

JUHÁSZ TÍMEA – KÁLMÁN BOTOND – TÓTH ARNOLD

A NŐI ÉS A FÉRFI KARRIERTERVEZÉS KÜLÖNBSÉGEI

Irodalomfeldolgozás

A karriertervezés nem új jelenség, már az 1980-as évek iskolai oktatásában is megjelent pályorientáció néven. Természetesen ekkor még egészen más tartalommal és erős párt-ideológiai háttérrel társulva. Mára azonban a helyzet alapvetően megváltozott. Olyan képességek, ismeretek birtoklását követeli meg, amelyek elsajátítása általában külső segítséget igényel. A karriertervezés első pillantásra - sőt még jobban tanulmányozva is - hasznos tevékenység, ami segít a munka-magánélet konfliktus csökkentésében, elkerülésében. Elégedettebbé teszi a munkavállalót, ezáltal javítja általános közérzetét is. (Illes – Wilson - Wagner, 2009)

A nők esetében ennek keretében érdemes lenne a felkészítést és ismeretátadást a gyermekvállalás kérdésére is kiterjeszteni. Schwartz már 1989-ben az alábbi női karrier-típusokat sorolta fel:

- family-career women (csak a családnak él),
- career-primary women (csak a munkájának él),
- career and family women (egyensúlyra törekszik a munka- és család között). (Schwartz, 1989)

Ennek megfelelően az életpályák egy része is tipikusan a nőkre jellemző:

- háztartás-centrikus (a családot működteti)
- kétvágányú (gyes után dolgozik is és a családot is ellátja)
- megszakított (a gyerek születésétől felnevelésig otthon van, majd újra munkába áll). (Super, 2012)

Ám gyakran a dolgozót egyre jobban igénybe veszi a cége, emiatt egyre kevesebb ideje marad a magánéletre és a családra. Ez pedig minden olyan családban előbb-utóbb konfliktus forrása lesz, ahol nem a családi kassza állapota az egyetlen szempont.

A karriertervezéssel kapcsolatos legnagyobb probléma tehát, hogy csak a szakmai karierről szól és ennek egyoldalú fejlesztésével lehetetlenné teszi a teljes élet kiteljesítését. Ezért az a vállalat, amelyik valóban törődik dolgozóival, inkább szabadidős, csapatépítő vagy egészségprogramokat szervez nekik. A karrier helyett tehát inkább az élet egészének tervezése – esetleg újratervezése – lehetne az egyéni elégedettség megteremtésének igazi útja, melyet a cégek karriertervező tevékenysége a munka világának oldaláról támogat.

A munka és család meghatározó életterületek. Ugyanazokért az erőforrásokért versenyeznek (idő, figyelem, energia). Ha ezekből nincs elég mindkettőre, szerepkonfliktus alakul ki. (Greenhaus - Beutell, 1985) Katz és Kahn szerint a szerepkonfliktus két vagy több csoport egyidejű nyomása, amelyből ha az egyiknek eleget teszünk, akkor az megnehezíti a többi teljesítését.

Juhász Tímea tanácsadó.

Kálmán Botond egyetemi hallgató, ELTE.

Tóth Arnold egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem.

A cikk előzményének tekinthető publikáció: Juhász Tímea – Chovan Brigitta – Tóth Arnold: A férfi karriertervezés. *Opus et Educatio* 2017. 3. szám.

<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/206/325>

(Katz - Kahn, 1987) Hasonló jelleggel – magatartás-konfliktusról – beszél Greenhaus és Beutell: lényege pedig az, hogy az egyik életterületen bevált magatartásformák a másik életterületen nem megfelelőek, ám az egyén nem képes ettől eltérően viselkedni. (Greenhaus - Beutell, 1985) Bakker, Demerouti és Verbeke, valamint Schaufeli és Bakker szerint a szerepkonfliktusok rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, így hatással vannak az étellel való elégedettségre is. (Bakker – Demerouti - Verbeke, 2004) és (Schaufeli - Bakker, 2004)

A munkahelyi légkör egyik jellemzője a verseny; ez lehet konstruktív (fair play), ami erőforrásként hat, vagy destruktív (fizikálisan és mentálisan is megterhelő), ami munkahelyi nehézségeket okoz. (Molnár & Orosz, 2017) A munkahelyi támogató légkör a nőknél jobban növeli a munkával és a családdal való elégedettséget, mint a férfiaknál. (Drummond, és mtsai., 2016)

A munka és a magánélet kölcsönhatását vizsgáló kutatások két irányból szoktak közelíteni a témához, amely irányokat a WIF és a FIW betűszóval rövidítik, attól függően, hogy a munkahelyi vagy a családi színtér a probléma kiindulási pontja. A WIF jelentése work interference with family; ilyenkor a munkahelyi probléma hat a magánéletre („hazaviszi a munkahelyi problémát”). A másik irány a FIW – a family interference with work kifejezés pedig arra utal, hogy az otthoni feszültség nyomja rá bélyegét a munkahelyi teljesítményre. Ez utóbbi az odafigyelés zavarától egészen az abszenteizm jelenségéig terjedhet. Ez olyan hiányzás, amikor az illető bent van ugyan a munkahelyén, de nem képes dolgozni, teljesíteni. (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009)

A WIF/FIW problémakört sokan sokféleképpen vizsgálták már. Többek között folytak kutatások azzal kapcsolatban is, hogy a férfiak vagy a nők érzékenyebbek-e az ilyen konfliktusokra. (Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea, & del Carmen Aguilar-Luzón, 2012) Ez attól is függ, hogy mennyire felelnek meg a férfiak és a nők a hagyományos, tőlük elvárt szerepeknek. Calvo-Salguero és társai ezt a kérdést egyszerűen válaszolták meg annak vizsgálatával, hogy alanyaiknál a munkahelyen vagy az otthon töltött idő aránya nagyobb-e. Ugyanakkor bizonyított tény, hogy a férfiaknál inkább a FIW okoz depressziót, a nőknél pedig a WIF. (MacEven & Barling, 1994) Ez nem meglepő, sőt igen egyszerű a magyarázatunk: a férfiak a WIF-hez, a nők a FIW-hez vannak jobban kitéve, ezért itt működhet a megszokás – hasonlóan ahhoz a helyzethez, amikor már emelni kell az edzésadagot, mert a szervezet hozzászokott az eddigéhez. A másik irányban fejlődő konfliktussal – mint nem megszokottal – azonban nem tudnak mit kezdeni, ami feszültséget okoz és akár pszichés problémák oka is lehet. Molnár 220 főt vizsgálva eltérő eredményt kapott. (Molnár, 2014) Ő nem talált szignifikáns különbséget a nemek között a WIF-FIW érzékenység között, amit részben a hagyományos nemi szerepek lazulásával magyaráz. Eredményei inkább azt valószínűsítik, hogy a konfliktus WIF vagy FIW jellege attól fog függeni, hogy a munka vagy a család életterében éri az illetőt a negatív hatás.

A kutatás leírása

A szerzők az elmúlt két évben egy kvantitatív kutatást végeztek annak megismerése céljából, hogy milyen a nők és a férfiak karriertervezése, milyen hasonlóságok és különbségek azonosíthatóak a két nem szakmai pályafutásának elképzeléseiben. A vizsgálat során internetes kérdőívet kellett kitölteni mind a férfiaknak, mind a nőknek. Emiatt és a mintavételezés módja miatt is (hólabda eljárás volt) az adott minta nem tekinthető reprezentatívnak. A kérdőív alapvetően zárt kérdésekből állt, nominális és metrikus változókra épült. A kiértékelés módszerei egy- és többváltozós statisztikai módszerek, így gyakoriság-, átlagvizsgálatok, keresztábla-elemzések és független mintás t próbák voltak.

A kérdőív első része a minta specifikációját foglalta magában, így a válaszadók életkorát, lakóhelyüket, családi állapotukat, beosztásukat. A második kérdéskör a munkára és a családra vonatkozó kööttségekre kérdezett rá, míg a harmadik része a kérdőívnek a karrier szerepét tárgyalta a nők és a férfiak életében. A vizsgálat során számos hipotézis elemzése történt, a mostani tanulmányban a szerzők ezek közül egy állítást vizsgálnak meg.

Hipotézis: A nők és a férfiak karriertervezése különbözik egymástól, de mindkét nem a férfi karrier prioritását fogadja el.

Kutatási eredmények

A felmérésben 394 fő vett részt, amelyből 191 férfi és 203 nő volt.

