

VEZETÉSI ESÉLYEK 1993.

Az osztályszármazás és a nemi hovatartozás jelentősége
a vállalati felsővezetővé válásban*

Bevezetés

A strukturált társadalmi egyenlőtlenségek értelmezése és magyarázata központi szerepet tölt be a társadalomtudományokban. A szociológiában az ebben a témakörben régebben egyértelműen az osztály volt a legfőbb koncepció, a társadalmi rétegződés-kutatók a társadalmi rend legfontosabb sajátosságának osztálytársadalmi jellegét tekintették (Crompton–Mann 1994a). Mára korántsem ilyen egyértelmű a helyzet, az utóbbi időben csökkent az osztályelméletek népszerűsége a szociológusok körében, és megjelenek az osztályok „halálát” hangoztató elméletek is (Pakulski–Waters 1996). Az osztályelméleteknek komoly vetélytársuk támadt a nemi egyenlőtlenségek relevanciáját hirdető elméletek megjelenésével, amelyek a társadalmi rend megértése szempontjából a nemi egyenlőtlenségeket legalább olyan fontos tényezőnek tekintik, mint az osztályegyenlőtlenségeket.

A 1980-as évek közepén a nemi egyenlőtlenségek relevanciáját képviselő feminista szociológusok és a hagyományos rétegződésmélet kutatói között fontos elméleti vita zajlott le. A vita egyik fő kérdése az volt, vajon a nemi hovatartozás vagy az osztály-dimenzió a fontosabb társadalomszerkezet szempontjából. Tanulmányomban szeretnék hozzájárulni empirikus elemzéssel a kérdés megválaszolásához. A vitának csak nagyon kis szeletét vizsgálom: azt, hogy melyik dimenzió – az osztály-dimenziót az osztályszármazással mérve – volt fontosabb a vállalati felsővezetési esélyek szempontjából 1993-ban Magyarországon.

Az írás első felében bemutatok néhány, az empirikus kutatásom témájához kapcsolódó művet a bőséges szakirodalomból. Ezután a kutatásomat vázolom fel. Két adatfelvétel egyesített mintáján („case-control study”) logisztikus regresszió alkalmazásával teszteltem a hipotéziseimet, amelyek a nemi hovatartozás és az osztályszármazás abszolút és relatív (egymáshoz viszonyított) fontosságára vonatkoztak a vállalati felsővezetési esélyek tekintetében.

* A tanulmány a BKE Szociológia Tanszékén készült szakdolgozatom átdolgozott változata. Ezúton szeretnék köszönetet mondani szakszemináriumi témavezetőmnek, Lengyel Györgynek, valamint Gyenei Mártának, Nagy Beátának és Róbert Péternek értékes tanácsaikért és észrevételeikért. Köszönettel tartozom Moksony Ferencnek, Futó Péternek és Sugár Andrásnak módszertani segítségükért. Köszönet illeti Szelényi Ivánt az adatbázis használatának engedélyezéséért.

Elméleti háttér

Osztályelméletek

Az osztály kérdésköre régóta foglalkoztatja a szociológusokat. E témával kapcsolatban számos cikk, könyv, tanulmány jelent meg. S bár Stinchcombe állítása, miszerint „a szociológiának csak egyetlen független változója van, az osztály” (idézi Wright 1979: 3), túlzásnak tekinthető, de azért jelzi az osztály fogalmának fontosságát a szociológia szempontjából. Az utóbbi időben – mint említettem – terjedőben vannak az osztályok „halálát” hangoztató elméletek (Clark–Lipset 1991; Clark–Lipset–Rempel 1993; Pakulski–Waters 1996).

Az osztályelméleteket megkülönböztethetjük relacionális vagy graduális megközelítésük szerint (Wright 1979)¹. A graduális osztálykonceptiók valamilyen szempont szerint felállított rangsoron alapulnak. A kortárs szociológiában Wright két fő verzióját emeli ki a graduális konceptióknak: a jövedelem és a társadalmi státus, presztízs alapján kialakított osztályokat. A relacionális osztályelképzelések más osztályokhoz való strukturált társadalmi kapcsolatukon keresztül definiálják az osztályokat és nem pusztán sorrendi viszonyokon alapulnak. Az empirikus kutatás során ez utóbbi megközelítést alkalmaztam.

