkavállaló, akik lehetőséget kaptak távmunkában dolgozni, ők tipikusan arra használták a távmunkát, hogy a nagy koncentrációt igénylő feladatokat elvégezzék.

A MUNKAVÁLLALÓI IGÉNYEKRE ADOTT VÁLASZ

A projektcsoport munkáját erősen áthatotta, hogy olyan problémára kerestek megoldást, aminek ők ugyanúgy szereplői és elszenvedői voltak, mint a felmérésükben megkérdezettek. A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségeit keresve a figyelmük már eleve a túlórára mint problémára irányult, mivel ez volt az ő mindennapi tapasztalatuk, amit aztán a kérdőívek eredményei alá is támasztottak, ezzel mintegy igazolva önmagukat. Ennek ellenére a megoldást nem a túlóra szervezeti szintű mérséklésében keresték, hanem a túlóra egyéni szintű kezelésére fókuszáltak.

„*Azt a lovat ütök, ami hajt*”, hangzott el az egyik projektmegbeszélésen, arra utalva, hogy csak az túlórázik sokat, aki hajlandó erre. Nem egyszeri elszólás volt ez a mondat, többször beszéltek a projektcsapat tagjai arról a megbeszéléseken a kérdőív és az interjú eredményeinek kiértékelésekor, hogy a munka-magánélet összeegyeztetése „*egyéni észlelés*” kérdése, és kezelésére „*általános megoldás nincs*”. Később, a vezetőknek tartott megbeszélésen is arra az eredményre jutottak, hogy a „*túlóra annak túlóra, aki annak érzi*”, a hangsúlyt itt is az egyéni megoldásokra helyezték.

A projektcsapat narratívája azt mutatja, hogy a túlóra a vállalat mindennapjának szerves része, hasonlóan a szakirodalomban leírt hosszú munkaóra kultúrájához (Kvande 2009; Geszler 2016, továbbá jelen kötet 258–275. oldal). A projekt-megbeszéléseken maguk a csoporttagok rendszeresen használták a „túlórakultúra” kifejezést saját szervezetük jellemzésére, tehát eleve abból indultak ki, hogy a túlóra része a kultúrának. De más tényezők is utaltak erre. Kiderült például, hogy a túlóra jelenlétét már a belépésüktől fogva kommunikálják a munkavállalók felé. Az egyik toborzással és kiválasztással foglalkozó interjúalany elmesélte, hogy amikor egy potenciális munkavállalóval beszélgetnek, tisztázzák vele, hogy túlórára számítani kell. A túlórakultúra egyfajta normalizálódását mutatja az is, hogy a kérdőívben feltették a kérdést: „*Mikortól tartják túlórának a túlórát?*”, mintegy feltételezve, hogy van egy olyan mértéke a túlórának, ami még nem is túlóra. Mindössze ketten válaszoltak a kérdőívet kitöltők közül, hogy a munkaidő feletti munkavégzést tartják túlórának. De egy olyan szervezetben, ahol a túlóra normalizálódik, a válaszok is azt tükrözik, hogy a túlóra elfogadható mennyisége egyéni vélemény függvénye. A kérdőív válaszadói közül legtöbben a napi fél óra és a két óra közötti időt adták meg elfogadható túlóramennyiségnek, de ebből 13-an is voltak, akik azt jelölték meg, hogy elfogadható számukra a munkaidőn túli egyórás túlóra mindennapos gyakorlata. Szöveges válaszaik is megerősítették a túlóra elfogadását. „*Elköteleződés kérdése*” – írta az egyik HR-tanácsadó(nő), „*Feladat van, nem munkaidő – és amíg az nincs elvégezve, nem tudok túlóráról beszélni*”, írta egy másik, szintén HR-tanácsadó(nő). Mind a ketten heti 10 óra felett túlóráztak.

A projektmegbeszéléseken végig jellemző volt, hogy a projektcsapat tagjai sokszor hozták fel példaként a saját történeteiket, hogy ki mennyit túlórázik, és ezt ki hogyan oldja meg. A vezetőknek tartott workshopon különösen markánsan meghatározta a munka és a magánélet összeegyeztetéséről való beszédet a saját felelősség és a kompetencia hangsúlyozása. „*Én nem hiányoztam az elmúlt 12 évben egy napot sem*” – mondta egy férfi HR-vezető, akinek egyébként 2 kisgyereke van. Egy másik HR-vezető nő, akinek felnőtt gyerekei vannak, szintén a saját felelősségét hangsúlyozta, azt, hogy az ő személyes döntése volt, hogy ne túlórázzon. Megosztotta azt az élményét is, hogy még a beosztottjaitól is pozitív visszajelzést kapott, milyen jól döntött. Egy harmadik férfi HR-vezető szintén azt hozta fel példának, hogy ismeri

a személyes határait, és el tudja dönteni, mikor mennyit túlórázzon. A frissen kinevezett HR-igazgató (férfi) a rugalmasság előnyeiről beszélt, elmondta, hogy azért szereti, mert ha akarja, délután hazamegy, és a gyerekeivel tölti az időt.

A HR-vezetők egyéni tapasztalatukat beépítették az akcióterv elkészítésébe is, ami így alapvetően arra a hozzáállásra épülve készült el, hogy a feszültségek mértéke egyéni észlelés függvénye. Az akciótervnek több pontja is lett, aminek megoldása e hozzáállás mentén körvonalazódott. Ebből kettő is arra vonatkozott, hogy a munkavállalókat képessé kell tenni arra, hogy megoldják a munka-magánélet összeegyeztetését.

Először is javaslatot tettek egy vezetőknek szóló kommunikációs csomagra, hogy ezzel segítsék őket a beosztottakkal való kommunikálásban. A fő irányvonalat abban határozták meg, hogy bátorítsák a munkavállalókat a saját igényeik megfogalmazására. Bekerült a pontok közé a vezetői példamutatás fontossága is, de a megvalósítására vonatkozó bármiféle konkretizálás nélkül. Továbbá megegyeztek abban, hogy a HR-osztály a jövőben képzéseket szervez a munka-magánélet hatékony összeegyeztetéséhez szükséges egyéni készségek fejlesztésére (mint például időgazdálkodás, prioritizálás, hatékony megbeszélés tartása). Célul tűzték ki azt is, hogy egy másik projekt eredményét, amely a vállalatnál meglévő szolgáltatásokat térképezi fel, összehangolják a felmérésben megfogalmazott igényekkel. A projekt-csapat javaslatai között szerepelt a részmunkaidő, a rugalmas munkavégzés és a távmunka lehetősége. Mindegyikre azt mondták a HR-vezetők, hogy azok már léteznek, így csak a távmunkát vették be az akciótervbe, hogy azt megpróbálják az egész szervezetben bevezetni. A tényleges bevezetésről azonban a HR-vezetőség nem döntött, azt a felső vezetés hatáskörébe helyezték át, amiről az egyik jelenlévő HR-vezető eleve negatívan nyilatkozott. Felmerült még a megbeszélésmentes pén-teki nap bevezetése, azonban ennek megvalósítása is a távoli bizonytalan jövőbe tolodott azzal, hogy további megbeszélések tárgyává tették.

ELLENTMONDÁSOS TAPASZTALAT

A vezetőknek tartott megbeszélés végén egy informális beszélgetés keretében az egyik női HR-vezető sajnálatát fejezte ki azzal kapcsolatban, mennyire nem jött át a többi vezetőnek, hogy azok, akik részmunkaidőben dolgoznak, sokszor élnek meg feszültséget a munka-magánélet összeegyeztetésében. A HR-igazgatóval ellentétben, aki örült, hogy a gyerekeivel együtt töltötte alkalmanként az időt délutánonként (lásd fent), ő azt emelte ki, hogy részmunkaidős vezetőként rendszeresen nekiült dolgozni esténként a gyerekfektetés után, így hiába dolgozott részmunkaidőben, sokszor nagyon fáradt volt.

Ezt a tapasztalatot megerősítik a kérdőív eredményei is, amelyek azt mutatják, hogy azok élnek meg sok feszültséget a munka-magánélet összeegyeztetésében és azok túlóráznak legtöbbit, akik igénybe veszik a szervezet által kínált eszközöket, úgymint rugalmas munkaidő, részmunkaidő és távmunka. Ez a tapasztalat teljesen egybevág a korábbi eredményekkel arról, hogy a munka-magánélet összeegyeztetését segítő eszközök igénybevétele nem jár feltétlenül együtt a két terület harmonikus összeegyeztetésével (Hoschchild 2001; Thomlinson–Durbin 2010). Az interjúbeszélgetésekből az derült ki, hogy a meglévő rendszerek elérhetőségére és a használhatóságukra vonatkozó tapasztalatok ellentétesek az akcióterv kialakítását meghatározó diskurzussal. Akik sokat túlóráztak és jelentős nehézséget is éltek meg a munka-magánélet összeegyeztetésében, mindannyian jelezték, hogy használják a rugalmas munkaidőt, illetve néhányan a távmunkát és a részmunkaidőt is.

Az interjúalanyokat arra kértem, meséljék el egy napjukat, mikortól meddig és hogyan dolgoznak. Ezekből a történetekből kirajzolódott, hogy a hosszú munkaórát és az állandó elérhetőséget preferáló szervezeti kultúrában a rugalmas munkaidő hozzájárul a túlóra kialakulásához, a távmunka és a részmunkaidő pedig korántsem vehető annyira széleskörűen igénybe, amint ahogy azt a HR-vezetőség gondolja. Annak ellenére, hogy a megkérdezettek nagy része elismerően beszélt a szervezet erőfeszítéseiről a munka-magánélet összeegyeztetésének segítségével, a mindennapi tapasztalatuk azt mutatta, hogy mégsem úgy támogatta őket, ahogy nekik arra szükségük lett volna. A következő részben a rugalmas munkaidő, részmunkaidő és távmunka példáján keresztül mutatom be a szervezeti szándék és a gyakorlati megvalósulás közti ellentmondást a munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozóan.

RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

A szervezet kommunikációjában a rugalmas munkavégzés a munka-magánélet harmonikus összeegyeztetésének eszközeként jelent meg, ezt a vállalat honlapján is megemlítik. Ezzel összhangban a válaszadók többsége a rugalmas munkavégzést a munka-magánélet egyensúlyát támogató eszközként adta meg a kérdőívben. A rugalmasság mint hatékony eszköz az interjúk során is előkerült. Az egyik legnépszerűbb példa az volt, hogy az iskolai szünetek időszakában bevett szokás a vállalat központi irodájában, hogy a szülők egy-egy napra behozzák gyerekeiket. Az egyik HR-tanácsadó (nő, párkapcsolatban él, nincs gyermeke) szintén pozitívként említette, ha orvoshoz megy, nem kell szabadságot kivennie aznapra. Legtöbbit azt emelték ki, hogy a rugalmasság lehetővé teszi, hogy nem kell reggel 8-ra beérniük a munkahelyükre, és hogy munkaidőben is elintézhethetnek magánügyeket.

A pozitívumok ellenére egyértelműen kirajzolódott, hogy a rugalmas munkavégzés terén a munkáltató elvárásai (*employer driven flexibility*) erősebb voltak, mint a munkavállalói érdekek és igények (*employee driven flexibility*) megvalósulása (Hobson–Fahlén 2009). Azok a munkavállalók ugyanis, akiknek a munkavégzés mellett egyéb feladataik is voltak, már nem ilyen pozitívan nyilatkoztak a rugalmas munkaidőről. Az interjúalanyok közül többen is felismerték, hogy a saját döntésük érvényesítése igen csekély arra vonatkozóan, mennyit és mikor dolgoznak. Egy HR-tanácsadó nő, aki idős szülőjét napi szinten gondozza (párkapcsolatban él, nincs gyermeke), friss élményként mesélte el, hogy előbb elvihette őt orvoshoz a délelőtti órákban, és csak utána ment be a munkahelyére. Miután azonban kiderült, hogy másnap is vissza kell vinnie az orvoshoz a szülőt, úgy érezte, kétszer már nem teheti meg, hogy hiányzik fél napot a munkahelyéről.

Kisgyerekes nők és egy férfi is beszámoltak arról, hogy amikor gyermekük beteg, a rugalmas munkaidő égisze alatt éjszaka dolgoznak. Részmunkaidősök esetében is találtam arra példát, hogy ők sem vettek ki betegszabadságot, amikor a gyermekük beteg volt. Sőt ők még inkább meg is tehték ezt, mert amíg a gyermekük beteg volt, otthonról dolgoztak, aztán a rákövetkező héten ledolgozták az előző hetet. Az is kiderült, hogy a rugalmas munkaidő egyébként sem választás kérdése, mivel azoknak, akik nem adminisztratív munkakörben dolgoztak, eleve olyan munkaszerződésük volt, ami a heti 40 vagy 30 órás rugalmas munkaidőt tartalmazta. Az egyik HR-vezető (férfi, házas, 3 gyerek) a rugalmas munkavégzést például „24 órás készségnek” írta le, aminek a következménye, hogy otthon is dolgozik „a munkaidőn túl, és nem olyan formában, ami kívánatos lenne”. Egy másik interjúalany azt mondta a rugalmas munkaidőről, hogy az „csak alulról korlátos”, jelezve ezzel, hogy a munkavállalónak mindig rendelkezésre kell állnia. A fenti példák is alátámasztják, hogy a rugalmas munkaidő hosszú távon a munka és magánélet határainak elmosódásához vezet a túlóra miatt (Acker 2006; Hirschfeld 2001).

Számos példát találtam arra is, hogy az infokommunikációs eszközök használata nagyban elősegíti a munkavégzés határainak elmosódását időben és térben egyaránt. Az egyik férfi HR-vezető például (házas, 3 gyermeke van) mindennap az autóban kezdi a munkáját a blackberryjén, így annak ellenére, hogy 9-kor kezdi a napját a munkahelyén, már 8 órától dolgozik, és mire beér az irodába, néhány levelet már meg is válaszolt, és a beosztottjaival is egyeztetett az aznapi teendőkről. Ezt az is lehetővé tette, hogy a vezetők és a beosztottjaik legtöbbje mindenhol elérni a munkáját. Többen beszámoltak arról is, hogy otthon rendszeresen ránéznek az e-mailjeikre, amiket, ha nem kerül sok időbe vagy ha nagyon sürgős, meg is válaszolnak. Érdekes volt, hogy a szervezet számára kevésbé látható munkavégzést az interjúalanyok sem említették meg, így ha nem kérdeztem volna őket részletesen arról, hogyan zajlik egy napjuk reggeltől estig, nem derült volna ki, hogy a gyakor-

latban többet dolgoznak – és nemcsak a munkahelyen –, mint amennyit előzetesen számokban megadtak akár a kérdőívben, akár az interjúk során.

ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

A kérdőívből és az interjúkból is az derült ki, hogy az alkalmazottak a távmunkát és a home office-t is használják annak megnevezésére, hogy otthonról dolgoznak. Az ezzel kapcsolatos tapasztalatok megosztása során vált világossá, hogy egy mindenki számára igényelhető, szervezeti szinten kiépített távmunkarendszer nem létezik a vizsgált szervezetnél. Sokan azt értették távmunka alatt, hogy lehet otthonról dolgozni, de mindig kiderült, hogy ez a gyakorlatban nagyrészt azt jelentette, hogy a rugalmasság részeként az esti órákban folytatták a munkát, amit a vállalat home office rendszere biztosított. Jellemzően nők (nem csak kisgyerekesek) voltak azok, akik nem a munkaidő meghosszabbításaként, hanem kéthetente egy napot dolgoztak otthonról. A távmunkát kevesen használták tehát, de az igény megvolt a szélesebb körű használatára.

A munka-magánélet összeegyeztetését támogató vállalati eszközök igénybevétele sokszor azon múlik, hogy van-e olyan vezető, aki személyesen elköteleződéve, informális csatornákon keresztül támogatja ebben a beosztottjait (Hochschild 2001; Williams et al. 2013). A vizsgált vállalatnál is fellelhető volt ez a jelenség. A távmunka igénylése alapvetően informális csatornákon keresztül történt, a közvetlen vezetővel való egyeztetésen múltott, így néhány munkavállaló eleve ki volt zárva, ha a vezető nem támogatta a távmunkát. Az egyik, toborzással foglalkozó HR-vezető nő a vele készített interjúban hosszasan mesélt arról, hogy mivel ő elkötelezett a távmunka iránt, a csapatánál is bevezette, de sokat kellett dolgozni azon, hogy megvalósulhasson. Ez azt jelentette, hogy akiket közvetlenül ő vezetett, élhettek a távmunka lehetőségével, akiknek a vezetője pedig nem preferálta a távmunkát, nem is igényelték azt. A projektmunka alatti informális beszélgetésekből világossá vált, hogy mindenki jól tudta, ki az a vezető, aki nem preferálja, hogy beosztottjai távmunkában dolgozzanak.

Mindössze hárman voltak az interjúalanyok között, akik rendszeresen éltek a távmunka lehetőségével, jellemzően kéthetente dolgoztak egy napot az otthonukban a home office rendszeren keresztül. A velük való beszélgetés során kiderült, hogy a távmunka használata elsősorban nem attól függött, hogy volt-e kisgyerekük, vagy netán betegség miatt vették volna azt igénybe. Mindegyikük azért dolgozott otthonról, hogy az elmaradt munkáját vagy a nagyobb koncentrációt igénylő feladatokat elvégezze. Ki is emelték, hogy sokkal hatékonyabban és intenzívebben tudnak otthon dolgozni, mert nem szakítják meg őket mások telefonjai vagy a megbeszélések hosszú sora, és azt az időt is, amit az utazással nyerne, a munkára, nem

pedig a magánéletre, például pihenésre fordítják. A távmunka igénybevételében tehát nem a munka és magánélet összeegyeztetése volt az elsődleges szempont. Elsősorban olyan eszköz volt, amely a munka elvégzésének a munkavállalók otthonába való áthelyezését tette lehetővé akkor, amikor a munkavállalók a munkájukat nem a szervezeti környezetben szerették volna elvégezni. A munka-magánélet összeegyeztetését támogató hatását ezért a távmunka inkább közvetve fejtette ki, például azáltal, hogy csökkentette az utazással járó időt vagy a felhalmozódott feladatokkal járó stresszt.

A vállalat kommunikációjában a részmunkaidő is a munka-magánélet összeegyeztetését támogató eszköz volt. Ezt szinte kivétel nélkül az összes interjúalany megemlítette, amikor azt kértem, hogy mondjanak olyan eszközöket, amelyeket a vállalat biztosít a munka-magánélet összeegyeztetésére. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók is minden esetben informális csatornákon keresztül tudták részmunkaidős pozíciójukat véglegesíteni. Előfordult, hogy például a két év után visszatérő kisgyerekes nő a HR-osztállyal egyeztetett a részmunkaidős pozícióról, de minden esetben szükség volt a közvetlen vezető beleegyezésére is. A részmunkaidőben dolgozó kisgyerekes nők is rendszeresen túlóráztak, csak ők jellemzően nem a munkahelyükön, hanem az otthonukban az éjszakai órákban. Ennek nemcsak az volt az oka, hogy nem volt elég idő a munkahelyükön befejezni a munkájukat, hanem az is, hogy mivel a legtöbben HR-szakemberként vezetőket támogatói munkát végeztek, hiába dolgoztak részmunkaidőben, nekik is folyamatosan rendelkezésre kellett állniuk a munkaidejükön felül is. Emellett az ő esetükben is igaz volt, hogy a munkahelyen bizonyos feladatokat nem tudtak elvégezni, jellemzően azokat, melyek koncentráltabb és zavartalanabb időt igényelnek.

Mivel a részmunkaidőben dolgozó kisgyerekes nők arról számoltak be, hogy szinte mindennap folytatják a munkavégzést az otthonukban, a részmunkaidő, úgy tűnik, inkább azt biztosítja, hogy a teljes munkaidő vége előtt rendszeresen el tudjanak menni a gyerekekért az óvodába. A részmunkaidő ebből a szempontból nézve azt tette lehetővé, hogy azok a munkavállalók, akik a magánéletben az elsődleges gyermekgondozói szerepet töltötték be, a munkavégzést megszakíthatták egy időre a nap folyamán. A nagyvállalati kultúrához azonban nekik is alkalmazkodniuk kellett, így folyamatosan elérhetőek voltak, aminek részeként a munkavégzés egy része áttevődött az otthonukba. Ezt erősíti meg azok tapasztalata is, akik részmunkaidős munkatársakkal dolgoztak együtt, és kifejezték, hogy nem okoz fennakadást a munkavégzésben az, ha valaki részmunkaidőben dolgozik.

KÖVETKEZTETÉSEK

A projektmunka megfigyelése lehetőséget adott arra, hogy betekinthessek azokba a folyamatokba, amelyek keretében a szervezet HR-szereplői és döntéshozói továbbfejlesztették a munka-magánélet összehangolását támogató rendszerüket. A HR-vezetőség a vállalatnál végzett felmérés eredményeinek összegzése alapján alakította ki tervét a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatására. A kutatás eredménye azt támasztja alá, hogy sem a munka-magánélet összeegyeztetésének szervezeti narratívája, sem az elfogadott akcióterv tartalma nem egyezett meg a munkavállalók tapasztalatával a munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozóan.

A nagyvállalatok kultúrájáról készült eddigi kutatások azt jelzik, hogy a rugalmas munkakultúra könnyen a túlóra kialakulásához és állandósulásához vezet azoknál a munkavállalóknál, akik saját munkájuk megszervezésénél önállóságot élveznek (Hoschchild 2001; Kvande 2009; Williams et al. 2013). A munka-magánélet összeegyeztetését támogató eszközök használatának a feltárása olyan nagyvállalati kultúrát mutatott meg a vizsgált szervezetnél, amelyben alapvető elvárás volt a munkavállalók felé, hogy folyamatosan rendelkezésre álljanak. Mindemellett a munka-magánélet összeegyeztetésére létrehozott HR-rendszer – eredeti szándéka ellenére – hozzájárult a munkavégzés időben és térben való kiterjesztéséhez. Ezek a feszültségforrások – az intenzív munkavégzés (beleértve a túlórát is) a folyamatos rendelkezésre állással együtt és a munka-magánélet határainak időben és térben való elmosódása – jelentősen megnehezítették a munkavállalók számára, hogy úgy tudják összeegyeztetni a munkájukat és a magánéletüket, ahogyan azt szerették volna. A korábbi szakirodalomból is tudjuk, hogy egy olyan szervezeti kultúrában, ahol a munkavállalóktól elvárják a hosszú munkaidőt és mindez rugalmas munkavégzéssel is párosul, a munkavállalók azt élik meg, hogy a munka-magánélet összeegyeztetését támogató szervezeti eszközök ellenére is folyamatosan az „idő szorításában” élnek (Hoschchild 2001; Tóth 2007). A kutatás eredményei azt mutatják, hogy az idő szorítása nemcsak úgy jelent meg, hogy kevés volt a magánéletre fordított idő, hanem a munkára fordított időt is kevésnek élték meg a vállalat dolgozói.

A vizsgált vállalat esetében azt láttuk, hogy a munka-magánélet eszközök igénybevétele nem jelenti automatikusan e két terület harmonikus összeegyeztetésének hatékonyabb megvalósítását. A rugalmas munkaidővel, távmunkával és részmunkaidővel kapcsolatban is igaz volt, hogy egyrészt igénybevételek, másrészt a munka-magánéletet összeegyeztetésével kapcsolatos hatékonyságuk jelentősen függött az adott pozíciótól és a munkavállalónak a társadalomban betöltött szerepétől is. A tanulmány eredményei tehát megerősítik azt az elméleti megközelítést, hogy

a munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozó eszközök igénybevétele nem kizárólag az egyéni preferencián és döntésen múlik (Hobson–Fahlén 2009).

A társadalmi nem mellett az osztályhoz való tartozás is komoly befolyásoló tényező a munka-magánélet összeegyeztetésében és a megélt feszültségek kialakulásában (Acker 2006; Williams et al. 2013). A munka-magánélet összeegyeztetését szolgáló eszközök közül a részmunkaidő remek példa arra, hogy annak igénybevételét hogyan határozza meg a társadalmi nem és az osztály egyaránt. Ebben az esetben egyértelműen kirajzolódik, hogy a részmunkaidőt a középosztálybeli nők tudják a legnagyobb eséllyel és szabadon választani, mivel számukra az nem kényszer, sokkal inkább a középosztálybeli életmód megélése, amely lehetővé teszi az intenzív anyaság megélését és/vagy a karrierépítést is (Geambaşu 2014). A vizsgált vállalatnál is megfigyelhető volt, hogy a részmunkaidő kizárólag nők számára fenntartott eszközként létezett – megerősítve azt az erős társadalmi hozzáállást, hogy a gyermekevelés elsősorban a nők feladata (Takács 2013; Hobson et al. 2011). Tipikusan azok a gyeden lévő nők vették igénybe, akik korábban vagy valamilyen vezetői pozíciót töltöttek be vagy szakértői munkát végeztek. A karrier és a gyermeknevelés összeegyeztetése döntő érv volt a részmunkaidő mellett, de ha nem lett volna meg rá a lehetőségük, hogy részmunkaidőben dolgozzanak, akkor sem vállaltak volna teljes munkaidős állást arra az időszakra, amíg véget nem ér számukra a gyed.

A magyarországi nagyvállalatok esetében a szervezeti kultúra a nemek tekintetében a tradicionális felfogású társadalmi környezettel fonódik össze (Nagy–Vicsek 2014). Ez a munka-magánélet összeegyeztetésében és annak megélésében is tetten érhető volt a vizsgált szervezetnél: a férfi vezetőkkel kapcsolatban, akik apák is voltak, az derült ki, hogy számukra kevésbé a gyerekekkel töltött idő csekély mennyisége okozta a frusztrációt, mint inkább az, hogy nem volt elég az idejük a munka elvégzésére – míg a női vezetők esetében az idő szorítása elsősorban a gyerekek miatt érzett büntudatban jelent meg feszültségként. Hogy ez mekkora feszültséget okozott bennük, jól mutatja, hogy az interjúalanyok elsősorban azoknak az eszközöknek (részmunkaidő és távmunka) az igénybevételét szerették volna rendszeresíteni, amelyek növelhetik a családdal töltött időt.

A szervezeti kommunikáció azzal, hogy az egyénre helyezi a felelősséget a munka és a magánélet harmonikus összeegyeztetésének megvalósításáért, megerősíti azt a képet, hogy az ideális munkavállaló továbbra is olyan egyén, aki össze tudja egyeztetni a munkáját a magánéletével. Ezért lehetett az, hogy azok a HR-vezetők (többnyire férfiak), akik sokat túlóráztak, nem jeleztek a munka és magánélet összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségeket. Ők voltak azok, akik nem fogalmaztak meg további igényt arra, hogy a szervezet bármilyen más módon, mint a rugalmas munkaidő, segítse őket a munka-magánélet összeegyeztetésében, és szívesen hangoztatták azt is, hogy elsődlegesen az egyén felelőssége és feladata a munka és

a magánélet összeegyeztetése. Saját tapasztalatuk igazolta ebben őket, mivel mint ideális, tehermentes munkavállalók, megtehették, hogy ne szakítsák meg a munkavégzést (Acker 1998; Hobson et al. 2011). A pozíciójuk adta lehetőségek és a magánülethez tartozó feladatok (gyermek- és idősgondozás, háztartási munka) alóli mentesség, ami a feszültségektől mentes munka-magánélet összeegyeztetését lehetővé tette számukra, végig reflektálatlan maradt a projektsapat és HR-vezetőség által kivitelezett megoldásban.

A női vezetők esetében a felső szinthez közeledve tűnt úgy, hogy nem lehet fenntartaniuk az elkötelezett munkavállaló képét, ha igénybe veszik a munka-magánélet összeegyeztetését elősegítő eszközöket. Éppen ezért ők sem a részmunkaidővel (egyetlen esetben dolgozott így egyikőjük néhány hónapig), sem a távmunkával nem élhettek. Úgy tudták teljesíteni a szervezetnek azon elvárását, hogy legyenek elérhetőek és túlórázzanak, hogy állandó nagyszülői és fizetett segítséget vettek igénybe. Az, hogy a felső vezető nők és férfiak életében a társas támogatás különbözőképpen valósul meg (Nagy 2016, továbbá jelen kötet 457–485. oldal), ugyancsak azt mutatja, hogy a munka-magánélet összeegyeztetésével való megküzdés nemi eltéréseket mutat.

Összességében tehát a kutatás eredményei alátámasztják azt a diskurzust, amely szerint a munka-magánélet összeegyeztetésének megvalósítását nem lehet kizárólag az egyén képességei és személyes döntései felől megragadni. Mindezekről függetlenül a vizsgált szervezet törekvése és elkötelezettsége a munka-magánélet összeegyeztetésének támogatásában megkérdőjelezhetetlen. Azonban annak figyelmen kívül hagyásával, hogy az egyénnek különböző lehetőségei vannak a társadalomban betöltött szerepei és feladatai következtében, a vállalat elsősorban azokat a munkavállalóit támogatja, akiknek egyébként is van elegendő hatáskörük a saját munkafolyamataik megfelelő kialakítására.

Végezetül fontosnak tartom kiemelni, hogy a vállalat szereplői közül azokra terjedt ki a megfigyelés, akik pozíciójuk vagy munkakörük révén eleve célcsoportja voltak a munka-magánélet összeegyeztetését támogató szervezeti intézkedéseknek. Ezt felfoghatjuk a tanulmány egyik limitációjaként is; ugyanakkor újabb irányt jelöl ki a további vizsgálódáshoz a társadalmi nem mellett a társadalmi státusz bevonása az elemzésbe a munka-magánélet összeegyeztetését támogató eszközök igénybevételének privilegizált jellege feltárásához, például ahogy az a részmunkaidő esetében röviden bemutatásra került. Szintén megfontolandó a magánélet bevonása az elemzésbe, amikor az egyéni stratégiák és megoldások szerepét tárjuk fel a fentiekben kifejtett kérdésre vonatkozóan.

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (1998). The future of 'gender and organizations': Connections and boundaries. *Gender, Work and Organization*, 5(4), 195–206. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00057>.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/089124320628949>.
- Angrosino, M. – Rosenberg J. (2011). Observations on observation. Continuities and challenges. In Norman, K. D. – Lincoln, Y. S. (eds.). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (pp. 467–478).
- Burnett, S. B. – Gatrell, C. J. – Cooper, C. L. – Sparrow, P. (2010). Well-balanced families?: A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management: An International Journal*, 25(7), 534–549. <https://doi.org/10.1108/17542411011081356>.
- Calás, M. B. – Smircich, L. – Holvino, E. (2014). Theorizing gender and organization: Changing times, changing theories. In Kumra, S. – Simpson, R. – Burke, R. J. (eds). *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*. (Chapter 1) Oxford University Press.
- Cunliffe, A. L. – Karunanayake, G. (2013). Working within hyphen-spaces in ethnographic research: Implications for research identities and practice. *Organizational Research Methods*, 16(3), 364–392. <https://doi.org/10.1177/1094428113489353>.
- Czarniawska, B. (2008). Organizing: How to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management. An International Journal*, 3(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/17465640810870364>.
- Eagly, A. H. – Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about how Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eikhof, D. R. (2012). A double edged sword: Twenty first century workplace trends and gender equality. *Gender in Management: An International Journal*, 27(1), 7–22. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411211199246>.
- Geambaşu, R. (2014). Részidős: félmunkás? A női rész munkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában. *Erdélyi Társadalom*, 12(1), 73–101.
- Geszler, N. (2016). Behaviour-based work-family conflict among Hungarian manager father. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 118–136. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.151>.
- Géring Zs. (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában – a munka és a magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Veze-téstudomány*, 47(1), 2–17.
- Gherardi, S. – Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245–259. [http://dx.doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00054-2](http://dx.doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00054-2).
- Glass, C. – Fodor, É. (2011). Public maternalism goes to market: Recruitment, promotion and hiring in Hungary. *Gender & Society*, 25(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243210390518>.
- Gregor A. (2017). A rész munkaidős foglalkoztatás dilemmái. In Kovács M. (szerk.). *Társadalmi nemek. Elméleti megközelítések és kutatási eredmények*. (pp. 69–84.) Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.

- Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2): 321–343. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2), 168–198. <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxr007>.
- Hobson, B. – Fahlén, S. (2009). Competing scenarios for European fathers: Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 214–233. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716209334435>.
- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company.
- Kalou, Z. – Sadler-Smith, E. (2015). Using ethnography of communication in organizational research. *Organizational Research Methods*, 18(4), 629–655. <http://dx.doi.org/10.1177/1094428115590662>.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: Empirical utilization of the concept: An overview of the social scientific corpus from 2004 to 2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93–116. doi: 10.14267/cjssp.2015.02.05.
- Kispéter, E. (2012). Producing working mothers: Maternalist labor control in a Hungarian factory. PhD dissertation, Budapest: Central European University Department of Gender Studies. www.etd.ceu.hu/2012/kispeter_erika.pdf.
- Kumra, S. (2010). Exploring career “choices” of work-centered women in a professional service firm. *Gender in Management: An International Journal*, 25(3), 227–243. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411011036428>.
- Kvande, E. (2009). Work-life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58–72. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x>.
- Martínez, J. M. L. (2011). Feminizing middle management? An inquiry into the gendered subtexts in university department headship. *SAGE Open* 2011 1: originally published online 5 July 2011. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244011414731>.
- Nagy B. (2008). A munka és a magánélet összeegyeztetése a férfi menedzserek életében. In Balogh P. – Dobos B. – Forgács A. – Nagy B. – Szűcs A. (szerk.). *60 éves a Közgazdaságtudományi Egyetem. A Jubileumi Tudományos Konferencia alkalmából készült tanulmányok. Társadalomtudományi Kar.* (pp. 389–403) Budapest: Aula Kiadó.
- Nagy B. (2014). *Háttérben. Kísérlet egy szervezeti nemű rend feltárására*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *socio.hu*, 6(2), 117–141. DoI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Nagy, B. – Vicsek, L. (2014). Exploring gender culture at a telecommunications company. *Gender in Management: An International Journal*, 29(6), 318 –333. <http://dx.doi.org/10.1108/GM-01-2014-0008>.
- Oborni K. (2017). Az interperszonális kapcsolatok szerepe az etnográfiai szervezeti kutatásokban. Egy résztvevői szervezeti kutatás tapasztalatai. *Vezetéstudomány*, 48(4), 18–27.

- Primecz H. – Kiss Cs. – Toarniczky A. – Szilas R. – Csillag S. – Bácsi K. – Milassin, A. (2014). Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek. Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?). *Vezetéstudomány*, 45(10), 2–16.
- Primecz, H. – Toarniczky, A. – Kiss, Cs. – Csillag, S. – Szilas, R. – Milassin, A. – Bácsi, K. (2016). Information and communications technology’s impact on work-life interference: Cases of ‘Employee-friendly Organizations’. *East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 61–83. <http://dx.doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.158>.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- Rouleau, L. – de Rond, M. – Musca, G. (2014). From the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 3(1), 2–9. <http://dx.doi.org/10.1108/JOE-02-2014-0006>.
- Takács, J. (2013). Unattainable desires? Childbearing capabilities in early 21st century Hungary. In Oláh, L. Sz. – Fratzak, E. (eds.). *Childbearing, Women’s Employment and Work-life Balance Policies in Contemporary Europe*. (pp. 179–206) Basingstoke and New York, Palgrave Macmillan.
- Tóth H. (2007). „Struggle for Life”: Munka és magánélet egyensúlyi dilemmái a nemek közötti különbségek tükrében (Esettanulmány az Unilever Magyarországnál). In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 158–181) Budapest: Aula Kiadó.
- Williams, C. L. – Muller, C. – Kilanski, K. (2012). Gendered organizations in the new economy. *Gender and Society*, 26(4), 549–573. <http://dx.doi.org/10.1177/089124321244546>.
- Williams, J. C. – Blair-Loy, M. – Berdahl J. L. (2013) Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <http://dx.doi.org/10.1111/josi.12012>.
- Zheng, C. – Molineux, J. – Mirshekary, S. – Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>.

MELLÉKLET

1. táblázat: A vállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató rendszere

Munkavégzésre és munkaidőre vonatkozó eszközök/szolgáltatások	Egyéb szolgáltatások
Rugalmas munkavégzés Részmunkaidő / Kismamákat visszaintegráló program Távmunka / Home office rendszer Kéthetes szabadság egyben Gyermekbarát munkahelyi szoba a vállalat központi épületében Óvoda a vállalat központi épületében	Cafeteriarendszer Sportolás támogatása A vállalat központi épületében működő egészségügyi szolgáltatások Kedvező életbiztosítás és lakáshitel Szülés után járó egyösszegű támogatás Szociális alapon igényelhető támogatás gyermekek nyári táboroztatására Ingyenes parkolás

A munkavállalók javaslatai és igényei a munka-magánélet összeegyeztetésének javítására – kivonat a projektcsapat-összesítésből:

1. Rugalmas munkavégzés, ami a munkavállalói érdeket is képes érvényesíteni.
2. Részmunkaidő szélesebb körű kiterjesztése.
3. Távmunka általános bevezetése, ehhez a megfelelő technikai háttér biztosítása.
4. Gyakornokok alkalmazására egész évben.
5. A munka és a magánélet határozottabb kettéválasztása a gyakorlatban (például: esti e-mailek megválaszolása ne legyen kötelezően ajánlott).
6. Vezetői példamutatás a munka-magánélet összeegyeztetésében.
7. Nagyobb autonómia a munkaidő és a munka szervezésében.
8. Túlóra elszámolása.
9. A személyes kompetenciák fejlesztése a munka-magánélet összeegyeztetéséhez.
10. A megbeszélések hatékonyságának javítása, ehhez képzés és szabályozás, hogy mikor és mennyit lehessen tartani.
11. A munkahelyen megjelenő szolgáltatások fejlesztése: a stressz levezetését szolgáló eszközök beszerzése (futógép, pihenőszoba), több ingyenes parkolóhely biztosítása, közlekedés és ügyintézés segítése (zebra kialakítása a vállalat előtt, szolgáltatások behozatala a vállalat épületébe).

Nesze nekem anyaság! – Az anyasági hátrány Magyarországon*

Az elmúlt években számos kutatás számolt be arról, hogy jelentős anyasági hátrány (*motherhood penalty*) érzékelhető a munkaerőpiacon. Anyasági hátrányról akkor beszélünk, ha azonos jellemzőkkel bíró gyermekes és gyermektelen nők közül az anyákat kisebb eséllyel veszik fel vagy léptetik elő, kevesebb bért kapnak és könnyebben megszüntetik munkajogviszonyukat (Correll et al. 2007).

Miért fontos az anyaság munkaerőpiacon megnyilvánuló hátrányával foglalkozni? Az esélyegyenlőség hiánya, az anyákkal szembeni hátrányos diszkrimináció negatívan hatnak a társadalom és a gazdaság egészére. Mindez negatívan befolyásolja a nők életminőségét, a nőkről alkotott nézeteket, míg pozitív irányba mozdítja a maszkulinitás és nemi alapú egyenlőtlenség újratermelődését, a munkaerőpiaci hatalom férfiak kezében történő összpontosulásának megerősödését (Guerrina [2001] idézi Chodorowot). Az anyasági hátrány szorosan kapcsolódik a nemi egyenlőtlenségekhez, mivel a legtöbb nő egyben anya is, és a gyermekgondozás oroszlánrészét ők végzik. A nők fizetik meg a gyermeknevelés „árát”, miközben a férfiak és a szervezetek a társadalmi reprodukció költségeit javarészt elhárítják (Acker 2007; Neményi–Takács 2016, és jelen kötet 354–379. oldal; Paksi et al. 2016, és jelen kötet 430–456. oldal; Nagy 2016, és jelen kötet 430–485. oldal). A fizetésben megnyilvánuló egyenlőtlenség magával vonzza a nők kiszolgáltatottságát a férfakkal szemben: a gyermeküket egyedül nevelő anyáknál magasabb a kockázat arra, hogy szegényekké váljanak, szemben a gyermeküket egyedül nevelő férfakkal (Budig–England 2001; Nagy 2009; Radó et al. 2015, továbbá jelen kötet 173–196. oldal). Az anyák megkülönböztetése a munkaerőpiacon hozzájárul a gyermek- és női szegénység kialakulásához, ami a későbbiekben akár az időskori szegénység női arcának erősödését is elősegítheti (Nagy 2001).

* A tanulmány a szerző 2014-ben, a BCE Társadalomtudományi Kar, Szociológia és Társadalompolitika Intézet Szociológia MA képzésen készült szakdolgozatán alapul. <http://szd.lib.uni-corvinus.hu/7536/> Témavezetők: Király Gábor és Nagy Beáta.

A témához kapcsolódó kutatás szerint az Európai Unióban a nők és férfiak foglalkoztatási rátáját a vállalt gyermekek száma és az iskolai végzettség befolyásolja a legerősebben (Európai Bizottság 2012). A nők foglalkoztatási rátája minden egyes gyerekkel egyre csökken, a férfiaké pontosan az ellenkezőjét teszi, növekszik (Eurostat 2011). A 2012-es adatok szerint Magyarországon a nők és férfiak 20–49 év közötti korosztályának foglalkoztatási rátája a gyermekek számának növekedésével eltérő irányban változik, igazodva a nemzetközi trendhez. Az anyák foglalkoztatási rátája 32,6 százalékponttal alacsonyabb a gyermektelen nők rátájánál, míg az Európai Unió 27 országának átlagában ez 9,7 százalékpont. A férfiak esetében ellenkezőleg, a gyermekvállalás 9,8 százalékponttal növeli a foglalkoztatási rátát. Csehország után Magyarországon a leglátványosabb a gyermekvállalás ilyen jellegű hatása a nők és férfiak munkaerőpiaci jelenlétére (Európai Bizottság 2012: 42).

Mindezek tehát azt mutatják, hogy a fejlett gazdaságokban a gyermeket vállaló nők jelentős hátrányokat szenvednek el a munkaerőpiacon. Az Egyesült Államok élen jár az anyasági hátrány kutatásában, az Európai Unió országai elmaradnak mögötte. Az Egyesült Államokban jól dokumentált a *gender pay gap* (a nemek között fennálló munkabér-egyenlőtlenség), amelyet csak tovább szélesít a bérkülönbség a gyermekes és a gyermektelen nők között (Budig–England 2001; Anderson et al. 2003). Correll és társai (2007) vizsgálata alapján a munkáltatók az anyákat kevésbé tartják kompetensnek, elkötelezettnek és alkalmasnak a munkavégzésre, számtalan módon diszkriminálják, akár már a kiválasztásnál, a későbbiekben az előléptetésnél, végül az elbocsátásnál (Glass–Fodor 2011). Magyarországon Glass és Fodor (2011, 2014) vizsgálták a vállalatokon belüli anyasági hátrány megjelenését. A feltáró, kvalitatív kutatások szerint számos diszkriminatív mechanizmus van életben a kiválasztás, az előléptetés és a fizetés tekintetében, amit a HR-munkatársak egyáltalán nem lepleztek.

Bár Magyarországon elég sokan foglalkoznak gender, nő- és férfikutatásokkal, mindeddig mellőzött téma volt az anyasági hátrány. Céлом ezért a magyarországi regisztrált esetek bemutatása. Tanulmányomban elsőként bemutatom az anyasági hátrány magyarázatául szolgáló szakirodalmi elméleteket, majd az egyenlő bánásmód jogszabályi hátterére térek ki, végül áttekintésre kerülnek egyes releváns magyar kutatások is. Kutatásomban kvalitatív szempontból vizsgálom az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH) 2005 és 2013 közötti, az anyasági és apasági diszkriminációval foglalkozó határozatait. Gondolatmenetemet a következtetések levonása zárja.

ELMÉLETI KERETEK

Az anyasági hátrányt – a mikroszinten kezdve a mezoszinten át egészen a makroelméleteken keresztül – a probléma többszintű elemzésével szándékozom bemutatni. A felosztás a Höpflinger és munkatársai (idézi Nagy 2001) által meghatározott elemzési mezőkre támaszkodik.

A mikroszintű elméletek az egyén szintjén ragadják meg a probléma gyökerét, az egyéni viselkedéssel foglalkoznak. A mezoszintű elméletek sajátossága, hogy nem az egyén, hanem a szervezet és a többszereplős csoportok szintjén zajló folyamatokat ragadja meg és emeli fókuszába. A makroszintű elméletek arra világítanak rá, hogy a szintek között folyamatos visszacsatolási mechanizmusok működnek, az egyik nem létezhet és működhet, nem változhat a többi módosulása nélkül. Holisztikusan szemlélik a problémát, az összetársadalmi folyamatokra utalnak. Az elméletek többszintű megközelítései és különböző fókuszpontjai rávilágítanak arra, hogy az anyasági hátrány komplex jelenség.

MIKROSZINTŰ ELMÉLET

A mikroszintű elméletek közül az *emberitőke-elmélet* elsősorban az egyén érdekében történő beruházásokat és azok megtérülését vizsgálja. Az emberi tőke, mint tudás és kompetencia, erőforrásként funkcionál a munkaerőpiacon. A gyermekvállalás a nőket – szemben a férfiakkal – jobban gátolja abban, hogy emberi tőkájukat fejlesszék, ezáltal a nők a munkaerőpiacon kevesebb bért kapnak (Becker 1985). A munkatapasztalat hiánya abból származik, hogy az anyák gyermekeik számának megfelelően többször megszakítják hosszabb-rövidebb időre a munkapályájukat, valamint munkavállalásuk alatt is többször kénytelenek a gyermekgondozás miatt (gyermek betegsége, szünidő) otthon maradni (Budig–Hodges 2010), azaz az anyák átlagosan kevesebb emberi tőkével rendelkeznek, mint a gyermektelen nők.

A *munkahelyi produktivitás elmélete* szerint az anyák kevésbé produktívak a munkahelyen, és kevesebb társadalmi tőkét tudnak felmutatni. Becker (1985) szerint az anyák azért kevésbé produktívak – ám nem rosszabbak – a munkahelyen, mert az otthoni teendők kifárasztják őket, mivel a házimunkában tradicionálisan a nők terhére egyenlőtlen munkamegosztás az általános. A munkavállaló nőket gyakorta kettős teher nyomja, hiszen mind a keresőmunkában, mind az úgynevezett „*második műszakban*”, a háztartásban is teljesíteniük kell (Hochschild 1989).

MEZOSZINTŰ ELMÉLETEK

A mezoszintű elméletek esetében két nagy irányzatot mutatok be röviden, a diszkriminációelméleteket és a szervezetek nemi mélyszerkezetével foglalkozó elképzelést. A *diszkriminációelméletek* jellemzően szervezeti szinten közelítik meg a problémát. Munkaerőpiaci diszkriminációról akkor beszélünk, ha a demográfiai csoporthoz tartozás miatt azonos termelékenységű jellemzőkkel bíró dolgozók eltérő bánásmódban részesülnek (Ehrenberg–Smith 2003). A diszkrimináció megvalósul, ha az egyének között nem indokolt a különbségtétel, azaz nem magyarázható a munkakör jellegzetességeivel. Az is szükséges, hogy a korlátok objektíven, és ne a szubjektumban (eltérő preferenciák stb.) legyenek jelen (Ehrenberg–Smith 2003). A következőkben a diszkrimináció három formáját mutatom be.

Ha a diszkriminációs modelleket az anyák csoportjára vonatkoztatjuk, azt tapasztaljuk, hogy a személyes előítéleten alapuló diszkriminációs modell szerint a munkáltató, a fogyasztó, de maguk a munkavállalók sem szeretnek anyákkal kapcsolatba kerülni a munka világában – valamilyen sajátos meggyőződésből, külső okból kifolyólag –, így ennek elkerülése érdekében hajlandók magasabb árat fizetni (Belinszki 1997).

A statisztikai diszkrimináció szerint a munkáltató a gyermekes és gyermektelen nők közötti átlagos különbségeket veszi figyelembe, és ez alapján alakít ki várakozásokat a teljesítményről. A korlátozott információknak köszönhetően számos jó munkaerő kiszorul, míg számos rossz bekerül a munkahelyre. England (1992) szerint annak a köztudomású ténynek a tudatában, hogy a nők, még inkább az anyák, többször szakítják meg pályájukat, kevésbé fogják őket ott alkalmazni, ahol a kilépés jelentős költségeket okoz a munkáltatónak.

A normatív diszkrimináció a sztereotípiákból ered, melyek olyan széles körben osztott hiedelmek, miszerint a gyermekes és a gyermektelen nők eltérő tulajdonságokkal és képességekkel rendelkeznek. A sztereotípiák szerint az anyák kevésbé kompetensek és elkötelezettek, mint más munkavállalók, „inkonzisztensek” a munkaerőpiac által elvárt férfias tipikus tulajdonságokkal, úgymint a dominancia és magabiztosság követelménye, mivel szerepüket más normákkal írják le (érzékeny, szerény, jó anya). Ezek a normák meghatározott viselkedést várnak el az egyéntől. Míg a nőnek érzékenynek és önzetlennek, addig a férfinak aktívnek és olykor önzőnek kell lennie. A normákat megsértőket a társadalom szankcionálja, így az anyák kevesebb bért és akár rosszabb munkahelyi pozíciót kapnak (Benard–Correll 2010).

Egy másik mezoszintű elmélet arra hívja fel a figyelmet, hogy a szervezet nemileg nem semleges, hanem strukturált. A szervezetet alkotó tevékenységek által nemi egyenlőtlenségek, nemi imázsok és nemek közötti interakciók jönnek létre. A szervezet nem statikus, stabil és racionális, hanem folyamatai által alakított struktúra.

Acker (2007) szerint a szervezeteknek *nemi mélyszerkezetük* van, amelyek újratermelik a nemi megosztottságot és egyenlőtlenségeket. Elég itt azokra a feltételekre gondolnunk, amiket egy átlagos, absztrakt munkavállalótól megkívánnak, s melyeknek elsősorban a férfiak tudnak megfelelni. Kanter szerint (idézi Edward–Wajcman [2005]), mivel a történelem során az első menedzseri pozíciókat férfiak töltötték be, kialakult a „maszkulin etika”, mely meghatározza a szervezetek mélyszerkezetét. A mélyszerkezetek újratermelődnék a látszólag nemileg semleges gyakorlatokban is, mint a menedzsment nyelvi eszközei, munkafeladatok specifikálása, tevékenységek koordinálása és előléptetési mechanizmusok (Acker 2007). Gyakori tapasztalat, hogy a nőket problémaként, míg a férfiakra jellemző gyakorlatot normaként kezelik, és képtelenek a munka és a szervezetek nemileg semlegesnek tekintett felfogását megkérdőjelezni (Wajcman 2007). Ha a nőiség elfogadása és a munkahely ahhoz történő igazodása is probléma, az anyák speciális igényeinek beillesztése még inkább nehézségekbe ütközik, hiszen Acker (2007) is megjegyzi: a szervezetek hártják a reprodukcióval kapcsolatos felelősséget.

MAKROSZINTŰ ELMÉLETEK

Az egyik kiemelkedő makroszintű elmélet – a *státuszjellemzők elmélete* – szerint (Berger et al. 1972) az emberek várakozásokat alakítanak ki mások viselkedését illetően. Ez egyrészt a múltbeli teljesítményen, másrészt a státuszhoz és észlelt kompetenciához kapcsolódó diffúz státuszjellemzőkön (nem, etnikai származás, iskolázottság, foglalkozás) alapul. Diffúz státuszjellemzővé akkor válik egy tulajdonság vagy szerep, ha széles körben elfogadott társadalmi hitek magasabb státuszt vagy kompetenciát tulajdonítanak az egyik, mint a másik kategóriának, ami érzékelhetővé válik. A hitek és berögződések társadalmi sztereotípiákból táplálóznak (Correll–Ridgeway 2004).

Correll és Ridgeway (2004) az anyaságot is diffúz státuszjellemzőnek minősítik. Rámutatnak arra, hogy a munkahelyen az anyák által elszenvedett hátrány abból a társadalmi státusból fakad, hogy az anyák az elsődleges gondozói gyermeküknek, amit a társadalom alacsonyabb státusszal párosít.¹ Ilyen értelemben az apák is elszenvedhetik az anyasági hátrányt, amennyiben érzékelhetővé válik a munkakörnyezet számára, hogy főként ők felelősek a gyermekért. Ugyanakkor az anyai szereppel járó alacsony és a férfiszereppel járó magasabb státusz kisebb hátrányt produkál a férfiaknál, mint a nőknél.

Egy másik makroszintű elmélet, a *társadalmi szerepek elmélete* a nemek közötti különbségeket a társadalmi munkamegosztásban megnyilvánuló egyenlőtlenségekre vezeti vissza, melyek kijelölik a férfiak és a nők pozícióját, és más viselkedésformákat követelnek meg tőlük. A tipikus munkamegosztás szerint a nő a családért

felelős, azaz közösségi, alárendelt viselkedést tanúsít, ugyanakkor a férfiak dolgozó, cselekvő személyként jelennek meg a társadalom számára. A munkamegosztásból eredő sztereotípiák közvetve ráveszik az egyéneket arra, hogy az elvárt módon viselkedjenek (Carli–Eagly 2007, Nagy et al. 2016, továbbá jelen kötet 15–31. oldal).

Ahogy az itt bemutatott elméletek fókuszának különböző szintjei, a beemelt aspektusok sokasága is rávilágít arra, hogy az anyasági hátrány jelensége nagyon összetett. Ezért egyetlen elmélet sem képes a maga egészében, csupán egy-egy aspektusában magyarázni az anyasági hátrány jelenségét.

Mielőtt rátérnék a kutatás bemutatására, röviden áttekintem a hazai helyzetet. Ehhez először röviden összefoglalom a hazai jogszabályi környezetet, majd röviden reflektálok a témában található hazai kvantitatív és kvalitatív adatokra.

MAGYARORSZÁGI HELYZETKÉP

A JOGSZABÁLYI HÁTTÉR RÖVIDEN

Az EBH-határozatok emberi jogi vonulatai a nemzetközi és európai uniós kötelezettségeken alapulnak. A kutatási szempontok és kérdések kialakításánál a jogszabályi háttér kategóriára is támaszkodtam a szociológiai elméletek mellett.

Magyarország nem tekint hosszú múltra az egyenlő bánásmód elvét illetően. Elsőként a korábbi Munka Törvénykönyvének (1992. évi XII. törvény) „egyenlő munkáért egyenlő bért” 2004-től kötelező módosítása törte meg a csendet. Mindezt követte az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) megalkotása – mely az Európai Unióhoz való csatlakozás egyik feltétele volt. A nemzetközi követelmények alapján az Ebktv. a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést és a megtorlást nevesíti.

Az alapvető elvek rögzítése mellett egyik legfontosabb érdeme a törvénynek, hogy létrehozta az EBH-t (Egyenlő Bánásmód Hatóság). Az EBH elsődleges feladata a jogvédelem biztosítása, ami a hátrányos megkülönböztetés miatt benyújtott panaszok kivizsgálását és az egyenlő bánásmód elvének érvényesítését jelenti.

Az általános közigazgatási eljárástól lényegesen eltérő az EBH eljárásának *bizonyításszabálya*, hiszen a kérelmezőnek csak valószínűsítenie kell, hogy a diszkriminációt a védett tulajdonságára tekintettel szenvedte el. Az eljárás alá vontnak ezzel szemben bizonyítania kell, hogy nem történt diszkrimináció. A bizonyítási teher tehát megfordul, kedvezőbb helyzetbe hozva ezzel az eljárás megindítóját.

Az eljárás eredményeként az EBH érdemi *határozatot hoz*, amennyiben megállapítja, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás

jövőbeni tanúsítását, nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát, pénzbírságot szabhat ki, továbbá egyéb, külön törvényben meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazhat. Az EBH a sérelmet szenvedett személy részére nem állapíthat meg kártérítést, az azonban a jogsértést megállapító határozat segítségével a polgári bíróság előtt valószínűsíthetően hatékonyabban tud kártérítést igényelni a diszkriminálótól.

Az EBH jóváhagyhatja a felek között kialakult egyezséget is (amelynek létrehozását meg kell kísérelnie). Szükséges kiemelni, hogy egyezség során az EBH nem állapít meg tényállást és nem folytat le bizonyítási eljárást sem. Az eljárást megszüntetheti eljárási akadályok miatt, vagy a kérelmet elutasíthatja, ha a diszkrimináció nem történt meg.

KUTATÁSOK RÖVIDEN

Az OECD (2013: 2) 2009-es adatai szerint a 25–54 éves korosztályban a legalább egy, 15 évnél fiatalabb gyermekkel együtt élő és a gyermektelen nők közötti foglalkoztatási hézag Magyarországon az egyik legnagyobb, több mint 15 százalékpont. A kutatások szerint a nők munkaerőpiacról való kilépését és visszatérését saját és családjuk kulturális, anyagi és foglalkozási erőforrásai befolyásolják leginkább. Minél iskolázatlanabb a nő vagy a partnere, annál valószínűbb, hogy hosszú idő után tér vissza, míg minél kvalifikáltabbak, annál valószínűbb, hogy hamar visszatér a munkaerőpiacra (Bukodi–Róbert 1999). A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) 2006-os felmérése szerint a gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nők 3/4-e tervezett munkavállalást az ellátás letelte után, megerősítve a kétkeresős családmódellet. Ehhez képest 1/3-ának soha, vagy a szervezet megszűnése miatt már nem volt olyan munkahelye, ahová potenciálisan vissza tudott volna térni. Az ellátást igénybe vevők 40%-a jelölte, hogy korábbi munkáltatójánál kíván és tud is dolgozni a gyermekgondozási idő letelte után.

A visszatérés nehézségei mellett az átlagos hosszúságú gyermektámogatási ellátás után – amely hozzávetőlegesen 3,7 év – a munkaerőpiacra visszatérő nők 8–10%-os bérhátrányt szenvednek el a gyermektelen nőkhöz képest (Köllő 2008). A kereseti hátrányt jelentősnek kell tekinteni, hiszen a veszteség megfelel 1,5 iskola-év bérben meghatározható hozamának, és ez nagyjából napi egyórányi többletmunkával egyenlíthető ki.

A pénzügyi szektor esetében megtalálhatók olyan negatív, a nők munkaerőpiacról történő kiszorítását célzó gyakorlatok, amelyeket a munkaerőfelvétel, a bérezés és az előléptetés során alkalmaznak (Glass–Fodor 2011). A munkáltatók már a munkaerő-felvételnél két stratégiát alkalmaznak arra, hogy megakadályozzák az *anyák felvételét*. Az egyik stratégia szerint a felvételnél olyan tiltott kérdéseket

tesznek fel a nőknek (családi állapot, gyermekvállalási tervek, gyermekfelügyelet), amelyekből következtetni lehet a gyermekvállalási hajlandóságra és a gyermekek számára. A másik szerint a problémásnak ítélt nőket alacsony fizetésű és presztízsű, úgynevezett könnyen pótolható pozícióban helyezik el. Az *anyák előléptetését* elkerülendő, gyakran alkalmazott módszerek az átszervezés, a visszatérő nők alacsonyabb presztízsű pozícióban történő elhelyezése, végül a szülési szabadságon levő nőkre történő nyomásgyakorlás, hogy mielőbb visszatérjenek a munka világába. A mélyinterjúk szerint a munkáltatók mindent elkövetnek annak érdekében, hogy a reprodukcióval járó járulékos költségeket elhárítsák, és az anyákat a vállalat falain kívül tudják.

Mindezt megerősíti az állami szociálpolitika és a jogi intézkedések elégtelensége. A tradicionális berendezkedésű Magyarországon anyáskodó rendszer (*public maternalism*) működik, az állam kifejezetten támogatja a gyermekgondozást a hosszú szülési szabadsággal, a gyermekgondozási intézmények – elsősorban óvodák – fenntartásával és családi támogatásokkal – azonban nem megfelelően védelmezi a nőket a munkaerőpiacon. Az anyabarát politika igen hosszú időre vonja ki a nőket a munkaerőpiacról, gátolva reintegrációjukat, megerősítve a nemi egyenlőtlenségeket (Glass–Fodor 2011; Nagy et al. 2016, továbbá jelen kötet 15–31. oldal).

Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy szektorális különbségek is találhatóak, hiszen Glass és Fodor (2014) kutatása rámutatott arra, hogy az üzleti szolgáltatók – mint munkáltatók – esetében az anyákat nem éri hátrányos megkülönböztetés. A kutatás szerint a munkáltatók vélekedése az anyákról nem univerzális, hanem három tényezőtől függ: a munkakör által megkövetelt képességektől, az egyes csoportok vélt tulajdonságaitól és a munkaerő-kínálattól. Az anyák hátránya egy-egy szektornak megfelelően változik, azaz valójában nem csupán a kulturális hiedelmeken és berögződéseken alapul. Így amennyiben a munkaerőpiaci kínálat szűkös, a vállalatok nem tesznek különbséget a munkavállalók között aszerint, hogy azok anyák vagy sem.

A KUTATÁS MÓDSZERTANÁNAK BEMUTATÁSA

A KUTATÁS CÉLJA

A fent bemutatott elméleti keretek és a hazai helyzetkép mind arra utalnak, hogy az anyasági hátrány létező jelenség, és Magyarországon is megtalálható. Kutatásomban célom, hogy megvizsgáljam az anyasággal (terhességgel) vagy apasággal kapcsolatos EBH-ügyekben 2005 és 2013 között született határozatokat és a kapcsolódó jegyzőkönyveket, melyek elemzése révén bemutatásra kerülnek a diszkriminációs gyakorlatok. Ennek megfelelően kutatási kérdéseim a következők:

1. Milyen jellegzetességekkel bírnak az EBH anyasággal (terhesség) vagy apasággal kapcsolatos ügyeiben 2005 és 2013 között hozott határozatok?

Feltételezésem szerint inkább anyáknál, mint apáknál fog jelentkezni a hátrány (lásd a fenti elméleteket és kutatásokat).

Valószínűsíthető, hogy a foglalkoztatás területén található a legtöbb eset. Elegendő itt a munkaerő-felvételre, a bérezésre és az előléptetésre gondolni (Glass-Fodor 2011).

Feltételezésem szerint a diszkrimináció oka gyakrabban a gyermek, mintsem a reprodukciós eljárás vagy várandósság lesz. A gyermek megszületése előtti állapot ideiglenes, míg a születése utáni időszak tartós állapot, így a szervezeteknél állandó problémaként jelentkezik a gyermekgondozással töltött idő (Wajcman 2007).

2. Mennyiben hozható összefüggésbe a határozatok tartalma a felvázolt elméletekkel?

Azt feltételezem, hogy a szülőkkel, különösen az anyákkal kapcsolatos előítéletek világosan tetten érhetők lesznek a tényállásokban és a diszkrimináló által felhozott védekezésekben. Vélhetően a szervezetek maszkulin nemi mélyszerkezete meghatározó lesz (Acker 2007), ami miatt problémaként kezelik az anyákat. Az ideális dolgozó és ideális anya szerep közötti konfliktus előjöhözhet egy-egy eljárás alá vont érvelésben (Benard-Correll 2010). Számítok arra is, hogy az anyaság mint diffúz státuszjellemző működése a munkaerő-felvételnél, illetőleg a munkaviszony megszüntetésénél kimutatható lesz (Correll-Ridgeway 2004).

A KUTATÁSI ANYAG MEGHATÁROZÁSA

A kutatás alapjául szolgáló anyagok az EBH honlapján (www.egyenlobanasmod.hu) megtalálható 2005 és 2013 között hozott határozatok kivonatai és az EBH által rendelkezésre bocsátott határozatok. A szelekció a védett tulajdonság (anyaság [terhesség] vagy apaság) alapján történt. A 2005 és 2013 között hozott határozatok teljes sokaságát vizsgálom. Összesen 46 eset került elemzésre.

A határozatok terjedelme 7–10 oldal. A határozat rendelkező része tartalmazza a cselekmény minősítését és az alkalmazott szankciót. Az indokolás rész a rendelkezés részletes kifejtését célozza, ismertetésre kerül a felek álláspontja, továbbá a bizonyítás és annak eszközei. Mindebből kerül megállapításra a tényállás, ami a jogi megítélés alapját képezi.

Kutatásomban a megfigyelési és elemzési egységek egybeesnek, mindkét esetben a határozat, annak kis terjedelme miatt. Ugyanakkor számos esetben – a könnyebb érthetőség érdekében – az aktában található jegyzőkönyvbe is betekinttem.

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatás módszertana *kvalitatív adatelemzés*, mely kevésbé standardizált, ám magas fokú érzékenységgel közelít a szövegkörnyezethez. Az elemzés során egyes kategóriákhoz egyes szövegrészek kerültek hozzárendelésre. A kategóriák címkék, amelyek jelentésegységeket rendeltek hozzá az adatokhoz. A kategóriaalkotás kreatív folyamat, a kategóriák mind a szakirodalom, mind az elemzés alapján kialakíthatók és a kutatás során változtathatók (Vicsek 2006). A módszer lehetőséget adott arra, hogy a kategóriák részletes, finom elemzése megvalósuljon. Az idézetek segítségével az egyes esetek részleteinek, valódi tartalmának megismerésére került sor.

Az elemzés folyamán szakirodalmi ismereteim és az Ebktv. alapján két- vagy többváltozós kategóriákat alkottam, megadva definíciójukat is, melyek felülvizsgálatára több esetben sor került a tanulmányozott kutatási anyag alapján. A kvalitatív adatgyűjtés esetén a határozatokat vázlatoltam, egyes esetekben szó szerinti idézetek kerültek jegyzetelésre. Ezt követően került sor az adatok kvalitatív elemzésére.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kutatás eredményeit a két fő kutatási kérdés mentén mutatom be, azaz a vizsgált EBH-ügyek jellegzetességeit tárom fel, illetve tartalmukat elemzem a következő részekben.

A vizsgált időszakban, 2005 és 2013 között az anyasági vagy apasági hátránnyal foglalkozó esetek száma 46, ami jelentősen kevesebb az elméletek és a hazai kutatások alapján vártaknál. Az esetek 69,5%-ában történt diszkrimináció, ami elsősorban a gyermekek léte vagy a terhesség miatt érte legfőképpen az anyákat. A legtöbb esetben az anyákat a munkaerőpiacon érte hátrány, akár állami, akár piaci szféráról legyen is szó, ahol a felvételük, az előléptetésük és a visszatérésük vált lehetetlenné.

A foglalkoztatás területén a kérelmezőket számos hátrány érte, akár több is egyszerre. Leggyakrabban a munkaviszony került megszüntetésre, ami alátámasztja azt a tapasztalatot, hogy a szervezetek elutasítják a problémás munkavállalókat, hiszen a maskulin etikát hirdető nemi mélyszerkezetük miatt nem képesek a szervezet belső struktúráját és működését az ideális dolgozó ideájától eltérő egyénekhez igazítani (Acker 2007). Probléma volt az is, hogy a gyermekgondozási ellátásról visszatérő anyákat az eredetitől eltérő munkakörben foglalkoztatták tovább, vagy a munkabérüket nem korrigálták a törvényeknek megfelelően, vagy épp a juttatá-

saikat nem – esetleg csak késedelmesen – kapták meg. Számos esetben arról szóltak a bejelentések, hogy a szülőket (anyákat és apákat egyaránt) már a munkahelyi felvételkor elutasították.

A VIZSGÁLT EBH-ÜGYEK TARTALMÁNAK ELEMZÉSE

Az alfejezetben a foglalkoztatáson belül a lehetséges diszkriminációs szituációk képezik a fő elemzési kategóriákat, amiken belül további alkategóriákat hoztam létre. Elsőként a munkaerő-felvétellel, másodikként a munkahelyi helyzettel, harmadikként a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos esetek kerülnek tárgyalásra.

MUNKAERŐ-FELVÉTEL

A felvétel az az elsődleges szituáció, ahol a szervezet könnyedén elutasíthatja a számára nem megfelelő munkaerőt. Összesen hat esetből kettőben jogsértést állapítottak meg – ebből egyet a bíróság megsemmisített –, egy eset pedig egyezséggel zárult.

A *jogsértést* megállapító esetben egy áruház keresett eladónót. Jelentkezését három gyermekére hivatkozva elutasították. Az állásinterjún személyes jellegű kérdéseket tettek fel: érdeklődtek gyermekeiről és felügyeletük megoldásáról, férje munkahelyéről és időbeosztásáról. Már a felvételi lapon megtalálhatók voltak az említett kérdések. Az eljárás alá vont áruház a munkába járás költségeit, a műszakbeosztást, a gyermekes anyák éjszakai műszakba történő beosztásának tilalmát, a munkatapasztalat hiányát hozta fel mentséggként, továbbá hivatkozott arra is, hogy nem csupán nőket, hanem férfiakat is elutasított.

Az *egyezséggel* zárult esetben a kérelmező elmondása alapján rákérdeztek családi állapotára, amit szóvá téve az alábbi választ kapta egy női alkalmazottól e-mailen: *„Semmiben sem sérti a munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének jogszabályi rendelkezését! [...] A családi állapot és a gyermek pusztán azért fontos számunkra, mert inkább a 35 év feletti CSALÁDOS édesanyákat célozzuk meg, mert náluk már kisebb az esetleges gyermekvállalás esélye, mint a 30 alattiaknál. [...] Önön kívül még legalább 30 jelentkezőt kellett megkeresni a hiányzó „magánjellegű” információk miatt. Ők készségesen válaszoltak, sőt kérdés nélkül örömmel meséltek gyermekeik korát, nevét, iskolai eredményeit és sikereit, mint büszke édesanyák”*.

Tipikusnak mondható az eljárás alá vont kimentési kísérlete, mely elsősorban objektív tényezőkön nyugszik (munkába járás költsége, műszak, munkatapasztalat), ám az azonos helyzetben levő, csupán a gyermek létében különböző csoportok összehasonlítása során a kimentési kísérlet nem nyert bizonyítást: az anyákat kifejezetten gyermekük miatt részesítették hátrányban.

GYERMEKELLÁTÁSI IDŐSZAKRÓL TÖRTÉNŐ VISSZATÉRÉS A MUNKAHELYRE

A gyermekgondozási ellátásról való visszatérés a gyermeket nevelők második megmérettetése a munkaerőpiacon. Magyarországon 2006-ban a KSH kutatása szerint csupán minden negyedek anyja tudott visszatérni az előző munkahelyére. Gyakori probléma, hogy a munkakör megváltozik, nem történik meg a bérkorrekció, illetve a béren felüli juttatások kielégítő rendezése. Ebben a részben a két problémakör, azaz a munkakör megváltoztatása és a munkabérrel kapcsolatos problémák szerint elemzem az eseteket.

Munkakör

Az eredeti munkakörtől eltérő foglalkoztatás esetén az EBH összesen hat esetben állapította meg a *jogsértés* tényét. Az esetek rámutattak arra, hogy egy állandósult gyakorlat rajzolódott ki az állami szférán belül. A szülési szabadságukat töltő nőknek négy esetben vonták vissza a vezetői megbízását annak ellenére, hogy az EBH többször elmarasztalta a szervezetet. A munkáltató értelmezése szerint a közszolgálati jogviszony nem teszi lehetővé, hogy a vezetői pozíciót helyettesítés útján töltsék be, valamint átszervezéssel indokolták a megváltozott munkakört. Az anyák azonban minden esetben jelezték, hogy fél éven belül szándékoznak visszatérni, amire a reakció a következő volt: *„...az a körülmény, hogy a kérelmező jelezte, hogy a szülési szabadsága idején is hajlandó akár visszatérni a munkahelyére és ellátni a vezetői feladatokat, álláspontunk szerint a munkáltató részéről értelmezhetetlen, ugyanis a szülőket a gyermek 3 éves koráig megilleti a fizetés nélküli szabadság joga, és e jogával a kérelmező bármikor élhetett volna”*. A bírósági felülvizsgálat is megállapította minden esetben a jogsértés tényét. Utaltak az *Ursula Sass- (C-284/02)* ügyre, miszerint a szülési szabadság olyan védelmi szabadság, amelynek igénybevétele egyrészt sem az adott nő munkaviszonyát, sem az ahhoz kapcsolódó jog alkalmazását nem szakítja meg, másrészt nem vezethet a nőekkel való hátrányos bánásmódhoz.

Hasonló esetekkel lehet találkozni a piaci szférában is. Az első releváns esetben nem kívánták foglalkoztatni a gyermekgondozási segély (továbbiakban: gyes) időtartama alatt az anyát, arra hivatkozva, hogy nincs szabad munkahely. A gyes lejárta után bár munkakörében, de nem eredeti munkahelyén foglalkoztatták, ami kedvezőtlenebb volt az anya számára. Az EBH kifejtette az *anyaság mint védett tulajdonság* tartalmát, miszerint az *„nem csupán az anyaság elvont fogalmát jelenti, hanem minden olyan körülményt, amely az anyasággal szorosan összefonódik, mint például az, hogy a terhes nő rendszeresen orvoshoz jár, esetleg nem tud a korábbi-val azonos értékű munkát végezni, a szüléshez kapcsolódó problémák, az ezt követő esetleges gyengébb fizikai állapot, az, hogy a szülést követően az anya túlnyomóan*

a gyermekével foglalkozik, szülési szabadságon, GYED-en, GYES-en van, hosszabb időre kiesik a munkából, utána nehezebben illeszkedik vissza, ha beteg a gyerek, szabadságra megy, és elkéredzkedik az anyák napi ünnepségre”. Tehát az anyaság és annak aspektusai mind védelemben részesülnek, így nem indokolt, hogy a gyesen levő anyát – amennyiben annak törvényi feltételei fennállnak – ne foglalkoztassák.

