

GERGELY ÉVA – SZABÓ ÁGNES

Női karrier vizsgálata felsőoktatásban tanulók körében

Összefoglaló

Jelen tanulmány a női karrierrel foglalkozik, azt kutatja, hogy a felsőoktatásban tanuló nőkben milyen elképzelés él karrierjüket illetően. A kutatás célcsoportja a Debreceni Egyetemen bizonyos Ba/BSc és MA/MSc szakon, nappali tanrendben tanuló női hallgatók. Vizsgálataink során célunk feltárni, hogy a pályakezdés előtt álló, munkaerő-piacon még nem szereplő nők hogyan látják jövőbeni esélyeiket, karrierlehetőségeiket, milyen munkával kapcsolatos értékeik vannak, véleményük szerint hogyan lehet érvényesülni a munka világában. Vizsgáltuk továbbá, hogy a különböző női szerepfelfogásokhoz hogyan viszonyulnak, véleményük szerint egy nőnek a családja mellett lehetnek-e munkahelyi, közéleti ambíciói. Ahol lehetett, különbségeket tártunk fel a BA/BSc és Ma/MSc képzésben tanuló hallgatók véleménye között.

Bevezetés

A nő minden történelmi korban fontos részét képezte a társadalomnak. Természetes volt, hogy gyermeket nevelt, főzött, elvégezte a ház körüli teendőket, de ezt igazán nem számították munkának. A női munka története a modern korig elkerülte a történelemírók figyelmét, hiszen a női munkát magának értetődőnek, észrevétlennek, természetesnek gondolták.¹ A nők nincsenek könnyű helyzetben, hiszen a munka világában és a családi életben is egyaránt helyt kell állniuk. A munka és az otthon egyensúlyának megteremtése egyre nagyobb kihívást jelent a kétkarrieres, kétkeresős, gyermeket nevelő családokban. A kétkarrieres családokban általában mindkét fél magasan iskolázott, mindkét fél számára fontos a karrierje és az előmenetele, ezért a férfiak egyre több szerepet vállalhatnak a gyermeknevelésben és az otthoni teendőkben. Meg kell említenünk azokat a nőket is, akik számára a munka nem szabad választás, inkább kényszer, bár többen közülük a munkát a női függetlenség egyik forrásaként élik meg.² A nők gazdasági szerepvállalása fontos, ezt a tényt egy The Economist felmérés is alátámasztja, mely szerint „az elmúlt évtizedek során a nők gazdasági szerepvállalásának bővülése pusztán a fejlett országokban jelentősebben járult hozzá a világ gazdasági növekedéséhez, mint az egész kínai gazdaság.”³

¹MILES ROSALIND: *Az idő leányai*. Bp., 2000. 400.

²HORVÁTH-SZABÓ KATALIN: Változó világ – változó családok: kihívások és megoldások. *Vigilia*. 79. (2014) 5. sz. 322–331.

³LIGETI ISTVÁN – LIGETI ZSOMBOR: *Az emberi tényező*. Bp., 2014. 279.

Koncz⁴ három női karriertípust különböztet meg: a családi karriert, a munkaerő-piaci karriert és a kettős kötődésű karriert. Mindhárom karrierfajtaának megvannak a sajátosságai, előnyei és hátrányai. A *családi karrier* jellemzője, hogy a nő nem dolgozik, otthon marad a gyerekekkel, őket gondozza, és a háztartást vezeti, míg a férj végzi a pénzkereső tevékenységet. Előnye, hogy mentesül a munkahelyi stressz alól, saját időbeosztást alakíthat ki, nem kell a napi rutint a munkahelyhez igazítania. Hátránya, hogy ezeknek a nőknek kisebb a társadalmi elismerése, továbbá nem rendelkeznek saját keresettel, így kiszolgáltatott helyzetben vannak. Meg kell említenünk azokat a nőket, akiknél a háztartásbeli státusz nem kényszer, hanem az anyagi helyzetük megengedi, hogy a nők otthon maradhassanak. A munkaerő-piaci karrier elsődlegességét preferáló nők előnyben részesítik a karriert, életpályájukra megszakítás nélküli munkaviszony jellemző, főként a felsőfokú végzettséggel rendelkező, és a magas beosztású nőkre jellemző. Ezek a nők egyedülállók vagy gyermektelenek, illetve gyermekszülés esetén sem szakítják meg karrierjüket, tehát a szülés után nem maradnak otthon a gyermekkel. Ebben az esetben meg kell oldani a napközbeni gyermek-elhelyezés kérdését. Előnye az önálló jövedelem, az önmegvalósítás lehetősége, az előmenetel, illetve a különböző presztízsszimbólumok birtoklása. Hátránya, hogy a sok munka miatt túlhajsztóság jelentkezhethet, könnyen magányossá válhatnak, az idő előrehaladásával csökken a családalapítás, gyermekszülés lehetősége. A kettős kötődésű karrierre jellemző, hogy ezek a nők a munkahelyen és otthon is egyaránt helyt szeretnének állni, a munkát és a családot valamilyen módon összehangolják. Ez nagyon nehéz, hiszen a nőnek a munkahelyen is maximális teljesítményt kell nyújtani, illetve az otthoni munka nagy része, a háztartás vezetése is a nőre hárul, nem beszélve arról, hogy a gyermekkel kapcsolatos teendőkkal és ügyekkel is általában az anya foglalkozik. Ennél a karriertípusnál jellemző, hogy a nők rövidebb időre megszakítják karrierjüket a gyermekszülés és a kisgyermek gondozása miatt. Előnye, hogy mindkét szerep iránti igényt ki tudja elégíteni, munkahelyi kapcsolatokra tehet szert, ezáltal kizárt a társadalmi kapcsolatok beszűkülése. Hátránya a már előbb említett család és munka nehéz összeegyeztethetősége, továbbá a gyermekszülés és az otthon eltöltött idő után nehéz a munkaerő-piaci reintegráció. Jelen kutatás arra keresi a választ, hogy a felsőoktatásban tanuló női hallgatók hogyan vélekednek karrierjüket illetően.

