

Női karrierlehetőségek a 21. században – szisztematikus irodalomkutatás

Gaál Zsófia, Obermayer Nóra

Pannon Egyetem

<https://doi.org/10.15170/MM.2025.59.KSZ.01.03>

A TANULMÁNY CÉLJA

A 21. században a női szerepek és lehetőségek jelentősen átalakultak. A társadalmi normák, a munkaerőpiaci trendek és a technológiai innovációk mind befolyásolják a nők szakmai fejlődését. A tanulmány célja egy olyan szisztematikus irodalomkutatás, mely rávilágít, hogy az utóbbi évtizedekben folyamatosan nőtt a női szerepeket kutató publikációk száma, és egyre több szakmai anyag foglalkozik például a munka és magánélet egyensúlyával, illetve a gyermekvállalás munkaerőpiaci hatásaival. A kutatási terület viszonylag új, és az elmúlt tíz évben tapasztalható publikációs robbanás a feminista mozgalmak jelenlegi hullámának, valamint a digitális forradalom és a közösségi média térnyerésének tudható be.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A PRISMA módszer alkalmazása a szisztematikus irodalomkutatás során különböző aspektusokat tükröz, mint például a releváns publikációk számát, azok eloszlását kutatási területek és országok szerint. A PRISMA módszer további alkalmazása és keresési feltételek pontosítása, akár a kulcsszavak szűkítésével várhatóan segíti a kutatás pontosabb és szélesebb körű elemzését, lehetővé téve a tudományos közösség számára, hogy jobban megismerje és értékelje a női szerepeket érintő tanulmányokat és publikációkat.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

Ez a típusú kutatás nem csak a szakirodalmi háttérrel segít feldolgozni és megérteni, hanem fontos szerepe van a társadalmi tudatosság növelésében, megoldási javaslatok feltérképezésében, amely támogatja az úgynevezett üvegplafon áttörését és segítséget nyújt a női karrierépítésben. Fontosabb pontjai közt szerepel az oktatás, a foglalkoztatási egyenlőtlenség, a családi szerepkörök és minták.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A módszertan alkalmazása után kirajzolódik az irányvonal: a legfontosabb tényező a munkáltatói eszköztár helyes felhasználása, a digitális átalakulás nyomon követése és az otthonról történő munkavégzés lehetőségének biztosítása. Cél, hogy a jövőbeli trendek és eredmények hozzájárulhassanak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához.

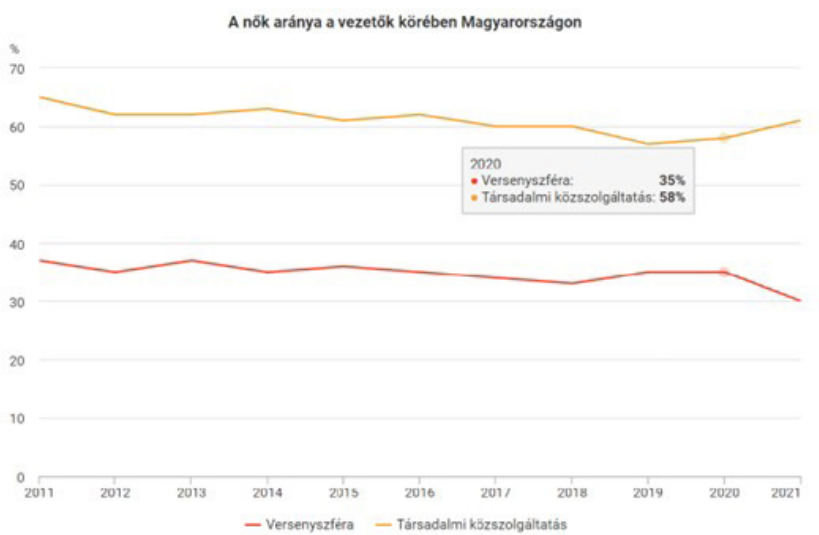
Kulcsszavak: női vezetők, munka és magánélet, karrierlehetőségek, PRISMA

BEVEZETÉS INTRODUCTION

A 21. században a nők karrierlehetőségei jelentős változásokon mentek keresztül. A társadalmi normák, a gazdasági környezet és a technológiai fejlődés mind befolyásolják a nők munkaerőpiaci helyzetét. A nők karrierje a társadalmi feszültségek és kulturális normák keresztezésében fejlődik. Számos tényező, mint például a családi kötelezettségek, a munkahelyi megkülönböztetés, a társadalmi elvárások és a nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiák mind közrejátszanak abban, hogy a nők milyen mértékben képesek érvényesülni a munkaerőpiacon (Pham-Nguyen & McDonald 2024). A nemek közötti informális bérkülönbségek, a vezető pozíciókban való lemaradás és a munka és családi élet közötti egyensúly megteremtésének nehézségei mind olyan problémák, amelyek negatívan hatnak a női karrierépítésre. Mindezek mellett a globalizáció, a digitalizáció és a munkaerőpiac folyamatosan változó igényei egy olyan új korszakot teremtettek, amelyben a nők szerepe szintén jelentősen átalakult. Ma már nem csupán a hagyományos szakmák dominálnak, hanem a nők egyre inkább képviseltetik magukat az olyan területeken is, mint az ipar, a technológia, a vezetés és a tudomány. Ennek ellenére a nők karrierlehetőségei még mindig számos kihívással néznek szembe, amelyeket fontos megérteni ahhoz, hogy a jövőbeni generációk számára az esélyek egyenlőbbek legyenek, vagy legalább valamilyen pozitív irányba változzanak (Cotter et al. 2001).

1. ábra: Női vezetők aránya a verseny- és közszférában

Figure 1. Proportion of female managers in the competition and public sector



Forrás: KSH, 2022. október 31. adatok alapján

Az 1. ábra szemlélteti a kontrasztot a két szféra között, ami arra enged következtetni, hogy a munkahelyi körülmények, juttatás csomagok és egy esetleges gyerekvállalás utáni lehetőségek is eltérőek lehetnek. Ugyanis a számok és a statisztikák azt mutatják, hogy az elmúlt tíz évben nőtt a női vezetők számgátjai lehetnek az feljebb jutásnak, jellemzően egy középvezetői szintet képesek elérni és fenntartani család és egyéb otthoni feladatok mellett, és ezek is inkább a versenyszférára jellemzőek. A magyarországi helyzetet vizsgálva a rendszerváltás idején (1990-1991) a munkahely mint egy „kezesi forrás” volt definiálva, egy kötelező vállalat, ami után a dolgozó jövedelmet kapott. Nem jelent meg az egyéni fejlődés, a non-materiális javak és motivációs eszközök. Nem jelent meg az egyén. A munka nem volt másként értelmezve, mint: a családfenntartók számára elérhető és kötelező, egyfajta bevételszerzési eszköz, mely a férfiak számára egy kötelezettség, a nők számára pedig prioritásban utolsóként jelent meg. (Róbert – Medgyesi 2008) Azonban egyre több és újabb kutatás igazolja, hogy a kettős szerepkör átalakulóban van, és a mérleg nyelve már a nő, mint munkavállaló felé billen, nem pedig csak anyaság irányába, ezzel megteremtve a kétkeresős családmoddell. (Gergely – Szabó 2017) A kutatásnak célja, hogy feltárja, milyen folyamatok húzódnak meg a gyermekvállalás és karrierépítés kapcsolata között, milyen befolyásoló tényezők jelennek meg a például a munkába való visszatérésnél (gyermekvállalás után) és van-e valamilyen kapcsolatot a tényezők között.

MÓDSZERTAN ÉS AZ ALKALMAZÁS EREDMÉNYE **METHODOLOGY AND AIMS OF THE RESEARCH**

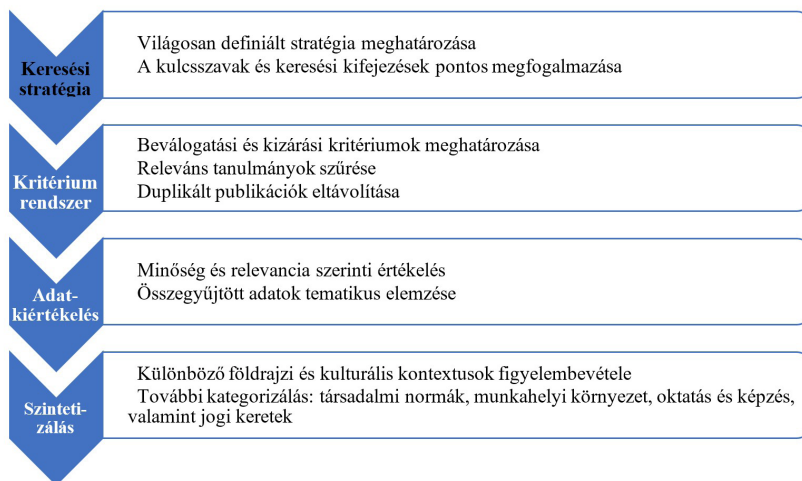
A kutatási módszer kiválasztása során a cél feltárni a női karrierlehetőségeket és azok alakulását, hogy hozzájáruljon a témával kapcsolatos meglévő ismeretekhez és kihangsúlyozza annak fontosságát és aktualitását: a nők szerepének és helyzetének javítása érdekében fontos, hogy a meglévő kutatásokat szisztematikusan elemezzük. Ebből a célból a jelen kutatás keretein belül szisztematikus irodalomkutatás került kiválasztásra és alkalmazásra, amelynek során a „PRISMA” (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses, későbbiekben „PRISMA”) módszer történt felhasználásra (Moher et al. 2009). Ez a módszertan lehetővé teszi, hogy fókuszáltnak és átláthatóan kezeljük az adatok gyűjtését és elemzését, így a kutatás eredményei hitelesen tükrözik a női karrierlehetőségek fejlődésének aktuális állapotát. Ennek a megközelítésnek

köszönhetően képesek leszünk feltárni a női karrierépítés szempontjából legfontosabb tényezőket, és olyan javaslatokat megfogalmazni, amelyek a társadalmi egyenlőség irányába mutatnak. A kutatás célja a női karrierlehetőségek alakulásának átfogó vizsgálata a 21. században, beleértve a társadalmi, gazdasági és technológiai tényezők hatását.

A PRISMA egy nemzetközi kezdeményezés, amely a szisztematikus áttekintések és meta-analízisek megírásának és közlésének magas szintű szabványait hivatott elősegíteni. Célja a kutatási eredmények megbízhatóságának és átláthatóságának növelése, ezáltal hozzájárulva olyan eredmények eléréséhez, mely a tények-számok-adatok hármasan alapulnak. A PRISMA 2009-ben történt bevezetése óta széles körben alkalmazott eszközzé vált a szisztematikus áttekintések írásának támogatására, és a kutatási publikációk minőségének javítására (Moher et al. 2009). A PRISMA irányelvek 27 elemből állnak, amelyek közül mindegyik arra hivatott, hogy egységes keretet nyújtson a kutatók és más felhasználók számára az áttekintések strukturálása és feldolgozása során. Ezek az elemek kiterjednek a kutatás céljainak, a módszereknek, az eredményeknek és a következtetéseknak a világos megfogalmazására. A módszer alkalmazása során a kutatók nem csupán a meglévő eredmények áttekintésére, hanem azok rendszerezésére, és az adatforrások átláthatóságára is összpontosítanak. A strukturált megközelítés lehetővé teszi az olvasók számára, hogy könnyebben megértsék a kutatás módszertanát és eredményeit, valamint erősíti a kutatások reprodukálhatóságát, ami különösen fontos az evidencián alapuló gyakorlatban (Shamseer et al. 2015)

A PRISMA módszer tehát nem csupán egy eszköz, hanem egyúttal egy olyan jól felépített módszer is, amely elősegíti a tudományos közlést és a hiteles információk közvetítését a felhasználói és olvasói közösségek számára. Maga a módszer kisebb rész-folyamatokból épül fel, mely egy keresési stratégia lépéssel indul és adatelemzéssel zárul. A módszer strukturált megközelítést biztosít az irodalmi források gyűjtésére, elemzésére és szintézisére (Page et al. 2021). Ennél a kutatásnál, az irodalomgyűjtés során a Scopus adatbázis került kiválasztásra és a legfrissebb, releváns tudományos cikkeket, könyveket és egyéb publikációkat kerültek elemzésre. A 2. ábra a lépéseket foglalja össze, és a kutatás szisztematikáját jeleníti meg:

2. ábra: Módszertani áttekintés
Figure 2. Methodological overview



Forrás: saját szerkesztés

Első lépésként a szakirodalom összegyűjtésére vonatkozóan világosan definiált keresési stratégiát alkalmaztunk, amely magában foglalja a kulcsszavak és keresési kifejezések pontos megfogalmazását. A kereséseket több adatbázisra (például Web of Science, Google Scholar) is ki lehet terjeszteni párhuzamosan, de ennél a kutatásnál csak a Scopus adatbázisából nyert információk kerültek felhasználásra.

A kutatás során egyértelműen meghatároztuk a beválogatási és kizárási kritériumokat. Csak azokat a tanulmányokat vettük figyelembe, amelyek a női karrierlehetőségek témájához kapcsolódtak. A keresés eredményeként kapott cikkekből eltávolítottuk a duplikált bejegyzéseket, majd megvizsgáltuk a címeket, absztraktokat és teljes szövegeket. Az adatkiértékelés során a kiválasztott tanulmányokat a minőségük és relevanciájuk szempontjából értékeltük. Az adatelemzés során az összegyűjtött adatokat tematikusan elemeztük, a női karrierlehetőségeket befolyásoló tényezők és trendek szerinti kategorizálással. Az adatokat tematikusan elemeztük és szintetizáltuk. Különböző megközelítések és elméletek alapján kategorizáltuk a női karrierlehe-

tőségeket befolyásoló tényezőket, mint például társadalmi normák, munkahelyi környezet, oktatás és képzés, valamint jogi keretek. A szintetizálás során figyelembe vettük a különböző földrajzi és kulturális kontextusokat is, amelyek az elemzett tanulmányokban megjelentek. A szisztematikus keresés során olyan kulcsszavakat használtunk, amelyek a női karrierrel, egyenlőséggel, munkahelyi környezettel és jelen századra utaló fogalmakkal összefüggésben állnak. A következő kombinációkat alkalmaztuk: „motherhood” AND „career”. 990 db volt a keresési találok száma, melyet további szűkítése után szakcikkre és folyóiratban megjelent cikkekre, illetve angol nyelvű publikációkra korlátozva. A kulcsszavaknál a Scopus rendszere felhozta a „gender”, „mother” és „female” keresőszavakat is. Továbbá fontos kiemelni, hogy szűrőként beállításra került, hogy csak az 1990. utáni publikációit jelenítse meg, ami megközelítőleg 30 év munkáit dolgozza fel.

A 3. ábra szemlélteti, hogy az idő előrehaladtával egyre inkább jelenik meg a téma a különböző publikációkban, és egyre több kutató foglalkozik az anyaság, gender, vezetői pozíciók összefüggéseivel:

3. ábra: Releváns publikációk számának alakulása
Figure 3. Evolution of the number of relevant publications



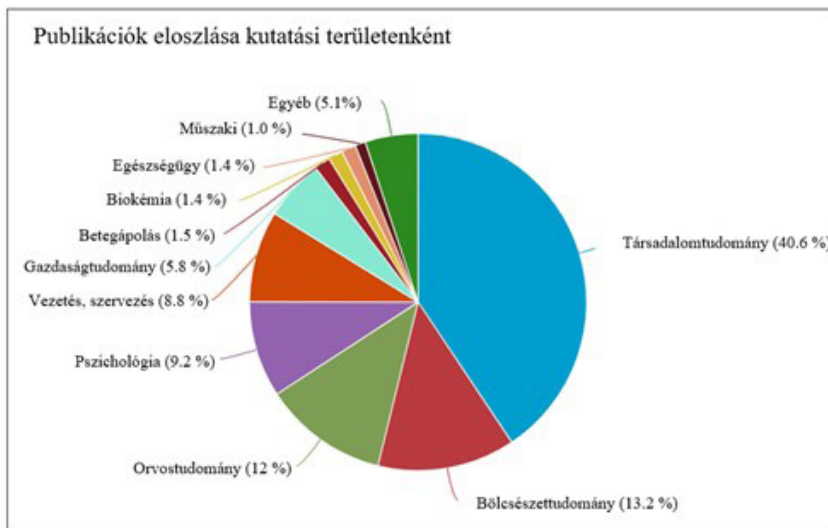
Forrás: Scopus adatbázis alapján saját szerkesztés

Ebből a keresésből 254 db az USA-ból publikált, 122 db az Egyesült Királyságból, 60 db pedig Ausztráliából származik, azaz közel a fele az angol-szász régióból, ahol legdinamikusabban terjedt el a feminizmus, az egyenjogúság és a gender témaköre. 2018 után megfigyelhető egy nagyobb ugrás, hirtelen emelkedés a publikációk számában, melyek a COVID-19 vírus megjelenését és hatását tárgyalják a női munkaerőre és az otthoni munkavégzés lehetőségeire (Malespina et al. 2024). A „home office”, azaz az otthonról történő munkavégzés megjelenése pozitív hatással volt a női munkavállalók lehetőségeire akár kisgyermek mellett is, ugyanis a kutatások azt bizonyítják, hogy ha nem az iroda a munkavégzés helye, akkor a dolgozók könnyebben szakítanak időt az otthoni feladatok elvégzésére, párhuzamosan is képesek végezni azt (Cannito & Scavarda 2020). Azonban Gaudecker és társai (2020) más szempontból vizsgálták meg a home office megjelenését. Nem csak lehetőség az otthoni feladatok szervezé-

sére, hanem hátránként, stresszforrásként is megjelenhet a női dolgozók esetében: a Covid-19 járvány első, kezdeti szakaszában a világon a legtöbb oktatási intézmény bezárt és átállt az úgy nevezett „otthoni, online” tanulás rendszerére. Ez magával hozta azt a helyzetet, hogy a gyermek otthonról tanult, egy sokkal nehezebb helyzetbe hozva ezzel a szülőt. A munkavállalónak már nem csak a saját munkájának teljesítésére kellett figyelnie, párhuzamosan a gyermek oktatására is összpontosítani kellett. (Gaudecker et al. 2020). Egy 2023-as kérdőív alapú kutatásnál igazolást nyert az a hipotézis, hogy a járványhelyzetre „home office lehetőséggel” reagáló szervezeteknél kisebb a fluktuáció, elérhetőbb a munka-magánélet egyensúlyának fenntartása, és szívesebben dolgoznak ilyen módon a dolgozók hosszútávon is. (Filep – Ujhelyi 2023)

Amit még fontos kiemelni, hogy milyen témákat és területeken történt a publikálás és ezeknek hogy alakul az eloszlása:

4. ábra: Releváns publikációk eloszlása kutatási területenként
Figure 4. Distribution of relevant publications by research area



Forrás: Scopus adatbázis alapján saját szerkesztés

A 4. ábrán látható, hogy olyan új területek jelennek meg a női szerepkörök kutatása során, mint a műszaki (1,0%), a biokémia & genetika & mikrobiológia (~3%) és egészségügy & orvosi (~14%), tehát az inkább maszkulinabb, kevésbé női pályák (STEM területéről). További publikációs területeket is mutat a szűrés eredménye, ami a kémia, matematika, informatika, ahol szintén a férfiak szerepvállalása a súlyosabb.

A „motherhood” AND „career” keresési kombinációnál 990 db volt találatok száma (a duplikátum eltávolítása után), amit egy új szűrés indítása után kiegészítettünk egy „glass-ceiling”, azaz „üvegplafon” kifejezéssel, viszont a „career” szót eltávolítottuk a keresésből, ugyanis előbbi a kutatási cél miatt került meghatározásra. A két fogalom eltér egymástól, külön jelentéssel bír, viszont szoros kapcsolat van közöttük. Az „üvegplafon” egy viszonylag újnak számító kifejezés arra a jelenségre, ami munkahelyi környezetben alakult ki és figyelhető meg és magában foglalja az előrelépést, azaz a karrier kifejezést is: láthatatlan akadályokra utal, amelyek gátolják leginkább a nők előre jutását a hierarchiájában és ami megnehezíti a magasabb szintű vezetői pozíciók elérését (Cotter et al. 2001). Az eddig ezzel a témával foglalkozó publikációk szerint az üvegplafon tökéletes kivonata a társadalmi és kulturális normáknak és szemléleteknek, amelyek tradicionálisan elvárt szerepeket és viselkedést várják el a nőkkel szemben (Ceja et al. 2010). A jelenséget a legtöbb szervezet és multinacionális cég felismerte, és problémaként

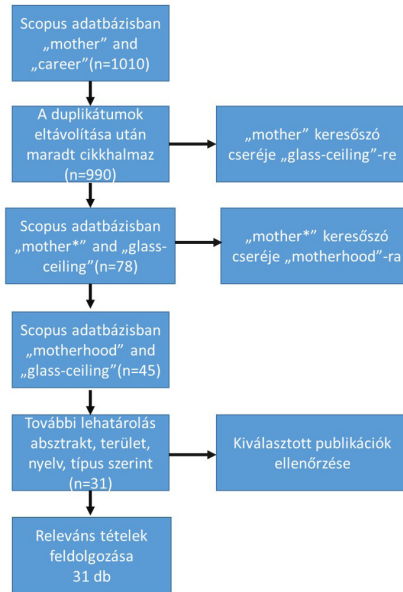
kezeli, melyet orvosolni kell: legfőbb cél csökkenteni a diszkriminációt, és az egyenlőséget pedig támogatni kell (Eagly & Carli 2007). Fontos, hogy a nők számára mentorálási lehetőségeket, képzéseket és támogató környezetet alakítsanak ki, mindemellett segítség inkább, mintsem hátráltassák a gyermeket nevelő nőket. Ezen kívül a vezetői pozíciókban lévő döntéshozók – nagy fókuszban a férfiak - tudatosságának növelése is kulcsfontosságú a jelenség kezelésében (Wendt & Jones 2024). Egy 2021-es kutatás is a korábban leírt tényeket támasztotta alá: a megkérdezett női munkavállalók többsége szereti a munkáját, a ranglétrán előrehaladásra van igényük, és rendelkeznek karriercélokkal, viszont elengedhetetlennek tartják a munkáltatói, szervezeti támogatást ehhez, ezek nélkül nehezebben érik el a céljaikat vagy a kívánt vezetői pozíciót. (Szántó 2023)

A „motherhood” AND „glass-ceiling” keresőszavak kombinációjával 78 db találatra csökkent a releváns publikációk száma. A futtatás után itt is hasonló eredményeket kaptunk, mint az előző kutatás során: a tradicionális terület képviselői van előnyösebb helyzetben a nőket tekintve. A 78 darab publikációt további szűrést igényelt a nagy információ halmaz miatt, szem előtt tartva a kutatási fókuszot: A „STEM” (angol mozaikszó „Science”, „Technology”, „Engineering”, „Mathematics”, azaz tudomány, technológia, mérnöki, matematika) mozaikszó került felhasználásra, mint további szűrő feltétel, ezzel kizárva például a bölcsészettudományi, szociológia és egyéb nem releváns területeket. További szűrési

feltétel volt az angol nyelvűség és a folyóiratban megjelent munka, ezzel a konferencia kiadványokat, absztraktokat, könyvrészleteket kizárva. A szűrés utáni eredmény 45 db publikációt mutatott, ami több mint a fele a szűrt darabszámnak. A 990 db cikk-

halmazból, témakörös szűrés után 31 db publikáció történt kiválasztásra, melyek leginkább relevánsnak bizonyultak. A PRISMA módszer használatát lépésről lépésre az alábbi folyamatábra mutatja be:

5. ábra: PRISMA módszer használata
Figure 5. Usage of PRISMA method



Forrás: Page et al., (2021) alapján saját szerkesztés

Tardos – Paksi kutatása is alátámasztja azt a kialakult helyzetet, hogy a férfi és női karrierutak között nagy a szakadék a mérnöki és tudományos utakon, a nőket megkülönböztetés éri, alul értékelték és képviseltek ezeket a területeken. (Tardos – Paksi 2020)

A következő releváns szerzőket azonosítottuk publikációjuk relevanciája alapján, melyek feldolgozásra, majd felhasználásra kerültek a következtetések és javaslatok levonása során (1. táblázat):

1. táblázat: A releváns szerzők táblázata a témában megjelent publikációik alapján
Table 1. Table of relevant authors by publications on the topic

Szerzők	Releváns publikáció dátuma
Maheshwari and Lenka	2022
Ramos-Serrano et al.	2022
Tameling et al.	2023
Methorst et al.	2023
Iverson	2023
Cannito et al.	2023
Nguyen	2024
Ziegler et al.	2023
Gavrilovska and Maniam	2022
Ziegler et al.	2022

Forrás: Scopus adatbázis alapján saját szerkesztés

Az eredmények összegzéséként bemutatjuk, hogy a 21. században a nők karrierlehetőségei szélesedtek, ugyanakkor különféle akadályokkal is szembesülnek. A következő megállapításokat azonosítottuk a módszer futtatása után:

A nők különböző műszaki képzéshez való hozzáférése javult, azonban a STEM területeken még mindig kisebb szerepet töltenek be, mint mondjuk a társadalomtudományban (Prebreza et al 2025). Vezetői pozíciók esetében a nők aránya a vezetői szerepekben nőtt az elmúlt 10 évben, de a férfiak birtokolják nagyobb részben a legmagasabb pozíciókat. Az üveglapon jelenség továbbra is érvényben van. Családi és munkahelyi egyensúly megteremtése továbbra is kihívást jelent számos nő számára, ami a karrier előmenetelt is befolyásolja. A különbségek vannak a szférák között, a vezetői pozíciókban lévő aránya között pedig nagy a szakadék.

A PRISMA módszertan alkalmazásával végzett szisztematikus irodalomkutatás világosan megmutatta, hogy a női karrierlehetőségeket jelentős tényezők befolyásolják, köztük a munkahelyi esélyegyenlőtlenség, az oktatás szintje és területe. Az eredmények lehetőséget adtak arra, hogy a jövőbeli kutatások irányait is kijelöljük, valamint gyakorlati javaslatokat tegyünk a női karrier támogatására. A kutatás eredményeit egy strukturált formában foglaltuk össze, lehetővé téve a különböző témák közötti kapcsolat nyomon követését. Az összegzés során külön figyelmet fordítottunk arra, hogy az eredmények mennyire tükrözik a kutatásunk céljait, és milyen következtetéseket lehet levonni a jövőbeni politizáláshoz és programokhoz. A módszertani megközelítésünk lehetőséget nyújtott arra, hogy átfogó képet kapjunk a női karrierlehetőségekről a 21. században, az üveglapon jelenség mértékéről, a PRISMA szisztematikája pedig biztosította az eredmények átláthatóságát.

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a nők megjelenése a különböző iparágakban és vezetői pozíciókhoz való hozzáférése folyamatosan változik, de még mindig számos kihívással kell szembenéznük. A vizsgálat során világossá vált, hogy a technológiai fejlődés, különösen a digitális átalakulás, új lehetőségeket teremtett a nők számára, ugyanakkor új kihívásokkal is szembesíti őket. Az online munkavégzés és a távmunka terjedése a női munkavállalók számára rugalmasabb munkafeltételeket biztosít, főleg abban az esetben, ha párhuzamosan a gyermeknevelés területén is helyt kell állniuk, azonban az otthoni munka során fellépő elvárások, a prioritizálás és a társadalmi kötelezettségek terhei továbbra is negatív hatással vannak a kialakult helyzetre. (Adams & Funk 2012) A vezetői pozíciókban a nők aránya világszerte növekvő tendenciát mutat, de a legmagasabb szintű pozíci-

ók – mint például a CEO-k, igazgatók – esetében a nők aránya még mindig alacsony. A magyarországi trendek és kutatások is azt mutatják, hogy jelen vannak a nők, mint vezetők, de inkább a köz és állami szférában, mint például a multinacionális területen. (Róbert – Medgyesi 2008) A jövőben érdemes lehet megnézni a vezetői pozíciók rétegződését, és hogy ott mit mutat a statisztika, megnézni a különbséget a közép és felsővezetés között. A kutatás során összegyűjtött adatok szerint a nők gyakran alul képviselték a STEM területeken, ahol a legnagyobb igény a magasán képzett szakemberekre van. A nők szerepe a munkaerőpiacon nem csupán gazdasági, hanem társadalmi szempontból is kulcsfontosságú. (Bertrand et al. 2018)

A javaslatok is a szerint lettek megfogalmazva, hogy a szakirodalmi feldolgozás során melyek voltak azok a kulcspontok, amik a legfőbb akadályokat képezik a női karrierutakban:

Elsőként a társadalmi tudatosság növelését emelnénk ki a nők karrierlehetőségeivel kapcsolatban. Olyan eszközökkel lehetne ezt elérni, mint oktatási programok fejlesztése, új kampányok és mozgalmak népszerűsítése, melyek révén a fiatal lányokat, diákokat és nőket ösztönözni lehet arra, hogy tanulmányaikat a STEM területek vagy vezetői ambíciók felé irányítsák. Ezek után a munkaadók rugalmas munkaidő- és távmunka lehetőségek bevezetésével kell támogatniuk a nőket, minden szférában, egységesen. Ha a heti egy nap irdai munkavégzés nem is reális és nem is adható minden munkakörben, de ezzel csökkenthető lenne a munka és a magánélet közötti feszültség, ami különösen fontos a családalapítás idején, vagy már meglévő gyermek nevelése mellett. Amivel még a legtöbb publikáció foglalkozik és kiemeli, az nemek közötti bérszakadék, mint probléma. A bérkülönbségek esetleges nyilvános megjelenítése és a teljesítmény alapú bérezés elősegítheti az egyenlőséget, vagy közös bérsávok kialakítása javíthatna a helyzetet. A munkaadók mellett a kormányoknak és szervezeteknek olyan stratégiát kell kidolgozniuk, amelyek elősegítik a nők munkaerőpiaci részvételét. Ide tartozhat a gyermekgondozási intézmények támogatása, fejlesztése, ami elősegíti a gyermekek elhelyezését munkaidő alatt. Végül amire nagyobb figyelmet kell fordítani, az a műszaki képzés. A nők technológiai és digitális készségeinek fejlesztése érdekében képzések és mindenki számára könnyen elérhető, államilag támogatott kurzusok és képzések indítása szükséges. Ezzel növelhető a nők részvétele a technológiai és műszaki szektorban, informatikai és mérnöki területeken, ami elengedhetetlen a jövő munkaerőpiacának kialakításához.

Ezen javaslatok összehangolt munkát és szemléletet igényelnek: a kormányok, a cégek, az oktatási

intézmények és a szervezetek egyaránt részt kell hogy vegyenek a kialakításban és a keretrendszer megfogalmazásában. A nők karrierlehetőségeinek javítása nem csupán az egyéni fejlődést szolgálja, hanem a társadalom és a gazdaság szempontból is pozitív hozadékkal bírna.

ÖSSZEFOGLALÁS SUMMARY

A nők karrierlehetőségei a 21. században jelentős fejlődésen mentek keresztül, de továbbra is számtalan kihívással kell szembenéznük. A kutatás hangsúlyozza a tudományos ismeretek bővítésének szükségességét, a nők támogatásának fontosságát a munkaerőpiacon, és a politikai, társadalmi intézkedések szerepét a nők egyenlő esélyeinek biztosításában. A javasolt intézkedések és programok segíthetik a nők helyzetének javítását és karrierjük előmozdítását a jövőben. A téma szisztematikus irodalomkutatása lehetőséget nyújtott arra, hogy átfogó képet kapjunk a női karrierlehetőségekről a 21. században, ebben a PRISMA módszer hatékony eszközként bizonyult. Ezen keresztül további kutatási kerületek azonosításra, melyek előre mozdíthatják a későbbiekben a nők helyzetét a munkaerőpiacon.

A STEM különböző alterületein a női karrier támogatása kiemelkedően fontos munkáltatói szempontból. A női jelenlét gazdagítja a tudományos és technológiai közösségeket, más nézőpontból közelít meg bizonyos helyzeteket. A különböző nézőpontok és tapasztalatok hozzájárulnak az innovációhoz, színésíthetik a meglévő tudást és gazdagíthatják a más aspektusból történő megközelítéssel.

További szempont lehet, hogy a női szakemberek motiválónak hathatnak a fiatal lányokra pályaválasztás előtt, inspirálva őket a STEM pályák választására. Segíthet az alulprezentáltságon és egy új, modernebb generáció nevelésében. Előző pont-hoz szorosan kapcsolódik, hogy a női munkaerő bevonása segít csökkenteni a nemi alapú előítéleteket a szakmában. Emellett a női mérnökök és tudósok hozzájárulhatnak a technológiai fejlődéshez, amely mindannyiunk életét befolyásolja. A kutatás rávilágít arra, hogy a munkáltatóknak és oktatási intézményeknek már korai szakaszban támogatniuk szükséges a nőket a műszaki pályán történő elhelyezkedésben, például mentorálással és kapcsolati építési lehetőségekkel. A munkahelyi környezetnek elérhetőbbé kell válniuk számukra, például rugalmas munkaidő és családbarát intézkedések bevezetésével. A női karrier fejlődése nemcsak a nők, hanem a társadalom egészének javát szolgálja és növeli a gazdasági versenyképességet is.

A kutatásunk korlátjainak meghatározásánál három olyan pontot történt azonosításra. Az első a szubjektivitás kérdése volt, ugyanis a különböző kutatók különböző publikációi eltérő módszerekkel és elméletekkel közelíthetik meg a témát, ami a végső következtetések eltérő értelmezését eredményezheti. (Christofides et al. 2013) Ezen eltérések gyakran a kutatók személyes nézőpontjaiból, kulturális háttéréből vagy szakmai tapasztalataiból adódnak. Igaz, a szisztematikus irodalomkutatás és a PRISMA módszer a már meglévő szakirodalmi adatbázist dolgozza fel, de a publikációk tartalma lehet kevésbé objektív, ami elvetheti a kutatás fonatát egy érzelmen alapuló és nem a tények-adatok-számok hármására épülő irányba.

A következő pontként az adathozzáférhetőséget kell kiemelni, ami az adatgyűjtésnél nehezítheti meg a kutató dolgát. A női karrierlehetőségekre vonatkozó adatok gyűjtése gyakran nehézségekbe ütközik. Sok esetben a munkáltatók nem nyújtanak elegendő információt a női munkavállalók körében tapasztalható egyenlőtlenségekről, így csak informális adatok, esetleges interjúk és tapasztalatokra támaszkodhat a kutató munkája során. Továbbá, a nyílt forráskódú vagy publikusan elérhető adatbázisok nem mindig teljes körűek vagy naprakészek, ami szintén nehezítő faktor a kutatás során.

Az utolsó korlátként pedig időbeli változékony-ság jelent meg. A női munkaerőpiaci folyamatosan változik, jelenleg egy felgyorsult szakaszban van és ami ma releváns, az holnap már nem biztos, hogy érvényes. Ezért alkalmaztuk azt a feltételt, hogy limitáltan, 30 évre visszamenően folytatjuk a keresést. Az időbeli távlatban végzett kutatások során az eltérő időszakokban tapasztalható trendek és kihívások figyelembevétele lehetetlenné válik a hosszú távú következtetések levonását.

Jelen tanulmány elkészítésének célja az volt, hogy megvizsgáljuk a szisztematikus irodalomkutatás hasznosságát a 21. századi női karrierlehetőségekre és nehézségeire, fókuszáltnan és szélesebb körben is tanulmányozzuk a terület publikációs hátterét. Egyrészt egyre nagyobb szükség van a rendezett és objektivitáson alapuló adatgyűjtésre a megnövekedett munkák és kutatások száma, illetve a vizsgált terület társadalmi érzékenysége miatt: fontos, hogy a tények-számok-adatok hármását mindig szem előtt tartva, érzelmi befolyásolástól mentesen, objektív módon végezzük a kutatást, elkerülve a torzítást és az ellentétes tartalmú eredményeket. Ezt elérni hasznos eszköz lehet egy megfelelően felépített szisztematikus irodalomkutatás.

HIVATKOZÁSOK REFERENCES

- Adams, R. B., & Funk, P. (2012), "Beyond the glass ceiling: Does gender matter?" *Management Science*, 58(2), 219-235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2018), "Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway", *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- Cannito, M., & Scavarda, A. (2020), "Childcare and remote work during the COVID-19 pandemic. Ideal worker model, parenthood and gender inequalities in Italy", *Italian Sociological Review*, 10(3S), 801-801. <https://doi.org/10.13136/isr.v10i3S.399>
- Ceja, L., Agulles, R., & Tàpies, J. (2010), The importance of values in family-owned firms, Working Paper WP-875 July, IESE Business School-University of Navarra, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1701642>
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013), "Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe", *Labour Economics*, 21, 86-102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001), "The glass ceiling effect", *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007), "Women and the labyrinth of leadership", *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Filep R., & Ujhelyi M. (2021), „Maradj otthon – Áttérés home office-ra az Észak-Alföld régióban”, *Régiókutatás Szemle*, 6(1), 37-47. <https://doi.org/10.30716/RSZ/21/1/3>
- Fodor, É., & Glass, C. (2018), "Negotiating for entitlement: Accessing parental leave in Hungarian firms", *Gender, Work & Organization*, 25(6), 687-702. <https://doi.org/10.1111/gwao.12208>
- Gaudecker, H.-M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, & B.Zimpelmann, C. (2020), Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic: Empirical Evidence on hours, home office, and expectations, IZA Discussion Paper Series No. 13158, Bonn
- Gergely É., & Szabó Á. (2017), „Női karrier vizsgálata felsőoktatásban tanuló körében”, *Régiókutatás Szemle*, 6(2), 201-212.
- Juhász, C. (2015), „Az elégedettség és a motiválás gyakorlati összefüggései”, *Taylor*, 7(3-4), 215-221.
- King, K. G. (2022), "Differences between mother and father entrepreneurs: Management of companies, careers, and personal lives", *The International Journal of Organizational Diversity*, 22(2), 67-77. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/v22i02/67-77>
- KSH (2022), <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntart-hato-fejlodes-indikatorai-2022/2-17-sdg-5#2-abra> (Letöltve: 2022. 10. 31.)
- Malespina, A., Seifollahi, F., & Singh, C. (2024), "Trends and gender disparities in grades and grade anomalies among bioscience and health-related major students before, during, and after COVID-19 remote instruction", *Education Sciences*, 14(10), 1101. <https://doi.org/10.3390/educsci14101101>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009), "Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement", *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, W. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021), "The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews", *BMJ*, 372:n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pham-Nguyen, D.-T., & McDonald, M. (2024), "You should care about marriage: Vietnamese Women's experience of ambivalent sexism in the STEM workplace", *SSM - Mental Health*, 6, 100333. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2024.100333>
- Prebreza, R., Beqiraj, B., Prebreza, B., Krypa, A., Krypa, M., Prebreza, R., & Krypa, M. (2025), "Factors influencing the lower number of women in STEM compared to men: A case study from Kosovo", *STEM Education*, 5(1), 19-40. <https://doi.org/10.3934/steme.2025002>
- Róbert P., & Medgyesi M. (2008), Munkaattitűdök időbeli változása és nemzetközi összehasonlítása. OTKA T 46648 sz. kutatásának zárójelentése, <https://real.mtak.hu/1520/> (Letöltve: 2025. 03. 23.)
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & The PRISMA-P Group (2015). "Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015:

- elaboration and explanation”, *BMJ*, 349 :g7647.
<https://doi.org/10.1136/bmj.g7647>
- Szántó G. (2023), „Üvegplafon egy önbeteljesítő jóslat?! – Karrierlehetőségek vizsgálata női munkavállalók körében”, *Régió kutatás Szemle*, 6(2), 98–109. <https://doi.org/10.30716/RSZ/21/2/10>
- Tardos K., & Paksi V. (2020), Tudományos karrierutak kutatói értékelése : Női és férfiperspektívák. Magyar Szociológiai Társaság. <https://real.mtak.hu/116185/> (Letöltve: 2025. 03. 23.)
- Wendt, J. L., & Jones, V. O. (2024), “Peer mentors’ experiences in an online STEM peer mentoring program: beacons of light”, *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 13(3), 328–345. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-03-2023-0033>

Gaál Zsófia
gaal.zsofia@phd.gtk.uni-pannon.hu

Prof. Dr. Obermayer Nóra
obermayer.nora@gtk.uni-pannon.hu

Pannon Egyetem

Women's career opportunities in the 21st century - a systematic literature review

THE AIM OF THE PAPER

Women's roles and opportunities have changed significantly in the 21st century. Social norms, labor market trends, and technological innovations all influence women's professional development. The aim of the study is a systematic literature review that highlights the fact that the number of publications investigating women's roles has been steadily increasing in recent decades, and more and more professional materials deal with, for example, work-life balance and the labor market effects of having children. The research field is relatively new, and the explosion of publications in the past ten years can be attributed to the current wave of feminist movements, as well as the rise of the digital revolution and social media.

METHODOLOGY

The application of the PRISMA method during the systematic literature search reflects various aspects, such as the number of relevant publications, their distribution by research areas and countries. Further application of the PRISMA method and refinement of search criteria, even by narrowing the keywords, is expected to help the research to be more accurate and broader in scope, enabling the scientific community to better understand and evaluate studies and publications concerning women's roles.

MOST IMPORTANT RESULTS

This type of research not only helps to process and understand the literature background, but also plays an important role in raising social awareness, mapping solution proposals, which supports the breakthrough of the so-called glass ceiling and provides assistance in women's career development. Its main points include education, employment inequality, family roles and patterns.

RECOMMENDATIONS

After applying the methodology, the direction is clear: the most important factor is the correct use of the employer's toolkit, monitoring the digital transformation and ensuring the possibility of working from home. The aim is that future trends and results can contribute to the promotion of gender equality.

Keywords: female leaders, work and private life, career opportunities, PRISMA