



Közzététel: 2025. december 12.

A tanulmány címe:

Két világ, két attitűd: klaszterelemzés a nemi egyenlőség társadalmi percepciójáról

Szerzők:

KÖMÜVES SÁNDOR ZSOLT

a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Agrár- és Élelmiszer-gazdasági Intézet Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszékének egyetemi docense

E-mail: komuves.zsolt.sandor@uni-mate.hu

PÁLMAI LÁSZLÓ

a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskolájának PhD-hallgatója

E-mail: palmai.laszlo@bi-ka.hu

SZÉCSI GABRIELLA

a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskolájának PhD-hallgatója

E-mail: szecsi.gabriella@bi-ka.hu

DOI: <https://doi.org/10.20311/stat2025.12.hu1172>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) Statisztikai Szemle c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

1. A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Sztj.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
2. A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átdadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
3. A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
4. A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Sztj. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
5. A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
6. A 3. a)–c) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:

„Forrás: Statisztikai Szemle c. folyóirat 103. évfolyam 12. számában megjelent, **Kömüves Sándor Zsolt – Pálmai László – Szécsi Gabriella** által írt, **Két világ, két attitűd: klaszterelemzés a nemi egyenlőség társadalmi percepciójáról** című tanulmány (link csatolása)”
7. A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem feltétlenül esnek egybe a KSH vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Kőműves Sándor Zsolt – Pálmai László – Szécsi Gabriella

Két világ, két attitűd: klaszterelemzés a nemi egyenlőség társadalmi percepciójáról

Two worlds, two attitudes: cluster analysis of social perceptions of gender equality

Kőműves Sándor Zsolt, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Agrár- és Élelmiszer-gazdasági Intézet Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszékének egyetemi docense

E-mail: komuves.zsolt.sandor@uni-mate.hu

Pálmai László, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskolájának PhD-hallgatója

E-mail: palmai.laszlo@bi-ka.hu

Szécsi Gabriella, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskolájának PhD-hallgatója

E-mail: szecsi.gabriella@bi-ka.hu

A kutatás célja annak feltárása volt, milyen attitűdmintázatok jellemzik a nők munkahelyi esély-egyenlőségéhez való viszonyát. A klaszterelemzés alapján két jól elkülöníthető csoport rajzolódott ki: az egyik érzékenyen reagál a nemi alapú hátrányokra, és határozottan felismeri a diszkrimináció különféle formáit, a másik inkább az egyéni teljesítmény elsődlegességét hangsúlyozza, és kevésbé tulajdonít jelentőséget a strukturális különbségeknek. Bár a demográfiai jellemzők önmagukban nem bizonyultak magyarázó tényezőnek, a munkahelyi kultúra észlelése, valamint a gyermekvállalással és a családi kötelezettségekkel kapcsolatos tapasztalatok döntően befolyásolták a klasztertagságot. Az eredmények azt mutatják, hogy a nemi egyenlőtlenségeket nem csupán személyes vélemények alapján érdemes vizsgálni. A válaszok mögött olyan attitűdprofilok rajzolódnak ki, amelyek mélyebb társadalmi tapasztalatokhoz kapcsolódnak.

Kulcsszavak: nemi egyenlőség, attitűdprofil, klaszterelemzés, diszkrimináció, normatív érzékenység

The research explores the patterns underlying attitudes towards women's equal opportunities in the workplace, based on a cluster analysis of a sample of 192 people. We sought to find out what typical attitude profiles emerge in the areas studied and how these relate to the social experiences of the participants. The analysis identified two distinct clusters: one sensitive to gender disadvantage and sensitive to signs of discrimination, while the other tends to focus on individual performance. Although demographic characteristics alone did not explain cluster membership, perceptions of workplace culture, childbearing and the role of family responsibilities were found to be decisive factors. The results offer a new approach to the study of gender inequalities in the form of a cluster-based social typology.

Keywords: gender equality, attitudinal profiling, cluster analysis, organizational discrimination, normative sensitivity

A nemek közötti esélyegyenlőség ma is aktuális kérdés, az ENSZ fenntartható fejlődési céljai között is kiemelt helyen szerepel. Magyarországon kevés átfogó kutatás készült ebben a témában, de a rendelkezésre álló adatok azt mutatják, hogy a férfiak és a nők helyzete még mindig nem egyforma. A különbségek jól tetten érhetők a vezetői pozíciókban, egyes szakmákban és a bérezés tekintetében. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogyan gondolkodnak az emberek a nemek közötti egyenlőségről, és milyen formában tapasztalják meg a nők a munkahelyi diszkriminációt. Klaszterelemzést alkalmaztunk, annak érdekében, hogy feltárjuk a különböző attitűdprofilokat, és megértsük, milyen szerepet játszanak ezekben a társadalmi normák, a nemi szerepelvárások és a munkahelyi kultúra. Célunk nem csupán a helyzet leírása volt, szeretnénk hozzájárulni olyan gyakorlati megoldások kidolgozásához, amelyek elősegítik a munkahelyi esélyegyenlőséget. A kutatás rámutat arra, milyennek látják a magyar nők a saját karrierlehetőségeiket, milyen akadályokkal szembesülnek, és hogyan befolyásolja mindezt a társadalmi háttérük.

1. Szakirodalmi áttekintés

1.1. A nemi diszkrimináció formái a munkahelyen

A munkahelyi nemi diszkrimináció megjelenhet nyílt formában, például a bérkülönbségekben, az előléptetés aránytalanságaiban, vagy a munkakörök nemek szerinti eloszlásában (Szabó, 2017; Koncz, 2016; Cohen–Huffman, 2020), és rejtetten is, a szervezeti működésbe beépülve (Izolda, 2020). Utóbbira példa a sztereotip munkamegosztás, a „női” és a „férfi” feladatokhoz kötődő elvárások, illetve a nők kompetenciáinak következetes alábecsülése (Górska et al., 2022). Számos kutatás szerint az anyaság együtt járhat a munkáltatói elvárások csökkenésével, a karrier lassulásával és az alacsonyabb teljesítmény feltételezésével (Szalai, 2023; Hungler–Kende, 2019; Kleven et al., 2019; ILO, 2023). Az egyenlőtlenségeket szemléltetik az olyan fogalmak, mint az üvegplafon, az üvegfal (Booth–Leigh, 2010), vagy a ragadós padló (Hegewisch–Tefasellasse, 2020), amelyek rávilágítanak a nemek közötti különbségek tartósságára.

1.2. Attitűdök, percepciók és strukturális érzékenység a nemi egyenlőtlenségek megértésében

Ahhoz, hogy megértsük, hogyan viszonyul a társadalom a nemi esélyegyenlőséghez, először az attitűdöket és a tapasztalatokat kell megvizsgálni. Ezek határozzák meg azt, hogy egy adott helyzetben milyen viselkedési szándékok alakulnak ki bennünk (Ajzen, 2020; Fishbein–Ajzen, 2010). A kutatásokban erre a legjobb eszköz a Likert-skálás kérdőív, amely számszerűen is megmutatja, mennyire pozitív vagy negatív a viszonyulásunk egy-egy kérdéshez.

Érdemes kiemelni, hogy a nemi attitűdök gyökerei a társadalmi szerepekben és elvárásokban keresendők, amelyek a hétköznapi életünkben is folyamatosan jelen vannak. Eagly és Wood (2016) szociális szerepelmélete szerint a nemekhez kötődő minták beépülnek a szervezeti struktúrákba, és meghatározzák, kit tartunk kompetensnek vagy érdemesnek az előrelépésre. Juhász és szerzőtársai (2022) hozzátesszik, hogy ezek a szabályok és normák sokszor láthatatlanul, de hatékonyan formálják a dolgozók viselkedését. Moscatelli és szerzőtársai (2025), Dajnoki és szerzőtársai (2023), valamint Kozák és Sönperger (2019) hangsúlyozza, hogy a diszkrimináció érzékelése erősebben jelenik meg ott, ahol a válaszadók úgy érzik, nincs elegendő intézményi támogatás. Bár a munkahelyi szabályok gyakran semlegesnek tűnnek, sok esetben a férfiak karrierútjait részesítik előnyben, és ezzel fenntartják a meglévő egyenlőtlenségeket. Bourdieu (2023), valamint Németh és szerzőtársai (2024) kiemelik, hogy a társadalmi környezet már korán rögzíti azokat a belső mintázatokat, amelyek később meghatározzák, hogyan reagálunk az egyenlőtlenségekre. A demográfiai tényezők – mint az életkor, végzettség vagy gyermekszám – nem mutattak érdemi kapcsolatot az attitűdökkel. Ez a gondolat egybeesik Górska és szerzőtársai (2022) nemzetközi vizsgálatának eredményével, miszerint a nemi attitűdök nem egyszerűen életkori vagy társadalmi csoporthatárok mentén alakulnak, hanem bonyolult szociális mintázatok szerint.

1.3. Klaszterelemzés és attitűdprofilok a társadalomtudományban

A klaszterelemzés célja, hogy olyan csoportokat azonosítson, amelyek tagjai bizonyos szempontok alapján jobban hasonlítanak egymásra, mint a más csoportokhoz tartozók. Ez az attitűdkutatásban különösen hasznos, mivel nem csupán az egyes változókat vizsgálja, hanem fel is tárja a mögöttük húzódó gondolkodási mintázatokat (Górska et al., 2022), és képet kaphatunk arról, milyen logika mentén szerveződik a társadalmi érzékenység, függetlenül a megszokott demográfiai kategóriáktól.

Az elmúlt években számos nemzetközi kutatás alkalmazta sikeresen ezt a módszert (Nilam et al., 2025). A vizsgálatok többnyire a nemi szerepekhez, az esélyegyenlőségi attitűdökhöz vagy a munkahelyi normákhoz kapcsolódtak. Az OECD (2022) és az EIGE (2023) például olyan tipológiákat dolgozott ki, amelyek segítik a döntéshozókat abban, hogy jobban megértsék a különböző csoportok érzékenységi szintjeit, és ennek megfelelően célzottabb intézkedéseket tervezzenek. A klaszterprofilok gyakorlati előnye, hogy irányt mutatnak a HR-stratégiák számára is. Segítségükkel a szervezetek pontosabban tervezhetik érzékenyítő tréningjeiket, mentorprogramjaikat vagy családbarát intézkedéseiket (OECD, 2022; Catalist, 2023; Sayce–Acker, 2012).

A szakirodalomban vannak hiányosságok is, például ritkán készül kifejezetten női mintán alapuló, attitűdökre épülő klaszterelemzés, és kevés figyelem irányul a magyar vállalati kultúra sajátosságaira. Jelen kutatás ezt a hiányt igyekszik pótolni azzal, hogy a versenyszférában dolgozó nők attitűdjeit vizsgálja klaszterezési módszerrel. Ez különösen időszerű a hazai gyakorlatban, ahol a nemi szerepelvárások gyakran rejtetten érvényesülnek, és a valódi esélyegyenlőséghez a szervezeti tudatosság erősítésére van szükség.

A felvázolt és további szakirodalom alapján az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

H1: Ha valaki úgy érzi, hogy a munkahelyi légkör, a családi kötelezettségek vagy a gyerekvállalás hatással van a nők előmenetelére, akkor nagyobb eséllyel gondolja azt is, hogy a munkahelyeken jelen vannak nemek közötti előítéletek és strukturális különbségek.

Indoklás: Korábbi magyar és nemzetközi kutatások (EIGE, 2023; Kleven et al., 2019) szerint a válaszadók nagyon különbözően látják, mennyire befolyásolja a munkahelyi kultúra, a családi kötelezettségek vagy a gyerekvállalás a nők karrierjét. Ezek a tényezők akár önmagukban, akár együtt hatással lehetnek arra, ki mennyire érzékeli a nemek közötti előítéleteket és szerkezeti egyenlőtlenségeket. A hipotézis nem azt állítja, hogy mindenkinek vannak ilyen tapasztalatai, hanem azt vizsgálja, hogy amikor valaki érzékel ilyen hatásokat, azok milyen kapcsolatban állnak a diszkrimináció észlelésének mértékével.

H2: A válaszadók attitűdjei nem mutatnak világos lehatárolódást klasszikus demográfiai változók (pl. végzettség, életkor, gyermekszám) mentén, hanem sokkal inkább attitűdbeli mintázatok alapján különülnek el.

Indoklás: Korábbi kutatások szerint a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdöket nem kizárólag demográfiai tényezők, hanem inkább értékrendi és normatív beállítódások strukturálják (EIGE, 2023; Benschop–van den Brink, 2020). Ez indokolja annak feltételezését, hogy a válaszadók nem életkoruk vagy végzettségük, hanem attitűdbeli érzékenységük mentén alkotnak jól elkülönülő csoportokat.

2. Anyag és módszertan

A kutatás empirikus alapját egy 2024 tavaszán, a Dél-Dunántúl régióban lefolytatott online kérdőíves adatfelvétel képezi. A célzott adatfelvétel célcsoportja versenyszférában dolgozó női munkavállalók voltak. A mintavétel nem reprezentatív, úgynevezett hólabdamódszerrel zajlott. Ennek a módszernek az az előnye, hogy általa olyan embereket is el lehet érni, akiket más adatfelvételi módokkal nehéz lenne. Ugyanakkor ez a technika gyakran vezet koncentrált, a személyes és a szakmai kapcsolatok mentén torzult mintához, ezért nem alkalmas kiegyensúlyozott vagy reprezentatív képet adni. A kutatásban ennek tudatában használtuk, elsősorban a célzott elérés és a téma feltáró jellegű vizsgálata miatt. Az adatfelvételben 200 fő vett részt, a hiányos válaszok kiszűrése után az elemzés 192 fővel történt.

2.1. Adattisztítás és változókezelés

Az elemzés előtt kizártuk azokat a kérdőíveket, amelyek bármely vizsgált változónál hiányzó adatot tartalmaztak. Ez azért volt fontos, mert a klaszterelemzés különösen érzékeny a hiányzó értékekre. A kérdőív kilenc tematikus blokkban vizsgálta a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos vélekedéseket és tapasztalatokat:

1. demográfiai és háttérváltozók (nem, életkor, családi állapot, gyermekszám, iskolai végzettség);
2. munkahelyi esélyegyenlőség megítélése (pl. mennyire tartják fontosnak a nemek közötti egyenlőséget, érzékelnek-e hátrányos megkülönböztetést);
3. sztereotípiák (a női és a férfi szerepekkel kapcsolatos általános elvárások, hiedelmek);
4. karrierakadályok (pl. milyen tényezők nehezítik a nők karrierjét);
5. bérezési egyenlőtlenségek (a fizetések és juttatások méltányosságának megítélése);
6. munka és magánélet egyensúlya (a munkaidő rugalmas alakíthatósága, családbarát intézkedések elérhetősége);
7. diszkriminációs tapasztalatok (konkrét munkahelyi élmények, zaklatás, kiutasítás, hátrányos megkülönböztetés);
8. munkahelyi kultúra (vezetői hozzáállás, szervezeti értékek, támogatottság);
9. jövőbeni kilátások (saját karrierlehetőségek, munkahelyváltási szándék, fejlődési lehetőségek).

A fenti blokkokban szereplő attitűdtételeket ötfokozatú Likert-skálán mértük. A belső konzisztenciát Cronbach-alfa mutatóval ellenőriztük, és csak a megfelelő

megbízhatóságú skálákat vontuk össze. A mögöttes attitűdstruktúrákat főkomponens-analízissel tártuk fel. A klaszterelemzést kétlépcsős eljárással végeztük: először log-likelihood alapú hierarchikus klaszterezést, majd k-közép módszert a klaszterek finomítására. A klaszterszám meghatározásához Silhouette-indexet használtunk, az érték mérsékelt volt (0,149), de a kétklaszteres megoldás elméletileg jól értelmezhetőnek bizonyult, ezért ezt választottuk. A klaszterek szociodemográfiai eloszlását khi-négyzet-próbával vizsgáltuk. Az attitűddimenziók közötti különbségeket a Likert-típusú adatokra tekintettel Mann–Whitney U-próbával ellenőriztük; a hatásméretet r mutatóval adtuk meg.

3. Eredmények

Az alábbi fejezetben a kérdőívből származó empirikus adatok elemzését ismertetjük. Először annak néztünk utána, hogy a mérőeszköz mennyire megbízható, különösen a skálák belső következetességét vizsgáltuk. Ez azért fontos, mert csak megbízható mérőeszközzel lehet érvényes következtetéseket levonni a további elemzések során. A tematikus blokkok megbízhatóságát Cronbach-alfa mutatókkal értékeltük, amely a skálák belső konzisztenciájának szokásos mérőszáma a társadalomtudományi kutatásokban.

3.1. Pszichometriai jellemzők

A pszichometriai megbízhatóságot Cronbach-alfa mutatóval értékeltük, a nemzetközi gyakorlatban elfogadott határértékek szerint: 0,90 felett: kiváló; 0,80–0,90: jó; 0,70–0,80: elfogadható; 0,70 alatt: korlátozott megbízhatóság. Az 1. táblázat a 9–14. kérdésblokkból képzett skálák megbízhatósági értékeit mutatja. A legtöbb blokkban kimagasló mutatók születtek.

A 9–14. blokkok reliabilitásvizsgálata azt mutatta, hogy 5 skála (9., 10., 12., 13., 14.) nagyon megbízható ($\alpha > 0,87$). Ez praktikusán azt jelenti, hogy az adott tételek koherensen mérik ugyanazt a mögöttes konstrukciót. A 11. blokk (munka–magánélet) csak mérsékelt belső konzisztenciát adott ($\alpha = 0,688$), ezért nem vontuk össze skálává: a további elemzésekben a tételek külön-külön, önálló változóként szerepelnek.

1. táblázat

A blokkok megbízhatósági értékeinek alakulása
Reliability values of the scale blocks

Kérdésblokk	Szempontok	Cronbach-alfa
9	Bérkülönbség, sztereotípiák	0,911
10	Előléptetés, karrierépítés	0,921
11	Munka és magánélet egyensúlya, rugalmasság	0,688
12	Munkahelyi sztereotípiák, diszkrimináció	0,887
13	Gyermekvállalás utáni visszatérés	0,916
14	Példaképek, mentorálás, támogatás	0,879

Forrás: saját szerkesztés.

A kutatás célja az volt, hogy feltérképezzük a dolgozó nők attitűdjeinek belső szerkezetét, és az attitűdmintázatok mentén elkülönülő csoportokat azonosítsunk. Ehhez klaszterelemzést használtunk. Alább röviden bemutatjuk az eljárás fő lépéseit, valamint a kapott klaszterek számát és jellemzőit. Fontos megjegyezni, hogy bár az aggregálás a megbízhatósági mutatók alapján indokolt volt, a tematikus blokkok tartalmi átfedéseinek részletes feltárása nem képezte az elemzés fókuszát.

A skálák kapcsolatát nem csak külön-külön vizsgáltuk. A Likert-tételek ordinális jellege miatt Spearman-féle rangkorrelációt alkalmaztunk, és az eredményeket a korrelációs együtthatóval (ρ) és a szignifikanciaszintekkel (p) közöljük. Az eredmények alapján a legtöbb attitűdtétel közepes ($\rho = 0,30\text{--}0,60$), néhány esetben pedig erős ($\rho > 0,60$) pozitív együttjárást mutatott az azonos tematikus blokkba tartozó állításokkal. Például a bérkülönbségekre, az előléptetési esélyekre és a munkahelyi sztereotípiákra vonatkozó tételek szorosan együtt mozognak, ami arra utal, hogy a válaszadók fejében ezek egy közös attitűddimenzió részei. A különböző blokkok közötti korrelációk ezzel szemben többnyire mérsékeltek vagy gyengék, ami a skálák tartalmi elkülönülését jelzi. Ez alátámasztja a differenciált profilkezelést, ugyanakkor arra is rámutat, hogy a háttérben lehetnek átfedő pszichológiai konstrukciók. A skálák összevonását főkomponens-analízissel ellenőriztük: a komponensek tisztán elkülönültek, és a legtöbb tétel faktorterhelése 0,60 felett volt.

A táblázatban szereplő korrelációk szoros tematikai kapcsolódásokat tükröznek, különösen a nemi szerepelvárások, a karrierakadályok és a rejtett diszkrimináció megítélése terén. Ezek az eredmények alátámasztják a skálák tartalmi konzisztenciáját, valamint a nők attitűdjének strukturált és belsőleg összefüggő szerkezetét.

2. táblázat

Legerősebb korrelációk az attitűdtételek között
Strongest correlations among attitude items

Változó_1	Változó_2	p
A társadalomban elterjedt az a nézet, hogy a nők szerepe a család és a gyermeknevelés.	A nőktől gyakran elvárják, hogy a karrierjüket a családi életükhöz igazítsák.	0,77
A munkahelyemen előfordulnak apró megjegyzések, amelyekkel a női munkavállalókat alábecsülik.	A munkahelyemen előfordul, hogy a női munkatársakat nem tekintik alkalmasnak bizonyos feladatokra a nemük miatt.	0,73
Ha egy nő nehézségekkel szembesül a munkahelyén, gyakran magára marad a problémáival.	A vezetőség nagyobb szerepet vállalhat abban, hogy a munkahelyi közösség támogatóbb legyen.	0,72
A nőknek kétszeresen kell bizonyítaniuk rátermettségüket, hogy sikeresek legyenek a szakmájukban.	A női karrierépítők gyakran találkoznak sztereotípiákkal, amelyek hátráltatják őket az előrelépésben.	0,72
A nőktől elvárják, hogy több házimunkát és gyermeknevelési feladatot vállaljanak, mint a férfiak.	A társadalom nagyobb nyomást helyez a nőkre, hogy gondoskodó szerepet vállaljanak, mint a férfiakra.	0,72
A gazdasági helyzet befolyásolja a nők esélyegyenlőségét, mivel a női munkaerő gyakran alulértékelt.	A megfelelő oktatási háttér növeli a nők munkahelyi esélyeit, de nem minden esetben kapnak egyenlő esélyeket.	0,72
A munkahelyemen a férfiak és a nők nem egyenlő eséllyel jutnak előléptetéshez.	A női munkavállalók sokkal lassabban haladhatnak előre a karrierjükben.	0,72
A nőknek kétszeresen kell bizonyítaniuk rátermettségüket, hogy sikeresek legyenek a szakmájukban.	A nők számára a munkahelyeken gyakran nincs elég lehetőség a szakmai fejlődésre és a karrierépítésre.	0,71
A gyermekvállalás után visszatérő nőket háttérbe szorítják a felelősségteljes feladatok kiosztásánál.	A szülési szabadság után a nőket gyakran éri rejtett diszkrimináció.	0,70
A hagyományos nemi szerepek miatt a nők számára továbbra is nehezebb a szakmai előrelépés.	Egy nő számára nehezebb érvényesülnie a munkahelyén, ha nem felel meg a hagyományos női szerepekről alkotott elvárásoknak.	0,70

Megjegyzés: a korrelációk tematikus együttjárásokat jeleznek (különösen a nemi szerepelvárások, karrierakadályok és rejtett diszkrimináció dimenzióiban), és alátámasztják a skálák tartalmi konzisztenciáját.

3.2. Attitűdprofilok klaszteranalízis alapján

Az attitűdmintázatok azonosításához kétlépcsős klaszterelemzést végeztünk. A számítások az öt összevont attitűdskála pontszámain alapultak, amelyek Likert-típusú, ordinális adatokból készültek. Először log-likelihood-távolság alapján képeztünk előzetes csoportokat, majd ezeket egy nem hierarchikus módszerrel finomítottuk. A klaszterek számát a Silhouette-mutató segítségével határoztuk meg,

ennek alapján a kétklaszteres megoldás bizonyult a legjobban értelmezhetőnek (Silhouette = 0,149). A két klaszter jól elkülönülő attitűdprofilokat rajzol ki a válaszadók percepciós mintázatai mentén. Az alábbi négy, skálázott tétel klaszterátlagai alapján jól érzékelhető a különbség az egyes csoportok percepciós mintázatai között (3. táblázat).

3. táblázat

A válaszadók percepciós különbségei klaszterátlagok tükrében
Cluster mean differences in perceptions

Tétel	Klaszter_0 átlaga (n = 95)	Klaszter_1 átlaga (n = 97)
Kritika a női vezetőkkel szemben	2,68	4,23
Nehezebb visszatérni vezetői pozícióba	2,86	4,34
Előléptetési hátrányok	2,39	3,84
Társadalmi elvárások hatása	2,83	4,25

Megjegyzés: Likert-skála: 1 = egyáltalán nem ért egyet, 5 = teljes mértékben egyetért.

Forrás: saját szerkesztés.

A táblázat alapján elmondható, hogy a Klaszter_0 tagjai – az alacsonyabb átlagok tükrében – kevésbé érzékenyek a nemi sztereotípiákra, míg a Klaszter_1 tagjai markánsabban észlelik a diszkriminációt és a strukturális akadályokat. E különbségek alapján az alábbi két csoport rajzolódott ki:

Klaszter_0 – „pragmatikus / teljesítményorientált”: alacsonyabb egyetértés a strukturális egyenlőtlenségeket jelző állításokkal; inkább az egyéni felelősséget hangsúlyozzák.

Klaszter_1 – „kritikus / normatívan érzékeny”: magasabb egyetértés a diszkriminációt és szervezeti akadályokat leíró állításokkal; erősebb strukturális tudatosság.

Ez a klasztertipológia lehetővé teszi, hogy az attitűdök mögötti társadalmi és demográfiai struktúrákat árnyaltabban értelmezzük a további elemzések során.

3.3. A demográfiai háttér és a klasztertagság összefüggése

A klaszterek szociodemográfiai eloszlását khi-négyzet-próbával vizsgáltuk (4. táblázat). Látható, hogy egyik háttérváltozó esetében sem mutatkozott statisztikailag szignifikáns eltérés a klaszterek között.

4. táblázat

A klaszterek szociodemográfiai eloszlása khi-négyzet-próba alapján
Socio-demographic distribution of clusters based on Chi-square test

Változó	p-érték
Családi állapot	0,301
Gyerekek száma	0,716
Végzettség	0,194
Ágazat	0,747

Forrás: saját szerkesztés.

A skálák megbízhatósági vizsgálata után az öt legstabilabb ($\alpha > 0,87$) skálából (Skála_9, Skála_10, Skála_12, Skála_13 és Skála_14) képeztünk összesített attitűdpontszámokat. Ezek adták a klaszterelemzés alapját, amely végül két, jól elkülöníthető csoportot eredményezett. A klaszterek közötti különbségeket Mann–Whitney U-próbával vizsgáltuk, mivel a Likert-skálás adatok nem tekinthetők normális eloszlásúnak. A különbségek nagyságát r hatásmérettel adtuk meg, ami érzékletesen mutatja, hogy a statisztikai eltérések a gyakorlatban mennyire számottevőek (5. táblázat). Az eredmények szerint a legmarkánsabb eltérések a gyermekvállalás utáni visszatéréshez (Skála_13) és a mentorálás, példaképek jelenlétéhez (Skála_14) kapcsolódó attitűdökben jelentek meg. A bérkülönbségek és az előléptetési lehetőségek megítélésében is szignifikáns különbség mutatkozott, bár kisebb mértékben. A hatásméret alapján közepes nagyságú eltérés ($r \approx 0,5$) főként a gyermekvállalás utáni visszatérés és az előmenetel megítélése esetében volt jellemző, míg más területeken kisebb, de még így is releváns különbségek figyelhetők meg.

5. táblázat

**Klaszterek közötti különbségek az attitűdskálák mentén –
leíró átlagok és Mann–Whitney U-próbák (r = hatásméret)**
*Differences between clusters on attitude scales –
descriptive means and Mann–Whitney U tests (r = effect size)*

Skála	Klaszter_0	Klaszter_1	Különbség	p-érték	r hatásméret
	átlaga				
Skála_9	3,12	3,61	+0,49	0,0002	0,61
Skála_10	3,13	3,45	+0,32	0,0011	0,42
Skála_12	3,26	3,62	+0,36	0,0003	0,49
Skála_13	3,45	3,91	+0,46	0,0001	0,58
Skála_14	3,53	3,84	+0,31	0,0008	0,40

Megjegyzés: az átlagok leíró jellegűek; a szignifikanciát a Mann–Whitney U-próba adja. r = hatásméret ($\approx 0,10$ kicsi; $\approx 0,30$ közepes; $\approx 0,50$ nagy).

Forrás: saját szerkesztés.

Az elemzés két markánsan elkülönülő attitűdprofilt mutatott ki. Az egyik csoport tagjai inkább visszafogottan reagálnak a nemi alapú különbségekre, és kevésbé érzékenyek a diszkrimináció jeleire. A másik csoport ezzel szemben sokkal élesebben érzékeli a strukturális akadályokat és a hátrányos megkülönböztetés különböző formáit. Ez a kép jól illeszkedik azokhoz a nemzetközi kutatásokhoz (Kende *et al.*, 2019), amelyek szerint az egyenlőtlenségek megítélését nemcsak a társadalmi helyzet, hanem a személyes élmények és a normákhoz való viszony is meghatározza.

Megnéztük azt is, van-e különbség a gyermekkel élő és a gyermektelen válaszadók attitűdjei között. Ehhez Mann–Whitney U-próbát alkalmaztunk (6. táblázat), amely jól kezeli a nem feltétlenül normális eloszlású adatokat. A vizsgálat több állításnál is szignifikáns eltérést mutatott, vagyis a gyermekvállalás ténye érezhetően befolyásolja, hogyan látják a nők a munkahelyi esélyegyenlőséget.

6. táblázat

**Gyermekkel rendelkezők és gyermektelenek attitűdjeinek összehasonlítása
a Mann–Whitney U-próba alapján**

*Comparison of attitudes between respondents
with and without children based on the Mann–Whitney U test*

Tétel	Gyermekek	Gyermekek-telenek	<i>r</i>	p-érték
	mediánja			
Tapasztaltam vagy tanúja voltam olyan helyzetnek, ahol nőt hátrány ért.	magasabb	alacsonyabb	0,26	< 0,01
Erős előítéletek élnek a női vezetőkkel kapcsolatban.	magasabb	alacsonyabb	0,24	< 0,01
A fiatal női munkavállalóknak kevesebb tapasztalatuk miatt kevesebb előmeneteli lehetőségük van.	magasabb	alacsonyabb	0,23	< 0,01
Az életkor befolyásolja a munkahelyi előmenetelt.	magasabb	alacsonyabb	0,20	< 0,01

Az eredmények arra utalnak, hogy a gyermekvállalás tapasztalata összefügg azzal, milyen mértékben érzékelnek a nők munkahelyi előítéleteket és strukturális akadályokat. A gyermeket nevelők körében erősebb a diszkriminációra való érzékenység, különösen a vezetői szerepekkel, az előmeneteli lehetőségekkel és az életkor hatásával kapcsolatban. Ez valószínűleg abból fakad, hogy a gyermekvállalás során szerzett személyes vagy közvetett élmények konkrét példákkal erősítik meg a nemi egyenlőtlenségekről alkotott képet.

3.4. Diskusszió

A klaszterelemzést megelőzően megvizsgáltuk az eredeti Likert-skálás tételek eloszlását, hogy feltérképezzük az attitűdváltozók tendenciáit és szóródását. Az itemek leíró statisztikai megfelelő szóródást és differenciáltságot jeleztek (7. táblázat). Ezek a mutatók alátámasztják az aggregált skálák és a klaszterelemzés alkalmazhatóságát.

7. táblázat

Attitűdtételek leíró statisztikái
Descriptive statistics of attitude items

Tétel	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
A női munkavállalókat a társadalmi elvárások hátráltatják a munkaerőpiacon.	3,60339	1,113609	1	5
A gazdasági helyzet befolyásolja a nők esélyegyenlőségét, mivel a női munkaerő gyakran alulértékelt.	3,568027	1,058267	1	5
A nők munkaerőpiaci esélyei függenek a családi státuszuk és élethelyzetük alakulásától.	3,779661	1,011293	1	5
A nők közötti bérkülönbség és az alacsonyabb jövedelem rontja az esélyegyenlőséget.	3,692833	0,969315	1	5
A nők oktatási lehetőségei és képzettsége hatással van a munkaerőpiaci esélyegyenlőségre.	3,398625	1,08875	1	5

A szórásértékek 0,7 és 1,2 között mozogtak, így az itemek kellően differenciált válaszokat biztosítottak. A középső válaszkategóriák dominanciája, valamint a kiugró értékek hiánya megerősíti, hogy az alkalmazott mérőeszköz statisztikailag is megfelelő az attitűdprofilok elemzésére. A klaszterelemzés és az aggregált attitűdskálák eredményei alapján két csoport rajzolódott ki: egy semlegesebb, alacsonyabb diszkriminációérzékenységet mutató, illetve egy strukturális hátrányokat fokozottan észlelő klaszter. E különbségek nem a klasszikus demográfiai jellemzők – mint az életkor, a családi státusz vagy a végzettség – mentén alakultak ki, hanem sokkal inkább a munkahelyi tapasztalatokhoz, társadalmi élményekhez és normatív meggyőződésekhez kötődtek. A megállapítás jól illeszkedik a nemzetközi kutatásokhoz, miszerint a nemi egyenlőtlenségeket sokszor a személyes értelmezése teszi érzékelhetővé. (Gurieva et al., 2022; Napier et al., 2020; Blondé et al., 2021). Kutatásunk gyakorlati javaslatok közé tartozik, hogy a szervezeti szintű esélyegyenlőségi programok tervezésekor célszerű figyelembe venni az eltérő attitűdprofilokat. A differenciált érzékenyítési, edukációs és mentorálási programok hatékonyabbak lehetnek, ha azokat a klaszterelemzés által feltárt attitűdtípusokhoz igazítjuk. Eredményeink megerősítik azt a társadalomtudományi meg-

közelítést is, miszerint az előítéletek és a diszkrimináció észlelése társadalmi folyamatok eredménye, és az emberek közötti kapcsolatok, valamint a normák alakítják (Diehl–Liebau, 2017).

3.4.1. Az attitűdprofilok elméleti értelmezése

A klaszterelemzés eredményei alapján tehát két jól elkülöníthető attitűdprofil rajzolódott ki. Az egyik, a kritikus/érzékeny csoport élesen érzékeli a szervezeti diszkriminációt és a nemi alapú akadályokat, míg a pragmatikus/szkeptikus csoport inkább az egyéni teljesítményt tekinti döntőnek, és kevésbé érzékeny a normatív különbségekre. Ez a megkülönböztetés összhangban áll Ajzen és Fishbein (2010), Eagly és Wood (2016), valamint Acker (2012) kutatásával, akik szerint az attitűdök alapvetően a normatudat és a társadalmi tapasztalatok mentén formálódnak.

A kritikus klaszter tagjai a munkahelyet nem semleges térként, hanem nemileg tagolt rendszerként látják, miközben a pragmatikus csoport kevésbé érzékeny ezekre a mintázatokra, és inkább a „teljesítmény dönt” szemléletet követi. A helyi adottságok (például a Dél-Dunántúl régió munkaerőpiaci korlátai), a szolgáltató szektor túlsúlya és a kisvállalkozások szerkezete tovább árnyalja ezt a képet, és jelzi, hogy az attitűdök erősen beágyazódnak a társadalmi környezetbe.

Gyakorlati következtetésként érdemes az esélyegyenlőségi beavatkozásokat a két profilhoz igazítani: célzott érzékenyítő és vezetőfejlesztő tréningek, valamint mentorprogramok nagyobb eséllyel érnek célba, ha a csoport saját kiindulópontjára építenek. Ez összhangban áll a nemzetközi szakirodalommal is, amely hangsúlyozza, hogy a nemi egyenlőtlenségek érzékelését nemcsak az „objektív” helyzetek alakítják, hanem az is, hogyan értelmezik ezeket az érintettek (Diehl–Liebau, 2017).

A 8. táblázat a nemi egyenlőtlenséggel kapcsolatos attitűdváltozók klaszterenkénti eloszlását mutatja.

Az adatok alapján a Klaszter_1 minden vizsgált állításnál magasabb átlagpontszámot adott. Például az „A vállalatoknak lépéseket kellene tenniük a nemi alapú munkahelyi egyenlőségért” esetében ilyen értékek születtek: Klaszter_0: 3,18; Klaszter_1: 4,36; $U = 1750,0$; $p < 0,001$. Ez arra utal, hogy a Klaszter_1 tagjai érzékenyebbek a munkahelyi nemi különbségekre, míg a Klaszter_0 tagjai kevésbé hangsúlyozzák ezt a szempontot.

8. táblázat

A klaszterek demográfiai és attitűdjellemzői (átlagok és százalékos megoszlások)
Demographic and attitudinal characteristics of the clusters
(means and percentage distributions)

Tétel	Klaszter_0	Klaszter_1	Mann–Whitney U-statisztika	p-érték
	átlaga			
A munkáltatók nem tartják szem előtt a nemi alapú bérkülönbségek csökkentését.	2,72	3,78	2059,5	p < 0,001
A vállalatoknak lépéseket kellene tenniük a nemi alapú munkahelyi egyenlőségért.	3,18	4,36	1750,0	p < 0,001
A szülési szabadság után a nőket gyakran éri rejtett diszkrimináció.	3,02	4,11	1968,5	p < 0,001
A női vezetők pozitív hatással vannak a munkahelyi kultúrára és a nemi egyenlőség előmozdítására.	3,59	4,34	2580,0	p < 0,001
A nemi alapú diszkrimináció jelen van a vállalati döntéshozatalban.	2,92	4,05	1913,0	p < 0,001
A munkahelyemen nyíltan lehet beszélni a diszkriminációról és a zaklatásról.	3,45	3,31	4917,5	p = 0,404
Ha egy női munkavállaló zaklatást vagy diszkriminációt tapasztal, hatékony segítséget kap a munkahelyétől.	3,09	3,08	4703,5	p = 0,792
Az áldozatok megfelelő támogatást kapnak a munkahelyi diszkrimináció és zaklatás kezelése során.	2,79	2,89	4532,5	p = 0,839
A munkahelyi tréningek segítenek a dolgozóknak felismerni a diszkriminációt és a zaklatást.	3,21	3,54	3883,5	p = 0,051
Munkáltatóm vezetősége aktívan fellép a munkahelyi zaklatás és diszkrimináció ellen.	3,15	3,15	4564,0	p = 0,908
A hagyományos nemi szerepek miatt a nők számára továbbra is nehezebb a szakmai előrelépés.	3,12	4,35	1510,5	p < 0,001
Az idősebb nők a munkahelyükön gyakrabban találkoznak diszkriminációval és előítéletekkel.	2,85	3,71	2486,0	p < 0,001

Megjegyzés: az átlagok leíró jellegűek; a szignifikanciát a Mann–Whitney U-próba adja.

3.4.2. A hipotézisek értékelése

A 9. táblázat a kutatás során megfogalmazott két hipotézis empirikus tesztelésének eredményeit ismerteti.

9. táblázat

A nemi egyenlőtlenségek észlelését befolyásoló hipotézisek empirikus értékelése

Empirical evaluation of hypotheses influencing the perception of gender inequalities

Hipotézis	Elfogadva/ elutasítva	Eredmény	Magyarázat
H1: Ha valaki úgy érzi, hogy a munkahelyi légkör, a családi kötelezettségek vagy a gyerekvállalás hatással van a nők előmenetelére, akkor nagyobb eséllyel gondolja azt is, hogy a munkahelyeken jelen vannak nemek közötti előítéletek és strukturális különbségek.	Elfogadva	A skálák észlelt hatásai és a diszkrimináció-észlelés együttjárása szignifikáns volt (Mann–Whitney-korrelációk alapján)	Azok, akik tudatosan észlelik a nők előmenetelét akadályozó tényezőket – mint a maszkulin munkahelyi normák, a családi teherelosztás egyenlőtlensége vagy a gyerekvállalásból fakadó karrierhátrány –, nagyobb valószínűséggel értelmezik a nemi egyenlőtlenségeket rendszerszintű, intézményesen beágyazott jelenségként.
H2: A válaszadók attitűdjei nem mutatnak világos lehatárolódást klasszikus demográfiai változók (pl. végzettség, életkor, gyermekszám) mentén, hanem sokkal inkább attitűdbeli mintázatok alapján különülnek el.	Elfogadva	A khi-négyzet-próba szerint egyik szociodemográfiai változó sem mutatott szignifikáns eltérést a klaszterek között.	Az eredmények megerősítik, hogy az attitűdcsoportok nem háttérváltozók mentén szerveződnek, hanem a strukturális tudatosságon alapuló normatív értelmezésből és személyes tapasztalatokból fakadnak.

A kapott eredményekből látható, a diszkrimináció érzékelése elsősorban azok körében erőteljesebb, akik tudatosan észlelik a női karriert akadályozó strukturális tényezőket. Az attitűdprofilok nem a klasszikus demográfiai jellemzők mentén különülnek el, hanem inkább normatív érzékenység és társadalmi tapasztalat alapján.

4. Összegzés és következtetések

A tanulmány célja az volt, hogy feltárja, a női munkavállalók miként érzékelik a munkahelyi esélyegyenlőség kérdését, és ezek alapján milyen attitűdprofilok különíthetők el. Az elemzés két jól elkülönülő csoportot mutatott ki: az egyik érzékenyen reagál a nemi alapú hátrányokra, és könnyen felismeri a diszkrimináció jeleit, a másik inkább az egyéni teljesítményt tekinti meghatározónak (10. táblázat).

10. táblázat

A klaszterek attitűdprofiljainak összehasonlítása
Comparison of attitudinal profiles across clusters

Attitűddimenzió	Klaszter_0 (pragmatikus)	Klaszter_1 (kritikus)
Szervezeti normák kritikája	Alacsony érzékenység	Magas érzékenység
Anyaság és karrier	Anyaság kevésbé hangsúlyos	Erős hátrányérzet
Egyéni teljesítmény szerepe	Teljesítményalapú szemlélet	Szerkezeti tényezők hangsúlya
Sztereotípiák hatása	Sztereotípiák alulértékelték	Magas sztereotípiacsúszelés
Diszkrimináció észlelése	Alacsony	Magas

Bár a szociodemográfiai jellemzők nem mutattak szignifikáns kapcsolatot a klasztertagsággal, az attitűdskálák mentén kirajzolódó mintázatok világosan jelezték az eltérő érzékenységi szinteket. A két klaszter összevetése alapján a kritikusabb csoport hangsúlyosabban észlelte a szervezeti normákban, az anyaság és a karrier viszonyában, illetve a sztereotípiák működésében rejlő strukturális hátrányokat. Ezzel szemben a másik klaszter tagjai nagyobb súlyt helyeztek az egyéni teljesítményre, és kevésbé érzékelték a diszkrimináció szervezeti formáit. Elméleti szempontból az eredmények megerősítik, hogy az attitűdök társadalmi-kulturális beágyazottságú mintázatokként értelmezhetők, amelyekre a nemi szerepekkel kapcsolatos szocializáció, valamint a szervezeti kultúra is hatással van. A kapott klaszterek értelmezhetők a szociális szerepelmélet, illetve a *gendered organizations* szemszögéből is: az egyik inkább a hatalmi aszimmetriákat érzékeli, a másik inkább az egyéni teljesítményt hangsúlyozza.

Gyakorlati szinten az eredmények felhasználhatók célzott szervezeti beavatkozások, például érzékenyítő programok vagy egyenlőségalapú HR-stratégiák tervezéséhez. A kritikusabb attitűdű munkavállalók nagyobb nyitottságot mutathatnak a strukturális diszkriminációval foglalkozó képzések iránt, míg a pragmatikusabb csoport esetében a normatodatosság-erősítő eszközök lehetnek hatékonyabbak.

A tanulmány egyúttal hozzájárul a magyar kontextusban eddig kevésbé vizsgált klaszteralapú attitűdtypológiák empirikus megalapozásához, különösen a regionális munkaerőpiaci környezet figyelembevételével.

5. Kutatási korlátok és jövőbeli fejlesztési irányok

A kutatás célja a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdök feltárása volt női munkavállalók körében. Az eredmények értékes következtetésekhez vezettek, ugyanakkor több korlátra is fel kell hívni a figyelmet.

Elsőként arra, hogy a kizárólagos női mintavétel (bár tudatos döntés volt) korlátozza a nemek közötti összehasonlítás lehetőségét. A jövőbeli kutatásoknak célszerű lenne férfi válaszadókat is bevonni a nemi normák differenciáltabb vizsgálatához. Másrészt, az adatfelvétel nem alkalmas az ok-okozati viszonyok feltárására. A hosszabb távú, longitudinális vizsgálatok elősegíthetik az attitűdök változásának nyomon követését. Harmadsorban, az önbevalláson alapuló kérdőívezés érzékeny lehet a társadalmi elvárásokból fakadó torzításokra. A jövőben vegyes módszertan, például kvalitatív interjúk vagy implicit attitűdtesztek alkalmazása csökkentheti e torzító hatásokat. Végül, a kutatás nem reprezentatív, és földrajzilag is korlátozott: kizárólag a Dél-Dunántúl régió versenyszférájában dolgozó nőkre terjedt ki. Ez korlátozza az eredmények országos szintű általánosíthatóságát. Bár a szervezeti kontextusok részletezése nem volt cél, a jövőben célszerű lehet különböző szektortípusok, például állami, multinacionális vagy kisvállalkozási környezet összehasonlítása, különös figyelemmel a diszkrimináció észlelésének eltérő szervezeti dinamikáira. A régió társadalmi-gazdasági jellemzői – például a szolgáltató szektor dominanciája, a kisvállalkozások súlya – hozzájárulhatnak az esélyegyenlőtlenségek fokozottabb észleléséhez. A fenti korlátok ellenére a vizsgálat fontos alapot teremtett további kutatásokhoz, és támogatja a célzottabb HR- és esélyegyenlőségi beavatkozások tervezését.

Irodalom

- Ajzen, I. (2020): The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Benschop, Y. – van den Brink, M. (2020): Beyond the business case: A research agenda for diversity in organizations. *Organization*, 27(2), 282–293. <https://doi.org/10.1177/1350508419898854>
- Blondé, J. – Bornatici, C. – Joye, D. (2021): Measurement of sexism, gender identity, and perceived gender discrimination: A social-psychological perspective. *FORS Working Paper Series*, 2. https://forscenter.ch/wp-content/uploads/2021/11/fors_wps_2021-02_blonde-et-al.pdf
- Booth, A. L. – Leigh, A. (2010): Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations (January). *CEPR Discussion Paper*, DP7638. <https://ssrn.com/abstract=1539310>, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1545117>
- Bourdieu, P. (2023): *Habitus and social structure: Rethinking perception in stratified societies*. Cambridge University Press.

- Catalyst (2023): *Women in the Workforce: Global Comparison*.
<https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
- Cohen, P. N. – Huffman, M. L. (2020): Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets. *Social Forces*, 98(4), 1423–1450.
<https://doi.org/10.1093/sf/soz105>
- Dajnoki, K. – Kun, A. I. – Poór, J. – Jarjabka, Á. – Kálmán, B. G. – Kömüves, Z. S. – Szücs, B. P. (2023): Characteristics of Crisis Management Measures in the HR Area during the Pandemic in Hungary – Literature Review and Methodology. *Acta Polytechnica Hungarica*, 20(7), 173–192.
<https://doi.org/10.12700/APH.20.7.2023.7.10>
- Diehl, C. – Liebau, E. (2017): Perceptions of Discrimination: What Do They Measure and Why Do They Matter? *DIW Berlin Discussion Paper*, 945.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173391/1/1011589931.pdf>,
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3098793>
- Eagly, A. H. – Wood, W. (2016): *Social Role of Sex Differences*.
<https://doi.org/10.1002/9781118663219.WBEGSS183>
- European Institute for Gender Equality [EIGE] (2023): *Gender Equality Index 2023: Intersecting inequalities*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>
- Fishbein, M. – Ajzen, I. (2010): *Predicting and Changing Behavior: The Reasoned Action Approach*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203838020>
- Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet [OECD] (2022): *Gender equality in the workplace: Breaking the barriers*.
- Górska, A. M. – Dobija, D. – Staniszevska, Z. – Prystupa-Rządca, K. (2022): Women's journey to the top: The role of bonding and bridging social capital. *Gender in Management: An International Journal*, 37, 77–93. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2021-0004>
- Gurieva, S. D. – Kazantseva, T. V. – Mararitsa, L. V. – Gundelakh, O. E. (2022): Social perceptions of gender differences and the subjective significance of the gender inequality issue. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(2), 65–82. <https://doi.org/10.11621/pir.2022.0205>
- Hegewisch, A. – Tesfaselassie, A. (2020): *The gender wage gap by occupation*. Institute for Women's Policy Research (IWPR).
<https://iwpr.org/wp-content/uploads/2021/03/2021-Occupational-Wage-Gap-Brief-v2.pdf>
- Hungler S. – Kende Á. (2019): Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro*, 9(2), 100–117. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3881>
- Izolda, T. (2020): Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek Társadalomtudományi Folyóirat*, 9(1), 65–83. <https://doi.org/10.18392/metsz/2020/1/4>
- Juhász, T. – Kálmán, B. G. – Tóth, A. (2022): Offences and punishments in the workplace. *Economics and Sociology*, 15(3), 59–73. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-3/3>
- Kelan, E. K. (2020): Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Gender, Work – Organization*, 27(5), 635–648.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12488>
- Kende, A. – Hadarics, M. – Lásticová, B. (2019): Structure versus agency: A cross-national analysis of the internalization of negative Roma stereotypes. *European Societies*, 21(3), 327–352.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1494299>
- Kleven, H. – Landais, C. – Søgaard, J. E. (2019): Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
<https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Koncz K. (2016): Női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30–39.
<https://doi.org/10.3311/oep.115>

- Kozák A. – Sönperger R. (2019): Támogató munkahelyi kultúra a dolgozói önértékelés szolgálatában. *Közgazdász Fórum*, 22(140), 3–24. www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum
- Moscatelli, S. – Mazzuca, S. – Menegatti, M. – Rubini, M. (2025): Women's participation in collective action for workplace gender equality: The role of perceived relative deprivation, resentment, and moral conviction. *Sex Roles*, 91(22). <https://doi.org/10.1007/s11199-025-01573-7>
- Napier, J. L. – Suppes, A. – Bettinsoli, M. L. (2020): Denial of gender discrimination is associated with better subjective well-being among women: A system justification account. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1191–1209. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2702>
- Németh, E. – Deák-Zsótér, B. – Kálmán, G. B. (2024): Order Creates Value: Personality, Attitudinal and Behavioral Factors of Financial Vulnerability. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 19(1), 1–21. <https://doi.org/10.21919/remef.v19i1.957>
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet [ILO] (2023): *Gender equality at work: Progress and prospects*.
- Nilam, N. S – Khaola, R. A. – Sahiba, S. – Tiara Husnul, K. (2025): K-Means Clustering to Classify Indonesian Provinces Based on School Participation and Socio-Economic Indicators. *Jurnal riset rumpun matematika dan ilmu pengetahuan alam*, 4(2), 292–304. <https://doi.org/10.55606/jurrimipa.v4i2.6657>
- Sayce, S – Acker, J. (2012): Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 3, 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Szabó K. (2017): Női generációk és helyzetük a hazai és uniós munkaerőpiacon. *Studia Mundi – Economica*, 4(5), 60–72. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2017.04.05.60-72>
- Szalai P. (2023): Nők és a munka alapú társadalom, a családok életkörülményei, valamint a gyermekvállalás Helyzetkép a gyedextra tizedik évfordulója kapcsán. *Polgári Szemle*, 19(1–3), 62–92. <https://doi.org/10.24307/psz.2023.0906>