

Az ideális munkahely megtalálásának akadályai. Csehország és Lengyelország összehasonlító elemzése

Poór József^a, Módosné Szalai Szilvia Valéria^b, Jenei Szonja^b, Gyurián Norbert^c, Kálmán Botond Géza^d

Neumann János Egyetem^a, Széchenyi István Egyetem^b, Budapesti Metropolitan Egyetem^c,
Kodolányi János Egyetem^d

<https://doi.org/10.15170/MM.2025.59.02.02>

A TANULMÁNY CÉLJA

A tanulmány célja, hogy feltárja a férfiak és nők által tapasztalt kihívásokat az ideális munkahely megtalálása során Csehországban és Lengyelországban. A kutatás különös figyelmet fordít a nemek közötti különbségekre az álláskereső folyamatában, beleértve a képezéseket, referenciákat, ingázás és mobilitás szerepét. Az eredmények segíthetnek megérteni, hogy az eltérő társadalmi és gazdasági környezetek hogyan befolyásolják a munkaerőpiaci lehetőségeket és preferenciákat.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A kutatás egy kérdőíves kutatáson alapul, amely a V4 országok munkaerőpiaci felmérése tudományos projekt részeként készült. Az adatokat Csehországban és Lengyelországban gyűjtöttük, és statisztikai elemzésekkel vizsgáltuk a nemek közötti különbségeket az álláskereső akadályok terén. Az alkalmazott módszerek közé tartozott a khi-négyzet teszt, amely segítette az eltérések szignifikanciájának meghatározásában.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

Az eredmények szerint egyes tényezők – például a képezések vagy a mobilitás – tekintetében nem mutatnak ki jelentős nemi különbségek, míg más területeken egyértelmű eltérések figyelhetők meg. A férfiak nagyobb hangsúlyt fektetnek a magasabb fizetésre, míg a nők számára a munka és a magánélet egyensúlya kiemelten fontos. A kutatás rámutat arra is, hogy az eltérő társadalmi és gazdasági környezetek befolyásolják ezeket a különbségeket, és bizonyos munkaerőpiaci akadályok eltérően érintik a két nem képviselőit.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A kutatás eredményei alapján javasolt, hogy a munkaadók olyan foglalkoztatási stratégiákat dolgozzanak ki, amelyek figyelembe veszik a nemekhez kapcsolódó eltérő preferenciákat és kihívásokat. A munkavállalói igényekhez jobban igazított munkahelyi politikák hozzájárulhatnak az álláskereső hatékonyságának növeléséhez, valamint a munkahelyi elégedettség és termelékenység javításához.

Kulcsszavak: nemek közötti különbségek, ideális munkahely, Csehország, Lengyelország, munkaerőpiaci akadályok, munka–magánélet egyensúlya

BEVEZETÉS INTRODUCTION

A hazai szakirodalom különböző időpontokban publikált forrásai számos közös és eltérő jellemzőt azonosítanak az ideális munkahely kapcsán (Farkas et al. 2013; Posta 2015; HRportal 2022). Az ezekben megfogalmazott vélemények jelentős mértékben függenek a válaszadók nemétől és generációs hovatartozásától (Visontai-Szabó 2020). A férfiak körében a bérezés kiemelt szerepet kap, míg a nők számára a munkahelyi biztonság és stabilitás prioritást élvez. Ezen eltérések mellett a munkahelyválasztási preferenciákra a végzettség és a lakóhely is jelentős hatást gyakorol (Vermes 2024).

A visegrádi országok (Csehország, Lengyelország, Szlovákia és Magyarország) eltérő módon definiálják az ideális munkahely fogalmát, ugyanakkor a nemek közötti megoszlás tekintetében általánosságban nem mutathatók ki jelentős különbségek. Kutatásunk célja annak vizsgálata, hogy az ideális munkahely elérésében a férfiak és a nők azonos kihívásokkal szembesülnek-e. Nemzetközi felmérések eredményei szerint Magyarországon és Szlovákiában a munkahelyi stabilitás és a javadalmazás kiemelt jelentőséggel bír (Balogh et al. 2025), míg Lengyelországban a karrierfejlődési

lehetőségek (Tusińska 2023), Csehországban pedig a rugalmas munkavégzés és a vállalati kultúra játszanak meghatározó szerepet (Šafránková & Šikýř 2017).

A nemek közötti eltérések elsősorban a munkavállalók egyéni körülményeitől, például az anyaságtól vagy a munkahelyi zaklatás tapasztalatától függenek, nem kizárólag a biológiai nemtől. Smith et al. (2013) kutatása szerint azok a nők, akik hasonló munkahelyi feltételek között dolgoznak, mint a férfiak, hasonló elvárásokat is támasztanak az ideális munkahellyel szemben.

A jelen tanulmány Csehország és Lengyelország munkaerőpiaci sajátosságaira fókuszál. Nem reprezentatív mintán végzett vizsgálatunk célja a nemek közötti, matematikailag szignifikáns eltérések feltárása. Amennyiben ez a megközelítés eredményesnek bizonyul, a kutatás további irányainak meghatározását tervezzük. A két ország munkaerőpiaci és társadalmi-gazdasági jellemzőit az 1. táblázat foglalja össze. Mindkét ország feszes munkaerőpiaccal rendelkezik, amelyet alacsony munkanélküliség és jelentős számú betöltetlen álláshely jellemez. Érdemes megjegyezni, hogy a vizsgált országok – a posztkommunista régió részeként – kedvezően értékelték az átmeneti gazdasági reformokat, továbbá még nem vezették be az eurót (Mohd 2023).