Az osztályszármazás és a vállalati felsővezetési pozíciók

A tanulmány empirikus részében az osztályszármazás hazai vállalati felsővezetési esélyekre gyakorolt hatását vizsgálom majd, így érdemes lehet az osztályokkal foglalkozó kutatásoknak abból a szűkebb szeletéből néhányat bemutatnom, amely az osztályszármazás és a vállalati felsővezetési pozíciók, az üzleti elit kapcsolatával foglalkozik.

Az intergenerációs mobilitás vizsgálata fontos részét képezi egyes rétegződéskutatók munkásságának. Goldthorpe és Marshall (1992) szerint az osztályelemzés célja az osztálystruktúrák, osztálymobilitás, osztály alapú egyenlőtlenségek és osztály alapú cselekvés közti viszonyok tanulmányozása. Wrighttal és más marxista irányultságú szociológusokkal ellentétben Goldthorpe-nál a mobilitás kérdésköre fontos helyet foglal el az osztályelemzés területén belül. Szerinte a mobilitás alapvető jelensége a kapitalista társadalomnak. Befolyásolhatja, hogy az emberek hogyan látják magukat, milyen értékeket, célokat követnek. A mobilitás a struktúra és a cselekvés közti összekötő kapocs. A marxisták a mobilitással kapcsolatban egyrészt a proletarizációt, másfelől pedig a felfelé irányuló mobilitásnak az osztálytudat kialakulását akadályozó hatását emelték ki. Goldthorpe azonban a társadalmak nyitottságát–zárttságát tekinti fontos kérdésnek, azt, hogy a különböző társadalmi származású egyéneknek mennyire egyenlők az esélyeik a társadalmi munkamegosztás különböző pozícióira. Az abszolút mobilitási arányok mellett a relatív mobilitási arányok jelentőségét hangsúlyozza – ez utóbbival a különböző csoportok abszolút rátáinak egymáshoz viszonyítára utal. Szerinte a társadalom relatív mobilitási esélyei mutatják nyitottságát. Az abszolút mobilitási arányszámok pedig az osztályformálódás és osztálycselekvés szempontjából meghatározóak (Goldthorpe 1987).

Vizsgálatai alapján többek között azt a következtetést vonja le, hogy a brit társadalom nem nyitott, illetve hogy teljesül az FJH – Featherman–Hauser–Jones-hipotézis, amely a relatív mobilitási esélyek hasonlóságát (és állandóságát) mondja ki a piaci gazdaságú és nukleáris családokból felépülő társadalmakban (Hauser–Featherman 1977).

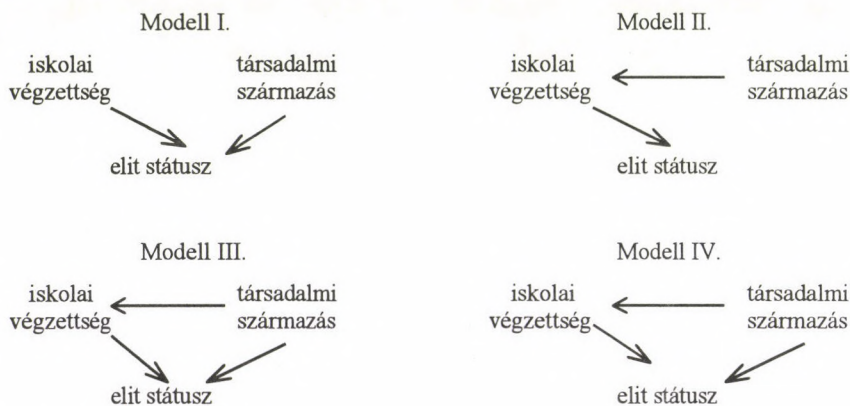
Az osztályszármazás vizsgálata a kifejezetten az üzleti elitel foglalkozó szociológiai szakirodalomban nem foglal el központi helyet manapság. A történetiszociológiában azonban több klasszikus tanulmány is foglalkozik az üzleti elit társadalmi mobilitásával. Ezek egy része az életrajzi lexikonokban szereplő üzletembereket tekintette az üzleti elitnek, másik részük pedig a legnagyobb vállalatok legfelsőbb vezetőit². Mills (1945), Bendix–Howton (1967) klasszikus tanulmányukban megállapítják, hogy az amerikai üzleti elit a 16. századtól a 20. század közepső harmadáig terjedő időszakban mindvégig nagyrészt a felsőbb osztályokból származott. Kaelble (1986) nyugat-európai országokra is kiterjedő vizsgálatai is hasonló eredményt adtak, eltérést az egyes országok között leginkább abban talált, hogy a felsőbb osztályok melyik részéből rekrutálódott az elit.

