

Romsics Rebeka

# A család és a munka egyensúlya

## A nők helyzetének alakulása a nemi szerepek sztereotípiák és a munka-család szerepkonfliktus kérdésének tükrében

*Szakmailag ellenőrizte: Mészáros Noémi*

### **Absztrakt**

A munka és a magánélet összeegyeztetésének feladata napjainkban igencsak fontos témává vált. Az, hogy valaki miként gondolkodik a család életében és a munkahelyen töltött idő összehangolásáról, eltérő lehet. Vannak, akik az egyik és vannak, akik a másik területnek adnak nagyobb hangsúlyt. Azonban ahogy az élet más területein is, az emberek nagy része a munka-család témakör kapcsán is egyfajta egyensúly kialakítására törekszik a harmónia megteremtése érdekében. A munka-család szerepkonfliktus kérdését és a nemi szerepekről való gondolkodást azonban sok dolog befolyásolhatja napjainkban. Dolgozatomban a nemi szerepekről való gondolkodás és a sztereotípiák jelentőségére fogok kitérni, és ennek kapcsán a nők helyzetét és lehetőségeit tárgyalom majd, korábbi szakirodalmak alapján. Dolgozatom részét képezi mindemellett a magyar társadalom megítélése a női szerepekről, és ennek alakulása az elmúlt évtizedek során.

### **1. A nemi szerepek és sztereotípiák**

A nemek közötti eltérések témakörében rendszerint két álláspontból indulhatunk ki. Az öröklés-környezet vita kérdésként veti fel, hogy vajon a genetikai tényezők vagy a környezeti hatások és a társadalom hatnak-e jobban a nemi különbségek kialakulására. Nagy Beáta [2014] is ezt a témakört igyekezett körbejárni korábbi szakirodalmakat áttanulmányozva, és arra az eredményre jutott, hogy a társadalmi tényezők azok, amik leginkább befolyással vannak a két nem lehetőségeinek alakulására. Mindemellett azt találta, hogy a sztereotipizálás negatívan hat az önbecsülésre és a teljesítményre, és általa a nők egy alacsonyabbra értékelt szerepbe kerülnek bele [Nagy, 2014]. Manapság a nemi sztereotípiák, ha csak közvetetten is, de életünk jelentős részében megtalálhatóak. A munkahelyeken egyre inkább odafigyelnek arra, hogy a nők és a férfiak egyenlően legyenek kezelve, így a nők karrierlehetőségei is folyamatosan tágulnak, mindezek mellett azonban a nemi szegregáció még mindig erősen megmutatkozik a munkahelyeken. Csak kevés nő van jelen a felsővezetők között, fizetésük is alacsonyabb, mint a férfiaké [Nguyen, 2006].

„A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök azokra a hiedelmekre vonatkoznak, amik arról szólnak, milyen elvárások irányulnak a két nem felé a viselkedés, a tevékenységek és a felelősség terén” [Eagly, 1987; Williams és Best, 1990 id.: Corrigan és Konrad, 2007: 847.]. Az egyének között hatalmas különbségek lelhetőek fel abból a szempontból, hogy mely viselkedésmódokat és szerepeket vélnék helyesnek a két nemre vonatkozóan munkahelyi és családi körben. A *hagyományos gondolkodású személyek* úgy gondolják, hogy a nők helye otthon van, feladatuk a háztartásbeli teendő ellátása, míg a férfiak dolga az anyagiak biztosítása, a biztonság megteremtése a család számára. Ugyanakkor a *modernebb gondolkodású emberek* azt a felfogást követik, miszerint a nőknek is feladata a pénzkeresés, ahogy a férfiaknak is fontos szerepük van a házkörüli teendők végrehajtásában [Corrigan és Konrad, 2007; Dallos, 2015]. A 20. század elejéig Európában nagyrészt a tradicionális gondolkodás volt az irányadó, és a témát vizsgáló nyugat-európai kutatások a hagyományos-modern dimenziópár kapcsán ítélték meg a nemi szerepek alakulását [Blaskó, 2005].

A nemi szerep attitűdök természetesen befolyással lehetnek arra, hogy az egyén mennyi időt tölt a munkahelyén, illetve otthon a családjával. Azon nők, akik hagyományosanabban gondolkoznak a nemi szerepekről, feltételezhetően idejük és energiájuk jelentős részét a családjukra fordítják, a családi feladatokra és a háztartásbeli munkákra. Sőt mi több, ha a család elég jövedelemre tud szert tenni, akkor gyakran döntenek úgy, hogy kevesebb időt töltenek a munkahelyükön, hogy cserébe családi feladataikat megfelelően elláthassák. Ezzel szemben azok a nők, akik egyenlőségelvű nézeteket vallanak, igyekeznek minél inkább háttérbe szorítani a háztartásbeli munkákkal való foglalkozást, és próbálnak egyezkedni ezen munkák megosztásáról. Mindemellett gyakran vesznek fel házvezetőnőt annak érdekében, hogy minél több időt fordíthassanak a munkájukra [Corrigan és Konrad, 2007]. A dolgozó anyák azonban nagyon könnyen válhatnak a sztereotípiák, előítéletek és a diszkrimináció áldozataivá. Amikor a dolgozó nő anya lesz, akaratlanul is a melegséget, törődést, gondoskodást helyezheti előtérbe a szakértelemmel, kompetenciával szemben. Ez a hirtelen váltás azonban megfoszthatja őket szakmai hitelességüktől és csökkentheti az esélyét annak, hogy a munkahelyeken alkalmazzák, előléptessék vagy támogassák őket. Tehát a nők a gyermek érkezésével a két terület (munka és család) közül az egyiket háttérbe kerülhetnek. A dolgozó anyák ezen megítélés szerint vagy gyengédek és gondoskodóak, viszont inkompetensek („homemakers”) vagy pedig kompetensek, de ridegek („female professionals”). A férfiak ezzel szemben nem tartanak attól, hogy a gyermek érkezése elvesztik kompetenciájukat, és az apaság nem csökkenti a szakmai lehetőségeiket sem [Cuddy, Fiske és Glick, 2004].

Nguyen [2006] mindemellett a nemi szerepek tanulmányozása során azt találta, hogy a hagyományos nézetek szerint a munkába erősen bevonódó apa bár kevés időt tölt a családjával, gyermekeivel, kitűnően eleget tesz apai kötelességeinek, míg a munkahelyét fontosnak tartó, sikereket elérő nő lelkiismeret furdalást érez a családját mellőző tevékenység végzése miatt. A munkahelyi nők esetében a családot gyakran értelmetlennek tartó hátráltató faktorként, ezzel szemben a férfiak számára a család, mint segítő háttér jelenik meg.

A nemi szerepek szerinti gondolkodás tehát nem csupán az otthoni, családi szerepmegosztások esetén, de munkahelyi légkörben is megjelenik. Dallos Andrea [2015] a Kovács Judittal való Munkahelyi Nemi Szerep Attitűd Skála kifejlesztésére elindított kutatása során azt találta, hogy az egyének kora, neme és iskolai végzettsége hatással volt a munkahelyi nemi szerepekről való gondolkodásukra. A fiatalabb korosztály, a nők és azok, akik magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek, a nők és a férfiak munkahelyen betöltött szerepeit hajlamosabbak voltak egyenlőnek tekinteni. Azonban a munkahelyen a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdöket nem befolyásolta sem a munkatapasztalat, sem a munkakör. Dallos Andrea szerint manapság fontos témává nőtte ki magát a nemekhez való egyenértékű viszonyulás, így az emberek többsége az ehhez kapcsolódó állításokat helyesli, elfogadja. A következőekben a nemi szerepek otthoni és munkahelyi megítélésének tárgyalása után a szexizmus fogalmát és típusait mutatom be.

## 2. A szexizmus

„A szexizmus a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök egyik fontos meghatározója lehet. A nemekkel kapcsolatos attitűdöket jelenti, és nagyban befolyásolja a nemek szerepeivel kapcsolatos nézeteket” [Swim és Cohen, 1997 id.:Dallos, 2015: 6.]. Glick és Fiske [2006] kutatásaik során a szexizmus ambivalens természetét emelték ki, és ennek alapján elkülönítettek ellenséges és jóindulatú szexizmust. Az ellenséges szexizmus a nők felé irányuló ellenszenvet jelenti, míg a jóindulatú szexizmus alapján látszólag jó szándékkal történik a nők megkülönböztetése. Habár a nők többsége az ellenséges szexizmussal ellentétben a jóindulatú szexizmust könnyebben elfogadja, ez is a nemek közötti különbségek, egyenlőtlenségek jelenlétét erősíti meg. A jóindulatú szexizmusra gyakorlatilag úgy is tekinthetünk, mint az ellenséges szexizmust kiegészítő fogalomra, ami tovább fokozza a férfiak önértékelését. Mindemellett a hagyományos nemi viszonyok fennmaradását is erősíti. Azok a nők, akik a férfiak hatalmának elérésére törekszenek, és megsértik a tradicionális nemi szerepeket, ellenséges szexizmus áldozataivá válnak, míg azok, akik a hagyományos nemi szerepük szerint viselkednek, jóindulatú szexizmusban részesülnek. Ennek fényében elmondható, hogy a szexizmus két fajtája (ellenséges- és jóindulatú szexizmus) büntetést és jutalmazást használva arra ösztönzi a nőket, hogy maradjanak meg a hagyományos nemi szerepeiknél. [Glick és Fiske, 2006]. Pár évvel később Lee, Fiske, Glick és Chen [2010] szintén azt a megállapítást tették, miszerint a jó- és rosszindulatú attitűdök együtt járulnak hozzá a hagyományos nemi szerepek fenntartásához, méghozzá úgy, hogy nyilvánvalóvá teszik a másik nemre jellemző hagyományos szerepeket, és az ezt fenyegető nézeteket tagadják.

Azokban az országokban, ahol az ellenséges szexizmus magas szintje figyelhető meg, a nők a jóindulatú szexizmust legfőképpen a védelem eszközeként használják az ellenséges szexizmussal szemben. Ezekben az országokban a nők nagyobb hangsúlyt adnak a jóindulatú szexizmusnak, mint a férfiak. Ennek elítélése és visszautasítása csupán azokban az országokban elképzelhető, ahol nem lelhető fel ilyen nagymértékben a nőkkel szembeni ellenségeskedés [Glick et al, 2000 id.: Kovács,

2007]. Cikara, Lee, Fiske és Glick [2009] szerint azonban a jóindulatú szexizmus a két nem kölcsönös függőségét tartja fent, a férfiakat és a nőket egymást kiegészítő elemként mutatja be. Ezáltal az egyének kifejezhetik társukkal kapcsolatos pozitív álláspontjukat. Így a két nem hagyományos nemi szerepeivel kapcsolatos nézetek szintén még inkább megerősítődnék.

Moya, Expósito és Casado [1999] kutatásukban a szexizmus elfogadásának mértékét vizsgálták spanyol nők körében, és azt találták, hogy azon nők, akik nem dolgoznak, nincs keresetük, hajlandóbbak voltak elfogadni a jóindulatú szexizmust. Mindemellett a párjuktól még az ellenséges szexizmust is elfogadták. Tehát azon nők, akik férjüktől nagymértékben függenek, könnyebben megbocsájtják és tolerálják a szexista megjegyzéseket [Moya, Expósito és Casado, 1999 id.: Glick és Fiske, 2006].

Láthatjuk, hogy a nemi szerepek kérdéséhez és a szexizmus fajtáihoz való hozzáállás nem csupán társadalmanként, de egyénenként is különböző lehet. Így tehát arról is változó elképzelésekkel találkozhatunk, hogy egy nőnek mik a feladatai. A következő részben a család-karrier szerepkonfliktus jelenségét és ennek Magyarországon végbemenő változásait mutatom be.

### **3. A család-karrier szerepkonfliktus jelensége és ennek változásai Magyarországon**

Szerepkonfliktus kialakulását idézheti elő, ha a szerepelvárásoknak nem tesz eleget az éppen végrehajtott szerepviselkedés [Schmercz, 2002]. Ha ez a helyzet hosszú ideig jelen van, és a személy nem talál megoldást az éppen fennálló szerepkonfliktusra, akkor rendszerint kizökken egyensúlyi állapotából, feszült, stresszes állapotba kerül. Ilyen esetben az illetőnél könnyen kialakulhatnak pszichoszomatikus betegségek. A szerepkonfliktusok három csoportba sorolhatóak. Eszerint megkülönböztetünk szerepek közötti konfliktust, szerepen belüli konfliktust és személy-szerep konfliktust. A munka-család kérdése a *szerepek közötti konfliktus* típusába tartozik, melyre a több szerepelvárásnak való megfelelés nehézsége jellemző. Ezen szerepelvárások rendszerint nehezen összeegyeztethetőek egymással, nehéz egyszerre mindkét szerepben eleget tenni a kötelezettségeknek [Csepe, 2000 id.: Schmercz, 2002].

A munka-család kérdésköre Magyarországon az 50-es évektől vált hangsúlyossá, ugyanis az országban 50-es évek elején kezdődött meg a nők tömeges munkavállalása [Pongrácz, 2001]. Ezen jelenség kialakulásában nagy szerepet játszott az akkoriban jelen lévő gazdasági helyzet és a kort jellemző ideológiai nyomás. A nőket csak akkor vették emberszámba, akkor tekintettek rájuk a társadalom értékes tagjaként, ha dolgoztak, és azok megítélése, akik csupán az otthoni feladatokat látták el, értéktelenebbnek bizonyult. Azonban az anyaság és a munkahelyi szerepek együttes kivitelezésével kapcsolatban kérdésként jelenik meg a kettő egy időben való kivitelezésének lehetőségessége. Pongrácz Tiborné [2001] 1974-ben elvégzett vizsgálatban a résztvevők nagy része (kétharmada) hagyományosan gondolkodott a családi szerepek megosztásáról. Úgy gondolták, a nő dolga az otthoni feladatok elvégzése, míg a férfi a család számára szükséges anyagi javak előteremtéséért fe-

lel. 1978-ban a felmérés megismétlése során csak a munkában érintett gyermekes anyákat vizsgálva szintén hasonló eredményekhez jutottak, itt is a hagyományos gondolkodás került előtérbe, azonban már megjelent a részidős munka lehetősége. Egy későbbi, 90-es évek elején 5 országban elvégzett nemzetközi összehasonlító vizsgálatban a kisgyerekeket nevelő családok és a szülők helyzetét igyekeztek feltárni a munka-család kérdéskör tekintetében. Az eredmények azt mutatták, hogy az országok többségében a munkavállalás elsődleges célja az anyagi javak megteremtése volt, azonban a nők munkavállalásával kapcsolatban a magyar szülők konzervatívabban gondolkoztak, míg a kelet-német társadalomban a dolgozó nő szerepe hangsúlyosabb volt. A magyar anyák a munkát előtérbe helyező kelet-német anyákkal ellentétben tradicionálisabb értékrendet képviseltek, családcentrikusan gondolkoztak. Ezen kívül a magyar férfiak nagy része is a családi életet részesítette előnyben, amikor a munkájukról, karrierükről kérdezték őket. A vizsgálatban résztvevő anyák többsége anyagi okoktól eltekintve is fontosnak tartotta a munkavállalást, azonban a konfliktusok elkerülése miatt a részidős állást találták ideálisnak. A rendszerváltás utáni munkaerő-piaci változások következtében a foglalkoztatottak száma hirtelen csökkenésnek indult, majd 1998-tól a helyzet javulása volt megfigyelhető [Pongrácz, 2001].

Pongrácz Tiborné [2001] 2000-ben végrehajtott országos vizsgálatában a kisgyerekes szülők már lényegesnek tekintették a munkát, de fontosabbnak tartották, hogy a nők a családjuk, gyerekeik mellett legyenek. A gyermekes anyák véleménye hajlott leginkább a család fontos mivolta felé, de a gyermekkel nem rendelkező nők is azon az állásponton voltak, hogy a család, a gyermekek vannak előtérben. A három és annál több gyermekkel rendelkező anyák számára még inkább háttérbe szorult a munka, a család javára. Ezen adatok arra engednek következtetni, hogy a magyar nők körében szakadatlanul megfigyelhető volt a családközpontúság, a családi élet fontossága. A kutatásban résztvevő nők többsége a kétkeresős családmódel helyett a családon belüli tradicionális szerepmegosztást támogatta.

A 2000-es évek után is folytatódni látszott ez a fajta gondolkodásmód a családkarrier kérdéskörrel. Pongrácz Tiborné [2005] 2000 és 2003 között végzett vizsgálata szerint Magyarország családorientáltnak mondható, a lakosság többsége generációtól és nemtől függetlenül a gyermekeket és a családot helyezi előtérbe a munka-család kérdés kapcsán, a hagyományos szerepek felcserélését pedig kifejezetten elítélte. Elmondható, hogy a magyar társadalom a nemi szerepekről való gondolkodás tekintetében konzervatív beállítottságú volt ezen időszakban is.

Blaskó Zsuzsa [2005] az International Social Survey Programme adatfelvételeiből kapott eredmények megvizsgálása során szintén arra mutatott rá, hogy ámbár a rendszerváltást követően erősödni látszott a hagyományos gondolkodás, 2002-ben már csupán kis mértékben, de elfogadott volt a nők munkába állása, és csökkenni látszott az a fajta gondolkodás, miszerint az anya munkavállalása okvetlenül ártalmas a gyermek számára.

Nagy Beáta és Paksi Veronika [2014] majd tíz év múlva szintén a magánélet és a munka összehangolását tanulmányozták magasan képzett nők körében. Elgondolá-

suk szerint a nők helyzete már nagyban javult a megváltozott társadalmi helyzetnek és a döntési lehetőségek bővülésének köszönhetően, azonban még mindig rengeteg tényező nehezíti meg a munka és a család összeegyeztetését. Nagy Beáta és Paksi Veronika a legfőbb nehézségnek az anya szerepben való helytállást tekinti, mivel a nők felé jelentős elvárások irányulnak az anyaság tekintetében, a nők igyekeznek „jó anyák” lenni. Mindemellett arra is felhívják a figyelmet, hogy a nők magánéletének és karrierútjának összeegyeztetése kiemelkedően fontos témakör, és oda kell figyelni ennek megvalósítására a nők termékenységi időszakára tekintettel.

A karrier fogalmára egyénekenként más és más definíciókat kaphatunk attól függően, hogy ki mit tart szem előtt céljainak megfogalmazása során. Koncz Katalin [2005] úgy fogalmazta meg a karriert, mint az egyén életpályáját jellemző események sorozata. Két karrierfogalmat különböztetett meg: az *életpálya-karriert*, mely tartalmazza az ember életpályájának mindenféle történéseit, illetve a *munkakarriert*, amit a munkával kapcsolatos események összességéként írhatunk le. Míg az *életpálya-karrier* egy tágabb értelmezés, a *munkakarrier* a karrier egy szűkebb tartománya. A *munkakarrier* értékelése a nőket hátrányos helyzetbe hozza, mivel a karrier fogalmát a társadalom igen nagy része csupán a kereső munkára érti. A nők egy része azonban nem végez efféle tevékenységet. Koncz Katalin eszerint két értékítéletet különböztet meg a munka világán belül: a társadalom nagy része a munkaerőpiaci értékek szerint gondolkozik a karrier fogalmáról (társadalmi értékítélet), míg mások ettől eltérő sajátos és egyéni értékrendet képviselnek (egyéni értékítélet). Mivel mindkét értékítélet jelen van a hétköznapijainkban, hatásuk frusztrációt szülhet az egyéneken belül.

A nemek között abban is különbségek lehetnek, hogy mit tekintenek fontosnak. A férfiak a tradicionális társadalmi szerepükhöz igazodva a karrierhez a pénz és hatalom fogalmát kapcsolják. A nők fontosabbnak tartják életük teljességét, a munkahelyi kapcsolataik minőségét és az emocionális kiegyensúlyozottságot, ez azonban nem egyezik meg a munka világának értékítéletével. A két nem életpályája között rendszerint különbségek vannak. A nőké gyakran stabilabb és kevésbé rugalmas, míg a férfiak karrierje általában sikeresebb. Az üvegplafon jelenség a dolgozó nők esetében elég gyakori, gyakran megakadnak egy középvezetői beosztási szinten. Ha a *munkakarrier* és az *életpálya-karrier* egyszerre van jelen, a nők túlnyomó többsége a családban betöltött szerepeit, az otthoni helyezi előtérbe [Koncz, 2005].

Koncz Katalin [2005] a két karrierfogalom különválasztása mellett a női *munkakarriert* is külön típusokba sorolta. Eszerint 3 típusát különbözteti meg a női *munkakarriernek*: a *családi karriert*, a *munkaerő-piaci karriert*, illetve a *kettős kötődésű karriert*. Az egyes típusokba való tartozásból a nők keresőmunkához való viszonyára következtethetünk. A *családi karriert* folytató nők feladatai között elsősorban a család gondozása, illetve a háztartási feladatok jelennek meg, míg a *munkaerőpiaci karriert* választó nők számára karrierjük építése a fontos, illetve hogy a munkaerőpiacon minél jobban helyt tudjanak állni. A társadalmi-gazdasági fejlődéssel a *kettős kötődésű karriert* folytató nők aránya folyamatosan növekszik. Ezen karrier típus segítségével a nőknek a két szerep betöltésére egyszerre nyílik lehetősége. Azon nők



számára, akik ezt a karrier típust választják, a két terület teendőinek összehangolása komoly feladatává válik. Az otthoni teendők felosztása és a rokonok kölcsönös támogatása segíthet ennek megvalósításában.

Elmondható azonban, hogy napjainkban jellemzővé vált az, hogy a párok egyre későbbi életkorra tolják ki a gyermekvállalást. A krízis-hipotézis szerint a gazdasági válságok tehetnek a gyermekvállalás elhalasztásáért, emellett a munkahelyhez, a jövedelemhez és a státuszhoz kapcsolódó bizonytalanság fokozódása is befolyásoló tényező. A norma- és értékrendszerben való változások is hozzájárulnak a gyermekvállalás csökkenéséhez, továbbá a felsőoktatásban tanulók számának emelkedése is fontos tényező. A hosszú képzés után az egyének igyekeznek munkába állni, és fontos számukra a karrier. A gyermekvállalás a nők számára állásuk feladását vonja maga után, mely jövedelmeik kiesését jelenti, így halogatni igyekeznek a gyermekvállalás gondolatát [Spéder, 2006]. Nagy Beáta és Paksi Veronika [2014] ezzel kapcsolatban azt találták, hogy minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik az egyén, annál inkább fontos a munka ahhoz, hogy elégedettnek érezze magát.

Ennek ellenére az ön-szelekció elképzelés szerint a nők nagy része gyakran a család-karrier konfliktus lehetőségének tudatában már előre olyan munkakört választ magának, ami nem jelent túl nagy megpróbáltatást és anyagi biztonságot, de lehetővé teszi számukra, hogy elég időt töltsenek otthon, a családjukkal [Nguyen, 2006].

Kende Anna [2000] kutatásában a társadalom nemekkel és a nőiséggel kapcsolatos elvárásait és egyéni tapasztalatait tárta fel. A mélyinterjú technikával készült kutatás 20 fiatal nő életútján alapszik. A résztvevőket két dimenzió mentén csoportosították: míg az egyik dimenzió szerint a csoport egyik fele egalitáriánus, másik fele konzervatív nézőpontú volt, addig a másik dimenzióból az derült ki, hogy az adott értékrend konfliktusosan vagy harmonikusan jelenik meg az életükben. Ennek alapján négy csoportot különböztethetünk meg. A *harmonikus konzervatív csoport* elgondolása alapján a nő és a családi szerep erősen összekapcsolódik, rendszerint több gyermeket terveznek. Ezen csoport tagjai a férfi és a nő egyenlőségét nem tartják fontosnak, és egyetértenek azzal a felfogással, hogy biológiai okokból fakadnak a két nem szerepbeli különbségei. Ezen nők általában legfeljebb külső anyagi kényszer miatt állnak munkába, ugyanis úgy gondolják, hogy negatív hatással van a gyermekre az anya munkavállalása. Mivel számukra a család az első, általában nem építenek ki munkakarriert, így nem élnek meg belső konfliktust sem a munka-család kérdésben. A *harmonikus egalitáriánus csoport* tagjai saját akaratból vállalnak munkát, és elvárják, hogy a párjuk támogassa őket karrierjük megvalósításában, segítsen az otthoni teendőkben és részt vegyen a család életében. A férfit és a nőt egyenlő társaknak tekintik, a családot és a munkát összeegyeztethetőnek vélik. Értékrendjük a tradicionális csoportétól teljesen eltérő, az önmegvalósítás és a megfelelő életszínvonal lényeges számukra. A család és a munka területén is képesek áldozatokat hozni az egyensúly létrehozásáért. A *konfliktusos-konzervatív csoport*nál egy erős konfliktus jelenik meg a család-karrier területén. Ezen nők tradicionális nézetek szerint gondolkodnak, azonban a szakmai fejlődés és a ranglétrán való feljebb lépés is fontos számukra, mely miatt többnyire belső konfliktust élnek meg, ugyanis elítélendőnek

tartják. Nem kompromisszum készek, számukra a család az elsődleges, és emiatt készek áldozatokat hozni a munka terén. A negyedik csoportnál, a *konfliktusos-emancipált személyek*nél volt a leginkább jellemző a család-karrier szerepkonfliktus roppant erős megjelenése. Ezen nők hosszabb távú karriert terveznek, és saját belső motivációjuk hajtja őket karrierjük kialakításában. A nők egyenjogúságát fontosnak tartják, mindemellett azonban az anyaságról hagyományosan gondolkoznak, és nagy gondot jelent számukra a két terület, a család és a munka közötti megfelelő egyensúly megteremtése.

Ezen csoportosítás is jól mutatja, hogy a női társadalom egészére jellemző a munka és a család területén megjelenő ambivalencia, azonban abban különbséget tesz, hogy harmonikusan vagy konfliktusosan épül be az életükbe [Kende, 2000].

Hakim [2002] a nőket szintén csoportokba sorolta a munka-család kérdéskör kapcsán. Három ideáltípust nevezett meg, melyek a munka- és életstílus-preferenciáikban különböztek egymástól. Az első ideáltípus az *otthon-centrikus nők csoportja*. Számukra a családjuk az elsődleges, a munka világába nem vonódnak be. Ezen csoport a nők 20%-át teszik ki. Az *alkalmazkodó nők csoportjába* háromszor ennyi nő (60%) tartozott. Ezen csoport azokat a nőket foglalja magába, akik igyekeznek az otthoni feladatokat és a munkájukat minél inkább összeegyeztetni egymással. Fontos számukra, hogy dolgozzanak, de nem tervezik előre a karrierjüket, nem ez a mérvadó számukra. További 20%-ot tesz ki a *nők munka-centrikus csoportja*, akiknek a munkájuk a legfontosabb vagy más ehhez hasonló elfoglaltság (pl. sport, művészetek). Ezen csoport tagjainak általában nincs gyermekük. A három csoport láthatóan különbözik egymástól a munkavállalás, családhoz való hozzáállás, életmód és gyermekvállalás tekintetében [Hakim, 2002 id.: Nagy és Paksi, 2014].

A család-karrier szerepkonfliktus témakörét mint látjuk, az esetek nagy részében a dolgozó nők oldaláról boncolgatják, jóval kevesebb szakirodalom igyekszik a férfiak helyzetét feltárni. Egy tanulmányában Geszler Nikolett [2014] azonban a férfiak oldaláról közelítette meg ezt a kérdést azt gondolván, hogy ők is élnek meg efféle konfliktusokat életük során. Kutatásában beigazolódott, hogy a férfiakra is jellemző a munkahelyi és a családi élet sokféle elvárásából fakadó konfliktus, melyre attitűdbeli, munkához és a családhoz kapcsolódó elemek hatnak. A férfiaknál a munkahelyfüggő konfliktus nagyobb hangsúlyt kapott, mint a családfüggő, és a vezető pozícióban lévő férfiak konfliktusa kiváltképp nagy volt. Továbbá a szociális élet csökkenti a feszültséget, és ezen keresztül a munka-család konfliktus mértékének alacsonyabb szinten tartását.

## Összegzés

A szakirodalmakat áttekintve látható, hogy a nemek közötti különbségek kérdése újra és újra visszatérő témaként jelenik meg a kutatók körében. Jelen van ugyan a biológiai meghatározottság gondolata, de egyre több kutatás foglalkozik a társadalmi tényezők nemek közötti különbségeket alakító hatásával [Nagy, 2014]. A társadalom által kialakított nemi sztereotípiák kutatása pedig talán még nagyobb érdeklődésnek örvend. Az általam felhasznált szakirodalmakból is kiderül, hogy a



nők igencsak nehéz feladattal néznek szembe, amikor munka mellett gyermeket szeretnének. A két terület gyakran egymásnak ellentmondó követelményei közti egyensúly megtalálása nehéz feladat számukra. Elmondható, hogy a magyar társadalom számára mindig is kiemelkedő szerepet kapott a család, a magyar nők nagy része a hagyományos felfogást preferálja, a gyermekkel töltött időt helyezi előtérbe a család-munka kérdéskör kapcsán. Pongrácz Tiborné [2001] közvélemény-kutató vizsgálatait áttekintve látható, hogy a 70-es években a tradicionális felfogás kapott hangsúlyt, a 80-as évek végétől azonban növekedni kezdett a nők igénye a részidős munkavállalásra, melyet nem csupán az anyagiak szükségessége motivált. A rendszerváltozás következtében a hagyományos gondolkodás ismét erősödni látszott, azonban anyagi kényszerűségből a nők is gyakran vállaltak munkát. A kétezres évek elején a magyar lakosság tradicionális, családorientált értékrendje még mindig meghatározó volt [Pongrácz, 2005; Blaskó, 2005]. 2014-es tanulmányában Nagy Beáta és Paksi Veronika arra igyekezett rámutatni, hogy a magyar nők körében a legnehezebb kérdést az anyaságra vonatkozó társadalmi elvárások jelentik, illetve az, hogy a nők, mint másodlagos keresők vannak jelen a munkahelyeken, hiszen a gyermeknevelést a munkát hátráltató, a munka iránti elköteleződést csökkentő tényezőként jelenítik meg.

A jövőre nézve ideális lenne egy olyan társadalom, ahol a családban élő nőnek nem anyagi kényszerből kellene a munka mellett döntenie. Saját maga oszthatná be a családban és a munkahelyen eltöltött idő mennyiségét, és energiájának megfelelően alakítaná ki az egyensúlyt a két terület között.

## Irodalomjegyzék

BLASKÓ, Zs. (2005): „Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002.” *Demográfia*, 48(2-3), 159-186.

CIKARA, M., LEE, T. L., FISKE, S. T., & GLICK, P. (2009): „Ambivalent sexism at home and at work: How attitudes toward women in relationships foster exclusion in the public sphere.” *Social and psychological bases of ideology and system justification*, 444-462.

CORRIGALL, E. A., KONRAD, A. M. (2007): „Gender Role Attitudes and Careers: A Longitudinal Study.” *Sex Roles*, 56, 847-855.

CUDDY, A. J., FISKE, S. T., & GLICK, P. (2004): „When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice.” *Journal of Social Issues*, 60(4), 701-718.

DALLOS, A. (2015): „A munkahelyi nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdöket vizsgáló skála.” In: KOVÁCS, J. (szerk.): *Szociálpszichológiai tanulmányok a Szociál- és Munkapszichológiai Tanszék fennállásának 25. évfordulójára*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 179-206.

GESZLER, N. (2014): „A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében.” *Szociológiai Szemle*, 24(2), 65-89.

GLICK, P., FISKE, S. T. (2006): „Ambivalens szövetség – Az ellenséges és a jóindulatú szexizmus mint a nei egyenlőtlenség egymást kiegészítő igazolásai.” In: FISKE,

S. T., HAMILTON, D. L., & BARGH J. A. (szerk.): *A társak és a társadalom megismerése*. Osiris Kiadó, Budapest, 389-413.

KENDE, A. (2000): „Család és/vagy karrier: Fiatal női életutak szociális konstrukciós megközelítésben.” *Magyar Pszichológiai Szemle*, 55(1), 87-111.

KONCZ, K. (2005): „Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán.” In: PALASIK, M. & SIPOS, B. (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? – A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, Budapest

KOVÁCS, M. (2007): „Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk.” *Educatio*, 2007/1., 99-114.

LEE, T. L., FISKE, S. T., GLICK, P., & CHEN, Z. (2010): „Ambivalent sexism in close relationships:(Hostile) power and (benevolent) romance shape relationship ideals.” *Sex Roles*, 62(7-8), 583-601.

NAGY, B. (2014): „Biológia vagy társadalom? Bevezető tanulmány a társadalmi nemek kérdésköréhez.” *Kultúra és közösség*, 5(4), 95-104.

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*. KSH NKI, Budapest, 159-175.

NGUYEN, L. L. A. (2006): „Nemi sztereotípiák és hatásuk a munkahelyi kapcsolatokra.” In: MÉSZÁROS, A. (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I. – Egyének és csoportok*. Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 232-263.

PONGRÁCZ, T. (2001): „A család és a munka szerepe a nők életében.” In: NAGY I.–PONGRÁCZ T.–TÓTH I. GY.(szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a férfiak és nők helyzetéről*. Társi-SzCsM, Budapest, 30-46.

PONGRÁCZ, T. (2005): „Nemi szerepek társadalmi megítélése - Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai.” In: NAGY, I., PONGRÁCZ, T., TÓTH. I. GY. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Társi, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 73-86.

SCHMERCZ, I. (2002): „Pedagógiai pszichológia.” Kézirat

SPÉDER, Zs.(2004): „Gyermekvállalás és a párkapcsolatok átalakulása.” In: KOLOSI, T., TÓTH, I. GY., & VUKOVICH, GY. (szerk.): *Társadalmi riport*. Társi, Budapest, 137-151.