

CSALÁDI KARRIERTERVEZÉS (EMPIRIKUS KUTATÁS ALAPJÁN)

FAMILY CAREER PLANNING (BASED ON EMPIRICAL STUDY)

DR. JUHÁSZ TÍMEA tanácsadó

Budapest

ABSTRACT

Nowadays the question of life-quality plays a more and more significant role in the everyday life of employees. It is especially the balance between work and private life, which receives greater emphasis. Families usually face the question how to plan career if they already have a family. Is it the woman or the man whose career is more important? What compromises can they reach? Is it possible for both parties to make career or maybe the question is not that relevant? Similar questions were conceived by the author, which served as the base of a questionnaire-based research.

During the quantitative research both women and men were asked about their opinion regarding the question. The present study brings the attention to some interesting results of the research unbiasedly. The hypothesis, which was conceived in the research – namely that the career of men has priority over the career plans of women- was not justified in the given sample.

1. Bevezetés

Napjainkban az életminőség kérdése egyre nagyobb hangsúllyal szerepel a munkavállalók életében. Különösen a munka és magánélet összehangolása kap egyre nagyobb szerepet. Gyakran felmerül a családok életében, hogy hogyan lehet a karriert tervezni, ha már valakinek családja van. Kinek fontosabb a karrierje egy nőnek, vagy egy férfinak, és milyen kompromisszumra tud jutni e tekintetben a két fél? Lehet-e mindkét nemnek karriert építeni, vagy nincs relevanciája a kérdésnek? Ilyen és ehhez hasonló kérdések fogalmazódtak meg a szerzőben, amelyek egy kérdőíves kutatás alapját szolgáltatták.

A kvantitatív vizsgálat során nők és férfiak lettek megszólítva, hogy mi a véleményük a kérdést illetően. A tanulmány e vizsgálat néhány érdekes eredményére hívja fel a figyelmet pártatlanul. A kutatás során megfogalmazott hipotézis, miszerint a családi karriertervezés során a férfiak karrierje prioritást élvez a nőkével szemben az adott minta tükrében nem nyert bizonyítást.

2. A témához kapcsolódó néhány gondolat

A nők tömeges munkaerő-piaci megjelenésének következtében a munka és magánélet összehangolásának kérdése az 1970-es évektől a vizsgálatok tárgyát képezte. Felmerült a kérdés, hogy a nők a családi életüket, illetve a karrierjüket helyezik-e előtérbe.

Hazánkban hasonlóan, mint a többi országban, a nők erőteljes munkaerő-piaci részvételükkel kettős terhet vállaltak, egyrészt családanyaként is teljesíteni szeretnének, ugyanakkor a munkájukban és a karrierjükben is vágnak sikerre, amelyek összehangolása azonban nem könnyű feladat.

Magyarországon a 60-as és 70-es években végzett szociológiai elemzések a nők és a férfiak tradicionális szerepfelfogására mutattak rá, ám a későbbiekben Pongráczné (2001) vizsgálatai azt igazolták, hogy sok nőt már nem feltétlenül az anyagi kényszerűség terel a munkaerőpiac felé. Ezt támasztották alá Blaskó (2005) kutatásai is, miszerint a nők természetes igénye lehet a munkavállalás, habár a hagyományos családi munkamegosztási szerepek jellemzően még mindig az alacsonyabb iskolázottsági társadalmi rétegekben népszerű (Pongrácz, 2005). Magyarországon azonban hangsúlyozni kell, hogy a nők munkavállalásában és karrierépítésében igen nagy döntési szempontot jelent, hogy a nők és a férfiak közötti bérkülönbségek magasak, és ezek a differenciák a gyermekes nők foglalkoztatása esetében még fokozottabban érezhető (Túróczy, 2010). Továbbá a kisgyermekes anyák esetében még nyilvánvalóbb, hogy családi körülményeik miatt ők a kedvezőtlen munkavállalói jellemzőkkel bíró csoportba tartozónak minősülnek (Bácsné, 2014).