Ha a korösszetételt vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy legtöbbsen 21-30 év közöttiek (128 személy, a minta 32%-a), valamint 41-50 év közöttiek (105 fő, a vizsgálatban szereplők 26,6%-a).

A megkérdezettek legnagyobb részben a közép-magyarországi régióból (285 fő), illetve az észak-dunántúli régióból és a közép-dunántúli régióból kerültek ki (42 és 35 válaszadó). A legtöbbsen fővárosiak (185 megkérdezett, 47%-a a mintának), és városiak voltak (131 fő, a kérdőív kitöltők 33,2%-a).

A felmérésbe bevontak közül 248 személy érettségivel, míg 113-an diplomával rendelkeztek.

A legtöbbsen házasok, illetve tartós kapcsolatban éltek (34 válaszadó, valamint a minta 38,1%-a). A felmérésben résztvevők nagy részének még nem volt gyermeke. Ez tette ki a válaszadók 50%-át. Az egy és a két gyermekkel rendelkezők aránya 17 és 22,1% volt.

A válaszadók éppen fele beosztott volt, 76 fő nem rendelkezett munkahellyel, míg a többiek valamilyen vezető beosztásban tevékenykedtek. A legtöbbsen 8-10 órát töltöttek munkahelyükön (174-en, 44,2%-a a vizsgálatban résztvevőknek), de sokan voltak, akik 4-8 órát dolgoztak (87 fő, 22,1%-a a megkérdezetteknek).

A válaszadóknak a háztartási teendőkre és a gyermeknevelésre kevesebb, mint két óra (162 személy) jutott. A legtöbb férfi és nő érezték, hogy a munkahelyi és a családi kötelezettségeiket össze tudják egyeztetni (130, illetve 129 fő), ami a válaszadók 55,7%-a volt. Kevesen voltak, akik ezt egyáltalán nem tudták megtenni (9-en).

A nemek szerint a specifikáció az alábbiak szerint alakult:

A férfiak közül legtöbbsen 41-50 évesek voltak, míg a női válaszadók fiatalabbak (az átlagos életkor: 21-30 év).

A férfiak 74,9%-a élt a közép-magyarországi régióban, a nőknél ez az arány 60,1% volt. A férfiak 50,3%-a, a nők 44,3%-a lakott a fővárosban.

A diplomás férfiak aránya a sokaságon belül 31,4%, a nők esetében ez az arány 26,1 % volt.

A férfiak 40,6%-a házasságban élt, a nőknél ez az érték 32,2%. A tartós kapcsolatban élők aránya férfiaknál 40%-ot, nőknél 50%-ot tett ki. A nőknek leginkább egy, a férfiaknak két gyermekük volt.

A férfiak dolgoztak inkább felsővezetői pozícióban (24-en), míg ez a szám nőknél 5 fő volt. A nők közül sokan nem voltak alkalmazásban (59-en), ez a szám a férfiaknál 17 személy.

A nők és a férfiak egyaránt főként 8-10 órát töltöttek a munkahelyükön. Megvizsgálták a szerzők, hogy e tekintetben különböznek-e szignifikánsan a nemek. A Khi-négyzet teszt igazolta a kü-

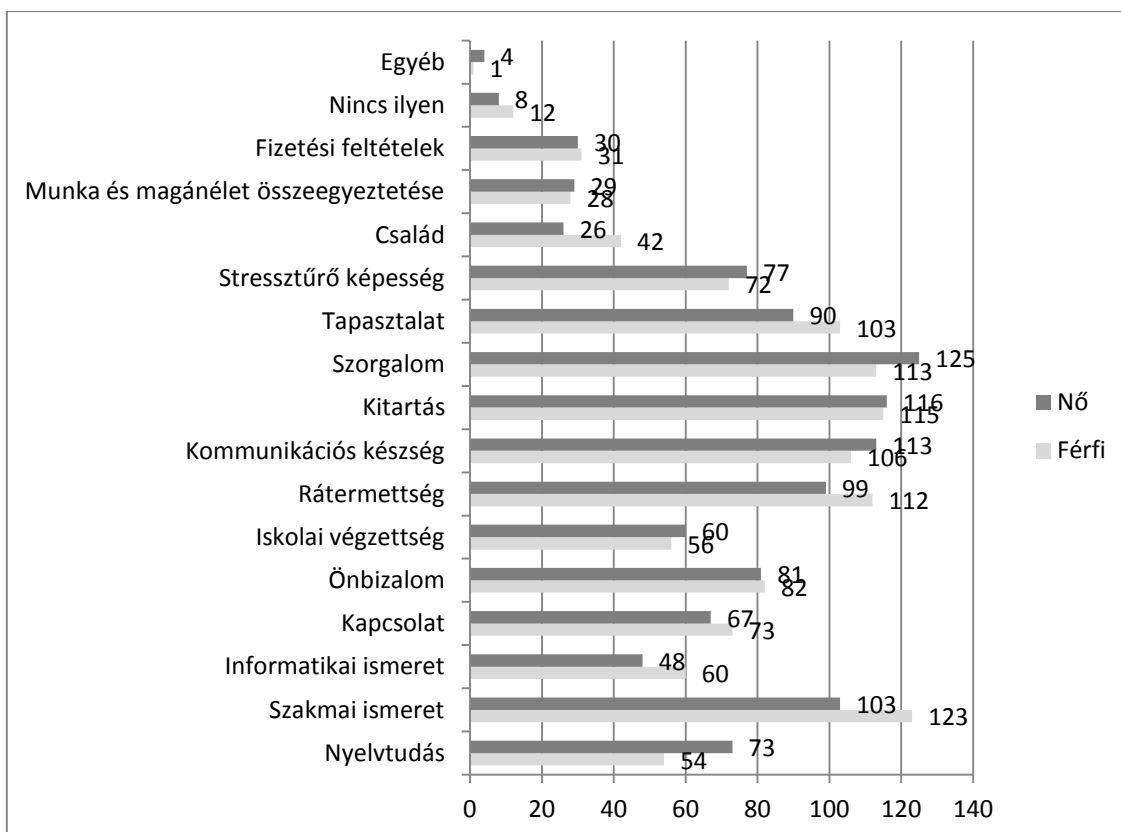
lönbséget (Khi-négyzet: 40,662 df: 4 szign.: ,000 $p < 0,05$), a férfiak több, mint 50%-a, míg a nők 35%-a többet dolgozott napi 8 óránál.

Talán ebből is következik, hogy a nők nagyobb arányban voltak elfoglalva a háztartási teendőkkel, mint a férfiak. Így például a nők 14,8%-a, míg a férfiak 12,6%-a töltött 4-6 órát az otthoni elfoglaltságokkal.

A megkérdezetteknek egy ötfokozatú skálán kellett értékelniük, hogy mennyire fontos számukra a személyes karrier. Az egyes az egyáltalán nem fontosat jelentette, míg az ötös a teljesen fontosat. A legtöbb válaszadónak fontos volt a személyes karrierje szakmájában (283 fő, 72,8%). A szerzők független kétmintás t próbával elemezték, hogy e kérdésben eltérő véleményen vannak-e a nők és a férfiak. A vizsgálat nem mutatott szignifikáns eltérést: $t: -1,090$ df: 392 szign.: ,276 $p > 0,05$). A nők esetében 3,96 volt a válaszok átlaga, míg a férfiakat vizsgálva 3,85, amiből az is látszik, hogy meglepően a mintában szereplő hölgyeknél erősebb a prioritása a személyes karriernek, mint az uraknál. A legtöbben úgy érezték, hogy volt a cégükönél karrierlehetőség (212 fő, 53,8%). A férfiak inkább gondolták úgy, hogy van a számukra alternatíva a cégükönél (57,8%). Ez az arány nőknél 50,2% volt.

A kutatás megvizsgálta azt is, hogy melyek azok a tényezők, amelyek pozitívan befolyásolhatják az életpálya opcióikat a válaszadóknak. Az alábbi ábra ezeket a tényezőket mutatja be a férfiak és a nők esetében:

1. ÁBRA: TÉNYEZŐK, AMELYEK POZITÍVAN BEFOLYÁSOLJÁK A KARRIERLEHETŐSÉGET A CÉGEN BELÜL (N)



Saját ábra a kutatás adatai alapján

Az ábrán jól látható, hogy mind a nőknél, mind a férfiaknál a szorgalom, a kitartás, a kommunikációs készség van leginkább pozitív hatással a karrierükre. Érdekes módon a férfiak a szakmai

ismeretnek nagyobb fontosságot tulajdonítottak, mint a nők, hasonlóan a tapasztalatnak. Ugyanakkor a család hatását is jelentősebbnek értékelték.

Legtöbb esetben eltérés volt a fizetési szintek között. Mindössze 59-en mondták, hogy ugyanannyit keresnek, mint a párjuk. A férfiak fizetése jellemzően magasabb volt, mint a párjuké (51,8%). Ez az arány a nőknél csupán 13,3% volt. A családi költségvetésbe a férfiak adtak bele többet vagy esetleg ugyanannyit, mint a párjuk (34-34%). A nők esetében alacsonyabb volt azok aránya, ahol a női partner adott többet a költségvetésbe (18,5%). A nők és a férfiak a fizetés kérdésében szignifikánsan eltérő véleményen voltak (Khi-négyzet: 82,558 df: 3 szign.: ,000 p<0,05).

A családon belüli karriert vizsgálva a nők némileg jobban szeretnék kiteljesedni ebből a szempontból (48,3%), míg ez az arány a férfiaknál 45,5%. A család és a karrier összeegyeztethetőségének kérdését a válaszadóknak egy ötfokozatú skálán kellett megítélni. Az egyes a képtelenség összeegyeztetni, míg az ötös a teljes összeegyeztethetőséget jelentette. A független mintás t próba alapján a nők és férfiak e kérdésben nem voltak eltérő véleményen (t: ,705 df: 392 szign.: ,481 p>0,05). A férfiak jobban összeegyeztethetőnek érezték a két területet (átlag: 3,95), mint a nők (átlag: 3,88).

A válaszadóknak számos állításról kellett eldönteniük, hogy mennyire értenek egyet az adott megállapítással. Az egyes az egyáltalán nemet jelentette, míg az ötös a teljes egyetértést. Az alábbi táblázat a válaszok átlagát és szórását mutatja be:

1. TÁBLÁZAT: MEGÁLLAPÍTÁSOK (ÁTLAG, SZÓRÁS)

	N		Átlag	Szórás
	Érvényes	Hiányzó		
A férfiaknak kötelező karriert építeniük.	394	0	3,22	1,255
A nőknek kötelező karriert építeniük.	394	0	2,74	1,105
Számomra a szakmai karrier előbbre való a családinál.	394	0	1,95	1,033
Egy férfi szakmai karrierjéről csak maga dönthet.	394	0	2,51	1,234
Egy nő szakmai karrierjéről csak maga dönthet.	394	0	2,49	1,190
Egy férfi szakmai karrierje mindig fontosabb kell, hogy legyen, mint a párja szakmai karrierje.	394	0	1,86	1,078
Elfogadom, hogy a férfiak könnyebben csinálnak szakmai karriert, mint a nők.	394	0	3,12	1,312
Egy nőnek támogatnia kell a párja szakmai karrierjét.	394	0	4,00	,994
Egy nőnek támogatnia kell a párja családi karrierjét.	394	0	4,08	1,009

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai azt támasztják alá, hogy a megkérdezettek többé-kevésbé úgy látják, hogy a férfiak szakmai karrier-kilátásai kedvezőbbek, mint a nőké. Ugyanakkor habár a nőknek támogatni kell a karrierjükben a férfiakat, ez még nem jelenti azt, hogy a férfiak karrierje prioritást élvez a párjuk karrierjével szemben. A szakmai karrier elsőbbségét a családi karrierrel szemben a megkérdezettek többség nem tolerálja.

A vizsgálatok során a kutatók elemezték azt is, hogy a nők és a férfiak között az adott állítások tekintetében van-e szignifikáns véleménykülönbség. A független mintás t próba, két esetben mutatott szignifikáns különbséget. Az egyik állítás: „A férfiaknak kötelező karriert építeniük (t: 2,081 df:392 szign.:,038 p<0,05) ahol, a megállapítást a férfiak jelentősebben elfogadták (átlag: 3,35), mint a nők (átlag: 3,09). Illetve a másik megállapítást: „Elfogadom, hogy a férfiak köny-

nyebben csinálnak szakmai karriert ($t: 2,451$ df: 392 szign.:015 $p < 0,05$) a férfiak erőteljesebben (átlag:3,18) támogatták, mint a nők (átlag: 2,96).

