

Felsőoktatási hallgatók nemiszerep-attitűdjeinek és karrierterveinek összefüggése egy pilot-kutatás tükrében

The relationship between higher education students' gender role attitudes and career plans in light of a pilot survey



Absztrakt

A tanulmány a szociális területen tanuló felsőoktatási hallgatók karrierterveit és az ezt befolyásoló tényezőket vizsgálja egy magyarországi kérdőíves pilot-kutatás (n=141) tükrében. A tanulmány újszerűsége, hogy a diákok karrierterveit nemiszerep-attitűdjeikkel is összefüggésbe hozza. Az adatok elemzése során a kétváltozós módszertan mellett főkomponensek képzésére került sor. Az eredmények alapján a modern szerepekkel való azonosulás esetén inkább érvényesül a család-alapítást halasztó attitűd, továbbá hagyományos attitűdök esetén a megkérdozett diákok a karriert és családot konfliktusosnak, míg kevert attitűdök esetén összeegyeztethetőnek vélik. A kutatás konklúziója, hogy a modern karrierkonceptiókkal összhangban a munkáltatóknak figyelembe kell venni az egyetemisták karrier- és családtervei mellett a nemiszerep-attitűdjeiket is.

Kulcsszavak: karrier- és családtervek, nemiszerep-attitűdök, felsőoktatási hallgatók, szociális képzési terület, pilot-kutatás

Abstract

In this study, the career plans of higher education students in the social field and the factors which influence them were examined in light of a pilot survey (n=141) conducted in Hungary. The novelty of the study is that it relates students' career plans to their gender role attitudes. During the data analysis principal components were formed in addition to bivariate methods. The results show that surveyed students identifying with modern roles tend to have attitudes of delayed family formation, and that students with traditional attitudes perceive career and family as conflicting, while those with mixed attitudes perceive career and family as compatible. The conclusion of the research is that, in accordance with modern career concepts, employers should take into account higher education students' gender role attitudes in addition to their career and family plans.

Keywords: career and family plans, gender role attitudes, higher education students, social field, pilot survey

JEL kód: J24

BEVEZETÉS

A tanulmány a felsőoktatási hallgatók karrierterveit vizsgálja Magyarország egy vidéki kutatóegyetemének szociális területén tanuló diákjai körében. A karriertervek, és ezen belül az egyetemisták karrierterveivel kapcsolatban találunk kutatási eredményeket a hazai szakirodalomban (Karcis 2008; Feith et al., 2006; Mohácsi–Juhász, 2017), továbbá számos kutatás foglalkozik a nemi különbségekkel a karrier objektív sikerességében is (pl.: Judge et al., 1995; Koncz 2006; 2016). Kutatásunk újszerűsége az, hogy a diákok karrierterveit a nemiszerep-attitűd hozza összefüggésbe.

Kutatási kérdésünk, hogy milyenek a diákok nemiszerep-attitűd, ennek milyen típusai vannak, valamint a nemiszerep-attitűd hogyan függ össze azzal, hogy miként értelmezik a megkérdezett diákok a karriert, milyen jelenlegi és jövőbeli prioritásaik vannak, hogyan időzítik karrierjüket és a családalapítást, illetve, hogy milyen konfliktust érzékelnek a karrier és a család között. Kérdőíves pilot-kutatásunk (n=141) egy magyarországi kutatóegyetem szociális képzéseinek hallgatói körében zajlott. Az adatok elemzése a főkomponens elemzés mellett kétváltozós módszerekkel (keresztábrákkal, varianciaelemzéssel és Pearson-féle korrelációelemzéssel) történt.

A tanulmány elméleti részében elsőként bemutatjuk a modern karrierkoncepciókat, kitérve a magyarországi fiatalok karrierértelmezésére is az eddigi kutatások tükrében. Ezt követően a fiatalok karrier- és a családterveivel, azok időzítésével és konfliktusai-val foglalkozunk. Az utolsó részben bemutatjuk a hagyományos és modern nemiszerep felfogásokat, majd pedig a magyarországi felnőtt népesség és a fiatalok nemiszerep-attitűdjeivel foglalkozunk. A módszertan bemutatása után a tanulmány empirikus részében ismertetjük eredményeinket a megkérdezett diákok jelenlegi prioritásairól, a karrier és család időzítéséről, illetve a karrier és család fontosságáról és konfliktusairól nemiszerep-attitűd tükrében. Az ezt követő összegzésben választ adunk kutatási kérdéseinkre, kitérünk a kutatás korlátjaira és ismertetjük további kutatási terveinket. A tanulmányt a konklúzióval és a policy javaslatainkkal zárjuk. Reményeink szerint eredményeink hozzájárulhatnak az egyetemisták leendő munkaadóinak HR stratégiájuk kialakításában.

1. ELMÉLETI HÁTTÉR

1.1. A KARRIER ÉRTELMEZÉSE

A köznyelvben karrieren a sikeres előmenetelt és érvényesülést, illetve a foglalkozást, hivatást és pályát is értik (Belényesi, 2013). A szakmai definíció szerint a karrier, a fentiekkel összhangban, jelentheti a munkaerőpiaci pozícióban való vertikális, felfelé történő elmozdulást az adott munkahelyen vagy a munkahelyváltások során (Arthur et al., 2005). A hagyományos lineáris karrierút helyett azonban jellemzővé váltak a karriermegszakítások (elsősorban a nők esetében), a karrier stagnálása vagy sikertelen szakaszai, illetve a horizontális elmozdulások vagy munkakörváltások a nagyobb elégedettség és motiváltság elérése érdekében (Brousseau et al., 1996).

A modern felfogások szerint a karrier egyfajta pályafejlődést is jelent az egyén élet-szakaszaihoz kapcsolódva. A karrierút első lépései magukban foglalják a pályaválasztást, a foglalkozás- és munkahelyválasztást, valamint a karrierválasztást is (Belényesi, 2013). A tanulmányunkban szereplő egyetemisták a karrier előkészítésének, felderítésének és felfedezésének szakaszában vannak (Super, 1984; Dessler et al., 2005).

A karriermodellek másik típusa szerint jellemzővé vált az önvezérelt, ún. protein karrier, mely az egyén értékrendjére épül és az egyén szubjektív karrierértelmezésén alapul (Hall, 1996). A „kaleidoszkóp” karriermodell szerint pedig az egyén dönt saját karrierjéről, melyet életútja változásaihoz és saját vágyaihoz igazít (Sullivan–Mainiero, 2007).

A karrier jelentése a magyarországi 15–25 éves fiatalok szerint elsődlegesen a sikeres munkaerőpiaci életút és a magas fizetéssel járó munka (Szonda Ipsos, 2012). A magasabbban iskolázott fiatalok azonban kiemelték a foglalkozás magasabb presztízsét, illetve a munkával való nagyobb elégedettséget is, mint a karrier további aspektusát. A nemi különbségeket tekintve a férfiaknak fontosabbak voltak az anyagi szempontok, míg a nőknek a munkával való elégedettség. Karcsics (2008) a felsőoktatási hallgatókat vizsgálva azt kapta, hogy a karrier nagyobb megbecsülést és presztízszt, hagyományos vertikális feljebb jutást, pénzügyi biztonságot, illetve egyfajta önmegvalósítást is jelent a diákok számára.

1.2. A FIATALOK KARRIER- ÉS A CSALÁDTERVEI, AZOK IDŐZÍTÉSE ÉS KONFLIKTUSAI

A kaleidoszkóp-modell szerint, ahogy láttuk, az egyének az életútjuk eseményeihez igazítják karrierterveiket. Vizsgálatunk célcsoportja, az egyetemisták, karrierjüket elsősorban a családalapítási terveikhez igazítják. Magyarországi kutatások szerint a fiataloknak fontosabb a család, mint a karrier (Feith et al., 2006; Mohácsi–Juhász, 2017), de a családalapítási terveik kitolódnak, illetve sokszor nem a tervezettnek megfelelően valósulnak meg (Kapitány, 2002; Engler, 2014; Engler, 2018; Makay–Domokos, 2018). A kitolódás oka elsősorban a felsőoktatási expanzió, illetve ennek következtében az oktatásban eltöltött hosszabb idő. A magasabb iskolázottság miatt ambiciózusabbak a diákok karriertervei is, ami még tovább halasztja a családalapítást (Engler, 2018; Pusztai et al., 2022). Az egyetemisták körében végzett kutatások szerint a diákok a család és karrier időzítését vagy egyszerre tervezik (Feith et al., 2006), vagy a diploma után elsőként a karrierjüket akarják megalapozni, és csak utána tervezik a családalapítást (Mohácsi–Juhász, 2017).

A nemi szerepek változása miatt (lásd a következő részt) a karrier és a családi élet összehangolása mind a nőknek, mind a férfiaknak problémát jelenthet (Acker, 1990; Geszler, 2014; Sztáray Kézdy–Drejnóvszky, 2021). Karcsics (2008) a felsőoktatási hallgatókat vizsgálva azt kapta, hogy a diákok a karriert a család rovására egyfajta áldozat-vállalásként is értelmezték.

1.3. NEMI SZEREPEK ÉS NEMISZEREP-ATTITÚDOK MAGYARORSZÁGON

A nemi szerepek férfiakra és a nőkre jellemző viselkedésminták, előírások, szabályok és normák, melyeket az egyén a szocializáció során sajátít el. A nemiszerep-attitűd alatt az emberek vélekedését értjük a nemi szerepekkel és a családi munkamegosztással kapcsolatban (Gregor, 2014). Az iparosodás korában a fejlett országokra jellemzőek voltak az ún. „hagyományos” nemi szerepek, mely szerint a férfiak voltak az elsődlegesen kenyérkeresők, míg a nők gondoskodó, érzelmi támogató szerepe érvényesült. Később azonban a nők is megjelentek a munka világában (modern nemi szerepek), illetve több fejlett országban a női munkavállalással párhuzamosan megjelentek a családi életbe aktívan bevonódó apák is (posztmodern nemi szerepek) (Fényes et al., 2020).

