

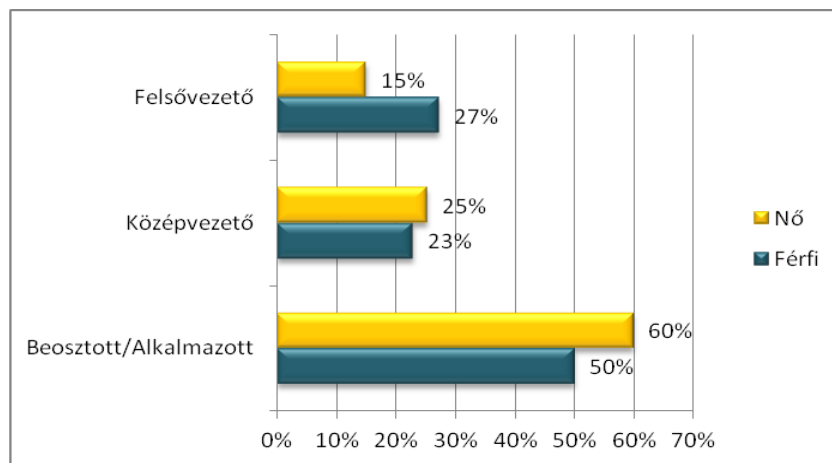
Nők és Férfiak a munkahelyen

Az Aurum Recruitment, országos fejvadász- és munkaerő-közvetítő cég csapata újabb témát vett górcső alá, mely a Női és Férfi munkastílus között fellelhető különbségeket tárja fel. Vajon tényleg igaz, hogy a nők kevésbé bírják a konfliktusokat? A férfiak valóban alkalmasabbak vezetőknek? Biztosan a nők rivalizálnak többet? Alábbi kiértékelésünkben ezekre és még több kérdésre választ kapunk.

Megoszlások

A Nők és Férfiak munkastílusáról szóló kérdőívünket **382 fő** töltötte ki. A válaszadók **62%-a nő, 38%-a pedig férfi** volt.

A **férfi válaszadók 50%-a Beosztott/Alkalmazottként** dolgozik, **23%-a középvezetői** pozíciót, **27%-a** pedig **felsővezetői** pozíciót tölt be. A **női válaszadók 60%-a Beosztott/Alkalmazotti** pozícióban, **25%-uk középvezetői** pozícióban, **15%-uk pedig felsővezetői** pozícióban dolgoznak.

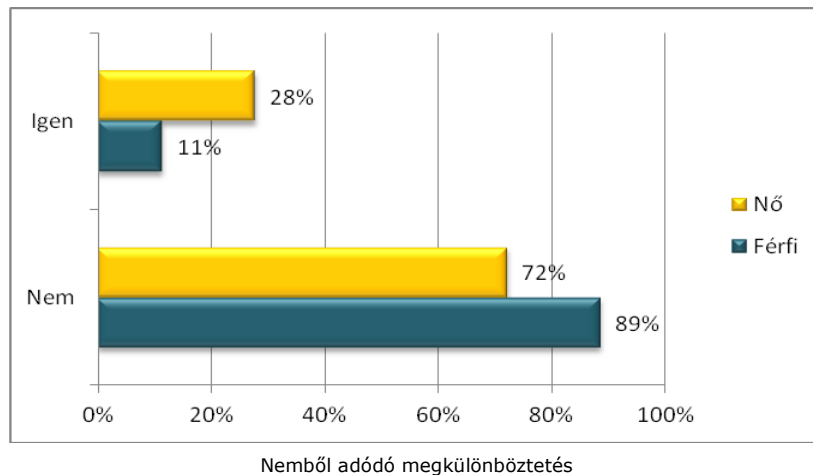


A kitöltők beosztás szerint megoszlása

Fekete, vagy fehér?

A munkahelyi diszkrimináció fogalmával bizonyára már mindannyian találkoztunk, sőt sokan talán elszenvedő alanyként is megéltek már kellemetlen szituációkat. Vajon elképzelhető az az eset, hogy valaki csupán a neméből adódóan nem léphet feljebb a ranglétrán, vagy mondjuk, elutasítják egy állás kapcsán? Biztosan állíthatjuk-e azt, hogy bizonyos feladatok elvégzésére egy férfi vagy egy nő alkalmasabb inkább? Tény, hogy sztereotípiák, előítéletek mindig is voltak és lesznek is bennünk, amik sajnos nem kis mértékben – sokszor tévesen - befolyásolják ítélőképességünket. Lássuk, milyen eredmények születtek ebben a felmérésben:

Első ránézésre az arányok pozitív képet mutatnak, hiszen a kitöltők közül „csupán” a **férfiak 11%-a** és a **nők 28%-a** számolt be arról, hogy **érte valamilyen megkülönböztetés**, ezzel szemben a **nők 72%-a**, a **férfiak pedig 89%-a még nem került ilyen helyzetbe munkájuk során**. A 11% és 28% nem tűnik első hallásra kritikusan magas értéknek a 72%-al és a 89%-al szemben, azonban még mindig több mint kellene, hogy legyen.



Tekintsünk kicsit a számszerű adatok mögé. Pontosan milyen területeken történtek a megkülönböztetések, illetve ez milyen viselkedésben nyilvánult meg az érintettek felé?

A nők többsége az alábbiakról számolt be:

- Bér területén való megkülönböztetés
- Sikertelen állásinterjú a diszkriminációból adódóan
- Korlátozott karrierlehetőségek, kevesebb tekintély
- Szakmaiság és teherbírás megkérdőjelezése
- Szülés, anyaság

A férfiak esetében az alábbi indokok jöttek elő:

- Magasabb elvárások a munkában
- Kiválasztás során nemből adódó hátrány
- „Feltételezett” magasabb bérigényből fakadó megkülönböztetés

A fentiek is mutatják, hogy a nők esetében gyakoribb és szélesebb skálán mozog a diszkrimináció. Talán nem is lepődünk meg ezen annyira, hiszen bármennyire is „női emancipált társadalomban” élünk, a nők karrier és lehetőségek tekintetében talán soha nem fognak férfi társaik nyomába érni, hiszen a család összetartása, lelki támogatása, a gyermeknevelés még mindig a nőknél van inkább fókuszban, ami viszont egyértelműen magával rántja annak következményét is, hogy a munkahely másodlagossá válik. Ezzel összességében nincs is semmi baj. Bizonyos pozíciók esetében talán elfogadhatjuk azt a tényt is, hogy egy nő vagy éppen egy férfi alkalmasabb rá. (Válságmenedzserként elég ritkán találkozunk például nőekkel.) Általánosításokba azonban nem érdemes bocsátkoznunk, hisz tudjuk, hogy a kivételek erősítik a szabályt. Azért mert valaki nő, nem jelenti azt, hogy „puhányabb”, vagy, mert valaki férfi, nem jelenti azt, hogy nem

empatikus. Ahogy a magánéletben, úgy a munkahelyen is mondhatjuk talán, hogy a legideálisabb az, mikor a két nem - egymást kiegészítve, egymás erősségeire, készségeire építve, egymástól tanulva, közösen egy cél érdekében együttműködve - kölcsönösen jelen van.

Munkakapcsolat minősége

A következőkben 3 szempont szerint vizsgálódunk.

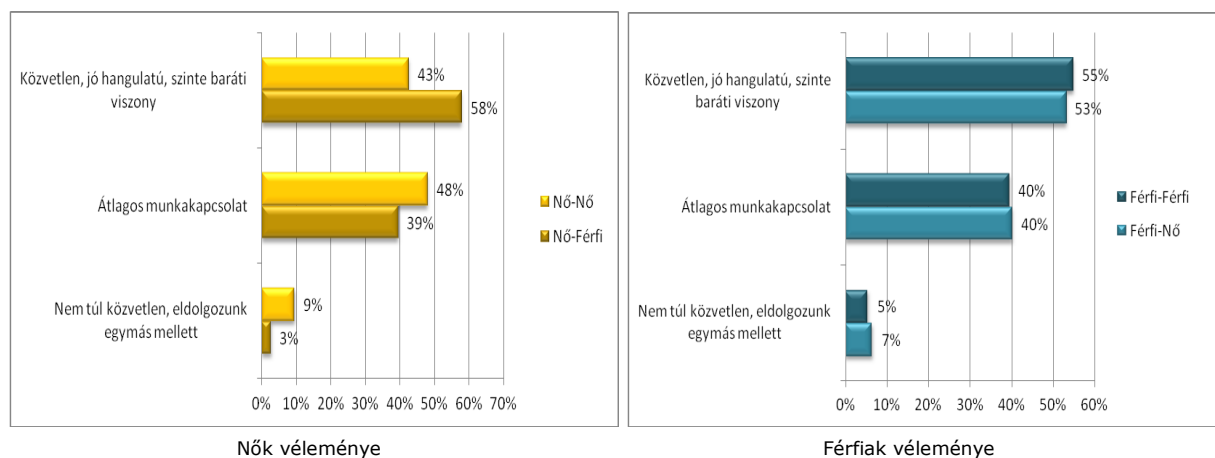
- 1) Hogyan látják a **nők** munkakapcsolatuk minőségét a női és férfi kollégáikkal?
- 2) Hogyan látják a **férfiak** ugyanezt?
- 3) Igaz-e az, hogy **összességében** a férfiakkal jobban ki lehet jönni?