Ugyanakkor nemzetközi vizsgálatok felhívták a figyelmet arra, hogy növekszik a férfiak bevonása az otthoni teendőkbe, azaz változik az apai szerepek megítélése, és egyre nagyobb a nyomás a férfiakra is, hogy aktív szerepet vállaljanak a gyereknevelésben (Offer, 2014). Hazánkban azért még nem mondható, hogy sok férfi él azzal a lehetőséggel, hogy a gyermekvállalást követően megszakítva karrierjét otthon maradjon a gyermekével (Bencsik–Juhász, 2012). A család, munka, karrier összeegyeztethetőségét vizsgálta Cseh-né (2012) tanulmánya is. A vizsgálat eredményei arra utalnak, hogy bár a nőkre hárul nagyobb részt a háztartás és a gyerekekkel való foglalkozás terhe, az utóbbi években megnőtt a férfiak szerepvállalása a háztartási munkában. Bár külföldön jellemző és teljesen elfogadott, nálunk még mindig kevés nőt foglalkoztatnak részmunkaidőben, pedig igény lenne rá, és sokaknak megoldást jelentene (Oláh–Szilágyi, 2012). Közben a hr szakemberek egyik feladata lenne a munkavállalók motivációjának erősítése például ilyen munkavállaló barát politika megteremtésével (Chovan, 2015).

Igaz, Czeglédi–Juhász (2013) vizsgálataiból kitűnik, már a felsőfokú oktatási rendszerben tanuló hallgatókat is foglalkoztatja és érinti a munka és magánélet kérdése. A megkérdezett diákok bizonyos életszakaszokban eltérően vélekedtek a két terület prioritásáról, ám ha választaniuk kellett volna a két terület között, a többség a családot részesítette volna előnyben és e tekintetben nem különböztek a férfi és a női válaszadók. A mintában szereplők életében az iskolát követően a karrier élvezett volna prioritást, majd a húszas éveik vége felé a család, a szülői szerep fontosságát hangsúlyozták, amely prioritás végigkíséri őket egész karrierjük során.

Egy egyetemisták körében végzett 2015-ös vizsgálat arra kereste a választ, hogy milyen a karrierorientációjuk és a munkával kapcsolatban mi, ami motiválja. Az eredmények azt mutatják, hogy a 19–24 éves korosztály esetében kiemelt helyen szerepel a biztonság, mind a munkaérték, mind a karrierorientáció esetében (Gergely et al., 2016). Ugyanez a kutatás azt is mutatta, hogy a karrierrel kapcsolatban a megkérdezettek többsége a sikerre, a biztonságra, az elismerésre és a megbecsülésre asszociált (Gergely, 2016).

A karrier és a családi élet közötti döntések, és az ezzel járó konfliktusok minden párkapcsolatban élő személyt megérint. Mint látható volt, miután a hagyományos szerepek közötti korábbi élesen meghúzható határok mára már elmosódnak látszanak, így a nők és a férfiak karrierépítése a családon belül mindkét fél számára megjelenő természetes igényként léphet fel. A kérdés azonban, hogy megtalálható-e a kompromisszum a kérdésben, tud-e egy családon belül mindkét fél a hivatásának és a családjának élni oly módon, ahogyan azt ő elképzei vagy elvárja. Azaz, létezik-e a családon belüli karriertervezés, és ha igen, milyen tényezők determinálják a szereplők döntéseit. A következőkben e kérdést járja körül a szerző egy általa végzett empirikus kutatás tükrében.

3. A kvantitatív kutatás módszertana

A családi karriertervezésről szóló felmérés 2014-től kezdődően 2 évig zajlott. A válaszadóknak egy internetes kérdőívet kellett kitölteniük, önkéntesen. A kérdőív alapvetően zárt kérdésekből állt, nominális és metrikus skálákra épült. A mintavételezés módja a hólabda módszer volt, az adott minta tehát nem tekinthető reprezentatívnak. A mintaszám 232 fő lett. A vizsgálat során a kiértékelési módszerek egyváltozós és többváltozós statisztikai eljárások voltak, így gyakorisági, átlag- és szórásanalízisek, keresztábra-értékelések, nonparametrikus vizsgálatok történtek.

A kutatás során többek között a következő hipotézis kiértékelését végezte el a szerző:

Hipotézis

A családi karriertervezés során a mintában szereplő férfiak és nők esetében, a férfiak karrierje előnyt élvez a nőkével szemben.

A vizsgálatban 232 fő vett részt, amelyből 163 nő, és 69 férfi volt, azaz a nők túlréprezentálása volt jellemző, amely tény nem szabad figyelmen kívül hagyni az eredmények értékelésénél.

Életkori megoszlás alapján a 30 év alattiak aránya 47%-os volt, 27,6%-ban 31 és 40 év közöttiek töltötték ki a kérdőívet, míg a maradékválaszolók 40 felettiek voltak.

Lakóhely arányában a legtöbb résztvevő (72,4%-ban) a közép-magyarországi régióból származott, illetve az észak-magyarországi régióból (15,1%).