A szocializmusban Magyarországon a kétkeresős családmódel dominált, azaz a nők nagy része teljes munkaidőben dolgozott, ennek ellenére a lakosság nagyrésze inkább a hagyományos nemi szerepeket fogadta el. A rendszerváltás után nőtt azon nők aránya, akik az elsődleges gyermekgondozói szerepet választották, de a hagyományos szerepek elfogadása mellett a lakosság egyetértett azzal az állítással is, hogy a nők többségének dolgoznia kell a család jobb megélhetéséért (Pongrácz, 2005). Az ezredforduló után már valamivel többen fogadták el a modern nemi szerepeket (Pongrácz–S. Molnár, 2011), illetve módosultak a férfi és apaszerepek is. Spéder (2011) szerint az apákra kettős szerepeltérítés nehezedik a magyar közvéleményben, egyszerre várják el a kenyérkereső szerepet, de azt is, hogy aktívan részt vegyenek a gyermeknevelésben. Gregor (2014) eredményei szerint azonban napjainkban a lakosság jó része még mindig a hagyományos szerepeket fogadja el, illetve akik elfogadják a nők munkavállalói szerepét, ez nem kapcsolódik össze az apák nagyobb otthoni szerepvállalásával. Takács (2020) szerint ma Magyarországon nehéz az apáknak a fent említett kettős elvárásoknak megfelelni, szemben egyes nyugati országokkal, ahol jobban támogatják az apákat gondoskodói szerepük betöltésében.

Fényes és társai (2020) egy, a felsőoktatási hallgatók körében végzett kutatás alapján azt az eredményt kapták, hogy a diákok harmada fogadta el a hagyományos nemi szerepeket, további egyharmad a modern dolgozó nő képével azonosult, míg a harmadik csoport a munkavállaló nő mellett a családba bevonódó apaképet is elfogadta. Új jelenség, hogy napjainkban megjelentek a női kenyérkeresős családok (Engler, 2017; Jurczyk et al., 2019), illetve az elsődleges gondozói szerepet betöltő apák is (Neményi–Takács, 2016; Sztáray Kézdy–Drejnóvszky, 2021), bár ezek a jelenségek Magyarországon még viszonylag ritkák.

2. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

Kutatásunk alapja egy kérdőíves pilot vizsgálat („A fiatalok életpálya tervei” kutatás), melyet 2022-ben és 2023-ban végeztünk Magyarország második legnagyobb egyeteme szociális képzéseinek hallgatói körében. A kérdőív két részből állt, az első felében a diákokat karrier- és családterveikről kérdeztük, míg a kérdőív második fele a diákok

nemi szerep attitűdjeivel, a nemi különbségekkel és sztereotípiákkal, illetve a karrier és család összehangolásával foglalkozott.

A kutatásban a szociológia és szociális munka BA, valamint a szociológia MA szak hallgatói alkották a populációt, és az összes évfolyamról sikerült lekérdezni hallgatókat^[1]. A lekérdezés papíralapú volt és a kérdőívet évfolyamonként és szakonként egy-egy tanórán az éppen jelen lévő hallgatók töltötték ki (n=141), mely az alapsokaság 74,2%-át tette ki. Az adatok elemzése az SPSS programcsomaggal történt. Alkalmazott módszereink a kereszttáblák, varianciaelemzés, Pearson-féle korreláció elemzés, illetve főkomponens elemzés voltak.

Mivel a pilot vizsgálatok nem alkalmasak hipotézisek tesztelésére, illetve elsősorban feltáró célt szolgálnak, tanulmányunkban kutatási kérdéseket fogalmazunk meg, melyek a következők: Hogyan befolyásolják a válaszadók nemiszerep-attitűdjei

- a karrier értelmezését,
- a diákok jelenlegi prioritásait, és a karrier és családalapítás időzítését,
- a család és karrier fontosságát és konfliktusainak megítélését?

A minta 80%-át nők alkották a szak jellegéből fakadóan, és 73,8% volt 18–23 éves, egyedülálló, nem házas és gyerektelen. A régió általános jellemzőinek megfelelően a diákok kétharmadának nem volt diplomás szülője, és a minta több mint fele kisebb városból vagy faluból származott.

3. EREDMÉNYEK

3.1. A NEMI SZEREPATTITÜDÖK MÉRÉSE

A nemi szerepekkel kapcsolatos 9 állítást (4 fokú Likert skálák) főkomponens elemzéssel elemeztük, három főkomponens sajátértéke volt nagyobb 1-nél (1. táblázat). Az első a hagyományos nemiszerep-attitűd, a második a modern dolgozó nő képével azonosuló attitűd, a harmadik a kevert nemiszerep-attitűd volt. Ez utóbbinál 0,7 feletti faktorsúly volt annak, hogy a nőknek dolgozniuk kell a család megélhetéséért, illetve annak is, hogy a családi feladatok is önmegvalósítást jelentenek egy nőnek, összhangban Pongrácz (2005), és Pongrácz és Molnár (2011) eredményeivel. A kevert attitűd esetén – valamivel kisebb faktorsúllyal (0,379), mint a hagyományos attitűdnél (0,483), – de hangsúlyos volt az az állítás is, hogy a férfiak számára a munka fontosabb, mint a család.

[1] A szociálpolitika MA szak hallgatóit nem kérdeztük le, mivel ott már dolgozó, idősebb hallgatók is voltak, és a kutatásunk témája miatt elsődlegesen a 18–23 éves korosztály elérése volt a cél.