Egymás mellett láthatunk két diagramot, az első a nők, a második a férfiak véleményét mutatja.

A **nők-nők** közötti munkaviszony kapcsán láthatjuk, hogy többségében az **átlagos, nem túl szoros munkakapcsolat** a domináns (**48%**). Közvetlen, jó hangulatú kapcsolatról **43%-uk** nyilatkozott, **viszonylag semleges, nem túl közvetlen** munkakapcsolatra azonban csupán **9%-uk** „panaszkodott”.

A **nők férfiakkal** való viszonyulása az első szinten magasabb százalékot ért el. A kitöltő nők összesen **58%-a** ápol **közvetlen, jó hangulatú, szinte baráti** viszonyt férfi kollégáival, ami 15%-al több, mint az előbbieknél, a női munkatársak esetében volt. **39% átlagos munkakapcsolatról számol be**, míg mindössze **3%** vélekedik **nem túl közvetlen munkakapcsolatról**.

Az arányokat megvizsgálva egyértelműen láthatjuk, hogy a nők férfi kollégáikkal pozitívabb munkakapcsolatot ápolnak. Erre utal a „csupán eldolgozgatunk egymás mellett” címmel fémjelzett munkakapcsolatnál tapasztalható 6%-os különbség is a nők „javára”.



A férfiak vonatkozásában túl nagy különbségek nem mutatkoznak meg a diagram értékei között sem a férfi, sem pedig a női kollégákhoz való viszony tekintetében.

A **férfi-férfi** munkakapcsolatra **55%-ban a közvetlen**, jó hangulatú viszony a jellemző, melytől 15% híján elmarad az **átlagos munkakapcsolat (40%)**. A férfiak esetében tehát a baráti viszony dominál. Mindössze **5%** érzi, hogy **nem túl jó a kapcsolata** férfi kollégáival.

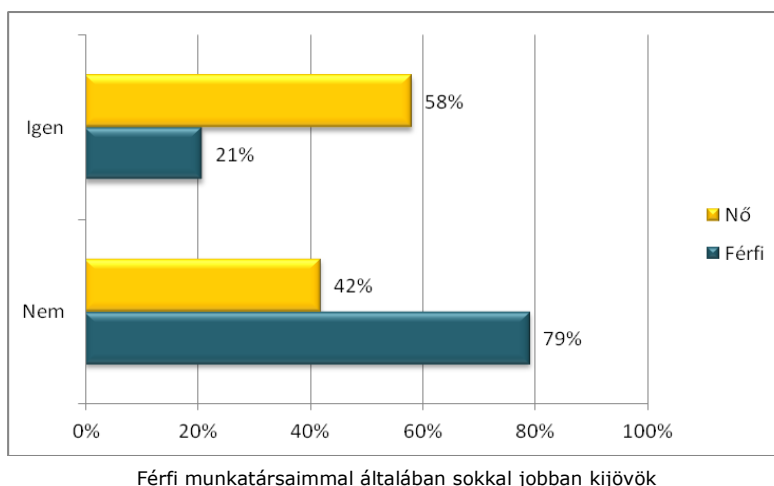
A **férfi-nő** vonatkozásában szintén nagyon hasonló eredményt kaptunk. A **férfiak 53%-a közvetlen**, jó kapcsolatot ápol női kollégáival. **40%-ban jellemző az átlagos kapcsolat**, ami teljesen megegyezik férfi társaikkal kapcsolatos érzéseikkel. Mindössze 7% véli úgy, hogy nem túl közvetlen a viszony női kollégáival. Ez megint csak alig tér el, attól az **5%-tól**, amit férfi kollégáikkal szemben éreznek.

Összegezve a fentieket elmondhatjuk, hogy a férfiak munkakapcsolataik minőségének megítélésakor kevésbé tesznek különbséget a nemek alapján.

Ezzel a válasszal azonban mi még nem elégedtünk meg és úgy gondoltuk, igazolva az előzőeket, egy újabb állítás megfogalmazásával, ismét döntésre készítetjük kitöltőinket.

Az állítás így szólt: **„Férfi munkatársaimmal általában sokkal jobban kijövök.”**

A fentiek tükrében az eredmény nem meglepő és beigazolódottnak tűnik, ugyanis a **nők többsége**, összesen **58%-a** véli úgy, hogy könnyebben teremt és tart kapcsolatot férfi kollégáival. A **férfiak** esetében is visszaköszönnék a korábbi eredmények. **79%-uk** szerint nem törvényszerű, hogy jobban kijönnének a férfi, mint a női munkatársaikkal. A férfi kitöltők mindössze 21%-a állítja ennek ellenkezőjét. A fenti két diagramon is láthatjuk, hogy a férfiak esetében arányosan oszlik meg a nőkhöz és férfiakhoz való munkaviszonyuk minősége.



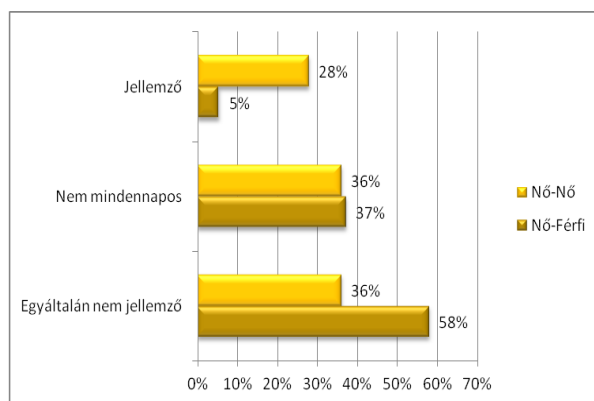
Én vagyok a jobb! Vagy mégsem?

Követve a fenti logikát és mélyítve a nők/férfiak megítéléseit saját és a másik nemmel szemben, arra is kíváncsiak voltunk, hogy a rivalizálás milyen mértékben mutatható ki egy adott munkakapcsolatban. Vajon mindkét nem esetében fellelhető egyáltalán, ha igen, milyen különbségek látszanak? Nézzük:

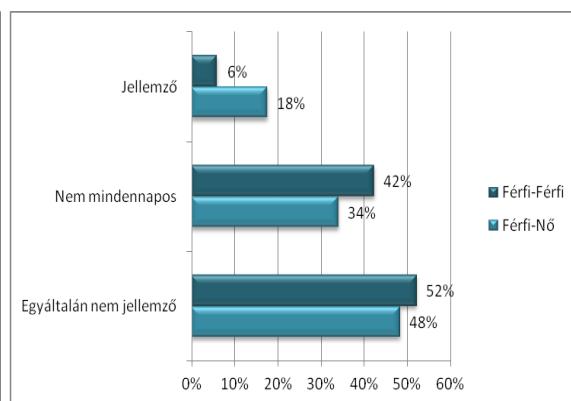
Ismét két diagramon figyelhetjük meg a kapott értékeket, az elsőn a nők, a másodikon pedig a férfiak szempontjából. A **nők nőikkel való rivalizálása (28%)** sokkal magasabb százalékot üt meg, mint **férfi kollégáikkal (5%)**, akikkel az esetek **58%-ban** egyáltalán nem is jellemző a rivalizálás. **36% (nő-nő) és 37% (nő-férfi)** esetében pedig **nem mindennapos**, csak néha-néha fordul elő versengés. A nők ugyanennyi százalékánál (**36%**) nő-nő között **egyáltalán nem érezhető** a versengés, hanem fej-fej mellett, csapatban dolgoznak együtt.

A **férfi-férfi kollégákkal** való versengése igen kis arányban, mindössze **6%-ban** jellemző. Vegyük észre, hogy ez az érték, az előbbi nő-nő viszonyban 28% volt! Emellett **női munkatársaikkal** szemben az érték már **18%-ra** emelkedik. A **nem mindennapos** és nem állandóan jellemző versengések itt **férfi kollégákkal szemben 42%**, míg **női kollégákkal szemben 34%-ot** ért el. A **legmagasabb értékek (52%-48%)** azonban ennek ellenére mégiscsak arra utalnak, hogy az „együtt egy célért” szellemében, a csapatmunka sokkal jobban dominál itt is, akárcsak az előzőekben a nők megítélésénél.

Összességében tehát elmondható, hogy a nők sokkal nagyobb arányban versengenek női, mint férfi kollégáikkal, ugyanakkor a férfiak nagyobb hányada érzi úgy, hogy a nőekkel gyakrabban kerül versenyhelyzetbe, mint férfi társaival.



Rivalizálás a nők szempontjából

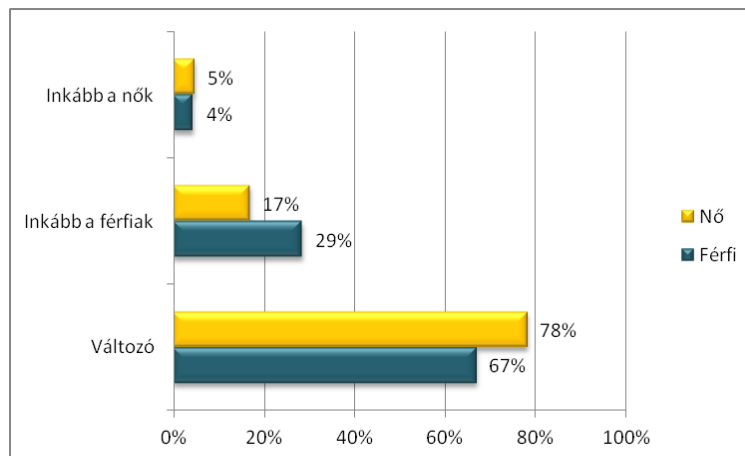


Rivalizálás a férfiak szempontjából

Vezetői szerep – nő vagy férfi?

Ki a jobb vezető, a nő vagy a férfi? Ismételten egy örökös kérdés és dilemma a munka világában. Sokszor problémának látják a nők fokozott empátiáját, hiszen egy vezetőnek, bár meg kell értenie a munkavállalókat, racionálisnak, tárgyilagosnak és logikusnak kell lennie. Ez mind a nőkben is meg van, azonban érzelmileg fogékonyabbak mások problémájára. Néha pont ez az, ami miatt még jobb vezető lehet valakiből, néhol pedig hátrányt jelenthet. Egy biztos, a nőknek vezetői szerepben férfias tulajdonságokat, személyiségjegyeket kell kialakítaniuk, felvenniük, hogy megfeleljenek a már megszokott elvárásoknak, melyet egy vezetővel szemben támasztanak, vagy gondolnak.

A diagram nem okoz meglepetést, részben visszaköszönnek a sztereotípiák, csak igen kis százalék gondolja, hogy elsősorban inkább a nők alkalmasak vezetői szerep betöltésére, mind a nők és mind a férfiak így vélekednek, **5%, illetve 4%-os** eredménnyel. A férfiakra vonatkozóan ugyanerre a kérdésre **17-29%-os arányban** oszlik meg a nők és férfiak válasza. Ami bizakodásra ad okot, hogy a többség úgy gondolja, változó, hogy a nő, vagy a férfi alkalmasabb-e a vezetői pozíció betöltésére. Ez egy reális megközelítés, hiszen ez sok mindentől függhet: magától a munkakörtől, elvégzendő feladatoktól, szükséges kompetenciáktól, stb. **A nők 78%-a, a férfiak 67%-a vélekedik erről így.**



A nő vagy a férfi alkalmasabbak vezetői szerep betöltésére?

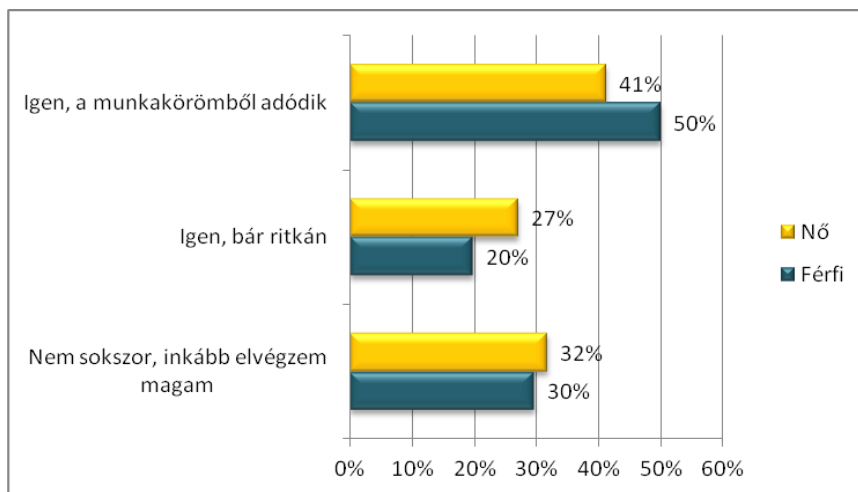
Delegál, vagy nem delegál?

A következőkben áttekintjük, kinél mennyire jellemző a delegálás, ki adja ki kezéből az egyszerűbb feladatokat, vagy esetleg csinálja meg a másik helyett őket.

A kérdés: Szívesen delegál feladatokat másoknak?

A kitöltők többségének **munkaköréből adódik a delegálás**, az eredmények szerint a **nők 41%-a, a férfiak pedig 50%-a** oszt le feladatokat beosztottjaiknak, ők felsővezetői, illetve középvezetői pozíciókban helyezkednek el. A válaszadók másik része arányosan oszlik meg, egy kicsivel nagyobb százalékuk inkább maguk végzik el a munkájukat, minthogy másnak átadják. **A nők 32%-a, a férfiak pedig 30%-a**

vélekedik erről így. A **női kitöltők 27%-nál, a férfi kitöltők 20%-nál** pedig előfordul, hogy leadnák a feladatokat, azonban erre ritkán van lehetőségük.

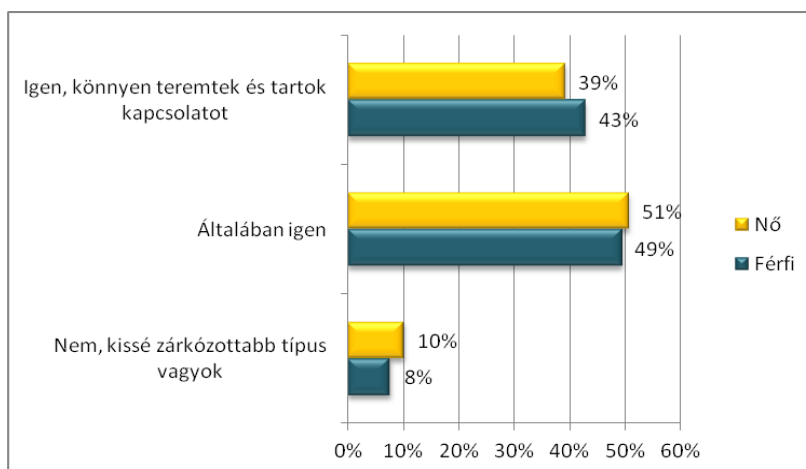


Szívesen delegál feladatokat másoknak?

A kapcsolatteremtés mestersége – Kinek megy jobban?

Kérdés: Könnyen teremt kapcsolat az üzleti világban új kollégákkal, partnerekkel?

A kérdésre adott leghatározottabb válaszban a **férfiak (43%)** kissé megelőzték a **nőket (39%)**. Nem így a kevésbé határozott „általában igen, személyiségfüggő” válasz esetében, ahol a nők picit magasabb **(49% - 51%)** szinten értékelték önmagukat. Ez természetesen össze is függ az első, határozott válasszal. A kitöltők csupán nagyon kevés százaléka tartozik abba a kategóriába, akik alapvetően nehezen teremtenek kapcsolatot zárkózottabb személyiségükből kifolyólag. Ez a **nők 10%-ra, a férfiak pedig 8%-ra** jellemző.



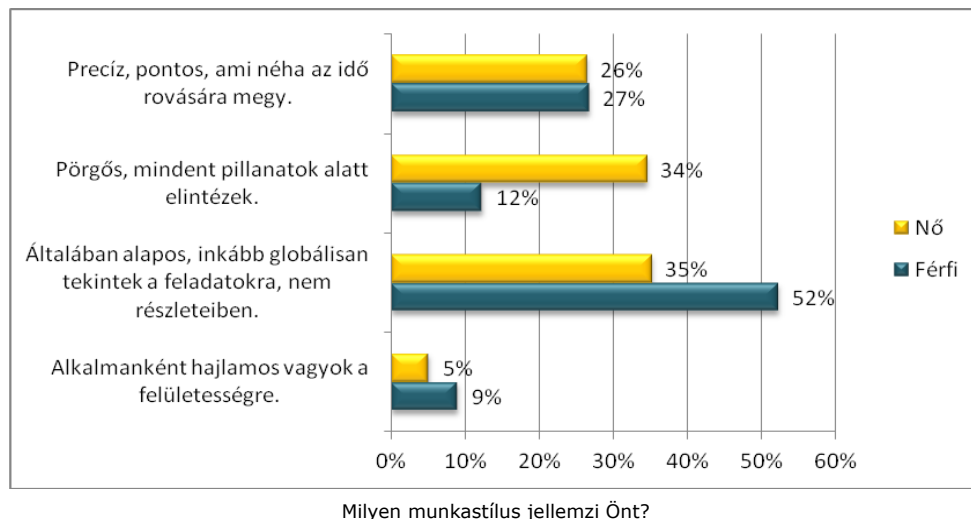
Könnyen teremt kapcsolat az üzleti világban?

Munkastílus

Köztudottan inkább a nőkre jellemző a túlzott precizitás, pontosság, részletekben való elveszés, míg férfiakra inkább a tárgyilagos, gyakorlatias, globális megoldások. Lássuk, hogy a valóságban ez tényleg így van-e?

Kérdés: Milyen munkastílus jellemzi Önt?

A **nőkre (35%)** és a **férfiakra (52%)** egyaránt a legjellemzőbb az **alaposság**, a globális áttekintése a feladatoknak, mely egy kiegyensúlyozottabb munkamorálra utal. A **nők további 34%-a** emellett rövid időn belül elintézi a szükséges feladatait. Ugyanez csupán a **férfiak 12%-ra** jellemző. A precizitás, pontosság tulajdonsága mindkét félnél megtalálható, mely néha az idő rovására megy. A **nők 26%-a**, a **férfiak 27%-a** tartja magát ilyen szinten precíznek. A kitöltők kis százaléka számolt be arról, hogy alkalmanként, bizonyos feladatok elvégzése során, **hajlamosak a felületességre (nők 5%, férfi 9%)**, mely akár az időhiány miatt, vagy kevésbé nagy hangsúlyú feladatok esetén történik meg.



Ön milyen típus?

A munkastílus mellett fontos szempont, hogy ki milyen típusnak tartja magát. Inkább versengő, vagy inkább túlzottan alkalmazkodó? Biztos, hogy a nőkben nagyobb a segítőkészség, mint a férfiakban? Vajon melyik fél a kompromisszum keresőbb?

Bár a fenti kiértékelések során láthattuk, hogy a nőkben magasabb a rivalizálásra való hajlam, a mostani kérdésre adott válaszokban ez nem mutatkozik meg ilyen drasztikusan. **A nők és férfiak egyaránt 4%-a** tartja magát **versengő** típusnak.

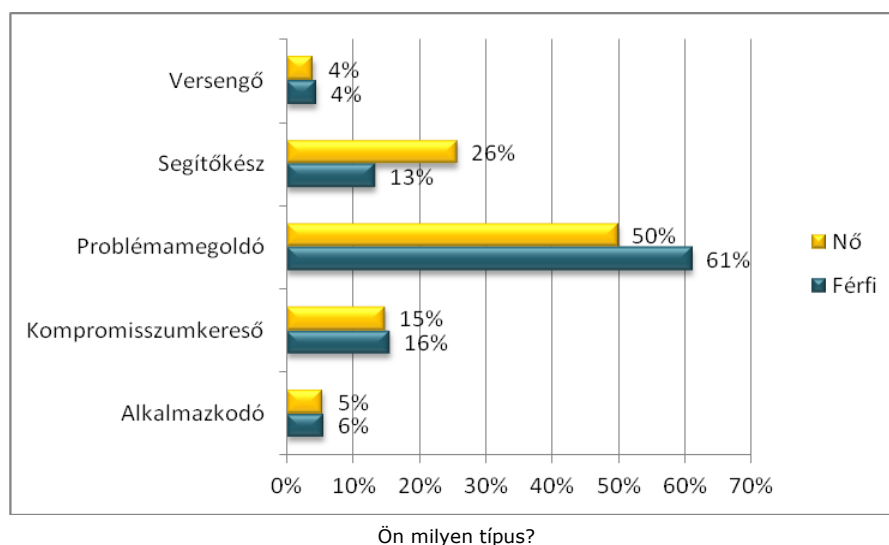
A **segítőkészség a nők (26%)** oldaláról sokkal magasabb, hiszen itt alapvetően kifinomultabbak az empatikus készségek és valahol az anyai ösztönök, gondoskodás felszínre törésének következtében hamarabb segítő kezet nyújtanak, néha még akkor is,

ha ezt közvetlenül nem kérik. **A férfiak** mindössze **13%-a** tartja magát segítőkésznek, rájuk tehát ez jóval kisebb arányban jellemző.

A **problémamegoldás** eredményeiből láthatjuk, hogy ez a férfiak nagyobb százalékára jellemző, mint a nők esetében. **A férfiak összesen 61%-a** tartja magát problémamegoldó típusnak. Emellett azonban nem marad el drasztikus mértékben a **női válaszadók 50%-os** hányada sem, amely jelentősen megközelíti a férfiak eredményét, és egy másik oldalról rávilágítva teljes mértékben érthető is. A problémamegoldásban a racionalizmus és gyakorlatiasság mellett óriási szerepe van az empátiának és a kommunikációs készségnek is. Mivel a nők jellemzően kommunikatívabbak (ezáltal például sokkal több helyről van információjuk adott témában) és empátikusabbak is férfi társaiknál, ezt felhasználva könnyen elképzelhetjük, hogy gördülékenyebben, higgadtabban, akár több alternatívát állítva képesek egy-egy problémát megoldani.

A **kompromisszum keresés** vonalán alacsonyabb értékeket kaptunk, mint az előző két válaszlehetőségnél. A nők és férfiak esetében a válaszadási arány fej-fej mellett halad. **A nők 15%-a, a férfiak 16%-a** tartja magát kompromisszumkeresőnek.

Az **alkalmazkodó** készség, hasonlóan a versengő típushoz, alacsony százalékot kapott. **A nők 5%-a, a férfiak 6%-a alkalmazkodóbb alkat.**



A jó öreg kritika

A kritika nem mindig kellemes és egyszerű része a munkának sem vezetői, sem pedig alkalmazotti szinteken. Sok múlik azon, ki hogyan kezeli, mennyire veszi a lelkére, illetve az sem mindegy, hogy az üzenet - mely alapvetően a fejlődésünket, épülésünket kell szolgálja - hogy van kommunikálva. Lássuk, hogy a férfiak és a nők, hogyan tudják kezelni ezeket a szituációkat.

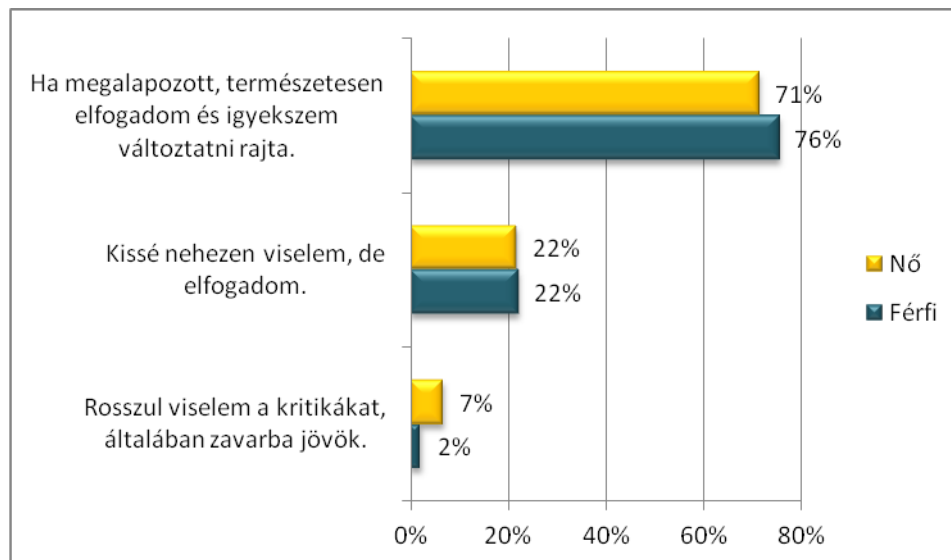
Első megérzésre biztosan mindenki úgy gondolná, hogy a nők alapvetően nehezen viselik a kritikákat, hiszen érzékenyebb lelkűek, a férfiak pedig keményebbek, jobban bírják a

sarat, nehezebb megbántani őket. Ez természetesen függ az alaptermészetől, illetve sok más körülménytől: jelenlegi élethelyzet, esetleges munkahelyi nehézségek, magánéleti problémák stb. Mindenkinek van időszaka, mikor egy keményebb kritikát könnyen tud kezelni, máskor pedig egy apró megjegyzés, figyelmeztetés egy világot rombol össze bennük. Ez az aktuális lelki állapottól nagymértékben függ.

Jellemzően azonban arányaiban **a nők (71%) és a férfiak (76%)** hasonlóan viszonyulnak a kritikához. Többségük úgy véli magáról, hogy elfogadják a kritikát fenntartás nélkül, amennyiben az megalapozott és ezt szem előtt tartva igyekeznek változtatni, a továbbiakban fejlődni a meghatározott területeken.

Természetesen vannak olyan emberek is, akik mindentől függetlenül alapvetően **nehezen viselik, ha kritikát kapnak** munkájukat illetően, ez fej-fej mellett **a nők és férfiak 22%-ra** jellemző. Nekik ezen a területen erősödni kell és idővel visszatekintve ők is pozitívabban fogják szemlélni a fejlődésük tekintetében azokat a bizonyos kellemetlenebb beszélgetéseket.

A kitöltők nagyon kis százaléka, **a nők 7%-a, a férfiak 2%-a** tartja úgy, hogy minden esetben **rosszul viseli a kritikát** és annak hatására általában zavarba jön, nehezen kezeli a kialakult helyzetet. Ez egy kis kommunikációs trükkel akár oldható is, melyet a vezetőnek szükséges alkalmaznia a beosztottja felé, ha tudja, hogy érzékenyebb típusú emberrel ül szemben. Természetesen nem lehet mindig mindenkiről tudni, hogyan reagál adott helyzetekre, de amennyiben nyugodtan beszélük meg, minden bizonnyal könnyebben túl tudnak rajta lendülni.



Ön hogyan viszonyul a kritikákhoz?

Egyéni, vagy csoportos? Esetleg mindkettő?

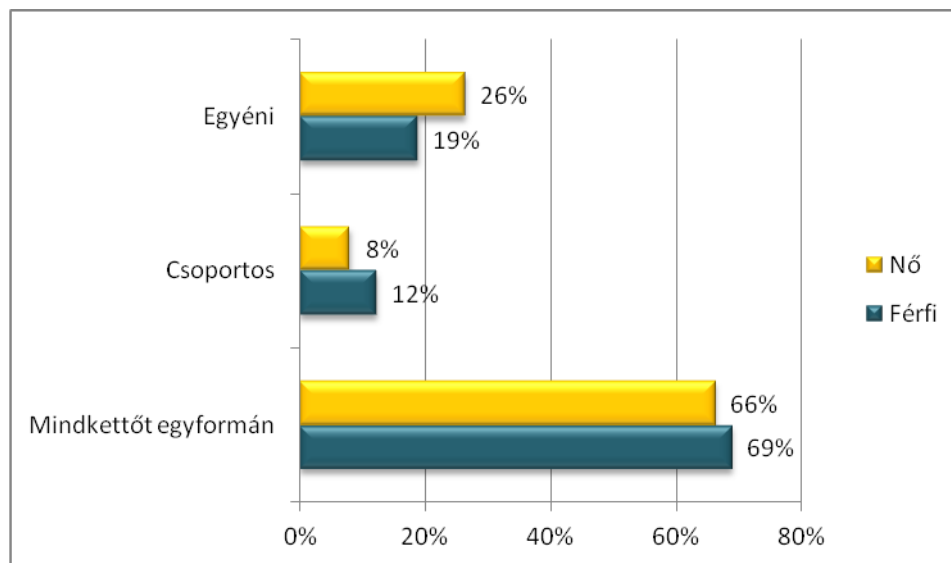
Az emberek személyiségükből adódóan változó, hogy inkább önállóan szeretnek dolgozni, vagy inspirálóan hat rájuk, ha csoportosan tudnak adott feladatokat végrehajtani. Természetesen a kettő között is van egy aranyközépút! Lássuk, ki melyikben érzi inkább otthon magát!

Kérdés: Ön milyen munkát végez szívesebben?

A többség az egyéni és csoportos munkavégzést részesíti előnyben, mely természetesen nagymértékben függ az elvégzendő feladat milyenségétől is. **A nők (66%)** és a **férfiak (69%)** mindkét munkastílusra alkalmasnak tartja magát. Egyénileg és csoportban is kellő hatékonysággal tudnak dolgozni.

Vannak azonban olyan emberek, akik kellemetlenebbül érzik magukat csoportos munkavégzésnél, vagy úgy érzik, hátráltatják őket és sokkal jobban tudnak gondolkodni **egyedül**, mint többedmagukkal. Ez **a nők 26%-ra, a férfiak 19%-ra jellemző**.

A másik csoport, akik inkább **másokkal együtt** dolgozva érik el hatékonyságuk csúcspontját **8-12%-ban** oszlanak meg a válaszadók között.



Ön milyen munkát végez szívesebben?

Döntsön! De hogyan?

Bizonyos döntések meghozatala nehéz, néha még az apróké sem egyszerű. Mérlegelni kell a körülményeket és tisztán látni a lehetséges következményeket. Döntési szituációkban mindenki másképp gondolkozik, másképp működik és más reakciók törnek felszínre. Vajon a nők és férfiak között milyen különbségek mutatkoznak meg e tekintetben? Ki az, aki higgadtabban, hideg fejjel, átgondoltan tudja megállni a helyét? Lássuk!

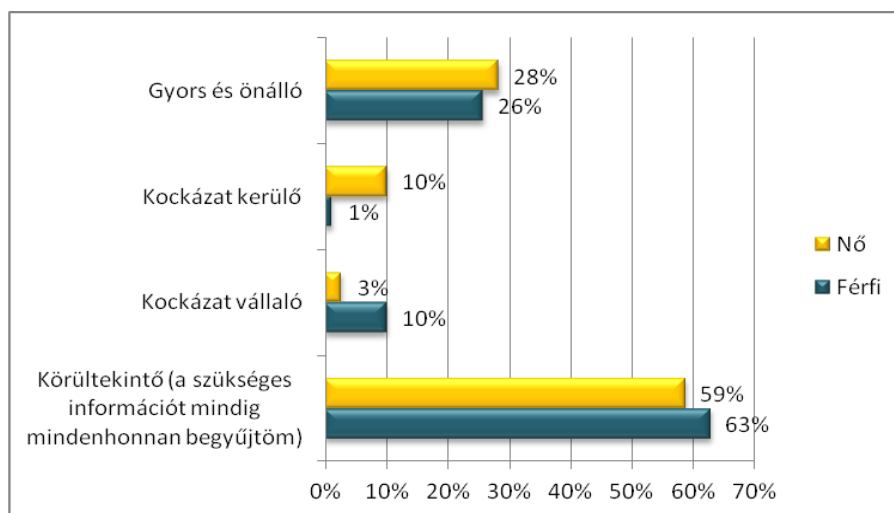
Kérdés: Döntéshozatal során mi jellemző leginkább Önre?

A többségre a körültekintő viselkedésmód a jellemző, a nők (59%) és férfiak (63%) esetében egyaránt. Ők a döntést megelőzően minden szükséges információnak utána járnak, hogy biztosan felmérjék és előre jósolhassák annak kimenetelét.

Gyors és önálló döntéshozás a nők 28%-ra, a férfiak 26%-ra jellemző. Ez adódhat magából a munkakör jellegéből, hogy az esetek többségében önállóan és viszonylag hamar kell megállni a helyüket bizonyos döntések kapcsán.

Kockázat kerülő típus inkább a nőkre (10%) jellemző, ők óvatosabbak, kevésbé mozdulnak ki a komfortzónából, inkább biztosra mennek. A kockázat kerülés a **férfiak** csupán **1%-ra** jellemző.

Ennek ellenkezője, a **kockázat vállaló** azonban inkább a **férfiakra jellemző (10%), a nők mindössze 3%-a** jelölte be ezt a válaszlehetőséget. Természetesen ez a 13% sem számottevően nagy arány, így összességében elmondható, hogy jól átgondolt és megfontolt, felelősségteljes döntéseket hoznak az emberek munkahelyükön.



Döntéshozatal során mi jellemző leginkább Önre?

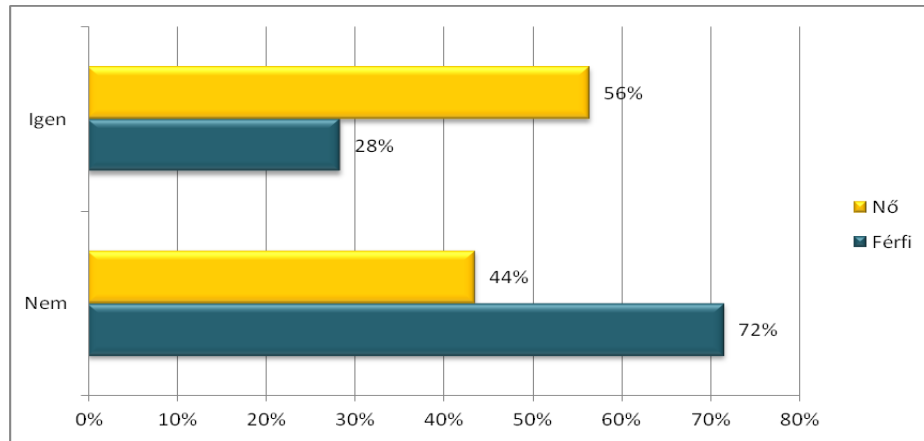
Utasítások teljesítése – Na, de kitől?

Néha hallani olyan helyzetekről, melyet nagymértékben befolyásol az, hogy milyen nemű a főnökünk. Például egy feladat kiosztása és annak végrehajtása kapcsán. Vajon máshogy fogadjuk az utasításokat ellenkező nemű, mint hasonló nemű főnökünktől?

Kérdés: Ön szívesebben teljesíti ellenkező nemű főnöke utasításait?

Itt kisebb mértékben visszaköszön az egyes nemek közötti rivalizálás, mely alapvetően a nőkre jellemző. A diagram is jól mutatja, hogy a **nők többsége (56%)** női főnökük utasításait nehezebb teljesítik, mint férfi főnökükét.

A **férfiak** esetében magasabb százalékot kapott a **nemleges válasz (72%)**, miszerint nem befolyásolja őket a főnök neme a feladatok végrehajtása tekintetében.



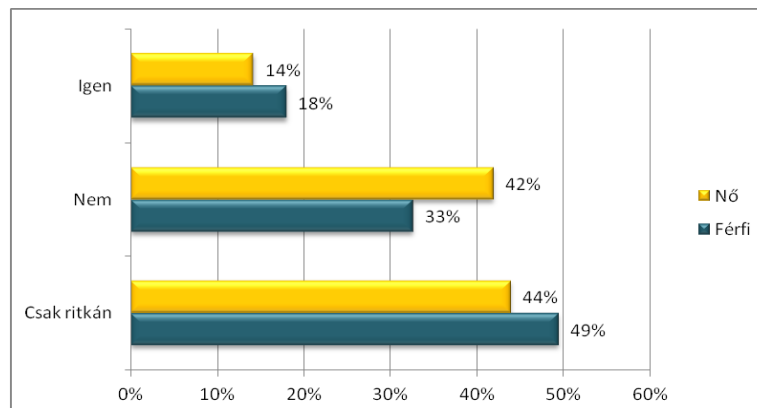
Ön szívesebben teljesíti ellenkező nemű főnöke utasításait?

Munka vs. Családtagok

Minden bizonnyal mindenkivel előfordult már, hogy munka közben keresték családtagjaik valamilyen fontos, vagy kevésbé fontos dologgal kapcsolatban. De vajon mindig megszakítjuk a munkát, hogy kommunikálhassunk szüleinkkel, testvéreinkkel, férjünkkel, feleségünkkel, gyerekünkkel egy adott dolog kapcsán?

A kitöltők (**nő 14%, férfi 18%**) **minden esetben beszélgetnek családtagjaikkal**, ha munkaidőben keresik őket valamilyen ügyben. Természetesen sosem lehet tudni, miért is telefonálnak rokonaink, de amennyiben nem fontos dologról van szó, úgy rövidre lehet zárni a beszélgetést és munkaidőn kívül megbeszélni a továbbiakat.

A **nők 42%-a, a férfiak pedig 33%-a** egyáltalán **nem szakítja meg a munkát** magánjellegű telefonok lefolytatására, míg **44% (nők) és 49% (férfiak) csak ritkán**, bizonyos esetekben teszik ezt meg, mely adódhat az éppen aktuális élethelyzetből, történésekből, ahol tudják, hogy fontos telefont várnak, melyet mindenképpen fel kell venniük. Érdekes, hogy ebben a kérdésben a férfiak bizonyulnak a többségnek.



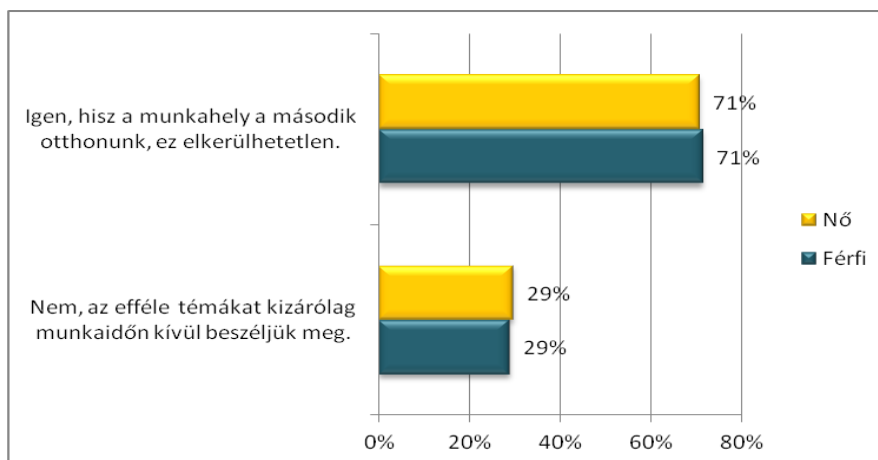
A napi munkát többször is megszakítom azért, hogy családtagjaimmal válthassak pár szót!

Munkahely és magánélet

Vajon a munkahelyi jó kapcsolat a munkatársak között meddig terjed? Milyen mélységű bizalmi szintet üthet meg? Vajon kialakulhat olyan szoros kapcsolat a kollégák között, hogy mélyebb magánéleti problémáikat is megosszák egymással? Vajon ez mennyire jellemző a nőkre és a férfiakra?

A diagramból láthatjuk, hogy **a nők és férfiak 71%-a beszél személyes problémáiról munkatársaival a munkahelyen**. Ez részben érthető, hiszen a munkahelyen sok időt töltünk, szinte a második otthonunkká avanszál a hosszú évek során, így kialakul egy alapvető bizalom a közvetlen kollégák között, akik szívesen osztanak meg egymással örömteli eseményeket, valamint kérnek tanácsot, vagy támogatást nehezebb időszakokban. Bár a nők általában közlékenyebbek ilyen téren, a férfiak pedig zárkózottabbak és néha inkább befelé dolgozzák fel a problémákat, mégis a többségük a munkahelyen szívesen megosztja kollégáival problémáit.

A nők és férfiak 29%-a kizárólag csakis munkaidőn kívül beszél munkatársaival bármiféle személyes témáról. Ők talán egyrészt úgy érzik, hogy munkaidőben olyan mélységig nem tehetik ezt meg, esetleg csak futólag a reggeli kávé, vagy ebéd közben, ahol pedig több olyan személy is jelen lehet, akikkel alapvetően nincsenek olyan szoros viszonyban, így előttük az esetleges problémákról nem szívesen beszélnek. Jobbnak tartják mindezt munka után, nyugodtabb körülmények között egymással megosztani. Másrészt az is lehet, hogy eleve a cégkultúra határozza meg az effajta munkatársi kommunikációt, így például fel sem merül annak lehetősége, hogy munkaidőben „lelkizzen” bárki is egy másik kollégával. Harmadszor pedig egyszerűen betudhatjuk ezt a választ annak is, hogy idő hiányában lehetőségük sincs a kollégáknak magánéleti dolgokról beszélgetni. Ez tipikusan az a helyzet, mikor sokszor az alapvető szükségleteink kielégítésére (étkezés, WC) sem jut időnk és azt vesszük észre, hogy már két órája lejárt a 8 órás munkaidőnk.

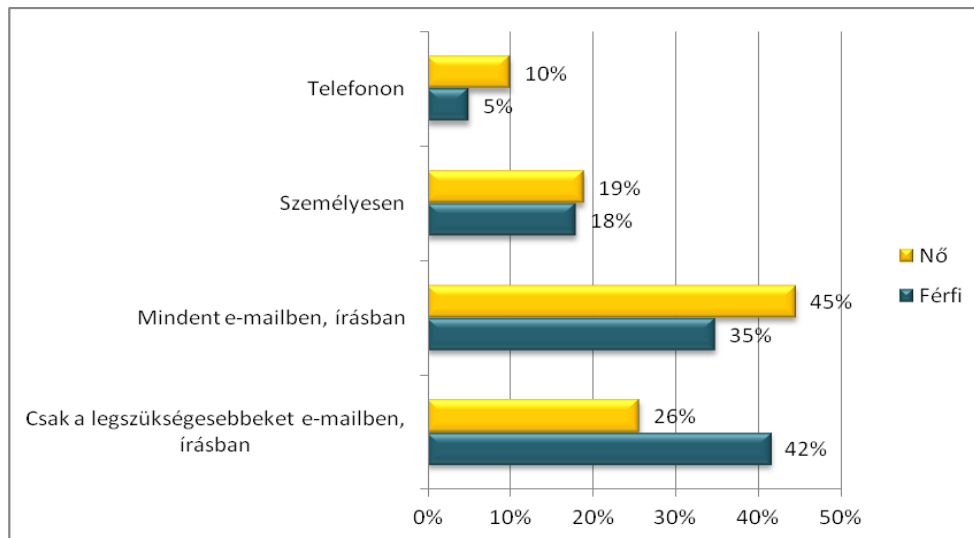


A munkahelyen szívesen beszélgetek munkatársaimmel személyes problémákról is!

Ügyintézés, ahogy Ön szereti!

Lássuk, mi a jellemzőbb a mai világban a napi ügyintézés terén. Vajon hogyan kommunikálnak gyakrabban egymással a felek? Írásban, telefonon, vagy mindkettőt hasonló arányban használják? Mi jellemzőbb a férfiakra és a nőkre? Nézzük!

A férfiak 35%-a mindent kizárólag e-mailben intéznek el, mely a **nők 45%-ra** szintén jellemző. Továbbá a **nők 26%-a** csak a legszükségesebb feladatokat intézi **e-mailben** és mindössze **10% használja a telefonos kapcsolattartást**, mely a **férfiak 5%-ról** mondható szintén el. **A férfiak összesen 42%-a kommunikálja a szükséges dolgokat e-mailben.** A **személyes kapcsolattartást a nők 19%-a, a férfiak 18%-a jelölt be.** Ez természetesen nem egyszerű, ha nagyobb földrajzi távolságokat kell áthidalnunk, illetve munkatípus függő is.



Ügyintézés, ahogy Ön szereti!

Munkahelyi konfliktus

A korábbiakban már tettünk említést a kritikáról, hogy ki hogyan viszonyul hozzájuk. Hasonló területre evezünk most is, ugyanis a munkahelyi konfliktusokat vesszük most górcső alá. Lássuk, hogy ki hogyan tudja kezelni a kényelmetlenebb helyzeteket? Ki érzékenyebb és ki tud nyugodtabban megoldásra jutni?

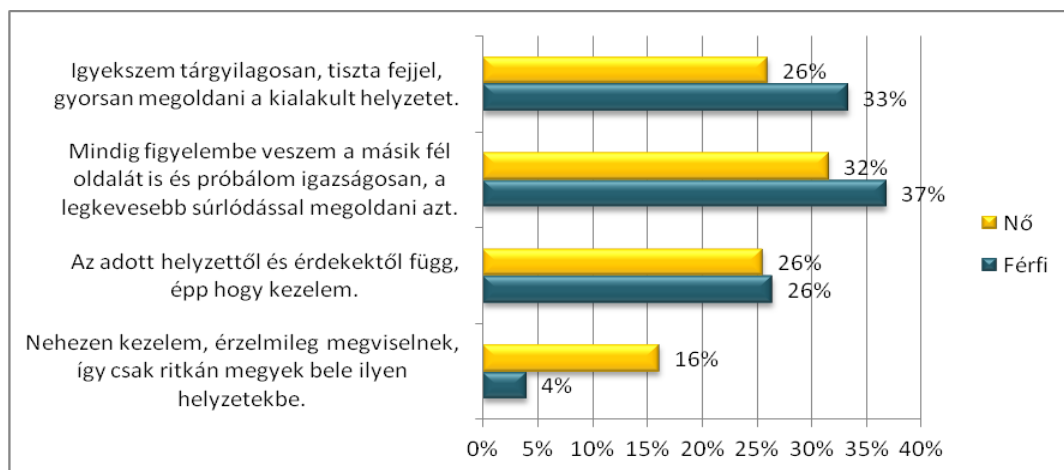
Kérdés: Ön hogyan kezeli a munkahelyi konfliktusokat?

Az eredmények szorosan követik egymást az egyes válaszok esetében. Szembetűnő azonban, hogy **a férfiak nagyon kevés, mindössze 4%-a állítja, hogy nehezen viseli a konfliktusokat** és azok megviselik őket. Ez a szám nem meglepő, ugyanis a férfiak a kellemetlenebb helyzetek általában jobban, vagy inkább máshogy kezelik. Nem veszik úgy a lelkükre, mint a nők, nem csinálnak belőlük érzelmi kérdést, hanem igyekeznek

tárgyilagosan, higgadt fejjel megoldani a helyzetet, ahogyan ezt a férfi válaszadók **33%-a is állítja.**

A nők összesen 16%-a mondja, hogy nehezen jut túl a konfliktus helyzeteken és azok őket érzelmileg jobban megviselik, így inkább kerülik ezeket a szituációkat, mert számukra nehéz ennek a kezelhetősége. További **26%-uk** állítja, hogy **igyekeznek nyugodtan megoldani a helyzetet, tiszta fejjel.** Emellett **32%-uk mindig figyelembe veszi a másik fél érdekét** is, megvizsgálja az érem mindkét oldalát, majd ennek megfelelően igyekszik igazságosan megoldani az adott szituációt. Ez a **férfiak 36%-ra** szintén jellemző.

A továbbiakban **a nők 26%-a és a férfiak szintén 26%-a a kialakult helyzettől és érdekektől függően kezeli a szituációt.** Minden konfliktusnak más a kiváltó oka, más a mélysége, ebből adódóan nem lehet mindegyiket hasonlóan megoldani. Változó az is, hogy kit mennyire érint az adott problémás szituáció, ennek függvényében mennyire tudja higgadtan, vagy érzelmektől mentesen kezelni azt.



Ön hogyan kezeli a munkahelyi konfliktusokat?

Úszunk, vagy nem úszunk?

Bizonyára már mindannyian kerültünk olyan helyzetbe, mikor az előre eltervezett napi menetünket keresztül húzta egy váratlan, hirtelen befutott feladat, amelyet bizony rövid határidőre el kellett készítenünk. Hogyan is kezeljük ezeket a helyzeteket? Mennyire tudunk higgadtak maradni? Esetleg a teljes káosz uralkodik el körülöttünk? Lássuk!

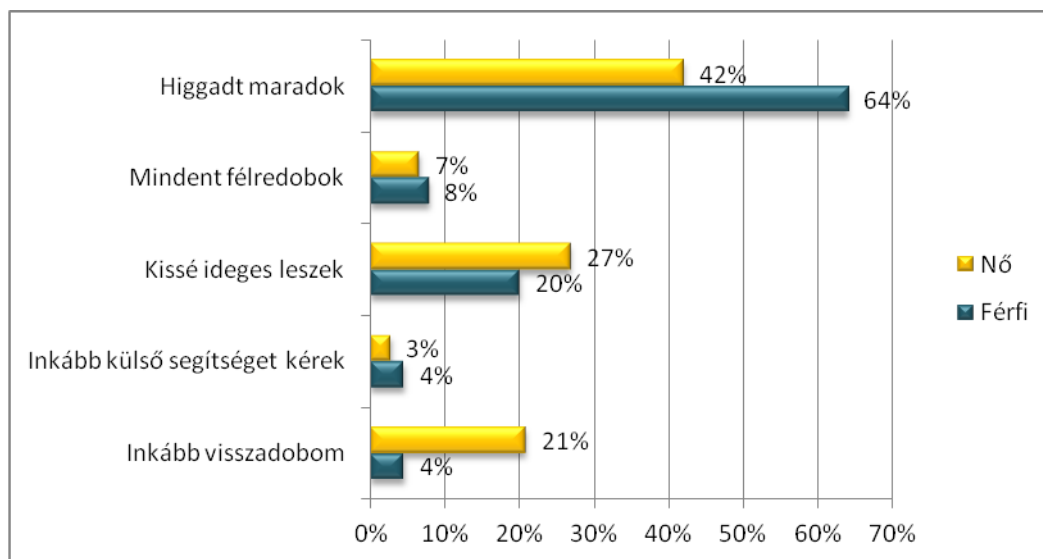
Kérdés: Mit tesz, ha hirtelen rövid határidős feladatot kap?

A kitöltők az alábbi lehetőségek közül választhattak:

- Higgadtan átnézem, pontosan mi a feladat, összegyűjtöm az elvégzéséhez szükséges információkat, majd ha kell, tovább bent maradok, de határidőre elkészítem a kért anyagot.
- Mindent félredobok és rögtön belekezek a legfontosabbba.

- Kissé ideges leszek, mert mellette sok más elvégzendő feladatom van, de igyekszem kihozni a helyzetből a legjobbat.
- Inkább külső segítséget kérek, csak hogy biztosan be tudjam fejezni.
- Ha úgy érzem, nem fog beleférni az időmbe, inkább visszadobom.

A válaszadók többsége (**nők 42%, férfiak 64%**) **higgadt marad, ha hirtelen új feladatot kapnak**, melyet a többi elvégzendő feladat mellett határidőre kell elkészítenie. A **nőkre** emellett jellemzőbb azonban az is (**27%**), hogy **kissé idegesek lesznek** az új projekt kapcsán, ezért ingerültebben állnak neki a feladatnak, azonban igyekeznek megtalálni az egyensúlyt és kihozni a legjobbat a szituációból. A **férfiak** vonatkozásában ez mindössze **20%-ra jellemző**. Ritka a külső segítség igénylése is, valamint a férfiak esetében az, hogy **mindent félredobnak (8%)**, vagy egyáltalán nem végzik el a feladatot, itt **4-4%-os megoszlás tapasztalható**. A **nőknél** gyakoribb az, hogy miután mérlegelték a helyzetet és nem tudják elvégezni a feladatot, inkább **visszaboják** azt, erről **21%** vélekedett így. A **külső segítség** a hölgyeknél sem a legjellemzőbb (**3%**), valamint az sem, hogy **mindent félredobnak (7%)**, rögtön az új feladat beérkezésekor.



Mit tesz, ha hirtelen rövid határidős feladatot kap?

A figyelem megoszlása

Köztudott tény, hogy a nők egyszerre többmindent tudnak koncentrálni párhuzamosan. De vajon nem fejleszthető ez a képesség? Előfordulhat, hogy a férfiak többsége is képes ugyanerre? Vagy ők inkább rangsorolnak, így könnyebben haladnak előre a feladatok elvégzésével? Lássuk!

Kérdés: Hogyan oszlik meg figyelme, ha egyszerre több feladatra is koncentrálnia kell?

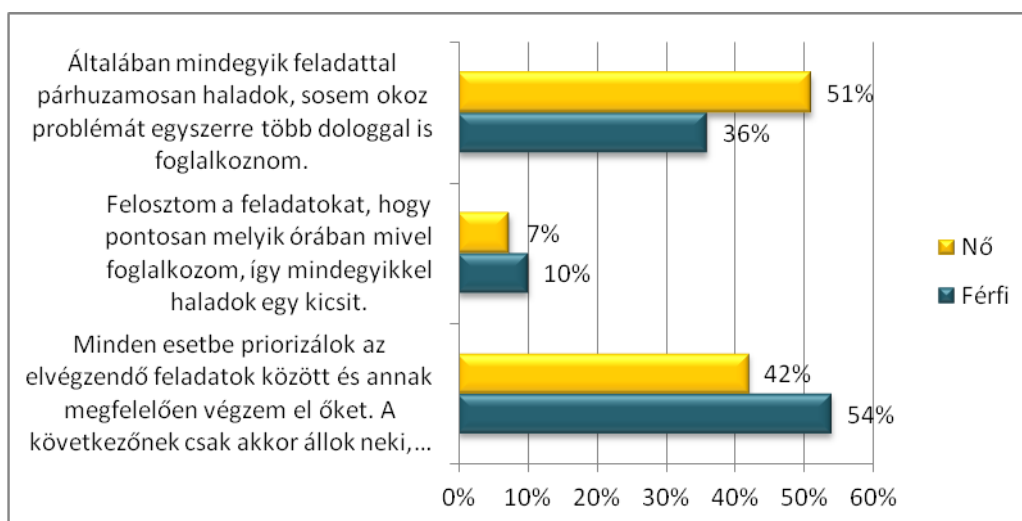
A kitöltők az alábbi lehetőségek közül választhattak:

- Általban mindegyik feladattal párhuzamosan haladok, sosem okoz problémát egyszerre több dologgal is foglalkoznom.
- Felosztom a feladatokat, hogy pontosan melyik órában mivel foglalkozom, így mindegyikkel haladok egy kicsit.
- Minden esetben priorizálok az elvégzendő feladatok között és annak megfelelően végzem el őket. A következőnek csak akkor állok neki, ha az előzővel már végzettem, így nem kell megosztanom a figyelmemet két feladat között.

A diagramból jól láthatjuk, hogy **a nők 51%-a munkahelyén párhuzamosan halad a feladatok elvégzésével**, tehát egyszerre több feladat is fut egymás mellett. Bár a képesség meg van arra, hogy mindezt irányítani tudják, azonban kérdéses, hogy milyen hatékonysággal végezhetőek el így bizonyos feladatok. **A férfiak esetében ez összesen 36%-ra jellemző.**

A férfiak többsége (54%) mindig priorizálja az előtte lévő feladatokat, így pontosan látja, mire mennyi idő szükséges, azonban addig nem lép tovább, míg az adott feladatot el nem végezte, meg nem oldotta. Ez nagyobb fokú hatékonyságot és minőségibb munkát tesz lehetővé. **A nők 42%-ára is igaz ez az állítás.**

A kitöltők igen kis százalékára (**nők 7%, férfiak 10%**) jellemző az, hogy **óránként más-más feladattal haladnak előre**, váltogatva azokat, azonban így akkor is átváltanak új feladatra, ha az egyik még nincs befejezve. Ez nem a leghatékonyabb módszer, ugyanis így hamar elveszhetünk a részletekben és elveszítjük a fonalat, valamint frusztrálóan hathat, ha dolgozunk, de semminek sem érünk a végére.



Hogyan oszlik meg figyelme, ha egyszerre több feladatra is koncentrálnia kell?

3 kívánság

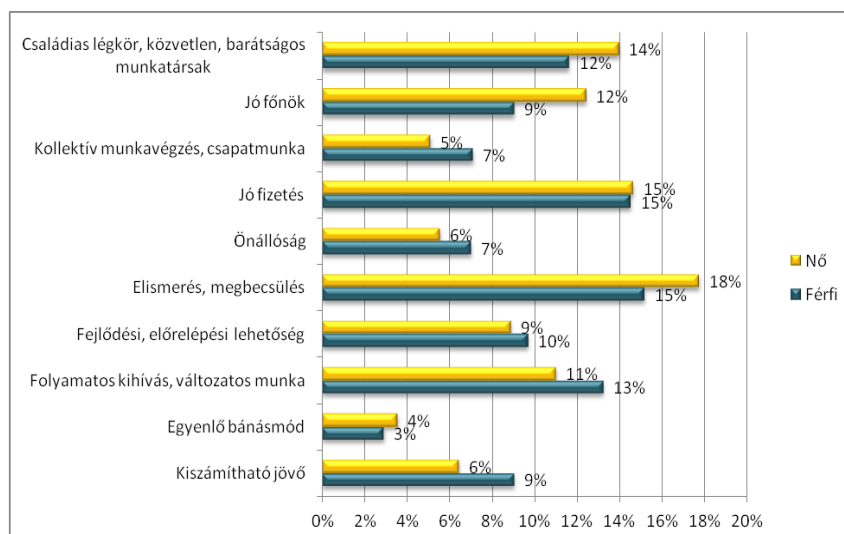
A kérdőívünkben fontosnak tartottuk megvizsgálni azt is, hogy a nőknek és férfiaknak mi a legfontosabb három tényező munkahelyükkel kapcsolatban. Melyek azok a dolgok, melyeknek igénylik a meglétét, hogy elégedettek legyenek munkahelyükkel. Lássuk a három legtöbb szavazatot kapott tényezőt!

A kitöltők számára mind a nők (18%) és mind a férfiak (15%) számára az **első legfontosabb** az **elismerés és megbecsülés** megléte. Mindenki vágyik arra, hogy elismerjék munkáját, megkapja a kellő visszajelzést és ezzel a pozitív tőltettel felvértezve vágjon neki az újabb kihívásoknak. Megbecsülés és elismerés nélkül egy idő után elfogy az emberek lelkesedése és nem érzik értelmét a munkájuknak. Fontos tehát erre odafigyelni, hiszen ennek mind a munkáltatóra, mind pedig a munkavállalóra nézve pozitív hozadéka van.

A listában a második tényező a **jó fizetés (15-15%)**. A meglepetést ez esetben az okozná, ha nem a top 3-ba kerülne a bér kérdése. Ez mindig is egy kardinális pont, hiszen mindenki az általa kapott fizetéséből él és az alapvető életkörülmények megteremtéséhez nélkülözhetetlen. Mindenkinek a célja, hogy hosszú távon stabil, minőségi életszínvonalat tudjon biztosítani családjának, így a bér mindig is egy központi téma marad.

A bronzérmes a nők esetében (14%) a **családias légkör, a közvetlen és barátságos munkatársak** kapták, teljesen érthető módon. A munkahely a második otthonunk, ahogyan erről már a korábbiakban is szót ejtettünk. Itt töltjük napunk java részét, természetesen ebből adódóan fontos is, hogy jó viszonyt ápoljunk kollégáinkkal és szeressünk annak az adott közegnek a tagja lenni. Ez is nagymértékben hozzájárul a kiegyensúlyozottsághoz, a munkavégzés hatékonyságához, motivációhoz.

A férfiak harmadik dobogója a **folyamatos kihívások és változatos munka** (13%) iránti igény, melyet szorosán követ a nők által 3. helyre sorolt családias légkör.



Mi a legfontosabb három tényező az Ön számára munkahelyével kapcsolatban?

Összegzés

A fenti kiértékelésből sok érdekességre fény derült a nők és a férfiak munkastílusát illetően. Helyenként megerősítésre kerültek azok a tények, melyek alapvetően a nők és a férfiak közti személyiségbeli különbségekből adódnak. Bár eltérések mindig is lesznek nők és férfiak között, mégis ennek köszönhetően teremthető egy egészséges egyensúly mind a munkahelyen, mind pedig a magánéletben. A két fél kiegészíti egymást, mindenki másban hatékony, mindenkinek mások az erősségei. Fontos azonban, hogy mindig minden személyt globálisan lássunk, hiszen nincs két egyforma nő és nincs két egyforma férfi sem. A skatulyákat felejtjük el, helyette próbáljuk meg megismerni és látni azt a valakit, aki a felszín alatt lakozik.

Aurum Recruitment Csapata