A legtöbb elitvizsgálat kiemelten foglalkozik az iskolai végzettség kérdésével, és hangsúlyozza, hogy az elit iskolázottabb, mint az átlagnépesség. Érdeemes ezért megvizsgálni a társadalmi származás, az iskolai végzettség és az elitpozíciók kapcsolatát. Az iskolai végzettség és a társadalmi egyenlőtlenségek viszonyáról két fő álláspont alakult ki (Pakulski–Waters 1996). Az egyik szerint az iskolarendszer a társadalmi egyenlőtlenségek mérsékléséhez járul hozzá, segít megtörni azt a folyamatot, amelynek során az elitek gyerekeikre próbálják átörökíteni hatalmukat. A másik álláspont szerint az oktatási rendszer nemhogy a strukturális egyenlőtlenségek csökkentését segítené, hanem épp ellenkezőleg, maga járul hozzá az egyenlőtlenségek fenntartásához, újratermeléséhez. Ennek a nézetnek a legismertebb megfogalmazója Pierre Bourdieu (1983), aki a tőke fogalmát a gazdasági értelemben vett tőkénél tágabban értelmezve, bevezette a kulturális tőke fogalmát. Kulturális tőkén az iskolai végzettséget, az iskolai címeket, a modort és a stílusérzéklet érti. Szerinte nemcsak a gazdasági tőkén keresztül, hanem a kulturális tőke biztosításán keresztül is átörökíthetik privilegizált helyzetüket a domináns osztályok (főképp olyan társadalmakban, ahol elválik egymástól a vállalatok tulajdona és vezetése). Bourdieu (1996) megvizsgálta a legprosperálóbb 100 francia vállalat legfelső vezetőinek társadalmi eredetét 1952 és 1972 között, és azt találta, hogy az nem sokat változott, legalább hathetedük az általa „dominánsnak” nevezett osztályokból származott (például igazgatók, földbirtokosok, értelmiségiek, bankárok stb).

Putnam (1976) négy lehetséges modellt mutat be a (politikai) elittagság, a társadalmi származás és az iskolai végzettség kapcsolatairól. Az első modell szerint az iskolai végzettség és a társadalmi származás két alternatív útját jelentik az elitbe kerülésnek (de nincs közöttük kapcsolat). A második modellben az osztályszármazás hatása az elitbe kerülésre pusztán indirekt, az iskolai végzettségen keresztül közvetített. Az iskolai végzettségi akadályokat leküzdve, a magas iskolai végzettséggel rendelkező alsóbb osztályszármazásúaknak ugyanolyan esélyeik vannak az elitbe kerülésre, mint a középosztályból származó, hasonló iskolai végzettséggel rendelkezőknek. A harmadik modellben a magasabb származás magasabb szintű iskolai végzettséggel jár együtt, de nem az iskolai végzettség, hanem a származás az, ami szá-

mít az elitbe kerülés szempontjából. Mivel a felsőbb osztályok tagjai általában magasabb szintű iskolai végzettséggel rendelkeznek, ezért az elitben nagyobb a magasabb szintű iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, de nincs direkt kapcsolat az iskolai végzettség és a társadalmi származás között. Ha egy alsóbb osztálybeli magas iskolai végzettséget is szerez, akkor sem tud bekerülni az elitbe. A második és a harmadik modell elemeit kombinálja a negyedik modell. Az iskolai végzettség rekrutációs kritériumnak számít, és közvetíti az osztályszármazás hatásának egy részét, de a társadalmi származás is közvetlenül kapcsolódik az elittagsághoz. Putnam szerint az első modell nem igazán fordul elő a gyakorlatban: különböző országokban végzett tanulmányok mindig találtak valamilyen szintű kapcsolatot az iskolai végzettség és a társadalmi származás között.

Putnam négy modellje az iskolai végzettség, a társadalmi származás és az elit státusz lehetséges kapcsolatáról



Forrás: Putnam 1976: 30.

A következőkben az osztályszármazás és a hazai vállalati felsővezetési pozíciók kapcsolatára vonatkozó irodalomból emelnék ki néhányat.

Lengyel György (1986) a 19. században és a 20. század első felében működött üzleti elit rekrutációs mintáit elemezte. Mintáját életrajzi lexikonból kiválasztva, hasonló eredményre jutott, mint a külföldi országokat vizsgáló kutatók (Mills 1945; Bendix-Howton 1967; Kaelble 1986). Megállapítja, hogy a hazai üzleti elit tagjainak döntő többsége is a felsőbb osztályokból származott, és Magyarországon is elhanyagolható mértékű volt a hosszabb távú intergenerációs mobilitás. A legnagyobb csoportot az eliten belül Magyarországon is azok alkották, akiknek az apjuk üzletember volt, bár az üzleti tevékenységet folytató családokból származók aránya alatta maradt a nemzetközi átlagnak. Ugyanakkor nagyobb volt Magyarországon az értelmiségi családból származók aránya, és nagyobb arányban rendelkeztek az üzleti elit tagjai főiskolai vagy egyetemi végzettséggel, mint amerikai vagy német társaik. Hasonlóan a német modellhez, Magyarországon is kevés paraszti származású volt az elitben.

Kevés tanulmány foglalkozik a kelet-európai tervgazdasági vezetőkkel. Lengyel (1997a) kiemeli, hogy a hazai kutatások, amelyek a tervgazdasági vezetőkkel foglalkoztak, nagyrészt vagy esettanulmányok voltak, vagy csupán kis mintákon alapultak. Lengyel a tervgazdasági vezetőket vizsgálván megállapította, hogy a társadalmi származás formális szelekciós kritériummá vált: 1945 előtt az értelmiségieket, ezután az alkalmazott középosztálybelieket, majd pedig a munkás- és kispolgári származásúakat preferálták. Az államosítások után radikálisan megváltozott a vállalati igazgatók összetétele – mind származásuk, mind képzettségük tekintetében – a század elejihez képest. Az új vállalati vezetők közel kétharmada legfeljebb hat osztályos végzettséggel rendelkezett. 1954-ben a vállalati igazgatóknak több mint héttizede munkásszármazású, majdnem nolyc százaléka pedig parasztszármazású volt. Technikusi vagy magasabb végzettséggel ekkor több mint ötven százalékuk rendelkezett, ugyanakkor még mindig majdnem egynegyedét tett ki a 8 elemnél alacsonyabb végzettségűek aránya. Az előző rendszer második húsz évében fokozatosan megváltoztak a kompetencia- és a lojalitási kritériumok: a származás helyett a hangsúly egyre inkább a képzettségre, tapasztalatokra és a párttagságra került, már könnyebben kerülhettek be nem munkásszármazásúak a vezetők közé (Lengyel 1997a). 1984-ben a vállalati elit 61,1 százaléka kékgalléros származású volt: apjuk szak-, betanított- vagy segédmunkás, vagy paraszt volt. 1990-re valamelyest csökkent a munkásszármazásúak, a kékgallérosok aránya: 1990-ben 54,1 százalékuk apja volt kékgalléros (Lengyel 1992).

A rendszerváltás utáni elitekkel foglalkozó irodalomban nem az inter-, hanem az intragenerációs mobilitás vizsgálatán van a fő hangsúly (ez utóbbi kérdéskör bő irodalmából egy példa: Szelényi–Szelényi 1996). Pedig Lengyel (1997b) szerint az 1990-es évek elején lényeges változás ment végbe az intergenerációs mobilitásban: számottevően megnőtt a nem munkásszármazásúak aránya. 1993-ban az 50 főnél többet foglalkoztató magánvállalatok felsővezetői között 42, a 300 főnél többet foglalkoztató állami vállalatok vezetői körében 38 százalékos volt már csak a munkás apák aránya. Az 1980-as és 1990-es években is a hazai üzleti elit egyik legfontosabb kritériuma a felsőfokú végzettség volt: a kilencvenes években is több mint kilenc tizedük rendelkezett diplomával. Éppen ezért érdemes megnéznünk, hogyan befolyásolta az osztályszármazás az iskolázottsági esélyeket hazánkban, hogy meg tudjuk, magyarázhatja-e a nem munkásszármazásúak nagyobb arányát az elitben az, hogy a munkás családból származóknak átlagosan alacsonyabb az iskolai végzettségük a teljes népességben. Mivel az 1993-as üzleti elit, illetve a vállalati felsővezetők szinte kivétel nélkül a rendszerváltás előtt fejezték be iskoláikat, a kérdés tulajdonképpen az, hogyan differenciálta az osztályszármazás az iskolázottsági esélyeket az előző rendszerben. A második világháború után több reform is célul tűzte ki az iskolázottsági egyenlőtlenségek megszüntetését. Szelényi Szonja és Aschaffenburg (1993:71) empirikus elemzésükben azt vizsgálták, hogy volt-e a szocialista reformoknak eredménye az 1911 és 1960 között született férfiak és nők esetében az iskolázottsági lehetőségek tekintetében. Arra a következtetésre jutottak, hogy a reformok csak kevés eredménnyel jártak, az apa foglalkozása és végzettsége nagymértékben befolyásolta az iskolai végzettséget.

A társadalmi nem elméletei

Waters (1994: 250) a kortárs társadalomtudományi elméletek egyik legkülönösebb jellemzőjének tartja, hogy „miközben állandóan általános elméletek megfogalmazására törekszenek az emberi társadalomról”, nem vesznek észre olyan fontos ténytet, mint a nemek közötti különbségek és egyenlőtlenségek.

Hangsúlyozza, hogy mivel a szociológia fővonala nem (vagy alig) foglalkozott a nemek közötti egyenlőtlenségekkel, a társadalmi nem elméletei nagyrészt a szociológia területén kívülről, a feminista mozgalomból eredeztethetőek. Szerinte ez két következménnyel jár a társadalmi nemmel kapcsolatos kifejezetten szociológiai elméletekre: 1. rövidek és töredékesek, 2. nem alkotnak egységes egészt olyan mértékben, mint ahogyan a szociológiai elméletek általában, és nem képezik integráns részét a fővonalbeli szociológiai elméleteknek. Ehhez hozzátehetünk egy harmadik következményt is: ezek az elméletek, elmélettöredékek nagyrészt konfliktusközpontúak.

A társadalomtudósok³ között a társadalmi nem (a férfiak és nők pszichológiai, kulturális és társadalmi jellemzői) és a biológiai nem (a férfiak és nők testi, biológiai jellegzetességei) közötti kapcsolat tekintetében megoszlanak a vélemények. A szociobiológia képviselői hajlamosak a társadalmi nembeli különbségeket visszavezetni kizárólag biológiai tényezőkre. A társadalomtudósok nagy része azonban úgy látja, hogy a nemek közötti viselkedésbeli különbségek okaiként fontosabbak a kulturális tényezők, a szocializáció folyamata, mint a biológiai tényezők (Walby 1993).

A társadalmi nemek közötti különbség elméleteit Lengermann és Niembrugge-Branteley (1988) három típusba sorolja:

1. a társadalmi nembeli különbségeket pusztán különbségnek és nem egyenlőtlen vagy elnyomó hatalmi viszonyoknak tekintő elméletek,
2. a különbségeket egyenlőtlenségnek tekintik,
3. a különbségeket eltérő hatalmi viszonyoknak tartják, a nők férfiak általi elnyomását hangsúlyozzák.

Parsons és Bales (1955) strukturalista-funkcionalista megközelítése szerint a nemi szerepek különbözősége funkcionális; a család akkor tudja ellátni fő funkcióit, ha a szülők specializálódnak. Többfajta magyarázatot is kifejtenek, hogy miért a nők végzik a háztartási munkát. Elemzésükben végig a nemi szerepek közötti különbségekről beszélnek, és nem egyenlőtlenségekről.

A nemek közötti különbségekkel óriási mennyiségű külföldi irodalom foglalkozik, amelynek zöme a konfliktusközpontú, praxisorientált feminista megközelítést alkalmazza. Ezeknek az írásoknak nagy része nem szociológiai, nagy szerepet kapnak bennük az ideológiai és az emancipatorikus törekvések.

A konfliktuselméleti szociológiai megközelítés két jellegzetes irányzata közül az egyik a nemek közötti egyenlőtlenségeket a kapitalizmus melléktermékének tekinti (marxista elméletek), a másik a nemek közötti egyenlőtlenségeket nem a kapitalizmus pusztán melléktermékeként értelmezi, hanem az egyik nem másik általi elnyomását hangsúlyozza.

Az első irányzat képviselői szerint a társadalmak fő konfliktusa az osztálykonfliktus, a kapitalista termelés a kizsákmányolás elsődleges közege a kortárs nyugati társadalmakban. Szerintük az osztályviszonyok határozzák meg a társadalmi nemi

viszonyokat, nem létezik független patriarchális rendszer. A kapitalizmus okozza (mellékhatásként) a nemek közötti egyenlőtlenségeket (Walby 1994a).

A másik irányzat maga is több részből tevődik össze, többek között a kapitalizmus-patriarchátus duális rendszerének magyarázatára törekvő elméletekből és a csak a nők elnyomására koncentráló elméletekből. Mindenesetre mindegyik szerző rendszert vél felfedezni a nők elnyomásában.

A nők elnyomásával foglalkozó konfliktuselméleti irodalom központi fogalma a patriarchátus („patriarchy”). Walby, az egyik legkomplexebb patriarchátus-elmélet kidolgozója, a patriarchátust úgy határozza meg, mint „a társadalmi struktúrák és gyakorlatok rendszerét, amelyben a férfiak uralják, elnyomják és kizsákmányolják a nőket” (Walby 1994a: 20).

A nemi hovatartozás és a vállalati felsővezetési pozíciók

Az írás második részében a nemi egyenlőtlenségeknek csak egy szűkebb csoportjával foglalkozom, a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségekkel a vállalati felsővezetési pozíciók tekintetében. Éppen ezért érdemes áttekintenünk néhány elemet és adatot, amelyek ezen a szűkebb területen lévő különbségekre vonatkoznak.

Vizsgálatok igazolják, hogy a munkaerőpiacok nemek szerint vertikálisan szegregálódnak világszerte. A vertikális szegregáció a beosztási szintek szerinti elkülönülést jelenti: azt, hogy a beosztási szinteken egyre feljebb haladva egyre csökken a nők aránya (Nagy 1997a). Noha a női vezetők aránya az elmúlt évtizedekben nagymértékben nőtt, a felsővezetők, felső szintű menedzserek körében továbbra is elenyésző az arányuk, a „gazdasági élet első szintű vezetői székeiben szinte egyáltalán nincsenek jelen a nők” (Nagy 1997a: 37).

A vállalati felsővezetők körében egyes vizsgálatok szerint⁴ Magyarországon 1984-ben nagyjából hét százalékot tettek ki a nők, 1990-ben az Ipari Minisztérium által alapított vagy felügyelt vállalatok felsővezetői között körülbelül 14 százalékot (Lengyel 1992), és 1993-ban a 300 főnél többet foglalkoztató állami feldolgozóipari vállalatok, illetve az 50 főnél többet foglalkoztató magánvállalatok vezérigazgatói vagy első számú helyettesei körében nagyjából egytized volt az arányuk (Nagy 1995), illetve ugyanebben az évben egy másik vizsgálat mintájában az árbevétel szerinti top 3000 vállalat vezérigazgatói körében majdnem hét százalékos aránnyal szerepeltek a nők (Szelényi–Szelényi–Kovács 1995).

A férfiak és nők közötti fizetett munkabeli egyenlőtlenségek magyarázatára viszonylag sok irodalom van. Itt most csak Fine (1992) tanulmányát emelném ki, amelyben a nők hátrányos munkaerőpiaci helyzetét magyarázó elméleteket csoportosítja. Négy különböző analitikus, metodológiai megközelítést állapít meg: a strukturális, a szimultán, a folyamatokat hangsúlyozó és a történelmi múlt hatását hangsúlyozó megközelítést. Egyszersmind rámutat, hogy az egyes konkrét munkákban ezek a módszertani megközelítések keveredhetnek.

A strukturális megközelítésekben a struktúrákon van a hangsúly. Ide tartoznak Fine szerint általánosabb szinten a patriarchátus-elméletek, amelyek a nemek közötti

munkaerőpiaci különbségeket arra vezetik vissza, hogy a férfiak mint társadalmi-gazdasági csoport elnyomják a nőket mint csoportot. Ehhez az irányzathoz sorolhatók a nemi diszkrimináció strukturális egyenlőtlenségeinek elméletei és az eltérő munkaerőpiaci pozíciókat a végzett háztartási munka strukturális különbségeire visszavezető elméletek. Konkrétabb és részletesebb elemzési szinten a strukturális megközelítések vizsgálhatnak munkaerőpiacra lépés előtti strukturális különbségeket vagy munkaerőpiacra lépés utániakat. Az előbbiek esetében a hangsúly a munkaerőpiacon kívüli tényezőkön van: például iskolázottság, képzettség, a háztartási feladatok iránti kötelezettség. A belépés utáni tényezők esetében rendszerint a munkaerőpiac és/vagy a szervezetek belső működésének strukturális egyenlőtlenségeit vizsgálják (Fine 1992).

A szimultán megközelítésekben ezzel szemben nem (vagy alig) jelennek meg struktúrák. Ezek az elméletek (pl. az emberi tőke elmélet) a nők munkaerőpiaci helyzetét a nők kedvezőtlenebb munkaerőpiaci jellemzőinek aggregált hatásával magyarázzák. Fine ezt a megközelítést a pontozáshoz hasonlítja: mintha különböző pontokat kapnának az emberek a szaktudásukért, a szakmai tapasztalatukért, a pusztá csoporttagságukért (pl. nemi hovatartozás), és ez magyarázná a munkaerőpiaci helyzetüket.

A harmadik megközelítés az egyenlőtlenségek magyarázatában a folyamatokat hangsúlyozza. Például a technológiai változást gyakran úgy tekintik, mint olyan „motor”-t, amelynek produktumaként nagyszámú alacsony fizetésű álláslehetőség jött létre a nők számára.

A negyedik dimenzió a történelmi megközelítés, amely a múltbeli foglalkoztatási szabályszerűségek jelenben is érvényesülő hatásával magyarázza az egyenlőtlenségeket, és a múltbeli helyzet tehetetlenségi erejét, a változtatás nehézségeit hangsúlyozza.