Anyag és módszer

Saját szerkesztésű kérdőívet alkalmaztunk, melyekhez már korábban sikeresen használt kérdőíveket is felhasználtunk.⁵ A kérdőívben zárt kérdéseket alkalmaztunk. A feleletválasztós kérdések mellett skálás kérdéseket is alkalmaztunk, ahol a meg-

⁴KONCZ KATALIN: *Nők a munkaerő-piacon*. Bp., 2008. 308.

⁵CZEGLÉDI CSILLA: *A női vezetői szerep sajátosságai Magyarországon*. Doktori értekezés. Győr, Széchenyi István Egyetem, 2008. 209.; KARCSICS ÉVA: A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. *Humánpolitikai Szemle*, 17. (2006), 28–36.; MÜNNICH ÁKOS (szerk.): *A jövő vezetőinek jelene*. Bp., 2002. 83–132. KARCSICS ÉVA: A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. *Humánpolitikai Szemle*, 17. (2006), 28–36.

kérdezetteknek a különböző állításokat 1-7-ig terjedő skálán kellett értékelniük. A 7-es jelentette a leginkább jellemzőt, az 1-es pedig a legkevésbé rá jellemzőt. A kérdőív alapvetően arra terjedt ki, hogy a hallgatók hogyan vélekednek a munkahely megszerzéséről, az előrejutásról, milyen területen szeretnének dolgozni, milyen munkavértékeik vannak, és hogyan vélekednek a női szerepfelfogásokról. Az első kérdés arra irányult, hogy az ideális munkahely megszerzéséhez milyen tényezők játszanak szerepet. Ehhez szorosan kapcsolódik a második kérdés, mely szerint a tanulmányok megszerzése után dolgozóként milyen tényezők lennének motiválók a számukra. A harmadik kérdés arra vonatkozott, hogy milyen területen szeretnének dolgozni. A negyedik és az ötödik kérdés összefügg, először megkérdeztük, hogy szeretnének a későbbiekben vezető beosztásban dolgozni, majd véleményük szerint az előmenetellel kapcsolatban milyen tényezők játszanak fontos szerepet. A következő kérdésben különböző munkaértékekről kérdeztük a kitöltő hallgatókat, az utolsó kérdésben pedig nőkkel kapcsolatos szerepelvárásokat kellett értékelniük. Ahol lehetett, különbségeket tártunk fel a BA/BSc és Ma/MSc képzésben tanuló hallgatók között. A kérdőív végére kerültek a demográfiai kérdések: életkor, milyen évfolyamra, melyik szakra jár, hol van a bejelentett lakóhelye, illetve jelenleg hol él.

A minta bemutatása

A kutatás célcsoportja a nők, azon belül is a Debreceni Egyetemen, Ba/BSc és MA/MSc szakos, nappali tanrendben tanuló női hallgatók köréből kikerülő hallgatók voltak. Azért választottuk ezt a célcsoportot, mert kíváncsiak voltunk, hogy a pályakezdés előtt álló, munkaerő-piacon még nem szereplő nők hogyan látják jövőbeni esélyeiket, karrierlehetőségeiket, milyen munkával kapcsolatos értékeik vannak, véleményük szerint hogyan lehet érvényesülni manapság a munka világában. A mintában 100 fő szerepel, ami nem minősül reprezentatívnak. A nemi megoszlást tekintve csak nők töltötték ki a kérdőívet. Ha a kitöltők életkorát vizsgáljuk, 48%-uk, azaz a kitöltők közel fele a 21–23 éves korosztályhoz tartozik, 26% 24–26 éves, 23% 18–20 éves, 3% pedig 27–29 éves.

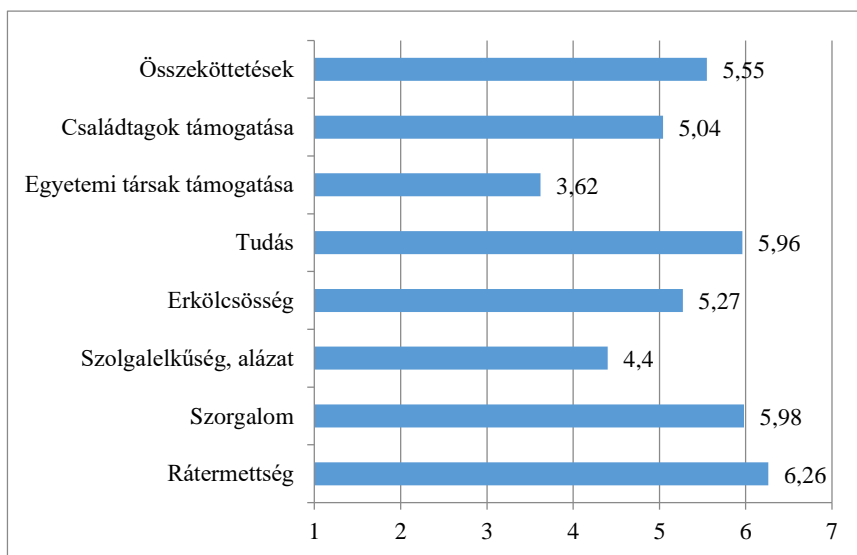
A kérdőívet kitöltők 48%-a BA/BSc szakon, 52%-a pedig MA/MSc szakon tanul. 23% BA/BSc I. évfolyamra, 18% BA/BSc III. évfolyamra, 7% pedig BA/BSc II. évfolyamra jár. A kérdőívet kitöltők 44%-a MA/MSc II. évfolyamon, 8%-a MA/MSc I. évfolyamra jár.

