

# Férfiak és nők vezető szerepben

## Bevezetés

Tanulmányunk célja a nők és férfiak vezetői szerepkörének vizsgálata az ISSP-adatbázis alapján. Kérdésünk, vajon kimutatható-e nemi preferencia a válaszadók körében a vezetői alkalmasságot illetően, s ha igen, miben különböznek az egyik vagy másik nemet előnyben részesítők csoportjai. További kérdésünk, hogyan ítélik meg általában a női munkavállalást, a különböző munkaformákat a vezetői prioritások fényében, s hogyan vélekednek az otthoni munkamegosztásról.

### Szakirodalmi összefoglaló

A férfiak és nők gazdasági aktivitása, foglalkoztatottsága, munkaerőpiaci részvételének jellegzetességei sok szempontból eltérőek. Tanulmányunkban nem térünk ki ezekre részletesen, csupán a vezetői szerepkörök nemi megközelítéséhez esetlegesen kapcsolódó tendenciákat érintjük. A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája 2011 óta folyamatosan javul (a világjárvány miatt bekövetkezett kisebb visszaeséstől eltekintve): 2023-ban a nők 84 százaléka volt foglalkoztatott, 2011-ben ez az arány 10 százalékponttal volt alacsonyabb.<sup>1</sup> A KSH vonatkozó adatai szerint megállapítható, hogy a három vagy több gyermeket nevelők körében volt a legnagyobb a bővülés, hiszen 2011-ben 47 százalékuk tartozott a foglalkoztatottak közé, 2023-ban pedig már a 67 százalékuk. Jelentősen nőtt a kisgyermeket nevelők foglalkoztatottsága (például a kétévesnél fiatalabb gyermeket nevelőké 66 százalékról 78 százalékra), ami a reintegráció feltételeinek javulására utal. A férfiak foglalkoztatási rátája szintén erőteljesen növekedett az elmúlt közel másfél évtizedben: 2011-ben még csak 54 százalékon állt,

2023-ban pedig már 70 százalékon.<sup>2</sup> A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül 2023-ban 4 százalék volt, ez az érték a nők esetében magasabb (5,9%), mint a férfiaknál (2,4%).<sup>3</sup>

Egyes foglalkozások esetében megfigyelhető az úgynevezett horizontális és vertikális szegregáció jelensége. A horizontális szegregáció az egyes foglalkozások nemek szerinti elkülönülése, a vertikális szegregáció pedig a foglalkoztatási hierarchiában való elkülönülés, amely szintén vizsgálható a férfiak és a nők arányában. Előbbi, azaz a gazdasági szektorokban és ágazatokban mutatkozó nemi elkülönülést két lehetséges okra vezetnek vissza: egyfelől a nők beáramlása miatt a férfiak jobb pozícióban lévő szektorokra vagy pozíciókra váltanak, a másik vélemény szerint viszont az érintett területek presztízsének csökkenése miatt maradtak üresen ezek az állások, amelyeket a nők töltöttek fel (Nagy, 1997). A munkaerőpiaci szegregáció az eltérő nemi szocializáció eredménye is lehet, melynek során a fiúkat és lányokat kisgyermekkoruktól a nemi sztereotípiáknak megfelelő szerepekre készítik fel, majd a nemi sztereotípiák szerinti szocializáció az iskolában folytatódik implicit módon, amikor is a fiúkat a vezetésre, irányításra, a reáltudományok művelésére, a lányokat pedig humán és szociális területek, gondozást, empátiát igénylő szakmák felé orientálják (Thun, 1996).

A vertikális szegregáció vizsgálatához a KSH nyilvántartásában elérhető a foglalkoztatottak száma nemi bontásban, foglalkozási főcsoportok szerint.<sup>4</sup> Az ezer főben megadott adatokat százalékban kifejezve elmondható, hogy 2023-ban a szellemi

<sup>1</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0025.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html)

<sup>2</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0097.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0097.html)

<sup>3</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0021.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html)

<sup>4</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0010.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0010.html)

foglalkoztatottak 58 százaléka, míg a fizikai állásokban foglalkoztatottak 38 százaléka volt nő. A szellemi foglalkozásúakon belül az irodai és ügyviteli (üggyfélkapcsolati) típusú állások kétharmadát nők töltik be, a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásoknak pedig a felét (53%). A gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők és törvényhozók között a női képviselőtő egyharmados (37%). 2020-ban az EU 27 országaiban a női vezetők aránya menedzseri pozíciókban átlagosan 37 százalék volt, de a magasabb vezetői beosztásokban már csak 18 százalékos volt a nők aránya (Eurostat 2020). Férfiaknak és nőknek is biztosított lehet a karrierútja, a nők mégis láthatatlan akadályba, „üvegplafonba” ütköznek, és ugyanazon munkahelyen belül egy azonos végzettségű és képességű nő és férfi közül az utóbbi jut előre. A nők karrierje gyakran kerül stagnáló szakaszba, és korábban éri el azt a szerkezeti holtponthoz, amely jellemzően a középvezetői szintnek felel meg (Koncz, 2016). Az üvegplafon-jelenség kialakulásának magyarázatára több elmélet született. Az egyik elméletcsoport alapja a nemspecifikus megközelítés, mely a nők eltérő beállítódásával érvel. A szervezeti működést középpontba állító elméletek ezzel szemben nem a személyes jellemzőkben keresik az okokat, hanem a szervezeti arányokban és működésben, amely befolyásolja a kisebbségben lévő női vezetők kommunikációját, munkáját és hatalmi relációit. Egyes kutatók szerint pedig a személyi és szervezeti okok együttesen alakítják az üvegplafon-jelenséget (Kürtösi, 2004). Lakossági felmérésekből ugyanakkor az is kiderül, hogy a család és karrier kérdésénél sok esetben a család élvez prioritást, ha a kettő közti egyensúly nem teremthető meg (például Pongrácz, 2001; Engler, 2018). A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása ugyanakkor segíti a vezetővé válást és a vezetői pozíció megtartását (Nagy, 2017).

A vezetői pozíciókban tapasztalható nőhiányt a nők saját döntésen alapuló távolmaradása is okozhatja, mivel a vezetői pozícióval járó többletmunka már fenntarthatatlanná tenné az addig többé-kevésbé kialakított egyensúlyt a szülői és nemi szerepekben (Elgarte, 2010). Ezt igazolják azok a kutatások, amelyek vezető szerepet betöltő nők körében zajlottak, ahol feltűnően magas az elváltak (vagy hajadonok) aránya, akik karrierjük építése miatt nem

terveznek újabb (illetve egyáltalán) házasságot (lásd Nagy, 1997). A családos vezető beosztású nők mögött pedig körvonalazódik egy olyan családi háttér, amely részben vagy egészben átveszi az otthoni munkavégzést, vagy más módon nyújt támogatást (Utasi, 1989; Nagy és Sebők, 2018). Továbbá árnyalhatja a képet, hogy a nők milyen prioritásokat állítanak fel a szakmai pályafutásuk során és a magánéletükben. Az egyik ezzel kapcsolatos tipizálásban beszélhetünk családi, munkaerőpiaci vagy kettős kötődésű karrierről (Koncz, 2016), illetve munkaközpontú, családközpontú vagy adaptív nőkről (Hakim, 2003). Catherine Hakim szerint ezek a munka-magánélet-stratégiák lényegében a szakmaválasztás eredményeiként alakulnak ki, vagy eleve indokolták a képzési irányt.

A Blaskó Zsuzsa (2005) kutatása során kirajzolódó úgynevezett többlépcsős karrier-modell az ideális megoldás a válaszadók szerint: a női karrierút elején (még nincs gyermek) és végén (a gyermekek elhagyják a szülői házat) a nők teljes állásban dolgoznak, a közte lévő időszakban pedig az anyai teendők kapjanak hangsúlyt. Ennek megfelelően az iskoláskor előtt a nők maradjanak otthon, vagy részmunkaidőben dolgozzanak (a válaszadók véleménye közel fele-fele arányban oszlik meg), majd ha a legkisebb gyermek is iskolába jár, fokozatosan térjenek vissza a munka világába, a megkérdezettek harmada szerint teljes állásban, ötven százalékuk szerint részmunkaidőben, de egytizedük továbbra is az otthon maradást javasolta. A karrierépítési megfontolásokat, illetve a karrier és a magánélet összeegyeztetését természetesen számos tényező határozza meg, többek között az iskolai végzettség (Nagy és Paksi, 2014), a foglalkozási terület (Paksi, 2014), a családi jellemzők (Susánszky és Ádám, 2022), a családi és közösségi támogatás (Engler, 2017), valamint a munkahely (Abendroth és Dulk, 2011).

2022 augusztusában a KINCS havonta ismétlődő omnibuszkutatásának keretein belül megkérdeztük a magyar embereket, hogy elismerik-e a női vezetőket, és támogatják-e őket a pályájukon. A magyar lakosság szívesen fogadja a nők közéleti szerepvállalását, többségük (57%) azon a véleményen van, hogy több nőnek kellene politikai szerepet vállalnia, és szinte ugyanennyien (55%) vannak azok is, akik szerint nem túlzó a politikai tisztséget vállaló nők aránya Magyarországon (KINCS, 2023).