1. táblázat: Nemiszerep-attitűd főkomponensek faktorsúlyai, n=141^[2]

Table 1 Factor weights of principal components regarding gender role attitudes, n=141

	hagyományos attitűd	modern dolgozó nő	kevert attitűd
A férjnek többet kell keresnie, mint a feleségének.	0,763	-0,179	-0,120
Nem jó dolog, ha a férj marad otthon és neveli a gyerekeket, a feleség pedig keresi a pénzt.	0,736	-0,027	-0,030
Fontos ugyan a munka, de a nők többsége számára az otthon és a gyerekek fontosabbak.	0,702	0,000	0,226
A férfiak számára a munka fontosabb kell, hogy legyen, mint a család.	0,483	0,068	0,379
A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik.	0,477	-0,536	-0,047
Az a helyes, ha a feleség és a férj is hozzájárul a család jövedelméhez.	0,156	0,730	-0,149
A dolgozó anyja is van olyan jó anyja a gyerekeinek, mint aki nem dolgozik.	-0,336	0,624	0,298
Manapság a nők többségének dolgoznia kell, mert csak így biztosítható a család megélhetése.	0,12	0,239	0,755
A háziasszonyi teendők ellátása és a gyermeknevelés éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a keresőmunka.	-0,06	-0,372	0,702

Megjegyzés: a 0,4 feletti értékek félkövéren szerepelnek

Forrás: „A fiatalok életpálya tervei” kutatás adatbázis (2022, 2023)

A nemiszerep-attitűdök további mutatója egy hétfokú skálakérdés volt, ahol 1 a hagyományos szerepeket és 7 a modern szerepeket jelentette (M=5,94 SD=1,01), azaz a megkérdezett diákok inkább a modern szerepekkel azonosultak.

3.2. A KARRIER ÉRTELMEZÉSE A MEGKÉRDEZETT DIÁKOK SZERINT

A két zárt kérdésfeltevést tekintve, miszerint a karrier megadja a szakmai elismerést (M=4,19, SD=0,75), illetve biztosítja az anyagi jólétet (M=4,17, SD=0,8) a válaszadók hasonló mértékben értékelték egyet az 1–5 fokú skálán. A karrier jelentését nyitott formában is megkérdeztük a diákoktól. Az utólagos kódolás^[3] szerint legtöbbször a karriert a megélhetéssel, a munkával és az anyagi biztonsággal azonosították (46 fő), de a szakmai fejlődést és pályát is majdnem ennyien említették (44 fő), illetve alig marad el ettől

[2] A főkomponensek által magyarázott szórás összesen 56,23%, az itemek kommunalitása 0,3 feletti, főkomponenselemzés varimax rotálással, 12 iterációval.

[3] Összesen öt kódot azonosítottunk, és mivel voltak olyan válaszadók, akik több szempontra is rámutattak, ezért öt 0,1 értékű változót képeztünk az említések alapján.

azok száma, akik a karriert egyfajta önmegvalósításként értelmezik (38 fő). A hagyományos vertikális előrelépést jóval kevesebben emelték ki (10 fő), illetve furcsa módon a zárt kérdéshez képest nyitott formában a nagyobb presztízt és elismerést csak 8 fő hangsúlyozta, mint a karrier elsődleges jellemzőjét. A variancia elemzés szerint az anyagi szempontok a kevert nemiszerep-attitűd esetén voltak szignifikánsan fontosabbak ($p=0,017$). Ahogy látható volt a 1. táblázatban, a kevert attitűd esetén a nőknek egyfajta „kényszerből” kell dolgozniuk, mert csak így biztosítható a család megélhetése, és ez is okozhatja, hogy ilyen attitűd esetén a karrier jelentése elsősorban a biztos megélhetés volt számukra.

3.3. A MEGKÉRDEZETT DIÁKOK JELENLEGI PRIORITÁSAI

Kutatásunk során választ kerestünk arra is, hogy mi a fontos jelenleg a diákoknak. A megkérdezettek leginkább a saját elvárásaiknak akarnak megfelelni ($M=4,68$, $SD=0,51$), ezt követi a diplomaszerzési cél ($M=4,54$, $SD=0,65$). Fontos számukra továbbá, hogy szakmai kapcsolatokat építsenek ki ($M=3,94$, $SD=0,95$), de az is, hogy jól érezzék magukat az egyetemen ($M=3,92$, $SD=1,06$). Valamivel kevésbé, de fontos cél a karrierépítés ($M=3,77$, $SD=1,11$), de az átlag felett fontos az is, hogy a barátaival legyen ($M=3,61$, $SD=1,02$) és részt vegyen az egyetemi közösségi életben ($M=2,88$, $SD=1,15$). Végül a legkevésbé volt fontos, hogy megfeleljen a szülei elvárásainak ($M=2,46$, $SD=1,18$). Érdekes eredmény, hogy – a korreláció elemzés szerint – a modernebb nemi szerepek elfogadása együtt járt azzal, hogy a diák a szülei elvárásainak akarjon megfelelni ($r=0,184$, $p=0,03$), illetve a diplomaszerzés fontosságával is ($r=0,173$, $p=0,041$), bár megjegyezzük, hogy mindkét korreláció elég gyenge.

A nyolc állítás mentén főkomponens elemzéssel három attitűdtípus rajzolódott ki (2. táblázat). Az első a karrier prioritású, a másik az egyetemi élet prioritású, végül a harmadik a diplomaszerzés prioritású attitűd. Fontos eredmény, hogy az első főkomponensben a saját elvárásnak való megfelelés és a karrier- valamint a szakmai kapcsolatok építése összekapcsolódott, ami összhangban van az elméleti részben bemutatott ún. protein, önzvezérelt karrierkonceptióval. A szülőknek való megfelelés, ha kisebb faktorsúllyal (0,384), de a diplomaprioritás főkomponensben is megjelenik, az egyetemi élet prioritás főkomponens mellett, miközben a karrier prioritás éppen negatív kapcsolatban áll a szülői elvárásoknak való megfeleléssel.

2. táblázat: A jelenlegi prioritás főkomponensek faktorsúlyai, n=141^[4]
Table 2 Factor weights of principal components regarding current priorities, n=141

	karrier prioritás	egyetemi élet prioritás	diploma prioritás
Számomra most az a fontos, hogy szakmai kapcsolatokat építsek ki.	0,783	0,08	0,05
Számomra most az a fontos, hogy a karrieremet építsem.	0,765	0,062	-0,129
Számomra most az a fontos, hogy megfeleljek a saját elvárásaimnak.	0,704	0,074	0,151
Számomra most az a fontos, hogy jól érezzem magam az egyetemen.	-0,075	0,788	0,131
Számomra most az a fontos, hogy a barátaimmal legyek.	0,1	0,755	-0,264
Számomra most az a fontos, hogy részt vegyek az egyetemi közösségi életben.	0,277	0,749	0,089
Számomra most az a fontos, hogy megfeleljek a szüleim elvárásainak.	-0,476	0,47	0,384
Számomra most a diploma megszerzése a fontos.	0,088	-0,014	0,938

Megjegyzés: a 0,4 feletti értékek félkövéren szerepelnek
Forrás: „A fiatalok életpálya tervei” kutatás adatbázis (2022, 2023)

A korreláció elemzés szerint a karrierprioritási attitűd a modern dolgozó nő képével ($r=0,244$, $\text{sig}=0,004$), a modernebb nemi szerepek (a 7 fokú mutató standardizálva) pedig a diplomaszerezési prioritással kapcsolódtak össze ($r=0,188$, $\text{sig}=0,026$).

3.4. A KARRIER ÉS CSALÁD IDŐZÍTÉSE

A Kaleidoszkóp-modell szerint az egyének életútjuk eseményeihez is igazítják a karrierjüket. Az egyetemisták esetén képet szerettünk volna kapni arról, hogy mikorra időzítik karrierjüket és a családalapítást, melyiket tervezik korábbi vagy későbbi időpontra (3. táblázat).

3. táblázat: A karrier és a család időzítése a megkérdezettek szerint, n=132
Table 3 Students' view on the timing of career and family, n=132

	A karrier időzítése	A család időzítése
20–25 év	13,6%	3,8%
26–30 év	53%	50%
31–35 év	28,8%	43,2%
36 felett	4,6%	3,1%

Forrás: „A fiatalok életpálya tervei” kutatás adatbázis (2022, 2023)

[4] A főkomponensek által magyarázott szórás összesen 64,68%, az itemek kommunalitása 0,5 feletti, főkomponenselemzés varimax rotálással, 4 iterációval.

Látható, hogy a megkérdezett diákok a karrier időzítését valamivel korábbra tervezik, és csak harmaduk teszi ezt 30 éves kor felé. Ezzel szemben a családalapítási tervek a diákok majdnem felénél 30 éves kor felé tolódnak, összhangban az elméleti részben leírtakkal. A variancia elemzés szerint a hagyományos nemiszerep-attitűdök esetén a diákok a családalapítást valamivel korábbi időpontra tervezik ($p=0,021$).

A kérdőívben vizsgáltuk a karrier és család időzítést abban a formában is, hogy melyiket teszik korábbra vagy későbbre a diákok. Összességében az „előbb a karrierépítés”-re az inkább igen ($M=3,31$, $SD=1,32$), míg az „előbb a családalapítás”-ra az inkább nem ($M=1,84$, $SD=1,1$) választ adtak a diákok az ötfokú Likert skálán. A korreláció elemzés szerint a korábbi karrierépítés a modern dolgozó nő főkomponenssel kapcsolódott össze ($r=0,178$ sig= $0,035$), míg a korábbi családalapítás negatív kapcsolatban volt a nemi szerep skálával ($r=-0,224$ sig= $0,008$), azaz a várakozásokkal összhangban a hagyományos nemi szerepekkel való azonosulás esetén teszik korábbra a diákok a családalapítást.

3.5. A KARRIER ÉS CSALÁD FONTOSSÁGA ÉS KONFLIKTUSAI

Kérdőívünkben a karrierrel és családdal kapcsolatban további 11 állítással való egyetértésről nyilatkoztak alanyaink egy ötfokú Likert skálán. Összességében a megkérdezett diákoknak fontosabb volt a család, mint a karrier, annak ellenére, hogy – ahogy láttuk – a karrierépítést korábbra tervezik, mint a családalapítást. Az állításokra adott válaszokat tekintve^[5] legelől szerepelt (3 feletti átlaggal), hogy a család számukra a legfontosabb, hogy a család áldozatokkal jár a szakmai életben, amit vállalni kell, hogy a család fontosabb, mint a karrier, illetve hogy csak a család révén lehet boldog az ember. A lista végén szerepelt viszont, hogy a karrier révén lehet csak boldog az ember, illetve hogy a karrier fontosabb, mint a család, és ezekkel az állításokkal inkább nem értettek egyet a diákok (2 alatti az átlag).

A korrelációelemzés azt mutatta, hogy a „család révén lehet csak boldog az ember” állítással való egyetértés a hagyományos szerep főkomponenssel ($r=0,185$, sig= $0,029$), a „család lelki jólétét csak karrierlemondással lehet biztosítani” állítás pedig a modern dolgozó nő főkomponenssel ($r=0,233$, sig= $0,008$) kapcsolódott össze. További eredmény, hogy a modernebb nemi szerepek (skálakérdés) negatív kapcsolatban álltak a „családot és a karriert nem lehet összeegyeztetni” állítással ($r=-0,19$, sig $0,025$), azaz a hagyományos szerepekkel való azonosulás esetén inkább pesszimisták a diákok. A továbbiakban a 11 állítás mentén főkomponens elemzést végeztünk, 4 főkomponens sajátértéke volt 1 feletti (4. táblázat). Az első elnevezése a családközpontú attitűd, a másodiké a karrierközpontú attitűd, a harmadiké a családot és karriert összeegyeztető attitűd, végül a negyediké a család és a családi élet közti konfliktust hangsúlyozó attitűd lett.

[5] A részletes adatokat a terjedemi korlátok miatt most nem mutatjuk be.

4. táblázat: A család és karrierrel kapcsolatos állításokból képzett főkomponensek faktorsúlyai, n=141^[6]

Table 4: Factor weights of principal components regarding statements about family and career, n=141

	Család központú attitűd	Karrier központú attitűd	Összeegyeztető attitűd	Konfliktusos attitűd
A család révén lehet csak boldog az ember.	0,810	0,092	-0,090	-0,047
A család számomra a legfontosabb.	0,750	-0,196	-0,137	-0,089
A család fontosabb, mint a karrier.	0,636	-0,065	-0,014	-0,027
A karrier révén lehet csak boldog az ember.	0,072	0,822	0,104	0,219
A karrier számomra a legfontosabb.	-0,123	0,763	0,048	-0,205
A karrier fontosabb, mint a család.	-0,527	0,584	0,155	0,067
A család áldozatokkal jár a szakmai életben, amit vállalni kell.	0,159	-0,042	0,737	0,122
A karrier áldozatokkal jár a magán-életben, amit vállalni kell.	-0,29	0,108	0,73	-0,018
Számomra a karrierépítés családi áldozatokkal jár.	-0,188	0,178	0,631	0,038
A család lelki jólétét csak karrierlemondással lehet biztosítani.	0,041	-0,057	0,243	0,787
A családot és a karriert nem lehet összeegyeztetni.	-0,204	0,083	-0,091	0,782

Megjegyzés: a 0,5 feletti értékek félkövéren szerepelnek

Forrás: „A fiatalok életpálya tervei” kutatás adatbázis (2022, 2023)

A korrelációelemzés azt mutatta, hogy a modernebb nemi szerepek (a nemi szerep skálán) negatív kapcsolatban álltak a konfliktusos attitűddel ($r = -0,248$, $p = 0,003$), míg a kevert nemiszerep-attitűd pozitív kapcsolatban volt az összeegyeztető attitűddel ($r = 0,204$, $p = 0,016$). A várakozásoknak megfelelően a jelenlegi karrierprioritási főkomponens (lásd a korábbi 3. táblázatot) és a karrierközpontú attitűd kapcsolata pozitív a korrelációelemzés szerint ($r = 0,224$, $p = 0,008$), a jelenlegi diplomaszerzés prioritás pedig negatív kapcsolatban van a konfliktusos attitűddel ($r = -0,24$, $p = 0,004$). A variancia elemzés továbbá azt mutatta, hogy az összeegyeztető attitűd esetén a diákok a karrier anyagi vonzatát fontosabbnak vélték ($p = 0,039$), illetve az összeegyeztető és konfliktusos attitűd esetén átlag alatt volt fontos szempont a karrier értelmezése során az önmegvalósítás ($p = 0,031$, $p = 0,019$).

[6] A főkomponensek által magyarázott szórás összesen 61,55%, az itemek kommunalitása 0,4 feletti, főkomponenselemzés varimax rotálással, 4 iterációval.

4. ÖSSZEGZÉS

Kutatásunkban a szociális területen tanuló egyetemisták karrierterveit a nemiszerep-attitűdjeikkel hoztuk összefüggésbe egy kérdőíves pilot vizsgálat keretében (n=141). Kutatási kérdésünk, hogy hogyan értelmezik a megkérdezett diákok a karriert, mik a jelenlegi prioritásaik, hogyan időzítik a karriert és a családalapítást, és végül, hogy mennyire fontos számukra a karrier a család és hogyan érzékelik ezek konfliktusát. A nemiszerep felfogást egy hétfokú skálával (hagyományos-modern) és három főkomponenssel (hagyományos, modern és kevert attitűd) is mértük.

Első kutatási kérdésünk az volt, hogy a megkérdezett diákok hogyan értelmezik a karriert. A legtöbben az anyagi biztonsággal és megélhetéssel, majdnem ennyien a szakmai fejlődéssel és pályával, és szintén hasonló arányban az önmegvalósítással azonosították a karriert. Ez az elméleti részben bemutatott modern karrierkoncepciókkal van összhangban, ahol a pályafejlődést, és az ún. protein önvezérelt karriert állítják a középpontba. A hagyományos vertikális előrelépést, illetve a nagyobb társadalmi presztízt a válaszadók nem tartották olyan fontosnak a karrier értelmezése során. A megélhetési szempontok hangsúlyozása a kevert (hagyományos és egyben modern) női szerepek elfogadásával járt együtt, ahol a nők egyfajta kényszerből dolgoznak a család megélhetéseért, miközben a családi feladatok is önmegvalósítást jelentenek számukra.

A diákok jelenlegi prioritásai, valamint a karrier és családalapítás időzítése volt a következő kutatási kérdésünk. A protein önvezérelt karrierkoncepcióval és a kaleidoszkóp modellel összhangban a főkomponens elemzés azt mutatta, hogy a karrier- és szakmai kapcsolatok építése, mint jelenlegi prioritás összekapcsolódott azzal, hogy a válaszadók a saját elvárásaiknak akarnak megfelelni. További eredmény, hogy a diplomaszerezési prioritás és a szülőknek való megfelelés a modernebb nemi szerepek elfogadásával kapcsolódott össze, míg a karrierépítési prioritás a modern dolgozó nő képének elfogadásával járt együtt.

A karrier és család időzítését tekintve a válaszadók, az elméleti részben leírtakkal összhangban elsőként inkább a karrierjüket akarják építeni és aztán tervezik a családalapítást. A kaleidoszkóp modellel összhangban tehát a megkérdezett egyetemistákra is igaz, hogy a karrierjüket az életszakaszaikhoz igazítják, többek között a családalapítási terveikhez. Azonban megfigyelhető volt, hogy a hagyományos nemi szerepek elfogadása esetén korábban időzítik a családalapítást, míg a modern dolgozó nő képével való azonosulás esetén ezt megelőzi a karrierépítés.

Harmadik kutatási kérdésünk a család és karrier fontosságára és konfliktusaira vonatkozott. A szakirodalommal összhangban megfigyelhető, hogy a megkérdezett diákok inkább családcentrikusak, annak ellenére, hogy időben későbbre tervezik a családalapítást, mint a karriert. A főkomponens elemzés szerint négy attitűdtípus rajzolódott ki, a családcentrikus, a karrierközpontú, a családot és karriert összeegyeztető, és végül a konfliktusos attitűd, mely utóbbi szerint a családot és karriert nem lehet összeegyeztetni, illetve a család lelki jólétét csak karrierlemondással lehet biztosítani. Eredményeink szerint az összeegyeztető attitűd azokra volt jellemző, akik a kevert nemi szerepeket fogadták el. A hagyományos nemi szerepek elfogadása pedig a konfliktusos

attitűddel járt együtt. A válaszadók jelenlegi prioritásait tekintve, a várakozásokkal összhangban a karrierépítési prioritás a karrierközpontú attitűddel kapcsolódott össze, míg a diplomaszerezési prioritás esetén kevésbé volt jellemző a konfliktusos attitűd (negatív a kapcsolat). További eredmény, hogy az összeegyeztető attitűd esetén a karrier anyagi vonzatát emelték ki a megkérdezettek, illetve mind a konfliktusos, mind az összeegyeztető attitűd esetén a karrier, mint önmegvalósítás nem jelent meg fontos szempontként.

A kutatás korlátja, hogy elsősorban kétváltozós elemzéseket végeztünk (variancia elemzés, korreláció elemzés és kereszttáblák) a főkomponens elemzés mellett, és nem vizsgáltuk több háttérváltozó tiszta hatását. Erre többváltozós regressziós modellek keretében kerülhetne sor, de ez túlmutat a jelen tanulmány keretein, illetve egy kismintás pilot vizsgálatban nem biztos, hogy célszerű többváltozós modellt tesztelni. További korlát, hogy vizsgálatunk regionális (egy vidéki magyarországi kutatóegyetem hallgatói szerepeltek benne), illetve csak a szociális képzéseket vizsgáltuk, így a minta nem alkalmas országos és minden képzési területet lefedő általánosításra. Azonban, mivel az itt tanulók háromnegyedét sikerült lekérdezni, ezért ezt a populációt viszonylag jól reprezentálja kutatásunk.

Terveink között szerepel a pilot-kutatás folytatása az új belépő diákok körében, mely által időbeli összevetésekre is lehetőség lesz, hiszen a nemiszerep-attitűdök, de a diákok karrier- és családtervei is változóban vannak napjaikban. Az összefüggések mélyebb megértésére továbbá tervezünk kvalitatív kutatást is a vizsgált kérdésekkel kapcsolatban.

A kutatás legfontosabb konklúziója, hogy amellet, hogy a megkérdezett diákok karrierterveit befolyásolják családalapítási terveik, a nemiszerep-attitűdjeiknek is kimutatható hatása van karrierjük értelmezésére, időzítésére, valamint jelenlegi és jövőbeli prioritásaikra. A válaszadók körében három attitűdtípus rajzolódott ki, a hagyományos, modern és kevert nemiszerep-attitűd. A hagyományos szerepek elfogadása esetén a megkérdezett diákok korábban időzítik a családalapítást, illetve a család és a karrier közötti konfliktust erősebbnek érzik. A modern dolgozó nő képének elfogadása viszont együtt járt a jelenlegi karrierépítési prioritással, és ezen attitűd esetén a családalapítás időben jelentősen kitolódik. Végül a kevert nemiszerep-attitűd esetén, ahol a nők egyfajta kényszerből dolgoznak, a karrier anyagi vonzata volt az elsődleges, illetve jellemző volt a családot és karriert összeegyeztető attitűd.

A hallgatók leendő munkaadóinak HR stratégiájuk kialakítása során tehát figyelembe kell venniük a fiatal generáció fenti jellegzetességeit, továbbá például egy állásinterjú során is fontos lehet feltérképezni a jelentkező fiatal karriertereit is befolyásoló családtérveit és nemi szerep attitűdjeit, hangsúlyozva azt, hogy ezt nem diszkriminatív céllal teszi a munkáltató, hanem inkább igazodni próbál ezekhez, összhangban a szakirodalomban bemutatott proteín karrierkonceptióval és a kaleidoszkóp modellel.

IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4, 2, pp. 139–158.
- Arthur, M. B.–Khapova, S. N.–Wilderom, C. P. (2005) Career success in a boundaryless

career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 2, pp. 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>

- Belényesi E. (2013) *Karrier a közszektorban vs. szeektorfüggő vezetői karrier?* Új Magyar Közigazgatás, 5, 1–14.
- Brousseau, K. R.–Driver, M. J.–Eneroth, K.–Larson, R. (1996) Career pandemonium: Realigining organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10, 4, pp. 52–66.
- Dessler, G.–Sutherland, G.–Cole, N. D. (2005) *Human resources management in Canada*. Pearson Education Canada, Toronto.
- Engler Á. (2014) Dilemmák felsőfokon – hallgatók családalapítási tervei. *Kapocs* 13, 1, 17– 25.
- Engler Á. (2017) *Család, mint erőforrás*. Gondolat, Budapest.
- Engler Á. (2018) *Future plans for university students*. Center for Higher Education Research and Development, Debrecen.
- Feith H. J.–Kovácsné Tóth Á.–Balázs P. (2006) Az ötödéves orvostanhallgató-nők karrier-és családtervei. *Lege Artis Medicinae*, 16, 6, 585–589.
- Fényes H.–Pusztai G.–Engler Á. (2020) Gender Role Attitudes and Religiosity among Higher Education Students. *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 19, 55, Article 55.
- Geszler N. (2014) A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24, 2, 65–89.
- Gregor A. (2014) *A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon*. Doktori értekezés. ELTE TáTK Társadalomkutatások Módszertana Tanszék, Budapest.
- Hall, D. T. (1996): Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10, 4, pp. 8–16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Judge, T. A.–Cable, D. M.–Boudreau, J. W.–Bretz Jr, R. D. (1995) An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48, 3, pp. 485–519.
- Jurczyk, K.–Jentsch, B.–Sailer, J.–Schier, M. (2019) Female-Breadwinner Families in Germany: New Gender Roles? *Journal of Family Issues*, 40, 13, pp. 1731–1754. <https://doi.org/10.1177/0192513X19843149>
- Kapitány B. (2002) Gyermekvállalási kedv Magyarországon. In: Pongrácz T-né–Spéder Zs. (Szerk.): *Népesség – értékek – vélemények*. KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest. 23–34.
- Karcsics É. (2008) A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. *Tudásmenedzsment: A Pécsi Tudományegyetem TTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetének periodikája*, 9, 1, 85–91.
- Koncz K. (2006) Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. *Munkaügyi Szemle*, 9, 28–35.
- Koncz K. (2016) Női kariertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3, 1, 30–39.
- Makay Zs.–Domokos T. (2018) Társadalmi újratermelés – a magyarországi ifjúság demográfiai folyamatai. In: Székely L. (Szerk.): *Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Magyar Ifjúság Kutatás 2016*. Kutatópont Kft., Budapest. 77–106.
- Mohácsi M.–Juhász T. (2017) Karrier- és családtervezési kérdések feltárása nappali tagozatos egyetemi hallgatók körében empirikus vizsgálat alapján. In: Resperger R.–Czeglédy T. (Szerk.): *Geopolitikai stratégiák Közép-Európában*. Soproni Egyetem Kiadó, Sopron. 379–389.
- Neményi M.–Takács J. (2016) Main Breadwinner Women in Hungary and Their Work-family Balance Related Coping Strategies. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2, 3, Article 3. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.170>

- Pongrácz T. (2005) Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Nagy I.–Pongrácz T.–Tóth I. Gy. (Szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Budapest. 73–86.
- Pongrácz T.–S. Molnár E. (2011) Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: Nagy I.–Pongrácz T. (Szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. TÁRKI, Budapest. 192–206.
- Pusztai, G.–Fényes, H.–Engler, Á. (2022) The Effect of Socioeconomic Status and Religiosity on Hungarian Young Adults' Marriage Behavior. *Journal of Social Studies Education Research*, 13, 4, 78–96.
- Szonda Ipsos (2012) *Min múlik a karrier*. https://szimpatika.hu/cikkek/3681/min_mulik_a_karrier Letöltés: 2023. 01. 20.
- Spéder Zs. (2011) Ellentmondó elvárások között... Családi férfiszerepek, apaképek a mai Magyarországon. In: Nagy I.–Pongrácz T.-né (Szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. TÁRKI, Budapest. 207–228.
- Sullivan, S. E.–Mainiero, L. (2007) Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces. *Organizational Dynamics*, 36, 1, pp. 45–62.
- Super, D. E. (1984) A life-span, life-space approach to career development. In: Brown, D.–Brooks, L. (Eds.): *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, San Francisco. pp. 192–234.
- Sztáray Kézdy É.–Drjenovszky Z. (2021) Hungarian Stay-at-Home Fathers: A New Alternative for Family Wellbeing. *Social Sciences*, 10, 6, Article 6. <https://doi.org/10.3390/socsci10060197>
- Takács J. (2020) How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families, Relationships and Societies*, 9, 3, pp. 487–502. <https://doi.org/10.1332/204674319X15592179267974>