Ami a szakok megoszlását illeti, a válaszadók 21% emberi erőforrás tanácsadó szakos, 18% kereskedelem és marketing szakos, 11% andragógia szakos, 9% kommunikáció és média szakos, 6% vállalkozásfejlesztés szakos, 5% általános orvos szakos, 3% gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnök szakos, 3% óvodapedagógus, 3% nemzetközi gazdálkodás szakos. További 2% gazdálkodási és menedzsment, 2% pedig turizmus-vendéglátás, 2% gépészmérnök, 2% nemzetközi tanulmányok szakra jár. A kitöltők 1–1%-a jogon, informatikatanár-könyvtáros, pénzügy és számvitel, ápoló, anglisztika, szociálpedagógia, tanári MA, pszichológia, építészmérnök, népegészségügyi, gyógytornász, egészségpszichológia és tolmács-fordító szakokon tanul, ők tartoznak az egyéb kategóriába.

A demográfiai adatokat tekintve, a válaszadók 48%-ának a bejelentett lakóhelye megyeszékhely, 35%-nak város, 10%-nak község, 7%-nak pedig főváros. A válaszadók 46%-a otthon, a családjával él, 32% albérletben, 10% saját lakásban, 10% kollégiumban, 2% pedig az egyéb kategóriát jelölte meg.

Az eredmények ismertetése

A kérdőív első kérdése az volt, hogy a megkérdezett mennyire tartja fontosnak a különböző tényezőket a számára ideális munkahely megszerzéséhez. A tényezők a következők voltak: összeköttetések, család támogatása, egyetemi társak támogatása, tudás, erkölcsösség, szorgalelkűség, alázatosság, szorgalom, rátermettség. Ezeket a tényezőket 1–7-ig kellett értékelniük, ahol a 7-es érték a nagyon fontos, az 1-es érték pedig az egyáltalán nem fontos választ jelentette. A kapott eredményeket az 1. ábra szemlélteti.



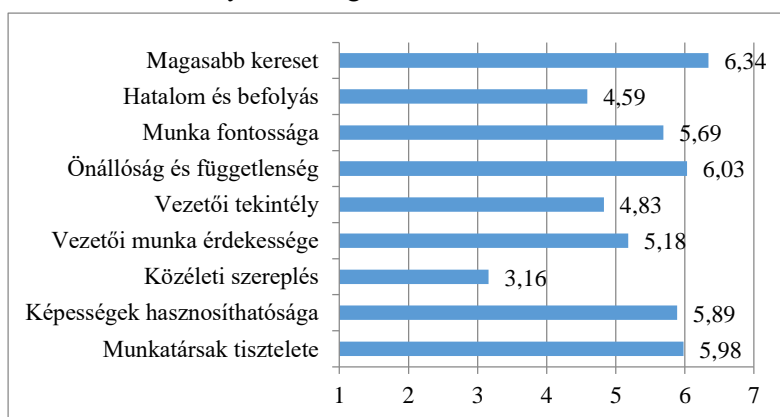
1. ábra. Az ideális munkahely megszerzéséhez kapcsolódó tényezők átlaga.

Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

Az ideális munkahely megszerzéséhez a megkérdezett felsőoktatásban tanuló női hallgatók a rátermettséget (6,26) tartják a legfontosabbnak, ugyanakkor a szorgalom (5,98) és a tudás (5,96) is nagyon fontos. Érdekes látni, hogy a felsőoktatási intézmények megadják a hallgatóknak a megfelelő tudást, de nem ez a legfontosabb szempont a válaszadó női hallgatók számára. A tudás egy fontos tényező, de ott van még mellette a rátermettség és a szorgalom is. Az összeköttetéseket (5,55) is fontosnak ítélték a kitöltő női hallgatók, ám megfigyelhető, hogy az egyetemi társak támogatása (3,62), mint az ideális munkahely megszerzéséhez kapcsolódó tényező nem ért el magas átlagpontot, tehát nem tartották olyan fontosnak. Jó lenne, ha látnák a hallgatók, hogy nemcsak a csoporttársaikkal és évfolyamtársaikkal lehet jó kapcsolatot ápolni, de a felsőbb évfolyamosokkal is. Az egyetem egy megfelelő hely lehet

arra, hogy az ember olyan kapcsolatokra tegyen szert, amely a későbbi karrierje szempontjából hasznos lehet. Most még nem érzik ennek a súlyát, de a későbbiekben fontosak lehetnek az egyetemen szerzett kapcsolatok. Az egyetemi társak támogatottságával ellentétben a család támogatása (5,04) fontos tényező, ahogy az erkölcsösség (5,27) is. Az összes válasz átlagán túlmenően megvizsgáltuk, hogy van-e különbség a BA/BSc és MA/MSc szakon tanuló hallgatók véleménye között. Ebben a kérdésben nem volt olyan tényező, ahol jelentősen eltért volna az alap – és mesterképzésben tanuló hallgatók értékelése.

A következő kérdésben arra kértük a kitöltőket, hogy képzeljék el, hogy tanulmányaik befejezése után elhelyezkedtek a munka világában. Felsoroltunk néhány tényezőt, amely dolgozóként ösztönözheti őket a munkájuk során, és ezeket kellett értékelniük 7-es skálán. A tényezők a következők: magasabb kereset, önállóság és függetlenség, hatalom és befolyás, vezetői tekintély, a vezetői munka érdekessége, késességek hasznosíthatósága, a munka fontossága, munkatársak tisztelete, közéleti szereplés. Az ösztönző tényezők átlagát a 2. ábra szemlélteti.



2. ábra. Munkához kapcsolódó ösztönző tényezők átlaga.

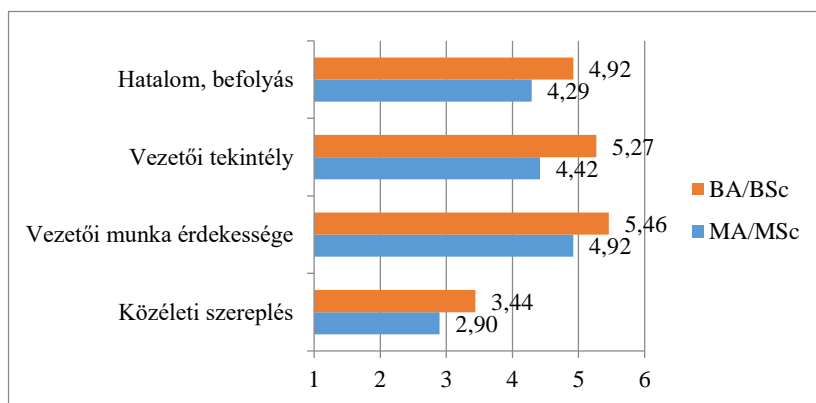
Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

Ahogy az ábrán is látható, a válaszadók szerint a legnagyobb ösztönző a munkával kapcsolatban a magasabb kereset (6,34), bizonyos szakok hallgatóinál hasonló eredmény született Márton⁶ kutatásában is. Az önállóság és függetlenség (6,03) is nagyon fontos, hiszen a válaszadó női hallgatók abban az életkorban és élethelyzetben vannak, amikor kialakul az értékrendjük, a munkával kapcsolatos elképzeléseik letisztulnak, kilépnek a munka világába.⁷ A munkatársak tisztelete (5,98) és a késességek hasznosíthatósága (5,89) is fontos, hiszen azért választják a fiatal nők a felsőoktatást, mert olyan ismeretekre szeretnének szert tenni, amelyeket a későbbiekben tudnak hasznosítani. Ide kapcsolható a munka fontossága (5,69) is, hiszen azért tanultak éveken keresztül, hogy olyan munkát végezzenek, mely számukra és mások számára is fontos, elismerhető. A hatalom, befolyás (4,59) és a vezetői tekintély

⁶MÁRTON SÁNDOR: Egyetemi hallgatók munkaérték preferenciái. *Metszetek*. (2012) 4. sz. 93–104.

⁷SUPER DONALD E.: *The career development inventory*. *British Journal of Guidance and Counselling*, New York, 1973. 27.

(4,83) kevésbé fontos, talán azért kapott ez a két tényező kevesebb átlagpontot, mert a válaszadó női hallgatók még bizonytalanok a pályakezdéssel, munkaerő-piacra való bekapcsolódással kapcsolatban, nincsen letisztulva bennük, hogy esetleg a későbbiekben vezetői munka, az ezzel járó hatalom ösztönzően hatna. Ide kapcsolódik a vezetői munka érdekessége (5,18), amely már magasabb átlagpontot kapott, tehát valószínű, hogy a mintában szereplő női hallgatók tisztában vannak vele, hogy egy vezetőnek milyen feladatai vannak, és ez vonzó számukra. A közéleti szereplés (3,16) érte el a legkevesebb átlagpontot, pedig ha a válaszadó felsőoktatásban tanuló nők a későbbiekben szeretnék vezetői pozícióban dolgozni, akkor a közéleti szereplés ennek velejárója lehet. Az alapképzésben és mesterképzésben tanuló, kérdőívet kitöltő hallgatók válaszai között bizonyos tényezőket tekintve adódtak eltérések (3. ábra).



3. ábra: Az alap – és mesterképzésben tanuló hallgatók válaszáinak átlaga a munkahelyi ösztönző tényezőkről. Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

Megfigyelhető, hogy különbségek vannak a válaszok között a hatalom befolyás (0,63), a vezetői tekintély (0,85), a vezetői munka érdekessége (0,54) és a közéleti szereplés (0,54) tényezőknél. A különbség oka lehet, hogy a BA/BSc szakon tanuló női hallgatóknak még más elképzeléseik vannak a vezető beosztással kapcsolatban, az MA/MSc szakon tanulóknak pedig már egy realisabb képük van ezzel kapcsolatban.

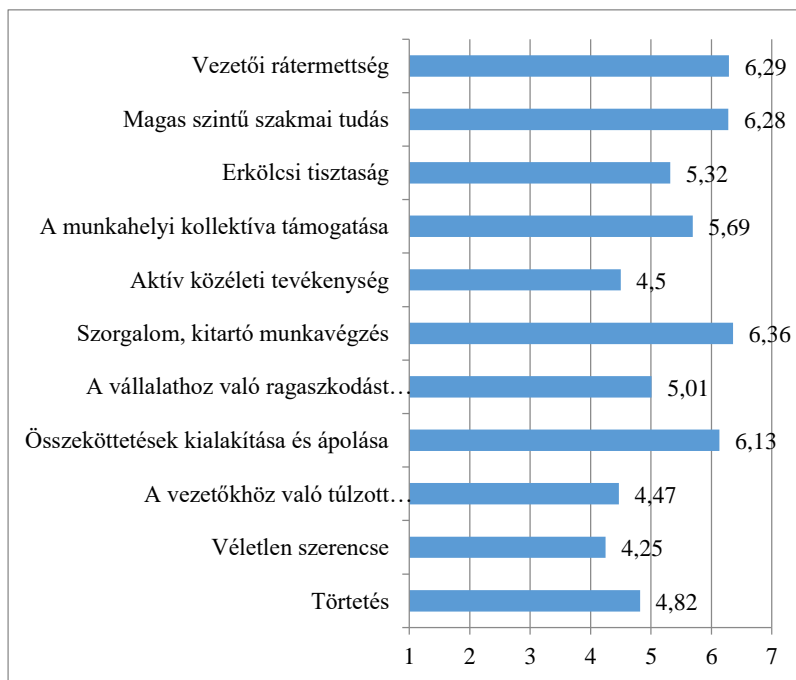
A munka világával kapcsolatban megkérdeztük, hogy a kérdőívet kitöltő hallgatók milyen munkakörben szeretnék dolgozni a jövőben, a tanulmányaik befejezése után. A kitöltők többsége, 73%-a szellemi munkát szeretne végezni, 23% vállalkozóként képzei el a jövőjét. Csupán 2% végezne könnyű fizikai munkát, 2% pedig az egyéb kategóriát jelölte meg. A nehéz fizikai munka lehetőséget senki sem választotta, hiszen a megkérdezettek felsőfokú tanulmányokat folytatnak.

A munkakör jellegén túlmenően szeretnénk volna tudni, hogy a megkérdezett női hogyan viszonyulnak a vezetői beosztáshoz. A kérdőívből kiderül, hogy a megkérdezett hallgatók 44%-a szívesen dolgozna a későbbiekben vezető beosztásban, 9% egyértelműen elutasította a vezető beosztást, 47% pedig a „talán” lehetőséget jelölte meg. Ennek oka lehet, hogy a hallgatók nem minden esetben vannak tisztában a saját karrierlehetőségeikkel, még az is előfordulhat, hogy saját képességeiket sem

ismerik pontosan.⁸ Ugyanakkor, mivel női hallgatókról beszélünk, még az is előfordulhat, hogy a társadalmi elvárás miatt saját vezetői motivációjukat háttérbe szorítják.

Megfigyelhető, hogy többségben vannak az olyan alapképzéses hallgatók a mesterképzésesekkel szemben, akik egyértelműen megjelölték a vezetői beosztás lehetőségét. Ugyanakkor a „talán” válaszlehetőséget több mesterképzésben tanuló hallgató választotta. Ennek oka lehet, hogy a munkaerő-piacra történő belépés bizonytalanságot jelent a megkérdezett női hallgatók számára, hiszen manapság a munkába állás ideje egyre jobban kitolódik, nem ritka, hogy a hallgatók külföldi tanulmányutakra mennek, a szorgalmasabbak pedig az alapképzés elvégzése után rögtön mesterképzésre jelentkeznek. Az első munkába állás új készségeket, önmegfoglalmazást, jó konfliktuskezelő készséget kíván meg, nem beszélve arról, hogy a friss diplomásnak be kell tagozódnia a hierarchiába.⁹

A következőkben az előmenetellel kapcsolatban soroltunk fel néhány tényezőt, a megkérdezettek pedig 7-es skálán rangsorolták a lehetőségeket. A tényezők: vezetői rátermettség, magas szintű szakmai tudás, szorgalom és kitartó munkavégzés, erkölcsi tisztaság, a munkahelyi kollektíva támogatása, aktív közéleti tevékenység, a vállalathoz való ragaszkodást kifejező hosszú szolgálati idő, összeköttetések kialakítása és ápolása, a vezetőkhez való túlzott alkalmazkodás, törtetés, véletlen szerencse. A fenti tényezők fontosságát szemlélteti a 4. ábra az átlagok tükrében.



4. ábra. Az előmenetellel kapcsolatos tényezők fontosságának átlaga.

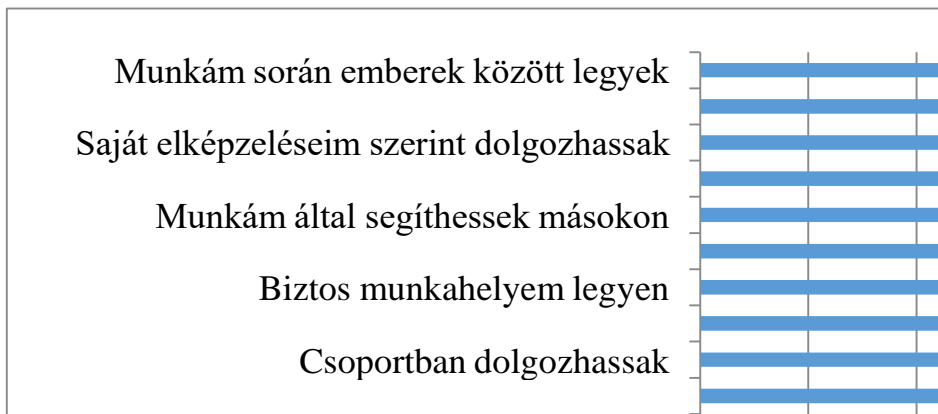
Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

⁸SUPER DONALD E.: The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*, New York, 1973. 27.

⁹HAJDUSKA MARIANNA: *Krizislélektan*. Bp., 2008. 73–76.

A legfontosabb tényező a szorgalom, kitartó munkavégzés (6,36), amely az ideális munkahely megszerzésénél is fontos szempont volt, de az előmenetellel kapcsolatban még fontosabb, hiszen itt magasabb átlagpontot ért el. A vezetői rátermettség (6,29) a következő, amely az ösztönző tényezőknél nem a legfontosabb, ám az előrejutás szempontjából fontosnak ítélik meg a megkérdezett női hallgatók. A magas szintű szakmai tudás (6,28) is magas átlagpontot ért el. Megfigyelhető, hogy az előmenetel szempontjából az összekötetések (6,13) még fontosabbak, mint a munkahely megszerzésénél. Ide kapcsolódik a munkahelyi kollektíva támogatása (5,69), mely az összekötetésekhez sorolható, és szintén magas eredményt ért el. Az erkölcsi tisztaság (5,32) az előmenetellel kapcsolatban azonos eredményt ért el, mint az ideális munkahely megszerzésénél, tehát itt megegyeznek a vélemények. A vezetőkhöz való túlzott alkalmazkodás (4,47), a véletlen szerencse (4,25) és a törtetés (4,82) kevésbé fontos tényező a megkérdezett női hallgatók számára az előmenetel szempontjából, elmondható, hogy elsősorban nem ezekre a tényezőkre szeretnének támaszkodni az előmenetelük során. Az aktív közéleti szereplés (4,5) itt sem kapott magas átlagpontot, ahogy a munkához kapcsolódó ösztönző tényezőknél sem, de elmondható, hogy a válaszadó női hallgatók itt fontosabbnak ítélték meg, mint az ösztönző tényezőknél. Az előmenetellel kapcsolatban nem tárható fel számottevő különbség az alapszakon és mesterszakon tanuló hallgatók véleménye között.

A kérdőívben különböző munkaértéket is értékelniük kellett a válaszadóknak, szintén fontosságuk szerint. Szerettük volna megtudni, a kérdőívet kitöltő hallgatóknak a különböző munkaértékek mennyire számítanak. A munkaértékek, melyeket a hallgatóknak értékelniük kellett: a munkám során emberek között legyek, sok pénzt keressek, saját elképzeléseim szerint dolgozhassak, mindig legyen munkahelyem. Munkám által segíthessek másokon, szép környezetben dolgozhassak, biztos munkahelyem legyen, magam szervezhessem meg a munkámat, csoportban dolgozhassak, a munkavégzésben a saját stílusomat érvényesíthessem. Azt csinálhassam, amit a legjobban szeretek, a munkám által előbbre léphessek, mindig a képességeimnek megfelelő feladatokat kapjak. A válaszok átlagát az 5. ábra szemlélteti.



5. ábra: A munkaértékek átlaga a megkérdezett hallgatók válaszai alapján.

Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

A legkevésbé fontos munkaérték a csoportban dolgozás lett (4,57), utána a munka általi előrelépés következik, ez a két érték végzett 5-ös átlag alatt. A legfon-

tosabb érték a „mindig legyen munkahelyem” (6,62), ezt követi a „biztos munkahelyem legyen” (6,52), és „azt csinálhassam, amit a legjobban szeretek” (6,12). Ez a három érték végzett 6-os átlag felett, tehát a válaszadók szerint ez a három legfontosabb munkaérték.

Érdekes, hogy a csoportban dolgozás a többi állításhoz képest viszonylag alacsony átlagpontot ért el (4,57), hiszen manapság sok szervezetben a csoportos munka fontosságát hangsúlyozzák. Magyarázatul szolgálhat, noha a csoportban való dolgozás nem is ért el magas pontszámot, a válaszadók szeretnének emberek között dolgozni a munkájuk során (5,76). Ugyanakkor azt szeretnék csinálni, amit a legjobban szeretnek (6,12), illetve saját elképzeléseik szerint dolgoznának (5,85). Ez sok esetben nem fér össze azzal, hogy az ember csoportban dolgozzon, hiszen ott nem mindig azt csinálja, amit a legjobban szeret, az önálló munkavégzésnél pedig ez jobban kivitelezhető. A legtöbb pontot a „mindig legyen munkahelyem” (6,62), és a „biztos munkahelyem legyen” (6,52) kapott. Egy másik kutatás eredményei szerint a válaszadók 97,5%-a első helyre tette az állás biztonságát fontosság alapján.¹⁰ Ugyanebben a kutatásban a megkérdezett felsőoktatásban tanuló hallgatók 95,2%-a szerint a magas kereset nagyon fontos. A válaszadók 76,4%-a a „munkája segít másokon” tényezőt fontosnak értékelte. Jelen kutatásban a „munkám által segíthessek másokon” állítás átlagosan 5,46 pontot ért el. Egy munkaérték kutatásban, ahol Super munkaérték-kérdőívét használták, az önérvényesítés érték az elérhető 15 pontból átlagosan 12,72 pontot ért el, tehát fontosnak ítélték meg a megkérdezett hallgatók.¹¹ Jelen kutatásban a munkaértékek vizsgálatánál „a munkám szerint saját stílusomat érvényesíthessen” átlagosan 5,60 pontot ért el a maximális 7-ből, tehát itt is fontosnak ítélték a megkérdezett hallgatók.

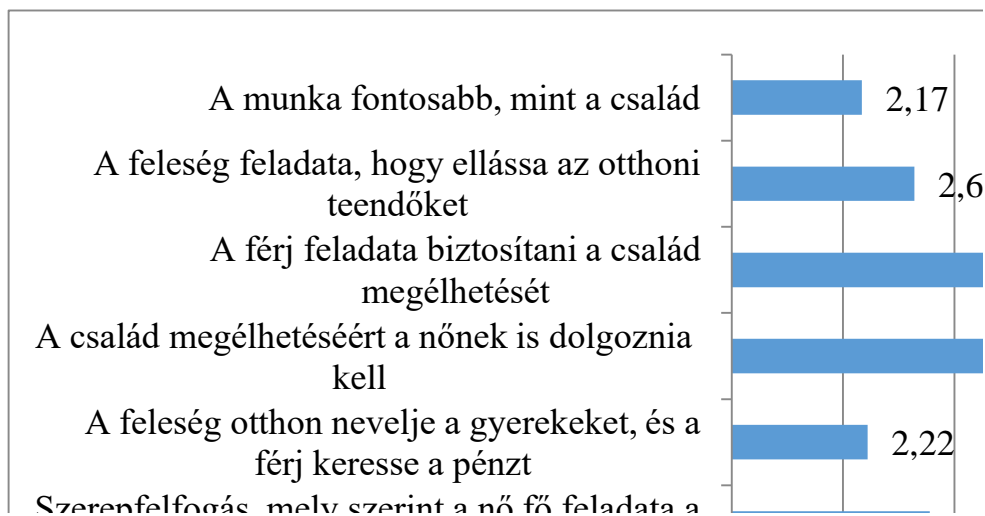
A kitöltő női hallgatók szeretnének a képességeiknek megfelelő feladatot kapni (5,85), ez összefügg azzal, hogy a képességeiket folyamatosan fejlesztenék, valamint a tudás nagyon fontos az ideális munkahely megszerzésénél és az előmenetellel kapcsolatban is.

Összességében elmondható, hogy a felsőoktatásban tanuló nőkre jellemző, hogy szeretnék képességeiket folyamatosan fejleszteni, fontos, hogy elégedettek legyenek az élettel, hogy ki legyenek békülve önmagukkal. Fontos a függetlenség és az előrelátható jövő, hogy ismerjék pozitív és negatív tulajdonságaikat, valamint, hogy sikeresek legyenek.

A kérdőív utolsó kérdéscsoportjába női szerepfelfogással kapcsolatos állítások kerültek, melyet szintén értékelniük kellett a kérdőív kitöltőinek. Olyan állítások szerepelnek, mint a munka fontosabb, mint a család, a feleség feladata hogy ellássa az otthoni teendőket, a férj feladata biztosítani a család megélhetését. A család megélhetéséért a nőnek is dolgoznia kell, a feleség feladata, hogy gyermeket neveljen, a férj feladata pedig, hogy pénzt keressen, illetve a munkahelyi ambíciók is helyt kaphatnak egy nő életében. Jelen kérdéscsoportnál kapott átlagokat a 6. ábra szemlélteti.

¹⁰KÓRÓDI MÁRTA. (2007): Munkaértékek vizsgálata két felsőoktatási intézményben. *Educatio*. (2007) 2. sz. 311–323.

¹¹FÓNAI MIHÁLY – ZOLNAI ERIKA – KISS JÁNOS: *A hallgatók munkaérték preferenciái.: Régió és oktatás európai dimenzióban*. (Szerk: PUSZTAI GABRIELLA). Debrecen, 2005, 190–205.



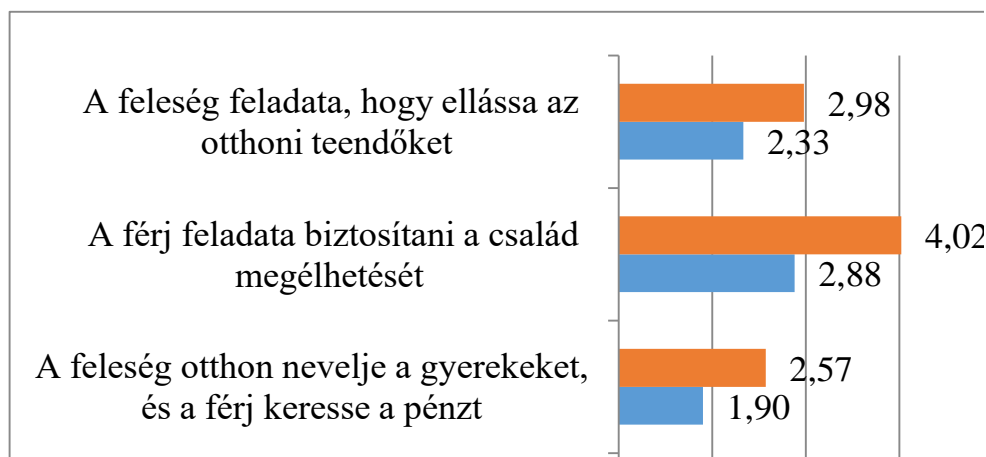
6. ábra: A női szerepfelfogással kapcsolatos válaszok átlaga.
Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