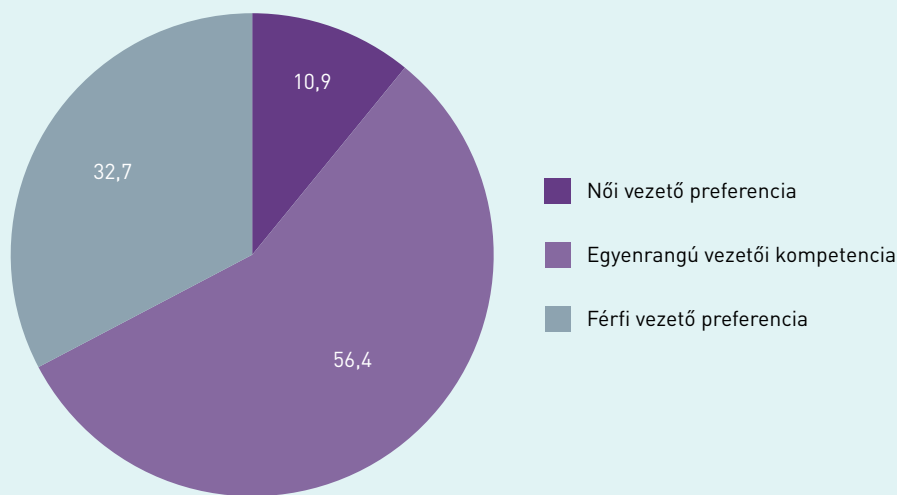
## Módszertan

Az ISSP 2022-es felvételét használtuk az elemzésünkhöz, amelynek az alapját képező kérdés arra vonatkozott, hogy a férfiak vagy a nők alkalmasabbak-e bizonyos vezetői pozíciók betöltésére. A kérdőívben három konkrét eset jelent meg: miniszter az ország kormánykabinetjében; egy egyetem rektora; egy nagyvállalat felső vezetője. A válasz kategóriák ötfokú skálán a következők voltak: 1 – a nők sokkal alkalmasabbak; 2 – a nők valamivel alkalmasabbak; 3 – a nők és férfiak egyformán alkalmasak; 4 – a férfiak valamivel alkalmasabbak; 5 – a férfiak sokkal alkalmasabbak. A három vezetői pozícióra érkezett válaszokat egy indexben összesítettük, amelynek minimumértéke 3 (egyértelmű női vezetői preferencia), maximumértéke 15 (egyértelmű férfi vezetői preferencia) lehetett. Az index átlaga 9,9 volt. Ezt az indexet „vezetői nemi preferencia skálának” neveztük el. A kereszt-táblás és varianciaanalízissel végzett elemzések

miatt három csoportot hoztunk létre az indexből: az index átlagát (azaz a 9 vagy 10 értéket elérőket) úgy tekintettük, hogy ők egyenrangú vezetői kompetenciájúnak gondolják mindkét nemet, az átlag alatti „pontszámot kapók” inkább a női vezetőket preferálják, míg az átlag feletti „pontszámot elérők” a férfi vezetőket részesítik előnyben.

A női vezetőket a minta 10,9 százaléka preferálja (110 fő), az egyenrangú vezetői kompetenciákban bízók 56,4 százalékot tesznek ki (572 fő), míg a férfiak alkalmasságát hangsúlyozók aránya 32,7 százalék (332 fő) (1. ábra). Válaszhiány miatt tizenhárom főt egyik kategóriába sem lehetett besorolni. A továbbiakban ezeket a csoportokat fogjuk alaposabban megvizsgálni olyan kutatási kérdések mentén, hogy vajon milyen demográfiai jellemzőkkel lehet őket leírni, vagy milyen attitűddel rendelkeznek a nők munkavállalásával és a családban betöltött női-férfi szerepekkel kapcsolatban.

1. ábra: A női, a férfi és az egyenrangú vezetői kompetenciába sorolt válaszadók megoszlása a teljes mintában (n = 954)



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

## Eredmények

Tanulmányunk e szakaszában a vezetői nemi preferencia skála alapján kialakított, fent említett három csoport részletes bemutatása következik. Előbb a demográfiai háttérüket tekintjük át annak felderítésére, hogy melyik vezetői nemi preferencia milyen társadalmi csoportot takar. Ezt követően

olyan speciális, férfi-női szerepekre vonatkozó kérdésekkel vetjük össze a három csoportot, mint a női munkavállalás megítélése vagy a háztartási feladatok beosztása a családon belül.

A szakirodalom alapján a következő hipotéziseket állítottuk fel:

H1: A válaszoló neme és a vezetőkkel kapcsolatos nemi preferenciája összefügg, azaz a női vezetőket inkább a nők, a férfi vezetőket inkább a férfiak tartják alkalmasnak (Nagy és Vicsek, 2006).

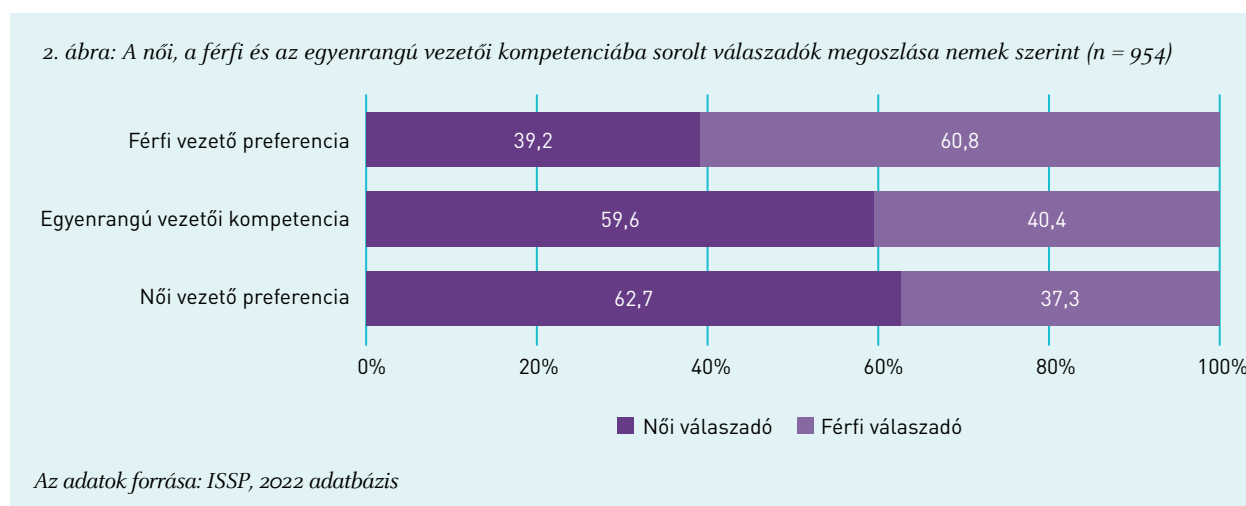
H2: A női vezetőt preferálók körében magas a gyermektelen nők aránya, feltehetően azért, mert ők maguk is karrierorientáltak (Hakim, 2003; KINCS, 2023).

H3: Azt is várjuk, hogy a magasabban iskolázott válaszadók több esélyt adnak a nőknek (is), így magasabb lesz az arányuk a női vezetőt preferálók, valamint a két nemet egyenrangú vezetői kompetenciájúnak vélők csoportjaiban (KINCS, 2023).

H4: Végül Nagy Beáta és Vicsek Lilla (2006) nyomán azt várjuk, hogy a hagyományos családi munkamegosztást támogatók inkább férfivezető-pártiak.

## A vizsgált csoportok demográfiai háttere

E fejezet célja, hogy jellemezni tudjuk a módszertani részben bemutatott három vezetőipreferencia-csoportot nem, életkor, családi állapot, gyermekszám, anyagi helyzet, iskolai végzettség, gazdasági aktivitás és településtípus alapján. Ehhez keresztábrák-elemzéseket és varianciaanalízist használtunk. A női vezetők alkalmasságát hangsúlyozók többsége (62,7%) nő, a férfi vezetői preferenciát képviselők többsége (60,8%) férfi. A mindkét nemet egyaránt megfelelőnek találók nemi megoszlása: 59,6 százalék nő, 40,4 százalék férfi. (2. ábra)



A vezetői kompetenciák megítélésében az életkori megoszlás vegyes képet mutat, de bizonyos mértékű tendencia kiolvasható.<sup>5</sup> A férfiak számára bizalmat szavazók életkori elrendeződésében a legfeltűnőbb a 41–50 évesek nagy aránya, de a 31–40 évesek is magas arányban találhatók meg közöttük, tehát a két középgeneráció. A két nemet egyenrangú vezetői potenciállal elgondolók csoportjában a 19–30 éves korosztály felülreprezentált, s érdekes módon a vártnál nagyobb arányban jelenik meg közöttük a hatvanegy évesek és annál idősebbek csoportja is, azaz a legfiatalabb és legidősebb korosztály tagjai. A női vezetőket preferálók esetében

az 51–60 éves korosztály jelenik meg a vártnál magasabb arányban.

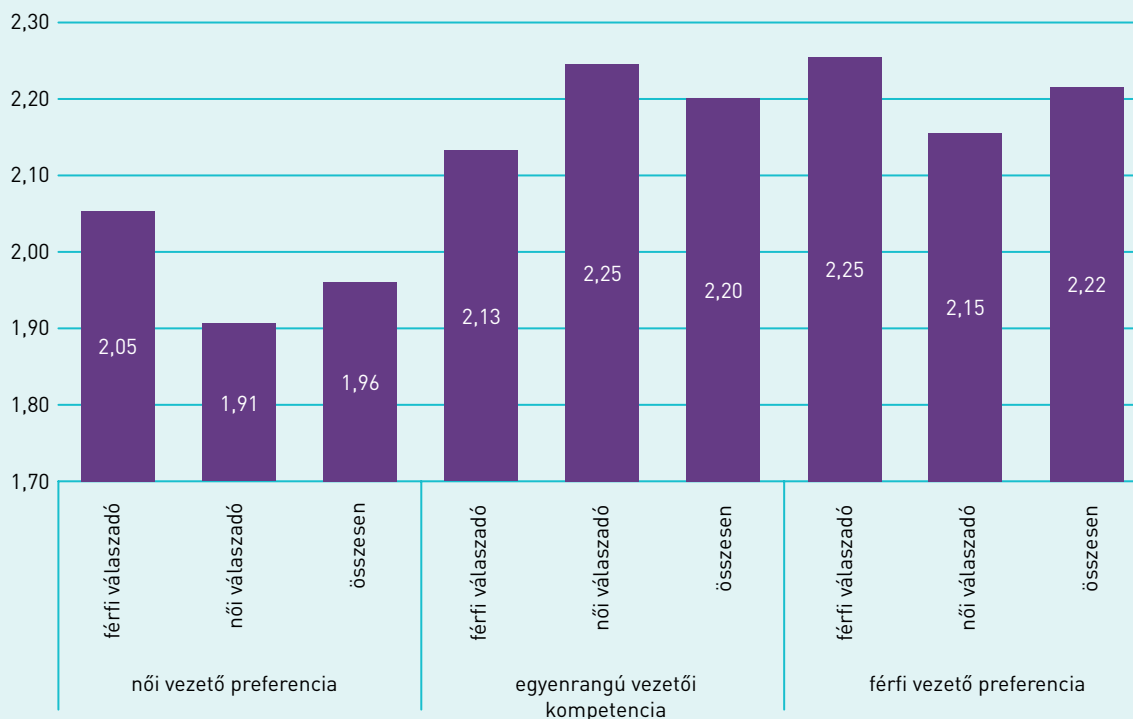
Családi állapot és a gyermekszám szerint nem találunk szignifikáns összefüggést. Ugyanakkor elmondható, hogy gyermektelenek nagyobb arányban fordulnak elő a női vezetőket preferálók között, és itt találjuk legalacsonyabb arányban a három vagy több gyermeket nevelőket. Az egyes csoportokban az átlagos gyermekszám hasonló, a kategóriák sorrendjében: női vezető preferencia: 1,2; egyenrangú vezetői preferencia: 1,3; férfi vezetői preferencia: 1,4.

<sup>5</sup> A százalékos arányok mellett az adjusted standardized residual értékét is figyelembe vettük. Ha ez 2 feletti, az azt jelenti, hogy több elem került az adott cellába, mint véletlen elrendeződés esetén várható lett volna, tehát az adott cellaérték felülreprezentált.

A meglévő, felnevelt gyermekek száma mellett fontos rápillantani az ideálisnak vélt gyermekszámra is (3. ábra). Ez ugyan nem demográfiai kategória, de jelzi a családdal kapcsolatos beállítódást. A kérdőívben feltett kérdés így hangzott: Ön szerint általánosságban hány gyermek ideális egy családban? Tehát nem a válaszadók által tervezett gyermekszámra kérdezett rá, hanem az általában ideálisnak vélt gyermekszámról érdeklődött. Átlagosan

a legkisebb gyermekszámot a női vezetőket preferálók adták meg (1,96). Érdekes, hogy a csoporton belül a női válaszadók által megadott érték jóval alacsonyabb, mint a férfiaké: a női vezetőket preferáló női válaszadók ideálisnak vélt gyermekszáma átlagosan 1,91. A legmagasabb ideálisnak vélt gyermekszámot az egyenrangú vezetői kompetenciákban bízó nők és a férfi vezetőt preferáló férfiak adták (2,25).

3. ábra: Az ideálisnak vélt gyermekszám átlagai a vezetői preferenciák és azon belül nemi bontás alapján ( $n = 954$ ;  $p = 0,004$ )



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

Gazdasági aktivitás szerint az egyes csoportokon belül felülreprezentáltak az aktívak, ezen belül az alkalmazottak. A női vezetőket preferálók csoportja esetében is az alkalmazottak vannak a vártnál<sup>6</sup> kicsivel többen, a munkanélküliek pedig kicsit kevesebben. A két nemet egyaránt vezetői kvalitásúnak tekintő csoportban látványosan kevesen vannak a munkanélküliek, míg felülreprezentáltak a gyermekük után ellátásban részesülők és a tanulók, de még a nyugdíjasok esetében is enyhe

felülreprezentáltság figyelhető meg. A férfi vezetőket preferálók csoportján belül a munkanélküliek erősen felülreprezentáltak, kicsit a vállalkozók is, míg a szülési szabadságon lévők és a diákok erőteljesen alulreprezentáltak.

A relatív anyagi helyzetet három csoportba sorolva (átlagos, átlag alatti és feletti) nem találunk szignifikáns eltérést. Ugyanakkor elmondható, hogy a női vezetőket preferálók csoportján belül leginkább átlag feletti egzisztenciájú alanyokat találunk (38 százalék,

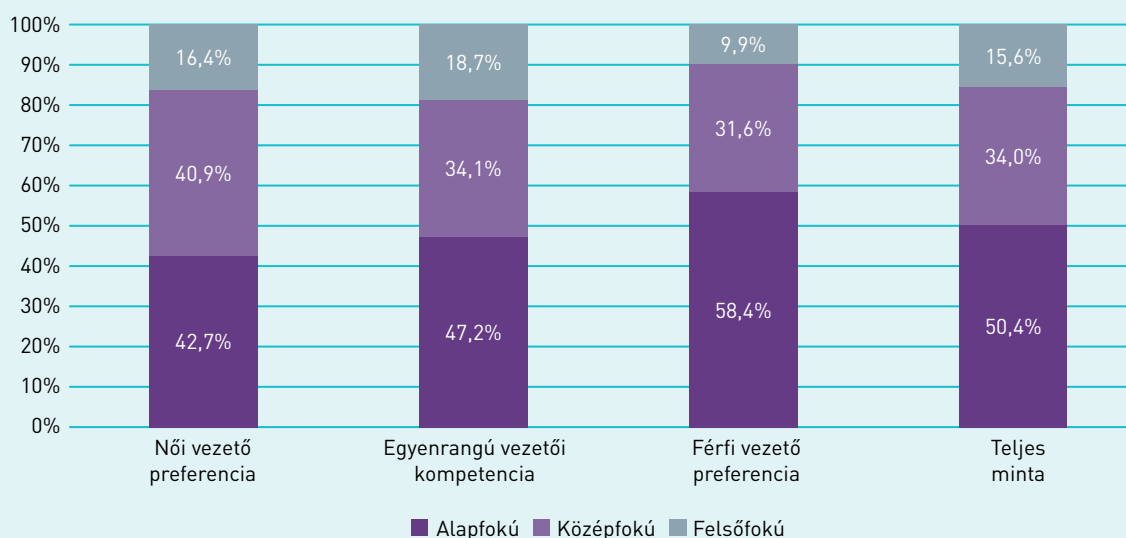
<sup>6</sup> Itt szintén az adjusted standardized residual értékeket vettük figyelembe a százalékos megosztások mellett. Ha az érték  $-2$  vagy annál kisebb volt, az a vártnál alulreprezentáltabb, ha  $+2$  vagy annál nagyobb, akkor az adott cellaérték a vártnál felülreprezentáltabbnak értelmezhető.

míg a másik két csoportban 30 százalék és 27 százalék). Az egyenrangú alkalmasságot feltételező válaszadók között a legmagasabb az átlag alatti színvonalon élők aránya (40%). A férfi vezetői preferencia kategóriában szintén magas ez az arány (38%).

Iskolai végzettség szerint elmondható, hogy a minta sajátossága miatt mindhárom csoportban a legmagasabb arányban alapfokú végzettségűeket találunk. Igaz ugyan, hogy a női vezetőket preferálók csoportjában árnyalatnyi a különbség az alap- és a középfokú végzettségűek között, de a vártnál felülreprezentáltak a középfokú végzettségűek. Arányszámokban kifejezve: az alapfokú végzettségű válaszadók legnagyobb arányban a férfi

vezetőket preferálóknál jelennek meg (58,4%), 42,7 százalékkal képviseltetik magukat a női vezetőket preferálók között, és 47,2 százalékkal a férfiakat és nőket egyenrangú vezetőként számontartók körében. Ezzel összefüggésben a férfi vezetőket preferálók csoportjában alulreprezentáltak a felsőfokú végzettségűek. Az érettségizettek részaránya a női vezetőket preferálók között magasabb (41%), mint a két nemet (34,1%) és a férfiakat (31,6%) alkalmassnak tartók között. A felsőfokú végzettségű alanyok az egyenrangú vezetői kompetencia és a női vezetői kompetencia csoportjában jelennek meg magasabb arányban (18,7%; 16,4%), előbbi csoportban a vártnál erősen felülreprezentáltak.

4. ábra: A három vezetői preferenciájú csoport megoszlásai a legmagasabb iskolai végzettség alapján ( $n = 1014$ ;  $p = 0,001$ )



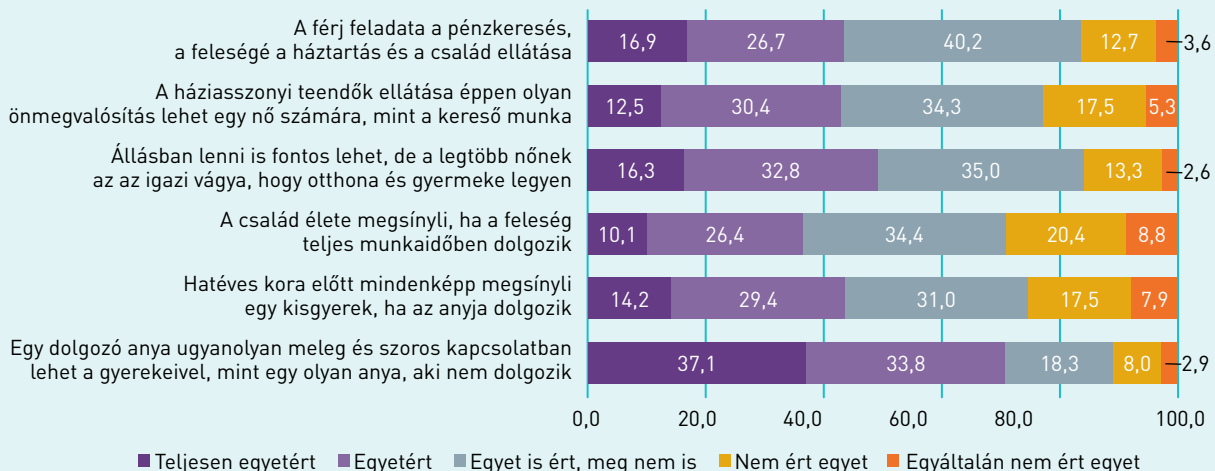
Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

A női vezetőket alkalmasabbnak tartó válaszadók nagyobb arányban érkeznek kisvárosból (46,7%), mint ahogy a másik két csoportban látjuk (egyenrangú vezetői kompetencia: 34,6%, férfi vezetői preferencia: 31,6%). A vezetésben az egyenrangúságot támogató válaszadói csoportban a községekben, falvakban élők dominálnak (28,4%), akiknek az aránya a férfiakat előnyben részesítőkon belül sem sokkal marad el (27,7%), a nőket preferálók körében inkább (21,8%). A férfi vezetőket előnyben részesítők között 38,8 százalék nagyvárosi lakos, a női vezetőket priorizálóknál ez az arány 31,8 százalék, a mindkét nemet alkalmassnak tartóknál pedig 35,5 százalék.

### A női munkavállalás megítélése

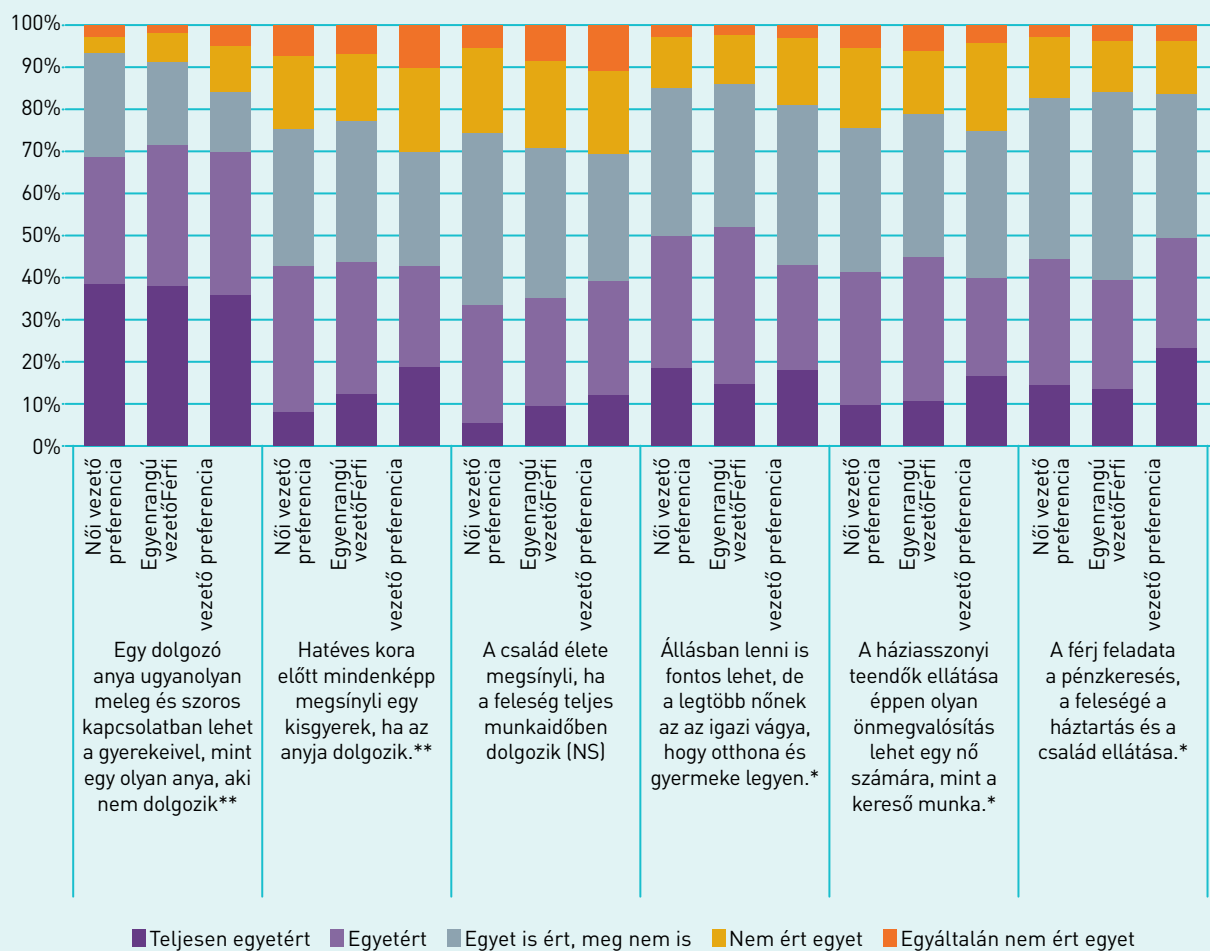
A kérdőív egy teljes blokkban foglalkozott annak felmérésével, hogy a válaszadók hogyan értékelik a nők munkavállalását és annak a családra, illetve a gyerekekre gyakorolt hatását. Hat kijelentést értékelhettek ötfokú Likert-skálán, ahol az 1 a teljes egyetértést, az 5 a teljes egyet nem értést jelentette. A hat kijelentés a következő volt: (1) Egy dolgozó anyja ugyanolyan meleg és szoros kapcsolatban lehet a gyerekeivel, mint egy olyan anyja, aki nem dolgozik. (2) Hatéves kora előtt mindenképp megsínyli egy kisgyerek, ha az anyja dolgozik. (3) A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik. (4) Állásban lenni is fontos lehet,

5. ábra: A nők munkavállalására vonatkozó kijelentések értékelése a teljes mintán vizsgálva (n=1027)



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

6. ábra: A nők munkavállalására vonatkozó kijelentések értékelése a vezetőikkel kapcsolatos nemi preferenciák szerinti bontásban. Oszlopszázalékok (n = 1012; \*\*\*p ≤ 0,001; \*\*p ≤ 0,01; \*p ≤ 0,05)



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

de a legtöbb nőnek az az igazi vágya, hogy otthon és gyermeke legyen. (5) A háziasszonyi teendők ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka. (6) A férj feladata a pénzkeresés, a feleségé a háztartás és a család ellátása. Az alábbiakban az 5. ábrán látható az egyes állítások megítélése a teljes mintában, míg a 6. ábrán a kijelentéseket a vezető beosztások nemi preferenciái alapján vizsgáljuk meg részletesen (6. ábra). A többség úgy gondolja, hogy egy dolgozó anya ugyanolyan meleg és szoros kapcsolatban lehet a gyerekeivel, mint aki nem dolgozik, de a férfi vezetőt preferáló válaszadók között arányaiban szignifikánsan több az olyan, aki ezzel részben (10,9%) vagy teljesen nem ért egyet (4,8 százalék, a női vezetőt preferáló 2,8 százalékához és az egyenrangúak 1,8 százalékához képest). A különböző vezetői preferenciákon belül a válaszadók neme szerint nincs szignifikáns különbség a véleményekben.

Azzal a kijelentéssel, hogy a gyermek hatéves kora előtt mindenképp megsínyli, ha az anyja dolgozik, nagyobb arányban értettek egyet teljesen a férfi vezetőket előnyben részesítő válaszadók, de összességében a teljes minta véleménye inkább az „egyet is ért, meg nem is” és az „egyetért” kategóriákban a legmarkánsabb. Megnéztük az összefüggést a válaszadók neme szerinti bontásban. Az látszik, hogy a női vezetőt preferáló férfiak inkább hajlanak arra a véleményre, hogy a kisgyerek megsínyli, ha hatéves kora előtt az anyja dolgozni kezd, mint a női vezetőt előnyben részesítő nők ( $p = 0,038$ ). Az egyenrangú vezetői preferenciájú férfiak és nők között a leglátványosabb különbség az, hogy a férfiak a nőkhöz képest nagyobb arányban jelezték, hogy „egyáltalán nem értenek egyet” azzal, hogy a hat év alatti gyermek megsínyli az anya munkába állását ( $p = 0,013$ ). Az anya munkavállalásának a családi életre kifejtett negatív hatására vonatkozó vélemény és a vezetői nemi preferenciája között nem volt szignifikáns összefüggés. Összességében a teljes mintában a többség „egyet is ért, meg nem is” azzal, hogy a család élete megsínyli, ha az anya munkába áll.

A következő kijelentés esetében (a legtöbb nő igazi vágya a gyermek) a többség hajlik arra, hogy egyetértsen. Érdekes, hogy a „teljesen egyetért” kategória arányai szinte teljesen megegyeznek a férfi, illetve a női vezetőt preferáló körében (18,5%, 18,2%), míg az „egyetért” kategóriát a női és az egyenrangú preferenciájúak választották nagyobb arányban. Ez tehát megint részben ellentmondásos:

a női vezetőket preferálókra jobban jellemző, hogy szerintük a nők igazi vágya nem a munkába állás, hanem a családról, otthonról való gondoskodás. Ha további nemek szerinti bontásban is megvizsgáljuk a kérdést, azt látjuk, hogy a női vezetőt preferáló férfiak véleménye egységesebb: többségük egyetért vagy egyetért meg nem is azzal, hogy a legtöbb nő igazi vágya nem a fizetett munka, hanem az otthonteremtés és a gyermekekről való gondoskodás. A női vezetői preferenciájú nők véleménye már polarizáltabb: a vártnál többen (26,1 százalék, a férfiak 7,5 százalékához képest) értettek egyet teljesen ezzel, és szintén a vártnál többen jelentek meg a „nem ért egyet” kategóriában is (17,4 százalék, a férfiak 2,5 százalékával szemben).

A háziasszonyi szerepet mint önmegvalósítási formát viszont már egységesen elutasítják a női vezetőt preferáló (azon belül is erősebben a női válaszadók), míg a férfi vezetőt preferáló inkább határozottan egyetértenek. Viszont feltűnik egy érdekes belső ellentmondás a férfi vezetőket preferáló között: bár ők értenek teljesen egyet legnagyobb arányban azzal, hogy a háziasszonyi teendők ellátása lehet ugyanolyan egy nő számára, mint a kereső munka, az ő csoportjukban választották a legmagasabb arányban a „nem ért egyet” kategóriát is. Minden vezetőipreferencia-csoportban a nők voltak azok, akik magasabb arányban jelezték, hogy egyáltalán nem értenek egyet ezzel az állítással ( $p = 0,051$ ).

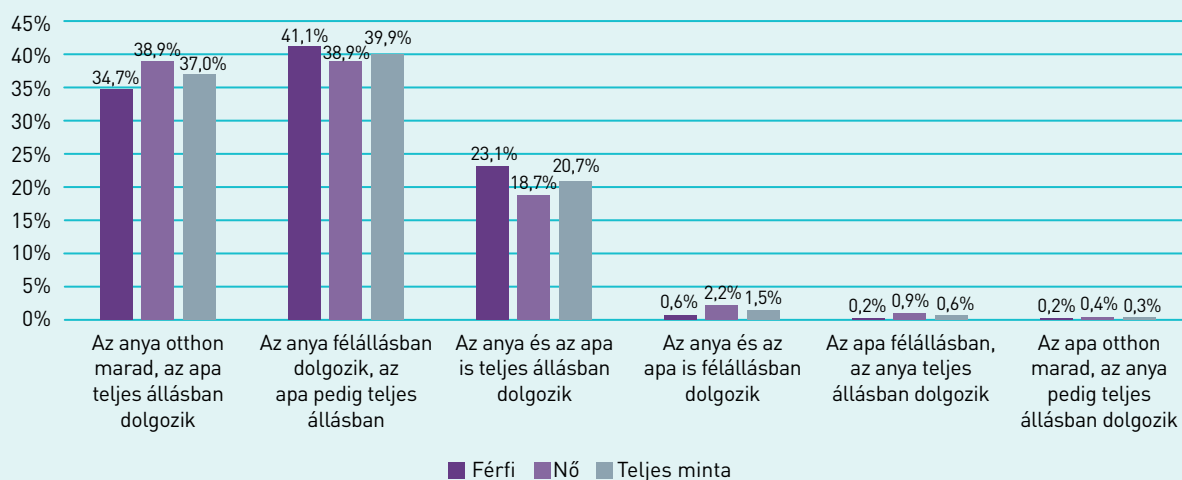
A klasszikus nemi szerepfelosztásra vonatkozó utolsó itemmel a válaszadók összességében inkább egyetértenek. A három vizsgált csoport véleménye szignifikánsan eltér egymástól: a férfi vezetőket preferáló sarkosabban egyetértenek azzal a kijelentéssel, hogy a férfiak dolga a pénzkeresés, a nőké pedig a háztartás vezetése és a család ellátása, míg az egyenrangú vezetői preferencia esetén a középső válaszkategória („egyet is ért, meg nem is”) volt a legjellemzőbb válasz. E kérdésben a férfi vezetőt preferáló esetében mutatkozott szignifikáns nemi különbség. Bár a férfi vezetői preferenciájú férfiak és nők általában inkább arra hajlanak, hogy a férfi szerepe a pénzkeresés, a nőé pedig a háziasszonyi feladatok ellátása, a férfi vezetői preferenciájú nők nagyobb arányban jelezték, hogy egyáltalán nem értenek ezzel egyet (6,2 százalékuk, a férfiak 2 százalékához képest). Ez egyébként a legmagasabb teljes egyet nem értési arány a többi vezetői preferenciához képest is.

## Munkaformák

A női munkavállalás kérdéskörében fontos terület a munkavégzés kerete, a munkaformák közötti választás lehetősége, a döntési helyzetbe bekalkulálva a családi életciklus adott szakaszát. A kérdőív egyik tételében mindkét szülő ideális munkaformájáról kérdezték a válaszadókat. Az eredeti megfogalmazás így hangzott: Vegyünk egy családot, ahol van egy, még nem iskoláskorú gyermek. Ön szerint mi a legjobb módja annak, hogy megszervezzék az életüket? A válaszadók az előzőekben is tárgyalt teljes vagy részmunkaidő, illetve az otthon maradás között választhattak, a szülői foglalkoztatást tekintve különböző kombinációkban. A kitöltők egyetlen válaszlehetőséget jelölhettek be.

Legnagyobb arányban (40%) az anya félállásban dolgozik, az apa pedig teljes állásban párosítást jelölték be a megkérdezettek, ezután pedig kis különbséggel (37%) az anya otthon marad, az apa teljes állásban dolgozik opciót. A hat év alatti gyermeket (is) nevelő család szempontjából a válaszadók huszada tartja szerencsésnek a két teljes munkaidős foglalkoztatást. Az olyan eshetőségek, amelyek szerint az apa félállásban dolgozik vagy otthon marad, igen alacsony értéket értek el (1,5%). A férfi mint fő kenyérkereső elgondolása tehát egyértelműen kirajzolódik az eredményekből.

7. ábra: A férfi és női munkavállalás megítélése nemek szerinti bontásban és a teljes mintában ( $n = 1017$ ;  $p = 0,065$ )



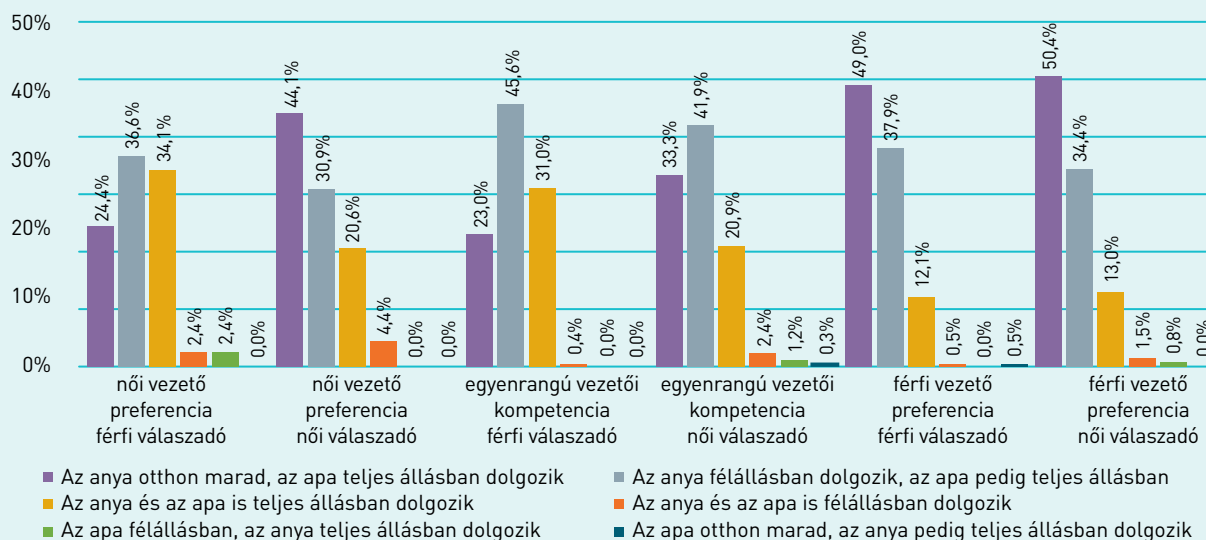
Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

A munkaformák elgondolásának nemek és vizsgálati csoportok szerinti összefüggéseit az 8. ábra mutatja be. Az apa atipikus foglalkoztatásának elképzelése<sup>7</sup> a női vezető preferálók csoportjában jelenik meg leginkább, de itt is igen kis mértékben (2,5–4%). Az apa teljes és az anya részmunkaidős munkaerőpiaci alkalmazását minden vizsgált csoportban inkább a férfiak látják célravezetőnek, az anya otthon maradását az apa teljes idejű foglalkoztatásával pedig a nők részesítik előnyben. Ez utóbbit illetően a női és az egyenrangú vezetői csoportokon belül markáns eltérések adódnak

a férfiak és a nők véleménye között: a női vezetőket preferálók csoportjában csaknem kétszer annyi nő teszi le a voksát a női munkaerőpiaci inaktivitás mellett (44%), mint férfi (24%). Az előző kérdéshez hasonlóan tehát itt is azt tapasztaljuk, hogy a női vezetőkben potenciált látó nők korántsem tűnnek karrierorientáltaknak, ha a magánéletet és a szakmai tapasztalatszerzést kell mérlegre tenni. Az egyenrangú vezetői kompetencia csoportjában a női válaszadók az otthon maradás „terhére” inkább a részmunkaidőt tartják megfelelőnek.

<sup>7</sup> Az apa atipikus foglalkoztatása: az apa otthon marad, az anya pedig teljes állásban dolgozik; az apa félállásban, az anya teljes állásban dolgozik; az anya és az apa is félállásban dolgozik.

8. ábra: A férfi és női munkavállalás megítélése a vizsgált csoportokban nemek szerint ( $n = 1003$ ;  $p = 0,000$ )



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

A gyakorlatban leginkább érvényes teljes munkafarmájú, kétkeresős családmodell elképzelése a női vezetőket támogató férfiaknál a legjellemzőbb, ami megerősíti, hogy ők támogatják a nők aktív munkaerőpiaci részvételét, akár kisebb gyermekek mellett is. Ezt jelzi, hogy a női vezetőket preferáló férfi válaszadók körében kismértékű a nők otthon maradásának a támogatottsága, pontosan feleakkora, mint a férfi vezetőket preferáló férfiaknál.

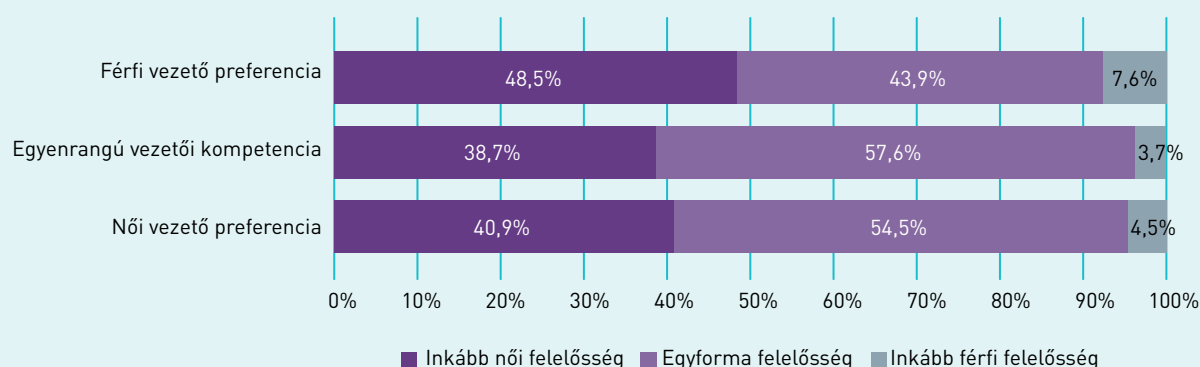
### Az otthoni feladatmegosztás

Egy önálló kérdés vonatkozott arra, hogy a válaszadók szerint a férfiaknak vagy a nőknek kellene több felelősséget vállalniuk az otthont és a családot illetően. Öt válaszkategória közül lehetett választani.<sup>8</sup> A könnyebb értelmezhetőség érdekében a nőkre és férfiakra vonatkozó kategóriákat egybevontuk. A teljes mintában a válaszadók fele úgy gondolja, hogy egyforma a két nem felelőssége az otthont és a családot illetően (az összes válaszadó 52,8 százaléka). Az inkább a női felelősséggel egyetértők aránya is magas (az összes válaszadó 42,1 százaléka), ami arra utal, hogy a nemek közötti egyenlőbb feladatmegosztás mellett azért inkább női feladatként tekintnek az otthonról és a családról való gondoskodásra.

A kérdést megvizsgáltuk keresztábra-elemzéssel a vezetői nemi preferenciák szerint, és szignifikáns eredményt kaptunk. A fentebb ismertetett arány a három vezetőipreferencia-csoportban első látásra közel azonos, mégis szignifikáns a véleménykülönbség közöttük (9. ábra). Az egyenrangú vezetői kompetencia „hívei” szerint az otthont és a családot illetően inkább egyforma a két nem felelőssége. A férfi vezetőt preferálók többsége női feladatnak tekint a családról és az otthonról való gondoskodást, ugyanakkor ebben a csoportban a legmagasabb azok aránya is, akik szerint a férfiaknak több felelősséget kell vállalniuk az otthont és a családot illetően, hiszen ez az arány az esetükben 7,6 százalék, míg az egyenrangúak csoportjában 3,7 százalék, a női vezetőt preferálók csoportjában pedig 4,5 százalék. Az ábrán nem jelenítettük meg, de érdekes adalék, hogy az egyenrangú vezetői kompetencia csoportján belül mutatkozott szignifikáns eltérés a férfiak és a nők véleménye között ( $p = 0,001$ ): a férfiak inkább az egyforma felelősségben hisznek, s bár a nők is ezt a kategóriát jelölték meg a legmagasabb arányban, az is látszik, hogy az „inkább női felelősség” válaszkategóriát több nő jelölte meg.

<sup>8</sup> A nőknek sokkal több felelősséget kell vállalniuk; a nőknek valamivel több felelősséget kell vállalniuk; a nőknek és férfiaknak egyforma felelősséget kell vállalniuk; a férfiaknak valamivel több felelősséget kell vállalniuk; a férfiaknak sokkal több felelősséget kell vállalniuk.

9. ábra: A „Kinek kell felelősséget vállalnia az otthon és a családot illetően?” kérdés a vezetői nemi preferencia szerinti bontásban. Százalékok (n = 1011; p = 0,001)



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

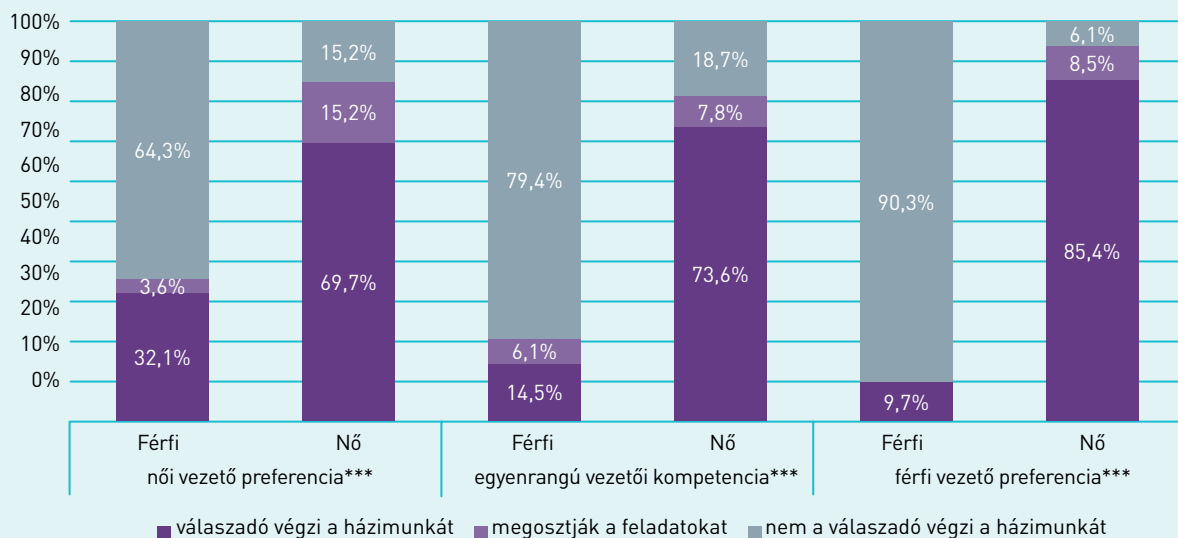
Egy másik blokk a feladatok családon belüli megosztására kérdezett rá, ezek a kérdések viszont inkább a házi- és más fizetetlen munkákra vonatkoztak (betegápolás, családi események szervezése). Itt a válaszkategóriák arra vonatkoztak, hogy kinek a feladata a válaszadó családjában a felsoroltak ellátása: mindig a válaszadóé; általában a válaszadóé; egyformán végzik a párjával; általában a párja végzi; mindig a párja végzi; valaki más végzi az adott feladatot. Az itemek a következők voltak: mosás; társasági és családi programok szervezése; betegápolás; bevásárlás; takarítás; főzés. Az egyszerűbb értelmezhetőség érdekében két csoportba vontuk össze a válaszkategóriákat: a válaszadó végzi az adott tevékenységet, vagy nem (egyedül) az ő felelőssége (azaz együtt végzik, a párja végzi, más végzi). Előbb egy indexet hoztunk létre az itemek összeadásával, ez „a háztartási munkák beosztása (a válaszadó saját életében) index” nevet kapta,<sup>9</sup> majd a khí-négyzet-próbához hármass felosztást alkottunk belőle. Így létrejött egy válaszadói csoport, amelynek tagjaira az jellemző, hogy többnyire ők végzik a házimunkát, lett egy csoport, amelynek tagjai megosztják a házimunka végzését, s végül egy harmadik csoportban jellemzően nem a válaszadó végzi a felsorolt feladatokat. Fontos megjegyezni, hogy ezeket a kérdéseket csak azoknak tették fel, akik házastárssal, élettárssal élnek. A vezetői nemi preferenciák szerinti csoportokkal e téren is szignifikáns összefüggés mutatkozott. A női vezetőt

preferálók csoportjában a legmagasabb azok aránya, akik megosztják a házimunkát (10%), őket követik az egyenrangú kompetencia csoportjába tartozók (7,1%), legkevésbé pedig a férfi vezetőt preferálókra (3,1%) igaz, hogy megosztják a háztartással kapcsolatos munkákat.

Mivel nem volt egyértelmű, hogy az a válaszadó, aki úgy jelzett, hogy többnyire rá hárul az adott feladatok ellátása, férfi-e vagy nő, nemi bontásban is megnéztük az előbbi összefüggést (10. ábra). Mindhárom vezetőipreferencia-csoporton belül szignifikáns eltérés volt a két nem házimunkavégzésében. Látványos a férfi vezetőt preferálók esetében a két nem közötti különbség: a férfi vezetőt preferáló férfiaknak csak a tizede végez egyedül házimunkát, s nem volt köztük olyan, aki megosztotta volna párjával e feladatokat, így a maradék 90,3 százalék úgy nyilatkozott, hogy többnyire a párja egyedül (vagy más) végzi a házimunkát. A férfi vezetőt preferáló nők nyilatkozata alapján az látszik, hogy jelentős többségük egyedül végzi a házimunka nagy részét. A házimunka egyenlőtlen nemi megosztása az egyenrangú vezetői kompetencia hívei körében is látványos: a csoport női válaszadójának 73,6 százaléka maga végzi a házimunkát, ezzel inverz módon a férfi válaszadók 79,4 százaléka nem egymaga végzi a házimunka nagy részét. A házimunkát megosztók aránya e csoporton belül is alacsony. Ha csak a három csoport férfi válaszadóit nézzük, akkor látszik, hogy a női vezetőt preferáló

<sup>9</sup> Az indexet a logisztikus regressziós elemzésben használtuk.

10. ábra: A házimunka megosztása a vezetői nemi preferenciákon belüli nemi megoszlás alapján  
( $n = 611$ ; \*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$ )



Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

férfiak azok, akik a legmagasabb arányban végzik egyedül a házimunka nagy részét. A női vezetőt preferáló nők körében pedig azoknak volt a legmagasabb az aránya a többi csoporthoz képest, akik úgy nyilatkoztak, hogy meg szokták osztani a házimunkát a párjukkal, de azért ebben az esetben is rájuk hárult a házimunka többsége.

#### A vezetői nemi preferenciát befolyásoló tényezők

Végül lineáris regressziós modelleket is felállítottunk, hogy megvizsgáljuk, milyen tényezők hathatnak a vezető beosztású emberekkel kapcsolatos nemi preferenciára. Függő változónk a módszertani fejezetben bemutatott „vezetői nemi preferencia skála” volt, ahol az alacsony szám a női vezetői preferenciára, a magas pontszám a férfi vezetői preferenciára utalt. Magyarázó változóként az előbbieken ismertetett elemzések során létrehozott indexeket és újonnan kialakított dummy változókat vontunk be, hogy a korábban bizonyított összefüggések

vizsgálata mellett ok-okozati hatásokat is tesztelni tudjunk. Előbb csak néhány demográfiai változó hatását teszteltük, majd a második lépcsőben már bevontunk a nemi szerepekre vonatkozó indexeket is. Dichotóm változók a következők voltak: a válaszadó neme, iskolai végzettsége; a nő felelőssége-e az otthon és a család ellátása; a klasszikus nemi szerepfelosztást vallja-e a válaszadó. A magas mérési szintű változók közé tartozik a gyermekszám, a relatív anyagi helyzet, az „ideáltipikus nemi szerepek index” és „a háztartási munkák beosztása (a válaszadó életében) index”. Az „ideáltipikus nemi szerepek index” korábban be nem mutatott változó. Ez a kérdőív egy olyan blokkját fogja egybe, mely egy hipotetikus családi élethelyzetre vonatkozik (a szülők együtt nevelik ötéves gyermeküket), s ebben az esetben az apa és az anya feladatait kellett a válaszadóknak priorizálniuk.<sup>10</sup> A létrejött skálán a magas értékek az apai szerep felelősségének hangsúlyozását, az alacsony értékek az anyai felelősség kiemelését jelzik.

<sup>10</sup> A kérdés így szólt: Kérem, gondoljon egy olyan családra, ahol egy apa és egy anya nevel egy ötéves gyermeket. Ön szerint melyik szülőnek kellene elvégeznie a következőket? A válaszkategóriák így szóltak: főként az anyának a feladata, inkább az anyának, az anyának és apának egyformán, inkább az apának, főként az apának a feladata. A bevont itemek a következők voltak: gondoskodnia a család anyagi biztonságáról; a gyermekről gondoskodnia napi szinten; játszania a gyermekkel, és részt venni annak szabadidős tevékenységeiben; időt szakítani arra, hogy meghallgassa a gyermeket, és tanácsot adjon neki, amikor problémái vannak.

1. táblázat: A vezetői nemi preferenciákra ható tényezők (regressziós együtthatók)

|                                                                                                                             | 1. modell | 2. modell |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
|                                                                                                                             | $\beta$   | $\beta$   |
| Nem (férfi = 1, nő = 0)                                                                                                     | 0,217***  | 0,133**   |
| Élete folyamán hány gyermeket nevelt (skála)                                                                                | 0,025     | -0,003    |
| Relatív anyagi helyzet (skála)                                                                                              | -0,087*   | -0,081    |
| Iskolai végzettség (1 = diplomás, 0 = nem diplomás)                                                                         | -0,093*   | -0,106**  |
| A nő felelőssége az otthon és család<br>(1 = nő felelőssége 0 = nem (csak) a nő felelőssége)                                |           | 0,131**   |
| Ideáltipikus családi nemi szerepek index                                                                                    |           | 0,053     |
| A háztartási munkák beosztása (válaszadó saját életében) index                                                              |           | 0,137**   |
| Klasszikus nemi szerepfelosztás (1 = apa teljes állásban, anya otthon, vagy maximum félállásban, 0 = más szerepfelosztások) |           | 0,194***  |
| R <sup>2</sup>                                                                                                              | 0,065     | 0,134     |

\*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$

Az adatok forrása: ISSP, 2022 adatbázis

Az első modellben (1. táblázat) azt látjuk, hogy a nemnek, a relatív anyagi helyzetnek és az iskolai végzettségnek volt szignifikáns hatása, míg a gyermekszámnak nem volt. A férfiakra inkább jellemző a férfi vezetői preferencia, míg a diplomás válaszadók vagy azok, akik jobbnak érzik az anyagi helyzetüket, inkább a női vezetői preferencia felé hajlanak. A második modellben a demográfiai jellemzők mellett megjelennek a nemi szerepekre, női munkavállalásra vonatkozó itemek is. A nem és az iskolai végzettség hatása ugyanúgy megjelent a második modellben is. Azok, akik úgy gondolják, hogy az otthon és a család ellátása elsősorban női feladat, inkább férfi vezetőt preferálnak. A családban betöltött ideális nemi szerepek indexe nem mutatott szignifikáns hatást a vezetői nemi preferencia választására. Viszont a válaszadó saját életére vonatkozó kérdés, azaz hogy a háztartási munka

elvégzése mennyire hárul rá vagy a párjára, már szignifikánsan hat a vezetői nemi preferenciára: minél kevésbé jellemző, hogy a válaszadó végzi a házimunka jelentős részét, annál jellemzőbb, hogy a férfi vezetőket preferálja. Végül a klasszikus családi szerepfelosztást mérő dummy változónk arról tanúskodik, hogy akik azt gondolják, hogy a férfinak kell teljes állásban lennie, a nőnek pedig otthon (vagy legfeljebb félállásban dolgoznia a munkaerőpiacon), azok szintén a férfi vezetőket részesítik előnyben.

Tehát összességében a női vezetői preferenciát erősíti, ha a válaszadó nő, diplomás, ha az a véleménye, hogy a családról és az otthonról való gondoskodás nem kizárólag a nő feladata, ha részt vesz a háztartási munkák elvégzésében, és ha támogatja a kisgyermekes nők munkába állását.

## Összegzés

Tanulmányunk célja az volt, hogy az ISSP 2022 adatbázisának a felhasználásával feltárjuk a magyar társadalom hozzáállását a vezető beosztásban dolgozók (miniszter, rektor, nagyvállalat vezetője) neméhez, azaz hogy vannak-e kifejezetten női vezetőket és férfi vezetőket előnyben részesítők, valamint van-e olyan csoport, amelynek tagjai mindkét nemet alkalmas vezetőnek tartják. A válaszadónak több mint a felét végül ez utóbbi csoportba lehetett besorolni az általunk létrehozott „a vezetői

nemi preferencia” indexszel. A válaszadók harmada inkább a férfi vezetőket részesíti előnyben, míg tizedük inkább a női vezetőket.

Demográfiai szempontból a női vezetőket preferáló csoport tagjai jellemzően nők, 51–60 évesek, kevesebb gyermek vállalását tartják ideálisnak, inkább kisvárosban élnek, körükben a legmagasabb a középfokú iskolai végzettségűek aránya, és alkalmazottak. A két nemet egyenrangú vezetői kompetenciákkal rendelkezőnek ítéelő csoport tagjai 19–30

évesek vagy hatvanegy év felettiek, és jellemzően nők. A szerintük ideálisnak tartott gyermekszám a minta átlagához közelít. Körükben a legmagasabb a diplomások aránya, és jellemzően nagyvárosban élnek. A férfi vezetőket támogató csoport tagjainak többsége férfi, és közülük a vártnál többen tartoznak a 31–50 éves korcsoportba. Alkalmazottak, de arányaiban köztük találjuk a legtöbb vállalkozót. Ebben a csoportban a legmagasabb az ideálisnak vélt gyermekszám. Ők élnek a legnagyobb arányban nagyvárosban, és itt a legnagyobb az alapfokú iskolai végzettségük aránya.

A fizetett és a házimunkával kapcsolatos különböző attitűdkérdések<sup>11</sup> vonatkozásában a legérdekesebb megállapításaink a három csoport tekintetében a következők: A férfi vezetőket preferálók – talán nem meglepő módon – konzervatívabb értékeket vallanak. Ugyanakkor arra is fény derült, hogy köztük a legmagasabb azok aránya, akik szerint a férfiaknak több felelősséget kell vállalniuk az otthont és a családot érintő kérdésekben. A női preferenciájú csoport tagjai elutasítják, hogy a háziasszonyi szerep női önmegvalósítási forma lenne, ugyanakkor szerintük a nők igazi vágya nem a munkába állás, hanem a családról való gondoskodás. A csoporton belül markáns nemi különbség látszik: a női vezetőket preferáló nők nem támogatják az édesanyák gyors munkaerőpiaci reintegrációját. Ez azt jelzi, hogy a női vezetőkben potenciált látó nők korántsem olyan karrierorientáltak, ha a gyermeknevelés, a család ellátása és a fizetett munka között kell választani. A női vezetőket választó férfiak viszont támogatják a teljes munkaformájú kétkeresős családmoddelt, és körükben kismértékű a nők otthon maradásának a támogatottsága. Ezt erősíti az az eredmény is, hogy e válaszadók a saját életükben is megosztják a házimunkát, sőt, ők azok, akik a legmagasabb arányban végzik egyedül a házimunka nagy részét a másik két csoport férfi válaszadóival összevetve. Az egyenrangú vezetői kompetencia hívei körében más kérdésekben is megmutatkozik a törekvés a munkavállalást vagy a házimunkát érintő egyenlőbb munkamegosztásra. Például a legnagyobb arányban e csoport tagjai gondolták azt, hogy az otthont és a családot illetően

inkább egyforma a két nem felelőssége, s különösen igaz ez a csoport férfi válaszadóira. Ugyanakkor a gyakorlatban kicsit árnyalódik a kép. A válaszadók saját életére vonatkozó kérdésnél a házimunka egyenlőtlen megosztása ez esetben is látványos: a házimunkát megosztók aránya alacsony, s ebben a csoportban is többnyire a nőkre hárul az otthoni feladatok nagy része.

A lineáris regressziós modell azt erősítette meg, hogy a női vezetőket inkább előnyben részesítik a nők, a diplomások, azok, akiknek a véleménye szerint a családról és az otthonról nem kizárólag a nőknek kell gondoskodniuk, hanem ez közös feladat; azok, akik többet végeznek háztartási munkát, s azok, akik támogatják a kisgyermekes nők munkába állását.

Összességében a kereszttábla-elemzés mellett a regressziós elemzés is igazolta az első hipotézist, miszerint a válaszoló neme és vezetői nemi preferenciája összefügg. Láthattuk, hogy a női vezetőket inkább a nők, a férfi vezetőket inkább a férfiak tartják alkalmasnak. Második hipotézisünket, miszerint a gyermekszám és a női vezetői preferencia összefüggene, a regressziós elemzés és a varianciaanalízis sem igazolta. Ugyanakkor az ideálisnak vélt gyermekszám terén a varianciaanalízis megerősítette, hogy a női vezetőt preferálók szignifikánsan kevesebb gyermekvállalását tartják ideálisnak. Harmadik hipotézisünket a kereszttábla-elemzés és a lineáris regresszió is megerősítette: egyrészt az egyenrangú vezetői preferencia támogatói között volt a legmagasabb a diplomával rendelkező válaszadók aránya, másrészt a lineáris regresszió is arra utalt, hogy a diploma meglepte gyengíti a férfi vezetői preferenciát. Végül a negyedik hipotézisünk, mely a családi munkamegosztásra vonatkozott, szintén igazolódott mind a kereszttáblás elemzések, mind a regresszió alapján: a férfi vezetőket preferálók inkább a hagyományos családi munkamegosztást támogatják. A három csoportból a női és férfi vezetők preferálói vizsgálva felfigyeltünk arra, hogy a vezetői preferencia mögött húzódó okok nem mutatnak egységes mintázatot. Mind a szerepfelfogások, mind a demográfiai jellemzők további típusokra tagolhatják e csoportokat, így érdemes ebben az irányban folytatni az elemzést.

---

<sup>11</sup> A nők munkavállalása; az ideális női munkaformák; az apa és anya munkamegosztásának megítélése; az ideálisnak tartott, valamint a válaszadók életében megvalósuló házimunka-megosztás.

## Felhasznált irodalom

- Abendroth, A. & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25(2), 234–256. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2–3), 159–186.
- Elgarte, J. (2010). Az alapjövedelem és a nemi szerepek szerinti munkamegosztás összefüggései. *Esély*, 20(5), 61–67.
- Engler Á. (2017). *A család mint erőforrás*. Gondolat Kiadó.
- Engler Á. (szerk.) (2018). *Család és karrier: Egyetemi hallgatók jövőtervei*. Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ.
- Eurostat (2020): Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... even less in senior management positions. *Newsrelease*, 40/2020, 6 March 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-eecd6-534e-8a2b83e82934>
- Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory, *Population and Development Review*, 29(3), 349–374. <http://www.jstor.org/stable/3115278>. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2003.00349.x>
- KINCS (2023). *A nők vezetői szerepvállalásának megítélése a magyarok körében*. Kutatási jelentés. Kopp Mária Intézet a Népességért és a Családokért. [https://www.koppmariaintezet.hu/docs/KINCS\\_2022\\_Omnibusz\\_Noi\\_vezetok\\_megitelese\\_2023\\_03\\_01.pdf](https://www.koppmariaintezet.hu/docs/KINCS_2022_Omnibusz_Noi_vezetok_megitelese_2023_03_01.pdf)
- Koncz K. (2016). A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30–39. DOI: <https://doi.org/10.3311/ope.115>
- Kürtösi Zs. (2004). Nők a felsővezetésben: hozhat-e újat a kapcsolathálózati megközelítés? *Szociológiai Szemle*, 14(2), 77–95.
- Nagy B. (1997). Karrier női módra. In Lévai K. & Tóth I. Gy. (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők helyzetéről 1997* (pp. 35–51). Társas – Munkaügyi Minisztérium
- Nagy B. (2017). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27(3), 75–103.
- Nagy B. & Paksi V. (2014). A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zs. (szerk.). *A család vonzásában: Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. KSH NKI, 159–175.
- Nagy B. & Sebők A. (2018). Női és férfi vezetők. In Fazekas K. & Szabó-Morvai Á. (szerk.). *Munkaerőpiaci tükrök 2017* (pp. 65–68). MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet.
- Nagy B. & Vicsek L. (2006): Mit ér a női vezető szava? Férfi és női vezetők megítélése önkormányzati dolgozók körében. *Századvég*, 11(41), 123–160.
- Paksi V. (2014). Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték” metaforára. *Replika*, 85(4)–86(1), 109–130.
- Pongrácz T. (2001). A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy I., Pongrácz T. & Tóth I. Gy. (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001* (pp. 30–45). TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkárság.
- Susánszky A. & Ádám Sz. (2022). Munka-család konfliktus alakulása a 18–40 évesek körében. *Kapocs*, 12(1), 63–70.
- Thun É. (1996). „Hagyományos” pedagógia, feminista pedagógia. *Educatio*, 5(3), 404–416.
- Utasi Á. (1989). *Családok és életstílusok*. MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete.