



elte | ppk

**Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar**

2019. évi MELLearn Konferencia
Dunaújvárosi Egyetem

Nők a kutatásban

Kraiciné Szokoly Mária PhD

Dátum:2019.04.25



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Érintett témakörök

- A kutatás előzménye
- A kutatás célja
- Kutatási kérdések, hipotézisek, módszerek
- Eredmények
- Következtetések, javaslatok



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A kutatás előzményei

NKE Víz tudományi Kar

EFOP – 3.6.1-16-2016-00025, „A vízgazdálkodási felsőoktatás erősítése az intelligens szakosodás keretében” című pályázat

„Női kutatók karrierépítését ösztönző atipikus foglalkoztatási és oktatási modellek” c. horizontális programelem

A pályázat célja: a női kutatók helyzetének és a létszám emelés lehetőségének vizsgálata



Problémafelvetés: az oktatói-kutatói szerepeket, feladatokat befolyásoló tényezők a felsőoktatásban

- A felsőoktatás expanziója
- A felsőoktatás folyamatos törvényi és szerkezeti változásai
- A képzési struktúra (curriculumok) folyamatos fejlesztésének igénye/követelménye
- A három misszióból (oktatás, kutatás, társadalmi kapcsolatok) adódó követelményeknek, feladatoknak való megfelelés
- Lépestartás a gyorsan változó, nagy mennyiségű információt termelő szaktudományos ismeretekkel
- Lépestartás a megváltozott tanítási-tanulási folyamatból adódó sokszínű módszertani követelményekkel: egyénre szabott tanulás támogatása, korszerű tanulási környezet, IKT, idegennyelvi kurzusok minőségbiztosított megvalósítása
- Részvétel a hazai és a nemzetközi hálózatokban, pályázatokban



Nemi egyenlőtlenségek az oktatói-kutatói pályán

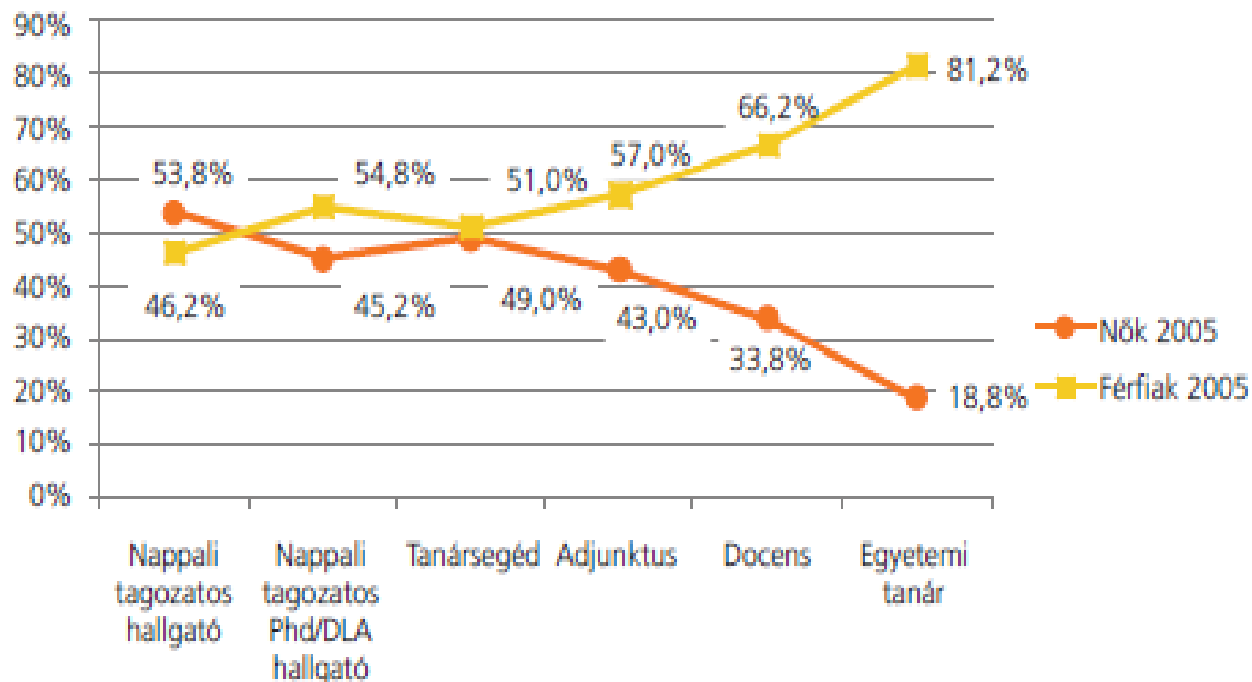
- **Vertikális szegregáció:** a foglalkoztatási olló értelmében minél magasabb a tudományos fokozat, és minél magasabb a kutatói vagy oktatói pozíció, annál kevesebb nőt találunk ezekben a pozíciókban.
- **Horizontális szegregáció:** a két nem különböző arányban van jelen az egyes tudományterületeken: a humán- és társadalomtudományokban a nők, míg a STEM területek a férfiak felülreprezentáltak.
- A tradicionális nemi szerepek, a női szerepek merev viselkedésmintái és szerepelvárásai markánsan jelen vannak korunkban. A nők tudományos lemaradásukat, alulértékelésüket, esetleges sikertelenségüket egyéni sorsukra, és nem strukturális okokra vezetik vissza. (Schadt, 2011) .
- Az egyenlőtlenség meghatározó oka a sztereotip nemi szerepekben keresendő, (Hancock et al. 2011., Schadt, 2011)
- A felsőoktatási intézmények működésének szervezeti kultúrája, gyakran hideg klímája nem kedvez az egyenlő esélyeknek. A nők szívesebben dolgoznak támogató környezetben.
- Kisebb a nők publikációs aktivitása és kisebb kutatásban való részvételük aránya. (Kyvik, 1990) Hancock és Baum (2011) Azonban inkább a nő oktatók vállalkoznak fiatalabb kollégáik mentorálására, ami a fiatal kutatók publikálási aktivitást leginkább meghatározza. (Long, 1990)



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

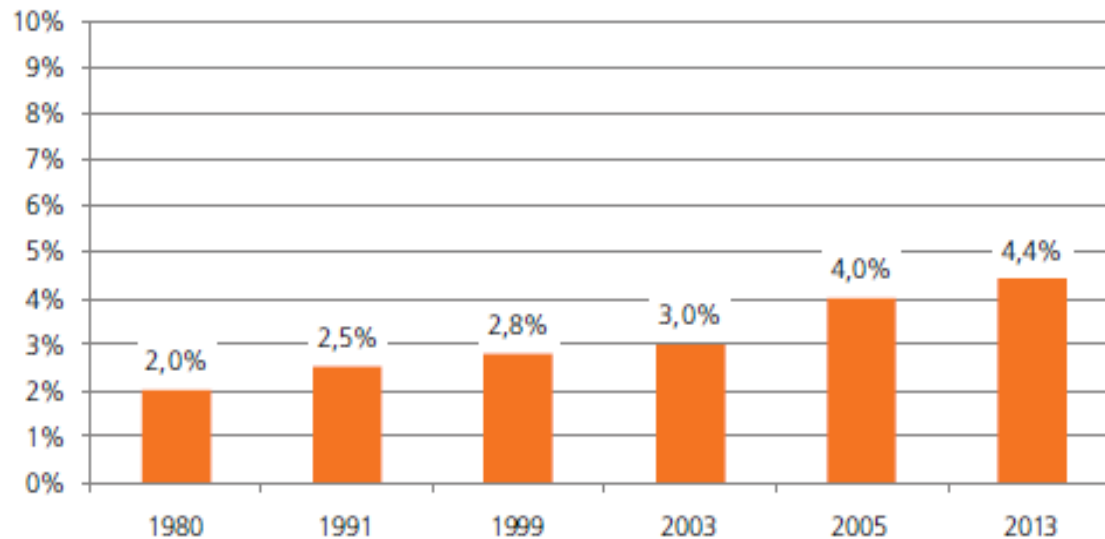
Nők és férfiak aránya a felsőoktatásban



Forrás: Csőke et al (2013): Nők a KFI területén. Nemzeti Innovációs Hivatal KFI
Obszervatórium Főosztálya, Budapest. 11. Groó-Papp, 2007. alapján



Az üvegplafon jelenség A nők aránya százalékban alacsony az akadémikusok között



Forrás: Csőke et al (2013): Nők a KFI területén. Nemzeti Innovációs Hivatal KFI
Obszervatórium Főosztálya, Budapest. 12.



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A „Nők a kutatásban” vizsgálat célja, módszerei (online kérdőív, félig strukturált interjú)

- A vizsgálat célja, megtudni, hogy a női kutatók mit gondolnak helyzetükről.
 - Az egyetemi oktatók kettős identitásának kérdései: az oktató-kutató lét sajátosságai
 - Nemi egyenlőtlenség a kutatói pályán, kutatóvá válás az egyetemen,
 - Atipikus foglalkoztatás lehetőségei a női kutatók támogatásában
- „A célcsoport: NKE Víz tudományi Kar, Államtudományi és Közigazgatási Kar, Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar; ELTE PPK; Kodolányi János Egyetem.
- Evasys keretrendszerben létrehozott online kérdőív (N=72) A felvétel ideje 2018. május
- A kérdőív online elérhetőségének eljuttatása a megkérdezettekhez a karok dékánjának engedélyével, a kari levelező rendszeren keresztül történt meg, minden résztvevő csak online formában tölthette ki a kérdőívet. A felmérésben való részvétel önkéntes és anonim volt. A rögzített adatok tisztítását, feldolgozását és elemzését Microsoft Excel és SPSS Academic szoftverek segítségével végeztük.
- **A vizsgálat nem reprezentatív, de lehetőséget ad, hogy kérdéseinkre adott válaszokból érdemi következtetéseket vonjunk le a kutató nők atipikus foglalkoztatásának elősegítése érdekében.**



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Félig strukturált interjú (2018. június 2-25)

- A félig strukturált interjút a megkérdezettek munkahelyén vettük fel hangrögzítéssel.
- A szöveg leírása után tartalmi elemzést végeztünk és a fontosabb szó szerint kiemelt idézeteket adtuk közre.
- Az interjúvolt személyek anonímek, a szöveget bizalmasan kezeltük, a szövegidézeteket kizárólag e dolgozatban jelenítettük meg.



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Kutatási kérdések

A vizsgálatban négy fő kérdéscsoportra kerestük a választ. Ezek a következők:

- A megkérdezettek inkább oktatónak vagy kutatóknak tartják magukat, ennek megfelelően hogyan alakul a munka- és a szabadidejük beosztása.
- A megkérdezettek kutatói létének kiteljesedését mely tényezők akadályozzák/akadályozták és
- ezek között saját nemüket és családi feladataikat (háztartás, gyereknevelés) említése kiemelt tényező-e.
- Életvitelük során felmerülő nehézségeik (pl. gyermekvállalás, idős szülő gondozása) kapcsán kaptak-e atipikus foglalkoztatás körébe tartozó egyetemi intézményi segítséget?



Hipotézisek

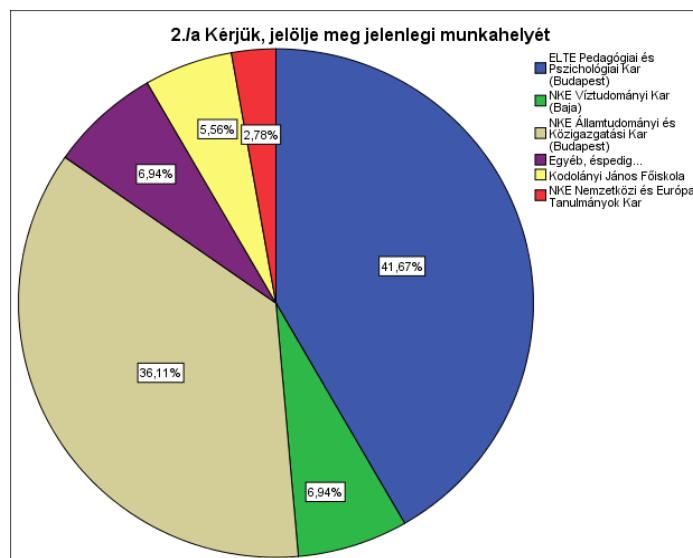
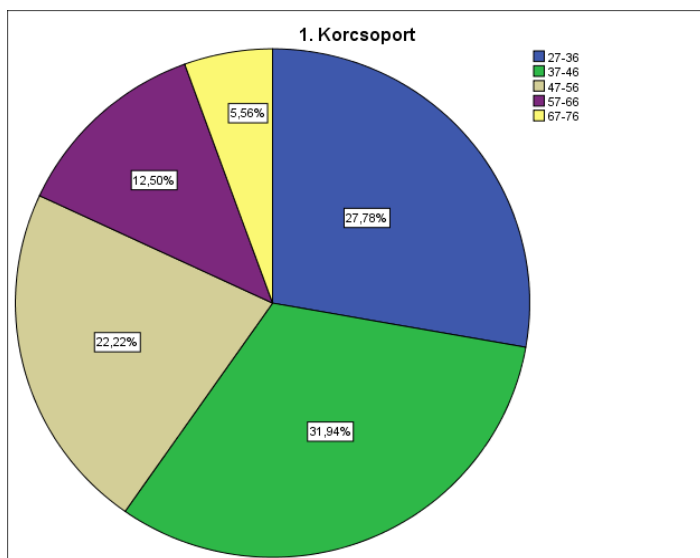
- 1. A felsőoktatásban dolgozó, **oktatással és kutatással párhuzamosan foglalkoztatott nők inkább oktatónak tartják magukat.**
- 2. Feltételezzük, hogy a nők kutatói létének kiteljesedését, egyetemi/akadémiai pozíciók megszerzésének **akadályozó tényezők között** – a szakirodalmi megállapításokkal megegyezően - **a megkérdezettek elsősorban saját nemüket és családi feladataikat (háztartás, gyerekeknvelés) említik.**
- 2b. **A kutató nők nem felkészültek a work-life balance egyensúlytalanságából adódó feladatok kezelésére.** Ugyan a válaszadók többsége törekszik saját életében a háztartási feladatok egyenlőbb elosztására, de ennek elmaradását tényként könnyvel el, belenyugszik.
- 2c. Kutatásunk várhatóan alátámasztja azt a szakirodalmi megállapítást, **hogy a kvalifikált, diplomás anyák** kevésbé ragaszkodnak a tradicionális nemi szerepekhez, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkező társaik **és nem veszik igénybe a gyermekgondozási segély teljes idejét.**
- 3. A nők életvitelük során felmerülő nehézségeik (pl. gyermekvállalás, idős szülő gondozása) kapcsán atipikus foglalkoztatás körébe **tartozó egyetemi intézményi segítséget nem, vagy alig kapnak.** Ehhez járul hozzá az a tapasztalat, hogy az egyetemet nem, vagy kevésbé jellemzi a tudásmenedzsment szemlélet, a tudásmegosztás tudatos alkalmazása, a tanulószervezeteket jellemző, együttműködésre építő támogató, egymást segítő munkahelyi közeg.



elte | ppk

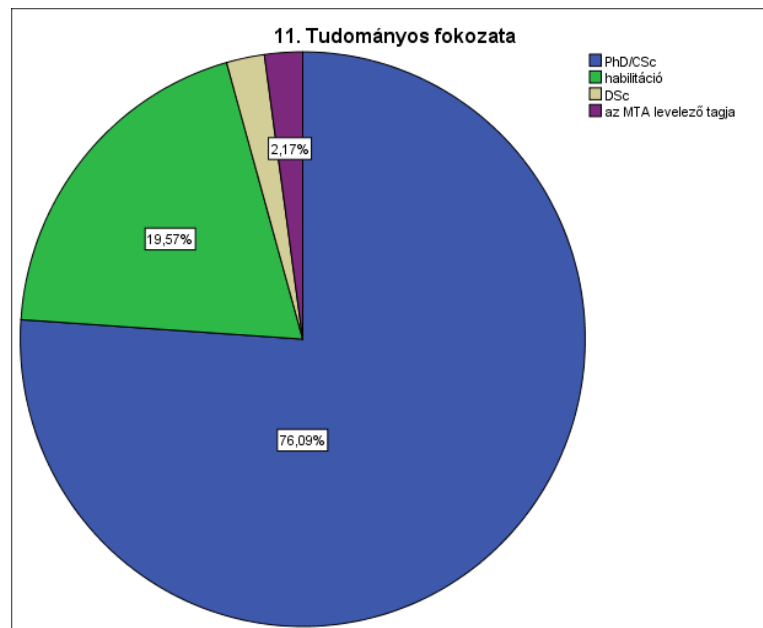
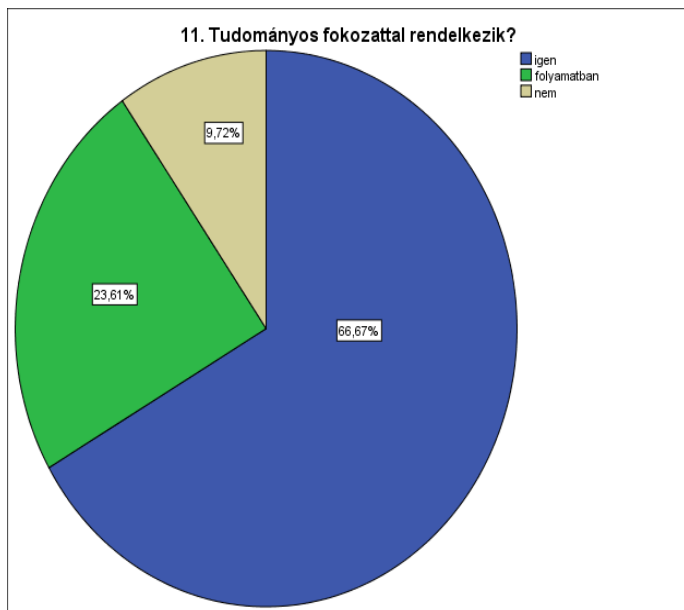
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A kérdőíves vizsgálat mintája



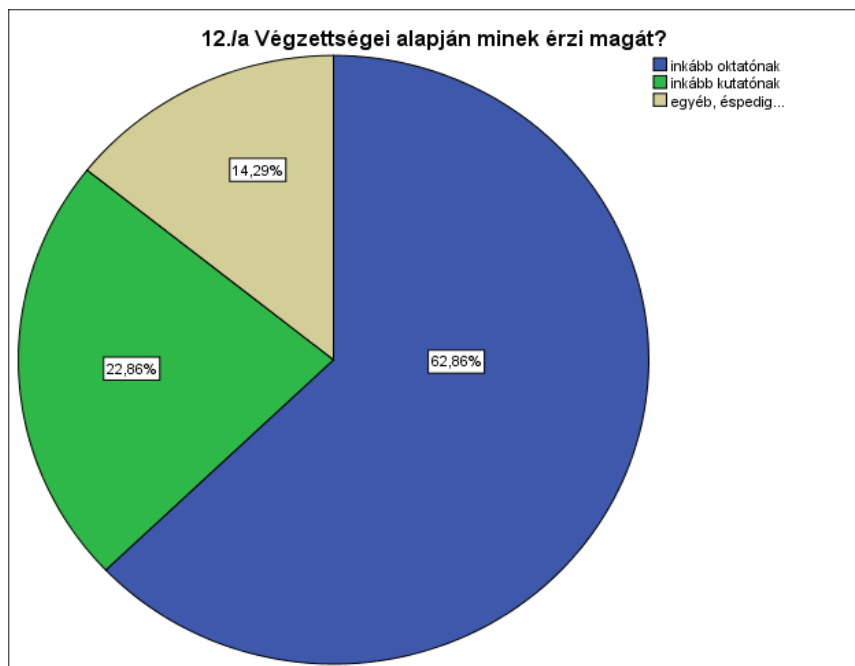


A kérdőíves vizsgálat mintája





Végzettsége alapján oktatónak vagy kutatónak érzi magát?



A 72 válaszadó közül 44 fő inkább oktatónak és csak 16 fő tartja magát inkább kutatónak. Ez a vélemény intézményi bontásban az ELTE PPN-n a legerősebb.

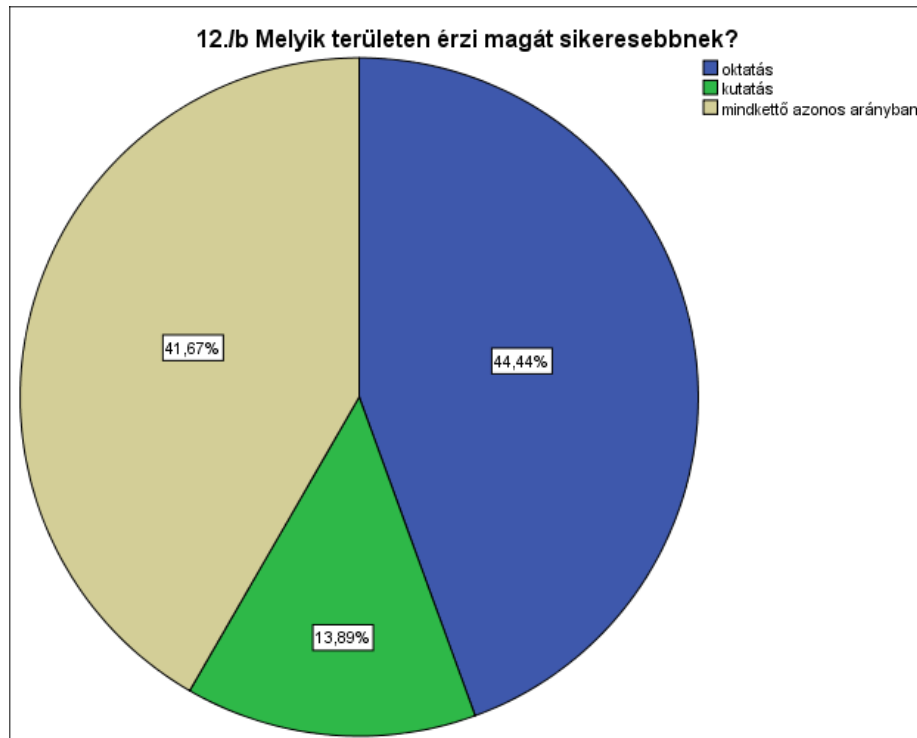


Végzettsége alapján minek érzi magát?

- „Oktatónak, feltétlenül.”
- „Elöljáróban le kell szögeznem, hogy csak kutatói pozícióban nálunk senki nincs.”
- „Természetesen aki oktató, annak kutatási feladatai is vannak, az oktatói munkakörbe beletartozik, hogy valamennyire kutató feladatokat is ellát.”
- „Oktatói státuszban sincs sok nő, hiszen ez egy műszaki képzés....Alapkutatás nálunk nem folyik, mindenki alkalmazott kutatásokat végez, csak ehhez vannak meg a tárgyi feltételek.” 2.sz. az interjúvolt személy
- „... aki oktatói státuszban van, annak kötelező kutatónak is tekinteni magát.” 4.sz. az interjúvolt személy
- „A kutatás leginkább a szabadidő terhére történik.” 2.sz. az interjúvolt személy
- "A projektekkel kapcsolatban bejött szerintem egy negyedik feladat, ez a projektmenedzsment terület, ami gyakran az oktatóknak is a feladata." 3.sz. az interjúvolt személy



Oktatóként vagy kutatóként sikeresebb?



A válaszolók közel fele (44,4 %) az oktatásban érzi magát sikeresebbnek, ehhez közel áll azok aránya akik mindkét területen azonos arányban érzik munkájukat sikeresnek (41,7 %) és a 72 válaszolóból csupán 10 fő (13,9 %) jelezte, hogy a kutatásban sikeresebb.

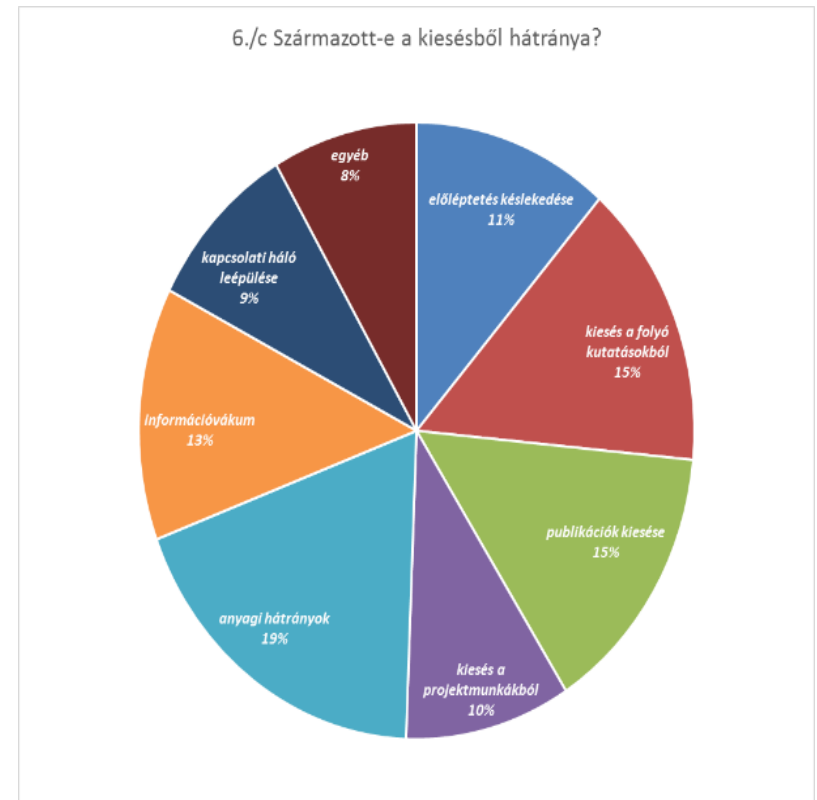
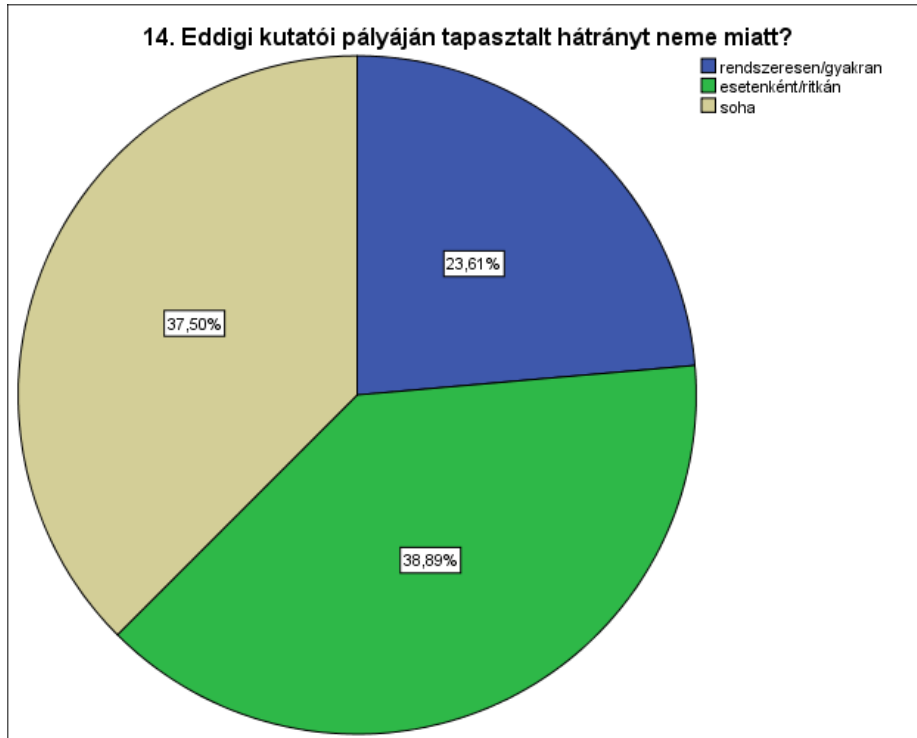


Felsőoktatási szerepkörök: oktatás és kutatás

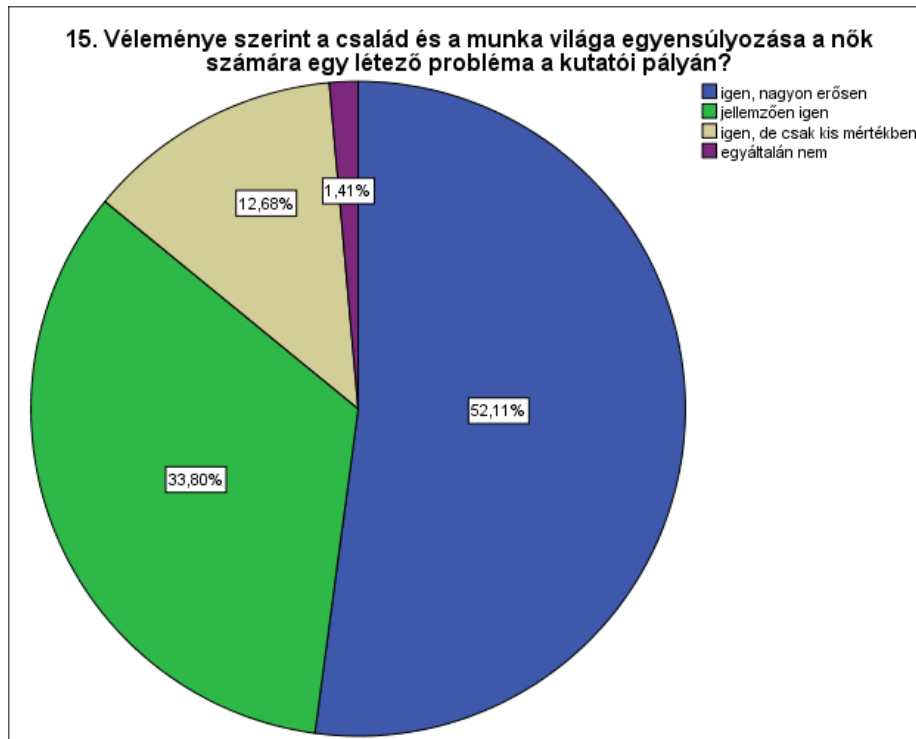
- „Úgy gondolom, hogy mindenképpen van kapcsolat az oktatói és kutatói teljesítmény között. Fontos lenne, hogy egy oktatónak legyen lehetősége és ideje, hogy kutasson, s ez fontos az oktatási tevékenység szempontjából is. „Az oktatók értékelésénél mindkét területet figyelembe vesszük.” 2. sz. interjúvolt személy
- „Saját oktatói tapasztalatom: minden évben frissítem a tantárgyakhoz kapcsolódó irodalmat, kutatási eredményeket, cikkeket, előadásokat keresek a témához. Sajnos látom magam körül azokat a 10-20 éve készült tematikákat, amelyeket nem frissítenek az oktatók, figyelmen kívül hagyva a változást.” 5. sz. interjú személy
- „Természetesen igen, nagyon fontos az elmélet és a gyakorlat egyensúlya, egymást inspiráló aktivitása, ez a hullámmozgás az oktató és a hallgató számára is egyaránt fontos. Valódi megalapozott, kutató munkára hagyatkozó oktatás a naprakészséggel mellett a módszerek sokszínűségét is adja. Sajnos nem látok kiegyensúlyozottságot ebben kérdésben saját tanszékemen.” 5. sz. interjú személy

A nem miatti hátrány megjelenése

A gyermekvállalás miatti hátrány megjelenése



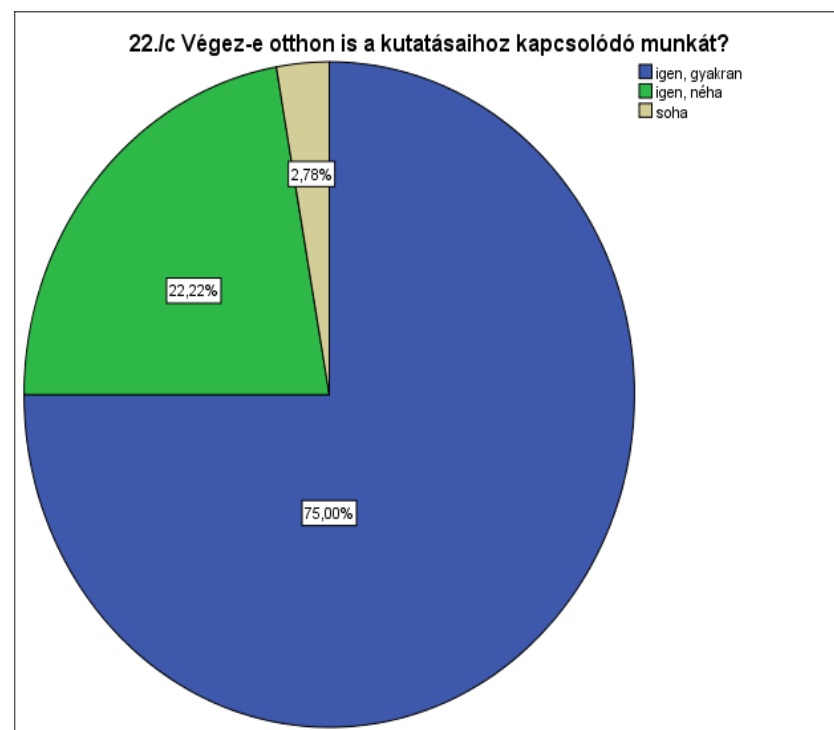
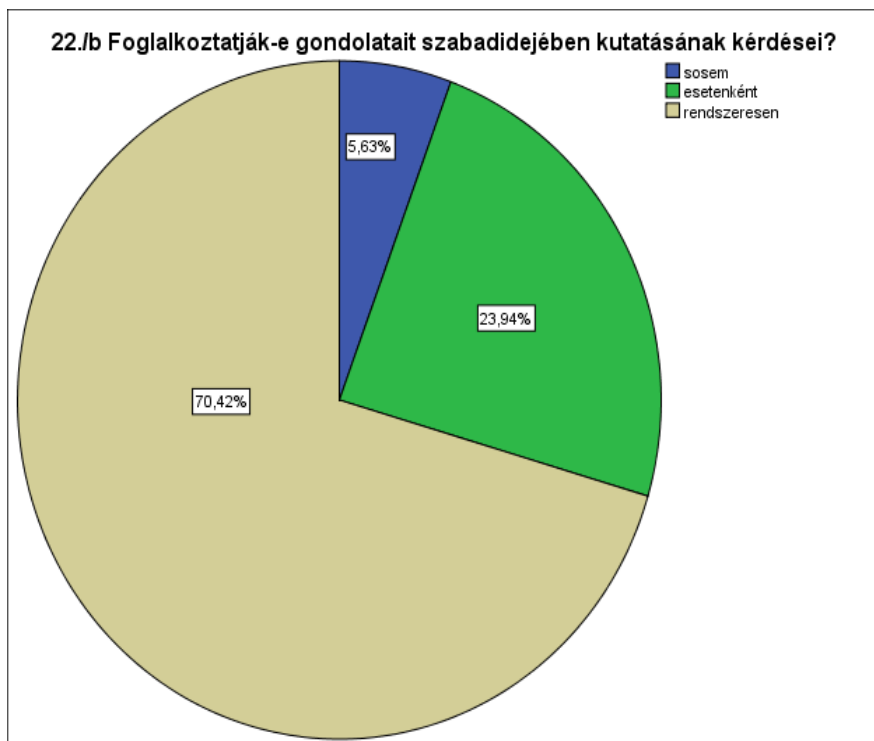
A család és a munka egyensúlyozása problémája a kutatói pályán?



Arra a kérdésre, hogy törekszik-e saját életében a háztartási feladatok megosztására, a teljes populáció mintegy háromnegyede igennel válaszolt.



Munka és szabadidő





A női nemből adódó hátrány megjelenése

- "Ha a tudatos minőségirányítással dolgozik a menedzsmet, ha elkötelezett vezető és a vezetőség, akkor nem fordulhat elő, hogy különbség legyen sem a bérlistáinkban, sem a bérszabályozásunkban, sem a munkaköri követelményekben." 4. sz. interjúvolt személy
- Nem értek egyet azzal, hogy a nők gyakran alul értékelve magukat nem vállalnak vezetői szerepet, mondván az „férfi feladat”. Sok nő van egyedül és szívesen vállalnak felelősségteljes feladatokat, vagy olyan nők, akik mögött támogató családi háttér van, s megtehetik, hogy vezetők legyenek. 1. sz. interjúvolt személy”.
- "A női szerepekből adódó feladatok engem egyáltalán nem hátráltattak a kutatói pályán. A családi támogatás minden ilyen meg tud oldani. Két kicsi gyermek mellett végeztem el az egyetemet, csináltam meg a doktorit." 3. sz. interjúvolt személy
- Azt hiszem, hogy a nők nagyon ügyesek és nagyon jó időgazdálkodók." 2. sz. interjúvolt személy



A női munkatársak élethelyzetének, munkacsalád egyensúlyának javítására irányuló egyetemi támogatás

- E kérdésre alacsony volt a válaszadók száma, ami arra utal, hogy a megkérdezettek alig-alig tudták értelmezni a kérdést saját életük vonatkozásában.
- A nem válaszolók száma az egyes válaszlehetőségekre 23-56 fő között változott.
- **A válaszolók közel azonos arányban szakmai kérdésként értelmezték**
 - a konferencia részvételt (49%),
 - a folyóiratokhoz történő hozzájutást (45%),
 - az adatbázisokhoz online hozzáférést (33%) választották.



A munka és a magánélet összeegyeztetése a kutatói pályán

- A munka és magánélet (azaz minden munkán kívül zajló tevékenység) egyensúlyáról akkor beszélhetünk, ha mindkét terület egyenlő súllyal van jelen az egyén életében, és nincs köztük jelentős konfliktus. (Guest, 2002).
- A munka és magánélet egyensúlya azt jelenti, hogy mind a munkahelyi, mind a családi (vagy kiterjesztve a munkán kívüli életben előforduló) igényeknek megfelelő erőforrással rendelkezik az egyén, így minden szerepben hatékonyan tud helytállni (Voydanoff, 2005 nyomán Rantanen et al. 2011).
- Az IKT használata, az állandó elérhetőség, a bárhol, bármikor végezhető munkatevékenység érinti a munka-magánélet egyensúlyának minőségét, (Valcour és Hunter, 2005). Egyre inkább elhalványul a határ munka és magánélet között (Guest, 2002). Egyetemi oktatók körében általános tapasztalat, hogy az oktatók napi 24 órában elérhetőek az egyetem számára és rendszeresen dolgoznak szombaton és vasárnap is.



Családbarát egyetem

- A **munka és a család** nem egymásnak ellentmondó, hanem **egymást kiegészítő fogalmak**, hiszen stabil munkahely mellett könnyebb kiteljesedni a családban, és a biztos családi háttér nélkülözhetetlen a jó munkahelyi teljesítményhez.
- A családbarát munkahely **megvalósíthatósága függ**
 - egyrészt az adott ország gazdasági és közsférájában **már létező családbarát kezdeményezésektől,**
 - másrészt függ a munkaerőpiaci folyamatoktól, a gazdasági és technológiai fejlettségtől, a szervezetek méretétől, anyagi helyzetétől, **általános munkahelyi kultúráról, a társadalmi és egyéni elvárásoktól.**
- A munka és a magánélet összeegyeztetése szempontjából **kulcsfontosságú az atipikus foglalkoztatási forma támogatottsága.**



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A családbarát munkahely jellemzői:

Forrás: Profession.hu 2016. évi felmérése

- A Profession.hu 2016. évi felmérése szerint [a családbarát munkahelyet](#) az alábbiak jellemzik:
- 80% Segíti a kismamák visszatérését
- 75% Rugalmas munkavégzés lehetősége
- 73% Szabadságkiadás (szülő igényei)
- 73% Munka-magánélet egyensúly
- 71% Otthoni munkavégzés lehetősége



A családbarát szervezet jellemzői:

Forrás: A Kopp Mária által 2009-ben alapított „Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom”

1. aktívan foglalkozik azzal, hogy ember- és családbarát kultúrát alakítson ki, ezen belül odafigyel kisgyermekes munkavállalóira;
2. elkötelezett abban, hogy innovatív módon fejlessze családbarát működését, figyelemmel van a környező trendekre;
3. saját szektorában példaértékű;
4. a szervezeti kultúrának része a munka-magánélet egyensúlya fenntarthatósága, amennyiben erre lehetőség van, él az atipikus vagy rugalmasabb munkaszervezési formákkal;
5. a szervezet vezetése interakcióban, kölcsönös információcserében van a munkatársakkal, az innovációkat a lehetőségek mellett az igényekhez igazítja.
6. a szervezet vezetése a humán stratégia részeként a folyamatos fejlesztés mellett elkötelezve tekint a humánus, családbarát stratégiára.

A gyermekvállalás szempontjából rendkívül meghatározó a munka és a magánélet egyensúlya, továbbá konkrét gazdasági előnyökkel is kecsegtet a kettő harmóniájának megteremtése: közgazdászok kiszámolták, hogy 2020-ra 1,3 százalékkal növelné Magyarország GDP-jét, 1 százalékkal pedig a népességet.



elte | ppk

**Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar**

Köszönjük a figyelmet!

ppk.elte.hu



elte | ppk

**Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar**