

A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében

Geszler Nikolett

nikolettgeszler@gmail.com

Beérkezés: 2013. 05. 06.

Átdolgozott változat beérkezése: 2014. 03. 17.

Elfogadás: 2014. 04. 22.

ÖSSZEFOGLALÓ: A tanulmány a munkahelyi és a családi élet egymásnak gyakran ellentmondó elvárásaiból eredő konfliktussal foglalkozik. A munka-család konfliktus, illetve ennek feloldása és az egyensúly megteremtése egy egyre nagyobb érdeklődésre számot tartó téma, azonban szinte kizárólag a dolgozó nők helyzetére fókuszálva. A tanulmány ezzel szemben a férfiakra nézve vizsgálja meg a kérdést, azt feltételezve, hogy ők sem mentesülnek a két életterület összeegyeztetésének nehézségei alól, valamint különbözőképpen tapasztalják a konfliktust foglalkozásuktól, koruktól, családi állapotuktól, illetve egyéb tényezőktől függően. A European Social Survey ötödik hullámának adatait elemezve arra a kérdésre kerestem a választ, hogy az európai férfiak munkahelyből, illetve családi életből fakadó konfliktusait milyen attitűdbeli, munkához, valamint családdhoz kötődő tényezők befolyásolják és miként. Ehhez lineáris regresszioelemzést alkalmaztam, amiben a két konfliktusirány (munkahelyfüggő és családfüggő) jelentette a függő változókat. A tágabb társadalmi kontextust is bevonva, az adatbázisban szereplő országokat négy típusba sorolva vizsgáltam, mely tipológia alapját jóléti és genderdimenziók képezik. Az eredmények szerint a menedzser férfiak tapasztalják a legtöbb konfliktust. Ezzel szemben a társasági élet segít a feszültség levezetésében. Az pedig, hogy a kérdezett főnöke nő vagy férfi, eltérően befolyásol országtípustól függően.

Kulcsszavak: munka-család konfliktus, férfikutatás, társadalmi nemek

Bevezetés

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 és 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, érzelmileg távolságtartó kenyérkereső kép a jellemző (Eränta és 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, 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.

Először bemutatok néhány fontos társadalmi nemeket érintő változást, melyek szorosan összefüggnek a munka-család egyensúly kérdéseivel. Ezután rátérek a munkacsalád 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 „különszférák”-elképzelés – a munka nyilvános szférája és a család privát területe egymástól való függetlenségének a feltételezése – sokáig tartotta magát. Ugyanakkor a nyugati társadalmakban már a huszadik század vége felé elvesztette dominanciáját a tradicionális egykeresős (férfi kenyérgyártó) modell (*male breadwinner – female caregiver*) (Korabik et al. 2008). A tradicionális munkamegosztás maradványai azonban még mindig jelen vannak. Egyrészt továbbra is nagy különbségek maradtak férfiak és nők között az álláslehetőségek, előrejutási esélyek, illetve a fizetés terén (OECD 2008). Másrészt a nők fokozódó munkaerő-piaci 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 és Stavenuiter 2004). Ezt számtalan kvantitatív és kvalitatív kutatás is alátámasztja. Előbbire jó példák az OECD-statisztikák (OECD 2008), 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 és Stavenuiter 2004; Emslie és 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.¹ 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, aki 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 előrejutási lehetőségeik, mint a nőknek, az válik racionálissá a család számára, hogy ők dolgozzanak többet (Duyvendak és Stavenuiter 2004).

Ugyanakkor a racionális döntések elmélete nem tud kielégítő magyarázatot adni az olyan helyzetekre, amikor a férfiak és a nők viszonylag azonos munkaerő-piaci lehetőségekkel rendelkeznek, az otthoni munkamegosztás mégis aszimmetrikus marad (Bukodi 2005). Hochschild (2001) szerint a magyarázat éppen ellentétes azzal, mint amit az ökonómiai modell szerint várnánk. Az amerikai Amerco vállalatról írt híres esettanulmányának 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. Hochschild (2001) szerint ennek oka abban keresendő, hogy az ilyen helyzetben lévő férfiak veszélyben érzik maszkulin imázsukat, ezért ellenállnak minden olyan egyéb változásnak, ami férfiidentitásukat érintheti. Kutatási eredmények azonban arra is felhívják a figyelmet, hogy gyakran maguk a nők sem osztják meg az otthoni feladatokat, még abban az esetben sem, ha ők a család első számú kenyérkeresői. A nők reakcióját illetően is hasonló magyarázattal élnek a kutatók, mint Hochschild (2001) a férfiak esetében: eszerint a normától eltérő kenyérkeresői modellben működő párok gyakran azzal kompenzálják ilyen jellegű „devianciájukat”, hogy a nemekre vonatkozó társadalmi elvárásoknak megfelelően viselkednek a háztartásban (Thébaud 2010).

Ebből a kritikából kiindulva eljutunk a fizetett és az otthoni munka egyenlőtlenségét magyarázó másik elmülethez, a genderidentitás-megközelítéshez, mely szerint a fizetett munka, a karrier a férfiidentitás központi eleme (Thébaud 2010). Az elmélet szerint a férfiak számára azért problematikus a házimunkával és a gondoskodással kapcsolatos feladatok ellátása, mert ezek nélkülözik a fizetett munka szimbolikus értékét, mely elengedhetetlen a magas státusz, hatalom, illetve jövedelem eléréséhez. Tehát a férfiak fizetett munkának való elköteleződésében úgy nyilvánul meg a hegemon maszkulinitás,² hogy státuszt nyerhetnek általa a nyilvános szférában (Duyvendak és Stavenuiter 2004; Connell 2009; Thébaud 2010).

A genderidentitás-elmélet újabb megközelítései azonban több rugalmasságot engednek meg. Hiszen a dolgozó férfiak a legtöbb esetben dolgozó apák is egyben,

1 Az otthoni munkákon belül is érzékelhető hierarchia. Így amikor a férfiak részt vállalnak az otthoni feladatokban, általában a magasabb értékű „gendersemleges” teendőket választják, mint amilyen a gyerekeknvelés, a főzés vagy a vásárlás, és nem a házimunkák hierarchiájában alul szereplő „női feladatokat”, mint a mosás vagy a takarítás (Duyvendak és Stavenuiter 2004).

2 Connell koncepciója arról a gendergyakorlatról, amely garantálja az uralkodó maszkulinitás dominanciáját a nők és az alárendelt maszkulinitások felett (Connell 2009; Demetriou 2011).

így nem csak a hagyományos férfikarrier-mintáknak kell megfelelniük, de a változó társadalmi normáknak is, melyeket az apákkal szemben támasztanak (Chesley 2011; Duyvendak és Stavenuiter 2004). Megkérdőjeleződik a férfiak munkaorientált, távolságtartó kenyérkereső figurája, valamint az a feltételezés, hogy a dolgozó életmód a férfidentitás megkonstruálásának nélkülözhetetlen eleme (Eränta és Moisander 2011; Halrynjo 2009).

Változások a munka területén

A tradicionális nemi munkamegosztás következménye az ideális alkalmazottról 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). Az ideális munkavállaló bármikor elérhető, és teljes mértékben elkötelezett a cégnek. Néhány esetben ezek az elvárások az úgynevezett túlórakultúrához vezetnek, amely elsősorban a fehérgalléros munkakörökben dolgozókat, azon belül is a menedzsereket érinti (Van Echtelt et al. 2009; Kelly et al. 2010). Eszerint 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 és 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 és Pochic 2009), az ideális munkavállalóhoz kapcsolódó maskulin értékek pedig beágyazódnak a szervezeti struktúrába és kultúrába (Collinson és Hearn 1994; Acker 2011).

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 munkavállalás szemben (Eränta és Moisander 2011; Kelly et al. 2010).

A munka területének egy másik fontos aspektusa az időszerkezet. Az időfelhasználásban történő átalakulások hátterében az áll, hogy az elmúlt évtizedekben a fejlett országokban áttolódott a hangsúly az iparról az információ alapú globális gazdaság felé (Martinengo 2007). A nagy teljesítményű szervezetek egyre növelik elvárásaikat a munkavállalókkal szemben idő, energia, valamint elköteleződés te-

kintetében. 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; Kvande 2009; Burke 2000). Mindezek egy új, nagyobb autonómiát ígérő, flexibilis, úgynevezett posztfordista időrezsímet eredményeznek. Ez éles ellentétben áll az ipari, fordista időszerkezettel, mely standardizált munkaóráival, illetve fix munkarendjével éles határt von munka és szabadidő közé. A posztfordista időrezsímben az egyén felelős a munka maximális teljesítéséért, melyhez maga dönti el, hogy 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 válhat azáltal, hogy az egyén még többet dolgozik, mint rugalmas munkarend nélkül (Kvande 2009; Tausig és 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 fedezhetőek fel a két nem életében a munka és a család összehangolását illetően. Szerinte korábban az otthon jelentette azt a menedéket, ahova a dolgozó – ami elsősorban a kenyérkereső férfit jelentette – hazatérhetett pihenni. Ugyanakkor mára az otthon mindkét nem számára egy hozzáadott, másodlagos helynek számít a munka mellett, mely sok esetben átvette a menedék szerepét. Erre utal könyvének alcíme is, amikor a munka válik otthonná és az otthon munkává. Tehát Hochschild érveléséből kiindulva a férfiak ugyanúgy szembesülhetnek a munka és a család konfliktusával, mint a nők. Ennek ellenére a férfiakkal kapcsolatos munka-család kutatások csak nemrég kezdtek megjelenni (lásd Collinson és Hearn 1996; Halford 2006; Hatten et al. 2002; Emslie és 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. Tehát a csak a nők vagy csak a férfiak különbö-

ző csoportjainak megfigyelése (*within-gender megközelítés*) van annyira fontos, mint a két nem közötti (*between-gender*) különbségek vizsgálata (Cinamon és Rich 2002; Holter 1999; Martinengo 2007).

A következőkben a teljesség igénye nélkül vázolom a munka-család elméletek néhány alapfogalmát. A munka-család megközelítések szinte kizárólag a szerep-elméletből 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, alkalmazatlan 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 beszél a nemi szerepekről.

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 (Rantenen 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 egységeknek (Grzywacz és Marks 2000; Kasper et al. 2005; Sikora et al. 2001; Rantanen 2008; Emslie és 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 exo rendszer 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, mely 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 exo szisztémával. 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 spillover³. 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 expanziós megközelítésből vezethetők le (Rantanen 2008). Eszerint az idő, energia és elköteleződések nem tekinthetők egyértelműen szűkös erőforrásoknak, mivel az egyén számára értékes társas cselekvések képesek ezen erőforrások újratermelésére. Az irodalomban egyértelmű túlsúlyra tesznek szert a negatív megközelítések (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 és Powell 2003; Tammelin 2009; Ádám 2010). A munka-család konfliktus másik referenciája a szerepkonfliktus-elmélet. Eszerint a társas szerepek bizonyos tárháza ellentmondásos szerepelvárásokat közvetít a személy felé. A legtöbbit hivatkozott definíció Greenhaustól és Beutelltől (1985) származik, akik szerint a munka-család konfliktus egy 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 munkacsalád 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) kétirányú konfliktuskonceptióját alkalmazom. Egyes megközelítések a jelenségnek reciprokjellegűt is tulajdonítanak, tehát feltételezik, hogy ha az egyén a két folyamat egyikét tapasztalja, akkor nagy valószínűséggel a másikat is megéli ezzel párhuzamosan (Greenhaus és Beutell 1985; Greenhaus és 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 és Marks 2000; Biswas és Hassan 2009; Leaptrott és McDonald 2009).

3 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 konfliktus forrásait kutató elemzések legáltalánosabban a munkahelyhez kötődő, illetve a családhoz 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 keresni kell a munkahely, illetve a család területén (Greenhaus és 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 idő alapú tényezőkben keresik, mint amilyen a munkaórák száma, a túlórák és váltóműszakok gyakorisága (Adekola 2010). Saját elemzésemben én is felhasználom 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 vezető pozícióval, illetve az otthoni szerepekkel szemben támasztott elvárások közötti eltérést általában a női menedzserek esetében hangsúlyozza az irodalom (Adekola 2010; Greenhaus és Powell 2003): a menedzseri pozíció magabiztosságot, érzelmi stabilitást, vezetőképességet 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 és 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 koncentrálhatnak a munkájukra:

H3. *Azok a férfiak, akiknek a 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 jelensége (Guillaume és 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 felesleges nemére vonatkozóan a női vezetőket általában megértőbbnek és empátikusabbnak tartják, hiszen nekik 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 és 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 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 és Abeysekera 2008; Greenhaus és 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 mit tart a megkérdezett 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) névéhez 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 névéhez fűződik, aki

a különböző kenyérkeresői modellek meghatározásával kívánta a társadalmi nem aspektusát beemelni a jóléti rezsimek tipológiájába (Lewis megközelítését ismerteti Boje és Ejrnæs 2008).

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. 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*)⁴ (1. táblázat).

1. táblázat: *Munka-család tipológia*

Munkamegosztás	Jóléti ellátó	
	nem állam	állam
Gendermeghatározott	családfüggő (Olaszország, Spanyolország)	államfüggő (Németország, Belgium)
Gendersemleges	piacfüggő (Egyesült Államok, Egyesült Királyság)	individuális-független (Svédország, Dánia)

Forrás: Kaplan és Stier 2008

A szerzők is felhívják arra a figyelmet, hogy ezek ideáltípusok, így a besorolt országok csak többé-kevésbé tudják megközelíteni ezeket a tiszta típusokat. Kaplan és Stier nyolc országot sorolt be ebbe a tipológiába, így a többi mintában szereplő ország beosztásáról az olvasott irodalmak (Fenger 2007; Boje és Ejrnæs 2008; Stier, Lewin-Epstein és 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 állapotokra vonatkozó táblázatokat a *Függelék* tartalmazza (4. és 5. táblázatok).

4 *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.

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 egyensúlyval való elégedettségét. Mivel ez a változó nem veszi figyelembe a konfliktus két irányát, nem alkalmaztam elemzésem során. Ehelyett a többi, ötfokú Likert-skálából alakítottam ki főkomponens-elemzés segítségével egy családfüggő, illetve egy munkahelyfüggő konfliktust mérő változót.⁵ Az előbbi abból a három kérdésből tevődik össze, hogy 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 munkájára, illetve ezek meggátolják a munkára való koncentrálásban. 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 kérdeztek rá, hogy a válaszadó milyen gyakran tapasztalja, hogy munkaidőn kívül is a munkahelyi problémák miatt aggódik; hogy munka után túl fáradtnak érzi magát ahhoz, hogy élvezze az otthonlétet; vagy hogy a munka meggátolja abban, hogy elég időt szentelhesse 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 férfiminta, hiszen értelemszerűen a munka és a család kölcsönhatását mérő eredeti hat kérdés mind olyan kérdézzelre vonatkozik, akinek van állandó munkája és nem egyedül él. Így tehát a lineáris regresszióelemzések 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 és Marks 2000; Biswas és Hassan 2009), akik a két konfliktusirány teljes függetlensége mellett érveltek.

Eredetileg külön lineáris regresszióelemzésben 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 a cikk terjedelme miatt csak ez utóbbit prezentálok.

A felhasznált változók közül a következők szorulnak magyarázatra:

⁵ 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.

politikai nézet: tízfokú baloldali-jobboldali irányultságváltó (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 leggyakrabban 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; a barátok iránti lojalitás; a megfelelő viselkedés; a biztonságot nyújtó kormány; a 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; a kellemes időtöltés; a kalandok és a 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 túlóránia 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 rezsimek 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 rezsimekhez 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.

2. táblázat: A családfüggő munka-család konfliktus az összes magyarázó tényező függvényében, országtípológia szerint – a lineáris regresszió eredményei

Változók	Munka-család rezsimiek				Összesen
	Családfüggő	Államfüggő	Individuális-független	Piacfüggő	
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	0,0244***
Kornégyzet	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000***
Felsőfokú végzettség	-0,036	0,063*	0,063	0,013	0,043*
Társasági élet	-0,070*	-0,033*	-0,067*	-0,057	-0,045***
6 évesnél fiatalabb gyerek	0,032	0,234***	0,172*	0,186*	0,195***
Háztartásban élők száma	0,023	-0,037**	0,044	0,051*	-0,010
Házimunkaidő (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	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	0,132	0,184***	0,025	-0,194*	0,104**
Ledolgozott órák száma	0,003	0,007***	0,010**	0,0133***	0,008***
Családfüggő	-	-	-	-	-0,168***
Individuális-független	-	-	-	-	0,095*
Piacfüggő	-	-	-	-	0,234***
Korrigált R ²	0,132***	0,110***	0,134***	0,211***	0,135***
N	858	5017	689	889	7454

Magyarázat: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Megjegyzés: Függő változó: családfüggő munka-család konfliktus. Referencia: alacsony végzettség; nem változtatna, hogy partnere dolgozzon kevesebbet; felettes neme nő; államfüggő

Forrás: European Social Survey 2010 alapján saját számítás

A családfüggő országtípusoknál 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 a család iránti felelőség nagy hangsúlyt kap, így valószínűleg nehezebb az otthonnal kapcsolatos gondolatokat kizárni a munkából. Az aktív társasági életet élő férfiak 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 megkérdézett férfiak családfüggő konfliktusát. A felelősségteljes értékekkel való azonosulás az államfüggő rezsimek esetében is a konfliktus egyik forrását jelenti. A társasági élet, valamint a partner jótékony 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 a feltételeket, hogy a férfi a munkájával foglalkozhasson.

Az individuális-független rezsimen belül a mindenhol megjelenő vezetői pozíció, illetve a túlórák hatásán kívül csupán a társasági élet, a kisgyermek jelenléte, 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 gyerek változó itt is konfliktusnövelő befolyást mutat, ami nem meglepő, hiszen egy kisgyermek rendkívül sok figyelmet igényel. A háztartásnagyság növekedése gyakoribb konfliktusérzéssel jár, 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 ily módon nem fejtenek ki konfliktuscsoökkentő hatást. Ezenkívül a túlóra, a munkaidő és a vezető pozíció jelentenek nagyobb konfliktust. Azok a férfiak, akiknek nő a felettese, szintén nagyobb konfliktusról számoltak be, ami megint ellentétes az államfüggő rezsim esetében tapasztaltakkal.

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, hogy munkája meggátolja abban, hogy elegendő figyelmet, időt és energiát szenteljen a családjának.

A munka-család rezsimök 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.

3. táblázat: A munkahelyfüggő munka-család konfliktus az összes magyarázó tényező függvényében, országtipológia szerint – a lineáris regresszió eredményei

Változók	Munka-család rezsim				Összesen
	Családfüggő	Államfüggő	Individuális-független	Piacfüggő	
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
Kornégyszet	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Felsőfokú végzettség	-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 gyerek	0,086	0,154**	0,091	0,182	0,134**
Háztartásban élők száma	0,070	-0,048*	0,033	-0,063*	-0,021
Házimunka idő (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	0,405**	0,204***	0,092	0,143	0,213***
Többet dolgozna	-0,175	0,147**	0,076	0,088	0,130**
Túlóra	0,235***	0,226***	0,246***	0,180***	0,221***
Partnertúlóra	-0,065	0,092***	0,103*	0,140***	0,096***
Kontroll	0,159	0,013	-0,097	-0,098	0,010
Felettes neme	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	-	-	-	-	-0,043
Individuális-független	-	-	-	-	-0,145**
Piacfüggő	-	-	-	-	-0,026
Korrigált R ²	0,255** *	0,182***	0,179***	0,270***	0,182***
N	335	2589	448	457	3829

Magyarázat: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Megjegyzés: Függő változó a munkahelyfüggő munka-család konfliktus. Referencia: alacsony végzettség; nem változtatna, ha kevesebbet dolgozna; nem változtatna, ha többet dolgozna; felettes neme nő; államfüggő

Forrás: European Social Survey 2010 alapján saját számítás

A bevont változók közül egyedül a túlóra konfliktusnövelő hatása jelenik meg 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.

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 kalandvágó hozzáállás, illetve az egyenlőbb genderattitűd magasabb konfliktusészlelést jelent. Az utóbbi együtthatójának 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 feltétlenül a munka az első, és nagyobb igényük van a családi életre. A munkához köthető változók esetében az idő alapú 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 egyensúlyát. A háztartás mérete csakúgy, mint a családfüggő konfliktusirány esetében, csökkenti a két terület közötti negatív interakciót. Tehát megint vagy arról lehet szó, hogy a többi 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 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, csakúgy, mint az államfüggő rezsim esetében. A felettes nemének hatása megint ellentétes azzal, amit az

államfüggő, illetve az individuális-független rezsimnél tapasztaltunk. A piacfüggő típusba tartozó férfiak ritkábban érzik úgy, hogy a munka a családi élet rovására megy, ha férfi a közvetlen felettesük.

Összefoglalás

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, időt és energiát fordítani szeretteire.

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 magában foglaló típusát illeti. Ezenkívül egy ilyen minta esetében helytállóbb lehet többszintű elemzés alkalmazása. Ugyanakkor úgy vélem, talán sikerült egy jó kiindulópontot szolgáltatni további elemzések számára, illetve megvalósult az a szándékom, hogy a magyarázó tényezők egy olyan körét ragadjam meg, mellyel a későbbiekben részletesebben meg lehet vizsgálni például egy-egy országot.

Az eredmények igazolják azokat az álláspontokat, miszerint a férfiak életében is megjelenhet a munka és a család gyakran ellentétes elvárásaiból fakadó konfliktus problémája. Tehát a munka-család konfliktus nem kizárólag „női” kérdés. Megerősítést nyert azon kutatók – mint Martinengo (2007) vagy Cinamon 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 egy 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 (elsősorban Greenhaus és 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 és McDonald 2009; Grzywacz és Marks 2000) állítanak. Tehát a családfüggő konfliktus okai nem kizárólag a családi változóknak keresendők, és a munkahely-

függő 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 erősíti. Ezenkívül megerősítést nyert az a döntés is, hogy a családon és munkán kívül egyéb változókat is figyelembe kell venni, mint az egyén attitűdbeli orientációi. 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 kevesen alkalmazzák. Az eredményekből továbbá kiderült, hogy téves kizárólag a konfliktus- és hiányelméletekből kiindulni – mint a legtöbb Greenhaus és Beutell (1985) definícióján alapuló írás –, azt feltételezve, hogy több terület egyidejű menedzselése az idő és energia szűkös erőforrásjellegéből 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 megfeledkezni a pozitív interakciókról sem (Martinengo 2007; Tammelin 2009). A két konfliktusirány eredményeit tekintve úgy tűnik, hogy helytállóak azok a megállapítások, miszerint a férfiak életében dominánsabb a munkahelyfüggő konfliktus, mint a családfüggő (Leaptrott és McDonald 2009; Adekola 2010).

A vezető pozíció majdnem az összes munka-család rezsimen belül egy olyan meghatározó aspektus, mely mind a családfüggő, mind a munkahelyfüggő konfliktus gyakoriságát növeli – ismét összhangban a reciprocitás- (Greenhaus és Beutell 1985; Greenhaus és Powell 2003) elképzeléssel. Azonban ebből az elemzésből nem derül ki biztosan, hogy ennek hátterében 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 megcáfolódtak azok a hipotézisek, melyek Tausig és Fenwick (2001) alapján a döntési kontroll vagy a partner karrierje hiányának (Guillaume és Pochic 2009) konfliktuscökkentő hatására vonatkoztak.

A két konfliktus reciprocitására (Greenhaus és Beutell 1985; Greenhaus és 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. A magyarázat az lehet, hogy az előbbi csoport

esetében dominálnak a posztszocialista országok, ahol évtizedeken keresztül elfogadott volt egyrészt a női vezető alakja, másrészt pedig a hozzájuk kapcsolat pozitív kép, miszerint megértőbbek (Nagy 2001). Ezzel szemben az angolszász rendszerben erőteljes az elvárás aziránt, hogy a női vezetők is a férfinormához 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 találkoztam ezzel az aspektussal, hanem mert megerősíti, hogy a szervezetek nem gendersemlegesek (Collinson és 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 egy olyan általános tényező, mely szinte mindegyik munka-család rezsime-re érvényes. Csakúgy, mint a felettes neme, ez is egy olyan tényező, ami nem tartozik a konfliktus „klasszikus” magyarázó tényezői közé. Az eredmények azonban azt bizonyítják, hogy ez egy lényeges szempont, valamint, ahogy azt már többször említettem, egy 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 rezsime a leg-hatékonyabb a konfliktuscsoökkentésben. A munkahelyfüggő konfliktus vizsgálatakor viszont ennek ellenkezője tapasztalható a várakozásoknak megfelelően.

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

A munka-család konfliktus tehát egy komplex probléma, mely további elemzést igényel nem csak a nők, de mindkét nem esetében.

ABSTRACT: The paper examines the conflict arising from the often contradictory requirements of work and family life. Researchers are more and more interested in the topic of work-family conflict, however it is considered mainly as a woman issue. In contrast this paper analyzes the question focusing on men, assuming that they also face the difficulties of harmonizing work and private life and can experience conflict differently depending on their employment status, age, marital status and other characteristics. Based on the data of European Social Survey's fifth round the main question of this paper is that which attitude, work and family factors influence the perception of European men on work-to-family and family-to-work conflicts. I applied linear regression analysis where the two conflict directions (work-to-family and family-to-work) were the dependent variables. Including the broader social context I investigated the participating countries in four groups according to a typology based on welfare and

gender dimensions. According to the results men experience the most conflict. Intense social life however helps in stress reduction. The gender of the interviewee's supervisor in turn has different effects based on country typology.

Irodalom

- Acker, J. (2007): A „társadalmi nem és a szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és határvonalak. In Nagy B. (szerk.): *Szervezet, menedzsment és nemek*. Budapest: Aula Kiadó, 13–30.
- Acker, J. (2009): From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2): 199–217.
- Ádám Sz. (2010): *A munkahely-család konfliktus prevalenciája, prediktorai és lehetséges hatásai az egészségi állapotra Magyarországon*. http://www.behsci.sote.hu/eloadasok/gender/gender20101108_adam.pdf
- 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.
- Becker, G. S. (1965): A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75(299): 493–517.
- 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.
- Boje, T. P. – Ejrnæs, A. (2008): Family Policy and Welfare Regimes. http://www2.sofi.su.se/RC19/pdfpapers/Boje_Ejrnaes_RC19_2008.pdf
- 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*. Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 15–43.
- Burke, R. (2000): Do Managerial Men Benefit from Organizational Values Supporting Work-Personal Life Balance? *Women in Management Review*, 15(2): 81–89.
- Chesley, N. (2011): Stay-at-Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change. *Gender & Society*, 25(5): 642–664.
- Cinamon, R. Gali – 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.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1994): Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work and Organization*, 1(1): 2–22.
- Collinson, D. – Hearn, J. (1996): Men at 'work'; multiple masculinities/multiple

- workplaces. In Mac – Ghail (szerk.): *Understanding Masculinities. Social Relations and Cultural Arenas*. Buckingham: Open University Press, 61–76.
- 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.
- Demetriou, D. Z. (2011): Connell „hegemón maszkulinitás” fogalmának kritikája. In Hadas M. (szerk.): *Férfikutatások: TÁMOP online-szöveggyűjtemény*.
- Duyvendak, J. W. – Stavenuiter, M. M. J. (2004): *Working Fathers, Caring Men: Reconciliation of Working Life and Family Life*. http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/D9433292_def.pdf
- 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.
- Eräranta, K. – Moisander, J. (2011): Psychological Regimes of Truth and Father Identity: Challenges for Work/Life Integration. *Organization Studies*, 32(4): 509–526.
- 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*. <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/acrew/worklife/gahan.pdf>
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76–88.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hadas M. (2011): A kulturális fordulat és a férfikutatások. In Hadas M. (szerk.): *Férfikutatások. TÁMOP online-szöveggyűjtemény*.
- Halford, S. (2006): Collapsing the Boundaries? Fatherhood, Organization and Home-working. *Gender, Work & Organization*, 13(4): 383–402.
- 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.
- 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*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Kaplan, A. – Stier, H. (2008): *Political Economy of Family Life: Welfare Regimes, Economic Resources and Divorce*. Letöltve 2012. 04. 08-án a European Population Conference 2010 honlapjáról: <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.
- 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.
- 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.
- Linkow, P. – Civian, J. (2011): *Men and Work-Life Integration: A Global Study*. <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*. <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.
- Nagy B. (2001): *Női menedzserek*. Budapest: Aula Kiadó.
- OECD (2008): *Babies and Bosses: Balancing Work and Family Life*. <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.
- Rantanen, J. (2008): *Work-Family Interface and Psychological Well-Being: A Personality and Longitudinal Perspective*. <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 Cau-*

- sal Relationships in a 10-year, 4-wave Panel Study*. <http://www.colorado.edu/ibs/pubs/pec/pec2007-0001.pdf>
- Stier, H. – Lewin-Epstein, N. – Braun, M. (2001): *Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course*. http://www.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf/Reference%20Media/Stier,%20Lewin-Epstein,%20and%20Braun_2001_Lifecourse,%20Family,%20and%20Demography.pdf
- Tammelin, M. (2009): *Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. 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.
- Thébaud, S. (2010): Masculinity, Bargaining, and Breadwinning: Understanding Men's Housework in the Cultural Context of Paid Work. *Gender & Society*, 24(3): 330–354.
- 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.

Függelék

4. táblázat: A férfiak foglalkoztatottsági mutatói (%)

	Fizetett munka, mint fő tevékenység az elmúlt héten				Foglalkozás			
	Végzettségi csoportok szerint			Összesen	Vezető értelmi-ségi	Egyéb fehér-galléros	Eladó, szolgálató	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

5. táblázat: A férfiak családmintái párkapcsolat, illetve gyerek függvényében (%)

	Házastárssal, partnerrel élő férfiak aránya	Házastársával, partnerével együtt élő férfiak		Egyedülállóak
		Van vele együtt élő gyermeke	Van vele együtt élő 6 éves vagy annál fiatalabb gyermeke	Van vele együtt élő gyermeke
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

Forrás: A European Social Survey 2010 alapján saját számítás