A legutolsó esetben az anyát visszatérése után a korábbiaktól eltérő munkakörben foglalkoztatták. Ebben az esetben azonban a bíróság ítélete szerint nem állt fenn okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, mivel a munkakör ténylegesen megszűnt, és hasonló tartalmú, munkafeltételeiben nem kedvezőtlenebb, másik munkát ajánlottak fel neki. A bíróság hivatkozott a 2006/54/EK irányelvre, miszerint a szülési szabadságon levő nő jogosult arra, hogy annak lejártát követően visszatérjen a munkahelyére vagy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, ahol a munkafeltételek nem kevésbé kedvezőek.

Három esetben született *egyezség* a felek között. A kapcsolódó esetekben általános volt a munkavégzés ellehetetlenítése (pl. eszközök hiánya), a juttatások késelemes megfizetése és a bérkorrekció elmaradása, amennyiben a munkavállaló nem fogadta el a számára felajánlott munkakört. A munkáltató célja az volt, hogy a munkaviszony mielőbb megszűnjön. Egy jegyzőkönyvből származó beszámoló szerint: *„...visszatérve többszörösen megalázzanak, megfélemlenek érvényben levő munkaszerződésében szereplő munkabéremet, ne lássanak el munkával, sőt kötelezzenek arra, hogy napi 8 órát egy üres íróasztalnál töltsék az »ezt majd úgysem bírom sokáig« felszólítással...”*.

Munkabér, juttatások

A visszatéréskor gyakorta nem történik meg a bérek korrekciója, illetve a juttatások kifizetése a jogosult részére. Az eltérő munkakörben való foglalkoztatással sokszor együtt jár a bérdiszkrimináció és a munkahelyi ellehetetlenítés is. A jogsértést megállapító döntések és egyezségek közül összesen öt kapcsolódik kifejezetten a munkabérhez és béren kívüli juttatásokhoz.

A gyermekgondozási időről visszatérők munkabéret a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (továbbiakban: Mt.) szerint korrigálni kell a távollét alatti bérfejlesztéseknek megfelelően. Ezt a munkáltatók vonakodnak megtenni, így az anya nem részesül olyan előnyökben, mint a vele összehasonlított csoport tagjai. Az egyik eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy ilyen jellegű probléma addig nem merült fel, amíg egy relatíve hosszú (10 év) passzív munkaviszony után nem került az anya újból aktív státuszba. Miután az eljárás alá vont elismerte a felelősségét, korrigálta a munkavállaló bérét. Ezzel szemben egy másik munkáltató igen ellenségesen közelítette meg a kérdést, célja a munkaviszony megszüntetése volt. Hivatkozott mind az átszervezésre, mind a munkaviszonyok és elvárások megváltozására,

és teljesítményre vonatkozó kritikát is közölt. Az eset (látszólag) úgy rendeződött, hogy az anya újból gyermeket vállalt.

Kérdéses volt a munkahelyi jutalom kezelése és megítélése is a visszatérő anyák esetében. A bíróság döntése értelmében (LB Mfv. II.10.496/1998) a jutalom olyan anyagi juttatás, amelynek megadásáról a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, így arra alanyi jogosultság nem szereshető. Azonban mivel minden munkavállaló azonos mértékben, a teljesítményétől függetlenül, megkülönböztetés nélkül kapott jutalmat, az a gyes mellett dolgozó anyát is megilleti. Egy másik kérelmező várandósságáról tájékoztatta a szervezetet, majd veszélyeztetett terhességére tekintettel táppénzellátásban is részesült. A tájékoztatást követően a munkáltató módosította a munkahelyi teljesítmény alapján adható jutalom feltételrendszerét, és kilátásba helyezte, hogy a kérelmező nem fog részesülni jutalomban. Az indokolás szerint a kérelmező nem tölt elegendő időt a munkahelyen, emellett a vezetés „szabadságtalmai időszakot” rendelt el a jelentős munkamennyiség miatt. Az EBH megközelítése szerint objektív szempontok alapján a munkavállaló teljesítménye lehetővé tette volna a jutalmat, függetlenül attól, hogy mennyi időt töltött a munkahelyén, ezért az EBH elmarasztalta a szervezetet.

MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkajogviszony megszüntetése a legdrasztikusabb következmény az anyasági hátrányok közül. Ez esetekben konkrét intézkedések történtek a munkáltató részéről a munkajogviszony felbontása érdekében. A terhesség, illetve reprodukciós eljárás, valamint a kisgyermek miatti felmondásokat lehet megkülönböztetni.

Terhesség, reprodukciós eljárás

A terhesség és reprodukciós eljárással kapcsolatos esetekben három módszer érhető tetten. Hat esetben a próbaidő alatt szüntették meg a jogviszonyt, két esetben nem hosszabbították meg a határozott idejű munkaszerződést, végül két esetben alkalmazták az ellehetetlenítés stratégiáját.

A hatóság öt esetben állapította meg a *jogsértés* tényét. Egy közszolgálati jogviszonyban álló nő kinevezése határozott időre szólt, egy köztisztviselő távollétének idejére, hat hónapos próbaidő kitöltésével. A felvételnél a nő hathetes várandós volt, erről nem tájékoztatta a munkáltatót. Az eljárás alá vont munkáltató szerint igen rosszul néz ki, hogy az, akit a gyesen lévő helyére neveztek ki, ugyancsak elmegy szülni. Munkaviszonyát az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megszegésére, a munkateljesítmény elégtelen voltára való hivatkozással szüntették meg, amely teljesítmény mérése az EBH vizsgálata szerint nem volt következetes. Ugyanez a folyamat játszódott le két további esetben is.

Egy tanárnő esetében gyermekvállalás miatt nem hosszabbították meg a szerződését, ám már előtte is sérelmezte az igazgató, hogy táppénzes állománya miatt a munkavállaló nem tudott munkát végezni. Az iskola a kimentését a szakmai kritériumok hiányára alapozta, ám ez nem volt kellőképpen alátámasztva.

Hasonló folyamatok zajlottak az *egyezséggel* zárult két esetben is, csupán az egyezségeken rögzítettek szerint a piaci szférában lehetőséget biztosítottak a gyermekszületés utáni visszatérésre, illetve pénzzel kompenzálták a kérelmezőt.

Egy másik munkáltató, miután tudomására jutott a munkavállaló gyermekvállalása, a zaklatás tényállását kimerítő környezetet alakított ki, ami ellehetetlenítette a munkavállaló munkavégzését. Jó példa erre a reprodukciós eljárásban részt vevő nő esete, akitől elvették munkaeszközeit, lehetetlen órarendet állítottak össze számára, a többi munkatársához képest indokolatlan figyelmeztetésekben részesítettek, és kijelentették, hogy meg kívánnak tőle szabadulni, amely kijelentést több munkatárs is megerősítette: *„Most az a patthelyzet állt elő, hogy mindenütt sárba tipor. [...] Valami okot úgyis fog találni.”* A bírósági felülvizsgálat során a *Coleman vs. Attridge Law and Steve Law*- (c-303/06) ügyvel vontak párhuzamot, miszerint lelki és szakmai zaklatás útján akkor valósul meg jogsértés, ha az hatásában objektíve alkalmas a sérelmet szenvedett személy lejárására avagy a munkafeltételei romlásának előidézésére.

Másik esetben, amikor a nő közölte, hogy gyermeket vár, a vezető megalázó, megszegyenítő módon viselkedett: *„Kevesen vagyunk, Csilla, a te munkád kellett volna ahhoz, hogy ezt az időszakot is ugye be tudjuk osztani. [...] Olyan kártérítést akasztok a nyakadba... Így fogod ringatni a börtönben a babádat, ki fogod fizetni az utolsó fillérig. [...] Szándékosan csináltad ezt az egészet, hogy majd ide toljuk a babádat, Csilla, örülünk neki...”* Az EBH bizonyítottan találta, hogy a lekezelő és tiszteltlen hangnem a nő várandóssága miatt alakult ki. A bírósági felülvizsgálat során azonban kiderült, hogy a nő korábban törvénytelen ajánlatot tett a munkáltatónak, miszerint táppénz alatt is dolgozni szeretett volna, és a veszekedés emiatt, nem pedig anyaságával összefüggésben alakult ki. Csupán azért, mert az egyéb viták mellett ezen időpontban még gyermeket is várt a kérelmező, nem állapítható meg, hogy őt anyasága miatt érte volna hátrányos megkülönböztetés.

Gyermekes munkavállaló

A munkajogviszony megszüntetése nem csak akkor gyakori, amikor a nő bejelenteli várandósságát, azaz amikor a diffúz státuszjellemező aktivizálódik (Correll-Ridgeway 2004), hanem akkor is, ha gyermekgondozás céljából valamelyik szülő táppénzre kerül, vagy egyszerűen a szervezet számára problémát jelent egy gyermekes munkavállaló. Az EBH két esetben állapított meg jogsértést, két esetben pedig egyezséget hagyott jóvá.

Mindkét jogsértés az állami szférában történt, ahol az átszervezés miatt szüntették meg a nők jogviszonyát, ám kiderült, hogy indokolatlan volt megválni pont az anyáktól. A szervezet nem tett meg mindent annak érdekében, hogy a kérelmező fogyatékossgal élő gyermekére tekintettel olyan megoldást ajánljon fel a munkavállalója számára, amely nem jár aránytalan sérelemmel. Az EBH a *Coleman-ügy* (c-303/06) kapcsán kiemelte, ha a munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékossgán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozást nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen munkáltatói bánásmód sérti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

A másik esetben kormánytisztviselői jogviszonyt szüntettek meg. Bár indokolni nem kellett volna a megbízatás visszavonását, ám ezt mégis megtették: *„...két embert állítottak elélem, választanom kellett, valakinek mindenképpen mennie kellett. [...] ő a két gyerek mellett nem tudja velem ezt a munkatempót csinálni, amelyet a mostani környezet diktál”*. A bíróság a felvétel alapján helybenhagyta az EBH döntését.

Az egyezséggel zárult esetben egy férfi nem kapott fizetésemelést, mert táppénzen volt gyermeke betegsége miatt, így végül közös megegyezéssel megszüntették a munkaviszonyt. A munkáltató ebben az esetben a munkavégzés alacsony színvonalával érvelt. Ahogy korábban is említésre került, ha egyezés születik, akkor az EBH nem állapít meg tényállást és nem folytat le bizonyítást, azonban ennek hiányában is az apasági (szülői) hátrány lehetséges esetével találkozunk.

AZ EBH DÖNTÉSEINEK JELLEMZŐI

Jogsértés

Az EBH jogsértést akkor állapított meg, amikor a kérelmező valószínűsítette a védett tulajdonságát és az elszenvedett hátrányát. A jogsértés tényét mindegyik eljárás alá vont vitatta. A jogsértések mind a felvételnél, mind a visszatérésnél és a munkahelyen is gyakoriak voltak.

A gyermekvállalási tervekre történő rákérdezés, akár burkolt formában is, bevett gyakorlat Magyarországon (Glass–Fodor 2011), azonban az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 1/2007. TT sz. állásfoglalása, valamint az *Mt. rendelkezései* értelmében az állásinterjú tilos olyan magánjellegű kérdés feltevése, amely a munka természete, jellege alapján nem indokolt. Az eset körülményeinek mérlegelése alapján dönthető el a kérdés minősítése.

Az esetekben jellemző volt, hogy miután a munkáltató megtudta, hogy az illető gyermekes, abból a köztudomású tényből kiindulva, hogy a nők gyakrabban szakítják meg pályájukat (Budig–Hodges 2010), a statisztikai diszkrimináció mechanizmusának (Ehrenberg–Smith 2003) megfelelően utasította el őket. Jellemző volt a munkáltatók azon vélekedése, miszerint az anyák akadályt jelentenek, mivel a munkahelyen nem képesek megfelelően helytállni, hiszen mint „ideális anyák”,

az otthoni teendők kifárasztják őket (Becker 1985). Általában akkor kerültek kiszűrésre az anyák, amikor a munkáltató tudomására jutott, hogy a jelentkező szülő (Correll–Ridgeway 2004). Ezeknél a szervezeteknél elhárítják a felelősséget a gyermekvállalást érintően (Acker 2007). A munkáltatók sok esetben erkölcsi rosszsallásukat fejezték ki az elvárt norma megtagadásáért, mely alátámasztja a társadalmi szerepek és normák elméletét is (Carli–Eagly 2007). Számos esetben a munkáltató nem ismerte el az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, és szóbeli érvelésében arra hivatkozott, hogy férfiakat is elutasítottak a munkakerő-felvétel során, amellyel kapcsolatban az EBH rámutatott az Európai Bíróság által a *Dekker-ügyben* (c-177/88) hozott ítélet tartalmára: a terhesség olyan állapot, amely férfi esetében sohasem jelentkezik, ezért sohasem hat hátrányosan egy férfi körülményeire.

Az esetek szerint a szervezetek nem tudják kezelni és elfogadni azt a megváltozott szituációt, hogy a korábbi munkavállalójuk egyben anya is. Az anyaságot és az azzal járó következményeket a szervezetek nagy nehézségként élték meg, és a legkisebb erőfeszítést sem tették meg a helyzet megnyugtató rendezésére. Mindez egyrészt a szervezetek nemileg strukturált mélyszerkezetéből (Acker 2007), másrészt abból a félelemből táplálkozik, hogy az anyák nem tudják megfelelő színvonalon ellátni korábbi feladataikat (Becker 1985). Ráadásul minél hosszabb a kihagyás, annál kedvezőtlenebb pozícióba kerülnek, abból kifolyólag, hogy nehezebb a visszailleszkedés, és tárgyi tudásuk is redukálódik (Waldfogel 1997).

Leginkább az állami szférában tapasztalt eseteknél érhető tetten a diffúz státuszjellemzők működése (Correll–Ridgeway 2004). Amíg a nők megtestesítették a szervezet által elvárt ideális képet, számos esetben nevezték ki őket vezetői pozícióba. Ám amikor anyákká váltak és a szülési szabadságukat töltötték, a diffúz státuszjellemző egyértelművé vált, és ez alapján megváltozott velük szemben az elvárás: legyenek a társadalmi szerepek által megkívánt ideális anyák (Carli–Eagly 2007), helyezték előtérbe az otthoni munkavégzést, és elégedjenek meg alacsonyabb pozícióval a munkahelyen, hiszen az elvárt kompetenciájuk szerint erre képesek (Correll–Ridgeway 2004). Érzékletes példa az elvárások változására a munkáltató által kifejtett érvelés, miszerint a nőknek joguk van otthon maradni három évig.

De a visszatérni kívánó anyák is számtalan nehézséggel néznek szembe (KSH 2006). Hiába tudnak és akarnak volt munkáltatójuknál dolgozni, az mégis ellehetetleníti őket (Glass–Fodor 2011). A nemi mélyszerkezet (Acker 2007) és a nők, mint probléma (Wajcman 2007) kérdéskörén túl az esetek Liebig (2007) tipológiája alapján a normatív individualizmus kategóriájával is összefüggésbe hozhatók, hiszen bár a vállalatok felismerik az esélyegyenlőtlenséget, mégis az egyén személyes problémájának tekintik, és nem tesznek lépéseket az egyensúly fenntartása érdekében. Megjelentek olyan vélekedések is, miszerint az anyáknak otthon van

a helyük, és elképzelhetetlennek tartották, hogy akár a gyēs alatt, akár azt követően dolgozzanak, azaz megszegik a társadalmi szerepek és normák által megkivántakat (Carli–Eagly 2007; Benard et al. 2007).

Az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás, ami gyakori Magyarországon, szintén sérti az anyák jogait, hiszen ahogy a *Dekker-ügyben* (C-177/88) már említésre került, a terhességet és ebből fakadóan azt, hogy a nő kénytelen megszakítani karrierjét, nem lehet a nő hátrányára értékelni, hiszen ez olyan állapot, ami férfiaknál sohasem fordulhat elő. Egységes a bírói gyakorlat abban is, hogy a szülési szabadság a nő munkaviszonyát nem szakítja meg, ezért a munkáltató köteles azonos vagy azzal egyenértékű munkakört, azonos – illetőleg a munkahelyen történő fejlesztések mértékének megfelelő – munkafeltételeket biztosítani a visszatérni szándékozó nőnek.

Az EBH döntéseiben utalt az 1/2007. TT számú állásfoglalásra, miszerint az állásinterjúm tilalmazott kérdésekre való válaszadásra a munkaviszony fennállása alatt sem köteles a munkavállaló. Említésre került továbbá az Európai Bíróság *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* (c-460/06) ítélete, miszerint a terhesség, mint védelmi idő alatti elbocsátás tilalma alól egyetlen kivételt ismer el a közösségi jog, ha a felmondás nincs összefüggésben a nő állapotával, és ezt írásban indokolja a munkáltató. Kimondta azt is az Európai Bíróság a *Maria Luisa Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de los Barrios*- (c-438/99) ügyben, hogy a terhes nő határozott idejű munkaszerződésének meg nem hosszabbítása azonos megítélés alá esik azzal, mint ha az ilyen munkavállalót elbocsátának, vagy állapota miatt vele munkaszerződést nem kötnek. A *Tele-Danmark A/S kontra HK*- (c-109/00) ügy szerint jogellenes a terhes nő munkaviszonyának a megszüntetése erre hivatkozással, még abban az esetben is, ha csak határozott időre történt az alkalmazása, és ez alatt az időszak alatt a terhessége miatt nem volt képes a határozott idő lényeges részét kitölteni, továbbá abban az esetben is, ha a munkáltatóját terhességéről nem tájékoztatta a munkaviszony létesítésekor, holott erről a tényről tudomással bírt.

Összességében nem az anyasággal van problémájuk a munkáltatóknak, hanem az azzal szorosan összekapcsolódó jelenségekkel (szülési szabadság, táppénz, anyák napi ünnepség, gyermekgondozási intézmények nyitva tartása), amelyek a bírósági gyakorlat megítélése szerint nem eredményezhetik az anyák hátrányos megkülönböztetését. Mindezt alátámasztja az a tapasztalat is, hogy amennyiben a gyermekgondozást – ami a társadalmi előíró normák és szerepek elmélete szerint tipikus női feladat (Carli–Eagly 2007; Benard–Correll 2010) – mégis javarészt a férfi végzi, úgy ő is elszenvedheti az anyasági (szülői) hátrányt. Így a gyermekgondozás alacsony státusza csökkenti a férfi munkahelyi státuszát (Correll–Ridgeway 2004), ami okot adhat az átlagos férfiakétól eltérő bánásmód alkalmazására.

Egyezés

Az egyezések során minden esetben sajnálatát fejezte ki az eljárás alá vont, azonban előfordult, hogy nem ismerte el, hogy megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A legtöbb esetben ígéretet tett arra, hogy a jövőben tartózkodik a diszkriminatív magatartásoktól. Az állami szférában megígérték, hogy a határozott idejű munkaszerződést határozatlan idejűre módosítják, amennyiben lesz szabad pozíció, míg a piaci szférában lehetőséget biztosítottak a gyermek születése utáni visszatérésre, vagy pénzzel kompenzálták a kérelmezőt. Az egyezések többségét a kérelmező által vezérelt erkölcsi elégtétel itatta át. Több kérelmező hangsúlyozta azt, hogy a hatósági eljárás és a felek közötti egyeztetés során az erkölcsi megnyugvás vezérelte, és célja nem csupán önmaga sérelmének orvoslása, hanem a jövőbeni hátrányos megkülönböztetések elkerülése is volt.

Megszüntetés, elutasítás

Az eljárás megszüntetésére összesen három esetben került sor, melyek mindegyike a foglalkoztatással és anyasággal kapcsolatos. Egy esetben nyilatkozattétel elmaradása akadályozta meg a tényállás feltárását, míg a másik két esetben az eljárást megindító visszavonta kérelmét.

Az elutasító döntések – összesen tizenegy darab – differenciált képet mutatnak. Bár a legtöbb döntés anyákra vonatkozik, három esetben apa volt a kérelmező, ám nem a foglalkoztatás, hanem a szociális biztonság területén. Ez utóbbi esetekben az apák a gyámhatóság eljárását panaszolták be, miszerint hátrányos megkülönböztetés érte őket, mivel a gyámhatósági eljárás során az anyákat előnyben részesítették, ugyanis a gyermek anyjának kérelmére azonnal megindították az eljárást, továbbá bizonyítékait is fenntartás nélkül elfogadták, így a gyermekek az anyánál kerültek elhelyezésre. Az EBH hatáskör hiányában elutasította, azaz ez ügyben nem vizsgálódhatott. A panasz kapcsolatba hozható a társadalmi szerepek és normák elméletével (Benard–Correll 2010; Carli–Eagly 2007), hiszen ezek szerint a nő feladata a gyermekgondozás, és rendellenes, ha „felcserélődnek” a szerepek.

Az elutasító döntések esetében a diszkrimináció valamely eleme, azaz hol a hátrány, hol az ok-okozati összefüggés hiányzik, hol pedig kifejezetten indokolt a korlátozás vagy megkülönböztetés. A döntés meghozatalában különböző tesztek és elvek segítik a jogalkalmazót. Így például indokolt lehet a korlátozás és megkülönböztetés az *Alkotmánybíróság 61/1992. (XI. 20.) határozata* értelmében, ha a hátrányt szenvedő fél alkotmányos jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében korlátozzák, feltéve, hogy a korlátozás szükséges, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, illetve tárgyilagos megítélése szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő oka van.

KÖVETKEZTETÉSEK

Számos – az anyasági hátrány jelenségével foglalkozó – nemzetközi kutatás ellenére kevés olyan magyarországi kutatás van, amely kifejezetten e témára fókuszálna. Tanulmányom célja az volt, hogy – feltárva a szociológiai elméleti magyarázatokat – megvizsgáljam a hivatalosan rögzített gyermekes szülőkkel kapcsolatos diszkriminációs esetek jellemzőit. Feltáró jellegű kutatásomban azt vizsgáltam, hogy az EBH 2005 és 2013 között született, a jelenséggel foglalkozó határozatai tartalmában mennyire érhetőek tetten a dolgozat elején bemutatásra került elméletek.

Az EBH határozatai alapján bebizonyosodott, hogy az anyaság és apaság ténylegesen olyan jellemző, amely alapul szolgálhat a diszkriminációra a mindennapi élet különböző területein. A legtöbb esetben – feltételezésemnek megfelelően – inkább az anyákkal kapcsolatban és inkább a foglalkoztatás területén volt tapasztalható diszkrimináció.

A felvázolt elméletek mindegyike kapcsolatba hozható a kutatásomban elemzett esetekkel. Az elméletek között hierarchia nem állítható fel, hiszen számos esetben egyszerre jelentek meg a mikro-, mezo- és makroszintre besorolt magyarázatok. Azonban a szervezetelméletek (Acker 2007; Liebig 2007; Wajcman 2007) szinte minden esetben rámutattak, hogy maga a szervezet az elutasító, és jellemzően problémaként tekint a gyermekes szülőkre. Meghatározóak voltak a társadalmi szerep (Carli–Eagly 2007) és a státuszjellemzőkkel (Correll–Ridgeway 2004) foglalkozó elméletek, miszerint az anyasági hátrány univerzális jelenség, és mélyen, a kulturális hiedelmekben gyökerezik, befolyásolva ezzel a szervezetek életét is.

Azzal kapcsolatban, hogy ez mennyiben fedt le a magyar társadalomban ténylegesen tapasztalt jogsértések számát és jellemzőit, megállapítást nem lehet tenni, hiszen a vizsgálat egy lezárt sokaságra korlátozódott. A rögzített esetek vártnál alacsonyabb számából (aminek magyarázatára számos hipotézis állítható fel: az EBH elégtelen működése, az információhiány, az egyének öntudatosságának hiánya, a retorziótól való félelem – ám ezek elemzése meghaladná a dolgozat kereteit és célját) arra lehet következtetni, hogy az anyasági vagy apasági hátrány létezésének ellenére az egyének – nem felismerve vagy nem felvállalva azt – nem tesznek lépéseket a hátrány leküzdésére. Elképzelhető az is, hogy a feltáratlan esetek az anyasági hátránynak olyan új aspektusait testesítenék meg, amelyek bővítenék ismereteinket a jelenségről, és más megvilágításba helyeznék azokat. Ennek tükrében érdemes lenne a kérelmező, a hatóság és az eljárás alá vont háromoldalú kommunikációját diskurzuselemzés segítségével árnyalni, és meghatározni az egyes szereplők szubjektív realitásának jellemzőit. Ahogy Glass és Fodor (2014) legújabb kutatása is rámutatott, a jelenség nem univerzális, hanem szektorok szerint változó, mivel az üzleti szolgáltatások piacán az anyák igencsak kedvező bánásmódban részesülnek.

Egyértelműnek tekinthető, hogy a jogalkotás szükséges, ámde nem elégséges a viszonyok megváltoztatásához. Az Ebktv. által biztosított jogkövetkezmények hatása a diszkriminációval szembeni küzdelem szempontjából megkérdőjelezhető. Kérdéses, hogy a jövőbeni magatartástól való eltiltás és a határozat közzététele – amelyek a leggyakrabban alkalmazott szankciók – mennyiben akadályozzák meg a diszkriminálót abban, hogy újabb diszkriminációt kövessen el, és mennyiben segítik elő a szervezetben az esélyegyenlőség előmozdítását. A vizsgált esetekben a „puha” szankciók alkalmazása sokszor nem hozta meg a várt hatást, és újabb hátrányos megkülönböztetés érte az anyákat az adott szervezetnél. A pénzbírság alkalmazása sem feltétlenül visszatartó erő. Érdemes lenne alternatív megoldások megfontolása, úgymint esélyegyenlőségi program létrehozása és a hivatalból történő visszatérő ellenőrzés bevezetése.

A kutatásom alapján kijelenthető, hogy a foglalkoztatás területén jelen van az anyasági hátrány. A törvényhozónak minderre tekintettel kell lennie, és ezeken a területeken fokozott védelmi szabályok beiktatása és érvényre juttatása szükséges mind a piaci, mind az állami szektoron belül.

JEGYZETEK

- i A nyugati társadalomban elsősorban a nők feladata a gyermekek gondozása, így mivel az inkább a nőkhöz és nem a férfiakhoz kapcsolódik, az anyaszereppel kapcsolatos sztereotípiák közelebb állnak a nőkről általánosan kialakított társadalmi véleményhez. A gyermektelen és gyermekes nők között is megfigyelhető a státuszkülönbség (Correll–Ridgeway 2004).

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (2007). A „társadalmi nem és szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és határvonalak. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 13–30) Budapest: Aula Kiadó.
- Anderson, D. J. – Binder, M. – Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273–294. <https://doi.org/10.1177/001979390305600204>.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort and the sexual division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58. <https://doi.org/10.1086/298075>.
- Belinszki E. (1997). A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. *Szociológiai Szemle*, 7(1), 133–155.
- Benard, S. – Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender and Society*, 24(5), 616–646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>.
- Berger, J. – Fisek, H. – Norman, R. – Zelditch, M. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 37(3), 241–255. <https://doi.org/10.2307/2093465>.

- Budig, M. – England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–25. <https://doi.org/10.2307/2657415>.
- Budig, M. – Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>.
- Bukodi E. – Róbert P. (1999). A nők munkaerő-piaci részvétele és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle*, 77(4), 201–224.
- Carli, L. L. – Eagly, A. H. (2007). A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutakozó nemi eltérések. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 50–73) Budapest: Aula Kiadó.
- Correll, S. J. – Benard, S. – Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>.
- Correll, S. J. – Ridgeway, C. L. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683–700. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x>.
- Edward, P. – Wajcman, J. (2005). *The Politics of Working Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Ehrenberg, R. G. – Smith, R. S. (2003). *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Budapest: Panem Kiadó.
- England, P. (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Európai Bizottság (2012). Report on Progress on equality between women and men in 2012. Commission staff working document. (Elérve 2014. 03. 01-én a következő honlapcímről: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf)
- Eurostat (2011). Women and men in the EU seen through figures (2009). Newsrelease. Európai Bizottság. Elérve 2014. 02. 24-én a következő honlapcímről: http://www.osservatorio-nazionalefamiglie.it/osservatorioprova/images/notizie_europa/8marzo.pdf
- Glass, C. – Fodor, É. (2011). Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in postsocialist Hungary. *Gender and Society*, 25(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243210390518>.
- Glass, C. – Fodor, É. (2014). From Exclusion to Accommodation: Employer Practices & Motherhood Penalties. Kézirat.
- Guerrina, R. (2001). Equality, difference and motherhood: The case for a feminist analysis of equal rights and maternity legislation. *Journal of Gender Studies*, 10(1), 33–42. <https://doi.org/10.1080/095892301300050555>.
- Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- Köllő J. (2008). A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. In Nagy Gy. (szerk.). *Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat*. (pp. 31–55) KTI Könyvek 10. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Központi Statisztikai Hivatal (2006). Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után. Budapest: KSH. Elérve 2014. 03. 09-én a következő honlapcímről: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/visszamunkaero05.pdf>.
- Liebig, B. (2007). Vállalati kultúra és a nemek esélyegyenlősége. A nemek kultúrájának vállalatokon belüli tipológiája. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 211–229) Budapest: Aula Kiadó.
- Nagy B. (2001). *Női menedzserek*. Budapest: Aula Kiadó.

- Nagy B. (2009). A munkavállalás és a gyermekvállalás paradoxona – Bevezető gondolatok. *Szociológiai Szemle*, 19(3), 81–91.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- Neményi, M. – Takács, J. (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170.
- Paksi, V. – Nagy, B. – Király, G. (2016). The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. <https://doi.org/10.28945/3544>.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5), English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- OECD (2013). Family database: Maternal employment rates. (Elérve 2014. 03. 09-én a következő honlapcímről: http://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment_July2013.pdf.)
- Vicsek L. (2006). *Fókuszcsoport*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Wajcman, J. (2007). Nemek közötti egyenlőség a szervezetekben. In Nagy B. (szerk.). *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 30–48) Budapest: Aula Kiadó.
- Waldfoegel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209–217. <https://doi.org/10.2307/2657300>.

EGYÉNI DILEMMÁK

Mobiltelefon és a munka-magánélet egyensúlya: különböző társadalmi csoportok eltérő gyakorlata*

Az infokommunikációs technológiák (IKT), köztük a mobiltechnológia fejlődése kinyitotta és kiszélesítette azokat a kommunikációs csatornákat, amelyek hatékony koordinációt és újfajta interakciót tesznek lehetővé az emberek között. A kapcsolattartás új módjai változásokat idéztek elő a munka és a család területén egyaránt, és új gyakorlatok kialakulását eredményezték a két terület összeegyeztetése tekintetében is (Nagy 2015; továbbá Kiss jelen kötet 380–402. oldal).

Az egyik fontos változás a munkakörülményekben történt. Az új lehetőségek közé tartozik a távmunka (Othman et al. 2009; Tremblay et al. 2006; Maruyama et al. 2009) és a rugalmas munkafeltételek elterjedése (Valenduc–Vendramin 2002). Ez bizonyos szakmákban, elsősorban a fehérgallérosoknál jobban érvényesül, míg más szakmáknál, például a kékgallérosoknál, elhanyagolható lehet a hatása. A mobiltelefon a kapcsolattartás és az információmegosztás új formáit teszi lehetővé, valamint támogatja a térbeli távolságok és időbeli korlátok ellenére megvalósuló közös munkát.

Mindezek hatására újraértelmezhetjük a munkahely korábban földrajzilag kötött fogalmát, miközben a munkavégzés maga is változott. Felgyorsult a feladatok ritmusa, megnőtt az egységidő alatt elvégezhető munkamennyiség, illetve új munkatípusok és gyakorlatok is megjelentek az elmúlt húsz évben. Az otthon ma már alternatív munkahely lehet, megjelent a „hordozható humanoid iroda” (Challenger 2002), és a munka mint életterület egyre nagyobb mértékű kiterjedése új kérdéseket vet fel a munka és magánélet összeegyeztetése területén (például a meghosszabbított munkaórák vagy a felgyorsult munkavégzés hatása) (Currie–Eveline 2010).

Másik hatásként megemlíthető, hogy az IKT megváltoztatta a kommunikáció és az információmegosztás családon belüli mintáit is. Átalakult a gyerekekkel, a házastársal, az idősekkel és más családtagokkal való kapcsolattartás gyakorlata (Chesley 2005; Christensen 2009). Az IKT a korábbiakhoz képest több rugalmasságot, auto-

* Copyright © A szerző, 2018

Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, 329–354. oldal

ISBN 978-963-414-394-9

nómiát, és bizonyos értelemben nagyobb kontrollt tesz lehetővé, ami a mindennapok idő- és koordinációs problémái kezelésekor óriási jelentőséggel bír.

A fentiekén túl azt is érdemes szem előtt tartani, hogy megváltoztak a munka-magánélet egyensúlyával (*work-life balance*, WLB) kapcsolatos megküzdési stratégiák is (pl. otthoni munkavégzés, munkaügyek munkaidőn kívüli rugalmas intézése telefonon), amelyek inkább kiegészítik, mint helyettesítik a korábbi stratégiákat (pl. időkímélő háztartási eszközök vásárlása vagy az otthonhoz közel eső óvoda választása) (Hubers et al. 2011). Mára nemzetközi tanulmányok egész sora jelent meg ebben a kérdéskörben, ugyanakkor az eredmények korántsem konzisztensek. Egyes tanulmányok a „kibertér rabszolgalepeiről” (Hill et al. 1996) számolnak be a folyamatos elérhetőségből származó túlterhelés kapcsán (Vendramin–Valenduc 2002; Edley 2001), míg mások az előnyökre helyezik a hangsúlyt (Edwards–Wajcman 2005), például a kismamák vagy a távmunkások munkalehetőségei (pl. Maruyama et al. 2009), vagy az olyan családok helyzete, amelyeknek tagjai földrajzilag egymástól nagy távolságra élnek (Christensen 2009). Az elemzések olyan fogalmakat is bevonnak, mint az életminőség, az étellel való elégedettség (pl. Chesley 2005; Currie–Eveline 2010; Leung 2011), a stressz (pl. Martinengo 2007; Chesley 2005), a kiegészítés (Leung 2011) és a szorongás (Chesley 2005).

Az IKT mint kifejezés több technológiai innovációt is magában foglal, vannak szoftverrel kapcsolatos elemei (pl. mobiltelefonos e-mail-applikációk), hardver elemei (pl. laptop, tablet), vagy egyéb infrastrukturális eleme (pl. internet). A mobiltelefoniat két lényeges jellemzője tette vizsgálatra érdemessé a hazai kontextusban: a mobiltelefonok elterjedtsége aránylag magas Magyarországon: 116,9%-os az előfizetői lefedettség (MNMH 2014), ami meghaladja az internetpenetrációt (76%, KSH 2015). Az IKT-eszköztáron belül a mobiltelefon a legfontosabb eszköze a lakosság egymás közötti kommunikációjának. Ráadásul az okostelefonok térnyerésével – az MNMH adatai szerint 2013-ban a háztartások 30%-a rendelkezett okostelefonnal (MNMH 2013) – a kommunikációs lehetőségek széles köre vált elérhetővé.

Ennek a kutatásnak az a célja, hogy feltárja a mobiltechnológia használata és a munka-magánélet egyensúly megteremtése közötti sokrétű kapcsolatot Magyarországon, pontosabban a mobilhasználat hatását vizsgálja a két életterület közötti érzelmi, időbeli, képességbeli átszűrődésekre, vagyis a munkából a magánéletbe, valamint a magánéletből a munkába irányuló spilloverekre. A tanulmány feltárja, hogy az emberek hogyan értelmezik a mobiltelefon szerepét a munka, a magánélet és a kettő összeegyeztetése területén.

Habár a vizsgált sokaság a magyar aktív korú (18–65) lakosság, az eredmények nemzetközi szinten is érdekesekek lehetnek tudományos szempontból, ugyanis az ok-okozati kapcsolatok feltárására összetett módszertant és újszerűen strukturált

változókat használ. A kutatás során kevert módszertant alkalmazunk (Creswell et al. 2003; Tashakkori–Teddlie 1998; Creswell–Plano Clark 2007), amely egyesíteni tudja a kvantitatív elemzések általánosíthatóságát és magyarázó jellegét a kvalitatív módszerek feltáró törekvéseivel (Hesse-Biber 2010).

A tanulmányban az elméleti keretek és az empirikus irodalom ismertetése után a kutatás eredményeinek tárgyalása következik, kiemelt figyelmet fordítva a kvalitatív szakaszra, azon belül is a kék- és fehérgallérosok válaszhalmazai közötti különbségekre, hasonlóságokra. A következtetések szakaszban a kvantitatív és kvalitatív felmérés eredményeinek együttes interpretációja szerepel, rámutatva a meglepő, illetve a korábbi kutatásokhoz képest újszerű elemekre.

ELMÉLETI KERETEK

A család és az IKT kapcsolata mint kutatási téma két nagy elméleti halmaz keresztmetszetében áll: az egyik halmaz a munka-magánélet egyensúlyának kialakítására vonatkozó elméleteket tartalmazza, a másik az IKT-fejlődés társadalmi vonatkozásait hivatott megragadni. Ez a fejezet röviden bemutatja mindkét halmazt, különös tekintettel azokra az elméleti koncepciókra, amelyek a kutatási hipotézisek megfogalmazásának alapját képezték.

AZ IKT-HASZNÁLATTAL KAPCSOLATOS ELMÉLETEK

A *tudomány és technológia tanulmányok (Science and Technology Studies, STS)* mint tudományterület azzal foglalkozik, hogy feltárja a különböző technológiai vívmányok társadalmi hatásait. Az STS az emberi döntések fontosságát hangsúlyozza, és azt állítja, hogy a technológiai innováció nem semleges politikailag vagy etikailag, a technológia nem független cselekvő vagy külső adottság, hanem olyan faktor, amely összefonódik a társadalmi folyamatokkal.

AZ STS-en belül a technológia társadalmi megformálása (*Social Construction of Technology, SCOT*) foglalkozik a technológiai változások dinamikájával és annak szociológiai aspektusaival (Bijker et al. 2012; Király 2005, 2008). Abból indul ki, hogy a társadalom változásai húzzák maguk után a technológiai innovációkat. Amellett érvel, hogy egy technológiai vívmány felhasználásának megértése lehetetlen anélkül, hogy ismernénk, miképpen ágyazódik be a társadalmi kontextus egészébe. A SCOT szerint különböző társadalmi csoportok különbözőképpen értelmezhetnek azonos technológiákat (Lievrouw 2010), például az okostelefon funkcióit más-képpen használják a nagyszülők, mint az unokáik, vagy – mint ahogy az ebből a felmérésből is kiderült – a mobiltelefonos írásbeli kommunikáció mást jelent egy

irodai alkalmazott és mást egy kórházi ápoló számára. A SCOT alapvetéseit a kutatási hipotézisek megfogalmazása során ez a tanulmány is magáévá teszi, amikor a technológia és társadalom kapcsolatát interakcióként értelmezi, illetve amikor a vizsgálat során gyorsan változó folyamatok leírására törekszik.

A MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZEHANGOLÁSA

A munka-magánélet összehangolásával kapcsolatos elméletekről számos áttekintő írás született (ezek összegzéséről lásd: Rantanen 2008; Dén-Nagy 2013). Ez a tanulmány legnagyobb részben a spillover hipotézis (elmélet) hagyományaira épít (Király et al. 2015; Radó et al. 2016, továbbá jelen kötet 173–196. oldal; Király et al. 32–55. oldal jelen kötetben). A spillover elmélet szerint a munka és magánélet között nem létezik éles határvonal, hanem az egyének viselkedése, érzelmei, attitűdjei és képességei könnyedén átszűrődnek (*spill over*) egyik területről a másikra. Irányultság tekintetében kétféle spillover létezik: munka-magánélet és magánélet-munka spillover. Mindkét típus lehet pozitív és negatív jellegű, és mindkettő feltételezi a két életterület integrációját abból kiindulva, hogy az egyént nem lehet munkavállalóra és szülőre (vagy partnerre) bontani (Martinengo 2007).

A spillover elmélet mellett a kutatás figyelembe vette az ún. határelmélet alapvetéseit is (Clark 2000). A határelmélet szintén átjárhatónak tartja a munka és magánélet közötti válaszvonalat, ám a spillover elmülethez képest feltételezi, hogy az egyének képesek a két terület formálására, és aktív részesei a két terület közötti egyensúly kialakításának. A határt napi szinten átjárók (*border-crossers*) számára kiemelt fontosságúak a határt ellenőrzésük alatt tartók (*border-keepers*), akik az egyén szempontjából jelentős szereplői a két életterületnek. A határelmélet tehát nemcsak mechanizmusokat definiál, hanem szélesebb körű értelmezési keretet is nyújt, és figyelmet fordít arra, hogy az egyes társadalmi csoportok miként érzékelik a két területet és a köztük lévő elválasztó vonalat. Ez az elmélet azt is figyelembe veszi, hogy az egyén képes befolyásolni azokat az értékeket és kultúrát, amelyeket az adott életterület képvisel, és megnézi azt is, hogy az adott életterület többi szereplője hogyan viszonyul az egyén kötelezettségeihez, nehézségeihez. A határelmélet a spillover fogalmához hasonlóan értelmezi a határok áteresztőképességét, és definiálja a fizikai és térbeli rugalmasság terminusát, valamint a keveredést (*blending*), ami akkor jön létre, ha a határon magas szintű rugalmasság és áteresztőképesség valósul meg.

Ennek a kutatásnak az elméleti keretrendszere tehát kettős: egyrészt az IKT-társadalom összefüggés tekintetében a SCOT alapelveire támaszkodik, vagyis abból indul ki, hogy a technológia és a társadalom kapcsolata interakciós terminusokban írható le, másrészt WLB-szempontról a spillover és a határelmélet fogalmait és logikáját teszi magáévá.

A két terület közötti tranzakciós mechanizmusok megragadásának koncepcionális hátterét a spillover elmélet adja, a hipotézisek megfogalmazása a négyféle spillover – pozitív és negatív, munka-magánélet, magánélet-munka spillover – fogalmaira épülve történt. A konceptualizáláshoz és az operacionalizáláshoz az elméleti irodalom bőséges háttéranyagot szolgáltatott. Ugyanakkor a határelmélet a kvalitatív szakaszban bizonyult hasznosnak, segítette, hogy a spillover mechanizmusokkal kapcsolatban feltárt összefüggéseket szélesebb kontextusba helyezve értelmezzük.

EMPIRIKUS SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

JÓ VAGY ROSSZ

A nemzetközi tanulmányok az IKT-eszközök (köztük a mobiltelefon) használatát a munka-magánélet egyensúlya megteremtése szempontjából általában egyfajta társadalmi kompromisszumként értelmezik, felismerve a pozitív és negatív vonatkozásokat egyaránt. A szóban forgó elemzések általában kerülik, hogy túlságosan optimisták vagy pesszimisták legyenek, egy realisztikus kép bemutatására törek-szenek. Egy mobiltelefonhasználók körében végzett nem reprezentatív kvantitatív kutatás az Egyesült Államokban 2006-ban arra világított rá, az emberek általában egyetértenek azzal, hogy a mobiltelefon nagymértékben befolyásolja életstílusukat (Chekwa–Alana 2010). A kutatás résztvevőinek harminckét százaléka azt mondta, hogy a család és munka életterületére egyaránt kedvezően hatott a mobiltelefon és az internet használata. Pozitív hatásként általában az jelenik meg, hogy az IKT hozzájárul az idővel kapcsolatos és egyéb koordinációs problémák megoldásához, növeli a felhasználó által érzékelt autonómiát (Cavazotte et al. 2014), a rugalmasságot (Heijstra–Rafnsdottir 2010; Cavazotte et al. 2014; Ninaus et al. 2015) és kontrollt (Golden–Geisler 2007), támogatja az egyének együttműködését (Matusik–Mickel 2011), és lehetőséget ad a mobilitás és az interaktivitás növelésére (Townsend–Batchelor 2005; Cousins 2015), illetve időt takarít meg. Negatív hatásként általában azt említi az irodalom, hogy az IKT kedvezőtlenül hat az egyensúlyérzetre (Matusik–Mickel 2011; Sarker et al. 2012; Ragsdale–Hoover 2016), kiemelve azokat a tényeket, hogy a mobiltelefon fokozza az elvárást, hogy az embernek folyamatosan elérhetőnek kell maradnia, hogy elmossa a munka és a magánélet közötti határokat, csökkenti a hatékonyságot, növeli a konfliktus és a munkával kapcsolatos stressz-érzet kialakulásának valószínűségét.

A SPILLOVER BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐI

Az empirikus bizonyítékok azt támasztják alá, hogy az IKT-használat és az étellel való elégedettség a pozitív spilloverrel, míg a feszültség érzete és az aggodás a negatív spilloverrel mutat kapcsolatot. Judy Wajcman és kollégái (2008) arra vonatkozóan mutatnak be bizonyítékot, hogy a mobiltelefon-használat önmagában nem kapcsolódik nagyobb munka-magánélet spilloverhez, ez utóbbit inkább munkával kapcsolatos tényezők, a család típusa (pl. kisgyermekes családok vagy gyermekeiket egyedül nevelők esetében megfigyelhető erősebb kapcsolat) és az életkor (idősebbeknél nagyobb mértékben, mint a fiataloknál) befolyásolja.

Az empirikus irodalom azt is alátámasztja, hogy azok, akiknek IKT-használata rugalmasabb, általában elkötelezettebbek az IKT használata iránt, mindez pedig nagyobb munkával kapcsolatos elégedettséggel, ám nagyobb munka-magánélet konfliktussal írható le. A negatív munka-magánélet spilloveren keresztül az IKT összefügg a kiegészítés jelenségével és a munkával való elégedetlenséggel, illetve a családi étellel való elégedettség csökkenésével (Diaz et al. 2012).

Leung (2011) összesen nyolc olyan tényezőt azonosított be, amelyek megmagyarázzák a munkával való elégedettséget, és ezek között a határ átjárhatósága, a munka-magánélet közötti spillover, valamint annak mértéke szerepel, hogy mennyire segíti az internethasználat a munkával kapcsolatos feladatok ellátását.

INTEGRÁCIÓ VAGY SZEGMENTÁCIÓ

A munka életterületének egyre nyilvánvalóbb benyomulása a magánélet szférájába, illetve a vágy, hogy valaki folyamatosan elérhető maradjon, komoly feszültségek forrása lehet az egyén számára (Tennakoon 2007). Egy izlandi, 2010-es kvalitatív kutatás szerint az akadémiai szektorban dolgozók például szívesebben mennek olyan helyre nyaralni, ahol nincs internet- vagy mobiltelefon-kapcsolat, hogy a munkahelyi üzenetek ellenőrzésének még a kísértését is elkerüljék (Heijstra–Rafnsdóttir 2010). Ezekben a helyzetekben a kontroll azt jelenti, hogy az emberek megpróbálnak távolságot tartani a munkájuk és a magánéletük között (Wajcman et al. 2008). Annis G. Golden és Cheryl Geisler szerint (2007) a felhasználók értelmezésében a PDA (*personal digital assistant*, az okostelefonok elődje) eszköze lehet a munka-magánélet közötti határ ellenőrzésének, mégpedig a két életterület tudatos elválasztása vagy integrálása által. Ezzel ellenkező eredményre jutott Sharon F. Matusik és Amy E. Mickel (2011), akik kimutatták, hogy például az okostelefon- vagy a BlackBerry-felhasználók olyan viselkedéseket és stratégiákat követnek – például állandóan elérhetőek maradnak, a beérkező üzeneteket azonnal megválaszolják –, amelyek munka-magánélet konfliktushoz vezethetnek. Daantje Derks és munka-

társainak kutatásai szerint az egyén szegmentációs preferenciái meghatározzák a munkával kapcsolatos esti mobiltelefon-használat és a munka-család konfliktus kapcsolatát, mégpedig úgy, hogy azok, akik a két életterület elválasztására törek-szenek, mellőzik okostelefonjuk munkaidőn kívüli munkacélú használatát (Derks et al. 2016). Másrészt viszont Donald Hislop és Carolyn Axtell (2011) nem tekintik az egyéneket állandó „szegmentálóknak” vagy „integrálóknak”, mivel különböző időszakokban különböző stratégiákat alkalmazhatnak. Christa Hubers és kollégái (2011) holland egykeresős és kétkeresős háztartások körében végzett kutatásuk alkalmával arra mutattak rá, hogy az IKT-val kapcsolatos stratégiák (pl. otthoni munkavégzés vagy munkaidő utáni, munkával kapcsolatos kommunikáció) kiegészítenek más munka-magánélet stratégiákat (pl. közeli óvoda választása, a munkaórák csökkentése vagy második autó fenntartása).

A MAGYAR KONTEXTUS

A munka-magánélet egyensúlyának kutatása aránylag új terület Magyarországon. Annak ellenére, hogy az egészséges és boldog életvitel összeegyeztetése a sikeres munkával, sőt a szakmai karrier építésével már az államszocializmus idején is problematikus volt, a kérdéskör csak a rendszerváltás után vált népszerű kutatási témává (Nagy et al. 2016, továbbá jelen kötet 15–31. oldal). A legkorábbi publikációk abból a tényből indultak ki, hogy a munka-magánélet összeegyeztetése elsősorban a nők számára jelent komoly problémát (pl. Pongrácz–Molnár 2011; Sebők 2014; Dén-Nagy 2014; Nagy 2015; Bukodi 2005; Primecz et al. 2016; Paksi et al. 2008).

Az empirikus irodalom szerint a WLB kérdése nem csak az egyéni megküzdési stratégiákról, hanem egyre inkább a szervezeti gyakorlatról is szól (Király et al. 2015, továbbá jelen kötet 32–55. oldal). Jóllehet, mutatkozik némi változás ezen a területen (Radó et al. 2016, továbbá jelen kötet 173–196. oldal), Magyarországon továbbra sem elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatottság, az otthonról történő munkavégzés, vagy az olyan atipikus munkavállalási formák, mint a job-sharing. A rugalmas munkaformák korlátozottsága egyik legkomolyabb akadálya a kisgyermekes szülők munkapiaci részvételének (Frey 2001). Tóth Herta kvalitatív kutatása azt bizonyította, hogy még ha a vállalat el is ismeri a munka-magánélet kezdeményezések fontosságát és elvben támogatja, ez sokszor nincs átfordítva a gyakorlatra (Tóth 2005).

Ami a másik területet, a mobiltelefon magyarországi társadalmi vonatkozásait illeti, az internethasználattal kapcsolatban komoly szakirodalmi anyag áll rendelkezésre (pl. Lengyel–Lőrincz 2006; Albert et al. 2007), ugyanakkor a mobiltelefon tekintetében jóval csekélyebb számú kutatás született (Simay–Gáti 2015). Ezen a területen az empiria leginkább leíró statisztikákat foglal magába, amelyeknek jel-

lemzően telekommunikációs iparági fókuszuk van (KSH 2007; 2013), illetve penetrációs adatokat tükröznek (ITTK 2007). A nemzetközi trendeket követve a lassan terjedő internet és annak társadalmi hatásai (pl. digitális szakadék) hazánkban is tudományos téma lett, de a gyorsan telítődöttséghez érő mobiltelefon-piac, a fokozatos technológiai innovációk (pl. az okostelefonok megjelenése) és azok társadalmi következményei nem keltették fel az akadémiai szektor érdeklődését. Ennek a hiánynak a kitöltésére hivatott többek között ez a kutatás, amely a mobiltelefon-használat egy konkrét társadalmi aspektusát, a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos következményeket vizsgálja.

MÓDSZERTAN

Erre a kutatásra egy nagyobb projekt részeként került sor, amely a munka és magánélet összeegyeztetésének stratégiáit és dilemmáit tárta fel Magyarországon (Nagy 2014). Ezen cikk kizárólag a mobiltelefon-használat és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseit hivatott tárgyalni. A kutatás kevert módszertant alkalmazott, tehát kvantitatív és kvalitatív technikák egyaránt segítették a téma alapos körüljárását (Király et al. 2014). Az alkalmazott egymásra épülő, magyarázó modell egy országos reprezentatív mintán készített kérdőíves vizsgálat eredményeit egyesítette az azt követő, arra épülő kvalitatív fázis következtetéseivel (Creswell–Plano Clark 2007). A kvalitatív adatelemzés célja, hogy segítsen megérteni és kibontani a kvantitatív eredményeket, a következtetések levonása pedig a két szakaszban talált összefüggések együttes figyelembevételével történik. A kutatási felépítmény magját az országos reprezentatív mintán végzett kérdőíves vizsgálat adta, amelynek kérdőívét a kutatócsoport kognitív interjúk segítségével pontosította. A kvantitatív elemzéseket követően került sor a kvalitatív szakaszra, amelynek kialakítása a kvantitatív eredmények tükrében történt. A kvalitatív szakasz feladata az volt, hogy elmélyítse tudásunkat a kutatási hipotézisek tekintetében, és további háttér-információkra derítsen fényt a feltárt összefüggések (vagy azok hiányai) kapcsán. A kvantitatív és az azt követő kvalitatív módszertan között tehát egy értelmező, interaktív jellegű kapcsolat állt fenn. A két szakasz közötti interakció a tervezés és az értelmezés fázisában egyaránt fennállt.

ADATGYŰJTÉS

Az országos reprezentatív minta kiválasztását és lekérdezését a TÁRKI végezte 2014 májusában. A rétegzett valószínűségi mintavétel alapsokasága a teljes magyarországi, 18 és 65 év közötti lakosság volt. A kvalitatív szakaszban négy fókuszcsoport során összesen négy szervezetben harminckét válaszadót kérdeztünk meg, akik

toborzása és kiválasztása a foglalkoztató szervezet közreműködésével történt. A csoporton belüli szakmával, munkakörülményekkel és vállalati kultúrával kapcsolatos homogenitás biztosítása érdekében indokolt volt csoportonként egy-egy szervezet alkalmazottait meghívni. Ugyanakkor a csoportok között a lehető legnagyobb heterogenitásra törekedtünk. Mindezen szempontok eredményeként egy-egy informatikusokból, irodai dolgozókból, varrodában dolgozókból és ápolókból álló fókuszcsoportos beszélgetésre került sor. Az első két csoport fehérgalléros, az utóbbi két csoport kékgalléros munkakörbe sorolható. Az ápolók csoportja többműszakos rendszerben dolgozik, ami speciális munkakörülménynek mondható.

ADATELEMZÉS

A kevert módszertanú kutatási felépítménynek megfelelően a kvalitatív elemzés (fókuszcsoportos beszélgetés) volt a második lépés, amelynek feladata a kvantitatív szakaszban feltárt összefüggések mélyebb megértése volt. A fókuszcsoportok különösen alkalmasak előre megfogalmazott alternatív magyarázatok egymással történő szembeállítására, továbbá arra, hogy széles körű illusztráló példával szolgáljanak a nagyszámú, körültekintően kiválasztott válaszadóknak köszönhetően.

HIPOTÉZISEK

A kutatás egyetlen kérdés megválaszolását tűzte ki célul: milyen hatással van a mobiltelefon-használat az érzékelt spilloverre. Négyféle spillovert különböztetünk meg, dimenzióként kettőt: a spillover lehet munka-magánélet, illetve magánélet-munka irányultságú, valamint pozitív vagy negatív hatású. A spillover hatások csoportosíthatók továbbá aszerint is, hogy milyen mechanizmusokat írnak le az alábbi három közül: megkülönböztethetjük gondolatok, érzelmek és képességek, valamint viselkedésmódok átszűrődését mindkét irány és mindkét minőség vonatkozásában. Ennek megfelelően ezen kutatás keretein belül 12 spillover dimenziót azonosítottunk, amely alapján 12 változót operacionalizáltunk: 3 negatív munka-magánélet spillover, 3 negatív magánélet-munka spillover, 3 pozitív munka-magánélet spillover, 3 pozitív magánélet munka spillover item (1. táblázat). A kérdések megfogalmazása során nagyban támaszkodtunk a Judy Wajcman és kollégái által használt kérdőívre (2008).

A szakirodalom alapján az volt az alapfeltevésünk, hogy a mobiltelefon használata hatással van a gondolatok, érzelmek, viselkedések átszűrődésére mindkét irányban. Ugyanakkor nem elegendő a mobilhasználatra vonatkozóan egy általános mutató alkalmazása, hiszen a tény, hogy valaki többet telefonál mobilkészülékével, önmagában nem feltétlenül jelent magasabb spillover szintet. Ezt könnyű belátni, hiszen ha valaki hétvégén magánügyben többször felhívja a családját, az nem eredményez semmilyen

spillover hatást. Csak azokat a használatípusokat érdemes figyelembe venni, amelyek a két terület közötti tranzakciót teszik lehetővé, vagyis a munkaidőben magánügyben, illetve a munkaidőn kívül munkaügyben történő telefonhasználatot.

1. táblázat: Változók és indikátoraik

Változó	Indikátor
Mobiltelefon-használat gyakorisága	<p><i>Milyen gyakran használja a mobiltelefonját telefonálásra vagy SMS-váltásra (beleértve a céges és magántelefon egyaránt)?</i></p> <p>(1) ... <u>munkaidőben munkával</u> kapcsolatos ügyben? (2) ... <u>munkaidőben magánügyben</u>? (3) ... munkanapon, de <u>munkaidőn kívül, munkával</u> kapcsolatos ügyben? (4) ... munkanapon, de <u>munkaidőn kívül, magánügyben</u>? (5) ... <u>szabadság alatt vagy munkaszüneti napon munkával</u> kapcsolatos ügyben? (6) ... <u>szabadság alatt vagy munkaszüneti napon magánügyben</u>?</p>
Negatív munka-magánélet spillover	<p><i>Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy...</i></p> <p>(1) ... akkor is a munkájával kapcsolatos problémákon gondolkodik, amikor nem dolgozik? (2) ... a munkája miatt túl feszült ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon szeret csinálni? (3) ... úgy érzi, a munkája meggátolja abban, hogy elég időt töltsön a családjával, partnerével?</p>
Negatív magánélet-munka spillover	<p><i>Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy...</i></p> <p>(1) ... a családi konfliktusok miatt a munkahelyén is feszültnek érzi magát? (2) ... családi kötelezettségei meggátolják abban, hogy elég időt fordítson munkájára? (3) ... akkor is a családi kérdések foglalkoztatják, amikor dolgozik?</p>
Pozitív munka-magánélet spillover	<p><i>Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy...</i></p> <p>(1) ... a munkahelyi sikerek miatt az otthoni teendők is jobban mennek? (2) ... a munkában elsajátított képességeket otthon is hasznosítani tudja? (3) ... a munkahelyi jó közérzete az otthoni légkörre is kihat?</p>
Pozitív magánélet-munka spillover	<p><i>Milyen gyakran fordul elő Önnel, hogy...</i></p> <p>(1) ... az otthoni sikerek miatt a munkahelyén is jobban teljesít? (2) ... az otthon elsajátított képességek a munkahelyén is segítségére válnak? (3) ... az otthoni jó közérzete miatt a munkahelyén is jobb a hangulata?</p>
Kontrollváltozók	Nem, kor, iskolai végzettség, anyagi jólét, szakma (kékgalléros/fehérgalléros), családi állapot, gyermekek száma, túlórák száma, rugalmas munkakörülmények, ledolgozott munkaórák száma

A munka-magánélet spillovert fokozhatja a munkával kapcsolatos mobilkommunikáció, amennyiben munkaidőn kívül történik, és hatással lehet a magánélet-munka spilloverre is a munkaidőben történő, ám családdal, barátokkal folytatott mobilkommunikáció. Más szóval, a kommunikáció témája és időzítése egyaránt fontos kérdés. Ennek megfelelően a kvantitatív kutatás számára a következő négy hipotézis adódik:

- H1: Minél többet használja valaki a mobiltelefonját munkaidőn kívül munkacélra, annál inkább észleli a negatív munka-magánélet spillovert.
- H2: Minél többet használja valaki a telefonját a munkahelyén magáncélra, annál inkább érzékeli a pozitív magánélet-munka spillovert.
- H3: Minél inkább használja valaki a mobiltelefonját munkaidőn kívül munkacélra, annál inkább észleli a pozitív munka-magánélet spillovert.
- H4: Minél többet használja valaki a telefonját a munkahelyén magáncélra, annál inkább érzékeli a negatív magánélet-munka spillovert.

EREDMÉNYEK

A kvantitatív adatelemzésből az derült ki, hogy a mobiltelefon-használat összefüggése a spillover jelenséggel összetett és kontextusfüggő kérdés. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy van kapcsolat a kettő között, de ahhoz, hogy ezt ki tudjuk mutatni, meg kell határozni a kommunikáció módját, témáját és időzítését. Ami a munka-magánélet spillovert illeti, három dimenzióból kettőnél is jelentkezett kapcsolat, mégpedig a következők szerint: az, aki több munkatémájú mobilhívást bonyolít vagy SMS-t vált, jellemzően többet gondol a munkával kapcsolatos problémájára szabadidejében is, és túlságosan stresszesnek érzi magát ahhoz, hogy élvezze az otthon töltött időt. A kontrollváltozók bevonása is megerősítette ezt, tehát a túlóra gyakorisága, a szakma, a lakóhely, az anyagi jólét, a kor vagy a családi állapot figyelembevételével mellett is megmarad az összefüggés. Érdekes módon ugyanakkor a munkával kapcsolatos, ám szabadidőben bonyolított kommunikáció megnövelése nem vezet a rendelkezésre álló szabadidővel kapcsolatos nagyobb elégedetlenséghez. Más szóval, nem az időhiány okozta konfliktus, hanem a gondolatok és érzelmek spillovere szempontjából fontos a mobilkommunikáció.

Az adatelemzés arra is fényt derített, hogy a munkaidőben történő magánhívások, SMS-ek növelik a pozitív magánélet-munka spillovert általában. A sikerességtudatnak, valamint a pozitív érzelmeknek az átszűrődése szempontjából a kapcsolat aránylag gyenge, de a képességek spillovere esetén a hatás erősnek mondható.

Az adatok ugyanakkor a munka-magánélet irányú pozitív spillover tekintetében

kevésbé meggyőzőek. Érdekes módon, ha csak a siker érzésének átszűrődésére koncentrálunk, a hatás egyértelmű, főleg, ha mobiltelefon-hívásokról van szó.

A negatív magánélet-munka spillover szempontjából a kvantitatív adatelemzés arra a következtetésre jutott, hogy a három spillover dimenzióból kettőnél fennáll a kapcsolat, ám ebben az esetben nem az idő, hanem a stressz átszűrődése az, amelynél hiányzik az összefüggés. Más szóval a munkaidőben történő magánélet mobilhasználat kedvezőtlen hatással lehet a munkaidő elégséges mivoltára (érdekes módon itt az e-mailezés mutatott összefüggést, nem a hívások, SMS-ek), ugyanakkor a magánélet által okozott stressz szempontjából nincs összefüggés.

A kvantitatív kutatás alapján megválaszolatlan maradt az a kérdés, hogy a munkával kapcsolatos, ám munkaidőn kívüli hívások nem munkanapokon miért számítanak jobban, mint munkanapokon a munka-magánélet spillover szempontból. Szintén válaszra váró kérdés maradt a tradicionális mobilhasználat és a mobiltelefonon történő e-mailezés közötti éles különbség, hiszen bizonyos összefüggések csak a mobil-e-mailezésnél, mások csak a tradicionális mobilhasználatnál jelentkeztek.

A kvalitatív szakasz feladata lett az is, hogy fényt derítsen arra, miért hat a mobilkommunikáció különbözőképpen a különböző irányú, ám azonos előjelű spilloverekre. Miért van az, hogy negatív spillover esetén munka-magánélet irányban jelentkezik a hatás, míg magánélet-munka irányban nem. Előfordulhat az, hogy az életterületeknek a határán jelentkező áteresztőképesség, pontosabban a határ két oldalának áteresztőképessége közötti különbség felelős azért, hogy a stressz érzése, a gondolatok, vagy az időfelhasználással kapcsolatos átszűrődések jobban befolyásolhatók a releváns mobilkommunikációs tevékenységekkel az egyik irányból a másikba, mint fordítva? Vagy más magyarázat áll a háttérben? Előfordulhat, hogy a munka és magánélet életterületei alapvető különbségekkel rendelkeznek, például más az általános stressz, a szükséges figyelem vagy koncentráció szintje vagy a megkövetelt hatékonyság, és ezek befolyásolják a mobilkommunikáció-spillover összefüggést? A kvalitatív kutatási fázis arra volt hivatott, hogy mindezeket a kérdéseket tisztázza.

TRADICIONÁLIS MOBILHASZNÁLAT KONTRA MOBILTELEFONOS E-MAIL

A fókuszcsoportok során összesen 30 válaszadót, 19 nőt és 11 férfit kérdeztünk meg 4 különböző csoport alkalmával.¹ A legfiatalabb megkérdezett 24, a legidősebb 55 éves volt. A csoportok egyik fele Budapesten, a másik Pest megyei vidéki városban élt. A csoportok egyik fele fehérgalléros (irodai munkát végző), a másik fele kékgalléros (varrónókból, illetve ápolókból álló) munkavállalókból állt. A résztve-

vőkről általánosságban elmondható volt, hogy nem ismerték pontosan a vállalat írott szabályait a mobiltelefonálásra vonatkozóan, de tisztában voltak az íratlan normákkal.

Míg a fehérgalléros csoportok (informatikusok és az irodai alkalmazottak)mind-egyike számára természetes volt a mobilinternet-előfizetés, és részletesen beszámoltak mobil-e-mailezési szokásaikról, addig a kékgallérosok (varrodai dolgozók és ápolók) jellemzően nem rendelkeztek mobilinternet-előfizetéssel, és a varrodai csoport azt válaszolta, hogy nem kommunikálnak mobilon e-mail formájában.

A fehérgallérosok számára ugyanakkor problémát jelentett, hogy a mobiltelefonos e-mailezést megkülönböztessék más, írott formájú mobilkommunikációtól, mint ahogy az is, hogy a mobilhálózaton keresztüli hívásokat elkülönítsék az internetes applikációkon keresztül zajló beszélgetésektől. Gyakorlott felhasználóként teljesen újraértelmezték mobiltelefon- és számítógép-használatukat, és kommunikációs gyakorlataikat eszköztől függetlenül, annak írott vagy szóbeli jellege alapján határozták meg. Ez is alátámasztja a SCOT alapvetéseit (Lievrouw 2010; Bijker 2012), nevezetesen, hogy a különböző társadalmi csoportok eltérően értelmezhetik a technológiai vívmányokat. (A részleteknél a neveket az anonimitás megőrzése végett megváltoztattuk.)

„Ezért térünk vissza mindig a gépekhez, mert a hívások nagy részét ott bonyolítjuk.” (Róbert, 30, IT-csoport)

„Alapvető kommunikáció cégen belül; az a skype.” (Dávid, 29)

„Az a céges telefon.” (Róbert, 30)

„Úgymond a céges laptopnak a meghosszabbítása sokszor a telefon nekünk.” (Richárd, 28)

A fehérgalléros csoportok számára a mobiltelefon, a számítógép és más elektronikus eszköz (pl. tablet, PC) többé-kevésbé azonos jelentéssel bír. Használják Messenger, Skype chatet, Viber chatet, a vállalat „issue tracking” rendszerét, WhatsAppot és SMS-t, amelyek mindegyike azonos kategóriába esik számukra a Skype-, Viber-, WhatsApp- vagy a hagyományos mobiltelefon-hívásokkal. Ezek után nem meglepő, hogy számukra sokszor nem is a hagyományos telefonhívás, SMS-ezés vagy e-mailezés jelentette a mobilkommunikáció legfőbb formáit, hanem az imént felsorolt egyéb alkalmazások. Ebben a fehérgallérosok éles eltérést mutattak a kékgallérosokhoz képest, akiknek sem a munkájuk, sem a szabadidejük nem kötődött számítógép- vagy internethasználatához ilyen mértékben, így teljesen más értelmezési kerettel rendelkeztek. Egy részük nem is ismerte az applikációknak azt a széles körét, ami a fehérgalléros válaszadók körében elterjedtnek számított. Az ilyen szintű eltéréseket a kvalitatív és kvantitatív eredmények értelmezésénél egyaránt szükséges figyelembe venni. Az is fontos szempont volt a kvalitatív válaszok kvantitatív eredményekre történő vonatkoztatásakor, hogy ezen a területen az elmúlt években

rendkívül gyors technológiai fejlődés ment végbe. Mivel a két szakasz között aránylag nagy időbeli eltérés volt (2 év), a felhasználói szokások tekintetében komoly inkonzisztenciák mutatkoztak a kvalitatív és kvantitatív fázisok között. Nem csupán a kommunikációs gyakorlat változott meg, hanem a témában használt jellemző kifejezések, az alkalmazható kategóriák és azok jelentése is. A már említett széles körű írott és szóbeli mobilkommunikációs formák túlnyomó többsége nem létezett még a kvantitatív szakaszban. Ugyanakkor a mobilinternet-használat a kvalitatív szakaszban is csak a fehérgallérosokra volt általánosan jellemző, a kékgallérosokra kevésbé.

Ami a kvantitatív szakaszt követően megfogalmazott kérdéseket illeti, a kvalitatív kutatás a következő válaszokkal szolgált a fehérgallérosok részéről:

A fókuszcsoportos beszélgetések megerősítették előzetes várakozásainkat, miszerint több olyan tényező is van, amelyek miatt a mobil-e-mailezés nem hat a negatív munka-magánélet spilloverre. A csoportok általánosságban egyetértettek abban, hogy a munkával kapcsolatos hagyományos kommunikáció más etikettel rendelkezik, mint az e-mailezés. A mobiltelefonra érkező e-mailek figyelmen kívül hagyhatók, míg a hívások nem, tehát az utóbbiak sokkal inkább számítanak a szabadidő durva megsértésének. Míg a mobiltelefonon olvasott munka témájú e-mailekre vonatkozóan nem elvárt az azonnali válasz, a hívások és SMS-ek esetén rövidebb reakcióidőkre számítanak a válaszadók.

„...az e-maileket nem azért küldöm, mert sürgős, hanem nekem akkor van időm azt az e-mailt megírni.” (Natalia, 31, irodistacsoport)

A mobilra érkező e-mailek tehát nem időspecifikusak, várhatnak a következő munkanapig, míg a hívásokról ugyanez nem mondható el. Az ápolók csoportja ugyanakkor arról számolt be, hogy híváskor mindig figyelembe veszik egymás időbeosztását, tehát tekintettel vannak a váltakozó műszakokra. Jóllehet, az egyműszakos irodai alkalmazottaknál ez nem olyan erős szempont, náluk is felmerült egy olyan eleme az etikettnek, hogy figyelembe kell venni a hívott fél életkörülményeit, amennyiben munkaidőn kívüli munkaügyben történő hívásról van szó. Arra is fény derült, hogy bár elméletileg a megkeresett fél dönthet a hívás vagy az e-mail fogadásáról, ebben a kérdésben sem egyforma a kétféle kommunikációs forma. A hívások az azokat kísérő – főleg akusztikus – jelzések miatt sokkal zavaróbbak.

„Én [nekem] ez a telefonhívásnál nehezebb, mert így hallod [hogy csörög] és frusztrál. Tehát, hogy az úgy rosszabb, szerintem könnyebb kizárni egy e-mailt.” (Linda, 39, irodistacsoport)

A fehérgallérosok azért is részesítették előnyben munkajellegű, de munkaidő utáni kommunikációs célra az e-mailt, mert az rögzül, később hivatkozható. Ugyanakkor a kékgallérosok azt nyilatkozták, hogy számukra hatékonyabb a telefonhívás:

„Ezt csak így lehet megoldani, ha elérhetőek vagyunk egymás számára, akár közvetlenül is felhívhatom a kollégánőt, ha valami problémám van, nem tudok bejön-

ni vagy valami változott az életemben, akkor felhívom a kolléganőt, hogy esetleg ki tudna-e segíteni, hogy helyettem mondjuk beálljon. És elsősorban akkor hívom a kolléganőmet.” (Ildikó, 45, ápolócsoport)

A kvantitatív kutatás szerint ugyanakkor, amennyiben a negatív magánélet-munka irányú spilloverről van szó, a hatások pont ellenkező módon jelentkeznek: a gyakoribb munkaidőben történő privát mobilhívások nem járnak együtt nagyobb spilloverrel, míg a gyakoribb magánéleti témájú munkaidejű e-mailek igen. A fókuszcsoportok azonban nem voltak képesek átfogóan rávilágítani ennek hátterére. A válaszadók mobilhasználati szokásai ugyanis olyan mértékben átalakultak, hogy például a fehérgallérosok, akik általánosan rendelkeznek mobilinternet-hozzáféréssel, az e-mail helyett más applikációkat választanak az írott privát kommunikációhoz.

E-MAILEK KONTRA HÍVÁSOK A TARTALOM FÜGGVÉNYÉBEN

A kvalitatív kutatásból az derült ki, hogy a kommunikáció tartalma is nagyban hozzájárul a tradicionális mobilhasználat és a mobil-e-mailezés közötti, spillover vonatkozásában jelentkező különbséghez. Úgy tűnik, bizonyos munkával kapcsolatos, illetve privát tartalmakat jellemzően bizonyos csatornákon keresztül közvetítenek. A tartalomnak két fontos aspektusa van, amit figyelembe vesznek: fontosság és feladatgenerálás. Általános egyetértés volt a csoportok között abban, hogy a sürgősebb, fontosabb dolgok a hagyományos mobiltelefon-hívást indokolják, míg a legkevésbé fontos kérdéskörök kommunikációja történik e-mailben. Ráadásul a munkatémájú e-mailek lehetnek automatikus rendszerüzenetek, vagy más, nem személyesen a címzettnek szóló közlemények.

„– Ha valaki már felhív vagy SMS-t ír, az ... szerintem, hívás, SMS-írás, és bármilyen netes hívás, illetve bárminemű netes szöveg a prioritási sorrend.” [egyetértő dűnnyögések] (Richárd, 28, IT-csoport)

...

– Van olyan, aki ezzel nem ért egyet esetleg, vagy más...? (moderátor)

„– Nagyjából ugyanez. Annyi, hogy nekem az e-mail esetleg lejjebb van mondjuk a személyes dolgoknál, mint mondjuk egy sima facebook chat vagy valami.” (Péter, 26, IT-csoport)

[helyeslő hangok]

„– Valószínű nálam is, igen.” (Richárd, 28)

Másrészt viszont a személyes ügyben bonyolított hívások esetében nem feltétlenül van szó valóban sürgős megkeresésekről, ami megmagyarázza, hogy a spillover stressz dimenziójával miért nem található összefüggés. Sokszor a munkaidőben bonyolított magánéletű mobiltelefon-hívások rövidek, és egy későbbi beszélgetés egyeztetésére szorítkoznak.

MUNKANAPOK KONTRA NEM MUNKANAPOK

A kvantitatív adatelemzés szerint leginkább szabadnapokon, vagyis hétvégén, szabadság alatt vagy ünnepnapokon van kapcsolat a határátlépő mobilkommunikáció és a spillover között, míg munkanapokon, nem munkaidőben a kapcsolat jellemzően nem áll fenn. A kvalitatív szakasz feladata az volt, hogy feltárja ennek okát.

A szabadidőben, munkaügyben folytatott mobilkommunikáció tekintetében általános különbség rajzolódott ki a fehérgalléros és kékgalléros csoportok között. Míg az informatikusok és irodisták csoportja hozzá van szokva az ilyen jellegű megkeresésekhez, és magabiztosan kezeli azokat, mi több, a tagoknak stratégiájuk van a lebonnyításukra, addig az ápolók például nem igazán tapasztalnak ilyen kommunikációt, ez nem tartozik a munkájukhoz olyan szorosán. Ugyanakkor azon ritka alkalmak során, amikor szabadidőben munkaügyben keresik őket, az sokszor egészen extrém hatással van az életükre. Például egyikük arról számolt be, hogy az épphogy megkezdett szabadságának lett vége egy ilyen telefonhívással, és másoknál az is előfordult, hogy meg kellett szakítaniuk szabadnapjukat, hogy helyettesítsenek valakit. A többműszakos munkarend és a szoros beosztás eredménye az, hogy kialakult bennük az azonos csoporthoz tartozás tudata, a csoporthoz lojálisak, és kölcsönösen elérhetőek maradnak. Vagyis nem hagyják figyelmen kívül ezeket a telefonhívásokat akkor sem, ha a következmények szélsőségesek. A legkevésbé a varrónők csoportja tűnt érintettnek a kérdésben, náluk ugyanis a munkatémájú hívások szinte elhanyagolhatóak a privát életükben.

A fókuszcsoportok ismét megerősítették előzetes várakozásainkat: a szabadidő munkanapon, közvetlenül munkaidő után teljesen más kategóriát képvisel, mint bármelyik nem munkanap. Általános egyetértés mutatkozott abban, hogy mentális különbség van a kettő között.

„Szerintem hét közben talán annyiból jobb, hogy talán ha keresnek, amikor szükséges, akkor az embernek jobban benne van az agya, és a munkán pörög, hiába akkor most, hogy hétvégén leteszi a lantot, esetleg ilyen programja van. Azért az más, mert benne vagyok a napi feladatokban. Hétvégén meg talán pszichológiailag is egy olyan dolog, hogy na jól van, péntek, kész, és akkor mindenki jobban leteszi. Akkor is, hogyha esetleg szombaton beleolvas az e-mailjeibe, mert éppen olyan kedve van. Azért alapvetően agyilag letesszük, és akkor hétfőn nekem mindig fel kell venni a fonalat, tehát mindig belerázódni.” (Péter, 30, IT-csoport)

A résztvevők szerint a szabadság intézményesített szabadidő, általában előre bejelenti a munkavállaló, s a munkáltató feladata, hogy erre az időre megoldja a kiesést (pl. helyettesítés szervezésével, automatikus válasz-e-mail beállításával). Még az is elhangzott az irodista csoportnál, hogy a munkavállaló számára a jog biztosítja a fizetett szabadnapok egy bizonyos számát, így ezek megsértése különösen komoly

esetnek számít. A hétvégék szintén artikulált szabadnapoknak számítanak, de ezek figyelembevétele kevésbé szigorúan elvárt a fehérgalléros csoportok szerint.

„Igen, ez van hétköznap, és az egyébként az ilyen közös tudásunk, hogy szombat-vasárnap nem dolgozunk, szóval ezért egy lépéssel rosszabb a hétfégi telefon. Amikor meg szabadságra mész, ezt előtte bejelented, van egy befizetett utad, valószínű vagy valahol, vagy valami, nagyon másban vagy, az a legsúlyosabb eset. Meg a karácsony, szerintem. Tehát, hogy így megvannak ezek a fokozatok.” (Natália, 31, irodistacsoport)

Ehhez képest a határok munkanapokon sokkal jobban összemosódnak. Még a munkanap vége is eltérő lehet szervezetenként, vagy akár azonos szervezeten belül a rugalmas munkaidőnek köszönhetően. Ahol ilyen alapelvek szerint dolgoznak, a vállalat és a munkavállaló egyaránt rugalmasan kezeli a munkaidő kezdetét és végét.

Mindehhez képest a több műszakban dolgozók nagyon speciális helyzetűnek számítanak. Az ő munkaidejük, sőt még a munkanapok beosztása is folyamatosan változik, a hétvégekről és hétköznapokról alkotott koncepciójuk teljesen eltérő, hiszen a munkanapok beosztása ezektől függetlenül történik. Innentől kezdve a munkanapok és nem munkanapok közötti különbségeket is eltérően értelmezik. A beszélgetések során az rajzolódott ki, hogy számukra a kétféle szabadidő között kevésbé jelentkezik az imént megfogalmazott eltérés.

AZ ÉLETTERÜLETEK KÖZÖTTI HATÁRVONALAK

A kvantitatív kutatásból az derült ki, hogy a stressz, a gondolatok vagy az időfelhasználás spilloverére eltérően hat a mobilkommunikáció a két irányból. A fókusz-csoportok feladata volt, hogy magyarázatot találjanak erre a jelenségre. A várakozásunk az volt, hogy az eltérő mintákat vagy a határvonal áteresztőképessége, vagy a két terület belső tulajdonságai magyarázzák. A csoportok résztvevői egyöntetűen hangsúlyozták a kontroll fontosságát a határvonal áteresztőképességének meghatározásában. A munkával kapcsolatos megkeresésekre adott válaszokat saját döntésként írták le, az önkéntességre vonatkozóan pedig külső nyomásról nem számoltak be, viszont erőteljesnek tűnt a belső motivációjuk vagy késztetésük. Úgy tűnt, a hívásokra adott válaszokat éppúgy, mint az e-mailek elolvasását, az egyén szabja meg.

„És utána kipróbáltam egy következő nyaraláson azt, hogy egyáltalán nem [nézem meg az e-maileket], és az sokkal jobb, sokkal pihentetőbb. Szerintem ezt így meg kell tapasztalni, valószínűleg mindenki hajlamos arra, vagy sokan hajlamosak arra, hogy nem enged el, és csak megnézem, hogy így mi jött, mert egyébként érdekel. Ha pont leszarnám ezt a munkahelyet, akkor nem nézném meg, de érdekel.” (Ádám, 29, IT-csoport)

A hívásokra vonatkozóan a nyomás nagyobb.

„Hát azt gondolom, hogy mindenkinek saját magának kell meghúznia a saját határait. Tehát mondjuk én azt gondolom, hogy 7 után nem nagyon szoktam már felvenni telefont, mert azt gondolom, hogy ami 7 előtt nem oldódik meg, az valószínűleg nem lehet annyira sürgős, hogy reggel 8-ig, 9-ig ne várhasson. Ilyenkor azt szoktam csinálni, hogy akkor reggel az az első, amit intézek. Tehát én 7 után nem veszek fel telefont.” (Linda, 39, irodistacsoport)

A kékgalléros ápolócsoport ismét eltérést mutatott. Náluk megjelent a külső kényszer motívuma, de a belső motiváció esetükben is jelentősnek mutatkozott.

„Hát be kell lenniük kapcsolva, ezt úgy jelezte a főnövér. Legalábbis nekem, mert volt olyan, hogy nem voltam elérhető. Nem azért, mert nem akartam felvenni, de akkor volt, hogy elérhetőnek kell lenni, nyilván be legyen kapcsolva, mert bármikor történhet bármi, mondjuk lebetegszik egy kolléganő, mert itt annyira szoros váltásban dolgozunk, hogy muszáj elérhetőnek lenni, hogy ugye ha baj van, akkor be tudnak hívni...” (Amélia, 45, ápolócsoport)

Ugyanakkor az is kiderült, hogy annak ellenére, hogy az egyénnek van döntési joga a bejövő hívások fogadása tekintetében, a figyelmen kívül hagyás nem feltétlenül jelenti a spillover megakadályozását, sőt a stressz spilloverét még erősítheti is. Itt a környezetnek (család, más kollégák) fontos szerep jut. Vagyis a határelmélet egyik tétele igazolódni látszik, a határ őrzői meghatározóak a kialakult gyakorlat szempontjából. Ha a család például kevésbé elfogadó, akkor a határok fenntartására az egyén szigorúbb intézkedéseket vezethet be.

„Ööö, nálam, amikor így nálam nagyon sokat felvettem, akkor nálam a férjemnek ilyenkor aztán így elege volt. Akkor ezt így ki is fejtette, hogy most már így jó lenne ebből így kicsit visszavenni, tehát hogy ez így nem normális, hogy egész nap nem vagyok otthon, hazajövök, és akkor este is munkaiügyeket intézek. De amióta ilyen normális keretek között kezelem, azóta ez így nem probléma, mert tudja, hogy úgylis csak azt veszem fel, ami ilyen. Sőt van, amikor mostanában volt ez a szombat reggeli hívásom [...], és ideges voltam, frusztrált, hogy nem hiszem el, hogy miért kell szombat reggel fölhívni, és akkor nem veszem fel, nem veszem fel, és akkor mondta, hogy vedd fel!” [nevetés] (Linda, 39, irodistacsoport)

Tehát annak ellenére, hogy a döntési jog és a kontroll fontos lehet a munka-magánélet spilloverre hatott mobilkommunikáció szempontjából, a beérkező munkával kapcsolatos hívások figyelmen kívül hagyása nem feltétlenül jár a spillover megakadályozásával.

Az is kiderült, hogy a határok szigorúbb kezelése a kommunikáció gyakoriságán is múlik. A fókuszcsoporthoz rámutattak, hogy a túl sok hívás zavaró vagy nyomasztó lehet, így az ember tudatosabbá válik, és elkezd kikapcsolni a telefonját, vagy szándékosan nem ellenőrizni azt – ezek a határok fenntartásának elterjedt eszközei.

A beszélgetések alapján arra következtethetünk, hogy van egy küszöb, aminek elérése után a mobilkommunikáció már érzékelhetően növeli a spillover különböző formáit.

– *És amikor ilyen bajjal, kimondottan bajjal hívnak benneteket, az így mennyire stresszes nektek? Vagy mennyire...* (moderátor)

„– *Attól függ, egy héten belül hányszor.*” [nevetés] (Richárd, 28, IT-csoport)

A túl sok megkeresés már visszaélésnek számított a résztvevők szerint, ami szankcionálást (figyelmén kívül hagyást), illetve a kollégák/családtagok „nevelését” vonja maga után. A csoportok egyetértettek abban, hogy a magánélet és a munka életterületei közül a magánélet szereplői, főként a családtagok azok, akik kevésbé tisztelik a másik életterületet, és határátlépő kommunikációt kezdeményeznek. A többműszakos ápolók ebben is különböztek, ugyanis a követhetetlen munkarend miatt a hívások szankcionálásáról, a családtagok neveléséről éppúgy nem volt szó, mint ahogy a határátlépő, munkaügyben történő megkeresések szempontjából is ők voltak a legkevésbé szigorúak. A varrónők válasza hasonló tendenciát mutattak. Jól látható tehát, hogy az elfogadhatóság küszöbe életterületenként, de társadalmi csoportokként is változhat, sőt lehetnek egyéni aspektusok is e tekintetben.

AZ ÉLETTERÜLETEK TULAJDONSÁGAI

A csoportok között általános volt az egyetértés abban, hogy a munkának nagyobb a prioritása a magánélethez képest (a beszélgetések során többször elhangzott, hogy a munka mégiscsak fontosabb), ami a határátlépő kommunikációra vonatkozó szabályokat is befolyásolja mindkét irányban.

– *De ugye mikor most konkrét példa, mikor téged is szabadság alatt hívtak esetleg, amikor barátokkal vagy családdal voltál, és akkor ők ehhez így mit szóltak?* (moderátor)

„– *Hát, ő... én szóltam a feleségemnek, hogy menjen át a másik szobába porszívózni.*” [nevetés] (Dávid, 12, IT-csoport)

Munkaidőben a munkát mindenképpen teljesíteni kell, a privát dolgokat addig lehet beengedni ebbe az időbe, amíg nem veszélyeztetik a munka mennyiségét és minőségét. Jóllehet az ápolók csoportjának tagjai szigorúbban tartják a határvonalat érzelmileg és mentálisan is, mint a többiek (pl. otthon már nem gondolkodnak a betegeken, halottakon, ami egyfajta védekezés a részükről), ők is hasonló gyakorlatról számoltak be: elérhetőek maradnak a családjuk számára munkaidőben, de csak a legszükségesebb dolgokat vitatják meg ilyenkor, és inkább ígérenek egy visszahívást, míg a munkával kapcsolatos megkeresésekre mindig azonnal reagálnak.

– *Tehát hívni mindenféle témával szoktak, de nem beszéltek meg mindent.* (moderátor)

„– *Bájcsevegésre nincs idő.*” (Lili, 36, ápolócsoport)

„– *Bájcsevegésre? Neeem. Mi dolgozunk.*” (Ági, 44)

A beszélgetések során az is kiderült, hogy a feladat koncentrációigénye szintén fontos spillover szempontból. Például az informatikusok munkája magas szintű folyamatos koncentrációt igényel, ezért a magánhívások különösen zavaróak lehetnek számukra, míg a varrodai alkalmazottak munkájában van egy olyanfajta monotonitás, ami lehetővé teszi például, hogy valaki folyamatosan és hosszan magánhívásokat bonyolítson le anélkül, hogy meg kellene állnia a munkájában (jöllehet a hibázás kockázata ilyenkor nagyobb).

KÖVETKEZTETÉSEK

A mobiltelefon-használat és a munka-magánélet közötti spillover hatás vizsgálata komplex, kontextusfüggő témakörnek bizonyult. A magyarázó egymásra épülő kevert módszertani felépítményű vizsgálat (Creswell et al. 2003; Király et al. 2014, továbbá jelen kötet 119–134. oldal) alapján azt mondhatjuk, hogy a mobiltelefon-használat hatással van a munka-magánélet spilloverre, azonban a kommunikáció formája, időzítése és témája egyaránt fontos a kapcsolat szempontjából, mint ahogy a spillover irányultsága és előjele is. A negatív munka-magánélet spillover tekintében az derült ki, hogy a gondolatok és a stressz átszűrődését fokozza a gyakoribb munkával kapcsolatos, szabadidőben bonyolított hagyományos mobiltelefon-használat, ami nem mond ellent a korábbi irodalomnak (Tennakoon 2007; Chesley 2005), ugyanakkor a mobiltelefonos e-mailezés sűrűsége ilyen szempontból nem meghatározó.

Judy Wajcman és kollégái (2008) eredményeivel szemben azonban ez a kontrollváltozók – például a túlóra, a szakma, a lakóhely, a pénzügyi jólét, az életkor vagy a családi állapot – bevonásával sem változik meg drámaian. Érdekes módon ugyanakkor az időfelhasználás dimenziójában a kapcsolat nem mutatható ki. Hasonló mintázat rajzolódott ki a pozitív magánélet-munka spillover esetében is, ahol az instrumentális dimenziónál a munkaidőben magánügyben bonyolított telefonhívásoknak van jelentősége, míg az e-mailek száma hatástalan, és ez az összefüggés mutatkozott a munka-magánélet spillover esetén is. A hagyományos mobilhasználat és az e-mailezés közötti különbség megjelent a negatív magánélet-munka spillover vizsgálatánál is, azzal a különbséggel, hogy hatása itt épp a gyakoribb e-mailhasználatnak volt.

A kvalitatív kutatás fényt derített az okokra: eltérő etikett vonatkozik a kétféle kommunikációs formára. Míg a munkával kapcsolatos hívások azonnali reakciót követelnek meg, az e-mailek elhalaszthatók, figyelmen kívül hagyhatók, ami mi-

att ez a kategória az átszűrődéseket kevésbé támogató formának számít. Ezenkívül a kommunikáció tartalmának is van jelentősége. 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 e-mailek lehetnek személytelen rendszer-üzenetek, melyek nem indukálnak tennivalót a fogadó fél számára.

A kvalitatív kutatás arra is magyarázatot talált, hogy a hagyományos határátlépő mobilhasználat miért járul hozzá a pozitív magánélet-munka spilloverhez. A munkaidő alatti elérhetőség a családtagok számára hozzájárul a családi feladatok hatékonyabb lebonyolításához, ám a munkával kapcsolatos, szabadidőben lefolytatott telefonbeszélgetésekhez képest ezek a hívások könnyebben figyelmen kívül hagyhatók, nem feltétlenül sürgősek, általában rövidek, sokszor inkább csak jelzésértékűek, tehát nem járulnak hozzá a negatív magánélet-munka spilloverhez. 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 (Király et al. 2015, továbbá jelen kötet 32–55. oldal).

A kvantitatív szakasz arra is fényt derített, hogy a munka-magánélet irányú határátlépő hívások vagy SMS-ek elsősorban szabadnapokon hatnak a munka-magánélet spilloverre, ugyanakkor munkanapon a hatás nem igazán érzékelhető. A kvalitatív fázis feltárta, hogy az emberek a kétféle szabadidőt (a munkanapokon munkaidő utáni időt és a hétvégéket/ünnepnapokat/szabadságot) eltérően értelmezik. Jelentős érzelmi és mentális különbségek mutatkoznak a két szabadidő között, hiszen amíg a munkanapot követő szabadidőt kevésbé sérti meg a munka témájú kommunikáció, a hétvégék és egyéb szabadnapok ilyen szempontból kritikusak. Ez forrása lehet annak, hogy a kétféle időszakban más a munka-magánélet határvonal elmosódottsága. Míg a szabadság és a hétvége intézményesült szabadidő, a munkanapok szabadideje nem különül el annyira a munkaidőtől. Ezt a rugalmas munkarendben dolgozók még inkább érzékelik. A többműszakos munkarendűek számára ugyanakkor nincs ez az értelmezésbeli különbség, a szabadnapok nem feltétlenül hétvégére vagy ünnepnapokra esnek, a műszakok is váltakoznak, ami lehetetlenné teszi, hogy a gyakorlatban szigorúan kezeljék a két terület közötti határvonalat.

A kvalitatív fázis azt is kimutatta, hogy spillover szempontból a mobilkommunikáció gyakoriságára vonatkozóan létezik egy küszöbérték: amíg ezt nem éri el a beérkező e-mailek, SMS-ek, hívások száma, mentálisan és érzelmileg megakadályozhatók a negatív spillover hatások. Amennyiben a gyakoriság megüti ezt a küszöbértéket, a mobilkommunikáció spillovert fokozó hatása azonnal jelentkezik. A beszélgetésekből az is kiderült, hogy a küszöbérték a munkával kapcsolatos, szabadidőben folytatott telefonbeszélgetések esetén jóval alacsonyabb, tehát könnyeb-

ben elérhető, mint a magánügyben munkaidőben folytatott telefonbeszélgetések esetén. Ez megmagyarázhatja, hogy a munkaidőben történő magáncélú hívások miért nem váltják ki a stressz átszűrődését olyan egyértelműen, mint a munka témájú hívások szabadidőben. A fókuszcsoporthoz alapján arra következtethetünk, hogy a küszöbértéket nagymértékben befolyásolhatja a két életterület közötti prioritási sorrend és a figyelem szükséges szintjében mutatkozó különbségek. A fókuszcsoporthoz tapasztalatai szerint a munka területét hajlamosak az emberek inkább tisztelőben tartani, és az nagyobb koncentrációt igényel a magánélethez képest, ezért a beérkező hívások, SMS-ek, e-mailek ilyenkor az érzékelt spillover szempontjából nagyobb hatást váltanak ki.

Fontos tanulsága volt a kutatásnak, hogy a társadalmi csoportok valóban eltérően értelmezhetik a technológiai vívmányokat (Lievrouw 2010). Kiderült, hogy a kékgallérosok és a fehérgallérosok között számos különbség van, amelyeket kvantitatív módon nem lehetett kimutatni (a mobilhasználat és a spillover összefüggéseknél a kékgalléros/fehérgalléros munkakör csak ritkán lett szignifikáns kontrollváltozó), ám a kvalitatív vizsgálat azt bizonyította, hogy lényeges különbségek lehetnek az értelmezési keretek tekintetében, illetve a kialakult gyakorlatokban. A kékgallérosoknál, akik mobilinternet-előfizetéssel például jellemzően nem rendelkeztek, és munkájuk sem kötődött e-mail-kommunikációhoz, teljesen más szerepet töltött be a mobiltelefon és az általa biztosított írásbeli kommunikációs lehetőségek széles köre, mint a fehérgallérosoknál, akik kiterjedt eszközrendszerrel használtak ezen a területen. Sőt a fehérgallérosok az egyes applikációkat gondolatban már leválasztották a készülékről, és nem eszközök terminusaiban, hanem írott vagy szóbeli kommunikációs felületekben gondolkodtak. Ezt a mintázatot nem csak az IT-szakemberek követték, hanem az irodai alkalmazottak is, attól függetlenül, hogy telefonról, laptopról vagy táblagépről történt az elérés. Nem meglepő, hogy számukra a szabadidőben munkaügyben történő mobiltelefonos megkeresések szempontjából más tényezők merültek fel (például a beszélgetés rögzíthetősége, személyessége, feladatgeneráló jellege), mint a kékgallérosoknál (a hívások hatékonysága szemben az SMS-sel). Mindezek tovább cizellálták azt az amúgy is összetett képet, amit a mobiltelefon-használat és a spillover kapcsolatáról kaptunk a kvantitatív kutatási szakaszban.

JEGYZETEK

- i Külön köszönet Pálóczi Bencének, aki a fókuszcsoporthoz leiratainak elkészítésében és a non-verbális kommunikációs elemek megfigyelésében, rögzítésében segédkezett.

IRODALOMJEGYZÉK

- Albert F. – Dávid B. – Molnár Sz. (2007). Internethasználat és kapcsolati erőforrások időbeni alakulása Magyarországon. Egy longitudinális vizsgálat eredményei. *Szociológiai Szemle*, 17(3–4), 93–114.
- Bijker, W. E. – Hughes, T. P. – Pinch, T. (eds.) (2012). *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*. Cambridge: MIT Press.
- Boone, H. N. – Boone, D. A. (2012). Analyzing likert data. *Journal of Extension*, 50(2), 1–5.
- Bukodi E. (2005). Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy I. – Pongrácz T.-né – Tóth I. Gy. (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005*. (pp. 15–43). Bp.: TÁRKI–SzMM.
- Cavazotte, F. – Heloisa Lemos, A. – Villadsen, K. (2014). Corporate smart phones: Professionals' conscious engagement in escalating work connectivity. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 72–87. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12022.x>.
- Challenger, J. (2002). Blurring the line between home and work. *Futurist*, 36(6), 10–11.
- Chekwa, E. – Daniel, A. (2014). Digital technology: Transforming lifestyles and business practices. *International Journal of the Academic Business World*, 8(2), 77–84.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1237–1248. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213>.
- Christensen, T. H. (2009). 'Connected presence' in distributed family life. *New Media & Society*, 11(3), 433–451. <https://doi.org/10.1177/1461444808101620>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Cousins, K. – Robey, D. (2015). Managing work-life boundaries with mobile technologies: An interpretive study of mobile work practices. *Information Technology & People*, 28(1), 34–71. <https://doi.org/10.1108/ITP-08-2013-0155>.
- Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. – Gutmann, M. L. – Hanson, W. E. (2003). Advanced mixed methods research designs. In Tashakkori, A. – Teddlie, Ch. (eds.). *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. (pp. 209–240) Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Creswell, J. W. – Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Currie, J. – Eveline, J. (2010). E-technology and work-life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62, 533–550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>.
- Dén-Nagy I. (2013). Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe. *socio.hu*, 3(1). <https://doi.org/10.18030/SOCIO.HU.2013.3.1>.
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193–211. doi:10.1111/ntwe.12031.
- Derks, D. – Bakker, A. B. – Peters, P. – van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human relations*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>.

- Diaz, I. – Chiaburu, D. S. – Zimmerman, R. D. – Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 500–508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>.
- Edley, P. P. (2001). Technology, employed mothers, and corporate colonization of the life-world: A gendered paradox of work and family balance. *Women and Language*, 24(2), 28.
- Edwards, P. – Wajcman, J. (2005). *The Politics of Working Life*. Oxford University Press.
- Frey M. (2001). Egyensúlyt teremteni a fizetett munka és a családi élet között. *Demográfia*, 44(3–4), 280–304.
- Golden, A. G. – Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60, 519–551. <https://doi.org/10.1177/0018726707076698>.
- Heijstra, T. M. – Rafnsdottir, G. L. (2010). The Internet and academics' workload and work-family balance. *Internet and Higher Education*, 13, 158–163. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2010.03.004>.
- Hesse-Biber, S. (2010). Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 455–468. <https://doi.org/10.1177/1077800410364611>.
- Hill, E. J. – Hawkins, A. J. – Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family relations*, 293–301. <https://doi.org/10.2307/585501>.
- Hislop, D. – Axtell, C. (2011). Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers. *Information and Organization*, 21(1), 41–56. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2011.01.001>.
- Hochschild, A. (2001). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Henry Holt and Company (Second Edition).
- Hubers, C. – Schwanen, T. – Dijst, M. (2011). Coordinating everyday life in the Netherlands: A holistic qualitative approach to the analysis of ICT-related and other work-life balance strategies. *Geografiska Annaler: Series B*. 57–80. Swedish Society for Anthropology and Geography.
- ITTK (2007). *Magyar információs társadalom jelentés 1998–2008*. Budapest.
- Király G. (2005). Hovatöbb STS? Fejtegetések és értelmezési flexibilitás, a hiányzó tömeg, a kiborg és a demokrácia kapcsán. *Replika*, 51–52, 25–56.
- Király G. (2008). Technika és társadalom. Játék határok nélkül? In Némédi D. (szerk.). *Modern szociológiai paradigmák*. (pp. 519–571) Budapest: Napvilág.
- Király G. – Dén-Nagy I. – Géring Zs. – Nagy B. (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméletek és módszertani alapok. *Kultúra és Közösség*, 5(2), 95–104.
- Király, G. – Nagy, B. – Géring, Zs. – Radó, M. – Lovas, Y. – Pálóczi, B. (2015). Spillover: The empirical utilisation of the concept. An empirical review of the social scientific corpus between 2004–2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2). <https://doi.org/10.14267/issn.2062-087X>.
- KSH (2015). Infokommunikációs (IKT-) eszközök és használatuk a háztartásokban és a vállalkozásokban, 2014. Elérve 2016. 08. 29-én a következő honlapcímről: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/ikt14.pdf>.
- Lengyel Gy. – Lőrincz L. (2006). Internet és szabadidő. In Dessewffy T. – Fábíán Z. – Karvalics L. (szerk.). *Internet.hu. A magyar társadalom digitális gyorsfényképe 3*. (pp. 11–136) TÁRKI.

- Leung, L. (2011). Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology*, 7(3), 250–267. <https://doi.org/10.17011/ht/urn.2011112211714>.
- Lievrouw, L. A. (2010). New media design and development: Diffusion of innovations v social shaping of technology. In Lievrouw, L. A. – Livingstone, S. (eds.). *Handbook of New Media: Social Shaping and Social Consequences of ICTs*. Updated student edition (pp. 246–266) London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446211304.n14>.
- Martinengo, G. (2007). *Gender Differences and Similarities in the Work-family Interface: The Importance of Considering Family Life Stages*. Brigham Young University.
- Maruyama, T. – Hopkinson, P. G. – James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76–88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>.
- Matusik, S. F. – Mickel, A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001–1030. <https://doi.org/10.1177/0018726711405552>.
- Nagy B. (2014). A munka és magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel? *Kultúra és Közösség*, 5(1), 7–8.
- Nagy B. (2015). Az infokommunikációs technológiák használata és a női vezetők munka-magánélet egyensúlya. *TNTeF-Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 5(1), 1–18.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- MNMH (2013). Távközlési szolgáltatások használata a lakosság körében, 2013. Elérve 2014. 04. 14-én a következő honlapcímről: http://nmhh.hu/dokumentum/162756/lakossagi_tavkozles_2013.pdf.
- MNMH (2014). Flash report on mobile phone March 2014. Elérve 2014. 04. 14-én a következő honlapcímről: http://nmhh.hu/dokumentum/162880/mobil_gyj_2014_03_eng.pdf.
- Ninaus, K. – Diehl, S. – Terlutter, R. – Chan, K. – Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 10. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>.
- Paksi V. – Sebók Cs. – Szalma I. (2008). A párkapcsolatban élők háztartási munkamegosztásának főbb meghatározói. *Társadalmi Regiszter*, 2, 79–106.
- Pongrácz T.-né – Molnár S. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In Nagy I. – Pongrácz T.-né (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. (pp. 192–206) TÁRKI-NEFMI.
- Primecz, H. – Csillag, S. – Toarniczky, A. – Bácsi, K. – Kiss, Cs. – Szilas, R. – Milassin, A. (2016). Information and communications technology's impact on work-life interference: Cases of 'Employee-friendly Organizations'. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 61–84. Elérve 2017. október 2-án a következő honlapcímről: <http://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/article/view/158>. doi: <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.158>.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2016). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, (English Edition) 58(5), 39–64. <https://doi.org/10.21543/DEE.20.15.2.doi?>

- Ragsdale, J. M. – Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior*, 57, 54–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.017>.
- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective. Elérve 2014. 05. 01-jén a következő honlapcímről: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?sequence=1>.
- Sarker, S. – Xiao, X. – Sarker, S. – Ahuja, M. (2012). Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11(4).
- Sebők Cs. (2014). A munkahely és magánélet közötti konfliktus idő alapú megközelítése. *Kultúra és Közösség*, 4, 105–114.
- Simay A. E. – Gáti M. (2015). Nyilvánosság és magánélet a mobiltelefon- és a közösségi-média-használat tükrében. Marketing hálózaton innen és túl. Az Egyesület a Marketing Oktatásért és Kutatásért XXI. Országos Konferenciája, 2015. augusztus 27–28. Budapest.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111–129.
- Tennakoon, U. S. (2007). Impact of the use of communication technologies on the work-life balance of executive employees. *Managing Worldwide Operations & Communications with Information Technology*, 557–560.
- Townsend, K. – Batchelor, L. (2005). Managing mobile phones: A work/nonwork collision in small business. *New Technology, Work and Employment*, 20(3), 259–267. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00158.x>.
- Tóth, H. (2005). Gendered dilemmas of the work-life balance in Hungary. *Women in Management Review*, 5, 361–375. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420510609195>.
- Tremblay, D. G. – Paquet, R. – Najem, E. (2006). Telework: A way to balance work and family or an increase in work-family conflict. *Canadian Journal of Communication*, 31, 715–731. <https://doi.org/10.22230/cjc.2006v31n3a1721>.
- Othman, N. – Yusof, S. A. M. – Osman, W. R. S. (2009). A conflict between professional vs. domestic life? Understanding the use of ICT in teleworking for balance in work and family units. *Computer and Information Science*, 2, 3–15. <http://dx.doi.org/10.5539/cis.v2n2p3>.
- Valenduc, G. – Vendramin, P. (2002). ICT, flexible working and quality of life, in the proceedings of “Unity and diversity: the contribution of the social sciences and the humanities to the European Research Area”. European Commission (EUR 20484), Brussels, 186–191. Elérve 2013. 03. 11-én a következő honlapcímről: <http://www.ftu-namur.org/en-projets/proj-6.html>.
- Wajcman, J. – Bittman, M. – Brown, J. E. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, 42(4), 635–652. <https://doi.org/10.1177/0038038508091620>.
- Zedeck, S. – Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240–251. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>.

Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon*

A fejezetünkben bemutatandó kvalitatív vizsgálat, mely egy nagyszabású nemzetközi családszociológiai kutatás részeként készült,¹ a következő kutatási kérdések megválaszolását tűzte ki célul: Vajon azáltal, hogy egy (heteroszexuális) családban nő a fő kenyérkereső, változik-e a családi együttélés dinamikája: befolyásolja-e az aktuális helyzet az egyik vagy a másik félnek a szocializáció során elsajátított nemi szerep-felfogását? Hatással van-e ez a felállás a háztartási, gyermekgondozási feladatok megosztására? Kihat-e a pár közötti erőviszonyokra az, hogy – legalábbis anyagi értelemben – nem a férfi a családfenntartó?

Tanulmányunkat a nemzetközi és a magyar szakirodalom áttekintésével kezdjük, mely vizsgálatunk elméleti alapját adta. Ezután rátérünk a 2014 és 2015 folyamán lezajlott empirikus vizsgálat során alkalmazott módszerek, majd pedig kutatási eredményeink és következtetéseink ismertetésére.

ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

Bár a 20. század második felétől kezdve megfigyelhető, hogy csökken a kenyérkereső férfiak száma Európában, továbbra is viszonylag ritkák azok a családok, ahol a fő kenyérkereső nő (Klesment–Van Bavel 2015). Ugyanakkor, mivel a nők iskolai végzettségének emelkedése magasabb kereseti lehetőséget biztosíthat számukra a munkaerőpiacon, ennek következtében reális lehetőségnek tűnik, hogy a jövőben egyre több nő válik majd családfenntartóvá.

* A tanulmány egy korábbi angol nyelvű változata megjelent: Mária Neményi – Judit Takács (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170.

A családfenntartó nőkkel foglalkozó egyik első kutatás az Egyesült Államokban zajlott az 1980-as évek elején, ahol a férjüknél jelentősen jobban kereső nőket és családi környezetüket vizsgálták egy „korábban figyelmen kívül hagyott modern házassági mintázat” részeként (Atkinson–Boles 1984: 861). A kutatás többek között azokra a – normatív elvárásoktól való eltérés társadalmi költségeiként értelmezett – negatív reakciókra is felhívta a figyelmet, melyekkel az érintetteket illette a külvilág: a házastársuknál kevesebbet kereső férjeket például gyakran „férfiatlan lúzereknek”, feleségeiket pedig nőietlennek, hatalmaskodónak és manipulatívnak tartották (Atkinson–Boles 1984: 864). A szerzők ugyanakkor ezeknek a családformáknak az előnyei közé sorolták a feleségek számára kibontakozó karrierlehetőségeket és a férfiek felszabadítását a családi élet pénzügyi háttérének egyszemélyes biztosításával járó terhelés alól; továbbá az ilyen családi formációk a megszokottnál rugalmasabb nemi szocializációs kereteket biztosíthattak az itt felnövő gyermekek számára (Atkinson–Boles 1984: 868).

Észak-amerikai és ausztrál kvantitatív vizsgálatok becslései szerint a kétkeresős háztartások körülbelül egynegyedére jellemző, hogy a feleség többet keres, mint a férj (Winkler et al. 2005; Sussman–Bonnell 2006; Drago et al. 2005). Európában többek között francia munkaerő-felmérések adatai alapján vizsgálták a családon belül fő kenyérkereső pozícióba került nők helyzetét, és arra keresték a választ, hogy ez a jelenség a fokozódó női emancipációval függhet-e össze, vagy inkább a társadalom elszegényedésének, illetve a szegénység feminizálódásának újabb megnyilvánulásaként értelmezhető (Bloemen–Stancanelli 2007; 2015). Emellett egyre több tanulmány foglalkozik az otthon maradó apák és a mellettük fő kenyérkeresőként tevékenykedő anyák alkotta családokkal is (lásd például: Chesley 2011; Doucet 2004; Jentsch–Schier 2017).

Ahogy a kétkeresős családmódel a 20. század második felétől egyre elterjedtebbé vált a nyugati világban, a családszociológusok és a társadalmi nemi szerepek kutatói is egyre több figyelmet szenteltek a családon belüli szerep- és munkamegosztás kérdéseinek (Raley et al. 2006; Greenstein 2000). A kutatási eredmények pedig azt mutatják, hogy számos előnnyel járhat, ha a házastársak vagy az együtt élő partnerek megosztják egymás között a családfenntartás anyagi felelősségét: ilyen előny lehet a magasabb háztartási jövedelemszint elérésén és a pénzügyi stresszhelyzetek ritkábbá válásán túl a közös tapasztalatok megosztása és több, potenciálisan mindkét fél számára érdekes beszélgetési téma megjelenése (Munsch 2015).

A családon belüli munkavégzés hagyományos, nemek szerint elkülönülő megosztása és ennek következtében a háztartási munkák és a szülői feladatok területén tapasztalható egyenlőtlenségek azonban a családi struktúrák változásai ellenére is sokféle fennmaradtak (Milkie et al. 2010; Takács 2008). A gyermeknevelésre sokan még mindig úgy tekintenek, mint szinte kizárólagosan anyai kötelességre, mivel

a nőket „természetükből adódóan” alkalmasabbnak gondolják a másokról való tördésre, mint a férfiakat – még azokban a társadalmakban is, ahol a nők döntő többsége fizetett munkát végez (Silverstein–Aubergbach 1999).

Ez a megközelítés szintén jellemző a posztzocialista országokban, ahol pedig az államszocialista időszakban a nők foglalkoztatási aránya gyorsabb ütemben és nagyobb arányban növekedett, mint a nyugat-európai társadalmakban: ám a férfiak és a nők munkaerőpiaci és karrierlehetőségeinek terén a nemek közötti egyenlőséget nem sikerült megvalósítani, ahogy a házimunka és a gyermekgondozási feladatok is főként a nőkre maradtak (Gal–Kligman 2000; továbbá Rési 197–229. oldal jelen kötetben). A posztzovjet világban ugyanakkor gyakran hallani a természetes nemi rend felfordulásából adódó veszélyekről, melynek főszereplői az elbukó férfihatalom romjain erőre kapó nők lennének: ez az érv jól használható többféle politikai helyzetben, amikor utalni lehet azokra a potenciális károokra, amiket állítólag a biológiailag meghatározott férfi és női szerepek megváltoztatása okozhat (Radhakrishnan–Solari 2015).

Hacsak nem akarunk biológiai esszencializmustól áthatva gondolkodni, a nők és férfiak viszonyát társadalmi konstrukcióként kell kezelnünk, míg a hagyományos értékek túlélésében meg kell látnunk azokat a strukturális feltételeket, melyek szisztematikusan rendelik a nőket a férfiakhoz képest előnytelenebb társadalmi – és különösen munkaerőpiaci – pozíciókba a pénzügyi és társadalmi elismerés tekintében egyaránt. Azokat a személyeket és párokat pedig, akik nem akarják vagy nem képesek teljesíteni a kulturális normák által előírt és a társadalmakba mélyen bevésődött nemiszerep-elvárásokat, szabályszegőként és normabontóként lehet büntetni mind személyközi, mind társadalmi szinten. A társadalmi kapcsolatok nemi jellegzetességei a társadalmi élet férfiasként vagy nőiesként számon tartott napi tevékenységei során alakulnak ki, így a megfelelő nemi normák elsajátítása a férfi és női nemi identitások újratermelésén keresztül a nők és a férfiak szociális reprezentációinak (Moscovici 1988) meghatározó tényezőjévé válik. Ez az önbeteljesítő folyamat tartja fenn a nemek közötti különbségek rendszerét, ami újratermeli a nők férfiak általi alárendelését. Ha azonban egyre több szabályszegő és normabontó jelenik meg a rendszerben, akkor ez változáshoz vezethet a társadalmi intézményekben, és következőképp a nőiességgel és férfiassággal összefüggő társadalmi koncepciókban is.

A szülői státusz, az apai és anyai szerep a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségek egész sorát alakítja, beleértve a jövedelmi különbségeket, az időfelhasználást és a karrierutakat. A kutatók, amikor a házimunka megosztása és a szülők jövedelemszerző tevékenysége közti kapcsolatot vizsgálják, többnyire vagy a csere-alku folyamatokra (*exchange-bargaining*), vagy pedig a társadalmi nemi viszonyokra fókuszálnak (Thébaud 2010). A csere-alku perspektíva szerint az alkupozíció erejét a személy relatív jövedelmi helyzete határozza meg, ami alapján a házastárshoz

képezt magasabb jövedelem feljogosít a kevesebb otthoni munka végzésére. Ez azonban nem egyformán érinti a kenyérkereső férfit és a kenyérkereső nőt, és egyik esetben sem feltétlenül tükröződik a tényleges munkamegosztásban (Yavorsky et al. 2015).

A férfiak ugyan a kétkeresős családokban valóban több házimunkát végeznek, mint azokban, ahol ők a kizárólagos kenyérkeresők, de a nőkhez képest jellemzően még az egyenlő szintet sem érik el, nemhogy megfordítanak a hagyományos nemi alapú munkamegosztást ott, ahol a nő a fő családfenntartó (Blaskó 2006). Másrészt időmérleg-kutatások tanúsága szerint a kenyérkereső nők is nagyobb részt vállalnak a házimunkából és a gyermeknevelésből, mint férfi társaik (Craig–Mullan 2011). E kutatási eredmények értelmezéséhez érdemes visszanyúlni egy több mint húsz évvel ezelőtti amerikai tanulmányhoz, ami azt hangsúlyozta, hogy például a házimunka rendszeres elvégzése, illetve el nem végzése az internalizált társadalmi nemi szerepeltvárások „kijelzésére” szolgálhat: különösen a fizikai munkát végző vagy szegényebb férfiakra találták jellemzőnek, hogy limitált anyagi helyzetük kompenzálása során a házimunkával szembeni harcos ellenállással próbálták hangsúlyosabbá tenni férfiasságukat (Brines 1994). Ezekben a helyzetekben tehát a feleségüktől gazdaságilag függő helyzetbe került férjek a házimunka el nem végzése révén társadalmi férfiszerepüket vélték erősíteni. Ez a folyamat írható le a „doing gender” fogalmával (West–Zimmermann 1987), ami arra utal, hogy a két világosan elkülönítettként tételezett nemnek megfelelő viselkedés dinamikus folyamatokban alakul, interakciókban keletkezik és termelődik újra. Ezek során a nők a gyermekekkel és más családtagokkal való törődésük révén (amibe beletartozik a házimunka elvégzése is) nőiességüket erősítik, míg a férfiak férfiasságukat mutathatják ki családfenntartó szerepük gyakorlásával, illetve azáltal, hogy véletlenül sem végeznek el olyan, a nőktől elvárt feladatokat, mint amilyen a házimunka is (Yavorsky et al. 2015; Deutsch 2007).

Számos magyarországi családszociológiai kutatás bizonyítja, de a – média által befolyásolt és közvetített – közvélemény is azt tükrözi, hogy a hazai férfiak és nők együttélését döntően a hagyományos szerepmegosztás jellemzi (lásd pl. Dupcsik–Tóth 2008, 2014; Murinkó 2014). A már több évtizede kialakult és jellemzővé vált női foglalkoztatás ellenére nem szűnt meg a nők férfiakhoz képest alárendelt helyzete a munkaerőpiacon, és nem csökkent lényegesen a háztartás és gyermeknevelés nagyobbrészt nőkre háruló terhe – és mindez nemcsak az elvárások szintjén, hanem a mindennapi gyakorlatokban is tapasztalható.

A második világháború után bekövetkezett radikális fordulat ugyan statisztikai értelemben szétrobbantotta a hagyományos családot (Lőcsei 2008), és az államszocializmus nőket és családokat érintő fontos intézményei (bölcsődék, óvodák, napközi otthonos iskolák) a korábban családanyákra háruló terhek egy részét valóban átvállalták, mindez azonban nem volt képes a családi szerepekről alkotott felfogás

gyökeres megváltoztatására. A nemi alapon elvárt tradicionális szerepviselkedések továbbélése, sőt bizonyos értelemben megerősödése szempontjából bekövetkező újabb fordulatot az 1967-ben bevezetett gyēs, majd a dolgozó nők gyermekvállalását bátorítani kívánó 1985-ben bevezetett gyed jelentette. A szocializmus korai szakaszában a képzetlen női munkavállalók a munkaerő tartalékhadseregét jelentették, későbbi feleslegessé válásuk idején a gyermekgondozással töltött ún. inaktív munkaerő-állapot viszont képes volt a munkanélküliség nélküli ország illúzióját fenntartani. Ezekben az évtizedekben ugyan dinamikusan emelkedett a nők iskolázottsági szintje, az 1989–90-es rendszerváltozás idején a felsőoktatásban részt vevő nők aránya már elérte a férfiakét, mégis tartósan fennmaradt a nők és férfiak közötti megkülönböztetés mind a munkaerőpiacon, mind a magánéletben, és ha egyre kifinomultabb formában is, de máig érvényesül a munkavállaló nőkkel szembeni diszkrimináció minden formája (Tardos 2012; Neményi et al. 2013). A jól ismert jelenségek, mint a vertikális és horizontális szegregáció vagy az üvegplafon (Nagy 2014, 2016, továbbá jelen kötet 457–485. oldal), mélyen befolyásolják a nők önképét és beépülnek az önmagukkal szembeni elvárásaikba is: így a munkahelyi és a családon belüli feladatok összeegyeztetésének kettős terhe nemcsak tényszerűen nehezíti meg a nők életét, hanem – ha kényszer szülte módon is – többnyire sorsszerűként élék meg alárendelt helyzetüket.

Az elmúlt évtizedekben folytatott attitűdvizsgálatok alátámasztják, hogy a magyar társadalom többsége a férfiakat tekinti családfőnek, és elsősorban a nőktől várja el a gyermeknevelés és a háztartási munka végzését (lásd pl. Blaskó 2006). Minderre döntő befolyást gyakorolt a Magyarországon az ötven éve bevezetett, azóta töretlenül népszerű és a korai gyermeknevelés időszakának már több nemzedék számára szinte szinonimájává vált gyēs intézménye is (Blaskó 2011). A férfiak és nők közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának az EU-hoz való csatlakozással is megerősített követelménye, valamint a genderkutatóknak és a lassan hazánkban is terjedő feminizmus képviselőinek törvényhozásra is némi hatást gyakorló elvárásai – néhány, a férfiakat, apákat is a családi feladatokba bevonni kívánó jogszabály, rendelet meghozatala, pl. a gyēs apákra való kiterjesztése – ellenére úgy tűnik, a férfiak és nők többsége a hagyományos szerepmegosztás híve maradt (Gregor 2014; Murinkó 2014). Paradox módon azonban a 20. század második felétől kezdve maga a hagyományos család intézménye ingott meg (Somlai 2013). A válások számának folyamatos emelkedése, a házasság nélküli együttélés terjedése, a bomlékony kapcsolatokban született gyermekek számának növekedése, az egyszülős családok, a mozaikcsaládok és egyéb alternatív családformák megjelenése és szaporodása a nagyobb részét hagyományos családi attitűdök és az egyre növekvő mértékben terjedő, azoknak ellentmondó mindennapi gyakorlatok közti szakadékra világít rá (Dupcsik–Tóth 2014).

Európai összehasonlító kutatások arra is rámutatnak, hogy a munkaerőpiaci részvétel és az otthoni munkamegosztás tekintetében éppen a posztszocialista országokat jellemzik a nemek szerinti legnagyobb különbségek (Hobson–Oláh 2006; Puur et al. 2008; Hobson–Fahlén 2009). Ezt támasztja alá például, hogy az EU-ban Magyarországon, Szlovákiában és a Cseh Köztársaságban a legalacsonyabb a háromévesnél fiatalabb gyermekeket nevelő anyák foglalkoztatási aránya (OECD 2015), és ezt tükrözi vissza a magyarországi családpolitikai intézményrendszer is, mely az anyákat akár három évig távol tarthatja a munkaerőpiactól, ami más európai országokkal összehasonlítva is igen hosszú időnek számít. A fő kenyérkereső szerep a nők körében – hasonlóan a fizetett munkavégzést otthoni törődő munkára cserélő „főállású apasághoz” a férfiak körében (Takács 2017) – tehát nem tekinthető elterjedt jelenségnek Magyarországon, ahol a rendszerváltás után felerősödött hagyományos familialista szociálpolitikai megközelítések tűnnek továbbra is a legjellemzőbbnek (Dupcsik–Tóth 2008), melyek gyakran tükrözik a – Gary Becker (1981) háztartási specializációs elméletére utaló – *Becker equilibrium* logikáját (Esping-Andersen 2009).

Ám a 21. század eleji európai vizsgálatok éppen azt mutatják, hogy a háztartási specializáció jelentősége egyre inkább csökkenni látszik (Schoen et al. 2006): azokban a háztartásokban, ahol a nő az otthonteremtésre, a férfi pedig a fizetett munkára szakosodik, nem növekszik meg a partnerek közötti kapcsolattal való elégedettség. A kapcsolat minőségének szubjektív értékelésében sokkal inkább a partnereknek a nemi szerepekkel és a családi étellel kapcsolatos attitűdjei a meghatározóak. Egy holland kutatás eredményei szerint például az egyenlő partnerek kapcsolatai boldogabbak, mint a nem egyenlő partnereké: vagyis a túlzott háztartási specializáció nem járul hozzá a párok jóllétéhez (Keizer–Komter 2015).

Ma Magyarországon a munka és a magánélet összehangolása gyakran válik problémaforrássá az együtt élő családok és partnerek mindennapjaiban: gyakori tapasztalat, hogy a fizetett munkavégzés akadályozza az embereket abban, hogy elég időt töltsenek a családjukkal vagy partnerükkel, akiknek elege van a munkahelyről hazahozott feszültség otthoni feldolgozásából (Takács 2008, 2013). Ugyanakkor sok magyar családban csak a fizetett munkát tekintik igazi munkának, míg a házimunka fontossága főként akkor értékelődik fel, amikor valamilyen okból nincs elvégezve; korábbi kutatások azt is megmutatták, hogy egy kapcsolat elején a párok nagyobb eséllyel végzik együtt a házimunkát, mivel szeretnének minél több időt együtt tölteni (Neményi–Takács 2006). Gyermekvállalás után azonban a helyzet általában megváltozik, és a házimunka túlnyomórészt a nők feladatává válik, akik partnerük közreműködésére csak igen korlátozott mértékben számíthatnak (Bukodi 2006). Ezzel is magyarázható, hogy a munka és a magánélet összehangolásának nehézségei nem feltétlenül tudatosodnak a családtagokban, illetve a megoldások keresése

e nehézségekre nem tűnik központi kérdésnek sem a családok, sem a társadalom életében, míg – különösen gazdaságilag válságos időszakokban – a munkavállalás ténye sokszor önmagában is pozitívumként tűnhet föl. Így különösen a kisgyermekes dolgozó szülők gyakori tapasztalata a folytonos időhiány: mintha egyfajta időprésbe szorulva kellene élniük éveken át, aminek a föloldását nem segítik a magyar munkaerőpiac olyan szerkezeti jellemzői, mint a foglalkoztatottság bizonytalanságaiból adódó növekvő munkavállalói kiszolgáltatottság, a hosszú munkaidő, a rész-munkaidős foglalkoztatás korlátozottsága és az alacsony bérek (Hobson et al. 2011).

A KUTATÁSI MINTA ÉS AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

Kutatási kérdéseink megválaszolásához a 2014–15-ös évek folyamán 22 olyan Magyarországon élő nővel készült interjú, akik házasságban vagy heteroszexuális párkapcsolatban élnek, kiskorú gyermeket vagy gyermekeket nevelnek, és a családi összjövedelem nagyobb részét – legalább 60%-át – az ő keresetük biztosítja. A kutatásban tehát nem szerepeltek egyedülálló vagy azonos nemű párkapcsolatban élő anyák, mivel vizsgálatunk fókuszában heteroszexuális együtt élő partnerek viszonyrendszere állt.

Az interjúalanyokat hirdetés útján, illetve hólabdamódszerrel találtuk meg.

Interjúalanyaink többsége (13 fő) Budapesten él, öten kisvárosban (jellemzően Budapest vonzáskörzetében), négyen pedig egy az ország elmaradott térségében található megyeszékhely közelében lévő faluban élnek. A kutatásban részt vevő nők jellemzően a negyvenes éveikben járnak (átlagos életkoruk 39 év), hárman az átlagnál fiatalabbak, ketten pedig 50 évesnél idősebbek voltak, és ketten közülük roma családi háttérrel rendelkeztek. Az interjúalanyok több mint fele egyetemet vagy főiskolát végzett, hárman ezenfelül tudományos fokozatot is szereztek. Válaszolóink között volt azonban egy, aki csak általános iskolát végzett, ketten szakmunkás képe-sítéssel, hárman pedig gimnáziumi érettségivel rendelkeztek. Szinte mindannyian alkalmazottként dolgoznak, közülük is a többség határozatlan idejű szerződéssel, csupán egyetlen önálló vállalkozó volt közöttük. Foglalkozásuk széles skáláján a pénzügyi, közgazdasági terület dominál, de jogász, pszichológus, kommunikációs szakember és természettudományos területen dolgozó kutató is előfordul köztük, ahogy a skála másik végpontján a kisebb jövedelemszerző képességet biztosító, de az adott családban mégis fő pénzforrást jelentő foglalkozások állnak, mint szociális gondozó, ápoló, takarító. Összehasonlítva női interjúalanyaink és házastársuk/élettársuk iskolázottsági, foglalkozási és jövedelmi adatait, kitűnik, hogy a férfi partner alacsonyabb jövedelme nem független társukhoz képest alacsonyabb iskolai végzettségétől, kevesebb biztonságot jelentő foglalkozásától vagy munkavégzési

formájától. A férfiak között több a szabadfoglalkozású, olyan, aki korábbi munkáját a rendszerváltozás okozta gazdasági átrendeződés, illetve bizonyos szakmák (pl. nyomdászat) háttérbe szorulása vagy kihalása miatt elveszítette, és volt közöttük nyugdíjas is. Az elbeszélések némelyikéből azonban az is kiderült, hogy a férfiek/társak átlagosan alacsonyabb jövedelmét inkább az elérhető munkalehetőség bizonytalansága okozza, az időnként jól megfizetett alkalmi munkát hosszabb-rövidebb munka nélküli periódusok váltják.

Az interjúkon keresztül azt kívántuk megtudni, milyen sikerrel küzd meg a pár ezzel a Magyarországon rendhagyónak minősülő családi felállással. Vajon a helyzetből fakadó kihívások ellenére – esetleges alacsonyabb jövedelmi szint, a nő fokozott terhelése miatt az otthoni munka (háztartás és gyermeknevelés) időbeosztásának nehézségei, illetve a hagyományos női szerep és a munkavállaló nő esetleges szerepkonfliktusai – képes-e a család harmonikus együttélésre, vagy ezek a nehézségek szétfeszítik a kapcsolatot? Azt feltételeztük, hogy egészen másfajta együttműködést igényel az az eset, amikor a nemi szerepekről alkotott felfogásukban nem különböznek egymástól a felek – például úgy, hogy mindketten azt tekintik természetesnek, ha családi feladataikat igény szerint, biológiai nemüktől függetlenül osztják be egymás között –, vagy éppen amikor a férfi és a nő eltérő felfogással és eltérő elvárásokkal lép be a kapcsolatba. Az interjúkból kiderülhet, vajon mindkét fél képes-e alkalmazkodni a hagyományoshoz képest rendhagyó családi felálláshoz, szükség van-e egyik vagy másik fél részéről valamiféle kompromisszumra ahhoz, hogy a családi harmónia fennmaradjon.

Kompromisszumra kényszerülhet az a nő, aki annak ellenére, hogy társához képest magasabb jövedelmezőségű, esetenként nagyobb időbeli és szellemi ráfordítást követelő munkát végez, mégis azon igyekszik, hogy a „hagyományos” női szerepköröket is betöltse. És bár a történeteket a nők szemszögéből ismerjük meg, mégis rálátást szerezhetünk arra vonatkozóan is, vajon az egyenrangú kapcsolat iránti meggyőződéssel vállalja-e fel, vagy pedig kompromisszumra kényszerül a férfi, ha elfogadja a jövedelemszerzés terén másodlagos helyzetét, és a hagyományosan nőknek fenntartott tevékenységekben fokozottan vesz részt a családi harmónia biztosítása érdekében.

Véleményünk szerint óhatatlanul konfliktushoz vezet, ha a pár férfi és nő tagja eleve másfajta szerepelvárásokkal lépett be a kapcsolatba, illetve ha közös életük a „hagyományosnak” minősülő családi szerveződéssel indult, és a változás valamiféle külső kényszer hatására következik be (pl. férfi munkájának elvesztése). Mindezeket együttvéve az is érthetővé válik, hogy a rendhagyó felállással való megküzdés nem minden esetben sikeres, a 22 általunk megismert család közül kettő már az interjú készítésének idején gyakorlatilag felbomlott, néhány további pedig megfogalmazódott az esetleges különválás lehetősége.

EREDMÉNYEK

Az interjúk elemzése során a fentiek értelmében négy jellegzetes családi kapcsolati modell rajzolódott ki. Egyrészt figyelembe vettük, vajon megegyezik-e vagy különbözik a két fél saját magára és társára vonatkozó szerepfelfogása, másrészt azt néztük, mennyire járulnak hozzá a körülmények (férfi és nő munkavégzési formája, jövedelmezősége, gyermekek száma és életkora stb.), hogy – a kapcsolat kialakulásától kezdve folyamatosan, vagy ha átmenetileg is, de tartósan – a nő legyen az elsődleges kenyérkereső. A modellek közül azok, amelyek a felek hasonló szerepfelfogására épülnek, legyenek azok egyformán hagyományosak vagy egyaránt egalitáriánusak, stabilabb kapcsolatot valószínűsítenek, mint azok, ahol „szerepcseré” történik. Amennyiben azonban a „szerepcseré” mindkét fél részéről elfogadott, a felek képesek lehetnek a szokásostól eltérő, mégis harmonikus családi együttműködést kialakítani, legfeljebb környezetük olykor rosszalló ítéletével kell számolniuk. Azokban a családokban viszont, ahol a fordított szereposztást – akár ha csak átmenetileg is – csupán a külső kényszerek diktálják, és sem a fő kenyérkereső nő, sem pedig a „családfői” szerepének visszavételétől önérzetében sértett férfi nem teszi magáévá ezt a családi felállást, gyakrabban keletkeznek feszültségek, konfliktusok, mutatkozik meg a harmónia hiánya.

A következőkben interjúkból vett idézetek segítségével bemutatjuk a négy családi modellt.

TRADICIONÁLIS MODELL

Az ide sorolható mindössze három esetben mindkét fél a hagyományos, nemi alapon egymástól különböző szerepfelfogást vallja, azaz a kenyérkereső munkát elsősorban a férfitől várja el, a gyermeknevelés és a háztartás teendőit pedig inkább női feladatnak tekinti. Ezekben az esetekben hiába vált a nő különböző okok miatt fő kenyérkeresővé, mégis vállalja a kettős terhelést, igyekszik összeegyeztetni családi feladatait és jövedelemszerző tevékenységét. Elfogadja, alkalmanként el is várja férfi társától a fokozott részvételt az otthoni feladatokban, de nem szakad el a többnyire saját gyermekkori családjában megismert tradicionális szerepfelfogástól. Ez az együttélési forma általában konfliktusmentes, hiszen a nő aláveti magát a többség által képviselt társadalmi rendnek, így nem kerekedik felül társán annak ellenére, hogy nagyobb mértékben járul hozzá a családi összjövedelemhez. Az ide sorolható esetek közül kettőben a nő magasabb jövedelme magasabb iskolázottságából, biztonságosabb munkahelyéből, nagyobb jövedelmezőséget biztosító szakképzettségéből adódik, egy esetben pedig abból, hogy a férj az interjúkészítés idején már nyugdíjas.

Egyik interjúalanyunk [(13) – a zárójelbe tett számokkal az interjúk sorszámát jelöljük], megőzvegyült férjének két gyermekét és három közös gyermeküket nevelő, vegyeszeti laboratóriumban vezető beosztásban dolgozó nő, akit férjével egy vallási közösséghez tartozás is összeköt, szintén hitet tesz a hagyományos családi szereposztás mellett. Egymás után születtek gyermekei, és összesen hét évig volt gyeseen, pedig férje ez idő alatt többször is munkanélkülivé vált. Azonban sem ő, sem a férje nem érezte volna természetesnek, hogy az apa vegye igénybe a gyermekgondozási segélyt.

A hagyományos modell szinte vegytiszta képviselője a presztízsdús, értelmiségi munkahelyen, magas beosztásban dolgozó interjúalanyunk (02). Ő elsősorban szorgalmának és továbbtanulási ambícióinak tulajdonítja töretlen előrehaladását a pályáján, de nem érez státuskülönbséget az övéhez hasonló családi hátterű, csupán szakképzettséggel rendelkező, részben fizikai munkát végző férjével szemben: *„A mi kapcsolatunk tíz éve alatt volt, hogy elvesztette a munkáját, keresgélt, talált hol jobbat, hol rosszabbat, igazából ez végigkísérte a mi kapcsolatunkat. Nekem kicsit egyenesebb és könnyebb volt az utam, elvégeztem az egyetemet. Volt olyan időszak, főleg, amikor idejöttem dolgozni, volt a férjemben egy kis sérelem. Hogy többet keresek, hogy [ezen a munkahelyen] dolgozom, ez nagy szó, elég egyszerű családból származunk, ez nagyon nagy valami.”*

Mégis természetesnek tartotta, hogy gyermekeivel évekig otthon maradt, és nem az apa vette igénybe a gyermekgondozási időszakot. Munkahelyének választása kapcsán is fontos szempontként említette, hogy főnökei figyelembe veszik anyai feladatait, nem várnak el tőle többletmunkát: *„Én eleve, amikor idejöttem dolgozni, elmondtam azt, hogy én 4-ig tudok dolgozni. Az előfordul, hogy este még olvasok e-mailt, megcsinálok hétvégén, de 4 órakor nekem el kell indulni, hogy háromnegyed ötkor odaérjek az óvodába vagy az iskolába is... Amúgy ez a nem jó része, mert rohan az ember, hogy odaérjen.”*

A házimunka megosztása is a hagyományos rend szerint történik: *„Én sütöm a sütitket. Főzni nagyrészt én főzök, mert ő nem tud. De ő vezeti az autót, ha bütykölni kell, azt természetesen ő. A füvet ő nyírja. Ez egy társasház, van egy kis kertrészünk, ott nyírni kell a füvet, meg van egy kis sövény. De a férjem mondjuk nem szokta a virágoskertet gyomlálni. [...] Van azért férfi és női szerep, ezek azért itt kijönnek. Nyilván én semmilyen... én villanykörtét nem vagyok hajlandó cserélni. Azt mondom, én azért mentem férjhez, hogy nekem soha ne kelljen villanykörtét cserélnem.”*

A hagyományos modell harmadik képviselője (08) egy kistelepülésen élő nő, aki első házasságából született lányát és jelenlegi férjével közös fiát neveli már hosszabb idő óta egyedüli pénzkeresőként a családban. Stabil és a helyi viszonyokhoz képest elegendő jövedelmet biztosító munkáját egy szociális szolgáltató egyesület biztosítja. Férje az észak-magyarországi régióban jellemző gazdasági leépülés áldo-

zata, aki munkáját már hosszabb ideje elveszítette, csak időnként jut viszonylag jól fizető alkalmi munkához. Aktuális élethelyzetük ellenére a hagyományos családi szerepek vállalását egyik fél sem kérdőjelezi meg: *„Úgy gondolom, egy családban, egy házasságban nincs ilyen, hogy enyém, tiéd, hogy te hozol többet [...] inkább keresen kevesebbet, de legyen a családdal is. [...] Szerinte teljesen mindegy az, hogy most melyikünk keres, úgymint egy családi kasszába jön. Ha már annyira nagy az egyenlőség nő és férfi között, akkor legyen mindegy, hogy melyik keres, az ne okozzon problémát egy családban.”*

EGALITARIÁNUS MODELL

Az ebbe a kategóriába sorolható négy interjúalanyunk egymástól teljesen eltérő szocializációs háttérrel rendelkezik, mégis összeköti őket az, hogy mindegyikük egyenrangú és nem alá-fölé rendeltségre épülő kapcsolatban él, és a felek családról és családi szerepekről alkotott képe nem a hagyományos, a nemi hovatartozás alapján különböző elvárásokat tükrözi, hanem kizárólag a kölcsönös alkalmazkodásra épül. Három esetben a házasság a fiatalok első nagy kapcsolatának eredménye, a negyedik idesorolt alanyunk második házasságában él, és mintegy az abban elszenvedett rossz tapasztalatokból okulva építette fel jelenlegi, egyenrangú kapcsolatát. Ezek alapján úgy tűnik, a társ megválasztásának is fontos szempontja volt az az elvárás, hogy az önálló karrier alakításának ne legyen akadálya a gyermekvállalás, ne gátolja a szakmai előrehaladást a társ esetleges eltérő szerepfelfogása, hogy a családi élet és a munka összeegyeztetése adott időszakban, adott igények szerint, de kölcsönös döntések alapján történjen.

Párjával egyetemista kora óta együtt élő, jogász végzettséggel katonatiszti pályán folyamatosan előrehaladó interjúalanyunk (15) férje egyetemi, tudományos karriert választott. Két gyermeket nevelnek, külső segítséget alig vesznek igénybe, családi feladataikat egymás iránti figyelemmel, harmonikusan látják el. A kettejük jövedelme közti különbség nem a munka mennyiségén, hanem jövedelmezőségén alapul: *„Azért egy normális világban az, hogy valaki egyetemi oktató, az nem jelenti azt, hogy kevesebbet keres, mint egy katonatiszt. [...] de ezt az elején tudtuk, tehát nem vettem zsákbamacskát. Tudtam, hogy amikor ő bölcsész pályára megy, akkor nem fog engem olyan szinten eltartani, olyan anyagi javakat szerezni a családnak, amiből dözsölni fogunk, ez nyilvánvaló volt. [...] Nekem mindig az volt a bajom ezzel a situációval, hogy sokkal többet dolgozik, mint én, így ráfordított időben ilyen ingyenmunkákkal meg az egyetemi állással, és ugyanakkor a töredékét kapja érte.”*

Munkahelyének megválasztásakor fontos szerepet játszott a család és karrier összeegyeztethetősége: *„...azért is választottam ezt a közigazgatási munkahelyet már viszonylag korán, mert ez összeegyeztethető a gyerekvállalással meg a csa-*

láddal, viszonylag tűrhető jövedelmet is jelentett, meg a munkaidő sem egy utolsó szempont.”

Férje viszont természetesnek veszi, hogy kötetlenebb munkaidejének megfelelően az otthoni feladatokból kivieszi a részét: *„Ő szokott mosni, mert többet van otthon, a mosást ő csinálja, a bevásárlásrészét, hát úgy felesbe szoktuk, akinek éppen ideje van, az csinálja a bevásárlást. Meg ki szokott néha takarítani, ha otthon van napközben és nagyon sok ideje van.”*

Egyetemen oktató, de ezenfelül részben pénzkeresés céljából, részben civil szervezetekben különböző ügyek melletti elkötelezettségéből pluszmunkákat vállaló interjúalanyunk (21) is a férjével való egyetértésben alakítja egyenrangú kapcsolatra épülő közös életüket. Két gyermeket nevelnek. Férje alacsonyabb iskolai végzettségű, változó sikerességgel talál magának munkát, de ez nem okoz feszültséget kettejük között.

A családi feladatok végzését nem kötik össze nemi hovatartozásukkal: *„Ő másképp gondolkozik ezekről a szerepekről, mint az átlagos férfiak. Bár ezt nekem mindig más mondja, hogy amúgy a férfiak nem ilyenek, mint a te férjed. Nekem annyira ez a természetes, én nem is tudnám ezt elképzelni másképp. Sőt, őszintén, én sokra nem is tartom azokat a férfiakat, hanem tényleg fogyatékosnak tartom azokat, akik nem tudják, hogy hol van a cukor, és a tojásrántottáig legalább nem jutnak el. Ez nem egy női képesség, mint a háromfelé tudok figyelni, hanem ez egy teljesen hétköznapi dolog. Én is be tudom verni a szöveget a falba egyébként, nekem ez nem gond, és szerintem ezek nem női vagy férfi feladatok, és azt nagyon... én azt lenézem, aki nem tud mosogatni, vagy nem tud porszívózni, vagy nem akar, gondolom, azért ez lehet mögötte. Vagy nem tud három kaját megcsinálni, vagy nem tudja, az ő közös háztartásukban hol van a só. De szerintem tők kiszolgáltatott érzés lehet egy férfinak ez, hogy nem tudja.”*

Ha egymás közt nem is okoz problémát különböző hozzáállásuk a pénzkereső munkához, illetve konfliktusok nélkül képesek megosztani a gyermeknevelési és otthoni feladatokat, gyakran szembesülniük kell a környezetük rosszallásával: *„Alapvetően mi minden ilyen kisebb nehézségekkel vagy feszültségekkel ebben a szerepleosztásban tők jól elvagyunk. Viszont baromi nehéz a környezettel szembemenni. A környezet előtt úgy érzem, hogy ezt meg kell védeni. A barátnőim körében is, és ott a kerületben meg abszolút, mi egy nagyon furcsa család vagyunk [...] Én így is egy karrierista vagyok, egy szörnyeteg anya vagyok az ő szemükben szerintem.”*

Vidéki nagyvárosban nemzetközi cégnél pénzügyi vezetőként dolgozó interjúalanyunk (19) előző házasságában született lányát új párjával neveli. Korábbi házassági kudarcából tanulva helyezte új alapokra együttélését. A továbbtanulás és a pályaválasztás terén is ambiciózus nő karrierje folyamatosan emelkedett, míg új házassága miatt is megváltozott élethelyzete másik városba, még magasabb pozícióba röpítette. Második férjével – úgy érzi – tökéletesen kiegészítik egymást, interjú-

alanyunk munkájának jövedelmezősége és biztonsága megengedi, hogy a férj olyan vállalkozást indítson be, amelyben ő is kiteljesedhet.

Nem okoz nehézséget számára család és karrier összeegyeztetése, az olykor éjszakába nyúló munkaidő, mert: *„Én azért tudok a munkámra koncentrálni, meg azért tudom bármikor felvállalni, hogy tovább bent maradok [...], mert tudom, hogy otthon nem fog rám dőlni a ház. Ha a gyerek hazamegy, ad neki enni, ha olyan programja van a gyerekeknek, akkor elviszi vagy érte megy. [...] Az én munkaidőm az korlátlan. Gyakorlatilag feladatok vannak, és amennyi órát az igényel, annyi. Itt határidők vannak, amiket nem lehet mulasztani.”*

Nemcsak a jó jövedelmezőséget, hanem a feladat érdekességét, az önállóságot és kreativitást is értékeli, ha akár a saját, akár férje munkavállalásáról esik szó: *„Keresek annyit, hogy ezzel fel tudom tartani a családnak az anyagi alapjait, és akkor legalább kettőnk közül az egyikünk olyannal foglalkozik, amit szeret csinálni, amit élvez [...]. Ő kreatívabb, vállalkozó kedvű, ő tudta, mit kell csinálni, elkezdte, és hamar minőségi eredményt tudott elérni. Akkor már legalább ő nem stresszel mindennap egy nyomorúságos alkalmazotti életben, hanem olyasmivel foglalkozik, amit imád.”*

Az otthoni, családi szerepek megosztása is harmonikus, feszültségmentes, és annak ellenére, hogy saját gyermekkori családjában és első házasságában inkább a hagyományos nemi szerepeket tapasztalta meg, most egymás kölcsönös támogatása és az egyenlő teherviselés mellett érvel: *„Az első férjem is olyan családból jött, hogy nem nagyon így volt. Ha kedve volt, főzött, hobbiszinten. De neki az volt az álláspontja, hogy otthon nincs kötelesség. Kötelességünk csak a munkahelyen van. Otthon jól érezzük magunkat. És nem törődött azzal, hogy én meg úgy éreztem, hogy azért valakinek el kell látni a házi dolgokat, ha ő nem, akkor nekem. Én úgy gondoltam, hogy igenis, otthon is van kötelesség, és erről J-vel [a második férjével] teljesen egyformán gondolkodunk.”*

Pénzügyi területen dolgozó, biztonságos és szakmai szempontból is tartalmas, egyúttal jól jövedelmező állásban fő kenyérkeresői szerepbe került interjúalanyunk (18) férjével való kapcsolata a kölcsönös alkalmazkodásra, és nem a hagyományos szerepfelfogásra épül. Gyermekük megszületése után három évig ugyan otthon maradt, de férje rugalmasabb időbeosztása, és hobbiként is értelmezhető, kevésbé jövedelmező foglalkozása lehetővé tette felesége munkába való visszaállását. Számára nem a merev előírások, hanem a családi, háztartási feladatokat illető egyenlő teherviselés jelenti az ideális együttélési formát: *„Ahogy mi élünk, az közelít az ideális családhoz, ugyanis a párom is legalább annyit, bizonyos területeken többet is kivesz a közös életünkbe tett munka ellátásából, akár a gyereknevelés, akár a háztartási munka ellátását veszem. Igazából számomra ez közel az ideálishoz. Mi az az ideális? Azt gondolom, az egyenlő teherviselés ideális. Még ha szeretnék is több időt foglalkozni a gyereknevelésrészevel, de ez az én munkabeosztásommal nem megvalósítha-*

tó, viszont rá lehet számítani ezen a téren, hogy a számomra hiányosságként megélt helyzetet ellássa és pótolja. Azt gondolom, ha mind a két fél, a nő is és a férfi is, a gyerek bizonyos életkora után egyenlő részben veszi ki a feladatokból a részét, akkor az ideális. Most félretéve az anyagi részét a család működtetésének. [...] A feltételezés mind a kettőnk részéről az, hogy a gyereknevelésben ugyanúgy kiveszi mindenkinek a részét, nincs olyasfajta feladatmegosztás, hogy te hozod a pénzt, én meg rendbe teszem a gyereket, hanem ez közös dolog.”

A KÉNYSZER SZÜLTE FORDÍTOTT SZEREPEK MODELLJE

Ebbe a modellbe hét interjúalanyunkat soroltuk. Az igencsak heterogén háttérű és sorsú interjúalanyokat magába foglaló kategória közös jellemzője, hogy mindannyian alapvetően hagyományos szerepfelfogással kezdték partnerükkel közös életüket, köszönhetően egyrészt a házassághoz és gyermekvállaláshoz fiatal koruk és családi háttérük következtében még reflektálatlan viszonyulásuknak, részben pedig annak, hogy partnerük is a hagyományos férfiszerepet hozta a kapcsolatba. Különböző okok miatt azonban az együttélés olyan nehézségek elé állította ezeket a családokat, ahol a nő hosszabb-rövidebb ideig kényszerűen elsődleges családfenntartóvá vált, így szocializációjuk és előzetes elvárásaik ellenére a fordított szerepmegosztással kellett megküzdeniük. Van közöttük értelmiségi pár hasonlóan értelmiségi házastárral, magas presztízsű állást betöltő, európai színvonalon kereső nő, valamint nagy ambíciókkal rendelkező művész, akiknek élettársa korábbi értékes munkáját elveszítette, szakmájában elbizonytalanodott, és mára sikertelenné vált. Van egy magyarországi multi vállalatnál magas beosztásban dolgozó nő, Magyarországon nehezen boldoguló külföldi partnerrel, de vannak köztük kistelepeülésen élő, szociális munkát végző asszonyok (köztük egy roma nő), akiknek férje az adott régióban nem képes munkát találni magának. Az idetartozó esetekben a két fél házasságról, családról, munkavállalásról és otthoni teendőkről alkotott felfogása nem feltétlenül különbözik egymástól, legfeljebb a pénzkeresés terén fokozatosan kialakuló, vagy éppen hosszabb ideig tartó, de a felek által csak átmenetinek tekintett felbillent erőviszonyok váltják ki azokat a jellegzetes konfliktusokat, feszültségeket, olykor válásig vezető ütközéseket, amelyek ezt a kategóriát jellemzik.

Ehhez a kategóriához tartozik három olyan interjúalanyunk, aki hagyományos paraszti vagy munkáscsaládban nőtt fel, anyai és feleség szerepre készült, mégis, viszonylag alacsony iskolai végzettsége ellenére is képes volt új szakmát megtanulni azért, hogy nem különösebben jövedelmező, de biztonságot nyújtó állást vállalhasson, és gyermekeit képes legyen akár egyedül is eltartani. Két esetben maga a házasság is áldozatul esett az elvárthoz képest más irányt vett életútnak, és ha a saját lábra állás nem a tervek szerint, hanem kényszerűségből történt is,

önbizalmat adott azoknak a nőknek, akik amúgy elfogadták volna másodrendű szerepüket a családban.

Az ugyancsak vidéken élő, fiatalon házasságot kötő, már anyaként szakképzettséget szerző és munkába álló nő (09) családi szocializációja és férjével közös életük kezdeti tapasztalatai alapján hagyományos szerepmegosztásra rendezkedett be. A család fenntartásához szükség volt a munkájára és keresetére, de úgy érezte, pénzkereső tevékenysége ütközik anyaságával: *„Én még mindig a klasszikus formában élek agyilag, hogy egy férj legyen családfenntartó, egy igazi apa... és ha az anya nem tud [dolgozni], mert a gyerekekkel van, akkor az apa tartsa el a családot, esetleg az anyukát is. [...] Én nem azt mondom, hogy a nő ne dolgozzon, de mondjuk, ha a nő keres 80 ezret, akkor az apa keresse meg már azt a 100–120 ezret, mutassa meg, hogy ő a családfenntartó.”*

Férje, aki elvesztette korábbi stabil munkahelyét, és csak időlegesen tud alkalmi munkát vállalni, nem képes olyan biztonságot nyújtani a családnak, amit a feleség kívánatosnak tartana: *„Az az igazság, hogy ő nyáron burkol, folyamatosan, és keres [...]. Csak a télrel van gond, ugyanis télen nem burkoltatnak. Ezért vagyunk folyamatos harcban egymással. Azt akarom megértetni vele, hogy oké, hogy nyáron keresel, mert aláírom, nem mondom, hogy otthon ülsz. De amit te nyáron keresel, abból minimális rész marad télire. Télen meg vegetálunk, az van, amit én keresek, mert az nem elég télire. [...] Megmondtam neki, hogy nem foglak ezért piszkálni, mert az édesanyjától is megkaptam, hogy ne foglalkozzak vele, mert az ő fia dolgozik. [...] De egy 45 éves férfinak, akinek családja van, el kell mennie dolgozni [...] ezt nem tudom vele megértetni.”*

És bár azonosul az édesanyjától tanult hagyományos szerepfelfogással, tényleges élethelyzetük, a munka/család kettős terhe és a férj már-már karikatúraszerűen alakított viselkedése a férfiszerepben és vele szembeni elvárásai ráébresztik arra, hogy ez a viselkedésmód anakronisztikus és sértő rá nézve: *„Nem, én nem is vártam el soha mást. Lehet, hogy az én nevelésemből adódóan, mert édesanyám nekem mindig azt mondta, hogy egy asszony maradjon asszony, meg hogy a férj elmegy dolgozni, akkor otthon minden legyen patent, amikor hazajön, tegye elé a kaját meg mellé a kanalat. [...] én ezt tartottam helyesnek mindig, hogy ahogy hazajön, már szaladok. Volt egy olyan jelenet, amikor rádöbbsentem, hogy nem biztos, hogy jó ez. Elment kezét mosni, teszem elé a meleg levest, és még nem volt benne a kanál, amikor bejött. És mentem a konyhába, és ahogy visszaneéztem, látom, hogy úgy mutatta a kezével, hogy a kezével egyen? Nem várta meg, hanem mutatta a kezével [...], és akkor gondolkodtam el, hogy hát basszus, te is ki tudsz jönni a konyhába, ott az étel, szedd ki.”*

Egészen más körülmények között vált elsődleges kenyérkeresővé a férjével egy gyermeket nevelő, magas beosztásban dolgozó budapesti nő (03), akinél jóval idősebb férje pályájának leszálló ágába került. Esetükben egyik fél sem tervezte mere-

ven követni a társadalom által előírt és normaként meghatározott nemi és családi szerepeket, de bizonyos elemeit – a kisgyermek nevelésének idején az anyaság prioritását a munkavállalás felett – interjúalanyunk mélyen interiorizálta, és bár tudott férjére támaszkodni abban az időszakban, amikor az anyagi biztonság érdekében elképzeléseikhez képest korán visszament dolgozni, mégsem tartja „normálisnak” ezt a felállást. Így írja le helyzetüket: *„Amikor megismerkedtünk, akkor szintén ilyen kommunikációs tanácsadással, piárral foglalkoztam, ő meg szabadúszó fotós volt. Akkor is volt már ilyen különbség, ami nagyon kiéleződött azóta, hogy bejött a gazdasági válság. Olyan szinten leépült az elmúlt hat évben a fotós munka, hogy nagyon beszűkült a piac, nagyon sok újság nem foglalkoztat már külsős fotósokat, hanem megtartott egyet, vagy újságírókkal dolgoztat. A férjemnek akkor fogytak ki a munkái, és ebből nem nagyon tudott visszajönni. [...] Gyakorlatilag most egyedül tartom fenn a családot, már hat éve. [...] Nekem nagyon nyomasztó, hogy egy lábon áll a család, és hogyha velem valami történik, akkor nem tudom, hogy mi lesz. Szerintem ez egy borzasztó nagy felelősség.”*

Bár a munka és család összeegyeztetését megkönnyíti számára, hogy férje a gyerekek nevelésében nagyobb részt vállal, az alábbi interjúrészlet mégis azt mutatja, hogy belső konfliktust, lelkiismeret-furdalást okoz számára, hogy szembe kellett állítania anyai és munkavállalói szerepét: *„Hát ha valamit bánok, vagy valami fáj, végül is elég hamar visszamentem dolgozni. 11 hónapos volt a kislányom... azt nagyon sajnálom, hogy még egy évet nem maradtam otthon vele. [...] volt egy ilyen döntéshelyzet, hogy most maradok otthon, de akkor teljesen bizonytalan az egzisztenciánk, vagy visszajövök ide, amit azért szeretek csinálni, de annak van egy ilyen ára, hogy akkor viszont előbb-utóbb [...] ott kell hagyni a kislányomat.”*

AZ ÖNTUDATOSAN FELVÁLLALT FORDÍTOTT SZEREPEK MODELLJE

Ez a családmódel reprezentálja leginkább azt az elképzelést, amely a „kenyérkereső nők” kifejezés hallatán felmerül bennünk. Az ide sorolható esetekben a nő valóban a pár és a család életében irányító, domináns szerepet tölt be, ami fakadhat részben szocializációja során kialakult, egyéni ambíciói révén felépített személyiségéből, részben pedig a társhoz képest magasabb iskolai végzettségéből, szerencsésebb pályaválasztásából, kettőjük életciklusbeli különbözőségéből, és más olyan, egyéni okból, amelyet az interjú vizsgálatunk nem feltétlenül képes feltárni. Nyolc interjúalanyunkat soroltuk ehhez a modellhez. Van közöttük valóban magas beosztásban vagy magas presztízsű állásban dolgozó, és van olyan fiatal, ambiciózus nő, aki tudatosan felvállalja, hogy értelmiségi, tudományos pályán dolgozó, nála jóval idősebb férje érdekében a jövedelmező állást választja. Van olyan nő is, aki épp karrierje

magasra ívelése idején választ magának nála fiatalabb/iskolázatlanabb, de a gyermekvállaláshoz és gyermekneveléshez nélkülözhetetlennek tűnő társat, és olyan eset is előfordul, amikor az élet kényszerítette ki ugyan a szerepcserét, de ez a felállás tökéletesen megfelel a szakmájában is sikerre vágyó nőnek. Ezekben az esetekben a minta egészéhez képest magasabb azoknak a pároknak az aránya, ahol vagy a nő, vagy a férfi második vagy többedik házasságában él, ahol adott esetben éppen az okozta az előző házasság vagy előző kapcsolatok kudarcát, hogy a társ nem tudta elfogadni a nő karrierépítő törekvéseit. Miután az idesorolt esetek többségében a családok viszonylag magas anyagi színvonalon élnek, az egyik fél alacsonyabb jövedelme nem okoz nehézséget az életükben, és a nő fokozott munkahelyi terhelése, egy esetben külföldi munkája ellenére a mindennapok szintjén képesek biztosítani a család működését. Ebben a házimunkában és gyermekgondozásban segítő, elérhető nagyszülőkön kívül fizetett alkalmazott, vagy a házimunka minimálisra szorítása, például főzés helyett étel házhozszállítása, stb. is megkönnyíti a munka/karrier dilemma feloldását a dolgozó nő életében.

A negyvenes éveikhez közeledő, karrierjében egyre magasabbra emelkedő nő (01) nála jóval fiatalabb külföldi férjével él, és együtt nevelik óvodáskorú fiukat. Fontosnak tartja anyaságát, de nem kívánta kivonni magát a nyilvános életből és a munkából a korai gyermekgondozási időszakban sem, mert: *„...amikor a fiam egyéves lett, én úgy éreztem, függetlenül a pénztől, hogy ha én nem mehetek vissza egy irodába felnőttek közé dolgozni, legalább hat órába, akkor én kiugrom az ablakon. Úgy éreztem, hogy a világtól elzártan egy kisgyerekekkel tötyörögni. Én akkor is visszamentem volna szerintem, ha valami gazdag férjem van, mert úgy éreztem, hogy ez tök szép, tök jó.”*

A családi munkamegosztás nem okoz konfliktust közöttük, a férj maga is elvégez bizonyos, „nőiesnek” tartott tevékenységeket, de igénybe vesznek külső segítséget is: *„...hát otthoni teendők... mit tudom én, a mosógépbe meg a mosogatógépbe bepako- lok. Van egy takarító csaj, kb. 25 évesen rájöttem, hogy annyi pénzt mindig kell keresni, hogy valaki jön heti egyszer, és ő ki is szokott vasalni [...]. Én hétköznap nem főzök egyáltalán. Hétfégén vagy a férjem főz, vagy én csinálom valamit, vagy elmegyünk enni [...]. A mosást valahogy elintézzük. Végül is minden gépesítve van...”*

Az előző házasságából származó gyermekét és közös gyermeküket második férjével együtt nevelő, nemzetközi cégnél dolgozó, jól kereső interjúalanyunkat (06) egyértelműen ambíciói juttatták el jelenlegi pozíciójába, és hajtják alkalmazotti állása mellett is különböző vállalkozásokba, melyekben férjének is képes elfoglaltságot és némi jövedelmet biztosítani. Kezdeti hagyományos szerepelképzeléseit felülírták a rendszerváltozással számára megnyíló lehetőségek, és míg ez a „fordított” felállás az első házassága kudarcát eredményezte, mára harmonikusan képes együttműködni jelenlegi férjével.

„Mi egy picit szerintem ilyen szerepzavarban vagyunk, mert azt gondolom, nekem kellett volna férfinak születni és neki nőnek, de mindenesetre én úgy kezdtem a fiatalházas-életemet, még az előző házasságomban is, hogy én még a bugyikat is kivasaltam, és mindennap meleg vacsorával vártam a férjemet, az előzőt is. Egészen addig, amíg a férjem elment reggel 7-kor és este 9-kor hazajött, és elaludt az asztalnál, viszont pénzt egyáltalán nem keresett. És akkor azt mondtam, inkább elmegyek és keresek pénzt.”

A nála több mint húsz évvel idősebb férje második feleségeként a versenyszférában dolgozó interjúalanyunk (16) tudatosan építi közös életüket saját erejére, amivel férje anyagilag nem jövedelmező, de intellektuálisan fontos munkafeltételeit is biztosítja. Egy közös gyermeket nevelnek harmóniában, egymás szakmai és családi szerepeinek tiszteletben tartásával: „Amikor mi összeköltöztünk a férjemmel, akkor még nem tudtam, hogy mennyit fogok keresni, én akkor még egyetemi hallgató voltam. Szóval én akkor ezen nem gondolkoztam egyáltalán. Amikor pedig munkába kellett állni, akkor úgy volt, persze, fizessenek minél többet, ha lehet.”

A családfenntartói szerep felelősségét azonban átérzi, és tudatában van annak, hogy ez a helyzet a jövőben is befolyásolni fogja, akár kompromisszumokra is kényszerítheti őt munkahelyének megválasztásakor: „Mostanában szoktam ezen gondolkodni, de a munkahelyváltás miatt, hogy mégiscsak én vagyok a családfenntartó, nem pattoghatok, hogy na, ez nem tetszik, akkor továbbálllok, mert nyilván én nem mondhatom egyik napról a másikra, hogy márpedig nem, mert azért én tartom el a családot.”

A szülői szerepekről, munka és család összeegyeztetéséről vallott elképzelései azt tükrözik, hogy a merev, előre leosztott és a hagyományos normák szerint betöltött szerepekkel szemben a rugalmasságot és a szülők közti kölcsönös alkalmazkodást tartja kívánatosnak. A nők szempontjából nem tartja helyesnek azt a három évig kitolható, a munkától hosszasan távoltartó gyes-időszakot, amelyet a társadalmi elvárás kívánatosnak tüntet fel. Úgy tűnik, ezzel nemcsak saját választását igazolja, hanem valóban elkötelezett az egyenrangú nemi szerepek mellett: „Alapvetően én azt gondolom, hogy egy gyerek akkor lesz kiegyensúlyozott és akkor érzi jól magát, ha a szülei azok. Maradhattam volna otthon szerintem három évig, de a gyerek megitta volna a levét, mert én biztos, hogy [...] türelmetlen vagyok, és belőlem akkor biztos, hogy kijött volna, hogy én ezt nem akarom csinálni. Én ezt akaratom ellenére csinálom. Aki akar, az maradjon otthon három évig, de én ezt nem tartom jónak, még akkor se, ha otthon akar maradni. Szerintem hosszú távon ez egyáltalán nem jó.”

Szülői és háztartási teendőiket rugalmasan igazítják egymás munkabeosztásához, tekintet nélkül a feladat hagyományosan nemekhez kötött jellegére: „A férjemnek ez a karmája, hogy ő foglalkozik a gyerekekkel, hozza-viszi óvodába, és a nő meg dolgozik. Az, hogy én többet keresek, mint a férjem, igazából ez nem szokott nálunk [...]

alapvetően mi nagyon egyezünk, és mi úgy is osztjuk be a dolgainkat, hogy kinek mi fekszik jobban. [...] Egyrészt azért alakult így, mert amikor én elkezdtem dolgozni ezen a munkahelyen, akkor nagyon sokat dolgoztam, napi 10-11 órát, és nem volt energiám erre, aztán utána meg azért, mert suliba járok, tehát nyilván azért nincsen energiám, mert dolgozom, s akkor inkább ő vállalja. Meg ő egyetemen tanít, nem kell reggel 9-re bemennie és ottmaradnia, ezért sokkal szabadabban jön-megy. Meg, ha otthon van, egy csomó házimunkát inkább ő végez.”

Nagy külföldi légitársaságnál dolgozó, közgazdász nő (22) és a nála alacsonyabb iskolai végzettségű férje két gyermeküket nevelik egy Budapest közeli településen. Mivel a hazai viszonyokhoz képest kiemelkedő jövedelmet biztosító állása hetente többnapos külföldi tartózkodást követel meg tőle, munkáját férje „fordított szerepvállalása” nélkül nem is tudná végezni, hiszen kisebbik gyermekük, egy mozgássérült fiú gondozását elsősorban a gyesen lévő férj vállalja. Első gyerekük születése után még csökkentett munkaidővel próbálta szakmai és anyai feladatait összehangolni, majd férjével közösen kialakított megoldással – és a férje, ha nem is egyértelműen örömmel vállalt, háttérbe szorulása révén – folytatta számára fontos és nem mellékesen anyagi jólétet biztosító munkáját: „Egyébként ő nagyon jó apa, tényleg, nagyon jó kapcsolata van minden gyerekkel, nemcsak a sajátjával. [...] Ha ő ezt nem csinálná, akkor én nem tudnék dolgozni. Nyilvánvalóan ő úgy érzi ezt az egészet, hogy ő feladta az ő munkáját azért, hogy én csinálhassam azt, amit szeretek, és ebben van igazság. Ez tény, hogy mindamelllett, amit én teljesen tisztán látok, a munkámnak a különböző oldalait, és látom az árnyoldalait is, azért én szeretem ezt csinálni.”

Neveltetésük és családi hátterük miatt kettejük házassághoz és gyermekneveléshez, az otthoni munka megosztásához való hozzáállása kezdetektől fogva különbözött ugyan, de – alapvetően a nő erősebb egyénisége és jobb karrierlehetőségei miatt – képesek az együttműködésre a család fenntartása érdekében: „Én azt tanultam meg, hogy nekem soha nem szabad egyetlen férfira se ráhagyatkozni. Ez a mindig saját lábon állni, mindent elintézni, amit akarok, azt megcsinálom, nem várok senkire, nem bízom abban, hogy bárki tud segíteni, nagyon nehezen tudok segítséget kérni, és ez így egy párkapcsolatban azért elég sok ilyen súrlódáshoz tud vezetni. [...] Ez a nehéz a mi kapcsolatunkban, hogy ő egy ilyen nagyon tradicionális családból származik, és én mindig arra gondolok, hogy nem véletlen, hogy engem választott és nem mást. Nyilván neki tetszik ez a fajta élet, amit mi élünk, de pont ez az, ami miatt küzdünk folyamatosan. Annyira nem egy normális magyar kapcsolatban élünk, ahol a férfi pénzt keres, a nő otthon alárendeli magát a férjének és csak négy órát dolgozik, hogy el tudja hozni a gyerekeket, meg elvinni az összes órára. Nálunk ez pont fordítva van. De megbeszéltük, hogy ki mennyit tudna keresni, és hát nagyságrendekkel többet tudok én keresni, ha én dolgozom és ő van otthon, mint ha fordítva csinálnánk.”

Az előbbieknél sokkal több feszültség és konfliktus lehetőségét mutatja az a kapcsolat, amelyben pszichológus végzettségű, szakmai előrehaladásában sikeres és a jövedelemszerzés terén is jól teljesítő interjúalanyunk él (17). Internetes társkezes oldalon megismert, nála alacsonyabb iskolai végzettségű, és éppen a maga által tudatosan megfogalmazott kritériumok szerint kiválasztott férje ugyan tökéletesen betölti azt a szerepet, amelyet kapcsolatuk kezdetétől fogva elvárt tőle, de a két fél közti szocializációs és státuskülönbég alapján mégis jellegzetes ütközések és kompromisszumok, viták és elfojtások kísérik együttélésüket. Az interjú arról tanúskodik, hogy a kapcsolat ezek ellenére fenntartható és – legalábbis interjúalanyunk számára – teljes mértékben kielégítő, de hosszú távon az egyenlőtlen erőviszonyok felboríthatják a kisgyerekes életszakaszban még kölcsönös előnyökkel járó együttélést: *„Én nagyon pörgök a munkámban, ambiciózus vagyok, és a hivatásom nagyon én-azonos. A férjem iszonyú mobilis a munkahelyeit illetően, jön-megy, abszolút a munka nem az ő énkiteljesedése. Neki tulajdonképpen mindegy, hogy mit csinál, ha jó fej emberek között van, és ha nem zsigerelik ki. Neki ez a családi építkezés, de az is eléggé kézzelfogható, konkrét dolgokban, hogy akkor feleség, gyerekek, ház, szépítjük, nyaralunk, jól vagyunk, tehát neki ez a vivő szál az életében. [...] A pici gyerekes életet úgy csináltuk végig, hogy nagyon sokat volt ő is, ő sokkal többet volt apaként otthon, mint körülöttem a kenyérkereső apák, akik 12 órát középvezetők valahol.”*

A Magyarországon általános hosszú gyermekgondozási időszak véleménye szerint rossz hatással van az egyenrangú házastársi kapcsolatokra, szinte visszakényszeríti a nőt a hagyományos nemi alapú szerepekbe. A gyermekgondozással és házimunkával kapcsolatos feladatok nagyjából egyenlő megosztása ellenére interjúalanyunk magán tapasztalja a nőekkel szembeni hagyományos szerepelvárás kényszerét, amit a férj is közvetít viselkedésével: *„Azt láttam a környezetemben, hogy a legeggyenrangúbban működő párok is, ha az anya otthon marad gyeseen, az a helyzet előhossa a férfiakból a nagyon patriarchális mintákat, és hirtelen visszacsúsznak száz évet, és egy ilyen sokkal hagyományosabb felállásban működnek, és még nagyon nehéz kivergődni a gyese után. [...] Mivel gyese mellett kezdtem el fokozatosan visszatéretezni a munkába, most nagyon sok mindent én csinálok [...] Lehet, hogy patikamérlegen kimérve házimunkában egálban vagyunk, a gyerek körüli dolgokban ilyen 65–35 [százalék], de inkább az az alapkiindulás, ami iszonyúan irritálja a csőrömet. Hogy az az alapleosztás, hogy minden monoton, rutindolgot én csinálok, az a nő dolga... és amit a férjem csinál, az mindig ilyen opcionális. És ettől ő olyan jó fej, jó fej apuka, aki a játszótérre jár, de ez ilyen önkéntes felajánlásból és tükre nem rendszerszintűen jön.”*

Az interjúból az is kiténik, hogy az értelmiségi családból származó, eleve egalitáriánus elképzelésekkel a házasságba lépő nő és a hagyományos szülői családi háttérrel rendelkező férfi nemi szerepekről alkotott felfogása, ha a mindennapi gyakorlatok szintjén összeegyeztethető is, az elvek szintjén nem biztos, hogy megtörtént

a két elvárásrendszer közelítése. Talán az sem elhanyagolható szempont, hogy a fordított szerepeket a külvilág, olykor az egyik vagy mindkét fél oldaláról a tágabb család, a szülők nem feltétlenül támogatják: *„Az én szakmai életemet nagyon támogatja a férjem, és megkockáztatom, hogy büszke is rá, meg az időbeosztásokat is összehangoljuk, meg csináljuk, de őneki teljesen más az optikája az egészről. Mivel ő egy szélsőségesen konvencionális szereposztású családból jött, ahol a nő csinált minden klasszikus női tevékenységet, az apja meg harsány kacagással hívott meg mindenkit a kocsmában egy körre, és hazaszállította a pénzt, de kábé ennyi volt a családi munkamegosztásban a szerepe. A férjem az ő családi oldaláról egy ilyen piedesztálon álló, tökéletes férj és apa, aki [...] onnét nézve elképesztő szerepet vállal, bekapcsolódik, segít, erőn felül beletesz, és nyilván ez így is van. Csak amit onnan nézünk, nem mindig így van.”*

KÖVETKEZTETÉSEK

A fő kenyérkereső nőkkel folytatott interjúkból kirajzolódó családmodellek segítségével szeretnénk volna jobban megvilágítani, hogy az általunk megismert családok hogyan képesek helyállni a nem szokványos élethelyzetükben. Központi kérdéseink közé tartozott, hogy a nők társukhoz képest nagyobb jövedelme mennyire képes a család anyagi biztonságát fenntartani, és vajon meg tudnak-e küzdeni azokkal a nehézségekkel, amelyek a családtagok ellátása terén a rendhagyó helyzetben felmerülhetnek. Azaz megvizsgáltuk, hogy a családok együttműködési stratégiái vajon feszültségekkel terhesek-e, vagy képesek a párok feszültségmentes élethelyzetek kialakítására többek között a háztartási munka megosztása, a gyermeknevelés, a családi jövedelem és általában a pénzkezelés terén. Ezzel összefüggésben arra is figyelmet fordítottunk, hogy interjúalanyaink foglalkozási és anyai/házastársi szerepkörei harmonikusan illeszkednek-e egymással, vagy szerepkonfliktust okoznak számukra a többdimenziós szerepvállalások. Emellett az is érdekelt bennünket, hogy a férfi-női munkamegosztás gyakorlati megvalósítása mennyire igazságos vagy igazságtalan, legalábbis női interjúalanyaink szemszögéből.

Az interjúk elemzése során azonban arra jutottunk, hogy ezek a fontos szempontok mégsem alkalmasak arra, hogy – a kínáló két végpont között húzódó skálák egyes fokozatainak megfelelően – egyúttal különböző családtípusokat is felállítsunk. Hiszen egy feszültségmentes családi együttes létrejöhet akár azáltal is, hogy mindkét fél ragaszkodik a szülői házban megtanult, a társadalom által is szentesített és preferált hagyományos családi szerepekhez. Így a nők fokozott részvétele a háztartásban és a gyermeknevelésben, a férj megkérdőjelezhetetlen tekintélye a család egészére vonatkozó döntések meghozatalában egyesek számára jelenthet akár igaz-

ságos és méltányos együttélést, mint ahogy konfliktusok, feszültségek és az igazságtalanság érzetének forrása lehet mások számára, akiknek szocializációjuk alapján (vagy éppen annak ellenére) a nemek közti egyenlőség kiharcolása a fő célja. Úgy láttuk, hogy alig vannak tiszta esetek, amelyekben mind a négy megfigyelt szempont egy irányba mutatna, ahol a hagyományos nemiszerep-felfogás egyúttal hagyományos viselkedéshez is vezet, ahol a két fél különbözősége feltétlenül konfliktusokat generál, illetve ahol ne fordulhatna elő, hogy valamely, az életkörülményeket döntően befolyásoló külső tényező keresztülhúzza a felek előzetes elvárásait, melyekhez több-kevesebb sikerrel képesek voltak akár mindketten is alkalmazkodni.

Így végül felállítottunk négy, elméletileg lehetséges családmódot, és ezekben próbáltuk meg besorolni interjúalanyainkat és családjukat. A „hagyományosnak” és az „egalitáriánusnak” elnevezett kategóriákba sorolt családok azon az elvileg stabil pilléren nyugodtak, hogy a férj és feleség előzetes elvárásai és családi szerepekről alkotott elképzelései nagymértékben megegyeznek, melyet a társadalmunkban ugyan rendhagyónak tekinthető jövedelemszerzési lehetőség sem képes megintgatni. Interjúalanyaink többsége azonban abba a két kategóriába került, amelyet a fordított szerepviselet fémjeléz. Ezek egy része csupán kényszerből következett be, nem feltétlenül felelt meg sem az egyik fél, sem akár mindkettejük előzetes elvárásainak, ezáltal mintegy magában hordozva a konfliktusok, feszültségek kialakulásának lehetőségét. Ugyanakkor mégsem mondhatjuk, hogy ezek a kapcsolatok a valóságban is minden esetben sérülékenyek és konfliktusosak lennének, hiszen a külső körülményekhez való alkalmazkodás képessé tehetette a feleket az egymásra való odafigyelésre és alkalmazkodásra, ezáltal olyan együttműködési formát teremtve, amelyben a család minden tagja megtalálta a helyét.

Másik népes kategóriánk pedig a fordított szerepvállalás olyan példáit adja, amelyek nagymértékben arra az új típusú női szerepviseletre épülnek, ahol a társadalmilag előírt szerepmintákat felülírja a domináns személyiség ereje, ahol ambiciózus és tudatosan saját karriert építő nők határozzák meg a párkapcsolat és a családi együttműködés jellegét. Amennyiben partnerük elfogadja ezt az atipikus felállást, és a külső környezet rosszallását is sikerül kivédeniük, az ilyen kapcsolat is lehet harmonikus és feszültségmentes. Akkor azonban, ha a női dominancia a férfi társ vágyainak és elképzeléseinek negligálásával jár együtt, egyensúlytalan kapcsolat jöhet létre, amely ugyanúgy sérülékeny, mint fordított esetben, amikor a férfi elsődlegessége sérti a nő önérvényesítési és kibontakozási lehetőségeit.

Miután narratív interjúink a jelen perspektívájából láttatták alanyaink eddigi életének eseményeit a párválasztás, családalapítás, gyermekvállalás, illetve foglalkozási karrier szempontjából, a párkapcsolatok stabilitásáról és a család jövőbeli működéséről legfeljebb csak feltételezéseket fogalmazhatunk meg. Nem tudhatjuk, hogy ez a kismintás kvalitatív kutatás milyen mértékben reprezentálja a fő kenyér-

kereső szerepet – átmenetileg vagy tartósan – betöltő anyák sokaságát. Azt pedig még kevésbé tudhatjuk, hogy ez a ma még rendhagyónak számító családtípus a jövőben nagyobb létjogosultságot nyer-e, összhangban a női iskolázottsági szint emelkedésével, a kétkeresős családmódel további elterjedésével és – reményeink szerint – a nőkkel szembeni diszkrimináció csökkenésével, a női egyenjogúság irányába tett további, elodázhatatlan lépésekkel.

JEGYZETEK

- i Kutatásunk kiindulópontját a Deutsches Jugendinstitut Karin Jurczyk által vezetett kutatócsoportjának a „FamiliesAndSocieties – Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations” (<http://www.familiesand-societies.eu/>) FP7 európai projekt keretében lezajlott vizsgálatá ihlette. A nemzetközi kutatási eredményekről lásd: Oláh–Richter–Kotowska (2017).

IRODALOMJEGYZÉK

- Atkinson, M. P. – Boles J. (1984). WASP (Wives as Senior Partners). *Journal of Marriage and Family*, 46(4), 861–870. DOI: 10.2307/352534.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blaskó Zs. (2011). Három évig a gyermek mellett – de nem minden áron. A közvélemény a kisgyermekes anyák munkába állásáról. *Demográfia*, 54(1), 23–44.
- Blaskó Zs. (2006). *Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka*. Budapest: KSH Népeségstudományi Kutatóintézet (KSH NKI Kutatási jelentései 82.).
- Bloemen, H. – Stancanelli, E. (2007). A model of female breadwinnership. Is she outearning him? Toulouse: European Economic Association & Econometric Society. Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: https://listes.univ-paris1.fr/wws/d_read/tema/pdf/Stancanelli04-06-2007.pdf.
- Bloemen, H. – Stancanelli E. (2015). Toyboys or supergirls? An analysis of partners' employment outcomes when she outearns him. *Review of Economics of the Household*, 13(3), 501–530. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9212-y>.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652–88. DOI: abs/10.1086/230577.
- Bukodi, E. (2006). Women's labour market participation and use of working time. In Nagy, I. – Pongrácz, M. – Tóth, I. Gy. (eds.). *Changing Roles. Report on the Situation of Women and Men in Hungary 2005*. (pp. 15–55) Budapest: TÁRKI Social Research Institute.
- Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers. Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25(5), 642–664. DOI: 10.1177/0891243211417433.
- Craig, L. – Mullan K. (2011). How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834–861. DOI: 10.1177/0003122411427673.

- Deutsch, F. M. (2007). Undoing gender. *Gender & Society*, 21(1), 106–27. DOI: 10.1177/0891243206293577.
- Doucet, A. (2004). “It’s almost like I have a job, but I don’t get paid”: Fathers at home reconfiguring work, care, and masculinity. *Fathering*, 2(3), 277–303. DOI: 10.3149/fth.0203.277.
- Drago, R. – Black, D. – Wooden, M. (2005). Female breadwinner families: Their existence, persistence and sources. *Journal of Sociology*, 41(4), 343–362. DOI: 10.1177/1440783305058465.
- Dupcsik Cs. – Tóth O. (2008). Feminizmus helyett familizmus. *Demográfia*, 51(4): 307–328.
- Dupcsik, Cs. – Tóth, O. (2014). Family systems and family values in twenty-first-century Hungary. In Rajkai, Zs. (ed.). *Family and Social Change in Socialist and Post-Socialist Societies*. (pp. 210–249) Leiden–Boston: Brill.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution. Adapting to Women’s New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Gal, S. – Kligman, G. (2000). *The Politics of Gender after Socialism: A Comparative-Historical Essay*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Greenstein, T. A. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 322–35. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2000.00322.x.
- Gregor A. (2014). A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon. Doktori (PhD-) értekezés. Budapest: ELTE TáTK Társadalomkutatások Módszertana Tanszék. Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: http://tatk.elte.hu/file/Gregor_Aniko_disszertacio.pdf.
- Hobson, B. – Fahlén, S. (2009). Competing scenarios for European fathers: Applying Sen’s capabilities and agency framework to work-family balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 214–233. DOI: 10.1177/0002716209334435.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168–198. DOI: 10.1093/sp/jxr007.
- Hobson, B. – Oláh, L. Sz. (2006). Birthstrikes? Agency and capabilities in the reconciliation of employment and family. *Marriage and Family Review*, 39, 197–227. http://dx.doi.org/10.1300/J002v39n03_01.
- Jentsch, B. – Schier, M. (2017). Doing family in the age of involved fatherhood: Fathers’ accounts of everyday life in a German context. *Families, Relationships and Societies*. First published online 04 August 2017, <https://doi.org/10.1332/096278917X15015139160261>.
- Keizer, R. – Komter, A. (2015). Are “Equals” happier than “Less Equals”? A couple analysis of similarity and well-being. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 954–967. DOI: 10.1111/jomf.12194.
- Klesment, M. – Van Bavel, J. (2015). *The Reversal of the Gender Gap in Education and Female Breadwinners in Europe*. Leuven: Families and Societies Working Paper Series 26. Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/01/WP26KlesmentVanBavel.pdf>.
- Milkie, M. A. – Kendig, S. M. – Nomaguchi, K. M. – Denny, K. E. (2010). Time with children, children’s well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329–1343. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x.

- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 211–50.
- Munsch, C. L. (2015). Her support, his support: Money, masculinity, and marital infidelity. *American Sociological Review*, 80(3), 469–495. DOI: 10.1177/0003122415579989.
- Murinkó L. (2014) A nemi szerepekkel és a családdal kapcsolatos attitűdök európai kitekin-tésben: értékek és gyermekgondozás. *Szociológiai Szemle*, 24(1): 67–101.
- Nagy B. (2014). *Háttérben*. Budapest: L'Harmattan.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu. Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Neményi M. – Ferencz Z. – Laki I. – Ságvári B. – Takács J. – Tardos K. – Tibori T. (2013). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010–2013 között – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság. Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: http://egyenlobanasmod.hu/tamop/data/EBH_7_kiadvany_Final_20130619.pdf.
- Neményi, M. – Takács, J. (2006). Changing family – changing politics. *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, 2, 37–63.
- OECD Family Database (2015). Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
- Oláh, Sz. L. – Richter, R. – Kotowska, I. E. (2017). The new roles of men and women and implications for families and societies. FamiliesAndSocieties Working Paper Series 71. Elérve 2017. 09. 06-án a következő honlapcímről: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2017/02/WP71OlahRichterandKotowska2017.pdf>.
- Puur, A. – Oláh, Sz. L. – Tazi-Preve, M. – Dorbritz, J. (2008). Men's childbearing desires and views of the male role in Europe at the dawn of the 21st century. *Demographic Research*, 19, 1883–1912. DOI: 10.4054/DemRes.2008.19.56.
- Radhakrishnan, S. – Solari, C. (2015). Empowered women, failed patriarchs: Neoliberalism and global gender anxieties. *Sociology Compass*, 9(9), 784–802. DOI: 10.1111/soc4.12290.
- Raley, S. B. – Mattingly, M. J. – Bianchi, S. M. (2006). How dual are dual-income couples? Documenting change from 1970 to 2001. *Journal of Marriage and Family*, 68(1), 11–28. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2006.00230.x.
- Silverstein, L. B. – Auberbach, C. F. (1999). Deconstructing the essential father. *American Psychologist*, 54(6), 397–407.
- Schoen, R. – Rogers, S. J. – Amato, P. R. (2006). Wives' employment and spouses' marital happiness: Assessing the direction of influence using longitudinal couple data. *Journal of Family Issues*, 27, 506–528. DOI:10.1177/0192513X05283983.
- Somlai P. (2013) *Család 2.0 – Együttélési formák a polgári családtól a jelenkorig*. Budapest: Napvilág Kiadó.
- Sussman, D. – Bonnell, S. (2006). Wives as primary breadwinners. *Perspectives on Labour and Income*, 7(8),10–17.
- Takács J. (2008). „Ha mosogatógép nem lenne, már elváltunk volna...” – Férfiak és nők otthoni munkamegosztása európai összehasonlításban. *Esély*, 6, 51–73.
- Takács, J. (2013). Unattainable desires? Childbearing capabilities in early 21st century Hungary. In Oláh, Sz. L. – Fratzczak, E. (eds.). *Childbearing, Women's Employment and Work-life Balance Policies in Contemporary Europe*. (pp. 179–206) Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.

- Takács J. (2017) Aktívan törődő apák Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 27(3):106–127.
- Tardos K. (2012). Magyarországi trendek a munkahelyi esélyegyenlőség alakulásában. *Munkügyi Szemle*, 56(2), 44–51.
- Thébaud, S. (2010). Masculinity, bargaining, and breadwinning. Understanding men's housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330–354. DOI: 10.1177/0891243210369105.
- Yavorsky, J. E. – Schoppe, K. – Sullivan, S. J. (2015). The production of inequality: The gender division of labor across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77, 662–679. DOI:10.1111/jomf.12189.
- West, C. – Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. DOI: 10.1177/0891243287001002002.
- Winkler, A. E. – McBride, T. – Andrews, C. (2005). Wives who outearn their husbands: A transitory or persistent phenomenon. *Demography*, 42(4), 525–535. DOI: 10.1353/dem.2005.0028.

Utazó munkahelyek Tehergépjármű-vezetők munka-magánélet egyensúlya*

A munka és magánélet kapcsolata az 1960-as, 1970-es évek során vált önálló kutatási területté, majd az 1990-es évekre a munka-család interakció fogalma is bekerült a szakmai párbeszédbe, később pedig a közbeszédbe is, igaz, főként a magasan képzett, vezetői pozíciókban lévő munkavállalók körében (Lewis 2003). A téma iránti érdeklődés megnövekedésének legfőbb oka a nők fokozott munkaerőpiaci részvételének tudható be, de emellett nem elhanyagolható az anyagi biztonság megteremtése mellett a gyermeknevelésben is aktívabb szerepet vállaló apa ideáltípusának elterjedése sem (Grzywacz–Marks 2000; Hochschild 2001).

A munka és a magánélet közötti harmónia hiánya a dolgozók pszichés és fizikális egészsége mellett a szervezet számára is ártalmas: növeli a hibázások számát, csökkenti a motiváltságot és a szervezet iránti elkötelezettséget. Bár a kelet-európai országokban, így hazánkban is uralkodó nézet, hogy a jogi szabályozáson, valamint a szociális ellátórendszeren keresztül az állam feladata, hogy bizonyos terheket levegyen a polgárai válláról, illetve biztosítsa számukra a megfelelő munkakörülményeket, a szervezetelméleti megközelítés szerint maguk a munkaadók is felelősséggel tartoznak alkalmazottaik munka-magánélet egyensúlyáért (*work-life balance*, WLB) (Den Dulk–Peper 2009).

Mivel a WLB-kutatások fókuszában hosszú ideig a dolgozó nők álltak, ebben a tanulmányban egy eddig kevésbé vizsgált foglalkoztatási csoportra, a fuvarozási ágazatban dolgozó tehergépjármű-vezetőkre fókuszálok. A velük készített interjúk során nemcsak arra kerestem a választ, hogy a meglehetősen egyedi időbeosztásuk

* A tanulmány a szerző 2016-ban, a BCE Társadalomtudományi Kar, Szociológia és Társadalompolitika Intézet Szociológia MA képzésen készült szakdolgozatán alapul. <http://szd.lib.uni-corvinus.hu/9205/> Témavezető: Nagy Beáta.

mellett milyennek látják a munkájuk és a magánéletük kapcsolatát, hanem a vállalathoz fűződő viszonyukra is kíváncsi voltam. Megvizsgáltam, hogy megítélésük szerint a cégek, amelyeknél dolgoztak, mit tettek annak érdekében, hogy dolgozóik minél kiegyensúlyozottabbak legyenek, valamint azt, hogy a sofőrök milyen mértékű egyéni kontrollt tapasztaltak, amikor a munkabeosztásukról, a családi életükben való részvételről volt szó.

E csoport vizsgálatának relevanciája egyértelmű. Egy amerikai fuvarozási szaklapban 2010-ben megjelent cikk mutat rá, hogy bár a 'munka-magánélet egyensúly' kifejezés használata még várat magára a gépjárművezetők körében, a mögötte álló jelenség nagyon is jelen van (Kilcarr 2010). A több otthon töltött idő iránti igény arra kényszeríti a forgalomirányítókat, hogy átalakítsák az időbeosztásokat és a fuvarfeladatokat, sőt bizonyos szerzők szerint a sofőrök egy része inkább megelégszik az alacsonyabb fizetéssel és juttatásokkal a több szabadidőért cserébe (Kilcarr 2010).

Ugyanennek a magazinnak az online felületén négy évvel később újabb cikk jelent meg azzal összefüggésben, hogy milyen nehézkes a képzett tehergépjármű-vezetők elérése a fuvarozási szektorban, mivel a 35 év alatti munkavállalók számára az elégtelen munka-magánélet egyensúly az egyik legfőbb indok egy munkahely elhagyására (Kilcarr 2014). A szerző ugyanakkor arra is rámutatott, hogy a vállalatok nehezen tudják kielégíteni a sofőrök igényeit, mivel a fuvarozási ágazatnak a fogyasztók elvárásainak (folyamatos elérhetőség, lehető legrövidebb szállítási határidők) is meg kell felelnie.

Bár több országban (például az Egyesült Államokban vagy Ausztráliában) már készültek felmérések a kamionsofőrök körében, amelyek kötődnek a munka-magánélet egyensúlyának kérdéséhez, ezek nem tükrözik a hazai körülmények között dolgozó magyar fuvarosok tapasztalatait (Karp 2010; NRS 2014). Az alábbiakban bemutatott kutatás a magyar (és az európai) piac egyik legjelentősebb fuvarozócégénél zajlott le, annak érdekében, hogy a helyi sofőrtársadalom egy nagyobb szeletének élményeit tárhassa fel. Rajtuk kívül kontrollcsoportként három, különböző magánvállalkozásoknál dolgozó gépjárművezetőt vontam be, hogy szembe tudjam állítani egy nemzetközi szintű cég és egy néhány autóval rendelkező „maszek” által biztosított körülményeket és lehetőségeket.

Mielőtt bemutatnám vizsgálatom eredményeit és a belőlük levont következtetéseket, ismertetni szeretném azokat az elméleti kereteket, illetve a témához kapcsolódó, megelőző kutatási eredményeket, amelyek megalapozták ezeket. Ezt követi a kutatásom módszertani ismertetése, a kutatási kérdések, és zárásképpen az eredményeim összefoglalása.

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KAPCSOLATÁT TÁRGYALÓ ELMÉLETEK

A munka és magánélet kapcsolatát tárgyaló elméletek nagy számban és sokféleképpen közelítik meg ezt a problémakört. Ezek részletes bemutatásától itt eltekintek, hiszen erre a kötet más tanulmányai is kitérnek, csupán azokat a főbb irányzatokat sorolom fel, amelyekre a kutatás során támaszkodtam.

A *határelméletek* fókuszában azok a stratégiák állnak, amelyek segítségével az egyének határvonalakat hoznak létre, tartanak fenn vagy változtatnak meg annak érdekében, hogy leegyszerűsítsék és osztályozzák az őket körülvevő világot (Allen et al. 2014). A *szegregációhipotézis* a munka és a család teljes szétválasztásán alapul, amelynek során a két terület egyáltalán nincs hatással egymásra (Edwards–Rothbard 2000).

A *kompensációhipotézis* központjában az a törekvés áll, hogy az egyén az egyik szférában megtapasztalt negatív élményeket a másikban keresett kielégítő tapasztalatokkal „egyenlítse ki” (Edwards–Rothbard 2000). A *spillover elmélet* lényege, hogy az egyik területre jellemző lelkiállapotok, értékek, készségek, viselkedési formák kihatnak a másik szférára, hasonlóságokat teremtve ezzel a két, egyébként különálló tartomány között (Edwards–Rothbard 2000).

A *munka-család konfliktus* a szerepközi konfliktusok egy formája, amelyből adódóan a munkahelyen és az otthon megkövetelt viselkedés, hozzáállás kölcsönösen összeegyeztethetlenné válik, ami megnehezíti, hogy az egyén az élete minden területén egyaránt megfelelő teljesítményt nyújtson (Greenhaus–Beutell 1985). A *munka-magánélet egyensúlyától* olyan érzések függenek nagymértékben, mint a pszichológiai jóllét, az önértékelés, az étellel való elégedettség és a harmónia. Ez az egyensúly lényegében a munka és a nem munka terepeihez kötődő tevékenységek konfliktusmentes kapcsolatát jelenti (Clark 2000; Marks–MacDermid 1996; Greenhaus–Beutell 1985).

A NEMEK KÉRDÉSE

A társadalmi nem kérdése egy olyan aspektus, ami nemigen maradhat ki a munka-magánélet kapcsolatával foglalkozó írásokból, akár férfiak, akár nők a kutatás alanyai. Ezt a témát is több írás érinti ebben a kötetben, ezért az alábbiakban azokat a szempontokat emelem ki, amelyek jelen kutatás szempontjából fontosak voltak. A nemek közötti viszony, valamint (az itt aktuális) férfiasság fogalmához társított elképzelések átalakulása fontos részévé vált a nyugati kultúrának az elmúlt évszázadokban (Hadas 2011). Bár a két nem sok szempontból közeledett egymáshoz az otthoni és otthonon kívüli feladatvállalás szempontjából, úgy tűnik, hogy a nőkhöz

képest a férfiakra továbbra is inkább a munkába való több és a háztartás körüli teendőkbe való kevesebb idő és energia investálása jellemző (Halrynjo 2009, továbbá Rési jelen kötet 197–229. oldal).

A NEMI SZEREPEKET MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK

A családon belüli nemi szerepeket több tényező határozza meg (Spéder 2011). Az első a munkaerőpiac, amely kialakította a „kenyérkereső férfi” ideáltípusát, bár az utóbbi évtizedekben jelentős átalakuláson ment át a nemek foglalkoztatási rátáját nézve; a foglalkoztatási formák, illetőleg a férfiak és nők közötti jövedelemkülönbségek azonban továbbra is erősen befolyásolják a szerepek formálódását. Az adott társadalomban elterjedt normák, szerepelvárások hatása is egyértelmű. A maszkulin és feminin viselkedésmintákról alkotott elképzelések jelentősen kihatnak arra, hogy az egyén hogyan tekint magára – még akkor is, ha a kulturális mintázatok és a strukturális viszonyok között gyakori az ellentét (Spéder 2011). Az általam vizsgált foglalkozási csoportra ráadásul erőteljes nemi alapú szegregáció jellemző (nem csak a sofőrök, a forgalomirányítók jelentős része is férfi), ami szintén hatással van a nemek közötti munkamegosztásra és szerepfelfogásra. A foglalkozások merev elkülönülése korlátozza az emberi képességek széles skálájának kifejtését, és a nemi alapú munkamegosztás gyakorlatában kialakult értékeket és modelleket örökíti át (Koncz 2011). Ezáltal a tradicionálisan nőiesnek és férfiasnak tulajdonított készségeket erősíti meg, és fenntartja az ezekhez kötődő sztereotípiákat.

A FÉRFI- ÉS APASZEREP TIPIZÁLÁSA, VALAMINT A FÉRFIAK ÁLTAL TAPASZTALT KONFLIKTUSOK FORRÁSAI

A modern társadalmakban az apaszerep kétféle értelmezése különül el élesen (Spéder 2011). A „hagyományos” apakép lényegében a kenyérkereső férfival egyenlő, aki elsősorban a munkába fektet nagy mennyiségű időt és energiát. Ezzel szemben a „modern” férfi nemcsak a pénzügyi háttér megalapozásának feladatát osztja meg partnerével, hanem az otthoni feladatokat, a gyerekekkel együtt töltött időt, a gondozásukat is. A skála két végpontja között természetesen a valóságban számos fokozat létezik; úgy tűnik, a magyar férfiakkal szemben megfogalmazott elvárások is inkább heterogén jellegűek, ötvözik a „hagyományos” és „modern” apa ideáljához kapcsolódó követelményeket (Spéder 2011; Neményi–Takács 2016, továbbá jelen kötet 354–379. oldal).

A kékgalléros rétegbe tartozó férfiakról, mint amilyenek a jelen kutatás alanyai is, ellentétes hipotézisek születtek: az egyik szerint hajlamosabbak nagyobb szerepet vállalni az otthoni feladatok elvégzésében, mivel az alacsonyabb fizetések szükségessé-

sé teszik a kétkeresős családmodell kialakítását, míg más vizsgálatok arra mutattak rá, hogy a munkásosztály hajlamosabb a tradicionális nemi szerepek gyakorlására (Braun et al. 2010).

AZ IDŐ ÉS TÉR DIMENZIÓI

AZ IDŐ ÉRTELMEZÉSI LEHETŐSÉGEI ÉS JELENTŐSÉGE

Az idő dimenziója különösen a kétkeresős családmodell térhódítása óta került előtérbe, miután a családon belüli munkamegosztás többé nem különítette el élesen a kenyérkereső és háztartásfenntartó szerepeket (Daly 2001; Moen 2003; továbbá Rési 197–229. oldal jelen kötetben). A jelen kutatás szempontjából az idődimenzióknak két okból volt jelentősége: egyrészt Greenhaus és Beutell (1985) munkájából kiindulva feltételeztem, hogy a fuvarozók esetében a családtól távol töltött idő (illetve az ebből fakadó stressz) a két szféra közötti esetleges súrlódások fő forrása. Másrészt a kutatásom alanyait éppen az időbeosztásuk határolja el élesen az „átlagos” munkavállalótól, hiszen (legalábbis bizonyos csoportjukra) nem érvényes az az elterjedt napirend, ami a hétköznapok munkában, illetve az esték és a hétvégék otthon töltését feltételezi.

Az időhöz mint folytonos és véges erőforráshoz való hozzáállás az 1990-es években vett új irányt, amikor bevezettek olyan fogalmakat, mint az 'idő hiánya' vagy az 'idő szorítása' (Jarvis 2005; Hochschild 2001). Az egyre inkább köztudatba kerülő időgazdálkodás vagy időmenedzsment (*time management*)-fogalom az egyén aktív szerepvállalására utal a saját idejének beosztásában, kontrollálásában (Bley 2015). A munkaórák túlságosan magas száma negatív hatást gyakorol a családi és közösségi kapcsolatokra, az egyéneknek ugyanakkor nincs valódi választási lehetősége a magánélet és a munka között (Kuczi 2011). Döntéseiket erősen befolyásolja a bér és a szabadidő cserearánya – a kékgalléros munkavállalók számára pedig még inkább központi kérdés, hogy a munkával töltött idő egyenes arányban áll-e a fizetéssel. Ehhez hozzá kell tennünk azonban, hogy a munkahelyi feszültségek enyhíthetők: több szerző is összefüggést lát a munkabeosztás feletti egyéni kontroll, a kiszámíthatóság, valamint a munkával való elégedettség és az egyensúly érzése között (Karasek 1979; Fagan 2001; Garhammer 2012; Kopp–Skrabski 2009; továbbá Dén-Nagy 328–353. oldal jelen kötetben).

MOBILITÁS

A hagyományos WLB-elméletek nem helyeznek külön hangsúlyt az általam vizsgált csoport egy olyan jellemzőjére, amely megkülönbözteti tagjait az átlagos munkavállalótól. Ez a tényező a mobilitás, vagyis a tehergépjármű-vezetők

munkával járó hosszas távolléte nemcsak a családjuktól, hanem a vállalat székelyétől is.

A „törzsutas” (*frequent flyer*) pozíciókat betöltő menedzserekkel foglalkozó kutatások az utazásból adódó gyors előrelépési lehetőségeket és pénzügyi előnyöket emelik ki az ilyen jellegű munka mellett szóló érvekként (Nicholas–McDowall 2012). Ezek a megállapítások részben alkalmazhatók a fuvarozásban dolgozókra is, hiszen többek között a fizetés is nagy szerepet játszhat abban, hogy nem olyan területen helyezkedtek el, ami kiegyenlítősebb részvételt biztosít a két életszférában (Karp 2010; NRS 2014).

A kamionsofőrök esetében mindemellett olyan tényezőket is érdemes észben tartani, amelyek a „törzsutasokhoz” képest tovább növelik a munkájukkal járó feszültséget. Ilyenek a közúti balesetek, forgalmi dugók, vagy éppen az üzemanyagárak folyamatos ingadozása, az utak minősége, a sebességkorlátozások és egyéb közlekedési szabályok, az egészségi állapot és a mozgásszegény életmód (Karp 2010). Ezeket a negatívumokat viszont enyhítheti a csoport-összetartozás és az ahhoz kapcsolódó pozitív érzések (Karp 2010; Szilas–Csillag 2008).

A VÁLLALATI POLITIKÁK SZEREPE

A szervezeti struktúra és kultúra alapot adhat a dolgozók munka-magánélet egyensúlyának eléréséhez, vagy épp ellenkezőleg, korlátozhatja is azt (Szilas–Csillag 2008; Den Dulk–Peper 2009). A munkahelyi stresszel összefüggésben egyre több kutatás foglalkozik a vállalatok felelősségével, illetve az általuk nyújtott támogatással a munkavállalók jóllétével kapcsolatban (Den Dulk–Peper 2009). Ennek ellenére a kelet-európai országokban, így hazánkban is, az az uralkodó nézet, hogy a munka és a család szférájának összehangolása az állam felelősége, így a vállalatokon nincs akkora nyomás, hogy lépéseket tegyenek ennek érdekében (Chung 2008; Den Dulk–Peper 2009).

Az egyensúlyt elősegítő vállalati politikák legelterjedtebb példái az atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka) bevezetése. Ezekon keresztül a munkavállalónak lehetősége van, hogy befolyásolja, mikor és hol dolgozik, így a számára legkézenfekvőbb módon képes elvégezni a különböző szférákhoz kapcsolódó feladatait. Az ezen írás középpontjában álló foglalkozás időbeosztása atipikus és rugalmas ugyan, viszont ennek elsődleges kezdeményezője nem a munkavállaló, hanem a munkáltató. Mivel emiatt a sofőrök nem tudnak élni a felsorolt atipikus munkabeosztásokból fakadó előnyökkel, az interjúk egyik fő témája volt, hogy tapasztalják-e a szervezeti támogatást más formában.

KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK

A soron következő fejezetben három témában – a férfiak munka-magánélet egyensúlya, a mobilitás hatása és a fuvarozási ágazatban dolgozók helyzete – szeretnék bemutatni olyan releváns vizsgálatokat, amelyeket a saját kutatásom kialakításakor, illetve az eredmények értelmezésekor használtam fel.

A FÉRFIAK MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

Halrynjo (2009) 2008-as kutatásában 102 férfival készültek interjúk Spanyolországban, Izraelben, Németországban, Ausztriában, Bulgáriában és Norvégiában. A szerző négy csoportra osztotta az alanyait aszerint, hogy mennyi időt töltöttek keresőmunkával, illetve otthoni feladatokkal (elsősorban a gyermekgondozással). Ezt a négy csoportot karrierorientáltak (*career position*), családorientáltak (*care position*), karrier- és családorientáltak (*care and career position*), valamint patchwork karriert (*patchwork career*) befutónak nevezte el. Az időbeosztásuk alapján az interjúalanyaim a karrierorientált, illetve karrier- és családorientált csoportba illettek bele, ezért ezeket ismertetem részletesebben.

Az első csoport fő jellegzetessége, hogy tagjainak elsődleges feladata a család anyagi háttérének megteremtése, így szinte alig járulnak hozzá az otthoni munkavégzéshez. Ezek a férfiak jellemzően elégedetlenek a munkaóráik és szabadidejük arányával, a közösségi életükkel, és kevesebbet szeretnének dolgozni, de erre nincs lehetőségük – mindez egy tradicionális családi munkamegosztási modell létrejöttét eredményezi. Halrynjo (2009) második csoportjának tagjai, a vegyesen karrier- és családorientált férfiak szintén teljes munkaidőben dolgoznak, de eközben erőteljes igényük van arra, hogy a családi életben is minél aktívabban részt vegyenek. Rájuk is jellemző az elégedetlenség a szabadidejük mennyiségével; sokan közülük intenzív stresszt és túlterheltséget éreznek, mivel a munkahelyükön támasztott követelmények mellett az otthoniaknak is meg akarnak felelni, úgy érzik, „feláldozzák magukat” (Halrynjo 2009). Az ebbe a csoportba tartozó férfiak nagy hangsúlyt helyeznek környezetük érzelmi, fizikai és spirituális igényeire.

Annette Braun és szerzőtársai 2005 és 2007 között 70 londoni kékgalléros családban készítettek interjúkat, hogy feltárják a családi szerepek és a társadalmi osztály közötti összefüggések természetét. Az interjúk során kiderült, hogy a férfiak számára az apaság szorosan összefonódott a család pénzügyi helyzetének megalapozásával – legfőképpen ez tette őket „jó apává”, illetve „családcentrikussá”, függetlenül attól, hogy a gyereknevelésben is aktív szerepet vállaltak-e, vagy inkább kivonták belőle magukat. A pénzügyi háttér megteremtésének kérdése főleg azoknak okozott feszültségeket, illetve ásta alá a férfiak identitását, akik-

nek a munkaerőpiaci helyzete bizonytalan volt, például csak alkalmi munkával rendelkeztek (Braun et al. 2011).

FELMÉRÉSEK A MOBILITÁSSAL KAPCSOLATBAN

A kutatások következő csoportja a kamionosok életstílusának központi elemére, a földrajzi mobilitásra helyezi a hangsúlyt. Meil (2010) másodelemzésének fókuszában a mobilitás családalapításra gyakorolt hatása állt. A hat nyugat-európai országban 7220 fő bevonásával készült kérdőíves felmérés eredménye szerint a mobil férfiak 31%-a gyermektelen, miközben a nem mobilaknak csupán 22%-a, viszont az átlagos gyerekszámot nézve gyakorlatilag nincs különbség a két csoport között. Ebből arra következtethetünk, hogy a nőkéhez képest a férfiak családalapítási terveit kevésbé befolyásolja az otthontól távol történő munkavégzés, a sok utazás, hiszen a mobil és nem mobil gyermektelen nők százalékos aránya közötti különbség lényegesen nagyobb (40% a 15%-kal szemben).

Nicholas és McDowall (2012) 11 kvalitatív interjút készítettek olyan házas vagy élettársi kapcsolatban élő férfiakkal és nőkkel, akik egy hónap alatt legalább öt éjszákát távol töltöttek a családjuktól. Az eredmények alapján négy fő narratívát azonosítottak, amelyek újra és újra visszatértek a beszélgetésekben. Az első, hogy az utazást, az otthontól távol töltött időt az alanyok a hivatásuk szükséges velejárójaként fogták fel, és jellemzően motiváltak voltak a munkájukkal kapcsolatban. A második, hogy az időbeosztásuk folyamatos egyeztetést igényelt a családtagjaikkal, a barátaikkal, illetve a feletteseikkel. A harmadik, hogy az utazással, illetve a távolléttel járó stressz a választott életmódjukhoz való folyamatos alkalmazkodást, egyfajta tanulási folyamatot követelt meg tőlük és a családjuktól; úgy érezték, hogy a hiányuk megszokottá vált a mindennapokban. Végül a negyedik, hogy az alanyok különböző stratégiákat (közös programok, folyamatos kommunikáció) alkalmaztak annak érdekében, hogy kompenzálják a családtól való távollétüket.

FELMÉRÉSEK A FUVAROZÁSI ÁGAZATBAN

Jann Karp 2010-es, ausztrál kamionsofőrök körében végzett kutatásának keretében húsz mélyinterjú készült. A szerző meglehetősen zárt csoportként mutatta be a gépjárművezetőket, akiknek a mindennapi életét jelentősen korlátozták az állami, illetve a vállalati szabályozások. A megkérdezett alanyok nagy része pozitívumként említette az életstílussal járó önállóságot, a szabadság érzését, és azt, hogy a munkájuk során bizonyos mértékben maguk mögött hagyhatták a kötelezettségeiket (Karp 2010). Ezenkívül egyfajta közösségi élményt is leírtak, ami arra motiválta őket, hogy kölcsönösen segítsék egymást az utakon. A kamionsofőröknek az alanyok szerint

meglehetősen rossz hírük van, amitől kívülállónak érzik magukat. Ezenkívül sokak életében központi szerepet kapott a gazdasági bizonytalanság, valamint a bértárgyalások során átélt konfliktusok, amit megerősít egy amerikai tehergépjármű-sofőrök bevonásával 2014-ben készített kérdőív is. Ebben a fizetés állt az első helyen azok között a szempontok között, amelyek egy munkavállalót egy bizonyos céghez vagy pozícióhoz vonzanak (a megkérdezettek 79%-a sorolta a három legfontosabb indok közé), de a következő helyen már az otthon töltött idő szerepel (67%) (NRS 2014).

Magyarországon 2013-ban 303 sofőr bevonásával készült egy online felmérés, melynek eredményei szerint a nemzetközi gépkocsivezetők csaknem háromnegyede elégedetlen a munkabérével, ami a válaszadók közel felénél ráadásul reálértékben csökkenő tendenciát mutatott (Szabó 2013). A kérdőívet kitöltők 36%-ával fordult elő, hogy a munkaadó megszegte a fizetéssel kapcsolatos megállapodásokat vagy egyenesen ki sem fizette a munkabért. Közel 50% tapasztalta, hogy a munkáltató elvárja bizonyos szakmai szabályok megszegését a teljesítmény növelése érdekében (a kihágások miatt kiszabott büntetést 14%-nak fizették ki). Mindezek a tapasztalatok önmagukban is növelik a munkában érzett feszültségeket, ráadásul a sofőrök az önkényes munkáltatókkal szembeni fellépésre is meglehetősen kevés esélyt látnak, aminek egyrészt az információhiány (10% nem is tudott arról, hogy létezik a sofőröket tömörítő szakszervezet), másrészt egyfajta szkepticizmus az oka: 43% gondolja úgy, hogy nincs összetartás a szakmán belül, ezért a szakszervezeteknek nincs létjogosultsága.

KUTATÁSI KÉRDÉSEK, MÓDSZERTAN ÉS A MINTA

A fenti elméleti és szakirodalmi áttekintés alapján a kutatásom három fő kérdés köré épült. Az első, hogy a fuvarozásban dolgozó férfiak milyennek ítélik meg a munka-magánélet egyensúlyukat, hogyan értékelik az életük e két szférája közötti kapcsolatot. Az interjúk során kitértem a munkával, munkakörülményekkel való elégedettségre és a kollégákkal való kapcsolatra, kérdéseket tettem fel annak feltérképezésére, hogy mennyire szorosak az alanyaim családi és baráti kapcsolatai, hogyan vélekedik a családjuk a munkájukról, végül, hogy összességében hogy érzik, milyen hatással van egymásra a munkájuk és a magánéletük, és változtatnának-e az ezek között fennálló viszonyon.

A második témám a vállalat felelősségének kérdése volt. Arra kerestem a választ, hogy a megkérdezettek megítélése szerint a munkaadónak feladata-e egyáltalán lépéseket tenni azért, hogy a foglalkoztatottak minél elégedettebbek legyenek és egyensúlyban érezzék a létszféráikat, illetve arra, hogy hozott-e olyan intézkedéseket a cég, amikkel segíti a sofőrjeit a munka-magánélet egyensúly elérésében.

A kutatás fókuszában lévő foglalkoztatási csoport nem csupán a fuvarok határ-idejének folyamatos szorításában végzi a feladatait, hanem számos egyéb szabályozásnak is meg kell felelnie a mindennapjai során, ami belső feszültségeket teremthet. Mivel az időbeosztás felett gyakorolt egyéni kontroll és a rugalmasság pozitív hatással van a munka-magánélet egyensúlyra, a harmadik kutatási téma azt járta körbe, hogy a sofőrök mekkora befolyással bírnak a napirendjükre, van-e lehetőségük változtatásokra, ha például valamilyen váratlan esemény következik be a magánéletükben (Karasek 1979; Fagan 2001; Kopp–Skrabski 2009; Bley 2015; Lott 2015).

Kutatási kérdéseim megválaszolásához kvalitatív adatgyűjtés, pontosabban félig strukturált interjúk alkalmazása mellett döntöttem. A kvalitatív módszernek a cél-orientált mintavételi eljárás (*purposive sampling*) felel meg leginkább, amelynek két különböző szintje van: a kontextus (*sampling of context*) és az alanyok (*sampling of participants*) kiválasztása (Bryman 2012). Az első szintet az általam vizsgált vállalat kiválasztása jelentette, aminek két fő oka volt: egyrészt, mert Magyarország legnagyobb fuvarozócégként a gépjárművezetők jelentős csoportjának tapasztalatait határozza meg, másrészt, mert egy személyes ismeretségnek köszönhetően segítségem akadt az alanyokkal való kapcsolatfelvétel során. Az alanyok kiválasztását részben a kapcsolattartó személye határozta meg, részben pedig a sofőrök időbeosztása, hogy épp melyikük érkezett haza egy-egy útról, amikor én is az irodában tartózkodtam. Az interjúkról hangfelvétel készült, amelyet később az átirat alapján elemeztem.

Már az interjúzás megkezdése után lehetőségem adódott, hogy kontrollcsoportként olyan sofőröket is bevonjak, akik különböző kisebb, egyéni vállalkozók irányítása alatt álló (maszek) vállalatoknál dolgoznak. Ezt az összehasonlítást azért tartom érdekesnek és fontosnak, mert rájuk is ugyanazok a szabályozások vonatkoztak, más műszaki és szakmai támogatást kaptak a feletteseiktől, mint egy multinacionális cég alkalmazottai. Ezen alanyok kiválasztásakor szintén egy ebben a körben ismerős informátorra hagyatkoztam, aki az általam megadott paramétereknek megfelelően irányított olyan sofőrökhöz, akik elérhetőek voltak a kutatás időszakában. Ezek az interjúk telefonon zajlottak, amiről a beszélgetés közben jegyzeteket készítettem. A tanulmány megírása előtt az összes interjút anonimizáltam, az alábbiakban közölt nevek nem egyeznek meg az alanyaim valódi nevével.

Összesen tizenhárom félig strukturált interjút készítettem, tízet az említett nagyvállalat alkalmazottaival, hármat pedig a kontrollcsoport tagjaival. Az alanya- im többségükben középkorú (negyven és hatvan év között járó) férfiak voltak, de hárman (ketten a kontrollcsoportból, egy fő pedig a nagyvállalat dolgozói közül) a harmincas éveikben jártak. Többségük szakmunkás végzettséggel rendelkezett, abban akadtak ugyan eltérések, hogy az eredeti szakmájuk kapcsolódott-e a jelen-

legi foglalkozásukhoz. A lakóhelyüket tekintve négy főfőt leszámítva valamennyien Budapesten éltek, míg a kontrollcsoport egyik tagja a fővárosban lakott, a másik kettő vidéki városokban.

A nagyvállalat alkalmazottai közül az anyacégen belül valamennyien ugyanabban a franchise-ban dolgoztak, hárman belföldes, heten nemzetközi beosztásban. Ami a kontrollcsoportomat illeti, közülük ketten nemzetközi fuvarozással foglalkoztak – mindketten a beszélgetésünk előtt nem sokkal mondtak fel. A harmadik alanyom több mint egy évtizedet dolgozott nemzetközi sofőrként, néhány hónappal a beszélgetésünk előtt váltott munkahelyet, illetve lett belföldes.

Mielőtt sorra venném a kutatási kérdéseimet és az ezekhez szorosan kapcsolódó eredményeimet, olyan általánosabb háttérinformációkat szeretnék ismertetni, amelyek elengedhetetlenek az alanyaim élethelyzetének, véleményének jobb megértéséhez.

MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

Mikor rákérdeztem, hogy az alanyoknak milyen indokaik voltak, amikor a fuvarozási szakmát választották, többféle válasz is megisméltódott: egy gyerekkori álom beteljesítése érdekében, szabadság, a kötöttségek hiánya miatt, hogy minden egyes nap valami újat láthattak, más emberekkel találkozhattak. Hárman tartották a munka anyagi vonzatát a legfőbb szempontnak, ők ennek megfelelően kevésbé kötődtek érzelmileg a foglalkozásukhoz.

A sofőrök munkához való viszonyában központi szerepet kapott az autóhoz való viszony, ami érthető, hiszen – főleg a nemzetközi pályán dolgozó sofőrök esetében – ez volt az a terep, ahol a legtöbb időt töltötték. Négyen is elmondták, hogy a foglalkozásuk egyik legpozitívabb oldala, illetve ami vonzotta őket ebben a pozícióban, maga a vezetés élménye, illetve az volt, hogy ekkora méretű járműveket irányíthattak.

„Általában minden évben két hetet a családommal töltök, elmegyünk nyaralni, nekem már bizserog mindenem, hogy mikor kezdek újra.” (Gábor)

A belföldes alanyok munkabeosztása jobban hasonlított az átlagos munkavállalóéhoz – az estéket és a hétvégéket jellemzően ők is otthon töltötték, csak ritkán voltak két-három napos fuvarfeladataik. Ami a nemzetközi sofőröket illeti, nagyobb jelentősége volt, hogy ki autógazda, illetve ki váltózik. Az előbbi esetben könnyebb volt a felkészülés az utakra, hiszen nem kellett minden alkalommal a szükséges holmit be- és kipakolni, ezenkívül a forgalomirányítók a kocsik kiosztásakor igyekeztek figyelembe venni a típus iránti egyéni preferenciákat. Ezzel szemben a kényelmetlenségek (utak előtti-utáni pakolás, megkapott kocsik tisztasága, váltakozó típusok)

mellett a váltóban dolgozó sofőrök általában egy héttel kevesebb időt töltöttek külföldön, és körülbelül kétszer annyi időt itthon – három nap helyett egy teljes hetet. A négy váltós sofőr elsorolta ugyan a fenti negatívumokat, de összességében kárpótlast jelentett számukra, hogy az autógazdáknál több időt tölthettek a családjukkal, és gyakrabban tudtak hazajönni.

Az alanyaim elismerték munkájuk legnagyobb hátrányait: a családtól külön töltött időt, a felesleges várakozást, a forgalmi akadályokat, sebességkorlátozásokat (Karp 2010) és a nyelvi nehézségek miatti félreértéseket. Ennek ellenére alig néhányukban merült fel, hogy mással foglalkozzon, és csak egyetlen alany mondta ki, hogy jobban szerette az eredeti szakmáját, és ha megengedhetné magának, visszatérne hozzá.

A kontrollcsoport tagjai egyértelműen másképp látták a helyzetüket. Általában a magánvállalkozásokra vonatkoztatva mindhárman problémákat érzékeltek a fizetésekkel, illetve az alkalmazóik megbízhatóságával kapcsolatban, egyikük külön kitért az infrastrukturális ellátás elégtelenségére is.

„Már szinte az első naptól elkezdve folyamatosan három szó járt a fejemben: mit keresek én itt?!” (Balázs)

Az interjúk során a nagyvállalat alkalmazottai részéről kissé ambivalens kapcsolat rajzolódott ki a kollégákkal, pontosabban más sofőrökkel szemben. Többen elmondták például, hogy ha a problémák megbeszéléséről van szó, akkor bárkit meghallgatnak, de ők maguk nem szívesen nyilvánítanak véleményt a feletteseikkel és a mindennapi bosszúságokkal kapcsolatban. Hárman meséltek arról, hogy a nemzetközi utak során a hétvégi program szerves részét képezi a parkolóban a közös főzés, egyfajta közösségi élet élése, de a többiek inkább az ellenérzéseiket fejezték ki ezzel kapcsolatban, vagy arról beszéltek, hogy az ilyen élmények az utóbbi években kikoptak a kamionos életstílusból.

„60-70 kollégából egy-kettővel találkozunk a parkolóban. Régebben még volt olyan, hogy egy egész héten keresztül együtt, konvojban mentünk [...]. De az újjakkal már más, régen volt kollegialitás a cégen belül. Ha megállt egy sárga [a cég régi pótkocsijainak a színe] valami végett, akkor megállt mindjárt két sárga mögötte. Most ha megáll egy kék [a mostani ponyva színe], nem áll meg még két kék. [...]” (László)

Ami a kontrollcsoportot illeti, ketten inkább semlegesnek tündek a kollégákat illetően, amellet, hogy egyikük sem élt át konfliktusokat, nem tartották különösebben szorosnak a kapcsolatot. Egyikük úgy látta, hogy kiveszett az empátia és a szolidaritás a szakmán belül, illetve hogy összefogással képesek lettek volna javítani a körülményeiken, fellépni a feletteseikkel szemben, de ez mégsem valósult meg. A harmadik alanyom kifejezetten rossz véleményt fogalmazott meg a volt kollégáiról, és elhatárolta magát az egész kamionos közösségtől.

CSALÁDI HÁTTER

A nagyvállalatnál dolgozó sofőrök közül nyolcan éltek párkapcsolatban. A mintában meglehetősen magas, tízből hat fő az elváltak aránya, ebből egy fő, Ádám, egyedülálló maradt, a többiek újrահázasodtak vagy hosszú távú élettársi kapcsolatban éltek. A válásokkal kapcsolatban érdekes, hogy három esetben világosan kiderült, még azelőtt történtek, hogy az alanyok egyáltalán kamionosok lettek volna, vagyis nem egyértelmű az oksági viszony a sok távol töltött idő és a házasságok megromlása között, de olyan is akadt, aki elismerte, hogy a kapcsolat felbomlásának hátterében a munkája állt. A két egyedülálló alanyom úgy érezte, hogy ebben a szakmában sokaknak nincsen családja, holott az általam megkérdezettek között éppen az számított kirívónak, ha valaki nem élt kapcsolatban.

Gyermekeik egy kivétellel mindannyiuknak voltak, vegyesen az előző és a jelenlegi kapcsolataikból, korban és számban is változatosan – ennek alapján helytálló-nak látszik, hogy a mobilitás ténye a férfiak esetében nem hat ki olyan nagy mértékben a család méretére, mint a nőknél (Meil 2010). A fuvarozók gyermekeikkel való kapcsolata összetett képet mutatott: sokan számoltak be kifejezetten szoros viszonyról, de azt is többen elismerték, a munkájukkal járó egyik legnagyobb áldozat az volt, hogy nem tudtak annyi időt, figyelmet szentelni a gyerekeiknek, mint szerettek volna, és megismertem kifejezetten problémás családi kapcsolatokat is, ahol a volt házastársakkal és a gyerekekkel is elmérgesedett a viszony. A maszek vállalkozások alkalmazottai közül Tibor elvált és újrահázasodott, három, már felnőtt nevelt gyermeke volt. Tamás másfél éve együtt élt az élettársával, és a családalapítást tervezgette, Balázs pedig egyedülálló volt.

EREDMÉNYEK

A kérdezettek munkahelyi körülményeinek és családi hátterének rövid összefoglalása után az alábbiakban bemutatom az eredményeimet, sorra véve kutatási kérdéseimet: a munka és magánélet kapcsolatát, a vállalat felelősségét és az egyéni kontroll gyakorlásának lehetőségeit.

A KÉT SZFÉRA KÖZÖTTI KAPCSOLAT

Ami a munka-magánélet kapcsolatát illeti, az interjúalanyok az általuk felvázolt narratívák alapján összességében inkább támogató attitűdöt tapasztaltak a családjuk részéről, a többségük úgy érezte, hogy a munkája nem befolyásolja negatívan a hozzájuk fűződő viszonyt. Úgy tűnt, hogy nem annyira a partnerükkel, mint

inkább a gyerekeikkel való kapcsolat szempontjából látják problémásnak a beosztásukat; erre mutat az is, hogy jellemzően a nemzetköziről belföldi beosztásra való váltás is a gyerekekkel (egy esetben az idős szülőkkel) volt összefüggésben.

A legtöbb kérdezett tárgyilagosan kezelte a munkája és a magánélete között létrejött egyenlőtlenségeket: a foglalkozásuk természetes velejárójának tekintették az utazást, illetve pozitív érzelmekkel kötődtek a munkájukhoz. Úgy látszott, mintha az alanyaik, ha nem is tudatosan, de úgy érezték volna, hogy a családi életben meg tapasztalt feszültségeket kiegyenlíti, enyhíti az, hogy szeretik a munkájukat.

„Tudtuk, hogy mit vállalok, mit vállalunk, így beszéltük meg a párommal. Ez a család részéről is egy áldozat valamilyen szinten. Ők ezt így fogadták el, én is így fogadtam el. [...]” (Péter)

Nem meglepő, hogy az alanyok között éppen két nemzetközis, Béla és Gábor fejezte ki azt, hogy nem érzi egyensúlyban a munkáját és a magánéletét, valamint hogy jobban örülne, ha gyakrabban járhatna haza. Gyula, Péter és László, akik szintén nemzetközisek ugyan, de hosszabb időt tölthettek otthon, mivel váltóznak, könnyebbségnek látták ezt, az utóbbi ki is emelte, hogy pozitívum számára, hogy sokkal kiszámíthatóbb lett az időbeosztása, mint amikor autógazda volt. Az interjúk készítésekor belföldi beosztásban dolgozók azért képeztek különlegesebb kategóriát, mert feltételezésem szerint ők voltak azok, akik a legnagyobb belső feszültséget tapasztalták, és az anyagi áldozatokkal együtt is inkább a rövidebb utakat választották azért, hogy több időt tölthessenek otthon – ezt a döntést követően már lényegesen elégedettebbek voltak.

Két nemzetközis sofőr, ha tehetne, szívesen vállalt több utat, ami összefüggésben állhatott a családi életükkel (illetve annak hiányával). Géának nem volt különösebben szoros kapcsolata már felnőtt gyerekeivel, Németországban élő partnerével pedig az utak közben tudott találkozni, miközben Pálnak nem volt saját családja, emiatt az otthonlét egyiküknek sem járt olyan pozitív érzésekkel, mint a többieknek.

A nemzetközi utak alatt a legtöbben naponta (sőt alkalmanként a belföldi utak alatt is) beszéltek a családjukkal – ezt jelentősen megkönnyítették a telekommunikációs eszközök, illetve, hogy egyre több benzinkútnál van internetelérés. Az, hogy a kapcsolattartás ennyivel egyszerűbbé vált, az alanyaik szerint is sokban hozzájárult az egyensúly eléréséhez, ezenkívül az otthon töltött idő alatt jellemzően közös családi programokat is szerveztek, ami szintén ezt a célt szolgálta.

A családin kívül más közösségi kapcsolatok alakulására is kíváncsi voltam. Négyen (azaz az összes alany körülbelül harmada) mondták, hogy a baráti kapcsolataikat semmilyen módon nem befolyásolta a munkájuk, az otthonlétükhöz az is hozzátartozott, hogy esetleg családosan találkoztak a barátaikkal. A többiek ezzel szemben úgy érezték, hogy a kevés szabadidejüket (amit legszívesebben a családjukkal töltötték) leginkább a barátaikkal való viszonyuk szenvedte meg.

A beszámoló alapján a munka és a magánélet területének éles szegregációját tapasztaltam (amihez valószínűleg a térbeli távolságok is hozzájárultak). Minden alanyom kiemelte, kifejezetten figyel arra, hogy ne „vigye haza” a munkáját, bár többen elmondták, hogy meg tudják beszélni a munkahelyi problémáikat a partnerükkel. Ezzel szemben mások egy szinte ellentétes stratégiát alkalmaznak: sok mindent nem meséltek el, ami napközben történt velük, mert nem akarták, hogy a családjuk aggódjon értük. A magánéletüket mindannyian következetesen igyekeztek kizárni a munkahelyükről, hiszen vezetés közben a pillanatnyi dekoncentráció is komoly következményekkel járhat.

A kontrollcsoportomat illetően ketten határozottan hátrányosnak ítélték azt az élethelyzetet, amelyet a fuvarozás (illetve a volt munkaadójuk) teremtett, így nem meglepő, hogy ők egyáltalán nem érezték magukat egyensúlyban. A harmadik alany, Tibor számára, aki néhány hónappal a beszélgetésünk előtt váltott a belföldi utakra, ez a döntés hozzájárult az egyensúly eléréséhez. A kontrollcsoportra is igaz, hogy a hosszú utak alatt mindennap igyekeztek beszélni a családjukkal, valamint, hogy az itthon töltött napokon közös programokat szerveztek velük, ezenkívül ők is kiemelték a két terület éles elválasztását.

A VÁLLALATI FELELŐSSÉG

A vállalati felelősség témájával kapcsolatban érdekes véletlen egybeesésnek bizonyult, hogy nem sokkal az interjúk lekérdése előtt több nagyobb intézkedés is megvalósult a nagyvállalatnál: a havi munkabér újfajta számítása, a szervizhálózat kiépítése, a tankolókártya bevezetése, a flotta rendszeresebb ellenőrzése és az új alkalmazottak képzésének átalakítása. Érdekes, hogy ezeket csak egy fő említette magától, bár egy másik alanyom is kiemelte az autók felszereltségét és jó állapotát.

Miután hallottam róla, a fizetésekre például külön rákérdeztem, így kiderült, hogy ezzel kapcsolatban nem volt egyértelmű az elégedettség. A cég által kínált kedvezmények (vállalati üdülő, iskolakezdési támogatás, lakásvásárlási támogatás) közül a kamionosok egyedül a vállalati üdülőt ismerték, illetve ezzel kapcsolatban voltak (pozitív) tapasztalataik – az, hogy másról nem tudtak, a kommunikáció elégtelenségének is betudható. A vállalati felelősség témájához kapcsolódik az is, hogy a váltások közül többen kiemelték, központilag kellene szabályozni, hogy a kollégák milyen higiéniai állapotban hozzák vissza és adják át az autókat.

Szembetűnő volt, hogy az alanyaik szinte kivétel nélkül elválasztották a felső vezetést (az anyacéget) és közvetlen feletteseiket (vagyis a franchise-ban dolgozókat) – annak a franchise-nak az esetében, ahol a kutatásomat végeztem, láthatóan elégedettek voltak a forgalomirányítók és a vezető hozzáállásával (pl. a feladatok beosztásával és az egyéni kérésekkel kapcsolatban).

„Nem is a vállalat, hanem az irányítók. Attól függ, hogy milyen segítőkészek, meg tudnak-e segíteni egyáltalán, ez nagyon befolyásolja a dolgokat.” (Pál)

Az, hogy az alanyok többsége elsősorban a franchise-t értette a „vállalat” alatt, hasonlít Hochschild (2001) megfigyeléseire: az Amerco vállalatnál is egyfajta szűrőként szolgált a középvezetői réteg, és a központi intézkedéseken túl jelentősen befolyásolta az alkalmazottak tapasztalatait. Bizonyos utalásokból arra következtettem, hogy a pontos szabályozások hiánya miatt meglehetősen nagy jelentősége van a nem hivatalos vállalati kultúrának.

„Ez csak kölcsönösen működik. Mert ha valaki megszívhatja [a franchise vezetőjét] például, lehet, hogy [a vezető] nem mutatja, vagy nem adja vissza, de emlékezni fog rá. És ha legközelebb gondja van a kollégának, akkor maradjon is gondja.” (Géza)

Visszatérő elem volt egyfajta „kitekintés”, a saját körülményeik összehasonlítása más vállalatok (esetleg az előző munkahelyük), illetve a nagyvállalaton belül a többi franchise sofőrjeinek a helyzetével. Ezeknek a szembeállításoknak az eredménye, főleg a közvetlen franchise-vezetőre nézve, minden esetben pozitív volt.

Ehhez képest az egyéni vállalkozóknál dolgozó sofőrök szinte pontosan ellentétes tapasztalatokról számoltak be. Mindhárman határozottan egyetértettek azzal, hogy a vállalatnak feladata lenne segíteni az alkalmazottait a kiegyensúlyozottság elérésében, de ezt egyikük sem tapasztalta meg a jelenlegi és volt munkáltatói részéről. Mindhárman elsősorban a bérezés rendezését várták el az alkalmazóiktól, hiszen mindannyiukkal – hasonlóan a Szabó (2013) felmérésében szereplő sofőrökhöz – előfordult, hogy nem annyi fizetést kaptak, mint amennyi az előzetes megállapodásban szerepelt. Kettő a technikai ellátottságot, illetve az autók állapotát sem tartották megfelelőnek, ráadásul valamennyien úgy érezték, a feletteseik nem becsülik meg őket eléggé.

AZ EGYÉNI KONTROLL ÉRZÉSE

Az utolsó témakör, amire az interjúk során kitértem, az alanyaim saját idejük, beosztásuk feletti kontrollja, döntésképesége volt. Ahogy fent már leírtam, a sofőrök meglehetősen rövid távon látták előre az időbeosztásukat, ami csökkentette ugyan a kontroll érzését, ugyanakkor ez láthatóan nem okozott frusztrációt számukra, inkább ezt is a munka természetes velejárójaként fogták fel. Ráadásul az esetek nagy részében jóval előre tudták, melyik napon indulnak el az utakra, még ha abban nem is lehettek biztosak, hogy mi a következő fuvarfeladatuk célállomása. Az, hogy az utakon jól osszák be az idejüket, néhány kivételes, különösen problémás esettől eltekintve (mint amilyen egy váratlan útzár, elterelés, baleset) egyiküknek sem jelentett problémát, ezt teljes mértékben rájuk bízta a vállalat. Többen kiemelték, hogy

a munkájuk egyik nagy pozitívuma számukra, hogy ha az utak alatt minden rendben ment (az autók helyzete pontosan nyomon követhető az irodából), akkor egy egész nap vagy hét is eltelhetett anélkül, hogy a forgalomirányítók keresték, vagy bármiről számon kérték volna őket.

Összekapcsolódik a vállalati felelősség kérdésével, hogy a sofőröknek van-e lehetőségük bármilyen magánéleti esemény, probléma miatt lemondaniuk utakat. Az interjúalanyaim között teljes volt az egyetértés abban, hogy ilyen esetekben tudnak szabadnapot kérni, illetve ennek figyelembevételével szervezni a fuvarfeladatokat, de egyrészt egy-két héttel előre kell szólniuk, másrészt meglehetősen ritkán éltek ezzel a lehetőséggel.

Amikor a munkájuk hátrányairól kérdeztem őket, a sofőrök jellemzően olyan helyzeteket hoztak fel, amikor rajtuk kívül álló okok miatt történtek fennakadások – azaz egy-egy szituációban jelentősen lecsökkent számukra a kontroll érzete. Ezeket emelték ki azzal kapcsolatban is, hogy mit változtatnának a munkájukon: amikor elhúzódott a le- vagy felrakodás, a cégnél, ahová az árut vitték, megvárakoztatták őket, vagy valamilyen közúti akadály ellehetetlenítette a közlekedést.

A kontrollcsoport tapasztalatai ebben a kérdésében is hasonlóak voltak, az idejük beosztása számukra sem jelentett problémát, és ők is azokat a helyzeteket tartották stresszesebbnek, amikor jobban kicsúszott a kezükből az irányítás. Balázs számára az egyéni kontroll visszanyerése elsősorban abban állt, hogy felmondott, azaz kilépett egy számára csupán hátrányokkal járó szituációból, ez a tény pedig elmondása szerint a munkakereséssel járó esetleges frusztrációt is kompenzálta.

Az interjúkon hallottak alapján egyfajta párhuzam figyelhető meg az atipikus foglalkoztatási formák (elsősorban a részmunkaidő), valamint a belföldi munka-beosztás között. A nemzetközi utakról belföldiekre váltók lényegesen több időt tudnak a családjukkal tölteni, ez pedig hasonló „könnyítés”, mint például a határás munkaidő a nyolcórához képest. Ugyanakkor, a hagyományos részmunkaidős foglalkozáshoz hasonlóan, a döntés anyagi áldozatokkal jár, ezért sem éltek többen ezzel a lehetőséggel. A négy olyan interjúalanyom (a nagyvállalat alkalmazottai közül három, illetve a kontrollcsoportból egy), akik a közelmúltban a nemzetközi utakról belföldiekre váltottak, mindannyian azzal indokolták a döntést, hogy így több időt tölthetnek otthon a családjukkal. Mind úgy látták, hogy a változtatásnak köszönhetően jelentősen nőtt a munkájuk és magánéletük közötti egyensúly érzése, ami a fizetéshez kötődő áldozattal együtt is megérte számukra, a választásuk pedig az egyéni kontroll gyakorlásaként is értelmezhető.

KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatásom három fő témakörre épült. Az első, hogy hogyan értékelték a munkájuk és magánéletük közötti kapcsolatot a fuvarozásban dolgozó tehergépjármű-vezetők. A második, hogy megítélésük szerint a vállalat, amelynél dolgoztak, felelős volt-e az alkalmazottai jóllétéért, kiegyensúlyozottságáért, és ha igen, milyen lépéseket tett az érdekükben. Végül, hogy a munkájuk során az alanyok mennyire voltak képesek befolyásolni a munkabeosztásukat, milyen mértékű kontroll érzetéről számoltak be. E három kérdés elméleti háttérének felvázolása, az interjúk lefolytatása, majd ezek összevetése után a következő, az alanyok saját körülményeire, narratíváira érvényes megállapításokat szeretném tenni.

Ami az alanyaim szakmaválasztása mögött rejlő indokokat illeti, ezek főképp pozitív érzelmekhez, gondolatokhoz kötődtek (gyerekkori álm beteljesítése, a vezetés élménye, a szabadság, a kötöttségek hiánya). Ez összecseng Karp (2010), illetve Nicholas és McDowell (2012) alanyainak szempontjaival, akik szintén nagyra értékelték a szabadságot és az önállóságot. Három fő számára a fizetés nagysága volt a motiváló erő, ők több konfliktust éltek meg a munkájuk során, láthatóan erősebben hatottak rájuk a negatívumok. Emellett a fizetés említése sem meglepő, ha visszagondolunk arra, amit Braun és szerzőtársai (2010) is megállapítottak: a kékgalléros férfiak számára a család pénzügyi háttérének megteremtése központi kérdés a „jó apa” szerepének betöltésekor.

Az elbeszéléseik alapján a nagyvállalat dolgozói (kevés kivétellel) egyszerű tényként kezelték a munkájuk és családi életük közötti egyenlőtlenségeket, láthatóan a hivatásuk kiválasztásakor tisztában voltak az ezzel járó áldozatokkal. Ha mégis megfogalmazódtak negatív érzések, azok leginkább a gyerekekkel töltött idő mennyiségéhez kötődtek. A családi kötelezettségekben, illetve a gyermekgondozásban való részvétel nem megfelelő volta Nicholas és McDowell (2012) folyamatos utazással járó szakmákban dolgozó alanyainak is egyik fő narratívája volt. Az otthon betöltött szerep ilyen korlátozódását negatív spilloverként, azon belül is erőforrás-elvonásként írják le a munka-magánélet egyensúllyal foglalkozó elméletek. Ennek meg tapasztalása során az egyén nem tud mindkét területen a feléje támasztott elvárásnak vagy saját elvárásainak megfelelő teljesítményt nyújtani (Rantanen 2008). Az a gondolat, amely szerint a férfiak könnyebben élnek meg a családjuktól külön töltött időt, mint a nők (Collet–Bonnet 2010), ha futólag is, de megfogalmazódott: az egyik alanyom szerint a fizikai erőn kívül emiatt sincs több nő ebben a szakmában.

Az interjúk tapasztalatai alapján a hivatással kapcsolatos pozitív érzések és az egyes alanyok esetében „bonyolult” családi élet összefüggésbe hozható az elméleti részben tárgyalt kompenzációs hipotézissel (Edwards–Rothbard 2000). Több alanyom érezte úgy, segít a feszültségek feldolgozásában, hogy élvezik, amit csinálnak.

Emellett két alany is tudatosan (több fuvar vállalásával) csökkentette a részvételét a negatív érzéseket kiváltó családi létszférában, ami szintén ehhez az elmélethez kapcsolódó stratégia (Edwards–Rothbard 2000).

Számos sofőr elismerte, hogy szeretne több időt tölteni a családjával – vagyis elsősorban időhiányon alapuló konfliktus áll fenn a két létsféra között (Greenhaus–Beutell 1985). Többen szerepközi konfliktusokat éltek át, ami elsősorban az apaként betöltött pozíciójukhoz kapcsolódik (Greenhaus–Powell 2002; Edwards–Rothbard 2000). Tizenhárom interjúalanyból négynek sikerült enyhítenie ezen a feszültségen, mivel nemzetközi beosztásból belföldre váltottak, hogy több időt tölthessenek otthon. Azok számára, akik nem tettek ilyen lépéseket, de szerettek volna, elsősorban a fizetés állt a döntéshozatal háttérében, ami jellemző az alacsonyabb státuszú munkavállalókra (Townsend et al. 2012; Braun et al. 2011). A kontrollcsoport tagjai láthatóan hátrányosabbnak látták a saját helyzetüket, aminek okai összekapcsolódtak a vállalat felelősségének kérdésével: a rosszabb technológiai ellátottsággal, illetve bizonytalanabb fizetéssel és időbeosztással.

Az alanyok közül valamennyien élesen elválasztották a munkájukat és a magánéletüket (a szegregációs hipotézisnek megfelelően [Burke–Greengrass 1987]), és kifejezetten ügyeltek arra, hogy ezek ne legyenek hatással egymásra. Ez összecseng Ba’ (2014) kutatási eredményeivel, melyek szerint a két terület szeparációja inkább jellemző az egyénekre, és az átfedést, az egymásra való kihatást a legtöbben nem tartják kívánatosnak.

Többen külön kihangsúlyozták, a folyamatos kommunikáció tette lehetővé, hogy kiegyensúlyozottnak érezzék a kapcsolatot a munka és a család szférája között, amire más szerzők is rámutattak (Tammelin 2009; Dén-Nagy 2013). Ezenkívül az alanyok az otthon töltött időben közös programokkal igyekeztek kárpótolni magukat és a családjukat. Az ilyen stratégiák, illetve a távollét alatti folyamatos kapcsolattartás jelentős szerepet játszik a mobilitással járó munkakörökben dolgozók életében, és láthatóan a sofőrökre is jellemző, hogy a szeretteikkel töltött idő különös jelentőséget nyer, megbecsültté válik számukra (Nicholas–McDowall 2012). Az interjúalanyaim közül alig néhányan (és csak a nagyvállalat alkalmazottai) számoltak be az összetartozás élményéről a kollégáikkal, inkább elhatárolódtak tőlük vagy semleges viszonyultak hozzájuk. Ez egyrészt ellentétben áll Karp (2010) megállapításaival, hiszen az ő alanyai számára sokkal központibb elem volt a közösségi élmény, ugyanakkor megfelel Szabó (2013) eredményeinek, amelyek szerint nincs összetartás a fuvarozószakmán belül, és ezért a szakszervezet munkája sem lehet hatékony.

A vállalat felelősségvállalása a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésében jelentősen megváltoztathatja a munkavállalók tapasztalatait (Szilas–Csillag 2008; Den Dulck–Peper 2009). Az interjúk alapján arra következtethetünk, hogy

a nagyvállalat dolgozói számára a vállalat kettévál a felső vezetésre, valamint a közvetlen felettesekre. Az előbbiről lényegesen negatívabb véleményeket hallottam, a központi intézkedések megosztónak bizonyultak, több kedvezmény szerepelt ugyan a vállalati honlapon, de a dolgozók többsége nem tudott róluk. Ezzel szemben a középvezetésről már sokkal kedvezőbben gondolkodtak, a megkérdezett alanyok lelkiismeretesnek és megbízhatónak látták mind a franchise-vezetőt, mind a forgalomirányítókat, akik tettek a sofőrök elégedettségéért, illetve figyelembe vették a kéréseiket a fuvarfeladatok szervezésekor. Ehhez képest a kontrollcsoportom tagjai által tapasztalt hátránynak a „kézzelfogható” tényezők mellett (fizetés, autók állapota, eszközökkel való ellátottság) olyan szubjektív aspektusai is voltak, mint a munkáltatók sofőrökkel való bánásmódja, valamint az alkalmazottaik iránti megbecsülés hiánya.

Ahogy azt a tanulmányban többször leírtam, az egyén befolyása az időbeosztására, munkakörülményeire sokban hozzájárul a munka és a magánélet kapcsolatának kiegyenlítéséhez (Kopp–Skrabski 2009; Fagan 2001; Bley 2015; Lott 2015; Karasek 1979). A nemzetközi beosztásban dolgozó alanyok tisztában voltak ugyan azzal, hogy melyik nap indulnak el egy-egy útra, de azt már nem mindig tudták pontosan, mikor érkeznek haza, vagy hogy a külföldön töltött hetek alatt pontosan milyen feladatokat kapnak. Ehhez hasonlóan a belföldi sofőrök számára is leginkább napközben, vagy az utak előtt egy nappal derült ki, hogy milyen fuvarfeladatokat kell végezniük. Ez a bizonytalanság azonban láthatóan önmagában nem okozott nekik problémát.

Az egyéni kontroll fontosságát kihangsúlyozó szakirodalom (Kopp–Skrabski 2009; Bley 2015; Lott 2015; Karasek 1979; Fagan 2001) alapján arra következtetek, fontos volt az alanyaim számára, hogy a kérdéses tényezők mellett kisebb saját döntéseket hozhassanak (például arról, melyik parkolóban töltik a hétvégét, hogyan osztják be a kötelező szüneteiket), amin keresztül növekedhet az egyensúly érzése. Valamennyi sofőr úgy érezte, hogy az utakon jól be tudja osztani az idejét, és összességében nem jelentett nekik problémát a határidők tartása. A kontroll érzésének központiságát támasztotta alá az is, hogy jellemzően azokat a szituációkat tartották a legstresszesebbnek, amelyek felett nem rendelkeztek befolyással (váratlan útzárak, közlekedési akadályok, problémák a le- vagy felrakodásnál, a hazajövetel elcsúszása).

Mind a nagyvállalat alkalmazottai között, mind a kontrollcsoportban akadtak olyanok, akik hosszabb nemzetközi munka után a közelmúltban váltottak a belföldi utakra. Ez a csoport azért különleges, mert az interjúkon elhangzottak alapján ők tapasztalták a legtöbb feszültséget a munkájuk és a magánéletük között, olyannyira, hogy az anyagi hátrányokkal együtt is inkább más beosztás mellett döntöttek. Ez a lépés értelmezhető az egyéni befolyás különösen erőteljes gyakorlásaként is.

A harmadik kérdésben a kontrollcsoport nem vált el olyan élesen a nagyvállalat dolgozóitól, mint a másik két nagyobb témakört illetően. Ők is úgy ítélték meg, hogy képesek jól beosztani az idejüket, illetve ugyanolyan nehézséget jelentettek számukra a váratlan problémák is. Ezzel együtt egyiküknek az átlagosnál hektikusabb beosztása volt, ami végül a felmondásához vezetett, míg a másikuknak annyira negatív élményt jelentett általában a fuvarozás, hogy a kontroll visszanyerését a pálya teljes elhagyása jelentette számára.

A lehetőségeimhez mérten igyekeztem széles körben és mélyrehatóan kutatni a tehergépjármű-vezetők munka-magánélet egyensúlyának kérdését, mégis úgy gondolom, hogy a jövőben többféleképpen is ki lehetne egészíteni azt. Érdemes lenne egy hasonló felmérést a fuvarozási ágazaton belül egyéb cégekre is kiterjeszteni, akár a fővárosban, akár vidéken. Másrészt érdekes volna megismerni a sofőrök családjának véleményét is a fentiekben tárgyalt témákról, esetleg nagyobb hangsúlyt helyezni az infokommunikációs eszközök jelentőségére az utak alatti kapcsolattartásban.

IRODALOMJEGYZÉK

- Allen, T. – Cho, E. – Meier, L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organisational Psychology and Organisational Behavior*, 1, 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>.
- Ba, S. (2014). 'A great job and a family': Work narratives and the work and family interaction. *Community, Work & Family*, 17(1): 43–59. <https://dx.doi.org/10.1080/13668803.2013.877420>.
- Bley, S. A. (2015). An examination of the time management behaviours and work-life balance of K-12 music educators. Disszertáció. [online] Elérve 2016. 03. 30-án a következő honlapcímről: https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=bgsu1428614969&disposition=inline.
- Braun, A. – Vincent, C. – Ball, S. J. (2010). Working-class fathers and childcare: The economic and family contexts of fathering in the UK. *Community, Work & Family*, 14(1), 19–37. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2010.506028>.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1177/0950017014556411>.
- Burke, R. J. – Greenglass, E. (1987). Work and family. In Cooper, C. L. – Robertson, I. T. (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 273–320) New York: Wiley.
- Chung, H. (2008). Do institutions matter? Explaining the use of working time flexibility arrangements of companies across 21 European countries using a multi-level model focusing on country level determinants. WZB Discussion paper, 107. Berlin, WZB. [online] Elérve 2015. 11. 20-án a következő honlapcímről: <http://www.econstor.eu/handle/10419/43997>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.

- Collet, B. – Bonnet, E. (2010). Decisions concerning job-related spatial mobility and their impact on family careers in France and Germany. *Zeitschrift für Familienforschung*, 22(2): 196–215.
- Daly, K. (2001). Minding the time: Toward a theoretical expansion of time in families. In Daly, K. (ed.). *Minding the Time in Family Experience: Emerging Perspectives and Issues. Contemporary Perspectives in Family Research*, 3. London: JAI.
- Den Dulk, L. – Peper, B. (2009). Managing work-life policies in the European workplace: Explorations for future research. In Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh: RECOWE Publication.
- Dén-Nagy I. (2013). Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe – elméleti áttekintés. *socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 3, 1–21. DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2013.3.1.
- Edwards, J. R. – Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. DOI: 10.5465/AMR.2000.2791609.
- Fagan, C. (2001). The temporal reorganization of employment and the household rhythm of work schedules. The implications for gender and class relations. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1199–1212. <https://doi.org/10.1177/00027640121956728>.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 3(3), 217–256.
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>.
- Greenhaus, J. H. – Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. DOI: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8.
- Grzywacz, J. G. – Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
- Hadas M. (2011). A kulturális ellentmondás és a férfikutatások. In Hadas M. (szerk.). *Férfikutatások. TÁMOP online-szöveggyűjtemény* (pp. 4–9).
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 98–125. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x.
- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt Paperbacks.
- Jarvis, H. (2005). Moving to London time. *Time & Society*, 14(1), 133–154. <https://doi.org/10.1177/0961463X05050302>.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. DOI: 10.2307/2392498.
- Karp, J. (2010). Conversations with truckies: Looking at life through glass. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(4), 241–251.
- Kilcarr, S. (2010). Work-life balance a priority. *Fleet Owner*, 12(18), (online).
- Kilcarr, S. (2014). The work-life balance issue. *Fleet Owner* (online). Elérve 2016. 02. 25-én a következő honlapcímről: <http://fleetowner.com/blog/work-life-balance-issue>.

- Koncz K. (2011). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusai és következményei. *Közgazdasági Szemle*, 58(1), 74–94.
- Kopp M. – Skrabski Á. (2009). Nők és férfiak egészségi állapota Magyarországon. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009.* (pp. 117–136) Budapest: Társki.
- Kuczi T. (2011). *Munkásprés. A munka kikényszerítésének története az ipari forradalomtól napjainkig.* Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343–355. <http://dx.doi.org/10.1080/02614360310001594131>.
- Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 259–274. <https://doi.org/10.1177/0959680114543604>.
- Marks, S. R. – MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Job, Marriage, Family*, 58(2), 417–432. DOI: 10.2307/353506.
- Meil, G. (2010). Geographic job mobility and parenthood decisions. *Zeitschrift für Familienforschung*, 22(2), 171–195.
- Moen, P. (2003). Introduction. In Moen, P. (ed.). *It's about Time. Couples and Careers.* Ithaca: Cornell University Press.
- Neményi, M. – Takács, J. (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170
- Nicholas, H. – McDowall, A. (2012). When work keeps us apart: A thematic analysis of the experience of business travellers. *Community, Work & Family*, 15(3), 335–355. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.668346>.
- NRS Survey Finds Solutions to Truck Driver Job Shortage (2014). In *National Retail Systems* (online). Elérve 2016. 03. 13-án a következő honlapcímről: <https://www.nationalretail-systems.com/2014/08/27/nrs-survey-finds-solutions-truck-driver-job-shortage/>.
- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective. Disszertáció. (online) Elérve 2016. 01. 09-én a következő honlapcímről: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3425-5>.
- Spéder Zs. (2011). Ellentmondó elvárások között... Családi férfiszerepek, apaképek a mai Magyarországon. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011.* (pp. 207–228) Budapest: Társki.
- Szabó N. (2013). *A magyar munkáltatói fizetési morál és gyakorlat.* (online) Elérve 2016. 02. 28-án a következő honlapcímről: <http://www.szociologia.eu/magyar-munkaltatoi-fizetesi-moral-es-gyakorlat>.
- Szilas R. – Csillag S. (2008). Stressz a munkahelyen. *Munkaügyi Szemle*, 52(3): 15–25.
- Tammelin, M. (2009): Working time and family time. Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Disszertáció. (online) Elérve 2016. 01. 09-én a következő honlapcímről <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3516-0>.
- Townsend, K. – Lingard, H. – Bradley, L. – Brown, K. (2012). Complicated working time arrangements: Construction industry case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(3) (online). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000436](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000436).

Nemek szerinti különbségek orvostanhallgatók karrierterveiben és migrációs szándékaiban*

Világszerte súlyosbodó probléma az egészségügy emberierőforrás-hiánya, a dolgozó orvosok számának csökkenése (OECD 2013). Emellett az orvosi szakma elnöiesedése is fontos nemzetközi tendencia. Az orvosnők aránya folyamatosan növekszik Magyarországon, a kutatások pedig bizonyítják, hogy számos szempontot vizsgálva található különbség női és férfi orvosok között, például szakterület-választás, karriertervek, vagy a munka-magánéleti konfliktusok, kiegészítés gyakoriságának tekintetében is (Györffy et al. 2013).

A szakterület-választást nézve a kutatások azt mutatják, hogy a női orvosok olyan szakirányokat választanak, melyek lehetővé teszik a munka és család egyensúlyát, ugyanakkor szakmailag kevésbé megbecsültek (Buddeberg-Fischer et al. 2006; Diderichsen et al. 2013). Ezzel szemben a férfiak a magasabb presztízsű, jobban fizetett területeket preferálják, döntésükben a munka és magánélet összeegyeztethetősége kevésbé hangsúlyos (Drinkwater et al. 2008).

Fontos nemi különbség jelentkezik a munka és magánélet egyensúlyának tekintetében, mivel a női orvosok szakmai előmenetelük érdekében számos magánéleti áldozatot kénytelenek hozni, vagy nehezen egyeztetik össze az anyasággal és orvosi hivatással járó szerepeiket (Šmířová 2016). A munka és magánélet összeegyeztethetőségének nehézségei az orvosnők esetében pedig a kiegészítésszindróma és a pályaelhagyás valószínűségét növelik.

Az orvosok csökkenő száma a magyar egészségügyben is jelen van, ez azonban rendkívül összetett probléma, melynek az előregedés és pályaelhagyás mellett a migráció az egyik leg súlyosabb tényezője (Girasek et al. 2007). Aktuális és meg-

* A tanulmány a szerző 2015-ben, a BCE Társadalomtudományi Kar, Szociológia és Társadalompolitika Intézet Szociológia BA képzésen készült szakdolgozatán alapul. <http://szd.lib.uni-corvinus.hu/8622/> Témavezetők: Király Gábor és Nagy Beáta.

kerülhetetlen kérdés a magyar fiatalok növekvő kivándorlási kedve, ami elsősorban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők csoportját érinti (KSH 2014). Kiemelkedően nagy veszteséget jelent a fiatal diplomás orvosok elvándorlása (Girasek et al. 2013). Egyének szintjén vizsgálva ezt a valóban égető problémát, fontos felmérni, hogy mik lehetnek az egyedi szempontok, amelyek az esetleges migrációs szándékot befolyásolják, melyek a főbb ösztönző toló-húzó tényezők, ugyanakkor milyen faktorok tartják mégis itthon az érintetteket.

Fókuszcsoportos kutatásom során épp ezért azt vizsgáltam, hogy az orvostanhallgató nők és férfiak pályaválasztási döntéseiben megjelenő különbségek kimutathatók-e a migrációval kapcsolatos terveik, érveik és döntési mechanizmusaik eltérésében is. Várakozásaim szerint nemek szerint változhatnak azok a szempontok, melyek az orvostanhallgatók jövőbeli terveit befolyásolják, legyen szó szakterület-választásról vagy külföldi munkavállalásról.

A női és férfi orvostanhallgatók migrációs, illetve család- és karrierterveinek vizsgálatához elengedhetetlen a nemi különbségek, az egészségügy hazai és globális problémái, valamint az aktuális migrációs trendek ismerete, ezért a szakirodalmi áttekintés első felében a társadalmi nem munkaerőpiaci részvétellel gyakorolt hatásait veszem számba, különös tekintettel az orvosnők helyzetére. Ezt követően az egészségügy ágazatának aktuális nemzetközi és magyar kihívásait igyekszem összeszedni, a hangsúlyt a szakemberhiányra és az azt súlyosbító migrációs tendenciákra helyezve. Végül bemutatom a két, orvostanhallgatók bevonásával végzett fókuszcsoportos interjú eredményeit, amit a konklúzió követ.

ELMÉLETI HÁTTER ÉS TÁRSADALMI KERETEK

TÁRSADALMI NEM, NEMI SZTEREOTÍPIÁK

A társadalmi nem kategóriái sokszor a rassznál vagy az életkornál is kiugróbbak, ezért az egyik legalapvetőbb információ, amit egy személyről megállapítunk, a neme. Ráadásul, mivel a társadalmi nem – vagy gender – előíró jellegű kategória, nagyon hamar feltűnik, ha az egyén nem a nemének megfelelő módon viselkedik (Kovács 2008). A gender pszichológiáját leíró elméletek alapján az egyének kialakítják saját, nemekkel kapcsolatos hiedelemrendszerüket, melynek részét képezik a nemi sztereotípiák, például azok a pszichológiai jegyek, melyeket jellemzőnek tartanak valamelyik nem tagjaira. Már gyermekkorban, a nemi identitás létrejöttével igyekszünk magunkévá tenni a nemünkhöz társított pszichológiai jegyeket, illetve a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdöket (Powell–Greenhaus 2010).

A társadalmiszerep-elmélet szerint a nemi sztereotípiák kialakulása a társadalom egészében és a családban egyaránt jelen lévő nemek szerinti munkamegosztás-

nak tudható be. Mivel a nők több személyközi, közösségi feladatot láttak el, ezért jellemzően a gyengédség, együttérzés és gondoskodás a nőkhöz társított, vagyis feminin jellemzők lettek. Ezzel szemben a férfiak inkább feladatorientált, kezdeményezőkézséget igénylő szerepeket töltöttek be, ezek alapján pedig az agresszivitás, határozottság, függetlenség váltak maskulin tulajdonságokká. A státuszelméletek szerint a nemek társadalmi státusza van hatással a velük kapcsolatos hiedelmekre. Mivel a férfiak magasabb státusszal rendelkeznek, mint a nők, ezért több lehetőséget kapnak kezdeményező, döntéshozó, vezető szerepekben. Ezzel szemben a nőknek túlélésükhöz elengedhetetlen, hogy megfelelően reagáljanak a személyközi történésekre, ezzel pedig interperszonális készségeik fejlődnek (Powell–Greenhaus 2010).

A társadalomban fellelhető különféle sztereotípiák legitimálják a meglévő hatalmi struktúrát és fenntartják a csoportok közötti status quót. Egy stabil, jól működő rendszer esetében az alacsony státuszú csoportok tagjaival szembeni sztereotípiák inkább pozitívak, habár kompetenciáikat alulbecsülik. Többnyire az alacsonyabb státuszúakat – nemtől függetlenül – vagyunk hajlamosabbak másokkal törődőnek és kevésbé önérvényesítőnek látni. Ugyanakkor az alacsony státuszú egyének a fennálló rendbe való illeszkedésük alapján lehetnek kooperálók, akiket szeretetre méltó jellemzőkkel, vagy versengők, akiket törtető tulajdonságokkal sztereotipizálunk (Kovács 2008).

A szexista előítéletek – melyeket férfiak és nők egyaránt magukévé tehetnek – a hagyományos nemi szerepeket várják el a nőktől, és elítélik őket, amennyiben attól eltérően cselekszenek. A sztereotípiák ráadásul Merton fogalmával élve (Merton 1968) önbeteljesítő jóslatként is működhetnek. Például a szülők, illetve a tanárok eltérő elvárásai a lányokkal és fiúkkal szemben meghatározzák azok tényleges teljesítményét egyes területeken, továbbá azt is, hogy mennyire hisznek a sikerességükben, ha a nemi sztereotípiák alapján eleve kudarcra számítanak. Azok a nők, akik eleve sikertelenséget várnak, meg se próbálkoznak a férfiasnak tartott munkakörök betöltésével, valamint jellemzően kisebb önbizalommal törnek a magasabb presztízsű állásokra. Ennek konkrét következménye a munkaerőpiacon mutatkozik meg, például a nemi alapú foglalkoztatási szegregációban (Kovács 2008; Nagy et al. 2016; Paksi 2014; Paksi et al. 2016, továbbá jelen kötet 15–31., 56–79., 430–456. oldalak).

A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE

A nők munkaerőpiaci helyzetének egyik legalapvetőbb jellemzője a nemi szegregáció, vagyis hogy nők és férfiak különböző gazdasági területeken, továbbá különböző beosztásokban dolgoznak. Az előbbit nevezzük horizontális, az utóbbit vertikális szegregációnak. Kevés olyan foglalkozás létezik, melyben a két nem képviselői egyenlő arányban találhatók meg, illetve azonos pozícióban, azonos feladatokat

látnak el. A nemi alapú szegregáció eredményeként a nők alulfizetett és rosszabb munkakörülményekkel, alacsonyabb jövedelemmel és társadalmi megbecsültséggel, kevesebb előrelépési lehetőséggel jellemezhető foglalkozásokban koncentrálódnak. Ráadásul a vezető pozíciókban gyakran itt is férfiakat találunk (Belinszki 1997).

Ez a szegregáció azonban nem csak az egyének szintjén jelent hátrányt, hiszen az egész munkaerőpiacot érintő probléma az alacsony rugalmasság, az átjárhatóság hiánya egyes szakmák között, és az ebből fakadó munkanélküliség. Fennmaradását pedig továbbra is segítik az általánosan elterjedt sztereotip vélekedések a női-férfi szerepekről, továbbá az oktatás, a munkaerőpiac felépítése és a munkahelyi diszkrimináció (Anker et al. 2003).

A diszkrimináció, ami megjelenhet már a munkahelyre való belépésnél, vagy később, az előléptetések, fizetésemelések esetében, közvetlenül erősíti a nemi alapú szegregációt. Ezek a foglalkoztatásban megjelenő gátak különösen felerősödnek a gyermekvállalás hatására, mind nagyobb különbséget teremtve a gyermeket vállaló és nem vállaló nők között (Glass–Fodor 2011). Azokat a sokszor „láthatatlan” akadályokat, melyekkel a nők szembesülnek karrierjük során, az üvegplafon-metáforával szokás leírni. Az üvegplafon megléte és a nőkkel szembeni diszkrimináció közvetve sokszor „öndiszkriminációt” idéz elő, vagyis a nők tudatosan elkerülik azokat a foglalkozásokat, ahol hátrányt szenvednének, inkább hagyományosan nőiesnek ítélt pályákat választanak. Nem véletlen az sem, hogy a nők által dominált foglalkozások sztereotipikusan feminin tulajdonságokat, készségeket igényelnek, így például az ápolónők, szociális munkások vagy tanárok mind gondoskodó feladatokat látnak el (Anker et al. 2003).

Részint a szegregációból adódnak a nemek szerinti keresetkülönbségek, de lehetnek eltérések a nemek között például a foglalkoztatás, illetve a munkaidő hosszának tekintetében is. A nők fizetett munkahelyükön hagyományosan kevesebb órában dolgoznak, mint a férfiak, a háztartási munkákból azonban jelentősebb részt vállalnak. Igaz, hogy a nők mind nagyobb arányban folytatnak keresőtevékenységet, azonban a férfiak részvétele a házimunkában nem növekszik hasonló ütemben. Ebből adódik a kettős teher, mikor a dolgozó nőkre munkahelyi feladataikon túl otthon további felelősségek hárulnak (Belinszki 1997).

AZ ORVOSNŐK HELYZETE, A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGE

A második világháború utáni időszakban a nők iskolai végzettsége még alatta maradt a férfiakénak, de mára a helyzet a visszájára fordult, a nők átlagosan több iskolai osztályt végeznek el (Nagy 2013). A továbbtanulásban azonban egyértelműen nemek szerinti preferenciák figyelhetők meg. A pedagógiához, oktatáshoz kapcsoló

szakokat hallgatók esetében a nők aránya 75%, míg a mérnökhallgatóknak mindössze 17%-a nő. A nők száma viszont az orvosok között folyamatosan növekszik (Eurostat 2009). A 2013-as adatok szerint az OECD-országokban az orvosok átlagosan 44%-a volt nő, Magyarországon pedig már többségbe kerültek a női orvosok (54%) (OECD 2013).

Már az orvostanhallgatóknál is megfigyelhetők a nemek közti eltérések, például szakterület-választás, karriertervek szempontjából. Bár világszerte megfigyelhető tendencia, hogy évről évre több nő választja az orvos szakmát, azonban különbségek látszanak a két nem pályaszocializációjában: a nők inkább olyan szakirányokat választanak, melyek lehetővé teszik a munka és család egyensúlyát, ugyanakkor szakmailag kevésbé megbecsültek. A férfi hallgatók szempontjai más jellegűek, az ő döntésükben a választott terület tekintélye és a magasabb fizetés játszik nagyobb szerepet (Gyórfy et al. 2013).

A női orvosok karrierválasztásaiban egyéni preferenciák vegyülnek társadalmilag és kulturálisan meghatározott ösztönzőkkel és korlátokkal, míg továbbra is megfigyelhető a vertikális és horizontális nemi szegregáció, a vezetők és alkalmazottak, illetve a különböző szakterületeken dolgozók között. Szakterület szempontjából a nők preferenciái nem teljesen tükrözik a férfiakéit, egyértelműen több nő megy háziorvosnak, gyermekgyógyásznak, bizonyos szakterületeket ezzel szemben a nők kevésbé szívesen választanak, ilyen például tipikusan a sebészet. Ezenfelül a nők az egészségügyben is kisebb arányban vannak vezető beosztásban, továbbá alulreprezentáltak akadémiai körökben (Martin et al. 1988).

A magyar társadalom a családdal és nemi szerepekkel kapcsolatos kérdésekben meglehetősen tradicionális, ami valószínűsíti a dolgozó nők életében megjelenő munkahely-család konfliktust. Bár az orvosi szakterület elnőiesedése Magyarországon fokozottan jellemző, különösen a fiatal generációk körében, a hazai kutatások magas testi-lelki morbiditást, kiégést mérnek a női orvosok körében. Ennek a jelenségnek a magyarországi „orvosnő-paradoxon” nevet adták (Gyórfy et al. 2013), habár hasonló tendenciák megfigyelhetők nemzetközi szinten is, különösen Kelet-Közép-Európában (Šmídová 2016).

EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBERHIÁNY

Világszerte súlyosbodó problémát jelent az egészségügy emberierőforrás-hiánya, a dolgozó orvosok számának csökkenése. 2011-ben az OECD tagállamaiban átlagosan 3,1 orvos jutott ezerfőnyi népességre, ebben az indikátorban a magyar adatok az átlaghoz közeli értékűek (OECD 2013). Előrejelzések szerint 2020-ra összesen egymillió egészségügyi szakember fog hiányozni az Európai Unióból, Magyarországon pedig már most több mint háromezer szakdolgozó hiányzik, amit csak súlyosbít

a tény, hogy a jelenleg foglalkoztatott orvosok fele ötvenéves vagy idősebb. A népesség elöregedése egyszerre jelenti, hogy rosszabbodik a lakosság egészségi állapota, ezért több orvosra lenne szükség, ugyanakkor az orvosi kar korfája is egyre inkább urna alakúvá válik. Az orvos létszám fenntartásának egyik – megkérdőjelezhető – módja ezért a nyugdíjkorhatár emelése (Girasek et al. 2007).

Nem elhanyagolható a fiatal orvosok kérdése sem, akik az utánpótlást biztosíthatják. Az orvosképzés nem csak rendkívül költséges, de hosszú időt is igényel. Egy átlagos orvos tanulmányai akár tíz évig is eltarthatnak, ezért a jövőben jelentkező munkaerőhiányokat már most fontos elkezdni kezelni az orvostanhallgatók fokozott rekrutációjával. Az egészségügyi dolgozók bérezése részben meghatározza, hogy mennyire lesz vonzó a szakma a fiatalok számára. Az OECD indikátora a bérezést nem abszolút értékben, hanem az országos átlagkereset arányában fejezi ki. Ezt a mutatót vizsgálva mind az általános orvosok, mind a specialisták tekintetében Magyarország áll a lista alján, habár fontos megjegyezni, hogy hazánkban jelentősek az informális bevételek az orvosok körében, a hálapénz pedig nem szerepel a hivatalos nyilvántartásokban, így pontos adatokkal nem rendelkezünk (OECD 2013).

A szakemberhiány pótolható továbbá más országokból is, ami azonban a migrációt kibocsátó országok esetében tovább mélyítheti a válságot. Az orvosok elvándorlása globális tendencia, melynek kritikus szerepe van az egészségügyi ellátórendszer fenntarthatóságában. Az egészségügyi szakemberek elvándorlása a szakmai fejlődés, az új eljárások terjedésének eszköze is lehet, önmagában tehát nem egyértelműen negatív jelenség. Az egészségügyben világszerte általánosan mutatkozó válságnak a migráció nem oka, és bár egyes országokban ront a meglévő helyzeten, eltörlése nem lenne elég a problémák megszüntetéséhez (Buchan 2007).

A MAGYAR ORVOSOK MIGRÁCIÓJA

A „brain drain”, vagy agyelszívás jelensége, amely során a szakemberek elhagyják azt az országot, ahol a képzettségüket szerezték, és egy másik országban hasznosítják tudásukat, nem új keletű Magyarországon, és ezalól az orvosok migrációja sem kivétel. Ráadásul a migráns orvosok elsősorban a fiatal és középkorú korosztályból kerülnek ki, ami fokozza a szakma egyébként is tapasztalható elöregedését. A magyar egészségügy egyik legégetőbb problémája tehát az, hogy sok szakember hiányzik a rendszerből, emiatt jelent igazi nehézséget a gyakori pályaelhagyás és a külföldi munkavállalás kettőse (Girasek et al. 2013).

Az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal rendelkezik közelítő adatokkal arra vonatkozólag, hogy hány magyarországi orvos kérte ki a külföldi munkavállaláshoz szükséges dokumentumokat. Számuk a 2011-es évben már elérte az 1000-et, legtöbbször az Egyesült Királyságba kértek hatósági bizonyítványt, ezt

szorosán követte Németország, majd Svédország (Girasek et al. 2013). A munkavállaláshoz szükséges dokumentumok igénylése emelkedő tendenciát mutat, a 2008-as évtől számítva éves szinten megközelíti az adott évben általános orvosi diplomát kapó személyek számát. Az egészségügyből való ki- és belépés egyenlege tehát még a nyugdíjazásokkal és pályaelhagyásokkal nem számolva is kedvezőtlen (Girasek et al. 2013).

Nő a szakvizsga előtt külföldre távozók száma is, márpedig azok az orvostanhallgatók, akik rezidensképzésüket külföldön kezdik meg, majd ott tesznek szakvizsgát, még nehezebben csábíthatók haza. Léteznek magyar kezdeményezések az elvándorlás volumenének csökkentésére, ilyen például a hallgatói szerződés bevezetése, habár kérdéses, hogy a tanulmányi költségek visszafizetésének kötelezettsége elég visszatartó erőt jelent-e. 2011-ben indult rezidensek számára a Markusovszky-ösztöndíj, ami elnyerőinek megemeli a havi jövedelmét, cserébe azért, ha az ösztöndíj időtartamának megfelelő időt dolgoznak közegészségügyi ellátásban, és nem fogadnak el hálapénzt (Girasek et al. 2013).

Ezek azok a főbb társadalmi folyamatok, amelyek a magyar orvostanhallgató nők helyzetét keretezik és jelen kutatás társadalmi háttéréül szolgálnak. A fontosabb statisztikák mellett azonban érdemes áttekinteni néhány korábbi, orvosokkal, illetve orvostanhallgatókkal végzett hazai és nemzetközi empirikus kutatás eredményeit a témában.

EMPIRIKUS SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGE

Több hazai kutatás is foglalkozott az orvosnők helyzetével a munka-magánélet egyensúlyának szempontjából. 2005-ben készült egy kvantitatív, kérdőíves kutatás orvosnők és ápolónők bevonásával (Feith 2009), melynek fókusza a gyermekek és a család ellátásából származó kötelezettségek összeegyeztetése volt a család- és karriertervekkel. Az orvosnők körében a 40 éves átlagéletkor ellenére a válaszadók 37,7%-a gyermektelen volt, a gyermekesek átlagos gyerekszama pedig 1,76. Az orvosnők partnereinek többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezett, sokszor szintén orvosok voltak. A korábbi kutatásokból kitűnt, hogy a házastárs hasonló hivatás-választása felerősítheti az orvosnők által megélt szerepkonfliktust, ugyanis orvos házaspároknál a feleség többnyire kénytelen feladni karrierálmait a családi kötelezettségek miatt (Feith 2009).

Hasonló eredményekről számolt be egy másik, 2005 és 2007 között végzett magyar kutatás (Ádám et al. 2009), egy kérdőíves vizsgálat, melyben 219 nő és 201 férfi orvos vett részt. A megkérdezett nők átlagéletkora 48,7 év, a férfiaké 50 év volt,

többségüknek volt partnere és átlagosan két gyermeke. A válaszok alapján a nők átlagosan napi 12,7, a férfiak napi 12,8 órát dolgoznak, a kutatásban részt vevők közül mindössze öt nő dolgozott részmunkaidőben. Az orvosnők szignifikánsan magasabb munkahelyi-család konfliktusról számoltak be, mint a férfiak, illetve szignifikánsan kevesebb orvosnő számolt be munkahelyi elégedettségről. A megkérdezett orvosnők 99%-ának volt valamilyen fokú konfliktusa, ez az arány más országokhoz viszonyítva magasnak számít (Ádám et al. 2009).

ORVOSTANHALLGATÓKKAL KÉSZÍTETT KUTATÁSOK

Néhány külföldi kutatást találunk, amely már hallgatókorukban is vizsgálta a két nem között megjelenő különbségeket. Egy 2006-os svájci kutatás negyedéves rezidenshallgatókat kérdezett karrierterveikről. A válaszok alapján a női rezidenseket elsősorban a nőgyógyászat, a szülészet, a gyermekgyógyászat és az aneszteziológia vonzotta, míg a sebészet jobban érdekelte a férfiakat. A szerzők szerint a különbségek magyarázhatók szocializációból adódó eltérésekkel – például a gyermekgyógyászat választásánál a hagyományos nemiszerep-elvárások látszanak érvényesülni –, illetve magyarázhatók a rendszerszinten működő gáttalakkal, amikkel a női orvosok szembesülhetnek bizonyos szakterületeken (Buddeberg-Fischer et al. 2006).

2006 és 2009 között egy svéd egyetemen is végeztek kérdőíves vizsgálatot utolsó éves orvostanhallgatókkal jövőbeli karrier- és családi terveikről. Ők jóval kisebb eltéréseket találtak a nők és a férfiak preferenciái között, mint más európai országokban, ami többek közt magyarázható azzal, hogy Svédországban a fizetett szülői szabadság, a támogatott gyermekgondozás mindkét nem számára nemcsak hogy elérhető, de a férfiak valóban élnek is ezekkel. Azonos sorrendben, bár némileg eltérő mértékben jelölték meg a pályaválasztásban motiváló tényezőket, a nők számára különösen fontos volt a betegekkel való kapcsolat, valamint a munka és a család összeegyeztethetősége. A nők többsége (54%), míg a férfiak 36%-a tervezett részmunkaidőben dolgozni (Diderichsen et al. 2013).

Egy 2008-as kutatás az Egyesült Királyságban kvalitatív módszerekkel vizsgálta a kérdést (Drinkwater et al. 2008), ahol ugyan minden az orvostanhallgatóknak immáron 60%-a nő, a sebészi pályát mindössze 8%-uk választja. Bár a vezető pozíciók az összes megkérdezett számára vonzóak voltak, a női válaszadók jeleztek kisebb önbizalmat vezetési képességeikkel kapcsolatban. A férfi interjúalanyok kevésbé voltak tudatosak a karrier- és családtervek konfliktusait illetően, míg a nők gyakrabban válaszoltak úgy, hogy feláldoznák ambícióikat a gyermeknevelés érdekében. Nők és férfiak egyaránt úgy vélték, hogy az anyáknak kötelességük otthon maradni gyermekükkel, továbbá a női interjúalanyok többsége szerint hátrányt jelent a szülőképes életkor, ha állásra jelentkeznek (Drinkwater et al. 2008).

A tanulmány szerint az egyéni szakmai példaképek nagyon fontos szerepet játszanak a karrieraspirációk szempontjából, azonban különbség mutatkozik a női és férfi orvostanhallgatók között a példaképek milyenségében. Míg a férfiak számára a pozitív példaképek többnyire szakmailag sikeres férfi orvosok, addig a nők számára azok a női orvosok a megfelelő példa, akik a munkájukban és a családi életükben egyaránt sikeresek, mivel az orvostanhallgató nők nem csak jó orvosok, de jó anyák is szeretnének lenni (Drinkwater et al. 2008).

Egy nagyszabású magyar kutatás (Györffy et al. 2013) a 2012–2013-as tanévben mind a négy orvosi egyetemen, összesen 733 hallgatóval vett fel a pályaválasztási motivációkra vonatkozó kérdőívet. A pályaválasztás idejének szempontjából 32% már 14 éves kora előtt elköteleződött, a nők körében ez az arány nagyobb volt. Pályamotivációnak 77%-uk választott altruisztikus érveket, a könnyű elhelyezkedés 45% számára volt fontos, a magas presztízst 40%, a külföldi munkalehetőséget pedig 33% említette.

A kutatásból úgy tűnt, hogy az orvosi hivatás választásakor a nők inkább altruista indokokra hivatkoznak, míg a férfiaknál fontosabb az orvos szülői hatása, a presztízsz vonzereje, a jövőbeli kereseti lehetőség. Az orvostanhallgató nők pályaszocializációjuk során altruistább, családcentrikusabb mintákat mutatnak, korán elköteleződő, idealisztikusabb elképzelésekkel, mint a férfiak, akik számára az orvoslás – ahogy a tanulmány fogalmaz – mára csak „egy a foglalkozások közül”. A fokozott altruizmus, empátiás bevonódás nagyobb sérülékenységet okozhat, táptalaja lehet a nők között gyakoribb morbiditásnak és emocionális kimerülésnek (Györffy et al. 2013).

AZ ORVOSI MIGRÁCIÓS POTENCIÁL KUTATÁSA

A Semmelweis Egyetem 2003 óta vizsgálja az orvostanhallgatók, rezidensek migrációs potenciálját, az elmúlt években 60–70%-os migrációs potenciált mértek. Úgy találták, hogy főként a tapasztalatszerzés, illetve a jobb, legális kereseti lehetőség motiválja őket, többségük akár már a szakvizsga megszerzése előtt külföldre költözne (Girasek et al. 2009).

2007-ben készítették az orvosi és fogorvosi egyetemisták migrációs terveivel kapcsolatos kutatást. A válaszok alapján a külföldi munkavállalást befolyásoló tényezők közül a munkakörülmények, a fizetés és az életminőség emelkedett ki, de fontos még az idegen nyelv elsajátítása, valamint az itthonihoz képest kisebb munkaterhelés. Az itthon maradást erősítő faktorok a család, a hazaszeretet, az anyanyelvi közeg, a magyar betegekért és egészségügyért érzett felelősség. Alacsony pontot kapott viszont a hálapénz rendszere, a munkakörülmények és munkafeltételek. Míg a kivándorlás mellett racionális érvek szóltak, addig az itthon maradást

főként emocionális okok támogatták. Az itthon maradók sem azért maradnak, mert kedvezőnek vélik a kilátásaikat Magyarországon, hanem inkább személyes, érzelmi tényezők miatt (Girasek et al. 2007).

MÓDSZERTANI SZEMPONTOK

Ahogy az elméleti és empirikus áttekintésben láttuk, számos különbség mutatkozik a női és férfi orvosok között pályaválasztásban és pályaszocializációban egyaránt. Az orvosok munkavállalási migrációjával kapcsolatban kevés genderspecifikus tudással rendelkezünk, de feltételezhetően ebben a tekintetben is megfigyelhetők eltérések a két nem között. Az alábbiakban bemutatásra kerülő kutatás fókuszában tehát az a kérdés állt, hogy miként jelennek meg ezek a különbségek a még nem gyakorló orvostanhallgatók körében szakterület-választás, illetve migrációval kapcsolatos terveik, érveik, szempontjaik, döntési mechanizmusuk tekintetében.

KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Fontos felmérni, hogy mik lehetnek azok az egyedi szempontok, melyek az orvostanhallgatók karrierdöntéseit, valamint esetleges migrációs szándékát befolyásolják, melyek a főbb toló-húzó tényezők, amik ösztönzik őket, ugyanakkor milyen racionális, vagy épp érzelmi faktorok tartják őket mégis itthon. Jövőbeli terveikkel kapcsolatban eltérően érvelnek-e a férfi és a női orvostanhallgatók? Milyen módon jelennek meg, befolyásolják az itthon maradó hallgatók karrierterveit a hagyományos női szerepelvárások, az ehhez társított altruizmus, családcentrikus értékrend?

A korábbi kutatások alapján feltételezhető, hogy a női hallgatók kevésbé vágyanak vagy érzik magukat alkalmasnak vezető pozíciók betöltésére, illetve döntéseikben előtérbe helyezik a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét. Lehetséges-e, hogy bár egyre több nő választja az orvosi hivatást, a szakmán belül – már az egyetemista évek alatt is kimutathatóan – újratermelődnek a hagyományos nemi szerepek? Ezek a döntési mechanizmusok, értékrendszerek nehezen vizsgálhatók kvantitatív módszerekkel, kutatásukra sokkal inkább a kvalitatív metódusok alkalmasak, amilyen a jelen kutatás során használt fókuszcsoporthoz tartozó interjú is.

MINTAVÉTEL

A fókuszcsoporthoz tartozó orvostanhallgató nők és férfiak közti különbségek jobban kitűnnek, ha két különálló, homogén csoportként figyeljük meg őket. Ez esetben az összehasonlítás alapját képző töréjellemező a nem, míg a kontrolljellemezők

– melyek szempontjából a két csoport hasonló – az életkor, a szak, és az előre megírt, strukturált kérdéssor voltak. A kontrolljellemzőknek köszönhetően könnyebben összehasonlítható a két csoport, feltérképezhetőek a nemből fakadó eltérések – habár szűk létszámú csoport esetében csak korlátozottan lehet következtetni egy konkrét változó hatására (Vicsek 2006).

A csoporttagok toborzása ismerősökön keresztül, szíveségi alapon történt, ami korlátokat szabott a résztvevők számának. Az első csoport öt, a második hat főből állt, melyek igen kis méretű fókuszcsoportnak számítanak. A kisebb létszám ugyanakkor előnyösebb, ha a tagok szakértői a témának és szívesen beszélnek róla, ami ebben az esetben igaz volt, ezért még öt fő részvételével is több mint másfél órán át tartott a beszélgetés. A fókuszcsoportok során hang- és videóanyag is készült.

Az első fókuszcsoportban öt felsőbb éves hallgatólány, a második csoportban hat felsőbb éves fiú hallgató vett részt, valamennyien államilag finanszírozott általános orvosi képzésben tanultak különböző egyetemeken. Keresztnevüket az átiratban megváltoztattam. Mindkét csoport meglehetősen homogén volt, a toborzás módjából adódóan is azonos társadalmi-demográfiai háttérű résztvevőkkel, az azonos nem pedig könnyebb kommunikációt tett lehetővé a csoporttagok között.

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A kutatás eredményeit a fókuszcsoport vezérfonala által meghatározott öt tematikus kérdéskör szerint csoportosítottam. Ezek a pályaválasztás szempontjai, az orvosi hivatásról alkotott kép, a nemi szempontok megjelenése az orvosi pályán, valamint a munka-magánélet összeegyeztethetőségével és a migrációval kapcsolatos vélekedések voltak.

PÁLYAVÁLASZTÁS

A kérdések első nagyobb blokkja a pályaválasztásra vonatkozott. Arra a kérdésre, hogy miért jelentkeztek orvosi egyetemre, és ki befolyásolta őket ebben a döntésükben, változatos válaszok születtek. A lányok válaszai többször kényszeredett döntés hatását keltették, volt, akit a szülei beszéltek le más szakokról, néhányan pedig csak a biológia iránt érdeklődtek, de nem akartak kutatók lenni, így döntöttek az orvosi egyetem mellett.

Hasonlóan a lányokhoz, a fiúk között is voltak, akik eredetileg más pályára készültek – volt, aki vadászpilóta szeretett volna lenni, volt, aki csak a biológia és kémia iránti érdeklődése miatt döntött az orvosi pálya mellett. Ugyanakkor a csoport egyik tagja, Ádám, orvosdinasztia tagja, mivel édesapja, nagypapja és dédapja is

orvos volt, nála ez játszotta a legjelentősebb szerepet a pályaválasztásban. Eltérően a hallgatólányoktól, a második csoportban akadtak olyanok is, akik konkrét szakterület iránt érdeklődve (például pszichiátria, sebészet) jelentkeztek az orvosira.

Dávid: Én azért jöttem ide, mert sebészet, plasztikai sebészet volt az irányvonal, mert mindig érdekelték a precíz dolgok, már gimisként ilyen maketteket csináltam, és akkor ott ilyen pepecselni, meg ilyesmi.

A hallgatólányok beszámolóí alapján családjuk nem bizonyult egyértelműen támogatónak a szakválasztásukat illetően, ötből hármukat megpróbálták lebeszélni az orvosi pályáról. A fiúk esetében a család inkább támogató volt, habár figyelmeztették őket a tanulnivaló mennyiségére, a kitartás fontosságára. A lányoknál viszont a rokonok által hangoztatott ellenérvek között megjelent a gyermekvállalás, a munka és család összeegyeztethetőségének problémája is. Miután kiderült, hogy egyiküknek sincs gyakorló orvos rokona, felmerült új szempontként, hogy mennyivel könnyebb azoknak a pályakezdő orvosoknak, akiknek vannak ilyen kapcsolataik.

Flóra: Nekem apukám először így, hát nem mondom, hogy megpróbált lebeszélni, de azért így kérdezgette, hogy biztosan ezt akarom csinálni, meg hogy azért végig gondoltam-e. Persze miután mondtam, hogy igen, támogattak, de azért voltak kétségeik, hogy jól döntöttem-e.

Eszi: Engem is támogattak, csak ugye mondták, hogy mivel senki nincs orvos nálunk, nem tudják, hogy mire számítsak, majd... majd elvállik.

A későbbi kérdések fókuszát adó munka és magánélet összeegyeztethetőségének szempontján túl a csoporttagok már a bevezető kérdések során, maguktól elkezdtek beszélni a külföldi munkavállalásról, amire családjukon kívül tanáraik, gyakorlatvezetők is biztatják őket.

Zsófi: Most már támogatnak, csak azt mondták, hogy ne itthon, akkor inkább menjek valamerre.

Flóra: Hát azt nekem is mindig mondják, hogy itthon ne próbáljam meg elképzelni a jövőt, csakis külföldön.

Moderátor: *Másoknak is van ilyen? Hogy így biztatnak?*

Kinga: Ja, persze.

Flóra: Én azt vettem észre, hogy főleg az itteni orvosok, gyakorlatvezetők, klinikusok, akik itthon vannak, ők mondják, hogy...

Zsófi: Nekünk az az első, amivel kezdenek, hogy...

Flóra: Bolondok vagytok, hogy itt akartok maradni?

Zsófi: Inkább menjetek!

Flóra: Menjetek!

Kinga: Mi akárhova megyünk gyakorlatra, ott is a rezidenstől a főorvosig mindenki: ha jól akarsz magadnak, elmész.

Az első csoport tagjai példaképként elsősorban olyan orvosokat említettek, akik képesek összeegyeztetni karrierjüket a családi életükkel. Egyikük személyes példaképe egy női orvos, aki szakmailag és családayaként is sikeres – a korábbi kutatások (Drinkwater et al. 2008) eredményeihez hasonlóan úgy tűnt, azt tartják igazán jó példaképnek, aki mindkét szerepben képes helytállni. A nehezen összeegyeztethető szerepek kapcsán egyúttal az itthoni egészségügy kilátástalanságára is kitértek. Egyikük példaképként a németországi orvosokat jelölte meg, akikkel egy kinti gyakorlat során találkozott; úgy találta, az ottani orvosok kedvesebbek, udvariasabbak, mert megfizetik őket, és nincsenek úgy túlterhelve, mint magyarországi társaik.

Kinga: De ha megnézed az igazán, [...] akik ennyire benne vannak, és ennyire lelkesek és csak a betegek, és szuper szakorvosok, szerintem nincs olyan, amelyiknek normális családja lenne...

Eszti: Nincsen.

Kinga: Tehát szerintem ezt nem lehet összeegyeztetni, azt, hogy reggel héttől este hétig benn vagy, és akkor még menj haza, és foglalkozz a gyerekeddel.

Flóra: És akkor még ne járjon az eszed a munkádon.

A második csoportban némileg más jellegű példaképek jelentek meg, főként a szakmai eredményeken volt a hangsúly, volt olyan résztvevő, aki kiemelte, hogy az általa megjelölt személy emberileg nem, csak tudásában példakép számára. Különbség volt még a lányokkal szemben, hogy a fiúk nem csak általuk személyesen ismert orvosokat említettek, egyikük például Czeizel Endrét nevezte meg példaképként. Ádám pedig, a dinasztia tagja, egyértelműen az édesapját tartotta követendő példának.

AZ ORVOSI HIVATÁSNAK VALÓ MEGFELELÉS

Az ideális orvos jellemzőinek a szakmai tudás mellett mindkét csoportban elsősorban az empátiát, türelmet, alázatot, áldozatkészséget jelölték meg, csak másodsorban említették az elhivatottságot és a magabiztosságot. A fiúk csoportjában felmerültek az orvostársadalmon belüli generációs különbségek, erre a beszélgetés folyamán többször is visszatértek, általában negatív jelzőkkel illetve az idősebb generációkat és hozzáállásukat. Ezeknek a nézeteknek a lányok is hangot adtak.

Pali: Jól tudjon kapcsolatot teremteni, és ne nézze le a beteget, tudásban.

Ádám: Szerénység és az alázat az nagyon fontos.

Peti: Legyen emberi, emberi hangot üssön meg a pácienseivel.

Feri: És nyilvánvaló, de szakmailag is legyen ott a topon, ezek mellett...

Peti: Nyilván.

A hallgatólányok a folyamatos empátián túl a magabiztosságot tartották leginkább kihívásnak – mind egyetértettek abban, hogy nem érzik magukat eléggé

felkészültnek, tartanak attól, mi lesz, ha kikerülnek a kevésbé gyakorlatorientált egyetemről. Az empátia kapcsán az érzelmi kimerülés, a kiegészítő problémáját is megemlézték, ami más kutatások (Gautam 2001) alapján fokozottan fenyegeti a női orvosokat.

Nóri: *Kell hozzá egyfajta alázat, hogy egyrészt a betegekkel, nem az, hogy kedves, de legalább türelmes legyél, másrészt meg a munkatársak szerintem, vagyis én, amit hallok, ez a másik, hogy a nővérrel vagy a főorvossal, vagy nem to'm kívül, aki fúr, aki nem úgy csinálja...*

Eszti: *Meg szerintem én félek attól is, hogyha túl empatikus vagy, akkor a családnak nem jut elég energia, elfogy a nap végére.* [Kinga, Flóra bólogatnak.]

Zsófi: *Megvisel, szerintem.*

Nóri: *Hát, ha hazaviszed.*

Azzal kapcsolatban, hogy az általuk felsoroltak közül mely tulajdonságokkal rendelkeznek, és melyek jelentenek számukra kihívást, a betegekhez való hozzáállás kapcsán a fiú hallgatók csoportjában felmerültek szempontként a lányok és fiúk közti különbségek. Nemi sztereotípiákra jellemzően felnagyították a két nem közti eltéréseket, többen úgy gondolták, a lányoknak jellemzően nagyobb az empátiás bevonódásuk.

Pali: *Ne essünk bele abba, hogy nagyon elkezdjük sajnálni a beteget, meg ne is úgy tekintsünk rá, mint egy darab tollra például [felemeli az asztalon levő tollat]. Mert, ahogy észreveszem, így a csoporttársaim, a lányok azok az „A” véglet, tehát az a [elváltoztatott hangon] jaji! [normál hangon]. Már elsírják magukat anamnéziséknél. Az se jó, mert hosszú távon bele fognak örülni, és a másik se, a toll, az se túl jó.*

Az egyetemi oktatást a második csoport tagjai is sokat kritizálták, elégedetlenek voltak a gyakorlatokkal, a tanárokkal is. Egyikük felhozta a szóbeli vizsgák problémáját, ahol szubjektív szempontok is befolyásolhatják az értékelést, majd megemlézték a szexista előítéletekkel rendelkező tanárokat. Érdekes módon tehát ez a kérdés előbb, sőt hangsúlyosabban került szóba a fiúk csoportjában, mint a lányoknál.

Bálint: *A vizsgán meg ott is, az emberi hozzáállás, tehát, hogy' állnak hozzánk, mint emberhez, tehát, hogy valahogy külföldön, én legalábbis az elmondottak alapján azt hallottam, hogy ott egyfelől ugyebár már nem szóbeli vizsga [van], hanem mindenhol írásbeli. Másfelől, hogy ott, ha olyan hangnemet ütne meg egy tanár egy diákkal, mint amit Magyarországon... [...] Főleg egyes tanárok a nőkkel szemben milyen hangot ütnek meg, hogy lány létére minek jött orvosnak, meg ilyesmi...*

Moderátor: *Ilyen van?*

Ádám: *Hogyne.* [A többiek bólogatnak.]

Feri: *Nem egy ilyet hallottam, tehát ez nem ritka sztori.*

A kérdésre, hogy milyen kihívásokkal jár ma Magyarországon orvosnak lenni, mindkét csoportban többnyire a demoralizáló körülményekre és a nem megfelelő

bérezésre panaszkodtak, szinte minden résztvevő tudott, és szívesen mesélt is valamilyen személyes történetet, amivel illusztrálta a magyar egészségügy kilátástalanságát. A páciensekkel kapcsolatban is voltak negatív élményeik, ebből a szempontból is úgy gondolták, könnyebb külföldön praktizálni.

A lányoknál emellett pedig a munka és magánélet összeegyeztethetőségének nehézségei továbbra is a beszélgetés részét képezték. Az erre vonatkozó kérdések előtt jóval korábban felmerült a szülés nehézsége is, ötvözve az orvosok kivándorlásának problémájával.

Eszti: Nekem mondták a radiológián, hogy nézzem meg, hogy néz ki az a kórház, ahova kerülök, és vagy előtte szüljek, vagy egyáltalán ne. Mert, hogy azért ott megkockáztatni, hogy vagy van sugárzás, vagy nincs, vagy beteg lesz a gyerek, vagy nem.

Flóra: Meg még a szülés is másik kérdés, mert hogy' vesznek vissza egyáltalán...

Eszti: Hát vissza. Szerintem nem lesz már orvos, mire én megszülok. [Mindnyájan nevetnek.]

NEMI SZEMPONTOK AZ ORVOSI PÁLYÁN

A női orvostanhallgatók növekvő arányával mindkét csoportban tisztában voltak a résztvevők, a jelenség elsődleges magyarázataként a lányok úgy gondolták, a férfiakat inkább az anyagiak motiválják a pályaválasztásban, orvosnak menni pedig már nem kifizetődő. Példaként maguktól megemlítették azokat az általában jól fizető szakterületeket (sebész, szülész-nőgyógyász), ahova jellemzően fiú évfolyamtársaik készülnek, rámutatva ezzel az orvosi pályán megjelenő horizontális nemi szegregációra.

Flóra: Egyre több a hallgató is, meg szerintem már a kint lévő orvosok közül is egyre több nő.

Eszti: Szerintem idealisták maradtak a nők.

Zsófi: Szerintem inkább elmennek a fiúk mérnököknek vagy közgazdásznak, aki meg elmegy orvosnak, az sebész akar lenni, azért jön. Legalábbis az én csoportomban az összes fiú azt mondja, hogy ő sebész lesz. [Mindenki bólogat.]

Eszti: Vagy szülész.

Flóra: Mindegy, csak pénz legyen belőle. [Nevetnek.]

A fiúk fókuszcsoportjában más oldalról közelítették meg a kérdést; úgy gondolták, a nők nagyobb empátiával bírnak, illetve – a társadalmiszerep-elmélettel (Powell–Greenhaus 2010) összhangban – a hagyományos gondozó szerepre alkalmasabbak a férfiaknál. Ezenfelül az a sztereotípa is megemlítődött, hogy a fiúk, bár jó képességűek, de a lányok szorgalmasabbak a tanulásban, ezt pedig elengedhetetlennek tartották az orvosi egyetemhez. A munka és magánélet összeegyeztetésének problémája is szóba került a nők szempontjából nézve, már a szakterület szerepét hangsúlyozva a kérdésben.

Dávid: *Alapvetően szerintem az orvosi szakma a lányok szempontjából a családvállalás, meg ilyen családalapítás szempontból nem egy olyan problémás szakma, mert nem tőm, egy belgyógyász doktornő négykor hazamegy, azt' ott van a gyerek, meg ilyesmi.* [Többen bólogatnak.]

A női és férfi orvosok közti különbségekre vonatkozó kérdéseknél is elsősorban sztereotípiákra támaszkodtak és az eltéréseket hangsúlyozták. A nőkhöz inkább a feminin jellemzőket (gyengédség, együttérzés, gondoskodás) társították, míg úgy vélték, a férfiak határozottabbak, magabiztosabbak, sokkal inkább feladatorientáltak. A fiúk csoportjában a férfi orvosokkal kapcsolatos negatív sztereotípiák is felszínre kerültek, az egyik csoporttag a férfi orvosokat hentesekhez hasonlította, akik a betegekre „megoldandó rejtvényként vagy megműtendő valamiként” tekintenek, ez ellen azonban társai tiltakoztak. A lányok közül többen panaszkodtak arra, hogy a gyakorlataik során azzal kellett szembesülniük, hogy a betegek tiszteletteljesebbek fiú csoporttársaikkal, akik könnyebben tesznek szert tekintélyre.

Kinga: *Nekik nem kell nagyon megerőltetni magukat ahhoz, hogy úgy menjenek oda, mint akik tudják, mit csinálnak. Szerintem nekünk háromszor föl kell spannolni magunkat arra, hogy fú, most akkor magabiztosan fogok odamenni.*

Nóri: *Még mindig nagyon benne van az emberekben, hogy a tekintélyt, azt a doktor úrnak adják meg, és akkor velem számtalanszor volt olyan, hogy hiába voltam ott az összes többi, éppen fiú évfolyamtársammal, engem szisztematikusan nővérkéztek, ők meg a kis medikusok, meg majd a doktor urak, meg akármí. És olyan ideges lettem, mert nem tudok ezzel mit csinálni, mert tényleg az van, hogy igen, fel kell spannolni magunkat, meg ki kell állni, mert különben a betegek nyomnak le.*

Hasonló élményeik voltak az egyetem falai között is, ahol a tanáraik többsége férfi. Szinte mind érezték már úgy, hogy nőként bizonyos tantárgyaknál hátrányból indulnak, rosszindulatúak voltak velük a tanárok, jellemzően azokon a területeken, melyeket eleve kevesebb nő választ, a nemi szegregációnak már az oktatásban is látták jeleit. Ugyanakkor hangsúlyozták a fennálló generációs különbségek, illetve az orvosi pályán megjelenő vertikális nemi szegregáció (Belinszki 1997) szerepét is a kérdésben. A nőket továbbra is alulreprezentáltak látták akadémiai körökben.

Kinga: *Amúgy az ilyen öreg profoknál sokszor az az érzése az embernek, hogyha mész lányként, akkor már alapból rosszabbról indulsz. A fiataloknál annyira szerintem ez már nem, amennyire én tapasztalom, annyira már náluk nem, de az ilyen professor emeritusoknál...*

Eszti: *Szerintem azért, mert általában a férfiaknak, nekik lesz ilyen nagy karrierjük, tehát...*

Flóra: *A nő elmegy szülni, gyerekekkel marad, csinálja a házimunkát.*

A specializációval kapcsolatos tervek változatosak voltak mindkét csoport esetében. A fiúk csoportjában többen voltak, akiket a sebészet érdekelt; egy résztvevőt

a nőgyógyászat, illetve egyet-egyét a kardiológia vagy a pszichiátria. Döntésükben az érdeklődés játszotta a legnagyobb szerepet, emellett többen hangsúlyozták a kihívás, izgalom fontosságát is, a háziorvosi szakmáról például mind elutasítóan nyilatkoztak.

A lányok közül a régóta tipikusan férfiasnak ítélt sebész és nőgyógyász szakok (Martin et al. 1988) senkit sem érdekeltek, de a női szakmának tartott gyermekgyógyászat iránt is csak egy lány érdeklődött. Egyikük a családban történt betegségek miatt szeretett volna onkológusnak menni. Kinga, aki már az első kérdésnél elmondta, hogy bár érdekli az ortopédia is, inkább reumatológus akar lenni, kifejtette, miért tartja azt jobban megfelelőnek egy nő számára.

Kinga: *Igen, az ortopéd, trauma szakvizsga egyben van. És hát ahhoz azért kell egy fizikum is, tehát azért is férfias szakma, meg ahhoz kell egy nulla szabadidő, ügyelsz orrba-szájba életszemlélet, meg műtesz meg minden. Tehát az nagyon húzós. És én azért szeretnék egy boldog családi életet, lehet, hogy én vagyok még mindig idealista. De amúgy azért is hajlok most nagyon a reumatológia felé, mert az olyan nyugis [Flóra és Eszti bólogatnak], mert az egy „női szakma”. [Mutatja az idézőjelet a kezével.]*

Az első csoportban a korábban elhangzottakkal némileg inkonzisztens módon felmerült, hogy bár racionális indokokat nem igazán tudtak felhozni, szívesebben mennek férfi nőgyógyászhoz, mint nőhöz. Ezt Eszti, a legidősebb csoporttag vetette fel, akinek volt tekintélye a csoportban, talán ezzel magyarázható, hogy hárman is egyetértettek vele, illetve nem tiltakozott senki látványosan, de az is lehetséges, hogy a hallgatónők valóban internalizálták ezt a szexista vélekedést. Ezzel együtt a lánycsoport tagjai egyetértettek abban, hogy a férfiaknak szinte minden terület megfelelő, a nőknek kell több dolgot mérlegelniük a szakterületük megválasztásnál, és alapvetően női feladatként tekintettek a gyermeknevelésre. A fiúk csoportjában is hasonlóan gondolkodtak, azokat a szakterületeket nevezték meg nőknek valóként, amelyeket otthonról, gyermeknevelés mellett is lehet végezni.

Flóra: *Férfiaknak minden ideális, nőknek kell gondolkozni, hogy mi az, amit bírnak, és mi az, amit nem. Mert nyilván a gyerekekkel szerintem inkább a nő marad otthon, hogyha beteg, vagy ilyesmi, akkor ő, szülői értekezletre, nem tőm, nálunk legalábbis ez így szokott lenni, vagy nem tudom. [Keresi a többiek tekintetét, Eszti bólogat.] Az ismerősöknél anyuka az, aki a gyerekekkel foglalkozik, főleg, ha az apuka orvos, és ügyel. Akkor ott marad ügyelni, benn a kórházban. Meg hát szülni is kell valamikor, vagy hát jó lenne.*

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSE

A lányok maguktól áttértek a következő témára, ami a családalapítás és a munkamagánélet összeegyeztethetősége volt. A párválasztással kapcsolatban mindkét csoportban hangsúlyozták, hogy mennyire gyakoriak a szakmán belüli házasságok,

amit azzal magyaráztak, hogy az idejük nagy részét az egyetemen vagy a munkahelyükön töltik elszigetelődve, így nincs más lehetőségük ismerkedni. A munka-magánélet konfliktust már az egyetemi feladatok kapcsán is megemlítették – akinek orvostanhallgató párja volt, azt mondta, azért, mert így legalább korlátozott szabadidejük ellenére is tudnak találkozni egymással.

A női csoportban nem volt egyetértés azzal kapcsolatban, hogy szakmabeli párt szeretnének-e maguknak. Ketten úgy vélték, egy másik orvossal könnyebben megértenék egymást, voltak viszont, akik ellenezték a szakmán belüli párválasztást, amit részben nemi sztereotípiákkal, illetve az egyes szakterületekkel kapcsolatos előítéletekkel indokoltak.

Kinga: Nem, nem akarom, hogy orrba-szájba csaljjon az összes nővérel meg műtősnővel, meg mindenkivel. Azért... És szerintem ez a sztenderd. Jó, biztos vannak rendesek, meg mit tudom én...

Nóri: [közbevág] Ne ássuk el az egész...

Kinga: Biztos a belgyógyászok rendesek...

Flóra: Csak a sebészek...

Kinga: A sebész, a nőgyógyász, Úristen! Tehát, amik ott éjszaka ügyeletbe mennek.

Esztí: A sebészorvosra hasonlít a nővérnek a gyereke, meg ilyenek.

A hallgatónők csoportjának minden tagja szeretett volna gyereket, egynél többet, egyetértés mutatkozott abban is, hogy lehetőleg harmincéves koruk előtt szeretnének szülni. A korábbi kutatásokhoz (Feith 2009) hasonlóan azonban már megmutatkozott, hogy a gyermeknevelést elsősorban női feladatnak gondolták, habár volt, aki hozott pozitív példákat is, mindössze egyikük vetette fel a terhek férjükkel való megosztásának lehetőségét.

A fiú résztvevők több gyereket szerettek volna, mint a lányok, az életkort kevésbé, viszont a tanulmányaik befejezését és a stabil anyagi háttérrel fontos szempontként említették. A gyermeknevelés és az orvosi hivatás összeegyeztethetőségének kapcsán felmerült az is, hogy könnyebb, ha a házaspár egyik tagja – a csoportban megemlített példában a nő – nem orvos. Ugyanakkor a férfiakra vonatkoztatva is kiemelték a család fenntartásához elegendő pénz megkeresése és a családdal töltött idő közti konfliktust, többen már most számoltak azzal, hogy valószínűleg majd másodállást kell vállalniuk.

Feri: Felmerül a kérdés, hogy attól is függ, hogy a házaspárnak mindkét tagja orvos-e, mert hogyha csak az egyik, a másikuk meg mit tudom én, tanárnő, vagy teljesen kiszámítható. Akkor sokkal könnyebben meg lehet azt valósítani, hogy mondjuk a férje sebész, vagy egy ilyen sokkal kiszámíthatatlanabb időbeosztással rendelkező, praktizáló orvos, minthogyha a házaspár mindkét tagja, mert az küzdelmes, főleg, amíg a gyerek kicsi...

Ádám: Nem csak, amikor kicsi. Jelen kell lenni a gyerek életében mindkét szülőnek.

ORVOSOK MIGRÁCIÓJA

A külföldi munkavállalást már jóval, az azzal kapcsolatos kérdések előtt többször megemlítették mindkét csoportban; hangsúlyozták, hogy mind a szakmai környezetük, mind a családjuk biztatja őket a migrációra. Arra a kérdésre, hogy kik mennek külföldre elsősorban, úgy gondolták, az idegennyelv-tudással rendelkező, még család-alapítás előtt álló fiatalok vannak egyre növekvő arányban, de a végzett szakorvosok is jelentős migrációt valósítanak meg, különösen, ha itthon nagyon alacsony a fizetésük.

Ismét felmerült mindkét csoportban, hogy milyen előnyökkel jár, ha valaki egy orvosdinasztia tagja, vagy kapcsolatai révén tud jól fizető álláshoz jutni itt Magyarországon – a résztvevők szerint ők kevésbé kényszerülnek külföldön szerencsét próbálni. A nők és férfiak hajlandósága között viszont egyik csoport tagjai se láttak nagy különbséget. Ugyanakkor az egyik hallgatónő, mikor egy ismerős orvos házaspár példájáról beszélt, a nőre az anyuka szót használta, elsődlegesen ebben a szerepben látta őt. Felmerült az a lehetőség is, hogy valaki egyedül vállal külföldön munkát, míg a családja itthon marad, ami a statisztikák alapján (KSH 2014) gyakoribb a férfiak körében.

Zsófi: Én olyanokról is tudok, ahol a férfi megy ki, és az anyuka is orvos, és ő itt marad, és a férfi kimegy, mit tudom én, két-három hónapra, akkor ott megszerzi az egyévi fizetését, és hazajön. És akkor utána meg itthon dolgozik, és akkor így... tudnak így olyan életszínvonalon élni, ami nekik jó.

Mindkét csoport résztvevői gondolkodtak már külföldi tanuláson vagy munkán, a fizetésen túl a munkakörülmények és a kultúra, ami vonzza őket. Elsődleges szempont még a nyelvtudás, valamint a fiúk csoportjában megemlítődtek a tanulmányi ösztöndíjak és a kutatási lehetőségek is. A konkrét hellyel kapcsolatban a nyelvtudáson túl elsősorban a földrajzi közelség játszott szerepet. Inkább Európán belül, Németországba, az Egyesült Királyságba vagy a skandináv országokba terveztek menni, országpreferenciáik hasonlóak voltak a korábbi migrációs kutatások (Girasek et al. 2013) során tapasztaltakkal. Meglehetősen tájékozottak voltak az egyes országok egészségügyével és a helyi lehetőségekkel kapcsolatban.

Az egyik lány szóhasználatában önkéntelenül is azt fejezte ki, hogy elsősorban nem egyedül, hanem kettesben képzel el a kiköltözést, és ezzel többnyire a másik négy csoporttag is egyetértett, amit a nehéz külföldi szocializációval, a megterhelő munkával indokoltak, amihez szükség van a társas támogatásra. A kérdőíves kutatások eredményeihez hasonlóan (Girasek et al. 2007) a visszatartó erők között mindkét csoportban az érzelmi okok domináltak, míg a migrációt főként racionális indokokkal erősítették meg. A migráció ellen szólt az eltérő kulturális környezeten túl a szeretett város és a család elhagyása is, illetve a jövőbeli család reménye, amit többnyire inkább Magyarországon képzeltek el.

Flóra: *Engem csak a család.*

Nóri: *Nekem is a család.*

Flóra: *Tehát nekem szüleim, tuti, hogy nem fognak kijönni külföldre utánam, ha meg kint élek, kint lesz a férjem, gyerekem, jó esetben, akkor az, hogy ők az unokákat ne lássák, csak kéthavonta, háromhavonta, félévente, évente, karácsonykor, nem tudom... Én ezt nem szeretném. Tehát én szeretném, hogyha ők az én családom maradna, és ugyanúgy napi szinten úgy tartanánk a kapcsolatot, amit Skype-on keresztül lehet, de az nem ugyanaz, mint személyesen. És ők meg biztos, hogy maradnak itthon.*

Mindkét csoportban szóba került a hallgatói szerződés kérdése, különösen a fiúknál, közülük többen is már aláírták azt, ugyanakkor egyik csoport résztvevői sem tartották komoly visszatartó erőnek.

Nóri: *Hát biztos, nekem biztos le kell dolgoznom majd valahogy azt a hat évet itthon, mert nincs az az isten, hogy én tizenkét millió forintot összegyűjtsek csak így fölöslegbe, és vissza tudjam fizetni.*

Flóra: *Hát szerintem, ha kimész külföldre dolgozni, akkor röhögve visszafizeted.*

Eszti: *De szerintem ez nagyon rossz lépés volt, mert eddig, akik agilisak voltak, meg úgy csinálták, azok elmentek külföldre, nem itt hepciáskodnak a rendszerben, most azok is itt maradnak. Azok meg így rendszerszinten veszélyesek, mert nem fogják hagyni magukat.*

Pali: *Hát én megint a dékánomra szeretnék hivatkozni a gólyatáborból, hogy lejött és annyit mondott, hogy fiúk, írjátok alá ezt a szart, és utána eltűntök, és az államnak az utolsó problémája lesz jelenleg a ti tizenkét millió forintotokat keresni. És ez rögtön első évben, gólyatáborban, úgy, hogy én még egy napot nem láttam az egyetemről, ez elég elgondolkodtató, hogy a dékán így gondolkodott. Most már nem dékán. [Mind nevetnek.]*

Arra a kérdésre, hogy mi az, amiről nem esett szó, mindkét csoport a hálapénzt hozta fel; néhányan úgy gondolták, ez az, ami az orvosokat külföldre kényszeríti, habár a hálapénz tartja össze a magyar egészségügyet. Ennek kapcsán a lányok inkább a páciens szempontjából nézték az egészségügyet, a fiúk a fizetések megreformálásáról beszéltek.

Bálint: *Hogyan lehetne olyan környezetet teremteni – és nem csak a fizetésekre gondolok –, ami tényleg itthon tartja az orvosokat, amire tényleg az ember nem azt mondaná, hogy ezek engem nem becsülnek meg, akkor megyek, és gyógyítom a norvégot. Hanem hogy tényleg azt mondjuk, hogy itt születünk, itt fogunk dolgozni.*

Végül a lánycsoport tagjai szívesen beszéltek az akadályokról, melyekkel nőként szembesülhetnek az orvosi pályán, különösen bizonyos szakterületek esetében. A nemi szegregáció meglétét erősen, maguktól hangsúlyozták, továbbá azt is, hogy sokszor önként zárják ki magukat ezekről a területekről, illetve, ha mégis ezeket a szakterületeket választják, szembetalálják magukat az üvegplafon jelenségével.

Nóri: *Hát biztos, hogy a kompetenciánkat többször fogják megkérdőjelezni, mint egy fiút...*

Zsófi: *Meg hát biztos megkérdezik majd az interjún, hogy mikor akarsz szülni, meg akarsz-e, meg hányszor [a többiek bólogatnak], és akkor majd monddad, hogy nem, te nem akarsz gyereket, hogy felvegyenek.*

Eszti: *Ebbe így már beletörődtem. Felsorolták azt a három szakmát, ami lehetek, és ennyi. Tehát, hogy az évek alatt ez bebetonozódik szerintem, tehát, hogy már nem is lázong az ember, hogy de én érsebész akarok lenni, mert nem.*

KÖVETKEZTETÉSEK

Bár a női orvosok száma nemzetközi szinten megközelíti vagy el is hagyja a férfiakét (OECD 2013), szakmai és magánéleti szempontból sok tekintetben továbbra is különbségek mutatkoznak a két nem között egyaránt. Emellett az egészségügy emberierőforrás-hiánya is – az orvosok migrációjának kérdésétől nehezen elválaszthatóan – egyre égetőbb problémát jelent Magyarországon. Nem elhanyagolható tehát, hogy milyen szakemberek lesznek a jelenleg orvosi képzésben részt vevők, milyen képük van jövőbeli lehetőségeikről, és milyen korlátokat látnak maguk előtt. Ezekkel kapcsolatban adhatnak támpontokat a jelen kutatás eredményei.

A várakozásokkal ellentétben, más kutatásoktól (Györffy et al. 2013) eltérően az altruizmus nem tűnt annyira kulcsfontosságú szempontnak az orvosi pálya választása során egyik nem esetében sem. Bár a korábbi kutatások a hallgatók ideálisabb pályaeorientációját hangsúlyozták, fókuszcsoportos kutatásom alapján inkább úgy tűnik, ha van is különbség a női és férfi hallgatók között a pályaválasztás pillanatában, már praktizálásuk megkezdése előtt, számolva a kihívásokkal, realisztikusan látják karrierlehetőségeiket.

A korábbi kutatások (Drinkwater et al. 2008) eredményeivel összhangban különbségek látszanak azonban a két nem között példaképeik megválasztásában. A hallgatólányok olyan személyeket kívánnak követni, akik mind munkájukban, mind családi szerepeikben képesek helytállni, a fiúk számára a szakmai szempontok a hangsúlyosabbak, továbbá láthatóak számukra a sikeres, híres férfiorvosok példái is.

A női orvosok növekvő számával kapcsolatban elsősorban nemi sztereotípiák, illetve a nőkkel szembeni jóindulatú szexista (Kovács 2008) vélekedések határozták meg véleményüket. Bár elképzeléseik az ideális orvosról meglehetősen hasonlóak voltak, mindkét csoport tagjai jelentős különbségeket láttak a férfi és a női orvosok között, például az érzelmi bevonódás tekintetében. Specializációjuk megválasztásában a fiú hallgatók számára az érdeklődés és a szakmai kihívás játszotta az elsődleges szerepet, míg a lányok döntésükben hangsúlyosan figyelembe vették a családal-

pítés, valamint a munka és magánélet összehangolását is. A hallgatónők maguktól is ezekről a témákról beszéltek a legtöbbit, már foglalkoztatta őket a gyermekvállalás problémája, ezzel szemben a fiúk kevésbé érezték sajátjuknak a kérdést. Emellett mindkét nem képviselői, más kutatásokhoz (Feith 2009) hasonlóan, elsődlegesen női feladatnak gondolták a gyermeknevelést.

Az orvosi pályán megjelenő nemi szegregációt a hallgatók erősen, maguktól hangsúlyozták, továbbá úgy tűnt, ennek ismeretében az öndiszkrimináció jelensége is gyakori (Anker et al. 2003), a hallgatónők kudarctól tartva önként is kizárják magukat bizonyos a területekről. Mindkét csoport résztvevői úgy látták, hogy a férfiakkal ellentétben hátrányos megkülönböztetések érik a hallgatónőket mind a tanáraik, mind a páciensek részéről. Általánosan megfigyelhető volt, hogy a lányoknál többször volt érzelmileg telített a beszélgetés, személyes félelmeiket jobban részletezték. Ezzel szemben a fiúk többször éltek kritikával és tettek javaslatokat az egészségügy egészének megreformálására, kevésbé egyéni problémáikra helyezték a hangsúlyt, illetve bizonyos kérdések, például a kiegészítés problémája, egyáltalán nem foglalkoztatták őket.

Mindkét csoport résztvevői maguktól hozták fel az orvosok migrációjának kérdését, a magyar egészségüggyel kapcsolatos negatív nézeteiket többnyire a külföldi helyzetről alkotott pozitív vélekedésekkel egészítették ki, akár az oktatásról, a felszereltségről, a fizetésről vagy a páciensekről esett szó. Beszámolóik alapján szakmai és nem szakmai környezetük egyaránt nyíltan külföldi munkavállalásra biztatja őket. Egyetlen olyan hallgató sem volt, aki teljesen elzárkózott volna a külföldre költözés lehetőségétől, többségük tudatosan tervez külföldön tanulni vagy dolgozni. Ezzel összhangban igen részletes információkkal rendelkeztek a lehetséges célországokról, a lehetőségeikről.

A korábbi migrációval kapcsolatos kutatások (Girasek et al. 2007) eredményeihez hasonlóan megfigyelhető volt, hogy a migráció mellett elsősorban racionális, míg ellene inkább érzelmi indokokat hoztak fel a hallgatók. A család elsődleges visszatartó erőként jelent meg, a hallgatói szerződést azonban egyik csoport tagjai sem tartották komoly befolyásoló tényezőnek. A női csoportban hangsúlyos szerepet kapott a társas kapcsolatok kérdése a tartós külföldi munkavállalás során, míg a férfi hallgatók elsősorban egyéni szinten gondolkodtak a külföldi munkavállalásról.

Mindkét fókuszcsoportnál további szempontként felmerült az orvosdinasztiák, az orvostársadalmon belüli nepotizmus problémája, ami megnehezíti a pályakezdő magyar orvosok itthoni elhelyezkedését. A paraszolvencia kérdése is – mint a magyar egészségügy egyik legsúlyosabb hátránya más európai rendszerekkel szemben – intenzíven foglalkoztatta a hallgatókat. Ezenfelül a már praktizáló és a még oktatásban lévő orvosok közti generációs különbségek hangsúlyozását is fon-

tosnak tartották, habár abban nem értettek egyet, hogy végbement-e paradigma-váltás az orvosi szakmában. Mindhárom kérdés érdemes lehet arra, hogy későbbi kutatások témáját képezze.

A kutatás nem erősítette meg azt a feltételezést, hogy az orvostanhallgató nők mobilitási hajlandósága alacsonyabb lenne, mint a férfiaké, vagy más érveket alkalmaznának ezzel kapcsolatban, mivel a két nem képviselői jórészt azonos szempontokat vettek figyelembe a kérdés mérlegelése során. Habár akadtak arra utaló jelek, hogy a hallgatólányok egyedül kevésbé szívesen tesznek lépéseket külföldi munkavállalás felé, illetve, hogy döntésüket másoktól is függővé teszik, ehhez hasonló aspektusok a fiúknál is megjelentek.

Egyértelműnek látszik, hogy a lányokat már a pályaválasztás pillanatában is sokkal hangsúlyosabban foglalkoztatja a gyermekvállalás és a munka-magánélet összeegyeztetésének problémája, ami korlátok közé szorítja szakterület-választásukat is. Mindkét csoport résztvevői egyöntetűen úgy gondolták, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos tevékenységek alapvetően női feladatok. Emellett a női résztvevők elsődlegesen a feminin tulajdonságokat tartották magukénak, interperszonális készségeikre helyezték a hangsúlyt, illetve bensővé tették azokat a vélekedéseket, miszerint a férfi orvosok határozottabbak, instrumentálisabbak női társaiknál.

A migráció nem minden esetben káros jelenség, ha a külföldön munkát vállaló orvosok idővel visszatérnek, megszerzett tapasztalatuk hasznos lehet a magyar egészségügy számára. A migráció visszaszorításának több eszköze is lehetséges, kérdéses azonban, hogy például az egyetemisták által aláírt hallgatói szerződés mennyire tudja megakadályozni a magyar orvosok növekvő kivándorlását. Mivel egyre nagyobb a nők aránya az orvosok között, elengedhetetlen, hogy az egészségügy felkészüljön speciális igényeikre. Amennyiben ez nem sikerül, a korábbi kutatások tapasztalatai alapján számolni kell a kiégés, továbbá a pályaelhagyás fokozott veszélyével, ami tovább csökkenti az amúgy is fogyatkozó munkaerőt.

A jelenlegi helyzetben a jövő női orvosai mindenképp alappillérei az egészségügynek, így oktatásuk, karrier-tanácsadásuk, a megfelelő mintaképek nyújtása létfontosságú. Ezzel párhuzamosan a hagyományos nemi szerepek, a maskulinitás és femininitás újragondolása, a családon belüli, nemek közti munkamegosztás megreformálása is elengedhetetlen ahhoz, hogy a munka és a magánélet összeegyeztethetősége könnyebbé váljon mindkét nem számára. Ezeket a szemléletbeli változásokat azonban az egész magyar társadalomban tudatosítani kell, csak úgy szivároghatnak be az orvostársadalomba is.

IRODALOMJEGYZÉK

- Anker, R. – Melkas, H. – Kortén, A. (2003). Gender-based occupational segregation in the 1990s. ILO Working Papers, Geneva: International Labour Organization. Elérve 2016. 11. 18-án a következő honlapcímről: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_DECL_WP_18_EN/lang--en/index.htm.
- Ádám Sz. – Győrffy Zs. – László K. (2009). A munkahelyi elégedetlenség magas prevalenciája orvosnők körében: a munkahelyi és családi szerepek közötti konfliktus mint lehetséges rizikótényező. *Orvosi Hetilap*, 150(31): 1451–1456. DOI: 10.1556/OH.2009.28582.
- Belinszki E. (1997). A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. *Szociológiai Szemle*, 7(1): 133–155.
- Buchan, J. (2007). Health worker migration in Europe: Assessing the policy options. *Euro-health*, 13(1): 6–8.
- Buddeberg-Fischer, B. – Klaghofer, R. – Abel, T. – Buddeberg C. (2006). Swiss residents' speciality choices – impact of gender, personality traits, career motivation and life goals. *BMC Health Services Research*, 6(137). DOI: 10.1186/1472-6963-6-137.
- Diderichsen, S. – Johansson, E. – Verdonk, P. – Lagro-Janssen, T. – Hamberg, K. (2013). Few gender differences in specialty preferences and motivational factors: A cross-sectional Swedish study on last-year medical students. *BMC Medical Education*, 13(39). DOI: 10.1186/1472-6920-13-39.
- Drinkwater, J. – Tully, M. P. – Dornan, T. (2008). The effect of gender on medical students' aspirations: A qualitative study. *Medical Education*, 42(4): 420–426. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2008.03031.x.
- Eurostat Newsrelease (2009). Proportion of female physicians, tertiary level academic staff and managers increasing. Luxembourg: Eurostat Press Office.
- Feith H. J. (2009). Női szerepek és konfliktusok egészségügyi diplomások életpályáin. *Orvosi Hetilap*, 150(23): 1089–1095. DOI: 10.1556/OH.2009.28436.
- Gautam, M. (2001). Women in medicine: Stresses and solutions. *The Western Journal of Medicine*, 174(1): 37–41.
- Girasek E. – Eke E. – Szócska M. (2009). A migráció a magyar orvosok körében. *Statistikai Szemle*, 87(7–8): 795–827.
- Girasek E. – Eke E. – Szócska M. (2007). Külföldi munkavállalás – Hogyan látják az elsőéves orvostanhallgatók? *Felsőoktatási Műhely*, 1(1): 99–106.
- Girasek E. – Csernus R. – Ragány K. (2013). Migráció az egészségügyben. *Magyar Tudomány*, 174(3): 292–298.
- Glass, C. – Fodor, E. (2011). Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1): 5–26. DOI: 10.1177/0891243210390518.
- Győrffy Zs. – Csala I. – Sándor I. (2013). Orvostanhallgatók Magyarországon: átalakuló vagy elnöiesedő hivatás? *Orvosi Hetilap*, 154(49): 1950–1958. DOI: 10.1556/OH.2013.29766.
- Kovács M. (2007). Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk. *Educatio*, 15(1): 99–114.

- KSH (2014). SEEMIG – Managing Migration in South East Europe transznacionális együttműködési projekt – Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról. Központi Statisztikai Hivatal. Elérve 2016. 11. 18-án a következő honlapcímről: http://www.ksh.hu/docs/szolgalattasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf.
- Martin, S. C. – Parker, R. M. – Arnold, R. M. (1988). Careers of women physicians – Choices and constraints. *The Western Journal of Medicine*, 149(6): 758–760.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Nagy B. (2013). Nemek iskolázottsága a 2011-es népszámlálás adatai tükrében. *Educatio*, 22(4): 505–515.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013). Health at a glance 2013: OECD indicators. 63–74. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/health_glance-2013-en.
- Paksi V. (2014). Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. *Replika*, 85–86(2013/4–2014/1), 109–130.
- Paksi, V. – Nagy, B. – Király, G. (2016). The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. <https://doi.org/10.28945/3544>
- Powell, G. N. – Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3): 513–534. DOI: 10.5465/AMJ.2010.51468647.
- Šmídová, I. (2016). No room for balancing: Mothers and professors in Czech maternity hospitals. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2(3): 42–60. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.186.
- Vicsek L. (2006). *Fókuszcsoport – Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Budapest: Osiris Kiadó.

MELLÉKLET

7.1 Fókuszcsoport-vezérfonal

PÁLYAVÁLASZTÁS

1. Miért jelentkeztetek orvosira, mi vonzott titeket? Ki vagy mi befolyásolt a döntésetekben?
2. Családtagok/barátaitok mit gondoltak erről, mennyire támogattak titeket?
3. Most, pár év távlatából elégedettek vagytok a döntésetekkel? Miért igen/miért nem?
4. Családtagokban van-e más egészségügyi szakember/orvos? (Ők mivel foglalkoznak? Mennyire voltak rátok hatással?)
5. Van esetleg olyan személy, akire szakmai/más szempontból példaképként tekintetek? Ha igen ki az, miért?

AZ ORVOSI HIVATÁSNAK VALÓ MEGFELELÉS

6. Szerintetek mik a jó/ideális orvos jellemzői? Milyen személyes tulajdonságok fontosak ahhoz, hogy jó orvos legyen valaki?
7. Ebből mi az, amivel rendelkeztek, mi az, ami nehezebb számotokra?
8. Mennyire jelent kihívást számotokra az egyetem? Milyen jó/rossz tapasztalataitok vannak?
9. Milyen kihívásokkal jár ma Magyarországon orvosnak lenni? Mitől tartotok a legjobban?
10. Mit gondoltok, milyen ma az orvos szakma megítélése Magyarországon, mekkora presztízse van orvosnak lenni? (Szerepet játszott ez a pályaválasztásotokban?)

GENDERSZEMPONTOK AZ ORVOSI PÁLYÁN

11. Tudtátok, hogy ma Magyarországon az orvostanhallgatók kb. 60%-a nő? Erről mi a véleményetek? Mit gondoltok, miért lehet ilyen népszerű ez a pálya a lányok körében?
12. Szerintetek miben különbözik egy női és egy férfi orvos?
13. Titeket milyen szakterületek érdekelnek, hova szeretnétek továbbmenni? Miért pont oda?
14. Milyen szempontokat tartotok fontosnak ennél a döntésnél?
15. Van olyan szakterület, ami a nőknek kevésbé megfelelő? És olyan, ami a férfiaknak? Melyek, miért?

ORVOSI PÁLYA ÉS CSALÁDALAPÍTÁS/WORK-LIFE BALANCE

16. Szerintetek hogyan befolyásolja a párválasztást az, hogy orvosi egyetemre jártok? Más a helyzet nálatok, mint más egyetemistáknál? Miben?
17. Szeretnétek gyerekeket? Hányat és mikor?
18. Szerintetek mennyire összeegyeztethető az orvosi szakma a gyermekneveléssel? A szakterület mennyire játszik ebben szerepet?

ORVOSOK MIGRÁCIÓJA

19. Szerintetek milyen gyakori, mennyire jelentős a magyar orvosok körében a külföldi munkavállalás?
20. Kik azok, akik a leginkább elkezdtek külföldön dolgozni? Van-e valamilyen közös jellemzőjük szerintetek?
21. A férfi és női orvosok egyformán hajlandóak külföldi munkára? Ha nem, akkor mi lehet ennek az oka?
22. Ti gondolkodtatok már külföldi tanuláson vagy munkán? Ha igen, miért? Mely érvek szólnak mellette, miben jobb külföldön?
23. Szerintetek mi az, ami a külföldi munkavállalás ellen szól? Mi az, ami számotokra visszatartó erő lehet?
24. Milyen körülmények mérlegelése fontos a külföldre költözésnél? Például mennyiben fontos a család?
25. Hova mennétek (ha mennétek), mely országokba? Miért pont oda?
26. Mi az, ami szerintetek kimaradt, de fontos lenne a kérdéssel kapcsolatban? Mi az, amiről nem esett még szó?

A gyermekvállalás időzítése a mérnöki PhD-tanulmányokat folytató nők körében*

Bár a fejlett társadalmakban a nők aránya kismértékben emelkedett a PhD-fokozattal rendelkezők között az elmúlt évtizedekben, ez az arány még mindig alacsony, különösen a természet- és műszaki tudományok (továbbiakban: TM) területén. A széles körben elterjedt úgynevezett szivárgó vezeték metafora (*leaky pipeline metaphor*) (Berryman 1983) kritikusan szerint összetettebb magyarázatra van szükség, hogy megértsük, miért és milyen karrierkorlátokkal szembesülnek a nők a férfiak által uralt TM-területeken. Ezért az életút-perspektíva különösen hasznos lehet a fiatal kutatók vizsgálatához (Xie–Shauman 2003; Castaño–Webster 2011), mivel a karrierépítés kezdeti szakasza jellemzően egybeesik a családalapítás optimális időszakával (Mason et al. 2013). A jelenleg is uralkodó tudományos életútmodell kevésbé támogatja a karriermegszakításokat, és elvárja, hogy a hallgatók és kutatók lépésről lépésre rövid időn belül eljussanak az iskolából a diplomákon át az akadémiai pozíciókig. A fiatalok, elsősorban a nők, sérülékeny gazdasági helyzetük miatt gyakran számos bizonytalansági tényezővel szembesülnek életpályájuk elején (Blossfeld et al. 2005). A nehézségek pedig még súlyosabbak lehetnek, ha a TM-területek férfiak által dominált szakmaiban próbálnak érvényesülni (Xie–Shauman 2003).

Annak érdekében, hogy betekintést nyerhessünk a fent említett folyamatokba, kutatásunkban az életút-megközelítést használtuk azoknak a dilemmáknak és feszültségeknek a vizsgálatára, amelyekkel a fiatal női mérnökök a kutatás és fejlesztés területén szembesülnek a családalapítás és tanulmányaik kapcsán. Munkánkkal különösen ahhoz a tudományos diskurzushoz szeretnénk hozzájárulni, amely bemutatja, hogy a standardizáció és a *destandardizáció* egymással ellentétes folyamatai hogyan alakíthatják a tudományos pályán lévő nők magánéleti és szakmai

* A tanulmány eredetileg megjelent: Veronika Paksi – Beáta Nagy – Gábor Király (2016). The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. <https://doi.org/10.28945/3544> A másodközlést az Informing Science Institute engedélyezte.

döntéseit. Mindezt posztoszocialista kontextusban, Magyarországra vonatkozóan, ahol egyértelmű visszalépés volt tapasztalható a női emancipációval kapcsolatban az államszocialista rezsim összeomlását követően (Křížková et al. 2010).

A tanulmány hét részből áll. Az első részben röviden ismertetjük kutatásunk elméleti alapjait. A második rész bemutatja a fiatal női tudósokra vonatkozó korábbi nemzetközi empirikus eredményeket. A harmadik rész kontextusba helyezi a fent érintett elméleteket és folyamatokat a magyarországi helyzet bemutatásán keresztül. A negyedik rész célja, hogy átlátható módon bemutassa adatgyűjtési és elemzési módszertanunkat. Az ötödik a tanulmány legfontosabb része, amelyben kutatási eredményeinket mutatjuk be. A hatodik szakaszban megvitatjuk, hogy tanulmányunk milyen lehetséges módokon járul hozzá a meglévő elméleti és empirikus eredményekhez, végül az utolsó részben összefoglalást nyújtunk a tanulmányról, és levonjuk a legfontosabb következtetéseket.

ELMÉLETI HÁTTÉR

Tanulmányunkban két fő elméleti megközelítést használtunk, amelyek különösen hasznosak lehetnek a fiatal tudósok helyzetének megértéséhez. Az *életút-megközelítés* feltárja a szakmai és a magánéleti események közötti folyamatos összeütközéseket, míg a *kockázatok és bizonytalanságok* vizsgálata arra mutat rá, hogy a változó társadalmi és gazdasági környezet milyen kihívást jelent a fiatal értelmiségiek számára. Tisztában vagyunk azzal, hogy Blossfeld (2007) bizonytalansági elmélete és Beck (1992) kockázatelmélete különböző filozófiai és módszertani megközelítéseken alapulnak. Mindazonáltal a gondolatmenet egyszerűsítése kedvéért, valamint, mivel hasonló folyamatokat elemeznek, ebben a tanulmányban szándékosan kisebb jelentőséget tulajdonítunk a köztük lévő különbségeknek, és együtt tárgyaljuk azokat.

AZ ÉLETÚT-MEGKÖZELÍTÉS

A szakirodalomban a 'második demográfiai átmenet' kifejezés arra az 1960-as években kezdődött történelmi szakaszra utal, amit többek között a reprodukcióhoz szükséges szint alatti termékenység, a házasságkötések számának visszaesése, valamint a válások növekvő száma jellemez, többek között az egyéni választás megnövekedett jelentőségének köszönhetően (Lesthaeghe 2010: 212). Bár a nyugati társadalmakban megfigyelhető folyamatokat nagyfokú változatosság jellemzi, léteznek egyértelmű demográfiai tendenciák, mint például a gyermekvállalás halasztása és a termékenység csökkenése. Lesthaeghe akként érvel, hogy a kelet-európai volt szocialista országok is ezt az általános mintát követik, és a nők magasabb iskolai végzettsége és a függetlenség

iránti növekvő igénye, úgy tűnik, valóban negatív hatással van a termékenység szintjére ezekben az országokban is. Az életút kutatás hozzájárulhat e változások megértéséhez, mert, ahogyan azt az elmélet hangsúlyozza, az életutak különböző mechanizmusok, mint például társadalmi struktúrák, kulturálisan kódolt meggyőződések, életkori normák, intézményesített életútátmenetek, egyéni döntések, szocializációs folyamatok és szelekciós mechanizmusok eredményei (Mayer 1993: 112).

A 20. század utolsó évtizedeiben egyre több kutatás dokumentálta az individualizáció folyamatát és az életutak egyre kevésbé egységes alakulását (*destandardizációját*) (Lesthaeghe 2010: 212; Kohli 2007). Felmerült a kérdés, hogyan megy végbe a *destandardizáció* tendenciája a mai európai társadalmakban. A *destandardizáció* dinamikájának részletes vizsgálata alapján Huinink (2013) szerint „a *destandardizáció* a *standardizáció* szintjének csökkenését jelenti” (2013: 101). Megállapította, hogy a *destandardizáció* (pl. hogy a szülői ház elhagyásának mintája jelentősen különbözik Észak- és Dél-Európában) mellett az életutak *restandardizációja*, azaz újbóli egységessé válása (pl. az első szülés halasztásának széles körben elterjedt általános mintája) egyszerre lehetnek jelen. Ez alátámasztja Kohli (2007: 259) érvét, mely szerint az intézményi folytonosság *bizonyos mértékű destandardizációval* párosul, de nem beszélhetünk általános *destandardizációról*.

Az életútelemezés korábban 'gendervak' volt, és a tipikus férfi életutak tapasztalatait általánosította. Kohli (2007) úgy véli, hogy az életpályák hármas felépítése – az oktatás, a foglalkoztatás és a nyugdíjas időszak – nagymértékben intézményesítetté vált, főként a női életutakban (Kohli 2007: 262). Az oktatás időszakát tekintve nyilvánvaló, hogy a fejlett országokban a tanulással eltöltött évek döntő szerepet játszanak a nők életében. Az individualizációs folyamatok növekvő befolyása ellenére még mindig széles körben elfogadott az a vélemény, hogy az a legjobb, ha a fiatalok csak az iskola befejezése után alapítanak családot (Mynarska 2010: 355; Bernardi et al. 2008: 303). Azzal az állítással, miszerint „a karrierátmenetek életkorral való összefüggése továbbra is erősebb, mint annak a családhoz kötődő átmenetekkel való összefüggése”, Huinink (2013: 104) Corijn és Klijzing 2001-ből származó munkájára utal. A szerzők szerint a sikeres élethez megfelelő végzettségre és jövedelemre van szükség, mely célok elérésének szigorú intézményi szabályozásai és normatív elvárásai vannak. Ezért általánosan az anyává válás és különösen az első gyermek születésének időzítése kiemelt szerepet tölt be a szakmai karrierben (Nagy 2016, tovább jelen kötet 457–485. oldal).

Bár a fizetett munka terén a férfi és női életpályák közötti jelentős konvergenciának lehetünk tanúi, az életesemények időzítése és a különböző életterületek összeegyeztetése még mindig komoly probléma a nők számára. A házimunka egyenlő megosztása a házastársak között nem általános minta, valamint, bár a nők és a férfiak többé-kevésbé hasonló körülmények között kezdik pályafutásukat, de óriá-

si különbségekkel fejezik be pénz, hatalom és presztízs tekintetében (Xie–Shauman 2003: 210; Sørensen 1990: 314). Ennek következtében a nők vagy elhalasztják a szülést, vagy gyakran feladják karrierterveiket. Ez különösen nagy áldozatnak bizonyulhat kelet-közép-európai kontextusban, ahol a rugalmasság nem szerves része a munkaerőpiaci közpolitikáknak (Křížková et al. 2010; Nagy et al. 2016 és jelen kötet 15–31. oldal; Radó et al. 2015 és jelen kötet 173–196. oldal), továbbá ezek a körülmények tovább romlanak a változó és bizonytalan társadalmi környezet hatására.

BIZONYTALANSÁG ÉS VÁLTOZÓ ÉLETPÁLYÁK

Míg a második demográfiai átmenet elmélete egyértelműen hangsúlyozza az értékváltozások és az individualizációs folyamatok befolyását, Beck (1992) ezt a jelenséget többek között a kockázat perspektíváiból is értelmezi. Bár Kohli (2007) az egyéni lehetőségek intézményesülését emeli ki, Beck szerint az individualizáció a hagyományos mintáktól való elszakadást jelenti. A kor, a társadalmi nem és a társadalmi osztály struktúráiban megnyilvánuló hagyományos bizonyosságok eltűntek, míg az egyéneknek egyre több és új típusú személyes kockázati tényezővel kell szembenéznük, mint például bizonytalan munkaerőpiaci feltételek, a házasságok instabilitása és a családok szétesése miatt fellépő kockázatok (Beck 1992). Következésképpen a gazdasági és társadalmi változások, valamint kockázatok növekvő bizonytalanságot eredményeznek állami, piaci és egyéni szinten. A bizonytalanság bizonyos csoportokat súlyosabban érint másoknál. Beck kiemeli, és munkaerőpiaci helyzetük miatt a 'dolgozó szegények' csoportjába sorolja a nőket, mivel a férfiaknál gyakrabban szembesülnek bizonytalan foglalkoztatási formákkal (Beck 2000: 106).

Hans-Peter Blossfeld és kollégái (2005) a fiatalok csoportjára mutatnak rá, mint akik különösen kiszolgáltatottak a gazdasági változásoknak. A munkaerőpiac új belépőiként jellemzően bizonytalan foglalkoztatási feltételekkel, instabil társadalmi-gazdasági státusszal, könnyen módosítható, határozott idejű munkaszerződésekkel, valamint alacsony jövedelemmel kell szembesülniük (Blossfeld 2007: 27–28). A bizonytalanság és a kényszerű alkalmazkodás a magasabban képzetekre, például az egyetemi oktatókra és a kutatókra is egyre inkább jellemző. Ehhez kapcsolódik az a tendencia is, hogy a tudományos munkaerőpiac évtizedek óta világszerte egyre kedvezőtlenebb vonásokat mutat. Egyrészt jóval kevesebb az ún. élethosszig betölthető, valamint teljes munkaidős állás (Altbach 2000: 14), másrészt az előléptetés esélyei szintén csökkentek, mivel „sok országban vezettek be az akadémiai beosztásra vonatkozó kvótákat” (Altbach 2000: 15). Ezért az akadémiai világba belépő fiatal tudósok gyakran nagyon sivár karrierlehetőségekkel szembesülnek, és közülük sokan tartósan alulfizetett, kezdő állásban maradnak (Altbach 2000: 15). Ezek a tudományos szférában tapasztalható változások erős hasonlóságot mutatnak a Blossfeld

és Beck által leírt általános társadalmi trendekkel, ahol a fent bemutatott új típusú bizonytalanság (Blossfeld et al. 2005) és a kockázat növekedése (Beck 1992) a felsőoktatási és K+F intézményeket komoly kihívások és következmények elé állítja.

A bizonytalan munkaerőpiaci feltételekből fakadó kockázat jelenségével párhuzamosan fontos felidézni, hogy a kockázat fogalma eredetileg a késő modernitás korában jelentkező új típusú környezeti és egészségügyi kockázatokhoz kapcsolódott. E kockázatok újszerűsége abban állt, hogy mivel az emberi érzékelés határain kívül esnek, láthatatlanok (Beck 1992). Vagyis társadalmilag konstruáltak abban az értelemben, hogy csak annyiban léteznek, amennyiben tudomásunk van róluk. Ez azt jelenti, hogy egyénileg vagy társadalmilag csak akkor tudunk reagálni rájuk, ha tisztában vagyunk a létezésükkel (Lupton 1999). A magas képzettségűek szorongása nem csökken a fentiek ismeretében sem, mert tudatában vannak annak is, hogy képtelenek „eleget” tudni a különböző kockázatokról és az azokkal szembeni kiszolgáltatottságukról. Beck (1992) a tudományos kockázattertelés gyakorlatát is vitatja, mert a mellékhatások együttes és kereszt hatásai miatt nagyon nehéz számszerűsíteni a fent említett új típusú kockázatokat. Amint arról szó lesz a kutatási eredményeket bemutató részben, a kockázati társadalomnak ez a szempontja különösen fontos, mivel kutatásunk alanyai javarészt laboratóriumban vegyi anyagokkal dolgozó női PhD-hallgatók.

KORÁBBI KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Kutatásunk céljai a következők voltak: feltérképezni *a)* azokat a különböző normatív és intézményi hatásokat, amelyek általánosságban formálják a női PhD-hallgatók családi terveit; valamint *b)* a mérnöki pálya azon sajátos jellemzőit, melyek befolyásolják a gyermekvállalás időzítését. A kérdés aktualitása ellenére általában a „nők a tudományban” terület, de különösen a TM-területeken dolgozó fiatal női tudósok helyzetének témája még viszonylagosan alulkutatottnak számít. Ebben a fejezetben röviden ismertetjük az elmúlt évtizedből az elméleti keretünkkel és kutatási céljainkkal kapcsolatos legfontosabb empirikus eredményeket. Ennek megfelelően a fejezet első része az első kutatási célra összpontosít, és bemutatja, hogy a korábbi vizsgálatok milyen, a családi terveket befolyásoló normatív és intézményi hatásokat tártak fel. Ebben a részben olyan kérdéseket járunk körül, mint a nemileg meghatározott életutak, a gyerekvállalás karrierre gyakorolt hatása és a munkaerőpiaci bizonytalanság. A második rész fókuszában a második kutatási cél, a speciális körülmények állnak; azaz a TM-terület férfiak által dominált munkakultúrája.

A „nők a tudományban” kutatások sokat változtak, mióta Xie és Shauman (2003) felhívták a figyelmet arra, hogy a strukturális korlátokon és a nők preferenciáin túl-

menően a családi háttér is fontos szerepet játszik a nők pályaeorientációjában. Mint ahogy azt a bevezetőben írtuk, véleményük szerint az életút-megközelítés szükséges annak jobb megértéséhez, hogyan épül fel a nők karrierje. Reprezentatív kvantitatív adathalmazok használatával a szerzők alapos kohorszелеmzést végeztek a női életutakról a tudomány és a technológia területein az Amerikai Egyesült Államokban. Azt találták, hogy a házassági állapot és a gyermekvállalás olyan korlátokat emelnek, amelyek egyedi módon leginkább a női tudósok karrierjét érintik (Xie–Shauman 2003: 210), így általában a fiatal, gyermekes nők adják fel a legnagyobb valószínűséggel karrierjüket. Egy másik, Spanyolországból és az Egyesült Királyságból származó empirikus kutatás (Castaño–Webster 2011) egy elemzési keretet hozott létre a férfiak által dominált területeken dolgozó nők életútjának megértésére. A szerzők megállapítják, hogy a nők nagyon gyakran nem a lineáris férfikarrierre jellemző életutat követik, hanem oda-vissza mozognak az oktatás és a munkaerőpiac között, a változó családi és magánéleti körülményeikhez alkalmazkodva (Castaño–Webster 2011: 368). Ezek az eredmények arra utalnak, hogy az életutak nemileg rendkívül meghatározottak az akadémiai életben, ahol – miként azt Xie és Shauman (2003) hangsúlyozták – a nők családot illető választásai ritkán önként vállaltak vagy racionálisak, sokkal inkább a társadalmi szerkezetet tükrözik. Ez a fiatal anyákat olyan dilemmákkal szembeesíti, amelyekben kevés jó választási lehetőség áll rendelkezésre.

Ahogy azt az elméleti részben bemutattuk, a gyermekvállalás időzítése alapvető fontosságú a női kutatói életpálya szempontjából. Például ha a nők első gyermeküket nem sokkal a PhD megszerzését követően vállalják, jelentősen csökken annak a valószínűsége, hogy stabil (tenure) állásuk legyen. Az USA-ban például a hatévesnél fiatalabb gyermeket nevelő anyáknak jóval kevesebb az esélyük stabil állásra, mint gyermektelen női kollégáiknak vagy férfi kollégáiknak (Mason et al. 2013). Még mindig megválaszolatlan kérdés az akadémiai diskurzusokban, hogy mi az első gyermek időzítésének „ideális”, vagy legalábbis a „legkevésbé rossz” életkora, amennyiben egy nő a K+F területén kíván karriert építeni. Statisztikai adatok azt mutatják, hogy a posztgraduális hallgatók általában a harmincas éveik elején szerzik meg a doktori fokozatot (USA, NSF jelentés 2014, 54. táblázat), ami után igyekeznek egy stabil állásra szert tenni. Eközben Jacobs és Winslow (2004) tanulmányukban arra a következtetésre jutottak, hogy az akadémiai életben a nők aligha képesek halogatni a szülést a státuszuk véglegesítéséig, amit az európai országokban a gyermekvállalással kapcsolatos normákat illető közvélekedés eredményei is alátámasztanak. Egyrészt a nők úgy gondolják, hogy megközelítőleg a 25 éves életkor az „ideális” az anyává válásra (2006-os adatok alapján: ld. Paksi–Szalma 2009: 66). Másrészt, megvizsgálva a nők által a maguk számára felállított biológiai határt, az első gyermek születésére Mynarska (2010) a 30. életévet találta az anyává válás kulturálisan meghatározott határidejének.

Az első gyermek vállalásának időzítésével kapcsolatos bizonytalanság és feszültségek mellett a nők nagyfokú munkaerőpiaci bizonytalanságot és kockázatot tapasztalhatnak a tudásintenzív TM-szakmákban. Beck (1992), valamint Blossfeld és munkatársai (2005) elméletei alapján (2005) Király, Luksander és Paksi (2013) azt vizsgálták, hogy a bizonytalanság mennyire érinti a különböző társadalmi csoportokat 27 európai országban. Az eredmények azt igazolták, hogy bár a munkaerőpiaci bizonytalanság negatívan korrelál az iskolai végzettséggel, különösen a nők és a fiatalok szembesülnek növekvő mértékben a hosszú távú munkanélküliséggel és a hátrózott idejű munkaszerződések problémáival. A hátrányos munkaerőpiaci helyzet és a hátrányos munkakörülmények gyakran kéz a kézben járnak. Egy 12 európai országban végzett vizsgálat (Friesenhahn–Beaudry 2014) előzetes eredményei megmutatták, hogy a fiatal tudósok életét a nehéz – heti 55 munkaórányi – munkaterhelés és az egymásnak ellentmondó elvárások miatt egyre növekvő stressz-szint jellemzi. E kedvezőtlen helyzet hatásai a tudásintenzív területeken fokozódhatnak, erre utalhat az az adat is, miszerint a mérnöki és fizika doktori PhD-fokozattal rendelkezők körében a legalacsonyabb a házasság és élettársi viszonyban élő diákok aránya (NSF jelentés 2014, 62. táblázat).

Második kutatási célunkra reflektálva állítható, hogy egyre több kutatás és szakirodalom próbálja megmagyarázni a nők alulreprezentáltságának okait a TM-területeken. Mindazonáltal a nők helyzete még mindig marginalizált a mérnöki munkahelyek uralkodó férfi kultúrájában (Ayre et al. 2013), alig találunk női példaképeket vagy mentorokat (Hayes–Biglerb 2013), kevesebb szervezeti támogatást kapnak munkájuk és a családi életük összehangolásához (Evetts 1994), és gyakran szembesülnek foglalkozási szegregációval, elfogult értékeléssel, a tudományos világ rugalmatlan struktúrájával és férfiszempontú szemléletével.

Ezen feltárt intézményi korlátok és kulturális paradoxonok jelentősen befolyásolhatják, hogy a nők miként (vagy miként nem) tudják az anyaságot a kutatói karrierbe integrálni (Nagy–Paksi 2014; Blickenstaff 2005; továbbá Koplányi jelen kötet 304–326. oldal). Ugyanakkor az a kérdés, hogy mindezek hogyan befolyásolják a gyermekvállalás időzítését, teljesen feltáratlan területnek számít az akadémiai irodalomban, akárcsak a laboratóriumban használt veszélyes anyagok hatásai – ezért a mérnöki tudományok sajátosságaira vonatkozó eredményeink egyedülálló betekintést nyújtanak erre a szakmai területre.

Összegezve a bemutatott empirikus eredményeket, látható, hogy az akadémiai környezet nemigen támogató a tudományos pályán dolgozó nők gyermekvállalását illetően. A kedvezőtlen munkakörülmények a tudományos életpálya korai szakaszában jellemzőbbek, ahol a munka és magánélet sokszor egymásnak ellentmondó követelmények elé állítják a fiatalokat. Eközben a fiatal kutatók egyaránt szeretnének családot alapítani és karrierjüket megalapozni a maguk területén, valamint

folyamatosan feljebb jutni a tudományos ranglétrán (Probert 2005; Haynes et al. 2012; Martinez et al. 2013). Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy a fiataloknak, különösen a nőknek, ha a tudományos életben akarnak maradni, a munkát a magánélet elé kell helyezniük, ezért sokszor a gyerekszülés elhalasztására kényszerülnek. A fent leírt társadalmi nemi egyenlőtlenség szintén előrevetíti azokat a problémákat, amelyekkel női PhD-hallgatók szembesülhetnek, amikor a kutatói munkájukkal párhuzamosan családot alapítanak. Kvalitatív kutatásunk célja ezért részletesen feltárni azokat a tényezőket, amelyek hatással vannak a mérnöki PhD-hallgatók családterveire. A később ismertetett empirikus eredmények azt mutatják, hogy ezek a párhuzamos életcélok megnövekedett belső feszültségérzetet és nyugtalanságot idéznek elő a fiatal tudósokban.

A MAGYARORSZÁGI KONTEXTUS

Habár a fiatal tudósokkal kapcsolatos kutatások témája „univerzális”, kutatásunk eredményeinek megértését tovább segítheti a kontextus körülhatárolása. Ezért ebben a fejezetben röviden bemutatjuk azokat a magyar társadalmi és intézményi sajátosságokat, amelyek kutatási eredményeinket kontextusba helyezik.

Az átmeneti életszakaszokkal kapcsolatban kijelenthető, hogy a magyar fiatalok a szülői ház elhagyását és a házasságot egyaránt halogatják, mely trendek hozzájárulnak a gyermekvállalás későbbre halasztásához is (Pongrácz 2012: 14). Ez a házassággal és a gyermekvállalással kapcsolatos halogató attitűd és magatartás Magyarországon nem új jelenség, már a politikai rendszerváltozás előtt elkezdődött (Tóth 2002). Mindezekkel együtt a nők még ma is 29,5 éves koruk körül szülik meg első gyermeküket, egy évvel korábban az EU 28 tagállamában mért átlagnál (Eurostat 2013). Noha a nők iskolai végzettsége folyamatosan emelkedik, a magyar társadalom nagy része még mindig úgy gondolja, hogy a fiatalok előbb fejezzék be iskolai tanulmányaikat, és csak azután vállaljanak gyermeket (Husz 2006).

Annak ellenére, hogy ez a „halogatósi gyakorlat” széles körben elterjedt, hazai felmérések eredményei azt mutatják, hogy a magyar társadalom igen családorientált, legalábbis az attitűdök szintjén (Pongrácz–Molnár 2011). A lakosság túlnyomó része szerint a családi élet fontosabb a munkánál, és a nők jelentős többsége a gyerekvállalást élete alapvető fontosságú részének tekinti (Spéder 2009: 34; Pongrácz–Molnár 2011). Emellett az országban nagyon erős a társadalmi egyetértés abban a tekintetben, hogy az anyáknak a gyermek hároméves koráig otthon kellene maradniuk (Blaskó 2005). A konfliktus viszont nyilvánvaló az attitűdök és a megvalósult gyerekvállalás között makro- és mikroszinten is: habár a magyarok átlagosan

legalább két gyermeket szeretnének vállalni (Spéder 2007), az ország termékenységi rátája az egyik legalacsonyabb Európában (1,34) (Eurostat 2012).

A rendszerváltozás után a női emancipációval szembeni visszalépés és a *refamilizáció* jelenségei egyaránt akadályt jelentettek a nők számára a munka és családi életük összehangolásában (Nagy 2009; Křížková et al. 2010). Mind a munkaerőpiaci nemi szegregáció, mind a nemekkel kapcsolatos hagyományos attitűdök (Blasskó 2005) jelentősen akadályozták a nők karrierlehetőségeit. Ezenkívül az 1990-es években bekövetkezett strukturális változások hatására általában is csökkent a K+F szakemberek iránti kereslet (Fáabri 2008), különösen a mérnöki pályán dolgozó nők esetében (Palasik–Papp 2007: 4), aminek következtében a nők jelentősen alulreprezentáltak a mérnöki pályán Magyarországon (She Figures 2012). A mérnöki doktori hallgató nők részaránya mindig nagyon alacsony (30% körüli) volt. Ugyanezen arány magasabb a vegyészmérnöki tanulmányok területén, ahol a hallgatók közel fele nő (KSH 2009).

A PhD-hallgatók szociális és életkörülményeit jelentősen meghatározzák, hogy az állami ösztöndíjak nem elégségesek a hallgatók anyagi függetlenségéhez és a szülői ház elhagyásához. Bár a doktori képzés Magyarországon hivatalosan (2016 óta három helyett) négy év, a hallgatók általában halasztanak pár félévet különböző okok miatt. Ha minden rendelkezésre álló lehetőséget kihasználnak, a doktori tanulmányok akár nyolc-tíz évig is elnyúlhatnak. A statisztikai adatok alapján általában 30 és 34 éves kor közé esik a PhD-fokozat megszerzése (KSH 2011), ami a képzési idő megnövekedése miatt a jövőben még jobban kitolódhat. A halasztás szabályai férfiakra és nőkre egyformán vonatkoznak, azaz a női hallgatók – pontosabban azok a szülők, akik igénybe veszik a gyedet vagy a gyest – számára nem áll több halasztható félév rendelkezésre.

Arról, hogy a magyar PhD-hallgatók hogyan egyeztetik össze a tanulmányait, a munkájukat és a magánéletüket, nagyon kevés információ áll rendelkezésre. Fináncz (2007) egy regionális felmérés alapján vizsgálta karrier- és magánéleti terveiket. A családalapítás kapcsán az eredmények azt mutatták, hogy a hallgatók ötödének már volt gyermeke a kutatás időpontjában; további egyötödük nem találta a gyermekvállalást az élet elengedhetetlen részének, pár százalékuk pedig egyértelműen elutasította a gyermekvállalást. A hallgatók pénzügyi vagy szakmai okokból halasztották el vagy nem tervezték a családalapítást, vagy pedig azért, mert külföldön dolgoztak, illetve – különösen a nők esetében – nem volt partnerük (Fináncz 2007: 493). Mindez megerősíti feltevéssünket a fiatal kutatónők munka és családi élet egyensúlyának nehézségeiről.

MÓDSZERTAN

A fent ismertetett szakirodalom alapján tanulmányunk célja bemutatni, hogy a mérnöki tudományok területén folytatott doktori tanulmányok hogyan hatnak a nők családdal kapcsolatos terveire, különösen a gyermekvállalás időzítésére. Kutatási problémafelvetésünk és kérdéseink a konstruktivista paradigmán alapulnak, azt feltételezve, hogy az emberek tevékenyen hozzák létre és alakítják a maguk társadalmi valóságát értelmezéseik, jelentéseik és gyakorlataik útján. Az ezen szempontokon alapuló kutatás azért különösen fontos, mert az emberek szubjektíven megélt valóságuk fényében hoznak döntéseket, lépnek egymással interakcióba, és alakítják környezetüket (Creswell–Clark 2007: 37–43). A mi megközelítésünk is összhangban áll ezekkel a megfontolásokkal, mivel célja rávilágítani a doktori hallgatók szubjektív valóságára és az általuk megtapasztalt dilemmákra. Ennek megfelelően 2014 tavaszán egy feltáró jellegű kutatást végeztünk félig strukturált interjúk használatával. A kutatási kérdések a következők voltak:

A) Hogyan alakítják a normatív és intézményi körülmények a női PhD-hallgatók családra vonatkozó terveit?

B) Hogyan befolyásolják a mérnöki pálya sajátosságai a gyermekvállalás időzítését?

MÓDSZEREK

Jelen kutatás adatainak összegyűjtése kvalitatív módszerekkel történt, ami „egy társadalmi vagy emberi probléma megértésére irányuló vizsgálati folyamat, amely egy olyan összetett, holisztikus kép kialakításán alapul, amelyet szavakkal és az alanyok nézeteinek részletes bemutatásával közvetítünk, valamint amely természetes környezetben valósul meg” (Creswell 1994: 1–2). A kutatás az életút- és a bizonytalansági/kockázatelmélet kettős keretébe ágyazódik. Mivel az életút-elmélet figyelembe veszi, hogy az emberi életutak többdimenziósak, társadalmi nemi szempontból meghatározottak, és hogy a különböző életesemények időzítése, valamint a közöttük fennálló kapcsolatok rendkívüli fontossággal bírnak, segít beazonosítanunk azokat a legfőbb tényezőket, amelyek a fiatal női tudósok különböző életszakaszainak megkezdését, befejezését és elhalasztását befolyásolják. A bizonytalansági és kockázati megközelítések pedig betekintést nyújtanak abba, hogy a közelmúltbeli társadalmi kihívások, például az egyre bizonytalanabb munkaerőpiaci feltételek, miként alakítják az egyéni életutakat. A két elmélet segítségével jobban megérthetjük, hogyan alakul a fiatal kutatónők életútja a pályájuk kezdetén, amikor is a karrier megalapozása és a családalapítás nagyjából ugyanarra az életszakaszra esik.

Kutatásunk feltáró jellege miatt az interjúvázat kialakítására jelentős hatással volt személyes tudásunk, tapasztalatunk, valamint a kutatást megelőzően a célcsoportunk tagjaival végzett személyes beszélgetések (King 2004). Az interjúvázat az alábbi két fő témára fókuszált:

- (1) A gyermekvállalást segítő és korlátozó tényezők a doktori képzés alatt
 - a) a nők gyermekvállalásának „ideális” életkora a mérnöki pályán
 - b) a családalapítási tervek körül tapasztalt bizonytalanság.
- (2) A mérnöki pálya gyermekvállalást befolyásoló sajátosságai.

Az elemzés során a template elemzés módszerét alkalmaztuk a King (2004) által leírt hierarchikus kódolással, ahol a hasonló kódokat egy csoportba soroltuk az általánosabb, magasabb rendű kódok létrehozása céljából. Az elemzések alapjául szolgáló „kódkönyv” nem csak a már meglévő tudásunkon alapult, hanem az adatok előzetes elemzésére is (King 1994).

Tisztában vagyunk vele, hogy a múlt rekonstrukciója szubjektív, és előfordulhat, hogy az alanyok pontatlan válaszokat adnak múltbeli életük konkrét részleteiről (Bernard et al. 1984; Hareven 1991; Hirst et al. 2014), valamint hogy ezek a válaszok egy újbóli kérdés során eltérőek lehetnek (Conway–Pleydell–Pearce 2000). A vizsgálat fő célja azonban nem az volt, hogy pontos beszámolóval szolgáljunk interjúalanyaink élettörténeteiről, hanem hogy megragadjuk az általuk a jelenben megélt feszültségeket és dilemmákat (lásd Jedlowski [2001] *life story* és *life history* közötti különbségtételét).