A válaszok alapján megfigyelhető, hogy a hétből csupán két esetben érettek egyet a megkérdezettek az állításokkal. Ez a „család megélhetéséért a nőnek is dolgoznia kell” (5,82) és a „női szerepfelfogás, amely szerint munkahelyi, közéleti ambíciók is helyt kaphatnak a nő életében” (6,00). Hármasszint feletti értéket még további egy állítás ért el (a férj feladata biztosítani a család megélhetését, 3,42), a többi állítás viszont mind 3-as szint alatti eredményt ért el, a legkevesebb szinttel a „a feleség otthon nevelje a gyerekeket, és a férj keresse a pénzt” (2,22), és „a munka fontosabb, mint a család” (2,17) rendelkezik.

Pongrácz¹² olyan kutatást készített a női szerepekről, ahol különböző európai országok lakosainak véleményét veti össze. A „manapság a nők többségének dolgoznia kell, mert csak így biztosítható a család megélhetése” állítással a hazai lakosok értenek egyet leginkább, a válaszadók 91%-a ért egyet. Magas érték született még Olaszország (85%) és a kelet-német területek (84%) esetében. Ennél az állításnál Hollandiánál született a legalacsonyabb eredmény, a válaszadók 52%-a, kevéssel több, mint fele ért egyet ezzel az állítással. Jelen kutatásban is fontosnak találták a válaszadók, hogy a nők dolgozzanak a család megélhetéséért.

A női szerepfelfogással kapcsolatos kérdésnél is megvizsgáltuk, van-e különbség az alapképzésben és mesterképzésben résztvevő hallgatók véleménye között (7. ábra).

¹²PONGRÁCZ TIBORNÉ: *Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről.* (Szerk. NAGY ILDIKÓ–PONGRÁCZ TIBORNÉ–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY). Bp., 2006, 73–86.



7. ábra: Az alap – és mesterképzésben tanuló hallgatók válaszáinak átlaga a női szerepfelfogással kapcsolatban. Forrás: Saját vizsgálat, 2015.

A legnagyobb eltérés a „férj feladata biztosítani a család megélhetését” állításnál mutatkozik (1,14), utána következik a „feleség otthon nevelje a gyerekeket, és a férj keresse a pénzt” (0,67), és kevéssel lemaradva a „feleség feladata, hogy ellássa az otthoni teendőket” (0,65). Még egy állításnál volt eltérés, a „szerepfelfogás, mely szerint a nő fő feladata a családi élet irányítása, a háztartás”, ahol a két csoport válasza közötti eltérés 0,5. Érzékelhető, hogy ennél az összehasonlításnál is minden esetben az alapképzésben tanuló hallgatók magasabb pontszámot adtak, mint a mesterképzésben tanuló hallgatók. A vélemények egyeznek, de a mesterképzésben résztvevő hallgatók még inkább nem értenek egyet a hagyományos női szerepekkel, mint például a nő feladata az otthoni teendők ellátása, valamint a férfinak kell biztosítani a család megélhetését.

Az eredményekből leszűrhető, hogy a nőkkel kapcsolatos szerepfelfogás átalakulóban van. A nők feladata manapság nem csupán a háztartás vezetése, a gyermekek nevelése, hanem ők is kereső tevékenységet végeznek, valamint karriert is építhetnek, egyre nagyobb teret hódít a kétkeresős családmodell.

Következtetések és javaslatok

Jelen kutatás is alátámasztja, hogy a tudás megléte kiindulási alapként szolgál az ideális munkahely megszerzésénél és az előrelépésnél egyaránt, ezen túlmenően kellő rátermettséggel és nagyfokú szorgalommal lehet a célokat elérni és előrejutni a ranglétrán. A mintába kerültek leginkább az anyagiakkal motiválhatóak és a legfontosabb számukra a biztos munka.

A kérdőívet kitöltők 47%-a jelölte meg, hogy a későbbiekben talán dolgozna vezető beosztásban. Egy későbbi kutatásban érdemes lenne feltárni, mi áll annak a hátterében, hogy ilyen sokan nem tudják eldönteni, hogy lennének-e vezetők a jövőben.

A női szerepfelfogásnál megállapítható, hogy manapság egyre inkább a kétkeresős családmódel a jellemző, tehát a család megélhetéséért a nőknek is dolgozniuk kell. A női karrier szempontjából is pozitívan vélekednek a kérdőív kitöltői, hiszen szerintük a munkahelyi, közéleti ambíciók is helyt kaphatnak egy nő életében.

Egy jövőbeni kutatási cél, hogy kibővítsük a mintát a Debreceni Egyetem minél több szakján tanuló női hallgatói körre.