A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve közel hasonló volt az érettségivel rendelkezők (47,4%) és a diplomások aránya (49,1%).

A családi állapotot vizsgálva 66%-a a megkérdezetteknek valamilyen kapcsolatban élt. Gyermekszámot tekintve közel 60%-uknak a vizsgálatban résztvevőknek nem volt gyermekük.

A kutatásból kiderült, hogy a nők és a férfiak eltérően vélekednek a tekintetben, hogy ki járul hozzá leginkább a költségekhez a családjukban. A férfi válaszadók úgy vélték 47,8%-ban, hogy ők, míg ez az arány a hölgyeknél 20,2% volt, ám igaz, hogy az egyenlő arányú költségvállalás mindkét nem esetében igen magas % értéket kapott (a férfiak esetében 40,6%, míg a nőknél ez az arány 47,9% volt. A Pearson-féle Khi-négyzet próba eredménye igazolta a nemek közötti véleményeltérést e tekintetben (Pearson-féle Khi-négyzet próba: 22,708 df: 3 szign.: ,000 $p < 0,05$). Nem mondható tehát, hogy a minta egyetemesen azon a véleményen lenne, hogy a családi költségvetésben a férfiak vállalnak nagyobb szerepet.

A személyes karrier fontossága is előkerült a vizsgálat során. A megkérdezettek 74,5%-ának részben, vagy teljesen fontos volt a karrierje. Ezt kérdést egy ötfokozatú Likert-skálán értékelték a válaszadók, ahol az 1-es az egyáltalán nem fontosat, míg az 5-ös a teljesen fontosat jelentette. Felvetődött a kérdés, hogy e tekintetben van-e különbség a nők és a férfiak között. Miután a metrikus változó nem volt normál eloszlású, így a nonparametrikus eljárást választotta a szerző a különbség megvizsgálása céljából. Az eredmény nem mutatott szignifikáns eltérést (Mann-Whitney U teszt: 4991,000 Wilcoxon W: 18356 Z: -1,436 szign.: ,151 $p > 0,05$), igaz a férfiaknál erősebb volt a fontossági jellemző.

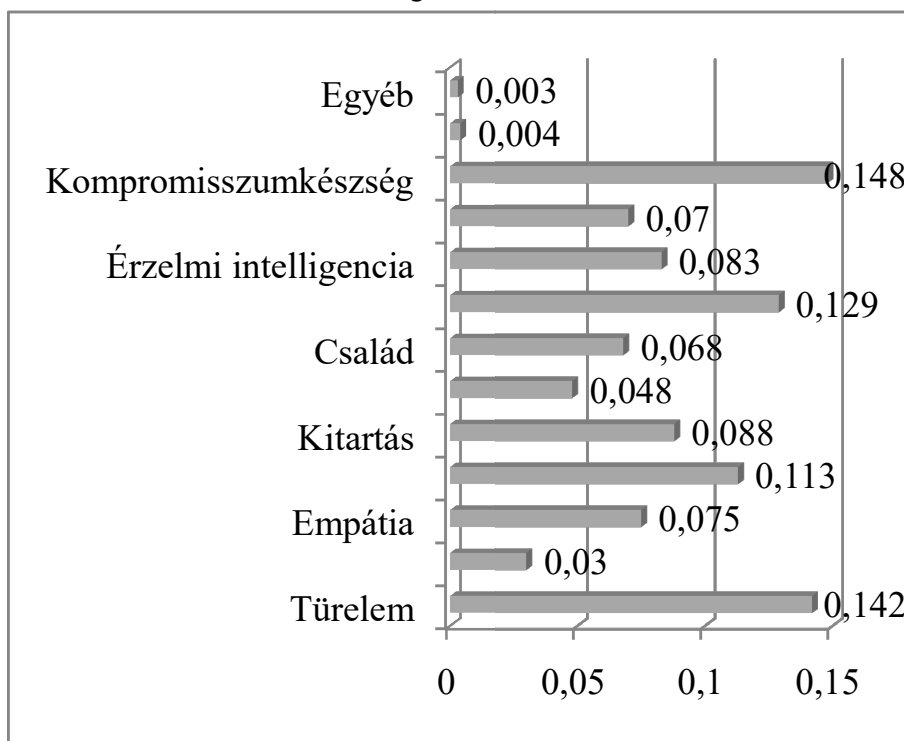
A karrier kiteljesedésében a válaszadók hasonlóan egy ötfokozatú skálán jelölték, hogy mennyire szeretnének érvényesülni a szakmájukban. Az 1-es az egyáltalán nemet, míg az 5-ös a teljeset jelentette. A mintában szereplők 74,1%-a szeretné szakmailag elérni a cél-

jait. Hasonlóan az előző kérdéshez, miután a metrikus változó nem volt normál eloszlású, így a nonparametrikus vizsgálat alapján megállapítható volt, hogy a nők és a férfiak nem különböznek-e kérdésben, igaz a férfiaknál magasabb volt a fontossági átlag (Mann-Whitney U teszt: 5458,500 Wilcoxon W: 18824,5 Z: -,375 szign.: ,708 $p > 0,05$).

A családi karriertervezés siker tényezőire is válaszolniuk kellett a megkérdezetteknek. A felsorolt lehetőségek közül a három legfontosabbat kellett megjelölniük a válaszadóknak. Az eredményeket az 1. ábra mutatja:

1. diagram. Tényezők

1. diagram. Factors



A diagramról leolvasható, hogy a párok közötti kompromisszumkésztség és türelem játszik leginkább szerepet a sikeres megvalósításban.

Arra a kérdésre, hogy hogyan egyeznek meg a válaszolók, hogy a családban ki csinálhat karriert, 86,2%-a a mintának úgy nyilatkozott, hogy mindenki maga döntheti el, hogy a karrierjében hogyan teljesedik ki. Továbbá a válaszolók 68,5%-a úgy ítélte meg, hogy a saját karrier lehetőségeit nem befolyásolja, hogy a párjának, vagy a családtagjainak milyen szakmai terveik vannak. E tekintetben a nők és a férfiak nem különböztek egymástól (Pearson-féle Khi-négyzet próba: ,703 df: 1 szign.: ,402 $p > 0,05$). Még azok is, akik úgy vélekedtek, hogy hatással van a társuk, családtagjuk szakmai törekvése a sajátjukra, a többség pozitív hatást tulajdonított neki (75,5%).

A családi karriertervezés definíciós megfogalmazását is kérte a kérdőív a válaszadóktól. Néhány a meghatározások közül:

1. táblázat. Definíciók

1. Table. Definitions

Definíciók
„Ki dolgozik, ki marad otthon ki mit ad fel.”
„Az igények összehangolása a lehetőségekkel. A lehető legtöbbet kihozni a karrier nyújtotta előnyökből a családi élet számára.”
„Megbeszéljük egymás között a feladatokat, és hogy ki merre tart a saját karrierjében.”
„Mindenki a képességei és vágyai szerint tervezheti munkáját.”
„Azt, hogy megbeszéljük a jövőbeni terveket.”
„Mindenki szempontjait figyelembe véve a lehető legjobb döntést hozni.”
„Kölcsönös támogatás, kompromisszumkésztség.”

Forrás: saját táblázat

A meghatározások jellemzően hasonlóan mondanak ki, azaz a karrier és a család szempontjából egy optimális döntés érdemes hozni a partnerek között.

A kérdőív egy része arra fókuszált, hogy ténylegesen milyen véleménnyel vannak a válaszadók, hogy egy partneri kapcsolatban élők között milyen lehet a női és a férfi karriertervezés. A cikk írója állításokat fogalmazott meg e témával kapcsolatban, és a válaszadóknak egy ötfokozatú skálán kellett eldönteniük, hogy az adott állítással mennyire értenek egyet. Az 1-es az egyáltalán nemet jelentette, míg az 5-ös a teljes egyetértést. A megadott állításokra kapott eredmények átlagát és szórását a 2. táblázat foglalja össze:

2. táblázat. Családi karriertervezés

2. table. Family career plan

Állítások	N		Átlag	Szórás
	Érvényes	Hiányzó		
Egy családban mindenkinek joga van saját karrierjét építeni.	232	0	4,59	,817
A nők hajlamosak áldozatokat hozni a párjuk karrierje érdekében, saját karrierjük rovására.	232	0	3,74	,913
A férfiak hajlamosak áldozatot hozni a párjuk karrierje érdekében, saját karrierjük rovására.	232	0	2,43	,909
A nők hajlandóak a karrierjükről lemondani a családi köztöttségek miatt.	232	0	3,69	,912
A férfiak hajlandók lemondani a karrierjükről a családi köztöttségek miatt.	232	0	2,31	,878
Egy párkapcsolatban a nőknek kell lemondani a karrierjükről akkor, ha párjuk is karriert épít.	232	0	2,48	1,309
Egy párkapcsolatban a férfiaknak kell lemondani a karrierjükről akkor, ha párjuk karriert épít.	232	0	1,88	,915
Nem hiszem, hogy működik egy párkapcsolatban a családon belüli karriertervezés, azaz, hogy a párok összehangolják egymás karrierjét, amikor még nincs gyermek.	232	0	2,03	1,046
Nem hiszem, hogy működik egy párkapcsolatban a családon belüli karriertervezés, azaz, hogy a párok összehangolják egymás karrierjét, amikor már gyermek van.	232	0	2,33	1,116

Forrás: saját táblázat

A táblázatból kitűnik, hogy igen magas a válaszadók között az-az elfogadottság, hogy bárkinek joga van a saját szakmai életét egyengetni és felépíteni. Ebben az esetben volt a legalacsonyabb a szórás érték, tehát kevésbé volt heterogén a minta e tekintetben. Ugyanakkor az is látható, hogyha finomítjuk a szituációkat, azaz nemek szerint bontjuk le a karrierépítés lehetőségeit, már nem ennyire pozitív a kép. A másik iránt hozott áldozati variáns a nők esetében elfogadottabb, mint a férfiaknál. A gyermek megléte befolyásolja a döntéshozatalt, és szkepti-

kusabbá teszi a válaszadókat a karrier-összehangolást illetően. Ezekben az esetekben igen magasak voltak a szórás értékek, tehát a mintán belül igen magas volt a heterogenitás.

A szerző korrelációval megvizsgálta, hogy az egyes változók között van-e kapcsolat, és ha igen, akkor milyen. A 0,01-es szignifikancia szinten azt lehetett látni, hogy közepesnél erősebb korreláció (Pearson-féle korreláció $r: ,559$) volt, például a gyermek megléte és nem léte függvényében történő karriertervezések között. Ugyanilyen közepesnél erősebb szignifikáns korreláció igazolása történt (Pearson-féle korreláció $r: ,504$) a férfiak karrier lemondása a családi kötelezettségek miatt és a párjuk karrierje érdekében történő áldozathozataluk között.

A vizsgálat kiterjedt arra is, hogy az adott állítások tekintetében mennyire lehet különbséget felfedezni a nők és a férfiak véleménye között. Miután semelyik változó eloszlása nem volt normál, így nonparametrikus vizsgálat során lett elemezve a véleményeltérés:

3. táblázat. Non parametrikus teszt eredményei $p = 0,05$

3. table. Results of non parametric test

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1. Egy családban mindenkinek joga van saját karrierjét építeni.	4870,000	7285,000	-2,091	,037
2. A nők hajlamosak áldozatokat hozni a párjuk karrierje érdekében, saját karrierjük rovására.	5385,000	7800,000	-,538	,591
3. A férfiak hajlamosak áldozatot hozni a párjuk karrierje érdekében, saját karrierjük rovására.	3971,000	17337,000	-3,751	,000
4. A nők hajlandók a karrierjükről lemondani a családi kööttségek miatt.	5400,500	7815,500	-,508	,611
5. A férfiak hajlandók lemondani a karrierjükről a családi kööttségek miatt.	3967,500	17333,500	-3,789	,000
6. Egy párkapcsolatban a nőknek kell lemondani a karrierjükről akkor, ha párjuk is karriert épít.	4847,000	7262,000	-1,713	,087
7. Egy párkapcsolatban a férfiaknak kell lemondani a karrierjükről akkor, ha párjuk karriert épít.	5620,500	8035,500	-,007	,995
8. Nem hiszem, hogy működik egy párkapcsolatban a családon belüli karriertervezés, azaz, hogy a párok összehangolják egymás karrierjét, amikor még nincs gyermek.	4256,500	17622,500	-3,080	,002
9. Nem hiszem, hogy működik egy párkapcsolatban a családon belüli karriertervezés, azaz, hogy a párok összehangolják egymás karrierjét, amikor már gyermek van.	4884,000	18250,000	-1,641	,101

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai alapján négy változó esetében voltak szignifikánsan eltérő véleményen a megkérdezettek a nemek alapján. Ez az egyes, a hármas, az ötös, a nyolcas állítások esetében volt tapasztalható. Az egyes meghatározáson kívül a másik háromnál a férfiak nagyobb egyetértéssel voltak, mint a nők, az adott szituációt tekintve.

A válaszadók többsége (63,8%) azt nyilatkozta, hogy a családon belül mindkettőjük, azaz ő és a párja is hajlandó a karriertervezésre. Mintegy 78%-a a kérdőív kitöltőinek úgy találta, hogy ez a folyamat, azaz a szakmai pályafutás összehangolása lehet sikeres a családjában.

4. Összegzés

A tanulmány a családi karriertervezés lehetőségeit vizsgálta egy több éves empirikus kutatás tükrében. Az eredmények alapján elmondható, hogy a szerző által megfogalmazott hipotézis a jelen minta alapján elutasításra került.

A vizsgálat azt mutatja, hogy e kérdés a családok és a párok életében aktuális jelenség és a szereplők próbálnak törekedni az optimális megoldásokra. A mostani mintánál nem volt egyértelműen igazolható, hogy csak a nők, vagy csak a férfiak csinálhatnak karriert a másik fél szakmai pályafutását háttérbe szorítva, és ez a tény a családi kötöttségek esetén sem halványult el.

A folyamat sikeressége számos tényezőtől függ. A megkérdezettek a megadott szempontokból a kompromisszumkészséget, a türelmet, a munka és magánélet összehangolásának lehetőségeit, és az áldozathozatalt tartották legfontosabbnak, míg legkevésbé tekintették jelentős hatásúnak a munkalehetőséget és szakmai ismeretet, ami azért is elgondolkodtató, miután ezek nélkül sikeres karrier nehezen képzelhető el.

Az eredmények értelmezésénél azonban azt figyelembe kell venni, hogy a mintában a nők túlreprezentálva voltak. A jövőben mindenképpen érdemes lenne a férfi mintaszám növelése, hogy a nemek aránya minél inkább közelítsen egymáshoz, így az eredmények további finomítására is sor kerülhet.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába É. (2014): *Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – pro és contra*. Taylor: *Gazdálkodás és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*:(1–2.) pp. 250–259.
- Bencsik A.–Juhász T. (2012): *Menon Parental Leave in Hungary*. *Business and Management-2012-Selected Papers*, pp.616–623.
- Blaskó Zs. (2005): *Dolgozzanak-e nők? Demográfia 2005/2–3*, pp. 259–287.
- Chovan B. (2015): *Why Employer Branding is Important*. *Conference Proceedings (2015), EDAMBA 2015, International Scientific Conference for Doctoral Students and Post-Doctoral Scholars, The Era of Science Diplomacy: Implications for Economics, Business, Management and Related Disciplines, Bratislava, 21–23.10.2015*, p. 345, ISBN 978-80-225-4200-5
- Czeglédi Cs.–Juhász T. (2013): *Reconciliation Plan of Career and Private Life in the Circle of Daytime Students in Hungary*. in: *Proceedings from VIII. International Conference on Applied Business Research ICABR 2013*, pp. 70–77.
- Csehné Papp Imola (2012): *Női szemmel: háztartás és munka*, *Munkaügyi Szemle*, 1. pp. 26–32. ISSN: 0541-3559
- Gergely É. (2016): *Karriervizsgálatok egyetemisták körében*. *Közép-Európai Közlemények IX. évfolyam: (2. szám, No. 33.)* pp. 134–145.
- Gergely É.–Pierog A.–Hágen I. Zs. (2016): *Munkaérték és karrierhorgony - egyetemisták körében végzett felmérés eredményei*. *Acta Carolus Robertus*. 2016. évf. 2. sz. ISSN: 2062-8269. (megjelenés alatt)
- Offer S. (2014): *The Cost of Thinking About Work and Family: Mental Labor, Work-Family Spill over, and Gender Inequality Among Parents in Dual-Earner Families*. *Sociological Forum*, Vol.29. No.4. December 2014, pp. 916–936.
- Oláh J.–Szilágyi A. (2012): *A női munkanélküliség alakulása Hajdú-Bihar megyében*. *Multikulturális Műhely Tanulmányok 2*. Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar Hajdúböszörmény pp. 33–39. ISSN 2062-9834
- Turóczy A. (2010): *A nők és férfiak közötti bérrés strukturális és diszkriminatív okainak a feltárása*. *Budapesti Gazdasági Főiskola, szakdolgozat*, pp. 1–63.
- Pongrácz T. (2005): *Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai*. in *Nagy–Pongrácz–Tóth szerk. Szerepváltozások*, pp.73–86.
- Pongrácz T. (2001): *A család és munka szerepe a nők életében*. in: *Nagy-Pongrácz szerk. Szerepváltozások 2001. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, pp. 30–45.