Mintavétel és a minta leírása

A célcsoport a vegyész- és biomérnöki doktori hallgatók voltak. A ‘doktori hallgató’ (későbbiekben még PhD-hallgató, hallgató) fogalmát a következőképpen határoztuk meg: olyan egyének, akik beiratkoztak a doktori iskolákba, a program hivatalos időtartamán belül végzik tanulmányaikat, és még nem vették át az oklevelüket. Felső korhatárként a 40 éves életkort jelöltük meg, mert fő célunk az volt, hogy feltárjuk a hallgatók gyermekvállalásra és a PhD-képzés időzítésére vonatkozó felfogását és személyes tapasztalatait. A minta tizenegy női PhD-hallgatóból állt, közülük 10 vegyészmérnök, 1 biomérnök volt. Szociodemográfiai jellemzőiket az 1. táblázatban gyűjtöttük össze. Az egyéneket egy budapesti mérnöki doktori iskolából választottuk ki annak érdekében, hogy a lehető leghomogénebb csoportot hozzuk létre. A hallgatókkal a doktori iskola vezetőjén keresztül vettük fel a kapcsolatot e-mailen, és minden jelentkező hallgatóval interjút készítettünk.

Mivel vizsgálatunk középpontjában a női mérnöki PhD-hallgatók álltak, akik száma meglehetősen korlátozott, mintánkat a célirányos mintavételi (*purposive sampling*) logika alapján állítottuk össze, melynek célja információgazdag, érdeklő-

désre számot tartó esetek kiválasztása (Pálinkás et al. 2015). Az effajta mintavételi eljárás alkalmazásakor olyan résztvevők bevonására törekszik a kutató, akik sajátos jellemzőkkel és/vagy ismeretekkel rendelkeznek, amelyek kapcsolódnak a kutatási célokhoz és kérdésekhez (Creswell 2007:125; Higginbottom 2004). Ez a technika különösen hasznos akkor, ha más mintavételi eljárások használatával nem állnának rendelkezésre elegendő számban kutatási alanyok (Berg 2001: 32).

1. táblázat: *Az interjúalanyok társadalmi-gazdasági háttere*

	Életkor	Családi állapot	Gyermek	Ösztöndíj	Munkahely	Labor-munka
1	24	Egyedülálló	Gyermektelen	Állami	Nincs	Igen
2	28	Házass	1 gyermek	Állami	Ipar	Igen
3	31	Élettársi kapcsolat	1 gyermek	Állami	MTA kutatóintézet	Igen
4	28	Élettársi kapcsolat	Várandós	Állami	MTA kutatóintézet	Igen
5	28	Egyedülálló	Gyermektelen	Állami	MTA kutatóintézet	Igen
6	26	Élettársi kapcsolat	Gyermektelen	Állami	Nincs	Igen
7	31	Egyedülálló	Gyermektelen	Állami	Egyéb kutatóintézet	Igen
8	25	Élettársi kapcsolat	Gyermektelen	Ipari	Nincs	Nem
9	28	Házass	Gyermektelen	Állami	Tudományos	Igen
10	28	Élettársi kapcsolat	Gyermektelen	Ipari	Egyetem	Nem
11	29	Házass	Gyermektelen	Ipari	Ipar	Igen

EREDMÉNYEK

Interjúink elemzése egy viszonylagosan átfogó képet nyújt a PhD-képzés és az első gyermek vállalásának időzítésével kapcsolatban a mérnöki tudományok területén. Először bemutatjuk a hallgatók időzítéssel kapcsolatos főbb stratégiáit, másodszor pedig, hogy a hallgatók milyen magyarázatokat adnak, és milyen dilemmáik merülnek fel a stratégiákkal kapcsolatban. Tanulmányunk egyaránt fókuszál gyermekes

és gyermektelen PhD-hallgatókra, következőképpen terveiket és a valódi, termékenységgel összefüggő viselkedésüket járja körül a bizonytalan társadalmi-gazdasági körülmények kontextusában.

AZ ELSŐ GYERMEK VÁLLALÁSÁNAK IDŐZÍTÉSE

Interjúalanyaink többségének életkora 28 és 31 év között volt, számukra a gyermekvállalás időzítése aktuális, és egyben nyomasztó kérdés volt. Úgy érezték, a gyermekvállalás és a tanulmányaik időzítése jelenlegi életük egyik meghatározó dilemmája. Ennek megfelelően a mintánkban szereplő PhD-hallgatók hosszabb-rövidebb mérlegelés után arra a következtetésre jutottak, hogy egyrészt a doktori tanulmányok egyértelműen késleltetik az első gyermek vállalásának időpontját, másrészt szakmájukban nem létezik az első gyermek vállalása szempontjából „ideális időszak”, ha valakinek a fokozat megszerzése is cél.

A megkérdezett hallgatók általánosságban háromféle opciót látnak az első gyermekvállalás időzítését illetően: sor kerülhet rá a doktori tanulmányok (1) előtt, (2) alatt vagy (3) után. Láthatóan tudatosan a hallgatókban, és képesek is reflektálni az egyes időszakok különböző hátrányaira és kevés lehetséges előnyére, azonban súlyos dilemmák merülnek fel, ha a lehetőségek közül bármelyiket komolyan fontolóra veszik. Az interjúkból nyilvánvalóvá vált, hogy a hallgatók nem képesek jó vagy legjobb megoldást találni az egyes opciókat jellemző nagyfokú bizonytalanság miatt, ami folyamatos feszültségérzetet teremt bennük, ezért többségük a „legkevésbé rossz” választáson gondolkodik: azon, hogy első gyermek vállalására a doktori tanulmányok során kerüljön sor, ugyanakkor a döntés helyességében is bizonytalanok. Ez az eredmény összhangban van Castaño és Webster (2011) korábbi eredményeivel, melyek értelmében a fiatal anyák döntéseit sokkal inkább a társadalmi és normatív nyomás, mint a maguk által legjobbnak vélt választási lehetőségek alakítják.

Annak érdekében, hogy bizonytalanságuk természetét megértsük, sorra kell gondolnunk azokat a dilemmákat, amelyek kihatással vannak az időzítésre vonatkozó terveikre és/vagy döntéseikre. Ezek a dilemmák három különböző dimenzióban helyezhetők el. A *legjelentősebb dimenzió* az a konfliktus, amely az egyén arra vonatkozó normái közt feszül, hogy még a családalapítás előtt befejezze *tanulmányait*, és a között az érzékelt nyomás között, hogy kifut a gyermekvállalás szempontjából „ideális” életkorból. A dilemmák *második* dimenziója, hogy az általuk érzékelt nagyfokú munkaerőpiaci bizonytalanság miatt *mikor és hogyan* szakítsák meg *karrierjüket*. A *harmadik* dimenzió a mérnöki pálya sajátosságaiból adódik: ez a laboratóriumi munka *egészségügyi veszélyeinek* kérdése, ami jelentősen befolyásolja a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseiket. A következő három alfejezet ezeket a dimenziókat mutatja be részletesen.

Befejezett doktori tanulmányok kontra „ideális” életkor a gyermekvállalásra

Az elfogadott társadalmi normával összhangban (Husz 2006) a hallgatók majdnem egyöntetűen egyetértettek abban, hogy a nőknek tanulmányaik befejezése előtt nem ajánlatos gyermeket vállalniuk. Ez egyértelműen vonatkozott a diploma megszerzésének időszakára, de többségük a doktori képzéssel kapcsolatban is osztotta ezt a véleményt. A hallgatók legjelentősebb dilemmája arra az ellentmondásra vezethető vissza, amely a meghatározó társadalmi norma és a családi terveik általuk észlelt megvalósíthatósága között állt fenn. Egyrészt hangsúlyozzák annak előnyeit és az arra vonatkozó társadalmi elvárásokat, hogy tanulmányaikat már a gyermekvállalás előtt befejezzék, másrészt azt is érzik, hogy így viszont „kifutnak” a gyermekvállalás szempontjából „ideális” életkorból.

Az interjúkat követően nyilvánvalóvá vált, hogy az ellentétes normák okozta feszültségből születhetett az az erős kompromisszumon alapuló stratégia, miszerint a hallgatók többsége a PhD-képzés alatti gyermekvállalást tartja a „legkevésbé rossz” választási lehetőségnek. Ez a stratégia jól tükrözi Jacobs és Winslow (2004) következtetését, miszerint a tudomány területén dolgozó nők nem igazán halogathatják a gyermekvállalást a stabil állás megszerzéséig. Ahogyan interjúalanyaink fogalmaztak:

Hát szerintem pont ez a doktori, ami nagyon beleszól ebbe [az időzítésbe]. Mert aki nem megy doktorira, az lediplomázik, mondjuk 24 évesen, [...] Ledolgozza a két-három évet, és szerintem teljesen nyugodtan elmehet szülni. (10)

Nyilván, ha az ember elmegy rögtön diploma után dolgozni, akkor teljesen másképpen alakul az élete. Akkor például nem kell számolgatni, hogy jó lenne még ilyen harmincéves kor körül szülni, meg ilyesmi. (9)

Azt tapasztaltuk, hogy a hallgatók életében az életkor előrehaladtával, ahogyan gyengül az *előbb befejezni az iskolát, utána szülővé válni* norma kényszerítő hatása, úgy erősödik az életkori normák – főként a „túl idős” anya – ereje. Az első norma a doktori képzés alatt is erős, de konfliktusba kerül, és egy bizonyos életkor után alulmarad a másodikkal szemben – ezért a fokozat megszerzésére fordított időnek jelentős szerepe van a hallgatóknak életében. A PhD-tanulmányok megkezdésére jellemzően közvetlenül az MSc-fokozat megszerzését követően kerül sor, és a hároméves PhD-képzés után a disszertáció megírása általában még két-három évet vesz igénybe. Ez azt jelenti, hogy a női PhD-hallgatók jellemzően 28–32 évesek a fokozat megszerzésekor, ami általánosan is igaz a posztgraduális képzésre (lásd NSF jelentés 2014, 54. táblázat). Ezzel interjúalanyaink is tisztában voltak már a beiratkozáskor:

Engem az első nap úgy fogadtak az egyetemen, hogy ott az átlag az olyan 5–5,5 év szokott lenni, akkor kellenének még posztdok évek külföldön [...], és akkor jön a kérdés, hogy mikor kéne családot alapítani. (10)

Az anyává válás időzítése kapcsán három életkori norma jelent meg az interjúalanyok megfogalmazásban: a *túl fiatal*, az *ideális* és a *túl idős*, és mindegyikhez konkrét életkort is társítottak. Úgy érzékelték, hogy 23 éves kor alatt túl „fiatal” a nő ahhoz, hogy anya legyen, az „ideális kor” az első gyermek megszületésére a 30. életévig bezárólag tart (hasonlóan Mynarska [2010] empirikus eredményeihez), míg „túl idősnek” a harmincas éveket tartották az első gyermek vállalásához, valamint a 40-es éveket a testvérek megszületéséhez. Emiatt bizonyult a női PhD-hallgatók családalapítási igénye egy adott életkor felett döntőbb faktornak a tanulmányaik befejezésénél. Több PhD-hallgató említette még a vélt biológiai kockázatokat és fizikai problémákat, valamint a szülői nyomást, melyek mind abba az irányba terelték őket, hogy rövid időn belül megszüljék első gyermeküket.

És engem ez a kérdés most eléggé aktuálisan foglalkoztat, mert ezt azért nehéz megoldani. Akkor már bőven harminc fölött leszek, mondjuk olyan 32. És olyan későn meg én nem biztos, hogy akkor akarom elkezdni a családalapítást. (10)

Az interjúk alapján láthatóvá vált, hogy a PhD-tanulmányok időzítése is hathat a gyermekvállalási döntésekre. Az az irányú nyomás, hogy gyermeket vállaljanak, mielőtt túl idősek lennének hozzá, intenzívebb volt azon hallgatók esetében, akik pár év kihagyás után iratkoztak be a doktori programba, és emiatt idősebbek voltak társaiknál. Volt, aki már előre átlátta és elfogadta, hogy ily módon a gyermekvállalás időszaka minden bizonnyal átfedésben lesz a tanulmányaival, bármilyen gyorsan is próbálja azt befejezni. Azok a hallgatók, akik későbbi életkorban kezdték meg PhD-jukat, kevésbé „rossz” választásnak tekintették, hogy a PhD alatt vállalják első gyermeküket. Egy 31 éves hallgató válaszából is jól látható a normák ellentéte és az ellentét tompulása:

Azt, hogy a PhD meglegyen-e addigra, vagy nem [mielőtt gyermeket vállal], azt úgy annyira nem veszem kötelezőnek, mert most már a gyerekvállaláshoz szerintem vagyok annyira idős, hogy ne ez legyen a fő motiváció, hogy legyen előbb meg, és majd utána a baba. (7)

A fent tárgyalt eredmények jól mutatják az értékváltozások ellentmondásos jellegét (Lesthaeghe 2010) a magasan képzett magyar fiatalok ezen speciális csoportjában. Bár általában a magasan képzettekre a családalapítás elhalasztása jellemző, azt találtuk, hogy ezek a nők alapvetően elutasítják a késői gyermekvállalás vagy a teljes gyermektelenség gondolatát. Sőt nagyon hagyományos elképzeléseik vannak a szülői szerepeket illetően, sokan például kimondottan női feladatnak tartják a gyermekek gondozását. Mindez tükrözi a hagyományos családi szerepek továbbélését Magyarországon (Pongrácz–Molnár 2011), valamint mutatják azt a kettősséget, hogy a fiatal kutatónők milyen ellentmondásokkal és kihívásokkal szembesülnek, ám mindezen problémák egyéni szinten maradnak.

Ezenkívül kijelenthető, hogy az anyaság fogalma a vizsgált mintában – és fel-

tehetően más magasan képzett nők csoportjaiban is – ellenáll az értékváltozásoknak és az intézményesülés visszaszorulásának (Kohli 2007). Így, paradox módon, az ezt övező norma ereje és makacs fennmaradása megnehezíti a magasan képzett nők számára a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseket, ami részben hozzájárul az alacsony országos termékenységi rátához. Az itt bemutatott eredmények ugyanakkor alátámasztják azt a feltételezést, hogy családterveik ellenére ezek a nők egy bizonyos életkornál tovább nem várhatnak a karrierjük megalapozásával. A PhD miatt azonban egyértelműen halasztják a gyermekvállalást, ami azt mutatja, hogy a családalapítás kevésbé korhoz, mint karrierhez kötött (Huinink 2013).

Karriermegszakítások és bizonytalan munkaerőpiaci helyzet

A hallgatók a gyermekvállalás lehetséges periódusainak (doktori tanulmányaik előtt, alatt vagy után) előnyeit és hátrányait mérlegelve jelölték meg a számukra „legkevésbé rossz”-nak tartott időszakot. Az előző fejezetben bemutatott feszültségen kívül egyéb akadályokkal, jellemzően nagyfokú munkaerőpiaci bizonytalansággal szembesülnek a tudományos és szakmai karrierjük megszakítása kapcsán. A következőkben ezeket a tényezőket mutatjuk be részletesebben.

Interjúalanyaink számára a *doktori tanulmányok előtti* (rögtön az egyetemi diploma megszerzése utáni) karriermegszakítás tűnt a „legrosszabb” időzítésnek. Hátrázott véleményükből, illetve abból, hogy válaszadóink többsége a diploma megszerzését követő tanévben iratkozott be doktori programra, érzékeltük azt a fentebb bemutatott akadémiai elvárást (Probert 2005; Haynes et al. 2012; Martinez et al. 2013), miszerint a kutatók szorosan egymást követő lépésekben haladjanak a karrierjük során. Majdnem mindegyik hallgató a témavezetője vagy más szenior kolléga hatására kezdte el PhD-tanulmányait, mely döntést sokszor szinte elkerülni sem lehetett, sőt sok hallgatót az egyetem/kutatóintézet ipari szerződésai is az egyetemhez kötöttek. A hallgatók – egy kivételével – egyetértének abban, hogy a kutatói pálya derékba törése volna a diploma és a PhD közötti gyermekvállalás, így ezt az opciót nem is mérlegelik hosszasan. Mindezek figyelembevételére után a hallgatók a PhD-tanulmányaik megkezdése és az anyaság elhalasztása mellett döntenek.

Az interjúalanyok számára a *doktori képzés alatti* karriermegszakítás tűnik a „legkevésbé rossz” választásnak. Úgy találják, ha egy hallgató nem dolgozik a PhD mellett, akkor „gond nélkül” belefoghat a családalapításba. Ugyanakkor aggályait ki fejezik ki, hogy azon hallgatók számára, aki dolgoznak a PhD mellett – márpedig nagy részük dolgozik –, a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése már komoly kérdéseket vet fel, főként a hatalmas mennyiségű munkateher miatt, mint ahogy az több európai országban is tapasztalható (Friesenhahn–Beaudry 2014). Bár mindegyikük olyan intézményként jellemezi doktori iskoláját, amelyik támogatja a hallgatók és a munkavállalók gyermekvállalását, fenntartásaikat jelezték ezzel

kapcsolatban. Emellett, főként az iparban dolgozó vagy ipari ösztöndíjas hallgatók, nagyfokú munkaerőpiaci bizonytalanságot is érzékelnek, mert nem látják biztosítottak a visszatérésüket:

Van ez az (ipari) ösztöndíj dolog, és kicsit félek attól, hogy mit fog szólni a vállalat, ha odaállok eléjük, és azt mondom, hogy én most két évig nem kérek ösztöndíjat, de azért még vissza szeretnék jönni, de most más dolgom van. [...] Úgyhogy... most azt gondolom, hogy jó lenne, ha ez minél hamarabb lehetne, de az ilyen dolgok így elbizonytalanítanak. (8)

Meg hát engem az foglalkoztat, hogy bizonytalan a jövő a szakmai életben ezzel kapcsolatosan, mert nem tudom, hogy hogy tudok eljönni, hogy hogy tudok visszajönni, hogy fogom tudni folytatni, meg hogy ki mit fog ehhez szólni. (8)

A legtöbb PhD-hallgató azt a lehetőséget részesítené előnyben, hogy a PhD megszerzése után vállalja első gyermekét, de csak akkor, ha nem gondolja már „túl későnek” az időt az anyává válásra, mint azt fentebb kifejtettük. Mivel azonban várhatóan mégiscsak „túl idősek” lesznek, nem várnak vele az oklevél átvételéig. Kevésbé hangsúlyosan egy olyan vélemény is megjelent – inkább az iparban dolgozóktól és/vagy idősebb hallgatóktól –, miszerint a nőknek a PhD után párévnnyi munkaerőpiaci tapasztalatra van szükségük ahhoz, hogy eséllyel találjanak állást maguknak a gyermekvállalás után, valamint fizetésük elég legyen a gazdasági függetlenséghez. Ők ezért inkább elhalasztják a gyermekvállalást, annak ellenére, hogy úgy érzik, „túl idősek” lesznek az anyasághoz. Az egyik hallgató komor képet festett minderről:

Egy nőnek egy kicsit ilyen maga ellen elkövetett bűncselekmény, hogy ha megszerzi a diplomát és nem néz valami munka után, mert mindenhova szakmai tapasztalattal keresnek embert. Főleg, ha valaki úgy megy, hogy nincsen tapasztalata és kisgyerekes családayaként jelentkezik egy állásba, nem lesz könnyű helyzetben. (11)

Az a pár hallgató, aki a korai posztdoktori éveket lehetséges időszaknak gondolja, szintén aggodalmát fejezte ki a munkaerőpiaci kockázatok miatt. Véleményük szerint nemcsak a visszatérés, hanem a határozott idejű szerződésekből fakadó bizonytalanság is magas kockázatot jelent számukra. Ez látszik Blossfeld és kollégái (2005) korábbi empirikus eredményeiből is, ahol a szerzők arra a tapasztalatra jutottak, hogy a nők a nagymértékű munkaerőpiaci bizonytalanság miatt először szeretnék bebiztosítani karrierjüket, és csak azután anyává válni. A következő idézet jól példázza a magyar K+F helyzetet:

Másrészt nehéz státuszt kapni. Az, hogy felvegyenek valakit adjunktusnak, az egy borzasztó nehéz menet tud lenni. Ha valaki nem kap esetleg, akkor azt úgy szokták megoldani, hogy valami pályázati pénzből. OTKA, Lendület és a többi... ez persze jó, csak belegondolni mindig abba, hogy most épp egy fél évre, egy évre tudtak pénzt szerezni, ez egy olyan bizonytalanság. Tehát, hogy nincs ott az, hogy kapsz egy szerződést, és ha nem végzed a dolgod, akkor fognak kirúgni, és nincs ez a biz-

tos háttérrel. Úgyhogy a gyerekvállalás szempontjából ez egy elég nehéz kérdés, hogy akkor mikor vállalja az ember azt a gyereket. (10)

A kisgyermekes anyákkal szembeni negatív attitűdöktől való félelmet könnyebben megérthetjük, ha figyelembe vesszük, hogy a magyar jóléti rendszer hároméves szülői szabadságot biztosít. Ugyanakkor azok a nők, akik három év szünetet tartanak, komoly következményekkel számolhatnak a karrierjükre nézve. Bár az anyasági hátrány (*motherhood penalty*) elkerülésére választhatnak, hogy lerövidítik-e ezt az időszakot, vagy hagyják, hogy partnerük vegye igénybe a szülői szabadságot, de erős a társadalmi egyetértés abban, hogy az anyák maradjanak otthon a gyermek hároméves koráig (Blaskó 2005). Mindezek a félelmek és a doktori képzés alatti karriermegszakítás várható negatív következményei döntő befolyással vannak a nők termékenységi döntéseire.

A tudásintenzív szakmákban, mint amilyen a mérnöki pálya is, a tudás gyorsan leértékelődhet. Néhány hallgató úgy gondolta, hogy a gyermekvállalással a szakmájukba történt beruházás is elveszne, ráadásul függetlenül attól, hogy mikor válnának anyává:

Öt évig jártam egyetemre, ez időben is nagyon sok, meg amennyi munka benne van. Az még most is fáj, ha visszagondolok. [...] úgy érzem, hogy egész egyszerűen kiesnék abból, amit most csinállok [ha most gyereket vállalna]. És akkor csúszik a PhD, és egészen egyszerűen nem lesz meg mostanában a fokozatszerzés. (8)

A hallgatók dilemmái kimondva és kimondatlanul azt mutatják, hogy a kutatónők nem kaphatnak meg mindent egyszerre (*can't have it all*), azaz választani kénytelenek a gyermekvállalás és a sikeres kutatói karrier között. Ez az érzés független a gyermekvállalástól, melynek „ideális” – pontosabban „kevésbé rossz” – időzítése csak kismértékben tudja enyhíteni a problémákat. Mindez pontosan rávilágít arra, hogy az életutak társadalmi nemileg mennyire meghatározottak a K+F területén, milyen nehéz a tudomány területén dolgozó női kutatók számára az anyaságot karrierükbe integrálni, mint ahogyan azt korábban leírtuk Xie és Shauman (2003), valamint Mason és munkatársai (2013) korábbi kutatásai alapján. Egy ipari ösztöndíjas hallgató mindezt úgy fogalmazta meg, hogy a gyermekvállalás szó szerint a tudományos pályafutásának végét jelentené:

Tényleg mindenünk megvan, ami a gyerekvállaláshoz kell. Csak hát meg kell hozni a döntést, és nekem kell meghozni a döntést, mert a völegényem nagyon lelkes ez ügyben, de hát neki nem kell otthagynia a munkahelyét. [...] Tehát, amikor én eldöntöttem, hogy hajlandó vagyok otthagyni a szakmai előremeneteletem, akkor rögtön lehet gyerekünk. (8)

Összefoglalva fent bemutatott érveket, eredményeink azt mutatják, hogy a bizonytalanság még a magasan képzett fiatalok karrierjében és magánéletében is jelentős probléma, ami egybevág Blossfeld és kollégái (2005) korábbi kutatási eredményeivel.

Az interjúalanyaink által tapasztalt bizonytalanság többféle formában jelentkezett mind a társadalmi normákhoz, mind pedig a gazdasági bizonytalanságokhoz kötődően. Bár hiány van szakképzett munkaerőből a mérnöki, technológiai szakmákban, a fiatal magyar mérnök nők ugyanúgy megtapasztalják a rövid és határozott idejű szerződések hátrányait, a stabil (tenure típusú) állások elérhetetlenségét, melyek mind kiszámíthatatlanná teszik a karrier kezdeti szakaszát (ahogyan azt Friesenhahn és Beaudry [2014] már bemutatták). Az életutak társadalmi nemek szerint nagymértékben meghatározottak, és a másodrangú állások kimondottan a nők számára rejtenek kockázatokat (összhangban Beck [1992] állításával), mert gyakran alábecsülik és szegregálják őket a munkaerőpiacon, továbbá az anyaságot is csak nehezen tudják így összeegyeztetni a fizetett munkával. A hároméves szülői szabadságra vonatkozó magyar társadalmi normák, melyek a gyermekgondozást szinte kizárólag a nők felelősségének tartják, szintén hozzájárulnak a fokozott mértékű bizonytalansághoz, mert még a női tudósokat is gyakran az úgynevezett „anyasági lassító sávba” (*mommy track*) száműzik, ahonnan nagyon nehéz a visszatérés.

Laboratóriumi munka

Mint azt fentebb bemutattuk, az interjúalanyok nagy része a doktori képzés idejét ítéli meg a „legkevésbé rossz”, illetve néhányuk „esetleg jó” életszakasznak a gyermekvállaláshoz. Azonban mindkét esetben hangsúlyozzák, hogy csakis a PhD-tanulmányok utolsó részét, a disszertációírási időszakát találják rá alkalmasnak. Ez részben abból fakad, hogy a disszertációírási otthon is végezhető feladata jobban összeegyeztethető a gyermekvállalással, mint a képzési időszak vizsgákkal terhelt stresszes időszaka. Azonban ezen eredmény mögé tekintve a mérnöki szakma területének olyan sajátossága tárul fel, mely második kutatási kérdésünkre ad választ.

A legtöbb interjúalany – még az is, akinek a munkája nem laboratóriumhoz kötött – kiemelte a laboratóriumi munka egészségügyi veszélyeit, mint a tudományterület egyik olyan sajátosságát, ami fontos szerepet játszik a nők gyermekvállalásának időzítésében. Vizsgálati mintánkban a legtöbb PhD-hallgató kutatása, munkája, valamint oktatási feladatai vegyszerekkel történő laboratóriumi munkát is magában foglalt. Sok anyag ezek közül kimondottan veszélyes az egészségre, ezért a kutatóknak különösen elővigyázatosnak kell lenniük, és be kell tartaniuk a biztonsági előírásokat. A labormunka hatását a gyermekvállalásra az alábbi három példán keresztül mutatjuk be:

A hallgatók *egyrészt* várandósan elvileg nem léphetik át a laboratórium küszöbét, ezért ha egy nő a PhD-képzés alatt szeretne gyermeket vállalni, úgy kell ütemeznie – persze csak ha tudja és sikerül –, hogy az a laboratóriumi munka befejezése utánra essen. Az esetek többségében a hallgatók a doktori képzés első három (most már négy) éve alatt befejezik a labormunkát, mely évek hossza jelentős az anyaság ha-

lasztása szempontjából. A hallgatók a labormunka megszakítását általában nem tervezik, mert az komoly szakmai következményekkel járhat: elveszíthetik a témájukat, valamint sok esetben vállalniuk kell a – jellemzően ipari, határozott idejű – szerződések felbontásából származó hátrányokat.

Másrészt elgondolkodtató, hogy a várandós hallgatók és kutatók nem lehetnek elég óvatosak a vegyszerek használatakor még akkor sem, ha minden biztonsági protokollt és szabályt szigorúan betartanak. Másképpen fogalmazva, „normál bal esetek” (Perrow 1984) mindig előfordulnak, mint ahogyan azt az egyik interjúalany példája bizonyítja:

Mondjuk én elég későn tudtam meg, úgyhogy én rákkeltő oldószert is kiborítottam véletlenül a laborban, és nem tudtam még a babáról. Hát érte egy kis hatás, de az nyilván egy nap volt vagy kettő. (4)

Harmadrészt a vegyi anyagok kumulatív egészségügyi hatásai későbbi életkorokban jelentkeznek – főként, ha sokszor történnek az előbbieken bemutatott balesetek –, ami elvileg arra ösztönözné a nőket, hogy minél hamarabb vállaljanak gyermeket. Erre több hallgató is felhívja a figyelmet:

Hát az az igazság, hogy mi sokat dolgozunk laborban, és ezt is sajnos tapasztalatból látom a kolléganőimnél, hogy ez is esetleg afelé viheti az embert, hogy minél korábban vállaljanak gyereket, mert ezek a vegyszerek, akárhogy is törekszünk a biztonságra, de nem könnyítik meg a gyerekvállalást. [...] mert minél tovább vannak kitéve a vegyszereknek, szerintem annál nehezebb, tehát azért itt több egészségügyi probléma sajnos jelentkezik például a kolléganőimnél, főleg még a régi időkben és pont ilyen nőgyógyászatiak. (5)

Látható, hogy a fent bemutatott egészségügyi kockázatok és körülmények jelentősen befolyásolják a női PhD-hallgatók gyermekvállalásának időzítését, s ennek hatására a hallgatók által az anyaságra megnevezett „legkevésbé rossz” időszak tovább tagolódik az életükben. Még ha alkalmasnak is tartják a PhD-képzés korai éveit a gyermekvállalásra, nem tudják azt összeegyeztetni a veszélyes vegyi anyagoknak való kitettség kockázatával (Bellingham–Sharpe 2013). Így több évet halasztva, a disszertáció megírásának idejére próbálják időzíteni, mindeközben kimondva-kimondatlanul tisztában vannak a vegyszerek kumulatív hatásaival, ami miatt mégiscsak ajánlatosabb lenne fiatalabb életkorban anyává válni. Nem lehet említés nélkül hagyni, hogy a labormunka egészségügyi kockázatai nem csak a PhD-hallgatók, nem csak a nők és nem csak a gyermekvállalás kapcsán relevánsak: a szakmai pálya bármely szakaszában, férfiakra és a teljes emberi testre is komoly kockázatokat rejtene magukban.

Az alfejezet befejezéséül elmondható, hogy a vegyészmérnöki szakma súlyos kockázatokat rejt, különösen a szülőképes korú nők számára (Bellingham–Sharpe 2013). Az interjúalanyok bizonyítottan tisztában vannak a labormunka egészség-

ügyi kockázataival (Beck 1992; Lupton 1999), amiket azonban nagyon gyakran nem tudnak elkerülni. A kockázat feltehetőleg nemcsak a vegyészmérnöki, de más, veszélyes vegyi anyagokat használó tudományterületeken is megnehezíti a nők számára a szakmai munkájuk és a családalapításuk időzítését. Eredményeink olyan további kérdéseket is felvetnek, mint például hogyan hatnak egymásra a különböző típusú (munkaerőpiaci, egészségügyi, a várandósággal összefüggő) kockázatok, és hogy a női tudósok miként próbálják ezeket a kockázatokat kezelni és elfogadható szinten tartani.

AZ EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE

Kutatási eredményeink több módon is hozzájárulhatnak a TM-területek női kutatói életpályáival kapcsolatos jelenlegi elméleti és empirikus ismeretekhez. Tanulmányunk záró fejezetében az empirikus eredményeink és az elméleti irodalom között felállítható három legfőbb összefüggésre fókuszálunk, kutatási kérdéseink sorrendjében. Először is megvitatjuk, hogy az anyasághoz kapcsolódó ellentmondásos normákról és folyamatokról született empirikus eredményeink hogyan illeszthetők az életút kutatásba, valamint reflektálunk a bizonytalansággal kapcsolatos társadalmi trendek és az életutak közötti lehetséges összefüggésekre. Másodszor, a kockázati társadalom elméletéhez kapcsolódóan, felvázolunk bizonyos előfeltevéseket jövőbeli kutatásokhoz arról, hogy a különböző típusú kockázatok miként lehetnek egymással átfedésben és kölcsönhatásban a női tudósok esetében.

Ahhoz, hogy első kutatási kérdésünkre választ kapjunk, megvizsgáltuk azokat a normatív és intézményi kontextusokat, melyek a női PhD-hallgatók családi terveit formálják. A női műszaki PhD-hallgatók esete jól példázza a nők helyzetére jellemző, életúthoz köthető általános társadalmi tendenciákat. Az oktatásban eltöltött életszakaszok nem csak egyre hosszabbá, hanem fokozottan jelentősebbé válnak a nők életében. A posztgraduális tanulmányok valamilyen formájának köszönhetően az oktatási szakasz egyre nagyobb szegmensük számára hosszabbodik meg, ami összhangban van Huinink (2013) érvelésével, miszerint a nők gyakran halogatják a családalapítás átmeneti fázisait. Céljuk ezzel elsősorban a posztgraduális képzés befejezése, ami nemcsak egyértelműen erős társadalmi elvárás a fiatalokkal szemben, hanem – részben ebből fakadóan – a hallgatók igénye is. Másodszorban céljuk egy viszonylag biztonságos karrierút és a családi tervekhez szükséges anyagi feltételek biztosítása még a gyermekvállalás előtt. Ezeket az elvárásokat és célokat kutatásunk eredményei egyértelműen szemléltetik, még ha a közvélekedés e tekintetben el is tér ettől Magyarországon (Pongrácz–Molnár 2011). Eredményeink eközben azokat a korábbi empirikus eredményeket támasztják alá (Xie–Shauman

2003; Castaño–Webster 2011), melyek szerint a férfi–női életutak különböznek, és a nők választásait a normatív és intézményi korlátok erősen befolyásolják.

A kutatás kimutatta, hogy a magasan képzett nők életútjának alakulása során különböző, akár egymással ellentétes standardizációs és *destandardizációs* folyamatok is zajlanak. Egyrészt, a nyugati országokhoz hasonló módon, Magyarországon is megfigyelhető egyfajta *destandardizációs* folyamat a különböző életszakaszok (oktatás, munka, gyermekvállalás) sorrendjét illetően. Másrészt viszont az általunk vizsgált mintában egy erős *restandardizációs* folyamat is érzékelhető a karrierlépések vonatkozásában. Továbbra is nyitott kérdés azonban, hogy általánosíthatók-e eredményeink a kelet-közép-európai országokra a TM-területeken megvalósuló hasonló életutakra. A nők már az alapképzés miatt elhalasztják az anyaságot, és a fenti ellentétes folyamatok konfliktusai miatt még inkább elodázzák. Ezenkívül annak a kockázata, hogy „túl idősek” lesznek a gyermekvállaláshoz, az utolsó olyan korlátozó tényezőnek tűnik, amit a nőknek figyelembe kell venniük, amikor megpróbálják különböző életszakaszaikat összehangolni. E három jelenség (standardizáció, *restandardizáció* és az észlelt biológiai határ), kiegészülve az őket orientáló normák ambivalens voltával, jelentős feszültséget és az állandó mérlegelési kényszerből fakadó bénító érzést (*paralysis by analysis* – Schwartz 2004) okoz a fiatal női tudósok és mérnökök életében. Másodsor, a kutatásunk eredményei azt mutatják, hogy az ember életútjával kapcsolatos döntései (a különböző életszakaszok elkezdése, lezárása és elhalasztása) különböző bizonytalanságokkal terhelték (Blossfeld et al. 2005). Esetünkben a folyamatos bizonytalanság a PhD-hallgatók család- és karrierlépéseinek összehangolásával kapcsolatos döntéseit hatja át, ami magyarázatul szolgál arra, hogy miért nem tudtak igazán jó (vagy elég jó) döntésekre jutni a gyermekvállalás időzítése kapcsán, és felmérni annak karrierjükre gyakorolt hatását. Mindez egyfajta „döntési tehetetlenséghez” vezet, miközben a hallgatók a „legkevesbé rossz” lehetőséget keresik. A bizonytalanság áthatja a szülés utáni vizsgatérésükkel kapcsolatos munkaerőpiaci döntéseiket is, amikor is a szakmai előmenetelt (lásd a *restandardizációval* kapcsolatos fenti érvet) annak világos és egyértelmű lépéseivel tekintik viszonylag stabil hivatkozási pontnak az élet más területeihez képest.

Az interjúalanyok rendelkeznek a becki értelemben vett reflektivitással. Tisztában vannak saját helyzetükkel, és megpróbálnak megoldást találni a dilemmáikra. Ugyanakkor a női PhD-hallgatók által talált megoldások nagymértékben individualizáltak, és nem tükrözik azt aényt, hogy életkörülményeik olyan kollektív élethelyzetek eredményeképpen alakultak, amelyek megoldásához kollektív válaszokra lenne szükség mikro- vagy makroszinten (például a gyermekvállaláshoz kötődő munkaerőpiaci bizonytalanságok megosztása partnerükkel vagy a gyermekgondozási támogatások megváltoztatása). Társadalomtörténeti szempontból úgy

érvelhetünk, hogy az életszakaszok közötti átmenet megvalósítása könnyebb lehetett az államszocialista korszak alatt, ahol mindez nagymértékben standardizált, intézményesített és államilag támogatott ügy volt. A paternalizmus csökkenése után azonban új feszültségek jelentek meg a *destandardizáció* következtében.

Végül a második kutatási kérdésre kapott meglepő és váratlan eredményünk Beck (1992) kockázatelméletéhez kapcsolódik. Nyilvánvalóvá vált, hogy a női vegyész-mérnökök esetében a munkaerőpiaccal kapcsolatos kockázatokhoz és potenciális veszélyekhez egy új „réteg” is hozzáadódik: a laboratóriumi munka során használt veszélyes vegyi anyagok egészségügyi kockázata. Különösen érdekes, hogy bár magasan képzett kutatási alanyaink a vegyi anyagokról széles körű ismeretekkel rendelkeznek, mégsem tudják kellő mértékben felmérni azok kockázatait. Reflektív módon minimálisra próbálják csökkenteni a kockázatokat, azonban azzal is tisztában vannak, hogy ezek kimenetele hosszú távon rendkívül bizonytalan.

KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen tanulmány kvalitatív módszerek segítségével vizsgálta az anyaság időzítését a mérnöki szakokon tanuló PhD-hallgatónők körében. A kutatás az életút- és kockázati/bizonytalansági megközelítések kettős keretét alkalmazta, melynek segítségével feltárta, hogyan alakulnak a női életutak a kutatói életpálya küszöbén. A tanulmány legjelentősebb következtetése, hogy a fiatal mérnöknők már a doktori képzés időszaka alatt is folyamatosan súlyos dilemmákkal szembesülnek azzal kapcsolatban, hogy az anyaságot miként tudnák karrierjükbe integrálni. Eredményeink egyrészt hozzájárulnak a magasabban képzett nők gyermekvállalásának időzítésére vonatkozó elméleti diskurzusokhoz. Az anyaság későbbre halasztásának a fejlett országokban megfigyelhető általános mintája ellenére kutatásunk kimutatta, hogy a vizsgált posztgraduális mérnöki képzésben részt vevő nők küzdenek a halogató ellen. Ellentmondó társadalmi normákkal szembesülnek az anyává válás „ideális” időzítését illetően, nem beszélve arról az erős magyar társadalmi elvárásról, hogy a nők hosszú ideig maradjanak gyermekgondozási szabadságon. Mindezek a körülmények kihívást jelentenek a fiatal női kutatóknak, főként ebben a férfiak által dominált, tudásintenzív szakmában. Eredményeink másrészt azt is alátámasztják, hogy a hallgatók által tapasztalt bizonytalanság és a kockázatok jelentős hatással vannak a fiatal kutatók egyéni és családi életútjára. Mind az átélt gazdasági – különösen a gyermekvállalással kapcsolatosan jelentkező – bizonytalanságok, mind az egészségügyi és a terhességet érintő kockázatok – amelyekkel a nők a laboratóriumi munka miatt szembesülnek –, szinte elkerülhetetlenül áthatják a fiatal kutatók mindennapi életét és döntéseit. A jövőbeli kutatások szempontjából jelentős és érdekes

feladat lehet annak tisztázása, hogy milyen átfedések tapasztalhatók a különböző típusú kockázatok között, milyen kölcsönhatásban vannak egymással, valamint hogy a női kutatók miként próbálják mérlegelni és kezelni a különböző kockázatokot egy „optimális kockázati állapot” létrehozására a maguk, a már megszületett, valamint jövőbeli gyerekeik számára. A tanulmány másik következtetése, hogy a kutatásban részt vett női PhD-hallgatók egyedül maradnak a korai karrierjük alakításával járó terhekkel és problémákkal, valamint még a maszkulin mérnöki pálya ezen társadalmi nemek szempontjából kiegyenlített területén is alig találnak követhető jó gyakorlatot vagy példaképet. Kutatásunk eredményei ráirányíthatják a döntéshozók figyelmét a szükséges beavatkozási pontokra.

IRODALOMJEGYZÉK

- Altbach, P. G. (2000). The deterioration of the academic estate: International patterns of academic work. In Altbach, P. G. (ed.). *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. (pp. 11–33) Chestnut Hill: Boston College Center for International Higher Education.
- Ayre, M. – Mills, J. – Gill, J. (2013). ‘Yes, I do belong’: The women who stay in engineering. *Engineering Studies*, 5(3), 216–232. <https://doi.org/10.1080/19378629.2013.855781>.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bellingham, M. – Sharpe, R. M. (2013). Chemical exposures during pregnancy: Dealing with potential, but unproven, risks to child health. *Scientific Impact Paper*, 37.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Pearson.
- Bernard, H. R. – Killworth, P. – Kronenfeld, D. – Sailer, L. (1984). The problem of informant accuracy: The validity of retrospective data. *Annual Review of Anthropology*, 13(1), 495–517. <https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.13.1.495>.
- Bernardi, Ć. L. – Klarner, Ć. A. – von der Lippe, H. (2008). Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24(3), 287–313. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9127-5>.
- Berryman, S. (1983). *Who will do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees. Trends and Causes*. New York: Rockefeller Foundation.
- Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők?: A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai, 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2–3), 259–287.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>.
- Blossfeld, H. P. (2007). Globalization and changes in life courses in modern societies. Konferenciaelőadás: 4th European Conference on Complex Systems. Dresden. Elérve 2012. 01. 15-én a következő honlapcímről: http://videlectures.net/eccs07_blossfeld_gcs/.
- Blossfeld, H. P. – Klijzing, E. – Mills, M. – Kurz, K. (eds.) (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London, New York: Routledge.

- Castaño, C. – Webster, J. (2011). Understanding women's presence in ICT: The life course perspective. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(2), 364–386.
- Conway, M. A. – Pleydell-Pearce, C. W. (2000). The construction of autobiographical memories in the self-memory system. *Psychological Review*, 107(2), 261–268. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.107.2.261>.
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2007). *Five Qualitative Approaches to Inquiry. Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. – Clark, V. L. P. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Eurostat. (2012). Total fertility rate, 1960–2012. Elérve 2015. 01. 15-én a következő honlapcímről: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/7/77/Total_fertility_rate%2C_1960%E2%80%932012_%28live_births_per_woman%29_YB14.png.
- Eurostat. (2013). Mean age of women at childbirth. Elérve 2015. 01. 15-én a következő honlapcímről: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00017>.
- Evetts, J. (1994). Career and motherhood in engineering: Cultural dilemmas and individualistic solutions. *Journal of Gender Studies*, 3(2), 177–185. <https://doi.org/10.1080/09589236.1994.9960565>.
- Fábri Gy. (2008). A felsőfokú reálképzés tényei és tétjei. *Felsőoktatási Műhely*, 4. Elérve 2017. 09. 12-én a következő honlapcímről: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasi-muhely/FeMu/2008_04/oldal15_24_fabri.pdf.
- Fináncz J. (2007). Doktoranduszok szakmai és magánéleti tervei. *Educatio*, 3, 487–496.
- Friesenhahn, I. – Beaudry, C. (2014). *The Global State of Young Scientists. Project Report and Recommendations*. Berlin: Akademie Verlag.
- Hareven, T. K. (1991). The history of the family and the complexity of social change. *American Historical Review*, 96(1), 95–124. <https://doi.org/10.2307/2164019>.
- Hayes, A. R. – Bigler, R. S. (2013). Gender-related values, perceptions of discrimination, and mentoring in STEM graduate training. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 5(3), 254–280.
- Haynes, C. – Bulosan, M. – Citty, J. – Grant-Harris, M. – Hudson, J. – Koro-Ljungberg, M. (2012). My world is not my doctoral program ... or is it? Female students' perceptions of well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 1–17. Elérve 2015. 01. 15-én a következő honlapcímről: <http://www.informingscience.org/Publications/1555>.
- Higginbottom, G. M. A. (2004). Sampling issues in qualitative research. *Nurse Researcher*, 12(1), 7–19. <https://doi.org/10.7748/nr2004.07.12.1.7.c5927>.
- Hirst, W. – Coman, A. – Coman, D. (2014). Putting the social back into human memory. In Perfect, T. – Lindsay, D. (eds.). *The Sage Handbook of Applied Memory*. (pp. 273–292) London: Sage Publications Ltd.
- Huinink, J. (2013). De-standardisation or changing life course patterns? Transition to adulthood from a demographic perspective. In N. Gerda, A. – Gunnar, G. – Kulu, H. L. – Bernardi, L. – Bühler, C. (eds.). *The Demography of Europe*. (pp. 99–118) Netherlands: Springer.

- Husz I. (2006). Iskolázottság és a gyermekvállalás időzítése. *Demográfia*, 49(1), 46–67.
- Jacobs, J. A. – Winslow, S. E. (2004). The academic life course, time pressures and gender inequality. *Community, Work & Family*, 7(2), 143–161. <https://doi.org/10.1080/1366880042000245443>.
- Jedlowski, P. (2001). Memory and sociology. Themes and issues. *Time & Society*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.1177/0961463x01010001002>.
- King, N. (1994). The qualitative research interview. In Cassell, C. – Symon, H. (eds.). *Qualitative Methods in Organizational Research*. (pp. 14–25, 33–35) London: Sage.
- King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In Cassell, C. – Symon, H. (eds.). *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. (pp. 256–270) London: Sage.
- Király G. – Luksander A. – Paksi V. (2013). Fiatalok munkanélküliségi kockázata Magyarországon és európai összehasonlításban. *Kultúra és Közösség*, 44(3), 139–153.
- Kohli, M. (2007). The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), 253–271. <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>.
- Křížková, A. – Nagy, B. – Kanjuo, M. A. (2010). The gender implications of labour market policy during the economic transformation and EU accession. A comparison of the Czech Republic, Hungary, and Slovenia. In Klenner, C. – Leiber, S. (eds.). *Welfare States and Gender in Central-Eastern Europe (CEE)*. (pp. 329–361) Brussels: ETUI.
- KSH (2009). A Hivataltól e-mailen kért és 2012. április 12-én kapott adatok.
- KSH (2011). A Hivataltól e-mailen kért és 2013. május 10-én kapott adatok.
- Lesthaeghe, R. (2010). The unfolding story of the second demographic transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211–251. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00328.x>.
- Lupton, D. (1999). *Risk*. London. New York: Routledge.
- Martinez, E. – Ordu, C. – Della, S. – Matthew, R. – McFarlane, A. (2013). Striving to obtain a school-work-life balance: The full-time doctoral student. *International Journal of Doctoral Studies*, 8, 39–59. Elérve 2015. 01. 15-én a következő honlapcímről: <http://www.informingscience.org/Publications/1765>.
- Mason, M. A. – Wolfinger, N. H. – Goulden, M. (2013). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Mayer, K. U. (1993). Életutak és társadalmi változás. *Replika*, 9–10, 110–118.
- Mynarska, M. (2010). Deadline for parenthood: Fertility postponement and age norms in Poland. *European Journal of Population*, 26(3), 351–373. <https://doi.org/10.1007/s10680-009-9194-x>.
- Nagy B. (2009). The paradox of employment and fertility: An introduction. *Review of Sociology (Magyar Szociológiai Társaság)*, 15(2), 47–56.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.
- Nagy B. – Paksi V. (2014). A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zs. (szerk.). *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. (pp. 159–175) Budapest: KSH NKI.
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016). Work-life balance and the gender regime after the economic transition. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283.

- NSF jelentés (2014, 54. táblázat). Elérve 2015. 02. 17-én a következő honlapcímről: <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsf16300/data/tab54.pdf>.
- NSF jelentés (2014, 62. táblázat). Elérve 2015. 02. 17-én a következő honlapcímről: <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsf16300/data/tab62.pdf>.
- Paksi, V. – Szalma, I. (2009). Age norms of childbearing. Early, ideal and late childbearing in European countries. *Review of Sociology (Magyar Szociológiai Társaság)*, 15(2), 57–80.
- Palasik M. – Papp E. (2007). *Nők a tudományban. Áttekintés Magyarországról*. Prága: Cseh Köztársaság Tudományos Akadémia Szociológiai Intézete.
- Palinkas, L. A. – Horwitz, S. M. – Green, C. A. – Wisdom, J. P. – Duan, N. – Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>.
- Perrow, C. P. (1984). *Normal Accidents: Living with High-Risk Technologies*. New York: Basic Books.
- Pongrácz T. (2012). Párkapcsolatok. In Öri P. – Spéder Zs. (szerk.). *Demográfiai Portré 2012*. (pp. 11–19) Budapest: KSH.
- Pongrácz T. – S. Molnár E. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. (pp. 192–206) Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Probert, B. (2005). I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work & Organization*, 12(1), 50–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432-2005.00262.x>.
- Radó, M. – Nagy, B. – Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia*, 58(5). English Edition, 39–64. doi:10.21543/dee.2015.2.
- Schwartz, B. (2004). *The Paradox of Choice*. New York: Ecco.
- She Figures (2012). *She Figures. Gender in Research and Innovation*. Brussels: European Commission.
- Sørensen, A. (1990). Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männer. In K. Mayer (ed.). *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. (31). (pp. 304–312) Köln: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderhefte.
- Spéder Zs. (2007). *Gyermekek: vágyak és tények. Dinamikus termékenységi elemzések. Életünk fordulópontjai. Műhelytanulmányok 6*. Budapest: KSH NKI.
- Spéder, Zs. (2009). How are time-dependent childbearing intentions realized? Realization, postponement, abandonment, bringing forward. *European Journal of Population*, 25(4), 503–523. <https://doi.org/10.1007/s10680-009-9189-7>.
- Tight, M. (2010). Are academic workloads increasing? The post-war survey evidence in the UK. *Higher Education Quarterly*, 64(2), 200–215. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2009.00433.x>.
- Tóth O. (2002). *Házasság és gyermek: vélekedés és viselkedés*. Elérve 2016. 01. 21-én a következő honlapcímről: <http://www.c3.hu/scripta/szazadveg/11/toth.htm>.
- Xie, Y. – Shauman, K. A. (2003). *Women in Science. Career Processes and Outcomes*. Cambridge, MA, London: Harvard University Press.

Ki áll a sikeres nő mögött?*

Gyakran idézett mondás, hogy „minden sikeres férfi mögött áll egy nő”. Alig akad olyan népszerű vagy tudományos hozzájárulás, amely nem ért egyet ezzel a kijelentéssel. Korábbi kutatások bőszéges bizonyítékot nyújtottak arra, hogy a férfi menedzserék több társas támogatásra támaszkodhatnak, mint a nők (Kanter 1993). Igen gyakran bizonyul az is, hogy a férfi felső szintű vezetők feleségei nem folytatnak keresőmunkát, hanem férjük karrierjét támogatják (Hochschild 2001). A vezetők életében tetten érhető társas támogatás nemek szerinti aszimmetriája rámutat arra, hogy a társadalomban uralkodó nemi rend korlátozza a nőket. Az életútelelemzéssel foglalkozó kutatások rendre kevesebb magánéletbeli áldozatot jeleznek a férfi, mint a női vezetők esetében, legalábbis ami a párkapcsolatot, a szülővé válást és a gyermekgondozással töltött időt illeti (Knudsen 2009; Hewlett 2003).

Ez a dolgozat egy párhuzamos helyzet vizsgálatát tűzi ki célul, és azt szeretné feltárni, hogy ki áll, illetve kik állnak a sikeres nők mögött, milyen társas támogatásra támaszkodnak a női vezetők. Bár a nyugati országokban már számtalan kutatás foglalkozott a magasan képzett nők ilyen szempontú vizsgálatával (Hochschild 2001; Ezzedeen–Ritchey 2008; Friedmann–Greenhaus 2000; Guillaume–Pochic 2009; Heikkinen et al. 2014), a kelet-középeurópai országokban feltűnő a hiányosság abban a kérdésben, hogy milyen speciális nehézségekkel szembesülnek a női szakemberek. A téma kutatása tehát mindenképpen újdonságértékű.

Jelen tanulmány a felső szintű vezetők tapasztalatait a munka és magánélet összehangolásának kérdéskörén belül pozicionálja. Annak rövid bemutatásán túl, hogy a topmenedzseri pozíciókban dolgozó nők hogyan definiálják a munka és magánélet összehangolását, az írás elsősorban arra a kérdésre szeretne választ kapni, hogyan érzékelik, miben és mennyiben számíthatnak a partnerük (házastársuk vagy élettársuk) támogatására, és mennyiben képes a társas támogatás enyhíteni

* A tanulmány eredetileg megjelent: Nagy Beáta (2016). Ki áll a sikeres nő mögött. *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117.

a felmerülő esetleges nehézségeket. Fontos hangsúlyozni, hogy bár a nők felső szintű vezetői pozíciókban való megjelenését nem lehet a munka és magánélet összeegyeztetésének ügyére leegyszerűsíteni, a magyar kontextusban állandóan jelenlévő, égető kérdésről van szó, továbbá ebben a folyamatban akár fordulópontot is jelenthet a gyermekvállalás.

A tanulmány először a nemekre vonatkozó sajátos társadalmi elvárásokra, a társas támogatásra és a munka-magánélet egyensúlyában tapasztalható nemek szerinti sajátosságokra vonatkozó elméleteket vázolja. Ezután bemutatja, hogy a korábbi vizsgálatokban a vezetők milyen jellegű társas támogatásról számoltak be. A poszt-szocialista magyar társadalmi környezet rövid jellemzését követően elemzi a női felső vezetők körében készült húsz interjút. Az írás a további elemzési lehetőségek bemutatásával zárul.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A magasan képzett nőkre egyre nagyobb nyomás nehezedik, hogy a munka és a családi élet feladatait összehangolják. Mivel a különböző területek irányából érkező elvárás óriási és a feszültségek halmozódnak, ezért a nők megfelelő alternatívák híján sok esetben csak a foglalkoztatás férfi normáit követhetik anélkül, hogy ehhez számottevő megértést és társas támogatást kapnának a környezetüktől. Alig van tehát sikeres alkalmazkodási stratégia, mivel bármilyen döntés is születik, hatalmas veszteséget szenvedhet el az egyén akár az élet különböző területeit (a karriert, az oktatási beruházások hasznosítását vagy a magánéletet), akár az eredményességet tekintve. Bár a kérdés nyilvánvalóan egyre relevánsabb a férfi vezetők életében is, a nemekkel szemben megfogalmazott társadalmi elvárások, továbbá a partner részéről érkező elvárt és észlelt támogatás is markánsan különbözik a férfiak és a nők esetében. A következőkben éppen ezért a nemekkel kapcsolatos várakozásokat és elvárásokat megfogalmazó néhány elmélet bemutatása, majd pedig a házastársi támogatásokkal foglalkozó koncepciók felvázolása következik.¹

ELMÉLETI HÁTTER

A NEMEKRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ VÁRAKOZÁSOK

Az a jelenség, hogy bár elvileg mindenkinek lényeges kérdés a munka és a magánélet egyensúlyban tartása, valójában mégis sokszorosan nagyobb problémát jelent a nőknek, mint a férfiaknak, azzal az egyenlőtlen helyzettel is megmagyarázható, hogy a munkavállaló nők az otthoni, ún. második műszak terhei miatt lényegesen

több elvégzendő feladattal és kevesebb szabadidővel rendelkeznek, mint a férfiak (Hochschild 1989). A nemek szerinti munkamegosztás jellegzetességei, a munkaerőpiaci és az otthoni feladatok szegregációja mögött ott húzódnak a nemekhez kapcsolódó eltérő és sztereotip elvárások. A nemek szerint megosztott világot a nemekre irányuló, jellemzően aszimmetrikus, egyszermind a nőket hátrányba hozó kulturális képzetek (*gender beliefs*) szervezik (Ridgeway 2011). Ezek a nemekre vonatkozó elvárások, amelyek a férfiakhoz és a nőkhez dichotóm jellemzőket kapcsolnak (pl. cselekvő vs. közösségi hozzáállás, vagy éppen instrumentális vs. emocionális), gyakorlatilag előíró módon szabályozzák és korlátozzák a nemek mozgásterét.

Amint azt a várakozások elmélete (*expectation state theory*) megfogalmazza, a környezet a társadalom tagjaival szemben csoport-hovatartozásuk (pl. iskolázottság, borszín, életkor) alapján eltérő kompetenciákat és várakozásokat fogalmaz meg (Carli–Eagly 2007). Ezek azok az ún. diffúz státusjellemzők, amelyek nemcsak eltérő, de kevesebb kompetenciát is tulajdonítanak a nőknek feladatorientált helyzetekben. A női vezetőknek ráadásul egyszerre kell a nőkkel és a menedzserekkel kapcsolatos, sokszor egymásnak ellentmondó elvárásrendszer sztereotip és kettős szorításának megfelelni, azaz a „nőies” és a „menedzseri” kvalitásokat is felmutatni. A várakozások elmélete értelmében a nők gondoskodó és közösségi szerepe erős társadalmi elvárás egyéni, szervezeti és makroszinten egyaránt (Carli–Eagly 2007).

Az anyaság mint diffúz státusjellemző még további, a munkaerőpiac szempontjából nézve mindenképpen hátrányos elvárásokat generál a nőkkel szemben (Ridgeway–Correll 2004). Az anyákhoz kapcsolt kép mindenhol azt a markáns várakozást fogalmazza meg, hogy a bensővé tett, intenzív és bevonódó szülői szerep (*intensive mothering*) nem teszi lehetővé a nőknek, hogy a gyermekvállalás után is változatlan erőbedobással dolgozzanak karrierjükön, tehát ez szükségszerűen a gyermekvállalás vagy karrier konfliktuselméleti megközelítését erősíti fel. Továbbá, mivel ez a döntés pusztán egyéni, nőket érintő választásnak tűnik, amelyre egyéni megoldások szülehetnek, a társadalmi vagy a szervezeti felelősség kérdése minimalizálódik.

A nőkre és férfiakra vonatkozó elvárások és szerepek az egyértelműen megfigyelhető folyamatos változás mellett ugyanakkor a hétköznapi relációkban és interakciókban újra és újra megerősítést nyernek (West–Zimmerman 1987). Ezek a mindennapi gyakorlatok hozzájárulnak ahhoz, hogy a normákhoz való igazodás megtörténjen. A „*doing gender*” koncepciója szerint a nemekhez kapcsolódó képzetek az állandó interakciókban jönnek létre, amelyek szabályozó és korlátozó hatással vannak a társadalom tagjaira.

TÁRSAS ÉS HÁZASTÁRSI TÁMOGATÁS

A jelen kutatás során alkalmazott központi koncepció a társas támogatás kérdése. A társas támogatás elengedhetetlen a kiegyensúlyozott élet megvalósításához általában, a szakmai sikerek eléréséhez pedig különösen (Friedman–Greenhaus 2000; Ezzedeen–Ritchey 2008). A társas támogatást úgy lehet meghatározni, mint a kapcsolatok komplexitását, ami pozitív hatással van az egyénre, és magában foglalja az olyan alapvető társas és érzelmi mechanizmusokat, mint a szeretet, a gondoskodás, az integráció és a megküzdés. Emellett ezeknek a mechanizmusoknak az a funkciója, hogy csökkentsek a különböző stresszorok által előidézett negatív hatásokat (Parasuraman et al. 1992). Friedman és Greenhaus (2000: 85) úgy határozták meg a társas támogatást, mint „*a források egyének közötti valamiféle cseréje, aminek az a célja, hogy a támogatásban részesülő személyt segítse*”. Ez utóbbi szerzők megkülönböztették a támogatások különféle csoportjait, így a magatartásbeli támogatást (benne a háztartással és a gyermekekkel kapcsolatos támogatásokat) és az érzelmi támogatást (benne a személyes és karrierrel kapcsolatos támogatásokat) (Friedman–Greenhaus 2000).

A női vezetők társas támogatására fókuszálva egyre több a tudományos szakirodalom arról, hogy a női vezetők meglehetősen magányosak a munka-magánélet egyensúly kérdéseinek megoldása során (Hewlett 2003). Még ha párkapcsolatban élnek is, partnereik általában kisebb részt vállalnak az otthonnal kapcsolatos felelősségek ellátásában (Biernat–Wortman 1991), és gyakran nem nyújtanak elegendő érzelmi támogatást (Neff–Carney 2005). A legtöbb vizsgálat a partnertől kapott támogatás fontosságát hangsúlyozza, mint ami a leginkább hozzájárul az általános jólléthez és boldogsághoz (Ezzedeen–Ritchey 2008).

Más művek azt emelik ki, hogy a társas támogatást interperszonális tranzakcióként is fel lehet fogni, amely magában foglalja az érzelmi odafigyelést, a segítségnyújtást, a szükséges információkat és az elismerést (House 1981-es művére utalnak Heikkinen és munkatársai [2014: 29]). Figyelembe kell venni, hogy a férfi és a női tapasztalat már pusztán a nemi szocializáció és a nemi sztereotípiák befolyása miatt is nagyban különbözhet egymástól. Heikkinen és kollégái (2014) arra is utalnak, hogy a női vezetők számára nyújtott partneri támogatás se nem automatikus, se nem problémamentes (Heikkinen et al. 2014). Éppen ezért elemzésünkben a társadalmi nemi rend (*gender order*) koncepciójára támaszkodnak, hogy felhívják a figyelmet a nemek közötti hatalmi viszonyok fontosságára a partneri támogatás kérdése kapcsán is.

EMPIRIKUS KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK

Egy híresen családbarát vállalat példáját elemezve Hochschild *The Time Bind* (2001) című könyve az idő szorításának kérdését dolgozta fel. A szerző többek között azt is bemutatta, hogy a karrierorientált nők ellentmondásos és többszörös elvárásokkal szembesülnek a munka és család közti egyensúlyteremtés során, amelyekkel a férfi vezetők és a női munkatársak sosem szembesülnek. A férfi vezetők feleségei gyakran nem dolgoznak, és leveszik a családdal kapcsolatos összes munkát és felelősséget férjük válláról, akik így sokkal zavartalanabban tudják munkájukat végezni. Ezzel szemben a női vezetők partnerei között nem fordult elő, hogy ők kizárólag vagy elsősorban az otthonnal és családdal kapcsolatos feladatokat végezték volna (Hochschild 2001).

Míg Hochschild egy amerikai vállalatot vizsgált, addig Drew és Murtagh (2005) egy ír cégnél kutatták a felső vezetők attitűdjeit, tapasztalatait és stratégiáit a munka-magánélet egyensúlyának kérdésében. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy bár a cégnél folyamatosan sort kerítettek a munka-magánélet egyensúly-kezdemenyezések vitájára, különösen azért, hogy a hosszú munkaidőből adódó időalapú konfliktusok megoldódjanak, a meginterjúvált vezetők nem használták ezeket a támogató vállalati politikákat. Amiatt aggódtak ugyanis, hogy a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét célzó politikák negatív következményekkel lesznek majd a karrierjükre (Drew–Murtagh 2005).

Állami és magánvállalatok körében készült norvég reprezentatív adatfelvétel elemzésekor Knudsen (2009) arra a kérdésre fókuszált, hogy a férfi és női vezetők miként szembesülnek a munka-magánélet konfliktusával, van-e ebben nemek szerinti különbség, illetve hogy a konfliktusra való reagálásként változtatnak-e a vezetők a munkaterheiken. Az eredmények azt mutatták, hogy a mintában szereplő női vezetők kisebb munkateherről és munka-család konfliktusról számoltak be. Ez a meglepő eredmény jelentős részben azzal magyarázható, hogy a női vezetők úgy kezelték a várható, potenciális konfliktusokat, hogy már eleve kevesebb időbeli elfoglaltságot vállaltak, és ez így kisebb konfliktust eredményezett. Ezt a reagálást Knudsen a racionális választás jeleként értelmezi, miként a tanulmányában is írja: „Eredményeinket úgy értelmezzük, mint azon racionális nézet alátámasztását, ami a megküzdési stratégia részének tekinti a férfi és női vezetők időbefektetését annak érdekében, hogy minimálisra csökkentsék a munkaszerep és a családi szerep között várható ütközéseket” (Knudsen 2009: 264).

További norvég vizsgálatok ehhez hasonlóan rámutattak arra, hogy a szakmájuk iránt elkötelezett nők a gyermekvállalás után visszafogják karrierjüket, hogy csökkentsék a család és munka közötti konfliktust, és hogy minél inkább a családra és a gyerekekre tudjanak koncentrálni (Halrynjo–Lyng 2009). Halrynjo és Lyng (2009)

ezt a hozzáállást kulturálisan konstruált racionalitásnak nevezik, amelyet a nagyvonalú norvég gyermekgondozási szabadság rendszere is megerősít. Különösen érdekesek és fontosak ezek a tapasztalatok, mivel Norvégiában az attitűdök másik irányban is változtak: az aktív apaság intézménye és a kötelező apasági szabadság széles körben elterjedt, így az apák egyre nagyobb része használja fel a gyermeknevelési szabadság egy részét, és a partnerek közötti egyenlőbb otthoni feladatvállalás is egyre gyakoribb (Halrynjo–Lyng 2009; Knudsen 2009).

Guillaume és Pochic (2009) francia női vezetők helyzetét vizsgálták. A vizsgált vállalatnál a fentiekben már említett férfi karriermodell létezését azonosították, ami azt az elvárást is jelenti, hogy a munkavállaló tartósan elérhető a vállalat számára, hosszú munkaórákat dolgozik, azaz korán érkezik és későn távozik a munkahelyéről. A nőknek is így kell tenniük, még akkor is, ha a minta követésére kevesebb idő áll a rendelkezésükre. A szerzők három különböző stratégiát azonosítottak, amelyek közül a vezetőnők választhatnak: az első megoldás szerint igyekeznek követni a (férfi) karrierszabályokat, és elfogadják a túlóra szükségességét. A fiatal nők esetében ez gyakran vezet késői gyerekszüléshez és a házimunka intenzív kiszervezéséhez. A második stratégia a családi és magánélet elsőbbségét hangsúlyozza a két terület összeegyeztetése során. Ez különösen igaz a kisgyermekes anyákra, akik szigorúan ellenőrzik ledolgozott munkaóráik számát. A karrier és a családi élet kiteljesítése érdekében alkalmazható harmadik lehetőséget új vagy innovatív megoldásnak nevezték a kutatók. Az innovatív jelző arra utal, hogy elvárják partnereiktől, egyenlően végezzék a házimunkát és a gyermekgondozási feladatokat, továbbá a munkahelyükön rugalmas rendelkezésre állási rendszert hoztak létre. Ez azt jelenti, hogy fegyelmezett menetrendet alakítottak ki, különös figyelmet fordítva a kompetenciákra és az eredményekre, és az egészet a gyermekek időbeosztásához illesztették (Guillaume–Pochic 2009). A leírt stratégiák, különösen a harmadik, rámutatnak a társas támogatás fontosságára is.

Mint a fenti norvég példa is mutatja, míg a nőkkel szemben erős az a társadalmi elvárás, hogy összeegyeztessék a karriert és a magánéletet, addig a férfi vezetők esetében az egyensúly hiányát jobban tolerálják (Geszlér 2014). A nőknek ezzel szemben a hagyományos nemi normákat is követniük kell, amelyek gyakran ellentmondanak a szakmai elvárásoknak. Kellő társas támogatás hiányában és a feltételezett konfliktusok csökkentése érdekében a nők inkább lemondanak további karrierjükről vagy módosítanak azon.

A házastárs támogatásának és személyiségének a kérdezettek szakmai sikerességére gyakorolt hosszú távú hatásait, azaz a *crossover* jelenség speciális megjelenését Solomon és Jackson (2014) ausztrál paneladatokon elemezték (lásd még Rési 197–229. oldal jelen kötetben). A szubjektív sikeresség indikátora a munkával való elégedettség, az objektív sikeresség jelzőszáma pedig a jövedelem és az előrelépés

volt. Adataik azt mutatták, hogy függetlenül attól, férfi vagy női alanyt vizsgáltak, a házastársak személyisége jelentős hatást gyakorolt a munkahelyi eredményeségre. Különösen az úgynevezett lelkiismeretes személyiségű házastársak tudtak pozitív hatást kifejteni a kérdezettek teljesítményére, ami nem azt jelentette, hogy ők végezték el házastársuk helyett is az otthoni feladatokat, hanem inkább olyan körülményeket teremtettek, hogy társuk hatékonyabban tudjon dolgozni. Ez az otthoni tevékenységek menedzselése és megszervezése, a pragmatikus hozzáállás és a jó minőségű párkapcsolat révén valósulhatott meg. A kutatók azt találták, hogy míg régebben ezeket az előnyöket csak a férfiak élvezték, a mintájukban szereplő férfiak és nők esetében egyaránt előfordult a pozitív *crossover* hatás. Eredményeik szerint „modern házassági jutalomnak” tekinthető az ilyen típusú házastársi személyiség (Solomon–Jackson 2014).

Ezzedeem és Ritchey (2008) húsz, magas pozícióban lévő vezetőnőt kérdezett meg a várt és kapott házastársi támogatásról. Az észak-amerikai kutatásban megállapították, hogy az emocionális és instrumentális viselkedés kettősségében való gondolkodás nem képes teljeskörűen lefedni a kapott támogatást (és ugyanígy a nem támogatást sem), hiszen a támogatások ennél komplexebbek (Ezzedeem–Ritchey 2008). Interjúik alapján létrehoztak egy tipológiát, amely hat különböző támogatást tartalmazott. E típusok a következők: (1) érzelmi támogatás (bátorító és megértő attitűd), (2) háztartási segítség (a házimunka elvégzése és a háztartással kapcsolatos feladatok megszervezése), (3) a családtagok körüli segítség (gyermek, idős családtagok, sőt a háziállatok ellátása is), (4) karriertámogatás (technikai és szakmai segítség egyaránt), (5) megbecsülés (büszkeség és elismerés), végül a (6) (támogató) házastárs karrierjének és életmódjának megváltoztatása révén megvalósuló támogatás (otthon maradó apák, időbeosztás átrendezése) (Ezzedeem–Ritchey 2008: 1115). A típusokat induktív módon, az interjúalanyok által elmondott történetek tartalomelemzésével alkották meg. Mint a tipológiából is látható, bizonyos esetekben és feladatoknál a kutatók, akárcsak az interjúalanyok is, némileg reprodukálták a hagyományos társadalmi nemi rendet azáltal, hogy a férfi partnerre mint segítségre, nem pedig mint a feladatot magától értetődően megosztó társra tekintettek. Ilyen eset volt a háztartásban vagy a családtagokkal kapcsolatban végzett „segítség”.

Az általuk megkérdezett vezetők az érzelmi támogatást értékelték a legtöbbször, utána a megbecsülést, majd a családtagok körüli segítséget, a karriertámogatást, végül a háztartásban való segítségnyújtást. Amint a szerzők összefoglalták: „Az adatok az érzelmi támogatás elsőségét támasztják alá, nevezetesen az empatikus hallgatását, különösen a nagyon stresszes időszakokban” (Ezzedeem–Ritchey 2008:1128). A nők nem támogató magatartásról is beszámoltak, amelyet úgy is tekinthetünk, mint a nők karrierjét korlátozó tényezőt. Ahogy a szerzők összefoglalták: a megkérdezett

nők „*azt a támogatást értékeli, ami megerősíti az autonómiájukat, és nem értékeli azt a támogatást, ami patriarchális és hatalmaskodó*” (Ezzedeem–Ritchey 2008: 1129).

Az előzőhöz hasonlóan, tipizálási szándékkal elemzett huszonöt finn női vezetői narratívát Välimäki, Lämsä és Hiillos (2009). A szövegek elemzése során megkülönböztették a meghatározó, a támogató, az instrumentális, a rugalmas és a kontraproduktív társat. A meghatározó társ erősen befolyásolta a női vezető egyéni döntéseit, és többnyire a hagyományos nemi szerepelvárásokat jelenítette meg (például hatással volt a nők tanulmányainak befejezésére vagy a földrajzi mobilitására), a támogató társ pozitívan cselekedett a nő karrierjének megvalósíthatósága érdekében akár pszichoszociális, akár kézzelfogható módon (pl. bátorítás, önbizalom-növelés formájában). Az instrumentális támogatás központi eleme a nyugodt környezet biztosítása volt (pl. anyagi biztonság megteremtésének formájában). A rugalmas támogatás fő tartalma az volt, amikor a partner a nő karrierjét tartotta fontosabbnak, és azt akár a sajátja elé helyezte, egyszersmind magára vállalta az otthonnal kapcsolatos feladatok nagyobb részét. Ezek a férfiak erősen szembesültek a társadalmi környezet hagyományosabb beállítódottságával. Végül a kontraproduktív társ típusát az jelenítette meg, aki nem respektálta a női vezető karrierjét. Bár a leggyakrabban a támogató társ típusát azonosították, a második helyen a kontraproduktív társ került említésre, ami a finn társadalmi környezetben meglepőnek nevezhető. Őket követte a meghatározó, majd pedig a rugalmas partner (Välimäki et al. 2009).