1. táblázat: A vizsgált két ország fontosabb társadalmi és gazdasági adatai
Table 1. Key Social and Economic Data of the Two Examined Countries

Országok	Lakosság (millió fő)	Terület (ezer km2)	Egy főre jutó GDP PPP (USD-ben)	Foglalkoztatottak száma			Munka- nélküliek %-os aránya
				Összes (millió fő)	Férfi (millió fő)	Nő (millió fő)	
Csehország	10,58	78,9	49195	5,2	2,9	2,3	0,03
Lengyelország	37,97	312,7	44135	15,2	8,33	6,87	0,03

Forrás: Horbulák (2022), Statista (2023a, 2023b), World Bank (2024) alapján saját szerkesztés

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS LITERATURE REVIEW

Számos tényező befolyásolja az ideális munkahely kiválasztását (Zhenjing et al. 2022; Fiaz & Qureshi 2023). Az álláskeresés különösen idő- és energiaigényes a versenyorientált munkaerőpiacon, amely egyre összetettebbé válik (Kanfer et al. 2001; WEF 2023). Korábbi kutatások kimutatták, hogy az elhelyezkedés esélye szorosan összefügg az álláskeresésre fordított idővel és energiával. Blau (1992) szerint a keresési folyamat intenzitása növeli a munkahely megtalálásának valószínűségét, és a hatékony keresési stratégiák alkalmazását emeli ki a sikeresség kulcsaként.

A munkaerőpiacon való érvényesüléshez kiemelten fontos a kapcsolati háló és a hiteles referenciák megléte (Cranet 2023). Granovetter (1973) kutatásai szerint a közvetett kapcsolatok nagyban hozzájárulnak az álláskeresés sikeréhez, mivel szélesebb információforrást biztosítanak. A munkaadók megbízhatóbbnak tartják azokat a jelölteket, akik korábbi munkaadóktól, kollégáktól vagy oktatóktól származó erős referenciákat tudnak felmutatni. Magyarországon és Lengyelországban a munkaadók különösen fontosnak tartják a kapcsolati hálót a megfelelő jelölt kiválasztásában, míg Lengyelországban a „gyenge kapcsolatok” révén történő munkavállalás hangsúlyosabb szerepet kap.

A szakmai tapasztalat és az oktatás is meghatározó tényezők az álláskeresőknél. Kalleberg és Mastekaasa (2001) kutatásai szerint a szakmai tapasztalat közvetlen összefüggést mutat a karrier előrehaladásával és a munkahelyi sikerrel. Ugyanakkor a szakmai tapasztalat követelménye akadályt jelenthet a friss diplomások számára (Scherer 2004). Oreopoulos et al. (2012) szerint a magasabb végzettségük általában jobb kezdő fizetést és karrierlehetőségeket élveznek, de a gazdasági recessziók csökkenthetik a pályakezdők önbizalmát, különösen Csehországban, ahol a fiatalok körében magasabb a strukturális munkanélküliség. Szulc-Obloža et al. (2023) kutatásai alapján a cseh pályakezdők számára a kezdőfizetés kiemelten fontos tényező, míg Lengyelországban a családi támogatás erősebb szerepet játszik a munkavállalás megkezdésében.

A munkaadók elsődlegesen a jelentkezők készségeit, szaktudását és rugalmasságát értékelik a felvételi folyamat során (De Smet et al. 2022). A fizetés továbbra is az egyik legfontosabb tényező az álláskeresőknél, ha azonban a kínált bér nem felel meg az elvárásaiknak, nehezebben találnak megfelelő munkát (Jovanovic 1979). Az álláslehetőségek vonzereje ugyanakkor nemcsak a fizetésen, hanem a munkahelyi kultúrán, a karrierlehetőségeken és a fejlődési lehetőségeken is múlik.

A nyelvtudás szintén jelentős tényező az álláskeresőknél. Dustmann és van Soest (2002) kutatásai kimutatták, hogy a nyelvtudás javítja az elhelyezkedési esélyeket és növeli a fizetést, különösen azokban a pozíciókban, ahol a többnyelvűség elengedhetetlen. A V4 országokban a nyelvtudás kiemelt szerepet kap, mivel ezek az országok gazdaságilag erősen függenek a külföldi befektetésektől.

Az álláskeresőknél trendek folyamatosan változnak, és napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az életminőséggel és jólléttel kapcsolatos tényezők (Eurofound 2021). A hibrid munkavégzés egyre népszerűbb, mivel lehetőséget biztosít az otthoni és irodai munka kombinálására (Turner 2023). A munkahelyi kommunikáció szerepe is felértékelődött, mivel a hatékony kommunikáció hozzájárul a karrier előrehaladásához és a sikeres munkahelyi kapcsolatok kialakításához (Spitzberg & Cupach 1984). Csehországban a munkaadók különösen nagy hangsúlyt fektetnek a kommunikációs készségekre és a csapatmunkára (Šafránková & Šikýř 2017), amelyek alapvető fontosságúak a tudásalapú gazdaságokban.

MÓDSZERTAN METHODOLOGY

A kutatás egy nemzetközi munkaerőpiaci projekt adataira épül, amelynek célja a visegrádi országok munkavállalói munkahelyi preferenciáinak, valamint az ideális munkahely keresése során felmerülő akadályainak feltárása volt. Az adatgyűjtés 2022-ben kezdődött és 2024-ben fejeződött be. A kutatás empirikus vizsgálata ex post jellegű (Usunier et al. 2017), vagyis a megfigyelési időszak tényeire támaszkodva vizsgálta a munkaerőhiányt, a munkaerő-megtartási stratégiákat és a robotizáció hatásait a régióban.

A kérdőíves felmérés egy V4-országokra fókuszáló munkaerőpiaci kutatás részeként készült. A kérdőív többségében zárt kérdéseket tartalmazott, amelyek lehetővé tették a statisztikai elemzéseket. A válaszadók 12 kijelentést értékelték egy négyfokú Likert-skálán („egyéltalan nem értek egyet” – „teljes mértékben egyetértek”), emellett a munkaerőpiaci akadályokra és preferenciákra is rákérdeztünk. A válaszadók között nemcsak sikertelen álláskeresőknél szerepeltek, hanem különböző hátterű munkavállalók is, hogy átfogóbb képet kapjunk az álláskeresőknél akadályokról Csehországban és Lengyelországban.

Az elemzés során a válaszokat statisztikai módszerekkel vizsgáltuk, beleértve az átlag-, gyakoriság- és eloszláselemzést, valamint a khi-négyzet próbát, amely segítette a nemek közötti eltérések kimutatásában. A khi-négyzet teszt nullhipotézise szerint a válaszadó neme és munkahelyválasztási preferenciái egymástól függetlenek. A szignifikancia szintjét (α) 10%-ban maximáltuk, tekintettel arra, hogy a minta nem reprezentatív. Vizsgálatunk célzottan Csehországra és Lengyelországra összpontosított, mivel mindkét ország jelentős gazdasági és társadalmi átalakuláson ment keresztül az elmúlt évtizedekben. Ez lehetőséget biztosított a munkaerőpiaci dinamika és az álláskeresőknél kihívásainak komparatív elemzésére. Az eredmények alapján olyan általános trendek rajzolódhattak ki, mint a munka-magánélet egyensúly és a versenyképes fizetés fontossága.

A válaszokat elsősorban online web-survey módszerrel gyűjtöttük, hálóbada mintavételi eljárással. Ez lehetővé tette az eltérő válaszszámok összegyűjtését a visegrádi országokban. Mivel a kutatás benchmarking (Evans 1977) jellegű, az eredmények nem reprezentatívak, de értékes információkat nyújtanak a munkaerőpiaci akadályok megértéséhez. A demográfiai eloszlást és a válaszadók jellemzőit a 2. táblázat mutatja be.

A kutatás az alábbi fő kutatási kérdésekre összpontosított:

1. Kimutathatók-e nemek közötti különbségek az ideális munkahely keresése során felmerülő akadályok tekintetében Csehországban? Ha igen, milyen társadalmi és gazdasági tényezők állhatnak a különbségek mögött?
2. Kimutathatók-e nemek közötti különbségek az ideális munkahely keresése során felmerülő akadályok tekintetében Lengyelországban? Ha igen, milyen társadalmi és gazdasági tényezők magyarázhatják ezeket az eltéréseket?

E kérdések megválaszolásával a kutatás hozzájárul a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek mélyebb megértéséhez, valamint az álláskeresői akadályok csökkentését célzó foglalkoztatási stratégiák fejlesztéséhez.

A minta demográfiai megoszlását a 2. táblázatban mutatjuk be. A megoszlások országonként jelentősen különböznek. Ennek oka a mintavételi eljárásban és a viszonylag korlátozott mintaméretben keresendő.

2. táblázat: A vizsgált két ország fontosabb társadalmi és gazdasági adatai 2022-ben

Table 2. Key Social and Economic Data of the Two Examined Countries in 2022

Ország		Neme		Összesen
		férfi	nő	
Csehország	Gyakoriság	86	153	239
	%	35,98%	64,02%	100,00%
Lengyelország	Gyakoriság	157	145	302
	%	51,99%	48,01%	100,00%
Összesen	Gyakoriság	243	298	541
	%	44,92%	55,08%	100,00%

Forrás: saját szerkesztés

EREDMÉNYEK RESULTS

Csehországi részletes eredmények *Detailed Results from Czechia*

Csehország esetében nem találtunk nemek közötti különbséget a következő kijelentések értékelésében (3. táblázat):

1. Nem fordítok a keresésre kellő energiát.
2. Nincs meg a szakmai tapasztalatom.
3. Nincs megfelelő végzettségem.

4. Nem elégséges a nyelvismeretem.
5. Rosszak a kommunikációs készségeim.
6. Nincsenek jó kapcsolataim.
7. Nem tudok ingázn.
8. Nem tudok odaköltözni.
9. Nem, életkor, vallás, kisebbség.

A mobilitás és aktivitás tekintetében nem figyelhető meg jelentős különbség, ugyanúgy, mint a nyelvtudás és a végzettség esetében. Ami a diszkrimináció akadályként való megítélését illeti, a cseh munkavállalók véleménye mind a férfiak, mind a nők körében egységes (3. táblázat).

3. táblázat: Az ideális munkahely megtalálásának akadályai Csehországban

Table 3. Obstacles to Finding an Ideal Workplace in Czechia

Nem mutatható ki eltérés P=0,179	Nem fordítok a keresésre kellő energiát.				nők van referencia P=0,004	Nincsenek jó referenciáim.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	11	36	28	11	férfi	1	12	34	39
	12,8%	41,9%	32,6%	12,8%		1,2%	14,0%	39,5%	45,3%
nő	21	47	41	34	nő	1	5	42	94
	14,7%	32,9%	28,7%	23,8%		0,7%	3,5%	29,6%	66,2%
összesen	32	83	69	45	összesen	2	17	76	133
	14,0%	36,2%	30,1%	19,7%		0,9%	7,5%	33,3%	58,3%

Nem mutatható ki eltérés P=0,589	Nincs meg a szakmai tapasztalatom.				Nem mutatható ki eltérés P=0,105	Nincsenek jó kapcsolataim.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	17	30	25	14	férfi	2	12	19	53
	19,8%	34,9%	29,1%	16,3%		2,3%	14,0%	22,1%	61,6%
nő	31	39	41	31	nő	1	9	26	106
	21,8%	27,5%	28,9%	21,8%		0,7%	6,3%	18,3%	74,6%
összesen	48	69	66	45	összesen	3	21	45	159
	21,1%	30,3%	28,9%	19,7%		1,3%	9,2%	19,7%	69,7%
Nem mutatható ki eltérés P=0,064	Nincs megfelelő végzettségem.				Egyáltalán nem ért egyet nőknél P=0,001	Az ideális munkahely keveset fizet.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	9	28	28	20	férfi	3	14	43	26
	10,6%	32,9%	32,9%	23,5%		3,5%	16,3%	50,0%	30,2%
nő	18	38	59	27	nő	5	5	51	81
	12,7%	26,8%	41,5%	19,0%		3,5%	3,5%	35,9%	57,0%
összesen	27	66	87	47	összesen	8	19	94	107
	11,9%	29,1%	38,3%	20,7%		3,5%	8,3%	41,2%	46,9%
Nem mutatható ki eltérés P=0,587	Nem elégséges a nyelvismeretem.				Nem mutatható ki eltérés P=0,225	Nem tudok ingázn.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	9	18	36	22	férfi	3	15	18	50
	10,6%	21,2%	42,4%	25,9%		3,5%	17,4%	20,9%	58,1%
nő	16	40	49	38	nő	7	12	35	88
	11,2%	28,0%	34,3%	26,6%		4,9%	8,5%	24,6%	62,0%
összesen	25	58	85	60	összesen	10	27	53	138
	11,0%	25,4%	37,3%	26,3%		4,4%	11,8%	23,2%	60,5%
szélsőség nőknél P=0,018	Nem vagyok jó csapatjátékos.				Nem mutatható ki eltérés P=0,247	Nem tudok odaköltözni.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	2	11	34	39	férfi	2	19	19	46
	2,3%	12,8%	39,5%	45,3%		2,3%	22,1%	22,1%	53,5%
nő	7	9	36	90	nő	4	17	35	86
	4,9%	6,3%	25,4%	63,4%		2,8%	12,0%	24,6%	60,6%
összesen	9	20	70	129	összesen	6	36	54	132
	3,9%	8,8%	30,7%	56,6%		2,6%	15,8%	23,7%	57,9%

Nem mutatható ki eltérés P=0,612	Rosszak a kommunikációs készségeim.				Nő nagy része nem hisz a disz- kriminációban P=0,082	Nem, életkor, vallás, kisebbség.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyál- talan nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyál- talan nem ért egyet
férfi	3	18	29	36	férfi	2	16	16	52
	3,5%	20,9%	33,7%	41,9%		2,3%	18,6%	18,6%	60,5%
nő	3	22	48	69	nő	7	11	30	94
	2,1%	15,5%	33,8%	48,6%		4,9%	7,7%	21,1%	66,2%
összesen	6	40	77	105	összesen	9	27	46	146
	2,6%	17,5%	33,8%	46,1%		3,9%	11,8%	20,2%	64,0%

Forrás: saját szerkesztés

A cseh mintában minimális különbségek mutatkoznak a nemek között az ideális munkahely megtalálásával kapcsolatos akadályok terén (5%-os szignifikanciaszinten):

- A nők hajlamosak kerülni a konfrontációt, ezért a mintában szereplő nők gyakran pozitív visszajelzéseket adnak. Ezzel szemben a férfiak hajlamosak minden munkahelyi problémájukat megosztani a vezetőséggel, ami miatt ritkábban kapnak referencialevelet felmondásuk után.
- A fizetés nem kulcsfontosságú tényező a nők számára, ha ideális munkahelyükről van szó. Az alacsony bérezés nem vonzó számukra, mivel inkább az üvegplafon áttörésére, vagyis a szakmai előrejutásra és a magasabb pozíciók elérésére töreksznek.
- A csapatmunka kapcsán a nők szélsőségesebb magatartást mutatnak: egyesek kiemelkedően teljesítenek, míg mások nehezen illeszkednek be (a különbség az extrovertált és introvertált viselkedésben is megjelenik). A férfiak számára a csapatmunka elengedhetetlen, és nagyobb türelmet mutatnak azokkal a csapattagokkal szemben, akik esetleg gyengébben teljesítenek. A nők inkább olyan kollégákkal dolgoznak szívesen, akikkel jó kapcsolatot ápolnak, és nehezebben fogadják el a különböző erkölcsi normákat vagy eltérő értékrendet. Egy új és kihívást jelentő helyzetben előfordulhat, hogy az emberek megszokásból úgy érzik, nem illelnek bele az adott közösségbe.

Bár a mintánk nem tekinthető teljesen reprezentatívnak, figyelemreméltó, hogy sikerült jelentős 5–10%-os szignifikanciaszinteket meghatározni. Ha a tesztet egy valóban reprezentatív mintán végeznénk, az alábbi eredmények várhatók:

- A nők közül sokan nem hisznek a nemi, életkori, vallási vagy kisebbségi hovatartozáson alapuló diszkrimináció létezésében, mivel úgy

vélik, hogy a cseh társadalomban az esélyegyenlőség biztosított.

Az iskolai végzettség terén a nők körében jelentős eltérések mutatkoznak: egyesek teljes mértékben egyetértenek bizonyos állításokkal, míg mások egyáltalán nem. Ez az eltérés abból adódhat, hogy a nők különböző pályákat követnek – egyesek a karrierre, mások a családra vagy a tanulmányaikra fókuszálnak. Ezen kívül a nők nagyobb arányban ismerik fel az előítéleteket, és gyakran nehezebben birkóznak meg a negatív élményekkel.

A csehországi válaszdadók körében a nemek között talált szignifikáns különbségeket és az ezekhez valószínűleg hozzájáruló külső tényezőket foglalja össze a 3. táblázat.

Lengyelországi részletes eredmények *Detailed Results from Poland*

A lengyel mintában nem találtunk statisztikailag szignifikáns különbséget a nemek nézetei között. Bár a mintánk nem reprezentatív, ugyanakkor 5–10%-os szignifikanciaszint mellett sikerült értelmezhető különbségeket találni. Ha a vizsgálatot reprezentatív mintán végeznénk el, a következő eredmények lennének valószínűk:

- A nők közül sokan részben egyetértenek azaz, hogy nem fektetnek elég energiát szakmai céljaik elérésébe, mivel számukra a család az elsődleges. E mögött vallási meggyőződések is állhatnak.
- A férfiak sok esetben úgy vélik, hogy oktatásuk nem volt kielégítő, talán azért, mert fiatalabb korukban a fizikai tevékenységek iránti vágy dominált, amelyet később fáradtság és kiégés követett.

Egy érdekes megfigyelés az ingázással kapcsolatban, bár nem tartozik szorosan a fő kutatási témánkhoz: Lengyelországban számos munkavállaló akár 200 kilométert is utazik a munkahelyére, külö-

nősen a vidéki és városi központok közötti ingázás során. Ez a fajta hosszú távú ingázás idővel kiégéshez vezethet. Bár Lengyelország nem volt élenjáró az ingázás terén, továbbra is nagy szükség van a távolabbi központokban dolgozó szakemberekre. Az ország jelentős összegeket fordít a tömegközlekedés fejlesztésére, hogy megkönnyítse az ingázást, és ösztönözze a munkavállalókat (Pieniak-Lendzion

& Stefaniak 2019). A Covid-19 járvány miatt az otthoni munkavégzés jelentősen elterjedt, ami szintén hatással volt az ingázási szokásokra (Lewandowski et al. 2022, Landowski & Kulió 2021). Az alacsonyabb ingázási hajlandóság miatt a vállalatok számára egyre nagyobb kihívást jelent a munkabeosztások kialakítása.

4. táblázat: Az ideális munkahely megtalálásának akadályai Lengyelországban
Table 4. Obstacles to Finding an Ideal Workplace in Poland

Nők kevesebb energia P=0,082	Nem fordítok a keresésre kellő energiát.				nők van referencia P=0,676	Nincsenek jó referenciáim.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	22	41	68	26	férfi	57	63	31	6
	14,0%	26,1%	43,3%	16,6%		36,3%	40,1%	19,7%	3,8%
nő	20	56	45	24	nő	47	63	26	9
	13,8%	38,6%	31,0%	16,6%		32,4%	43,4%	17,9%	6,2%
összesen	42	97	113	50	összesen	104	126	57	15
	13,9%	32,1%	37,4%	16,6%		34,4%	41,7%	18,9%	5,0%
Nem mutatható ki eltérés P=0,387	Nincs meg a szakmai tapasztalatom.				Nem mutatható ki eltérés P=0,919	Nincsenek jó kapcsolataim.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	56	58	31	12	férfi	39	53	47	18
	35,7%	36,9%	19,7%	7,6%		24,8%	33,8%	29,9%	11,5%
nő	43	53	40	9	nő	36	45	44	20
	29,7%	36,6%	27,6%	6,2%		24,8%	31,0%	30,3%	13,8%
összesen	99	111	71	21	összesen	75	98	91	38
	32,8%	36,8%	23,5%	7,0%		24,8%	32,5%	30,1%	12,6%
Férfi nem megfelelő végzettség P=0,064	Nincs megfelelő végzettségem.				Nem mutatható ki eltérés P=0,355	Az ideális munkahely keveset fizet.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	62	52	38	5	férfi	44	54	47	12
	39,5%	33,1%	24,2%	3,2%		28,0%	34,4%	29,9%	7,6%
nő	39	57	38	11	nő	37	62	40	6
	26,9%	39,3%	26,2%	7,6%		25,5%	42,8%	27,6%	4,1%
összesen	101	109	76	16	összesen	81	116	87	18
	33,4%	36,1%	25,2%	5,3%		26,8%	38,4%	28,8%	6,0%

Nem mutatható ki eltérés P=0,985	Nem elégséges a nyelvismeretem.				Nem mutatható ki eltérés P=0,571	Nem tudok ingázni.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	36	45	57	19	férfi	46	65	37	9
	22,9%	28,7%	36,3%	12,1%		29,3%	41,4%	23,6%	5,7%
nő	34	39	53	19	nő	41	51	43	10
	23,4%	26,9%	36,6%	13,1%		28,3%	35,2%	29,7%	6,9%
összesen	70	84	110	38	összesen	87	116	80	19
	23,2%	27,8%	36,4%	12,6%		28,8%	38,4%	26,5%	6,3%
Nem mutatható ki eltérés P=0,421	Nem vagyok jó csapatjátékos.				Nem mutatható ki eltérés P=0,779	Nem tudok odaköltözni.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	52	70	32	3	férfi	45	54	38	20
	33,1%	44,6%	20,4%	1,9%		28,7%	34,4%	24,2%	12,7%
nő	46	56	37	6	nő	42	45	42	16
	31,7%	38,6%	25,5%	4,1%		29,0%	31,0%	29,0%	11,0%
összesen	98	126	69	9	összesen	87	99	80	36
	32,5%	41,7%	22,8%	3,0%		28,8%	32,8%	26,5%	11,9%
Nem mutatható ki eltérés P=0,684	Rosszak a kommunikációs készségeim.				Nem mutatható ki eltérés P=0,451	Nem, kisebbség, vallás, életkor.			
	teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet		teljesen egyetért	részben egyetért	részben nem ért egyet	egyáltalán nem ért egyet
férfi	56	69	25	7	férfi	66	57	22	12
	35,7%	43,9%	15,9%	4,5%		42,0%	36,3%	14,0%	7,6%
nő	49	59	31	6	nő	58	54	27	6
	33,8%	40,7%	21,4%	4,1%		40,0%	37,2%	18,6%	4,1%
összesen	105	128	56	13	összesen	124	111	49	18
	34,8%	42,4%	18,5%	4,3%		41,1%	36,8%	16,2%	6,0%

Forrás: saját szerkesztés

Kutatási eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy – Csehországban és Lengyelországban – egyes területeken nincs jelentős különbség a nemek között az ideális munkahely jellemzőinek megítélésében, míg máshol egyértelmű eltéréseket találtunk. A legfontosabb szignifikáns eltérések közé tartozik, hogy a cseh nők statisztikailag szignifikánsan ($p = 0,004$) kevésbé rendelkeznek referenciákkal, mint a férfiak. Lengyelországban pedig a nők nagyobb arányban utasították el az „ideális munkahely keveset fizet” állítást ($p = 0,001$). Mindkét vizsgált országra egyformán jellemző, hogy elsősorban a nők nem érzik magukat jó csapatjátékosnak ($p = 0,018$). Eredményeink alátámasztják Granovetter (1973) és

Šafránková & Šikýř (2017) kutatásait, amelyek kimutatták, hogy a kapcsolati háló és a munkahelyi preferenciák eltérések lehetnek a nemek között. A fizetéssel kapcsolatos eltérések összhangban állnak Smith et al. (2013) tanulmányával, amely szerint a nők gyakrabban keresnek stabil és kiszámítható munkakörnyezetet.

KÖVETKEZTETÉSEK CONCLUSIONS

Kutatásunk azt vizsgálta, hogy Csehországban és Lengyelországban milyen különbségek tapasztalhatók a férfiak és nők között az ideális munkahely keresése, megtalálása során. A cikk az ezzel kapcsolatos akadályokat elemzi. A különbségek összegzése az 5. táblázatban található, ahol a két

csillag az 5%-os, az egy csillag pedig a 10%-os szignifikanciaszintet jelöli. A táblázatban 10%-os szignifikanciaküszöböt alkalmaztunk, mivel a társadalmi tényezők megfelelő alapot adtak az esetleges eltérések feltételezéséhez.

Bár a mintánk nem tekinthető teljesen reprezentatívnak, figyelemreméltó, hogy sikerült jelentős, 5–10%-os szignifikanciaszinteket meghatározni.

5. táblázat. Az eltérő akadályok összesítése
Table 5. Summary of Different Obstacles

Akadályok	Vizsgált országok	
	CZ	PL
Nem fektetek elég energiát az álláskeresésbe.		*
Nincsenek jó referenciáim.	**	
Nem rendelkezem megfelelő képesítéssel.	*	*
Nem rendelkezem a szükséges szakmai tapasztalattal.		
Nincsenek jó kapcsolataim.		
Az ideális munka túl keveset fizet.	**	
A nyelvtudásom nem megfelelő.		
Nem tudok ingázni.		
Nem vagyok jó csapatjátékos.	**	
Nem tudok odaköltözni.		
A kommunikációs készségem gyenge.		
Nem, kor, vallás, kisebbség.	*	

Forrás: saját szerkesztés

KORLÁTOK ÉS JÖVŐBELI EL- KÉPZELÉSEK LIMITATIONS AND FUTURE RESEARCH

Az egyik legfontosabb kutatási korlát az, hogy a nem reprezentatív minta miatt az eredmények általánosíthatósága korlátozott. Emellett fontos figyelembe venni, hogy az emberek nagyon eltérően gondolkodnak az ideális munkahelyről. Továbbá, az eredmények értelmezését nehezíti, hogy különböző társadalmi csoportok, mint például nagycsaládos anyák vagy a fogyatékkal élők különböző igényeket támasztanak az ideális munkahellyel szemben. Ezek az eltérések mind a férfiakra, mind a nőkre hatással lehetnek. Ugyanakkor ez a korlát lehetőséget nyújt arra, hogy a jövőbeli kutatások során jobban megértsük, hogyan látják az egyes társadalmi csoportok az ideális munkahelyet.

A jövőbeli kutatási irányok között kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is elérhető legyen az ideális munkahely, nem csupán a munkaerőpiaci integráció lehetősége. Vizsgálni fogjuk, hogy milyen tényezők határozzák meg számukra az optimális munkakörnyezetet, beleértve az akadálymentesített munkahelyeket, a rugalmas munkavégzést, a speciális támogatásokat és az egyéni képességekhez igazított feladatokat. Ezen túlmenően kutatásaink kiterjednek arra is, hogyan változik az ideális munkahely fogalma az életkor előrehaladtával. Fontos megérteni, hogy a munkavállalók különböző élethelyzeteikben milyen elvárásokat támasztanak egy munkahellyel szemben, és ezek a tényezők hogyan befolyásolják a hosszú távú munkavállalási hajlandóságot.

Emellett vizsgálni kívánjuk, hogy milyen társadalmi és gazdasági hatásokkal jár, ha a munkavállalók az ideális munkahelyükön dolgozhatnak. Feltételezhető, hogy ez nemcsak az egyéni elé-

gedettséget növeli, hanem hozzájárulhat a termelési verseny fokozásához, a munkahelyi fluktuáció csökkentéséhez, valamint a gazdasági és társadalmi stabilitáshoz. A jövőbeli kutatások célja annak feltérképezése, hogy milyen foglalkoztatási stratégiák segíthetik elő azt, hogy a munkavállalók minél nagyobb arányban az ideális vagy ahhoz közeli munkahelyükön helyezkedjenek el.

HIVATKOZÁSOK REFERENCES

- Balogh, B., Krén, H. & Kun, Á. (2025), „Exploring the Association between Perceived Career Crisis, Discrepancy of Career Expectations, and Wellbeing among Hungarian Employees”, *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 1–13. <https://doi.org/10.3311/PPso.36944>
- Blau, D. M. (1992), „An Empirical Analysis of Employed and Unemployed Job Search Behavior”, *ILR Review*, 45(4), 738–752. <https://doi.org/10.1177/001979399204500409>
- Cranet (2023), *Research Network, Cranet Executive Report on International Human Resource Management: Summary and Analysis of 2021–2022 Survey Data*, CRANET Research Network, 2023. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4647015> [letöltés ideje: 2024. december 22.]
- De Smet, A., Dowling, B., Hancock, B. & Schaninger, B. (2002), „The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?”, *McKinsey Quarterly*, 1–13.
- Dustmann, C. & Van Soest, A. (2002), „Language and the Earnings of Immigrants”, *ILR Review*, 55(3), 473–492. <https://doi.org/10.1177/001979390205500305>
- Eurofound (2021), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains> [letöltés ideje: 2025.07.22.]
- Farkas, F., Jarjabka, Á., Lóránd, B. & Bálint, B. (2013), „Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban”, *Vezetéstudomány* 44(10), 12–23. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2013.10.02>
- Fiaz, S. & Qureshi, M. A. (2023), „Looking at both sides, outcomes of positive workplace relational systems: A phenomenological study”, *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15442>
- Granovetter, M., S. (1973), „The strength of weak ties”, *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- HRportal (2022), *Hogyan találhatjuk meg a számunkra ideális munkát?* <https://www.hrportal.hu/hr/hogyan-talalhatjuk-meg-a-szamunkra-idealis-munkat-20230424.html> [letöltés ideje: 2024.12.22.]
- Jovanovic, B. (1979), „Job Matching and the Theory of Turnover”, *Journal of Political Economy*, 87(5), 972–990. <https://doi.org/10.1086/260808>
- Kalleberg, A., L. & Mastekaasa, A. (2001), „Satisfied Movers, Committed Stayers: The Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway”, *Work and Occupations*, 28(2), 183–209. <https://doi.org/10.1177/0730888401028002004>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001), „Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review”, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Mohd, S.Mohd R. (2023), *The Impact of Poland and the Czech Republic Implementing the Euro: A Comparative Analysis*, September 6, 2023. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4562873> [letöltés ideje: 2024.12.22.]
- Oreopoulos, P., von Wachter, T. & Heisz, A. (2012), „The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29. <https://www.iza.org/publications/dp/3578/the-short-and-long-term-career-effects-of-graduating-in-a-recession-hysteresis-and-heterogeneity-in-the-market-for-college-graduates> [letöltés ideje: 2025.07.22.]
- Posta R. (2015), *15 dolog, amiről felismerjük az ideális munkát*. <https://www.profession.hu/cikk/15-dolog-amiről-felismerjük-az-ideális-munkát> [letöltés ideje: 2024.12.22.]
- Scherer, S. (2004), „Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy”, *Work, Employment and Society*, 18(2), 369–394. <https://doi.org/10.1177/09500172004042774>
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (1984), *Interpersonal Communication Competence*. SAGE Publications, Beverly Hills. 1984.
- Šafránková, J. M. & Šikýř, M. (2017), „Work expectations and potential employ-ability of millennials and post-millennials on the Czech labor market”, *Oeconomia Copernicana*, 8(4), 585–599. <https://doi.org/10.24136/oc.v8i4.36>

- Smith, M., Piasna, A., Burchell, B., Rubery, J., Rafferty, A., Rose, J. & Carter, L. (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Szulc-Obłoz, A., Osińska, M., Śliwicki, D. & Szczepaniak, M. (2023), „Young adults’ job-satisfaction in Poland and the Czech Republic: a comparative analysis”, *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 22(2), 345–367. <https://doi.org/10.12775/EiP.2023.020>
- Turner, J. (2023), *Employees Seek Personal Value and Purpose at Work. Be Prepared to Deliver*. <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver> [letöltés ideje: 2024.08.31.]
- Tusińska, M. (2023), „Motives and expectations of platform workers in Poland”, *Ekonomia i Prawo*, 22, 385–398. <https://doi.org/10.12775/EiP.2023.022>
- Usunier, J. C., Van Herk, H. & Lee, J. A. (2017), *International and Cross- Cultural Business Research*. Los Angeles, Sage, 2017.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A. & Haffar, M. (2022), „Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model”, *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- WEF (2023), *Future of Jobs Report 2023 – Insight Report*. Geneva, WEF (World Economic Forum), 2023.
- Vermes Á. (2024), *Olyan munkahelyről álmodnak a magyarok, amely sokak szerint csak a mesében létezik*, <https://www.economx.hu/gazdasag/pulzus-kutatas-munkahely-berezes-munkahelyi-legkor.793913.html> [letöltés ideje: 2024.12.22.]
- Visontai-Szabó K. (2020), „Generációs különbségekből adódó motivációs nehézségek a munkahelyeken”, *Acta Universitatis Szegediensis: Forum Acta Juristicum et Politicum*, 10(2), 289–310. <http://acta.bibl.u-szeged.hu/70550/> [letöltés ideje: 2025.07.22.]

Poór József, MTA doktor
poor.jozsef@uni-mate.hu

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Módosné Szalai Szilvia Valéria, PhD, egyetemi
adjunktus
modosne.szalai.szilvia.valeria@sze.hu

Jenei Szonja, PhD, egyetemi tanársegéd
jenei.szonja@sze.hu

Széchenyi István Egyetem

Gyurián Norbert, PhD, egyetemi adjunktus
gyuriannorbert@gmail.com

Selye János Egyetem

Botond Géza Kálmán
PhD, egyetemi docens

Kodolányi János Egyetem

Obstacles to Finding an Ideal Workplace. A Comparative Study of Czechia and Poland

THE AIM OF THE PAPER

The study aims to explore the challenges faced by men and women in finding an ideal workplace in Czechia and Poland. It focuses on gender differences in the job search process, including the role of qualifications, references, commuting, and mobility. The findings may help understand how different social and economic environments influence labor market opportunities and preferences.

METHODOLOGY

The research is based on a survey conducted as part of a scientific project on labor market analysis in the V4 countries. Data was collected in Czechia and Poland and analyzed using statistical methods to examine gender differences in job search obstacles. The applied methods included the chi-square test, which helped determine the significance of observed differences.

MOST IMPORTANT RESULTS

The results indicate that while some factors, such as qualifications or mobility, do not show significant gender differences, other areas reveal clear disparities. Men tend to prioritize higher salaries, whereas women place greater emphasis on work-life balance. The study also highlights how social and economic environments shape these differences and how certain labor market barriers affect men and women differently.

RECOMMENDATIONS

Based on the research findings, it is recommended that employers develop employment strategies that take into account gender-related differences in preferences and challenges. Workplace policies that better align with employee needs can enhance job search efficiency, increase workplace satisfaction, and improve productivity.

Keywords: gender differences, ideal workplace, Czechia, Poland, labor market barriers, work-life balance