A legtöbben úgy látták, hogy egy férfinak támogatnia kell párja szakmai karrierjét. Részben vagy teljesen értett egyet ezzel 296 fő.

A férfinak a párja családi karrierjét is támogatnia kell, gondolták a legtöbben. Teljesen egyetértett ezzel 227 személy (57,6%), míg részben értett egyet 107 fő (27,2%).

Sokan voltak azon az állásponton, hogy a férfiaknak a szakmai karrier lehetőségét meg kell beszélniük párjukkal. Teljesen egyetértett az állítással 125 fő, míg részben támogatták 138-an.

Végezetül a szerzők rákérdeztek arra, hogy milyen tényezőket vesznek figyelembe a megkérdezettek a szakmai karrier tervezésénél. A legtöbben a fizetést, a munkaidőt és a szakmai ismeretet említették, míg legkevésbé befolyásoló tényező volt például a háztartási teendők és a gyermek gondozása. A szerzők megnézték, hogy e változók tekintetében van-e különbség a nők és a férfiak között, de a vizsgálatok ezt nem támasztották alá.

Záró gondolatok

A tanulmány egy két éves kutatás néhány eredményét mutatta be. A felmérés célja az volt, hogy feltárja a nők és a férfiak között a karriertervezés különbségeit. A cikkben megfogalmazott hipotézist a szerzők a fenti mintára nem tudták elfogadni.

Az eredmények azt mutatták, hogy ma már nemcsak a férfiak, de a nők életében is hangsúlyosan jelentkezik a karriertervezés kérdése. Habár a nők és a férfiak eltérően vélekednek a férfiak karrierjének prioritásáról, ezt a tényt a férfiak jobban elfogadják, ám a nők számára is fontos a szakmai életpálya és annak megtervezése.

Az otthoni karrier még mindig a nőknek jelent nagyobb kihívását és lehetőséget.

Ugyanakkor a karriertervezést befolyásoló aspektusokat tekintve a nők nem különböztek a férfiaktól, és e tekintetben a fizetés és a szakmai ismeretek prioritását hangsúlyozta mind a két nem.

Irodalomjegyzék:

- Bakker, A. - Demerouti, E. - Werbeke, W. (2004): Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), pp. 83-104.
- Calvo-Salguero, A. - Martínez-de-Lecea, J.M. - del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012): Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations. *International Journal of Psychology*, 47(2), pp. 118-132. doi:10.1080/00207594.2011.595414
- Drummond, S. - O'Driscoll, M. - Brough, P. - Kalliath, T. - Siu, O. - Timms, C. - Lo, D. (2016): The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*. doi:0018726716662696
- Greenhaus, J. - Beutell, N. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Gyökér, I. - Finna, H. - Daruka, E. (2015): Emberierőforrás-menedzsment. Budapest: Budapesti Műszaki Egyetem (BME).
- Ilies, R. - Wilson, K. S. - Wagner, D. T. (2009): The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of WorkFamily Integration. *Academy of Management Journal*, The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of WorkFamily Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. doi:10.5465/AMJ.2009.36461938(1), pp. 87-102.
- Katz, D. - Kahn, R. (1987): The social psychology of organizations. New York: Wiley and Sons.

- MacEven, K. - & Barling, J. (1994): Daily consequences of work interference with family. *Work & Stress*, 8(3), pp. 244-254.
- Michel, J. S. - Mitchelson, J. K. - Kotrba, L. M. - LeBreton, J. - Baltes, B. (2009): A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 199-218.
- Molnár, N. (2014): Munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata. Munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata.
- Molnár, N. - Orosz, G. (2017): A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munkacsalád konfliktussal. *Alkalmazott pszichológia*, 17(2), pp. 7-28.
- Nagy, B. (2017): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában (Dilemmas and strategies in reconciling family and work). Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest: BCE-TÁRKI.
- Super, D. E. (2012): Career counseling in an industrial society. *Canadian Counsellor*, Vol. 8 231(231), pp. 218-231.
- Schaufeli, W. - Bakker, A. (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), pp. 293-315.
- Schwartz, F. N. (1989): Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 89, pp. 65-76.
- Trompenaars, F. - Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture*.