Egy újabb kutatásban szintén finn kutatók kérdezték meg vezetőket a házastársi támogatás jelenlétének kérdéséről (Heikkinen et al. 2014). Az elemzés során a női vezetők a támogatás három fő kategóriáját azonosították, amelyek visszanyúlnak Ezzedeem és Ritchey 2008-as tipológiájára: a pszichoszociális támogatást, a gyakorlatias támogatást és a karrierrel kapcsolatos támogatást. Ezekben a pozitív házastársi támogatáson túl ők is azt találták, hogy szükség van a negatív, azaz a „nem támogatás” kategóriájának elkülönítésére is (Heikkinen et al. 2014: 31). Kutatásukban felhívták a figyelmet arra, hogy a család – mint a társadalmi nem létrehozójának és megerősítőjének (*doing gender*) színtere – szükségképpen a vizsgálatok terepe kell, hogy legyen (Neményi–Takács 2016, továbbá jelen kötet 354–379. oldal).

A MAGYAR KONTEXTUS

A házastársi támogatás percepciójának kérdése kevésbé kutatott terület Magyarországon. A legtöbb kutatási tevékenység középpontjában a női munkavállalással kapcsolatos attitűd szerepel (Blaskó 2005). A kutatások másik iránya a különböző életszférák közötti esetleges választásra és prioritásokra fókuszál, különös tekintet-

tel arra, hogy mi a fontosabb: a munkahely vagy a család (Pongráczné 2011; Paksi 2014, továbbá jelen kötet 56–79. oldal). Az attitűdvizsgálatok rendre a hagyományos értékek primátusát támasztották alá. Magyar és svéd munkavállalókkal készített interjúk eredmények arra mutattak rá, hogy bár a kérdezettek mindkét országban beszámoltak hasonló problémákról, például az idő szűkösségéről, Magyarországon az interjúalanyok sokkal korlátozottabbnak érezték a saját szempontok érvényesítési lehetőségeit a munka-magánélet egyensúly megteremtésére a munkahelyeken. Emellett még a társadalmi nemi normák is erősen beszűkítették a férfiak egyenlő részvételét például a gyermekevelési feladatokban (Hobson et al. 2013). Egy korábbi kutatás egy multinacionális vállalat vezetői körében tárta fel a munka és a magánélet egyensúlyozásának kérdéseit, és azt tapasztalta, hogy a női vezetőknek alig marad idejük a pihenésre, főleg, ha már gyermekük is van (Tóth 2005). A magyar családbarát vállalatokat vezető férfiak történetei viszont arról adtak képet, hogy a saját maguk által követett stratégiákba nem fért bele a családbarát élet. Jól látható volt a férfiak és nők közötti aszimmetrikus helyzet is, és hogy a férfi vezetők legtöbbször családtagjaik támogatása révén, sokszor azzal visszaélve vezették a rájuk bízott szervezetet (Nagy 2008).

Más vizsgálatok a női vezetők elfogadottságát elemezték, és azt állapították meg, hogy stagnál a nők jelenléte a vezetésben (Nagy 2012), továbbá a vezetői pozíció magánéletbeli áldozatokat kíván, amelyért a munkahelyi kollégák elsősorban a vezető nőket, nem pedig a munkakörnyezetet hibáztatják. A férfi vezetők esetében nem merült fel az áldozathozatal és az elfogadottság kérdése (Nagy–Vicsek 2014).

A vállalati szférában a munkavállaló-barát szervezetek jellemzőit kutatták Priemcz és munkatársai (2014). A munka-magánélet egyensúlyra vonatkozóan megállapították, hogy a kisgyerekes nők rövid távú kedvezményeket, például rugalmas munkavégzési lehetőséget kaptak, amelyek a férfiakra nem vonatkoztak, és növelték a munka és magánélet közötti határ átjárhatóságát, egyszersmind a negatív hangulat beáramlását a magánszférába. A társas támogatás kérdését kimondottan a vezetők körében vélhetően még nem vizsgálták Magyarországon. A jelen kutatás középpontjában elsősorban, de nem kizárólag a partnertől kapott társas támogatások álltak.

MÓDSZERTAN

A fenti kérdések megválaszolására interjúk készültek húsz, magas pozícióban dolgozó női vezetővel 2014–2015 során. Az interjúalanyok jellemzően nagyvállalatok első és második vezetői szintjén dolgoztak, többségük a szolgáltató szektorban, néhányan pedig az iparban. A kapcsolatfelvétel személyes ismeretségen keresztül vagy vállalati vezetők ajánlásával történt. A beszélgetésre a kérdezettek irodájában

került sor, zavartalan körülmények között. Az interjúalanyok 34–50 év közöttiek, az összes megkérdezettnek van gyermeke (1–3 saját gyermek), és a legtöbbszörük (80%) házasságban vagy élettársi kapcsolatban él, többségük közgazdasági végzettségű. A gyermekes lét nem volt kiválasztási szempont, inkább azt mutatja, hogy a pályájukat általában a rendszerváltozás környékén kezdő nőknek még az életút természetes eseménye volt a gyermekvállalás. (A válaszadók fő szociodemográfiai jellemzőit lásd a *Mellékletben*.)

A kutatási folyamat megtervezése, a kérdések megfogalmazása kevert módszertanon alapult. A kvantitatív és kvalitatív módszerek keverése a kutatási és interjúkérdések kialakításának, illetve az interpretációnak a szakaszában történt (Király et al. 2014). Az összetartó párhuzamos felépítést az indokolta, hogy a kutatómunka 2014 tavaszán a magyar lakosság reprezentatív mintájának megkérdezésével kezdődött, és ezzel párhuzamosan, a kvantitatív kutatás eredményeit ismerve készült az egyéni interjúk interjúvázlatának kidolgozása. Az interjúkészítés fázisa 2014. június elejétől 2015 júliusáig tartott. Az összes interjúról hangfelvétel készült, amelyek hossza 20–55 perc volt. A legépelet változat kódolása és az elemzés Nvivo11 szoftverrel készült.

A kutatási korlátok számos tényező kapcsán felmerültek: az interjúk száma erősen korlátozza az eredmények általánosíthatóságát, annak ellenére, hogy bizonyos motívumok már néhány interjú után elkezdtek ismétlődni; korlátot jelent az is, hogy a megkérdezett nők többnyire multinacionális cégek alkalmazottai, továbbá minden interjúalany a versenyszférában dolgozik, tehát a közsféra tapasztalatairól egyáltalán nem kapunk képet.

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A társas támogatás kérdésére adott válaszok áttekintése előtt röviden ki kell térni a munka és magánélet közötti egyensúly percepciójára. Minden megkérdezett nő nagyon fontosnak találta a munka és magánélet összehangolására vonatkozó kérdéseket, és sok mondanivalója is volt a témával kapcsolatban. Az interjúalanyok többnyire arról számoltak be, hogy a munka és a magánélet egyensúlyban van az életükben, de ez nem volt mindig így, illetve, hogy az egyensúly megtartása nagy odafigyelést igényel a mai napig. Csak néhányan mondták, hogy mivel a közelmúltban volt karrierváltás az életükben, keményebben dolgoztak az elmúlt hónapokban, mint korábban.

A női felső vezetők által egyensúlyinak tartott állapotról többször ők maguk is megjegyezték, hogy a tágabb társadalmi környezetük aligha nevezné mintaszerűnek ezt az állapotot. Így például a gyermek születése után szinte egyikük sem maradt

otthon hosszabb ideig, mint egy év, és ritkán érkeznek haza este 7 óra előtt. Tekintettel arra, hogy Magyarországon három év a gyermeknevelési szabadság hossza, és hogy az óvodák délután 5 körül zárnak, mindkét fenn említett magatartás eltér a kisgyermekes magyar anyák irányában domináns társadalmi elvárástól. Ezeknek a nőknek tehát a mindennapokban kell szembesülniük azzal, hogy a velük szemben támasztott ilyen elvárásoknak nem felelnek meg. Sokan közülük, miközben úttörő szerepet töltenek be a női vezetők figurájának elfogadtatásában, rendszeresen felteszik maguknak azt a kérdést, hogy elég jól végzik-e a dolgukat az otthoni szférában is, ami példa a nemi elvárások megerősítésére, a *doing gender* folyamatra, hiszen nem került elő arra vonatkozó feltevés, hogy akár a gyerekeik apja, akár a férfi vezetők hasonló elvárásokkal szembesítenék magukat. A saját helytállásuk állandó kontrollálásának deklarálásán túl hevesen kritizálták a társadalom konzervatív anyaképét is. Több interjúalany jelezte, hogy állandóan számon kérik rajta a környezetében, hogy elég jó anya-e: „*Jaj, és marad időd a gyerekekre?*” (N7). Ezt a társadalmi attitűdöt több interjúalany is nagyon zavarónak tartotta, és jelezték, hogy nagyon növeli a bennük lévő rossz érzéseket: „...*a lelkiismeret-furdalás az állandóan körbeveszi az életünket, itt is, mert itt is azt érezzük a munkahelyen, hogy nem tudunk 100%-osan teljesíteni, meg otthon is.*” (N4).

Ezekben a jelzésekben tetten érhető tehát az anyákkal kapcsolatos társadalmi elvárások nyomása és az intenzív anyaság ideológiája is. Azt a női vezetőt, aki nem felel meg a „jó anyáról” alkotott, a nőket pályájukon egyértelműen korlátozó képnek, nehezen fogadja el a tágabb környezet. Bár a megkérdezett nők az interjúk idején a szervezetek felső szintjein dolgoztak, tehát nem vonultak vissza az üzleti karriertől, döntéseiket a mindennapokban és a karrierfejlődésben is nagyban befolyásolják a nőkkel szemben támasztott kulturális elvárások (Knudsen 2009; Halrynjo–Lyng 2009).

Mindannyian egyetértettek azonban abban, hogy a munka és a magánélet egyensúlya mást jelenthet a női és a férfi vezetők számára, nagyobb nyomás alatt tartva a nőket. Ennek a feltevésnek az volt az alapja, hogy úgy tudták, legtöbb vezető kollégájuk felesége nem dolgozik: a gyermeknevelési szabadságon vagy akár azon túl is otthon maradó feleségek az interjúalanyok szerint mentesítik a menedzser férfiakat az otthoni feladatok végzése alól. A női interjúalanyok között egyetlen olyan sem volt, akinek a férje az interjú időszakában főállásban otthon lett volna. Ez a tapasztalat egybecseng azzal, amit az amerikai vizsgálatok mutattak (Hochschild 2001), és jelzi az egyenlőtlen elvárásokat: miközben a női vezetők több szintéren is igyekeznek megfelelni a többes feladatoknak, férfi kollégáik egy része extra erőforrásokra is számíthat a házasátarsa részéről.

A munka-magánélet egyensúly megteremtése a női vezetők narratívái szerint jellemzően a gyerekszülés, különösen a gyermekgondozási szabadságról való visz-

szatérés kapcsán lett komoly kérdés. Ennek oka az, hogy a gyermekvállalás előtt szinte csak a munka, és bizonyos fokig a párkapcsolat kialakítása volt fontos az életükben, tehát alapvetően a foglalkoztatás férfi normáját követték. Az egyetemről kikerülő fiatal pályakezdők – attól a kivételtől eltekintve, aki az egyetem alatt vállalt gyereket – teljes egészében a szakmai pályafutásuk kialakítására tudtak fókuszálni, miként a következő vezetőnő története mutatja: „...amikor pályakezdő voltam, akkor gyakorlatilag úgy 99% volt munka, 1% magánélet, de ez mondjuk 15 évig így volt, ami azt jelenti, hogy ilyen 14, 16, 18 órát dolgoztam éveken keresztül” (N3).

Ilyen intenzív munkavállalói magatartás mellett különösen fontos kérdés, hogy vannak-e támogatók, akik az egyensúlyi helyzet kialakításában és megtartásában segíteni tudnak. A következőkben annak bemutatása következik, hogyan érzelték a vezetőnők, vajon kire támaszkodhatnak ebben a kérdésben.

TÁRSAS TÁMOGATÁS

A vezetőnők különböző erőforrásokra támaszkodtak mindennapi életük megszervezése során. Mivel az interjúkérdés így hangzott: *Kitől kap Ön támogatást?*, a válaszadók elsőként különféle támogatásokra asszociáltak, amelyek között fizetett és nem fizetett segítség egyaránt volt. Míg a háztartás körüli feladatok, így a takarítás, kertgondozás esetében természetes volt a fizetett segítség igénybevétele, és ezekről nem is gyűjtött részletes adatokat a kutatás, sokkal vegyesebben ítélték meg a családtagok, elsősorban gyermekek körüli feladatok megoldását és ezek piaci alapokra helyezését. Akiknél a nagyszülők egészségesek voltak, és elérhető erőforrást jelentettek, ott gyakran az ő segítségüket említették. (Az idősebb vezetői generációban ugyanakkor már megfordult a segítségnyújtás iránya, mert a nagyszülőkről való gondoskodás vált feladattá.) Voltak interjúalanyok, akik arról meséltek, hogy határozottan megpróbálták elkerülni a bébiszitter alkalmazását. Ezzel szemben három esetben is a legfontosabb helyen említették az interjúalanyok a jól megválasztott bébiszittert. Ez nem csak a gyermeküket egyedül nevelők esetében fordult elő, hanem akkor is, ha a gyermek speciális gondozási igénye ezt indokolta. Egy másik vezető pedig, akinek a szülei és a férj szülei is nagyon távol élnek a fővárostól, úgy döntött, hogy már a várandótság alatt megkeresi a tökéletes bébiszittert, akit teljes állásban szerződtetett 14 évre.

A kutatás azonban a társas támogatásokra és az azzal kapcsolatos percepciókra fókuszált: először a legfontosabb támogató személy, majd a fontosnak érzelt támogatások típusai kerülnek bemutatásra, végül elemzésre kerül, hogy a felsoroltak közül melyik támogatást érezték a legfontosabbnak a megkérdezettek.

A támogatásokat sorba véve azt találjuk, hogy a házasságban élő nők leggyakrabban a férjüket említették fő támogatási forrásként, aki „nyilván” és „természetesen” állandóan „segít”, biztos pont. A mondat gyakran azzal folytatódott, hogy a gyerekek megnyugtató nevelése nehezen lenne elképzelhető az apák nélkül. A házas nők „szerencsésnek” nevezték magukat a támogató környezetük miatt, tehát nagyra becsülték ezt a támogatást. Mivel a legtöbb interjúalany partnere szintén az üzleti életben dolgozott, gyakran mindketten kiszámíthatatlan és sűrű időbeosztással dolgoztak. Arra a kérdésre azonban, hogy mennyi támogatást adnak a meginterjúvált nők a házastársaiknak, jellemzően úgy válaszoltak, hogy úgy érzik, kevesebb támogatást adnak, mint kapnak, míg néhányan azt mondták, hogy szimmetrikus kapcsolatban élnek. Senki sem számolt be arról, hogy ő jobban támogatná a párját, mint az őt.

Ezek a percepciók többféle módon is alátámasztották a nemekkel kapcsolatos hagyományos elvárások jelenlétét és újratermelődését a magasán képzett interjúalanyok környezetében. Ezt támasztja alá az, amikor természetesnek, ha nem is pozitívnak tűnt fel, hogy a gyerekszülés után a női karriernek elakadnak, és akkor is, amikor a férfi partnertől (a gyereknevelési feladatok megosztása kapcsán) érkezett támogatást rendkívülinek érezték, ami miatt szerencsésnek is nevezték magukat. Az apák egyenlő részvétele a gyereknevelési feladatokban tehát egyáltalán nem tekinthető magától értetődőnek még a vizsgált csoport környezetében sem. A férfi partnertől kapott támogatás magasra értékelését mutatta az is, hogy általában többre saccolták azt, amit kapnak, mint amit ők maguk adtak. Tehát a támogatás érzékeléséről szóló beszéd szintjén igyekeztek kompenzálni párjukat ezért a Magyarországon nem megszokott szerepvállalásért.

Az apák intenzív feladatvállalása ellenére egyetlen nő mesélt arról, hogy férje maradt otthon gyermekgondozási szabadságon, mégpedig elsősorban azért, mert ő lényegesen magasabb jövedelmet tudott elérni a munkájával. A gyermeknevelési szabadságon lévő apa képe ugyan nem elképzelhetetlen az interjúalanyok elbeszélése szerint, de sokan látták úgy, hogy Magyarországon ez még ma is megütközést kelt. A válaszadók ezzel kapcsolatban ismét utaltak a konzervatív magyar társadalmi környezetre: egyikőjük saját maga beszélte le emiatt a férjét arról, hogy gyesre menjen. A másik interjúalany azt is elmondta, hogy a viszonylag későn megismert férje volt az első olyan partner, aki igazán támogató volt az ő karrierjével kapcsolatban. A kései találkozás is szerepet játszott abban, hogy aránylag későn született a nő első, az interjú idején egyetlen gyermeke. A házastársi támogatás és a megbecsülés fontosságát jelzi, hogy a támogatás elmaradása az érintett nők elbeszélése szerint néhány esetben váláshoz is vezetett. (A támogatás hiányára később visszatérünk.)

Mivel a mintában szerepeltek elváltak is, érdekes megnézni, hogy kinek a társas támogatására számíthatnak ők. A felkeresett interjúalanyok leggyakrabban arról

számoltak be, hogy a nagyszülőkre támaszkodnak a gyermekek körüli teendőkben, még ha voltak is olyan apák, akik intenzíven tartották a kapcsolatot a gyermekekkel, tehát a gyerekek körüli feladatokban megbízhatóan jelen voltak.

A legfontosabb támogatók feltérképezésekor a második leggyakoribb említés a (nagy)szülőkre, különösen a nagymamákra esett. A kérdezettek szüleitől érkező támogatást értékelve egyértelműen a (kis)gyermekek körüli segítség említése volt a legfontosabb, bár a szülői útmutatás és példamutatás is előkerült. Egy-két esetben ez a két szempont össze is kapcsolódott. *„Ő a számomra a példakép, hogy hogyan dolgozzunk és neveljünk fel gyerekeket, és aztán hogy adjuk át a nyugdíjas évek alatt azt az időt, energiát, és hál’ istennek egészségben a következő generációnak, vagy tehát úgy nekem”* (N10). A pozitív szülői (anyai) minta egy esetben a karrierépítésben is visszaköszönt. A vezetőnők esetében tehát a konkrét szülői feladatvállalás és a példamutatás is fontos erőforrássá vált.

Egy interjúalany esetében az első említés a korábbi főnökre esett, akivel együtt tudták kialakítani azt a keretet, hogy a gyerekszületés után zökkenőmentes legyen a munkába való visszatérés: *„Hát, nem lehetett volna ezt megvalósítanom, ha a mindenkori főnökömmel, ha nem tudtam volna vele egy olyan kapcsolatot ebben a kérdésben, ... amiben ő folyamatosan meggyőződhet arról, azt a visszajelzést, visszacsatolást érzi, kapja, hogy nem élek vissza a helyzettel”* (N14).

Bár sosem volt első említés, de figyelemre méltó az a támogatás, ami a gyermekek irányából érkezett. A korábbi szakirodalomban nem került elő az a motívum, hogy a gyerekektől kapott támogatást erőforrásnak nevezték volna a megkérdezett felső szintű vezetők. Itt tehát megjelenik a gyerek mint a munka-magánélet közötti egyensúly „indikátora”. Sok megkérdezett anya elmondta, mennyire támogatók a gyermekei: büszkék rá, segítenek a feszes menetrendbe való illeszkedéssel, szorgalmasak és jól tanulnak, megértik, hogy az anya nem a hagyományos módon végzi szülői feladatait, hanem inkább az együtt töltött „minőségi idő” a fontos. A családtagokkal való együttműködés (társ, szülők, gyerekek) egyaránt azt a nemzetközi tapasztalatot erősítette, hogy a különféle támogatások gyakran azt a célt szolgálják, hogy interjúalanyaink magánélete minél pontosabban illeszkedjen a munkájukhoz, a lehető legkisebb fennakadást okozva. A magánélet menedzselése és logisztikája rámutat a Hochschild (2001) által leírt mechanizmusra is, miszerint a családi életet a munkafeladatokhoz hasonlóan menedzselni kell. A kevés családi idő pedig egyre inkább a racionális időgazdálkodás részévé válik.

Eddig tehát látható volt, hogy kiket gondolnak legfőbb támogatóknak az interjúalanyok, most pedig megnézzük, mely támogatásokat észlelték a legfontosabbnak, amelyek elsősorban a partnerük irányából érkeznek. Bár a nők számos észlelt támogatást felsoroltak, a legtöbb válaszadó két területet említett a leggyakrabban: az érzelmi támogatás mellett a gyermekekkel kapcsolatos támogatás

fontosságát. Ezeket a támogatásokat a partnerrel élők mindegyike megemlítette, és a sorrend nagyrészt egyezik azzal, amit Ezzedeem és Ritchey (2008) is találtak. Az amerikai kutatásban azonban a két kategória közé bekerült a megbecsülés és elismerés is, ami a magyar mintában kicsit hátrébb került. A következőkben Ezzedeem és Ritchey tipológiáját követve a legfontosabbnak észlelt támogatások bemutatása következik.

Érzelmi támogatás (támogató és megértő attitűd)

Az érzelmi támogatás alatt a biztató és megértő attitűd kimutatását értették a szerzők. Ez néha biztatást, máskor pedig meghallgatást jelent, vagy azt, hogy a házastársak ötletet adnak akár céges, akár magánjellegű konfliktusok kezelésére, ami minden partnerrel élő válaszadónak nagyon fontos: *„...volt már olyan, nem is egyszer, hogy el is sírom magamat, mert van valami, tehát hogy nyilván kifele nem, azonnal behúzom az ajtót, akkor azonnal őt hívom föl”* (N14).

A párkapcsolatban élő összes interjúalany nagyra becsülte a társától kapott érzelmi támogatást, és úgy érezte, ez adja karrierjének a biztos alapját. Éppen ezért tudtak stabilak lenni a karrierépítésben is: *„Érzelmi oldalon olyan szempontból számíthatok rá, hogy ő ott áll mellettem mindig és támogat”* (N6). Ezek – a partneri stabilitás és megfontoltság – azok az értékek, amelyek Solomon és Jackson 2014-es írása szerint hosszú távon is meghatározóak voltak a szakmai előrejutásban és elégedettségben. Volt, aki a karrierjében kigondolt fizetés nélküli szabadság (*career break*) megtervezésében kérte férje támogatását, aki eredetileg ugyan nem támogatta az ötletet, később azonban mellé állt, és segítette, hogy az interjúalany „a saját útját járja”. Az elfogadás és megértés fontosságát többen is említették, megerősítve ezzel Ezzedeem és Ritchey (2008) eredményeit, akik azt találták, hogy a válaszadók mindenekelőtt az autonómiájukat megerősítő, nem pedig a patriarchális támogatást értékelték nagyra. Ennek pedig fontos, szinte nélkülözhetetlen eleme az elfogadó magatartás: *„Sokszor még én is tőle tanulok, hogy ez a maximális tolerancia, meg ez az elfogadás, én nem tudom, honnan jön belőle”* (N18).

Hasonló helyzetre, a menedzseri munka által okozott állandó feszültségek feldolgozására utal a következő vezető is. Ez emlékeztet arra, amit Greenhaus és Powell (2006) leírtak a két terület egymáshoz viszonyított pufferszerepéről, vagyis hogy az egyik területen megélt konfliktus megoldásában és feldolgozásában segítséget jelent a másik szféra: *„...nyilván biztatást adunk egymásnak, sokat a nehézségekben, vagy egyszerűen a sima fáradtság, meg kiégésben”* (N13).

Miközben visszatérően deklarálták, hogy az érzelmi támogatás a legfontosabb a munka és magánélet összehangolása során, csak kevés konkrét példát említettek erre vonatkozóan. Annál több példát soroltak a családtagokkal kapcsolatos feladatok megosztására.

Családtaggokkal kapcsolatos feladatok elvégzése

Mivel mindegyik interjúalanyunk van gyereke, ezért központi helyen állt az a kérdés, hogy a gyerekek programjainak a megszervezése és a velük töltött idő megfelelő legyen. A gyerekek gondozása mellett az idősebb interjúalanyoknál előkerült a szülők körüli feladatok ellátása is.

A családtaggal kapcsolatos feladat nem korlátozódott arra a logisztikai kérdésre, hogy kinek kell hozni és vinni a gyermekeket az iskolába vagy az iskolából, hanem sokkal holisztikusabb jellege volt a tevékenységeknek, ahogy mondták is: „Az a legfontosabb, hogy ő jó apa” (N9). A gyerekek körüli logisztikai feladatok megszervezése bonyolult feladat volt, főleg ha több gyerek is volt a családban, akiket az óvoda és iskola után különórákra is el kellett juttatni. Akik párkapcsolatban éltek, jellemzően a saját párjukra támaszkodtak a leggyakrabban, és kialakultak a családon belüli munkamegosztás hagyományos mintái. A gyerekek edzésre való szállítása mellett még a meccseken való részvétel is fontos, egyáltalán nem kiszervezhető szülői feladat. Hochschild (2001) is leírta, hogy a férfi menedzserek rendszerint megoldották, hogy ott legyenek a gyerekeik meccsén. Ez is része lehet a nemekre jellemző konvenciók megerősítésének, a *doing gender* folyamatnak (West–Zimmerman 1987). „Ő futballozott régen, és a kicsik is futballoznak, és ő ezt kedvvel, lelkesedéssel, szellemi és sporttársi közösséget alkotva a két kicsivel csinálja. Tehát itt van egy win-win, mert ő ezt szereti is csinálni, nekem meg egy óriási segítség” (N14).

Tetten érhető a hagyományos nemek szerinti feladatmegosztás akkor is, amikor a gyerekekkel való tanulás során az anya foglalkozik a humán, az apa pedig a reál tantárgyakkal: „...[a férjemmel] felváltva megyünk úgyis (a) fiammal ... meccsre, hogyha nem tudunk mindketten menni, hogy hol ő megy, hol én megyek, attól függ, hogy kinek mi van. Akkor, még ha tanulni kell velük, mondjuk tanulásban segíteni, akkor azt is beosztjuk. Ő a reál, én a humán” (N12).

A gyerekekkel való együtt tanulás amúgy érzékeny pont az interjúalanyok életében, hiszen a környezet, például az iskola elvárja, hogy a szülők folyamatosan tanuljanak a gyerekekkel. Ez részben persze kiszervezhető, és a hétköznapi rutin-feladatok sorában sem tartozik a kedvenc családi feladatok közé. Ezekről a kevésbé szórakoztató dolgokról tudjuk, hogy az apák nem szívesen vállalják, így a tanulás sokszor automatikusan a nőkre hárul, ahogy az egyik interjúalany is beszélt róla: „Nincs türelme a gyerekekkel tanulni” (N14). Ezeknek a nem kedvelt feladatoknak a nőkhöz való hozzárendelése ismét a nemekkel kapcsolatos elvárásokat tükrözi (Ridgeway 2011; Carli–Eagly 2007). Amennyiben a kérdezettek ezt elfogadják, az a nemek hagyományos helyzetének megerősítését eredményezi, még ha az interjúalanyok megértéssel is beszélnek erről a helyzetről.

A házastárson túl, aki a női vezetők esetében maga is főállásban dolgozott, számtalan további segítségre volt szükség a hétköznapi megszervezésében. Ezeket

a segítségüket mind fel kellett tudni sorakoztatni: „...az anyukám és a férjem, illetve a rengeteg unokatesó” (N1). Ha valaki elvált, akkor általában még komplikáltabb volt a rendszer kialakítása. Ezekben az esetekben azonban a gyermek(ek) apja lényegesen kisebb részt vállal a feladatok megoldásában: „Van két nagymama, van a gyerekeknek az édesapja, van egy nagypapa, meg vannak bébiszitterek. Egy időben, ha lehet egy bébiszitter, tehát nem sok bébiszitter” (N2).

Miközben a nők hosszú munkaórákat dolgoztak, és a férj is dolgozott, ritkán merült fel, miként erre már utaltunk is, hogy a férjek maradjanak otthon gyeseen a gyerekekkel. Egyes esetekben a megkérdezett nők kimondottan hálásak voltak a férjüknek minden támogatásért, és már azt is támogatásként érzelték, hogy nem ellenezte a bébiszitter alkalmazását: „Nem ő maradt a gyerekekkel, mert az akkor még nem volt ilyen elfogadott, ma már talán jobban elfogadott, de 10 éve ez még nem volt, és volt bébiszitter a gyerekekkel, és ő ezt is elfogadta, tehát ebben támogató volt” (N16).

Ez az attitűd mindenképpen rámutat a helyzet paradox voltára: miközben az interjúalanyok sokat dolgoznak és sokat keresnek, kiválasztják és megszervezik a fizetett segítőt, mégis ők a hálásak a párjuknak, aki ugyan nem maradna otthon a gyermek gondozása céljából, de „legalább” elfogadja ezt a megoldást. Itt tehát előkerül a társas támogatás mint „nem hátráltatás” értelmezése, ami egyrészt a hagyományos nemek szerinti munkamegosztás gondolatát és gyakorlatait (*doing gender*) erősíti meg, másrészt rámutat az intenzív anyaság gondolatának még ma is erős jelenlétére a magasan képzett társadalmi csoportokban (Halrynjo–Lyng 2009). Hiába jönnek létre egyre nagyobb számban alternatív megoldások a családdal kapcsolatos feladatok ellátására, az ezek elvégzéséről szóló (külső és belső) elvárásrendszer még mindig egyenlőtlen helyzetbe hozza a nőket, dolgozzanak bármilyen pozícióban is (Ridgeway–Correll 2004).

A nagyobb gyerekek esetében ez a struktúra átrendeződött, továbbá bekerültek a képbe a támogatásra szoruló szülők, akik körül a férjek, főleg ha ők maguk nem menedzseri karriert futottak be, hanem relatíve rugalmasabb munkájuk volt, sokat tevékenykedtek, minként az alábbi idézet is mutatja: „Hát, gyakorlatilag alapvetően a bevásárlástól az ügyintézésig, a szülői értekezlettől a sok egyébig. Attól kezdve, hogy ha apukámat orvoshoz kell vinni a délelőtti órákban, akkor elviszi, tehát, ha ráér, akkor el tudja vinni” (N6).

Háztartási munkák elvégzése és megszervezése

Bár a háztartás olajozott működése fontos dolog volt, mindenki úgy tekintett rá, mint ami viszonylag könnyen megszervezhető és kiszervezhető. A nagyobb dolgokat így is oldották meg, hiszen természetesnek vették, hogy a különböző fizetett háztartási segítségük rendre a rendelkezésükre álltak. Túlnyomó többségben női munkaerőt említettek a „nőies” munka elvégzése, pl. a takarítás és főzés kapcsán.

Ugyanakkor még így is maradt legalább egy csoportja a feladatoknak, amit nem lehetett másra bízni, például a hétköznapi apró feladatot, a vásárlást. A beszámolók szerint a háztartások egy részében ezt a feladatot is felosztották, de a megtervezés és a fejben tartás még így is a nők feladata maradt. A nők által pontosan megtervezett feladat kivitelezését azonban már gyakorta elvégezték a férfiak, miként az alábbi idézetek mutatják: „...a férjem állandóan bevásárol” (N12); „Mosás, vasalás, mit főzünk, mit eszünk, ez az én reszortom, de a vásárlásban ő jelentkezik” (N8). Paradox módon, miközben a logisztikai rendszer zökkenőmentesen működött, többeknek néha ilyen „apró” feladatok okoztak nehézségeket: „Pl. nincs kenyér otthon, bocsánat, de ez nálunk egy standard probléma” (N17); „...csak akkor megy el, ha adok neki listát, tehát ő magától nem fog vásárolni menni” (N1). „Bevásárlás egyáltalán nem, az teljesen az én reszortom” (N14). Volt, aki számára az online élelmiszervásárlás könnyítette meg a mindennapi feladatok elvégzését (N7). A menedzser nők is úgy érzékelték, hogy a háztartás menedzselésével kapcsolatos felelősség elsődlegesen nőkkel szembeni elvárás maradt, aminek reprodukálásához a mindennapi tevékenységek elvégzésével ők maguk is hozzájárultak (West–Zimmerman 1987). Ezeket a feladatokat ők többnyire ugyanúgy menedzseltek, mint vezetői munkájuk többi területét, hasonlóan az időgazdálkodás kapcsán említettekhez.

A főzés is vissza-visszatérő elem volt a háztartási munkákkal kapcsolatban, és itt is a hagyományos szerepelvárások és -követések kerültek elő. Volt, aki arra utalt, hogy a férje édesanyja nem nézi jó szemmel, hogy ő nem főz, míg mások arról meséltek, hogy az utóbbi időben a férjük egyre gyakrabban főz, elsősorban azért, mert a régi ízeket keresi: „Elkezdett egy-két évvel ezelőtt, nem rendszeresen, de az is több mint a semmi, főzőcskézni. Jellemzően abból a megfontolásból, mert én nem főzöm ezeket a magyaros ételeket, ő meg szereti” (N14).

A férj karrierjének és életstílusának alakítása

Az interjúalanyok több férfi kollégára is utaltak, akiknek felesége főállású háziasszony, így a háztartással és a gyerekekkel kapcsolatos feladatokat is elvégzi. Interjúalanyaim ezért egyértelműen úgy érezték, hogy a női vezetők lényegesen kevesebb támogatást kapnak, mint a férfiak. „A saját kollégáimmal is beszélgetek, többségük felesége otthon van, gyerekeket nevel, vagy valami kisebb munkakörben dolgozik, és nem természetes nekik [a férfi kollégáknak], hogy a párjuk ugyanolyan sikeres legyen a szakmájában, mint ők” (N15). Különösen így gondolták ezt, ha a partnerek karrierjének illeszkedésére gondoltak. A menedzser nők férjei csak bizonyos esetekben, és inkább átmeneti jelleggel igazították saját karrierjüket a nők karrierjéhez.

A kérdezettek arról meséltek, hogy ha partnereik módosítottak a korábbi karrierútjukon, azt többnyire a gyerekek körüli feladatok elvégzése miatt, a gyerekekről való megfelelő gondoskodás érdekében tették. Ezt ugyanis az apák általában sokkal

nélkülözhetetlenebbnek tartották, mint saját előmenetelüket, és úgy látták, hogy a kisgyerekes évek gyorsan elmúlnak. Néhány történet elhangzott arról is, hogy a házastárs elutasított egy felelősségteljesebb munkát, vagy megtagadta a kései telefonos konferenciabeszélgetést, mert sokkal fontosabb volt neki, hogy elvigye a gyerekeket az iskolából a délutáni edzésre (N9). Volt olyan férj, aki otthonról dolgozott angliai cégének, ezért sokkal rugalmasabb időbeosztása volt, mint a feleségének (N17). Több női vezető kijelentette, hogy ez a fajta házastársi viselkedés őket is fegyelmezettebbé teszi, például segít, hogy megtalálják a megfelelő munka-magánélet egyensúlyt, és kevesebb helyet engednek a magánéletben a munka számára, vagyis csökkentik a negatív begyűrűző hatást.

Egyetlen olyan történet volt, amikor az interjúalany explicite úgy érezte, hogy az ő karrierje fontosabb volt, mint a férjéé, és ahol ezt már a pálya kezdetén tisztázták. A többi esetben vagy hasonló pályán mozogtak, vagy a férj érdeklődési és munkaterülete teljesen eltérő volt, így kevésbé kellett két multinacionális karrier összeegyeztetésén fáradozni: *„Ő fiatalabb is, mint én, és nyilván a végzettsége is alacsonyabb volt, mint az enyém, de nekem már volt egy alakuló karrierem, amikor összejöttünk. Neki meg még nem, és akkor megbeszéltük, hogy akkor az én karrieremet támogatjuk ketten inkább”* (N16).

Ennél lényegesen kisebb életmódbeli igazodást kívánt az, hogy a női vezetőt elkísérje a férje a különféle társasági programokra. Többször is elhangzott, hogy a férj utálja ezeket az összejöveteleket, de bizonyos kompromisszumot hoznak mindketten a kérdésben. Ahol már nincsenek kisgyermek, ott felmerült annak a lehetősége, hogy együtt, szabadabban utazhatnak, mert a férj munkája távolról is végezhető. Ez nagyban megkönnyítette a nők gyakori utazását: *„...hogya én most azt mondom, hogy elmegyek Moszkvába két hétre, akkor átgondolja, hogy el tud-e velem jönni, és ha igen, akkor eljön, és akkor onnan dolgozik. Vagy amikor Bécsben dolgoztam, akkor egyfolytában ide-oda fuvarozott”* (N18). A legtöbb példa azonban arról szólt, hogy a kettős karrierű párok esetében ritkább a férj karrierjének illesztése a női karrierhez, mint fordítva.

Szakmai támogatás

Az előzőekhez képest lényegesen ritkábban említették explicit módon azt a támogatást, amit a szakmai fejlődésükhöz kaptak a partnerüktől. Azonban az interjúkból mégis rendre kiderült, hogy sokszor az azonos szakmai beágyazottságnak köszönhetően sok támogatást és ötletet kaptak a társuktól, aki a napi dolgok megbeszélése során kvázi tanácsadóként is működött. Egyes esetekben ez kölcsönös volt (N11), míg mások azt mondták, hogy a férjük a saját dilemmáit kevésbé szereti megosztani a feleségével (N4). Az is előfordult, hogy a férj biztatta a feleséget egy új pozíció megpályázására és a munkahelyváltásra. A nők nagyra értékelték azt is, ha

meghallgatta őket a házastársuk, és azt is, ha elmesélte nekik a saját dilemmáját, és hogy pozitív hozzáállást tanúsított a felesége munkájával és karrierjével kapcsolatban. Ezekben a helyzetekben a nők világosan kifejezték a szimmetrikus helyzetekre vonatkozó igényüket.

Volt, aki kimondottan igényelte, hogy szánjon a férje ezekre a kérdésekre is egy kis közös időt (N14). A más üzleti vagy gazdasági területen dolgozó férjek pedig úgy tudtak támogatást adni, hogy külső szemmel, harmadik félként objektívebben látták a kérdéseket (N17), vagy pedig távolságtartóbban tudták kezelni a felmerülő konfliktusokat (N1). Akadtak azonban olyan interjúalanyok, akik nem is nagyon értették, hogyan lehetne ebben a kérdésben támogató a partnerük („*nem mondom, hogy bárkitől támogatást vártam*” – N15). Mint már erről szó volt, az ilyen jellegű támogatás és megbecsülés hiánya, továbbá a szakmai és pénzügyi féltékenység könnyen a házasság végéhez vezetett.

Voltak ennél kevésbé hétköznapi támogatások a karrierrel kapcsolatban, mégpedig, amikor nagyobb változtatások ötlete merült fel: akár fizetés nélküli szabadság, akár más pozíció megpályázása: „...*igazából ő azt látta, hogy nekem kell valami változás, és őszerinte ez egy jó váltás volt, de abban nagy szerepe volt*” (N4). Ezeket a tanácsokat, még ha nem is feltétlenül követték az interjúalanyok, mindig nagyon szívesen meghallgatták. Elhangzott az is, hogy csak az elmélet szintjén van igaza a férjnek, de a való életben nem működik, amit mond (N6). Az elvált interjúalanyok között volt olyan, aki a szakmai ügyeket a mai napig meg tudja beszélni a volt férjével, és így számíthat tőle szakmai támogatásra: „*És egyébként a volt férjemmel azért nagyon jóban vagyunk, és ő szokott még nekem, vagyis vele szoktunk még ilyenekről beszélni. Úgyhogy ez így jó!*” (N5). Ezekben a helyzetekben ismét visszaköszönt az Ezzedeem és Ritchey (2008) által feltárt, az autonómiát megerősítő támogatás szerepének fontossága.

Megbecsülés és elismerés

A szimmetrikus kapcsolatok fontosságát hangsúlyozó interjúalanyok utaltak arra is, hogy ők az elismerésben is a kölcsönösséget tartják célravezetőnek: „*Ő értékeli, hogy én dolgozom, büszke is rám, de tudja, hogy ezt csak vele együtt tudom csinálni, a családdal együtt. Egyébként ez szerintem őt is többé teszi, mert akkor ő támogat engem, én meg támogatom őt*” (N20). Minden második interjúalany megemlítette, hogy a házastársa elismeri az ő üzleti teljesítményét, sőt büszke is rá. De ez nem volt mindenki esetében ennyire természetes: „*Talán ebből kapok a legkevesebbet*” (N6).

Az egyik interjúalany nemrég elnyert üzleti díjára volt nagyon büszke a férje, és ennek szívesen adott hangot szűkebb és tágabb környezetében is: „...*ő hív fel napközben, hogy: hú, már megint megjelent rólad egy cikk, mennyire szuper, és már a csapból is te folyasz, és hogy milyen jó érzés, és hogy büszke vagyok rád*” (N11).

Akiket elismert a társuk, azok egy része ezt természetesnek vette, míg mások nagyon megbecsülték ezeket a gesztusokat és szavakat. Úgy látták, hogy az állandó lelkiismeret-furdalással küzdő női vezetőknek különösen fontos, hogy megerősítést kapjanak a párjuktól. A következő idézet éppen azért fontos, mert az interjúalany úgy érzi, az ő környezetében egyáltalán nem a feleség karrierjére való büszkeség a jellemző: „Ezt így előírnám a férjeknek, hogy az ilyeneket mindig muszáj mondani” (N4).

Az egyes segítségfajták részletes megbeszélése után az interjúvázat kitért arra a kérdésre is, hogy melyik – partnertől kapott – támogatást vélik a legfontosabbnak. A két leggyakrabban visszatérő motívum a jó apaság és az érzelmi, lelki támogatás volt. Felmerült még a tolerancia és a konfliktuskezelés fontossága is. Szinte egybehangzó volt az a válasz, ami már korábban is előkerült, hogy a fizikai segítségnyújtás – akár a gyerekek, akár a háztartás körül – eltöprel az érzelmi támogatás mellett, és fontos, hogy a házastárs meghallgatja őket. Ez több interjúalany részéről is elhangzott: „...*ha rangsorolni kell, akkor nyilván ez a fontosabb, a mentális rész, mert a logisztikát, azt valahogy megoldaná az ember*” (N13). Ezzel függ össze a kiszámíthatóság, a bizalom és a stabilitás megléte is: „*Tehát a világ kifordulhat a négy sarkából, ő egy stabil pont és én ugyanúgy a számára, szerintem ez*” (N3).

Bizonyos esetekben nem merült fel, hogy ne lenne támogató a partner. Így például a felnőtt gyerekekkel és második házasságában élő vezetőnő szinte felhőtlenül látta a kapcsolatát, és nem látott megoldhatatlan konfliktust: „*Komoly helyzetben nem. Azt hiszem, egyszer megtagadta, hogy eljőjön salsázní*” (N18).

Feltételezhetjük, hogy azok a vezetőnők, akik ezeket a támogatásokat nem kapták meg, vagy nem léptek tovább a karrierjükben, vagy pedig – mint a jelenlegi kutatásban is láttunk rá példát – felbomlott a házasságuk vagy az élettársi kapcsolatuk.

Ezzedeen és Ritchey (2008) a fentiekben is használt tipológiája elsősorban azokat a helyzeteket fedte le, amikor a vezető kapott támogatást. Heikkinen és munkatársai (2014) azonban egyértelműen kimutatták, hogy a támogatás hiányát is fontos megragadni a vezetőnők életében.

A TÁMOGATÁS HIÁNYA

A kérdezettek gyakran gondolták úgy, hogy sok férfi számára nehéz lehet együtt élni egy befolyásos feleséggel, ami a nemekkel szembeni hagyományos elvárásrendszer erős jelenlétét jelzi (Ridgeway 2011). Partnerük többnyire büszke volt rájuk, de bizonyos esetekben a férjek nem is értették, milyen fontos pozíciót foglal el feleségük az üzleti életben. Az egyik ügyvezető elmondta, már megszokta, hogy egyedül

megy fogadásokra és társasági programokra, mert a férjét egyáltalán nem érdeklik ezek az alkalmak.

Szinte minden kérdezett esetében voltak olyan helyzetek, amikor az interjúalany nem érezte elég támogatónak a partnerét. Ennek oka lehetett kommunikációs probléma (N11), de az is, hogy a férj úgy érezte, a feleség részéről egy-egy új pozíció elvállalása miatt nem jut majd a családra elegendő figyelem (N12). Volt, aki viszonylag hosszasan és dacosan szembesült a férj ellenérzéseivel: *„...volt olyan, hogy konkrétan, ilyen logisztikai egyeztetéseken kívül, ami nagyon fontos volt, ilyen majdnem egy hónapig nem beszélünk”* (N14).

További mély konfliktusra utalt az a helyzet, amikor a gyermekvállalás után viszatérő női vezető ugyanolyan munkatempót és megnövekedett munkamennyiséget vállalt magára, mint a szülés előtt. Ezt a helyzetet ő is és a férje is rosszul viselte: *„Volt egy ilyen kimondottan 3-4 hónapos időszak, amikor kimondottan goromba volt, meg úgy láttam, hogy neki is betelt a winchester, meg ebből az egész cirkusból elege van, meg nem így képzelte el, hogyha meglesz a gyerek”* (N3).

Több nő is utalt az elégtelen vagy ellentmondásos támogatásra: bár a férj kijelentette, hogy büszke a feleségére, mégis előfordul, hogy inkább háziasszonyi szerepben szeretné látni: *„...azt azért tudom és érzem és látom, hogy bármikor megőrülne annak, ha én feladnám a karrieremet, és otthon maradnék”* (N7).

A másik kényes pont a rekreációs programok, például a nyaralás megszervezése volt, amelyben úgy érezték a vezetők, hogy férjük nem volt elég támogató. Itt ismét lehetett érezni ennek a helyzetnek az aszimmetriáját, s ez összefügg a diffúz várakozásokkal is, ami szerint a nők szervezik a társas élet programjait (Carli–Eagly 2007): *„...mondjuk ne én legyek az, aki csak színházat szervez és mozit, és mondjuk a nyaralásoknak az A-tól Z-ig való lebonyolítását, és akkor még örülhetünk, hogy elmehettünk nyaralni”* (N10).

Más beszámolók is szóltak arról, hogy a férjnek aktívabbnak kellene lennie a családi nyaralások és programok megszervezésében, vagy például az otthoni lakásátalakítási munkák esetében az építőmesterekkel való egyeztetésében (N16). Nagyon sokszor ezeknek a feladatoknak az elvégzése is a nőkre várt, és több esetben is komoly konfliktust okozott.

KÖVETKEZTETÉSEK

A korábbi nemzetközi vizsgálatok tapasztalatai nyomán várható volt, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly bonyolult lesz a magas beosztású női vezetők körében, hiszen a kettős teher mellette (Hochschild 1989) a teljesítményre vonatkozó eltérő várakozások (Carli–Eagly 2007) és kulturális képzetek (Ridgeway

2011), különös tekintettel az anyasággal kapcsolatos elvárásokra (Ridgeway–Correll 2004), is jelentősen kötik a nőket a családdal kapcsolatos feladatokhoz. A nemi elvárásokhoz és normákhoz való igazodás a „*doing gender*” koncepciónak megfelelően a hétköznapi interakciókban jön létre és kerül megerősítésre (West–Zimmerman 1987). A társas támogatások különös erőforrást jelenthetnek abban, hogy a munka és a magánélet területei közötti eltérő elvárások összehangolhatók legyenek (Friedman–Greenhaus 2000).

A kutatás hús, magasan pozicionált vezetőnővel 2014–2015 során készült interjú elemzésével arra a kérdésre kereste a választ, hogy kinek milyen jellegű támogatásáról számoltak be a nők, és hogy ezek közül melyiket értékelték a legjobbra. A támogatások azonosításához Ezzedeem és Ritchey (2008) tipológiája nyújtotta az alapot, akik a következő eseteket különböztették meg: érzelmi támogatás, háztartási segítség, a családtagok körüli segítség, karriertámogatás, megbecsülés, és a házastárs karrierjének megváltoztatása.

Az interjúk azt támasztották alá, hogy bár a korlátozott erőforrások nyilvánvalóak voltak, a vizsgált területek, azaz a munka és a magánélet szférái többnyire és szoros kontroll alatt képesek voltak szövetségesként, nem pedig ellenségként működni (Greenhaus–Powell 2006). A keretek megteremtésében és működtetésében kiemelkedő szerepe van a társas támogatásnak, ami azért is különösen fontos, mert a társadalmi környezet rendre megkérdőjelezi, hogy elég jó anyák-e, megerősítve ezzel a nőkkel és anyákkal szembeni tradicionális elvárásokat.

A párkapcsolatban élő összes interjúalany nagyra becsülte a párjától kapott támogatást, és arról számolt be, hogy a legtöbb támogatást tőle kapta. A férfiak „stabil pontot” jelentettek a női karrierben, amit ők azonban nem láttak általánosan előforduló jelenségnek a környezetükben. Így a nők többnyire nemcsak természetesen vették társuk szerepvállalását, hanem kimondottan hálásak voltak érte. Ez egybecseng Ezzedeem és Ritchey (2008) eredményeivel, akik az érzelmi támogatás kiemelkedő szerepét azonosították. Az is kiderült ugyanakkor, hogy a nem támogató kapcsolatok – az interjúalanyok elbeszélése szerint sokszor éppen ezért – megszűntek. Számos vezető utalt arra, hogy szerintük a férfi vezetőknek sokkal egyszerűbb az otthoni, házastársi támogatást megszerezniük, hiszen mögöttük gyakran egy főállású vagy egy kevésbé elfoglalt feleség garانتálja a családdal kapcsolatos feladatok elvégzését vagy kézben tartását. Erre az aszimmetriára már Hochschild (2001) is felhívta a figyelmet, de a magyar helyzet pontos leírására a női vezetők percepcióin túl a férfiakkal készített interjúk fognak megbízható információt adni, amelyek szintén a kutatás részét képezték.

A percepciók viszont önmagukban is megfelelőek és elégségesek ahhoz, hogy lássuk: a női vezetők – függetlenül társadalmi és anyagi pozíciójuktól – egyáltalán nem mentesülnek a nőkkel szembeni, hagyományos társadalmi elvárások alól,

sőt bizonyos fokig ők maguk is hozzájárulnak annak reprodukálásához (Ridgeway 2011). A kulturális elvárások része az is, hogy az otthonnal és főleg a gyermekgondozással kapcsolatos tradicionális „női” feladatok ellátásának megfeleljenek. Míg az előbbi feladatok piaci alapon megszervezhetőek, a gyermekkel kapcsolatos feladatokat kevésbé látják ilyennek az interjúalanyok – különösen az intenzív anyaság ideológiájának árnyékában volt ez így. Éppen ezért a nemekre vonatkozó kulturális képzetek egyrészt gátolják a nők elfogadását és előrejutását a vezetésben, másrészt felértékelik azt a támogatást és tevékenységet, amit a nők partnerei végeznek. Ezeket a támogatásokat interjúalanyaink sokszor segítségként értékelték, amiért hálásak voltak, nem pedig természetes feladatvállalásnak. Ezzel szinte rutinszerűen járultak hozzá a hagyományos elvárások újratermeléséhez (West–Zimmerman 1987).

A partneri támogatás mellett az interjúalanyok nagyon gyakran hivatkoztak a szüleiktől és gyerekeiktől kapott támogatásra. Aki elvált volt, az leggyakrabban egyértelműen az édesanyját nevezte a legfontosabb támogatónak. Minden válaszadónak volt gyereke, többnyire tinédzserek, ezért nagyon gyakran a gyerekek körüli teendők álltak a történetek és a családi élet védelmére irányuló erőfeszítések középpontjában. A vezetők többször is hangsúlyozták, hogyan próbálnak „minőségi időt” biztosítani a családtagok, és különösen a gyermekek számára, de – életkortól függően – felmerült a szülői generációról való gondoskodás is. A minőségi időtlétéről való elbeszélésekben egyre gyakrabban az a gondolat erősödött meg, hogy a vezetői munkával kapcsolatos feladatok mintájára kell menedzselni az otthoni feladatokat és a szűkösen rendelkezésre álló családi időt is. Akár a generációk közötti transfereket, akár a prioritásokat nézzük, ezeket a tapasztalatokat értelmezhetjük úgy is, hogy a magyar társadalomban a mindennapi feladatmegoldásokban és a retorikában egyaránt magas az elkötelezettség a családdal kapcsolatban, ami egybeesik a korábbi kutatások eredményeivel (Blaskó 2005; Pongráczné 2011). Annak fontossága, ahogyan és amennyire a magyar interjúalanyok utaltak a nagyszülői segítségnyújtásra, nem volt ilyen markáns a korábbi nemzetközi szakirodalmakban (Ezzedeem–Ritchey 2008). A család iránti elkötelezettség gyakorlati megvalósításában aránytalanul nagy feladat jut a nőknek, és így beskatulyázza őket a hagyományos, nőktől elvárt szerepekbe (Ridgeway 2011), ami az anyaság karriert szervező erejével (Halrynjo–Lyng 2009) és a karrier korlátok között tartásával is járhat (Knudsen 2009). Mivel ezek az elvárások aszimmetrikusan jelölik ki a két nem pozícióját, a megkérdezett nők úgy érezték, karrierjük megvalósításához közvetlen környezetük jelentős támogatása kellett – legyen szó a családjukról vagy a munkahelyükről.

Az észlelt támogatásokat a vezetőnők hierarchiába rendezték, akár az említések gyakoriságát, akár a legfontosabb támogatásokat nézzük. A jelenlegi eredményeket összevetve Friedman és Greenhaus (2000), illetve Ezzedeem és Ritchey (2008) tipológiájával, megállapítható, hogy a kérdezettek tapasztalataiban alapvető fontosságú volt

mind a magatartásbeli, mind az érzelmi támogatás. Két támogatástípus állt egyforma gyakorisággal a hierarchia csúcán: az érzelmi támogatás, az odafigyelés és a meghallgatás, illetve a családtagokról, elsősorban a gyerekekről való gondoskodás, benne pedig különösen a jó apaság. Egybecseng Ezzedeen és Ritchey (2008) eredményeivel az is, hogy a támogatási hierarchia aljára a háztartás körül elvégezhető feladatok kerültek, mivel azok szükség esetén könnyen kiszervezhetőek és megvásárolhatóak.

A támogatások jelenlétéről, illetve transzferéről kapott képet egyértelműen árnyalja a nem támogató magatartás elemzése, miként ezt Heikkinen és munkatársai (2014) is megfigyelték. A támogatások hiányára való rákérdezés további újdonságokkal szolgált: látható volt, hogy ahol a korábbi házasság felbomlott, ott gyakran szerepet játszott a társ segítségének elmaradása, illetve az abból fakadó konfliktus. Az interjúalanyok tapasztalatai széles skálán mozogtak: volt, aki úgy érezte, hogy őt az érzelmi támogatás megvonásával „büntette” egy ideig a férje, míg másnak a társasági életben nem volt megbízható társa. A gyerekvállalás mint fordulópon után újra össze kellett csiszolódni a munka-család területeinek, és erről a partnerek sokszor eltérően gondolkodtak, ami az elismerésben megnyilvánuló támogatás hiányában is kifejeződhetett. Így például látens konfliktust jelentett, amikor a férj részéről azt az attitűdöt érezték, hogy szívesen látnák őket háziasszonyi szerepben. Összességében tehát a hús, magas szintű vállalati pozícióban dolgozó nő esetében is azt lehetett tapasztalni, hogy – függetlenül a magyar társadalom hagyományos társadalmi nemi kultúrájától és családközpontúságától – a vezetők itt is az autonómiájukat támogató, nem pedig a paternalista és patriarchális támogatást igényelték (Ezzedeen–Ritchey 2008).

A tárgyalt eredmények legalább két alapvető szempontra hívják fel a figyelmet, amelyeket a további kutatások során mindenképpen szem előtt kell tartani. Az egyik szempont az életút-megközelítés fontossága, hiszen az életciklus és a családi ciklus, így például a gyerekek életkora, magyarázatot adhat a különböző támogatások előfordulására és gyakoriságára. A másik szempont pedig, hogy meg kell vizsgálni, vajon a férfi vezetők hogyan értékelik a különböző típusú támogatásokat és a munka-magánélet egyensúlyának meglétét. Így valóban kiderülhet, hogy a férfiak tényleg több erőforrást érzelenek-e, miként azt a korábbi kutatások és a jelenlegi női interjúalanyok állították. Ennek a kérdésnek a megválaszolása azonban már egy következő tanulmány témája lesz.

JEGYZETEK

- i A tanulmány a munka-magánélet összeegyeztetése, illetve a munka-család összehangolása kifejezéseket egymás szinonimájaként használja az egyszerűbb fogalmazás kedvéért.

IRODALOMJEGYZÉK

- Biernat, M. – Wortman, C. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 844–860. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.844>.
- Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai, 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2–3), 259–287.
- Carli, L. L. – Eagly, A. H. (2007). A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések. In Nagy B. (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*. (pp. 50–73). Bpest: Aula.
- Drew, E. – Murtagh, E. M. (2005). Work/life balance: Senior management champions or laggards? *Women in Management Review*, 20(4), 262–278. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420510599089>.
- Ezzedeen, S. R. – Ritchey, K. G. (2008). The man behind the woman: A qualitative study of the spousal support received and valued by executive women. *Journal of Family Issues*, 29(9), 1107–1135. <http://doi.org/10.1177/0192513X08315363>.
- Friedman, S. D. – Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family – Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Geszler N. (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.
- Greenhaus, J. H. – Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell, G. N. (ed.) *Handbook of Gender and Work*. (pp. 391–412) Newbury Park, CA: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231365.n20>.
- 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. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Guillaume, C. – Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 14–36. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x>.
- Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321–43. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>.
- Heikkinen, S. – Lämsä, A-M. – Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1), 27–39. <http://dx.doi.org/10.1016/j.scaman.2013.04.004>.
- Hewlett, S. A. (2003). *Creating a Life: What Every Woman Needs to Know About Having a Baby and a Career*. New York: Miramax Books.
- Hobson, B. – Fahlen, S. – Takács, J. (2013). A sense of entitlement? Agency and capabilities in Sweden and Hungary. In Hobson, B. (ed.) *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. (pp. 57–91) Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199681136.003.0003>.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. Penguin.
- Hochschild, A. (2001). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation: New Edition* (2nd ed). Basic Books.
- Király G. – Dén-Nagy I. – Géring Zs. – Nagy B. (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok. *Kultúra és Közösség*, 5(2), 95–104.

- Knudsen, K. (2009). Striking a different balance. Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4), 252–269. <http://dx.doi.org/10.1108/17542410910961541>.
- Nagy, B. – Vicsek, L. (2014). Exploring gender culture at a telecommunications company. *Gender in Management: An International Journal*, 29(6), 318–333. <http://dx.doi.org/10.1108/gm-01-2014-0008>.
- Nagy B. (2008). A munka és a magánélet összeegyeztetése a férfi menedzserek életében. In Balogh P. – Dobos B. – Forgács A. – Nagy B. – Szűcs A. (szerk.). *60 éves a Közgazdaságtudományi Egyetem. A Jubileumi Tudományos Konferencia alkalmából készült tanulmányok*. Társadalomtudományi Kar. (pp. 389–403) Budapest: Aula.
- Nagy, B. (2012). Women in management – the Hungarian case. In Colette, F. – Menéndez, M. G. – Ansón, S. G. (eds.). *Women on Corporate Boards and in Top Management: European Trends and Policy*. (pp. 221–244) Palgrave Macmillan, Palgrave Book Series: Work and Welfare in Europe.
- Neff, L. A. – Karney, B. R. (2005). Gender differences in social support: A question of skill or responsiveness? *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 79–90. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.79>.
- Neményi, M. – Takács, J. (2016). Main breadwinner women in Hungary and their work-family balance related coping strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3), 97–117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170
- Paksi V. (2014). Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. *Replika*, 85–86, 109–130.
- Parasuraman, S. – Greenhaus, J. H. – Granrose, Ch. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339–356 <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130403>.
- Pongrácz T. – S. Molnár E. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In Nagy I. – Pongrácz T. (szerk.). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. (pp. 192–206) Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- 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.
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford: Oxford University Press.
- Ridgeway, C. L. – Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683–700. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x>.
- Solomon, B. C. – Jackson, J. J. (2014). The long reach of one’s spouse spouses’ personality influences occupational success. *Psychological Science*. 0956797614551370, first published on October 17, 2014 <http://dx.doi.org/10.1177/0956797614551370>.
- Tóth, H. (2005). Gendered dilemmas of the work-life balance in Hungary. *Women in Management Review*, 20(5), 361–375. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420510609195>.
- Välimäki, S. – Lämsä, A. – M. – Hiillos, M. (2009). The spouse of the female manager: Role and influence on the woman’s career. *Gender in Management: An International Journal*, 24(8), 596–614. <http://dx.doi.org/10.1108/17542410911004867>.
- West, C. – Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243287001002002>.

MELLÉKLET

A válaszadók főbb szociodemográfiai jellemzői

Születési év	Legmagasabb iskolai végzettség	Posztóció	Terület	Családi állapot	Házastárs végzettsége	Gyerekszám	Gyermekek életkora
1. 1967	MBA	pénzügyi vezető	pénzügyi szektor	féjezett	ménök	3	9, 12, 13
2. 1968	jogi egyetem	ügyvezető	kommunikáció	hadjadon	ügyvéd (volt élettárs)	2	9, 11
3. 1969	közgazdasági főiskola	üzletigvezető	bank	féjezett	erdőmérnök	1	8
4. 1977	közgazdasági egyetem	HR-igazgató	IT	féjezett	közgazdász	2	4, 8
5. 1969	MBA	üzletig-igazgató	IT	elvált	IT-specialista (volt házastárs)	2	8, 12
6. 1964	MBA	ügyvezető	IT	féjezett	bölcsész	2	17, 29
7. 1967	MBA	ügyvezető	kommunikáció	féjezett	tanácsadó	2	11, 14
8. 1967	jogi egyetem	főkelel-vezető	bank	féjezett	ménök	2	18, 22
9. 1970	műszaki egyetem	gyárigazgató	olaj és gáz	féjezett	ménök	2	8, 17
10. 1974	közgazdasági főiskola	regionális operációs igazgató	IT	elvált	jogász (volt házastárs)	1	6
11. 1974	közgazdasági főiskola	ügyvezető igazgató	autóipar	féjezett	közgazdász	1	4
12. 1971	közgazdasági egyetem	partner	könyvizsgálás	féjezett	ménök	2	12, 17
13. 1980	közgazdasági egyetem	cégvezető	olaj és gáz	féjezett	ménök	1	4
14. 1971	MBA	vezérigazgató-helyettes	biztosítás	féjezett	orvos	3	11, 12, 19
15. 1966	közgazdasági főiskola	HR-igazgató	telekommunikáció	elvált	–	2	8, 15
16. 1970	MBA	HR-vezető	olaj és gáz	féjezett	–	1	9
17. 1969	közgazdasági egyetem	HR-vezető	olaj és gáz	féjezett	IT	2	4, 5
18. 1969	közgazdasági főiskola	vezérigazgató-helyettes	pénzügy	élettársi kapcsolat	ménök	3	22, 23, 23
19. 1969	jogi egyetem	ügyvezető partner	vállalati jog	elvált	–	2	12, 16
20. 1968	közgazdasági egyetem	ügyvezető igazgató	marketing	féjezett	közgazdász	2	13, 18

SZERKESZTŐK

GÉRING ZSUZSANNA a Budapesti Gazdasági Egyetem (BGE) tudományos munkatársa. Közgazdász-szociológus diplomáját 2002-ben szerezte, majd 2015-ben doktorált a Budapesti Corvinus Egyetem (BCE) Szociológia Doktori Iskolájában. Doktori disszertációjában a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a CSR-diskurzusok vizsgálatával foglalkozott. Jelenleg a BGE Felsőoktatás Jövője Kiválósági Központ vezetője, ahol a felsőoktatás jövője, valamint a felsőoktatás társadalmi szerepe és felelőssége témákkal foglalkozik. Emellett a kevert szövegelemzési módszerek, a tartalomelemzés és diskurzuselemzés területén kutat és publikál. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás doktorjelölt hallgatója volt.

KIRÁLY GÁBOR szociológus, diplomáit az Eötvös Loránd Tudományegyetemen és a Maastrichti Egyetemen szerezte. Doktori disszertációját a társadalmi részvétel témakörében írta és védte meg 2009-ben szintén az Eötvös Loránd Tudományegyetemen. Jelenleg a Budapesti Gazdasági Egyetem kutatója és a Felsőoktatás Jövője Kiválósági Központ szakmai vezetője, valamint a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Intézetének oktatója. Az utóbbi években több kutatási területen – WLB, felsőoktatás-kutatás és fenntarthatósággal kapcsolatos tanulmányok – is aktív volt: különszámokat szerkeszt hazai és nemzetközi folyóiratok számára, tudományos rendezvények és előadások szervezésében vesz részt, valamint gyakran publikál a hazai és nemzetközi vezető folyóiratokban. Jelenleg kutatóként leginkább a tanulás, a részvételi szemlélet és a szervezetkutatás összefüggéseivel, valamint a kutatásmódszertan kérdéseivel foglalkozik. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás szenior kutatója volt. A 2016 decemberében indult „Versenyfutás az idővel” projektnek szintén szenior kutatója.

NAGY BEÁTA közgazdász-szociológus, a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Társadalompolitika Intézet egyetemi tanára, a TársadalmiNem- és Kultúrakutató Központ társigazgatója. Fő kutatási területe a társadalmi nemek és a munkaerőpiac. Az utóbbi években a vállalatok esélyegyenlőségi politikáival, az önkormányzatok és multinacionális vállalatok nemekkel kapcsolatos tudatosságával foglalkozott. Utolsó könyvében a női hallgatók informatikai és műszaki felsőoktatásban való alulreprezentációjáról írt. Nemzetközi és magyar folyóiratokban egyaránt publikál és szerkeszt. Géring Zsuzsannával és Király Gáborral az *Intersections. East European Journal of Society and Politics* című angol nyelvű folyóirat számára szerkesztett különszámot. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás vezetője volt, jelenleg a „Versenyfutás az idővel” projektet vezeti.

SZERZŐK

DÉN-NAGY ILDIKÓ közgazdász és szociológus. Több mint tíz évet dolgozott a hazai versenyszektorban, elsősorban a marketing és PR területén. Jelenleg a Budapesti Corvinus Egyetem (BCE) Szociológia Doktori Iskolájának doktorjelöltje. Kutatásai elsősorban a Tudomány és Technológia Tanulmányok (Science and Technology Studies) területére fókuszálnak, különös tekintettel az infokommunikációs technológiák társadalmi hatásaira. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás doktorandusz kutatója volt.

GESZLER NIKOLETT doktori fokozatát a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskolájában 2016-ban szerezte meg. Fő kutatási területe a gender, azon belül is a férfikutatások, elsősorban a munka és magánélet egyensúly, az aktív apaság és a menedzseri pozíció témakörök. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás doktorandusz kutatója volt. Ezenkívül részt vett az üzleti döntéshozók társadalmi felelősségvállalásával és befolyásával foglalkozó „Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe” nemzetközi kutatásban. Tagja a 2016 decemberében indult „Versenyfutás az idővel” projektnek. Jelenleg az Ipsos Zrt. független piackutató cégnél dolgozik médiakutatóként.

HIRSCH JOHANNA 2015-ben szerezte meg szociológia BA diplomáját a Budapesti Corvinus Egyetemen. A szociológia szakkal párhuzamosan pszichológiát hallgatott az Eötvös Loránd Tudományegyetemen, ahol a szociálpszichológia és a társadalmi nemek kérdésköre foglalkoztatta mélyebben. 2017 tavaszán diplomázott pszichológia alapszakon, majd a Közép-európai Egyetemen kezdte meg tanulmányait gender studies mesterszakon. 2014 óta tagja a Budapesti Corvinus Egyetem egyik legrégebbi szakkollégiumának, a Társadalomelméleti Kollégiumnak.

KISS ZSÓFIA VIKTÓRIA 2011 és 2014 között a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen folytatott szociológiai alapszakos tanulmányokat. A mesterszakot szociológia szakon, gazdaság-, és szervezetszociológia szakirányon a Budapesti Corvinus Egyetemen 2014–2016 között végezte. Itt került szakmai fókuszába a munka-magánélet egyensúlyának kérdésköre. Szakdolgozatának témája a magyar tehergépjármű-vezetők munka-magánélet egyensúlyáról, valamint a vállalati felelősségről alkotott elképzelései, véleménye voltak. Jelenleg a Cloudera magyarországi leányvállalatánál dolgozik mint recruiting coordinator.

KOPLÁNYI EMESE szociológusként végzett a Budapesti Corvinus Egyetemen és jogászként az ELTE-n. Egyetemi éve alatt kiemelt kutatási területe volt az anyasági hátrány, mely témában megírt tanulmányával 2015-ben OTDK első helyezést ért el. Jelenleg a Deloitte Zrt.-nél K+F és állami támogatás, valamint intézményi tanácsadás területen tanácsadóként dolgozik.

LOVAS YVETTE a Budapesti Corvinus Egyetem szociológia alapképzésén szerzett diplomát 2017-ben, jelenleg az Eötvös Loránd Tudományegyetem survey statisztika mesterképzésének hallgatója. Társszerzőként szerepel többek között a *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy* vagy a *Prosperitas* című folyóiratokban. A 2016–2017-es tanévben az Új Nemzeti Kiválósági Program ösztöndíjasaként a hallgatói normaszegést vizsgálta. Fő kutatási területe a felsőoktatás.

NEMÉNYI MÁRIA 1970-ben végzett az ELTE Bölcsészettudományi Karán magyar és pszichológia szakon. 1981-ben került az MTA Szociológiai Intézetébe és kapcsolódott be az ott folyó családszociológiai kutatásokba. 1991-ben kandidátusi fokozatot szerzett szociológiából, 2002-ben lett az MTA doktora. Kutatói pályájának meghatározó témái a családi viszonyrendszer különböző aspektusain kívül olyan, elsősorban szociálpszichológiai szempontból megközelített kérdések, mint az igazságosság percepciója, a többség-kisebbség viszonya, az esélyegyenlőtlenségek, a kisebbségi/roma identitást alakító intézményes és személyes diszkrimináció jelensége.

OBORNI KATALIN jelenleg a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskola doktorjelöltje. Érdeklődési területe a munkahelyi szervezetek kultúrája. PhD-kutatásában a középvetető nők karrieresélyeivel foglalkozik.

PAKSI VERONIKA tudományos segédmunkatárs az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpontjában, doktorjelölt a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskolájában, a Magyar Szociológiai Társaság titkára, a Kultúra és Közösség című periodika szerkesztője. Fő kutatási területe: nők a tudományban, különösen a szakmai előrelépés akadályai és a munka-magánélet összehangolásának kérdései a műszaki és természettudományi területeken. Jelenlegi kutatásai: a műszaki területen dolgozó/tanuló nők személyes kapcsolathálójának építése és munka-magánélet egyensúlya. A 2013–2017 között zajló Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában elnevezésű OTKA-kutatás doktorandusz kutatója volt.

PÁLÓCZI BENCE a Budapesti Corvinus Egyetem szociológia alapképzésén szerzett diplomát 2017-ben. Tagja a 2016 decemberében indult „Versenyfutás az idővel” projektnek. Több tanulmány megírásában is szerepel társszerzőként, többek között a *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy* vagy a *Prosperitas* című lapokban. TDK-, majd OTDK-nyertes kutatásában a magyar gyerekkönyvekben megfigyelhető nemi sztereotípiákat elemezte. Munkája rövidített formában egy ELTE-n megjelent tanulmánykötetben is publikálásra került. Fő kutatási területe a gender és családtanulmányok.

RADÓ MÁRTA survey statisztika mesterszakon végzett az ELTE-n. Jelenleg a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskolájában doktorjelölt, tudományos segédmunkatárs az MTA TK „Lendület” RECENS Kutatócsoportjában és a Budapesti Corvinus Egyetem JKFI-ben. Tagja a 2016 decemberében indult „Versenyfutás az idővel” projektnek. Publikált az *International Journal of Consumer Studies*, a *Statisztikai Szemle*, a *Közgazdasági Szemle* és a *Demográfia* folyóiratokban. Fő kutatási területei: öregedés, gyermekvállalás, egyenlőtlenségek és statisztikai módszerek.

RÉSI KATA ILDIKÓ 2013-ban szerezte kitüntetéses szociológia mesterszakos diplomáját a Budapesti Corvinus Egyetemen, amihez a kötetben szereplő cikk alapjául szolgáló szakdolgozat is hozzájárult. Szakmai gyakorlatát Felső-Ausztriában töltötte 2011-ben. 2012 óta a Hétfő Kutatóintézet és Elemző Központ munkatársa elemzőként és projektmenedzserként. Főként fejlesztéspolitikai elemzésekkel, társadalmi, gazdasági hatáselemzésekkel, versenyképességi kutatásokkal foglalkozik.

TAKÁCS JUDIT tudományos tanácsadó az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpontban. Társadalomtudományi mesterfokozatát az Amszterdami Egyetemen szerezte, miután magyar, történelem és kulturális antropológia szakon végzett az ELTE Bölcsészettudományi Karán. PhD-fokozatát 2002-ben védte meg szociológiából a BKÁE-n (ma Budapesti Corvinus Egyetem), majd 2011-ben az ELTE Társadalomtudományi Karán habilitált. 1999-ben kezdett az MTA Szociológiai Kutatóintézetben dolgozni, ahol több nemzetközi és hazai kutatás vezetőjeként és résztvevőjeként elsősorban a családi gyakorlatok, a munka-család összehangolás, az LMBTIQ+ emberek társadalmi helyzete, a (homo)szexualitás társadalomtörténete és a HIV/AIDS prevenció témaköreire fókuszál. 2016-tól kirendelt nemzeti szakértőként a stockholmi székhelyű Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központban dolgozik.