A munkaerőpiaci egyenlőtlenségek egy szűkebb csoportjával, a vezetési, menedzseri pozícióbeli egyenlőtlenségekkel kapcsolatban Nagy (1997a; 1997b) Fagenson nyomán három irányzatot különböztet meg: a nemekre, a szervezetre, illetve a nemekre és a szervezetre is összpontosító megközelítésmódot.

„A nemekre összpontosító elméletek szerint mindenekelőtt a nők belső, személyes jellemzőire vezethető vissza az a tény, hogy közülük kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba” (Nagy 1997a:39). Egyes szerzők a nők és férfiak eltérő iskolai végzettségét, a foglalkozás iránti eltérő mértékű kötelezettségüket emelik ki. Az előbbi a magyarországi helyzetre nem teljesül. Nagy (1997a) szerint az 1990-es években Magyarországon az iskolai végzettség szintjének eltérése nem indokolhatja már a vezetési esélybeli különbségeket, mivel a nők iskolai végzettségi szintje nagymértékben emelkedett az elmúlt évtizedekben, és 1990-re az aktív népességhez tartozó nők között magasabb volt a diplomások aránya, mint az aktív férfiak körében. Az egyéni tényezőket hangsúlyozó irányzat sok képviselője a szocializáció szerepét véli fontosnak.

A szervezetre összpontosító megközelítés a nemre visszavezethető tényezők helyett a férfiakat és a nőket foglalkoztató szervezetek működésének tulajdonítható tényezőkre helyezi a hangsúlyt. Kanter (1977) egy nagy gazdasági szervezet elemzésekor a nők elenyésző arányát a vezetésben szervezeti tényezőkkel magyarázta: nem a nemi különbségek, hanem a szervezeten belüli előrelépési lehetőségekben meglévő

hatalmi és számbeli arány különbségei magyarázzák szerinte a férfiak és nők eltérő tapasztalatait és sorsát a szervezetekben. Úgy véli, ha az egyének másik csoportja találná szembe magát olyan strukturális tényezőkkel, mint a nők, akkor ők is hasonlóan reagálnának rá (Nagy 1997a: 41).

Az egyénre és szervezetre összpontosító megközelítés mindkét előző megközelítés szempontjait felhasználja. Az irányzat képviselői szerint nem lehet a nők eltérő szervezeti viselkedését, eltérő karriermintáját és kisebb vezetési esélyeit pusztán csak az egyéni vagy csak a szervezeti tényezőkre visszavezetni. Szerintük az egyéni, a szervezeti és a társadalmi rendszer tényezői kölcsönösen hatást gyakorolnak egymásra.

A vezetési pozícióbeli egyenlőtlenségek egyik lehetséges elemzési módja a „nettó nemek közötti különbség” módszer, amely kivitelezése során egy többváltozós egyenletet állítanak fel, a vezetési pozíciót tekintvén függő változónak, és a nemi hovatartozás mint független változó mellé kontrollváltozókat vonnak be. Ha a kontrollváltozók bevonása után is szignifikáns marad a nemi hovatartozás változó, akkor a kutatók gyakran azt a következtetést vonják le, hogy valószínű a direkt diszkrimináció megléte. Wright (1997) hét országra kiterjedő, a „nettó nemek közötti különbség” módszerét alkalmazó empirikus kutatása során úgy találta, hogy bár jelentősen különböznek az egyes országok egyenleteinek az eredményei a nemi hovatartozás változójának nagyságában, ugyanakkor megegyeznek abban, hogy a változó a kontrollváltozók bevonása után is szignifikáns maradt.

Az osztály–gender vita

Az 1980-as évek közepén a nemi egyenlőtlenség konfliktuselméleti szociológusai és a rétegződésemélet kutatói között fontos vita zajlott le. A vita két részből tevődött össze: egy osztálymérési, inkább empirikus, és egy inkább elméleti, strukturalista vitából. A strukturalisták vitájában a résztvevők a társadalmi rend alapvető jellemzőit igyekeznek megtalálni. Lényegében azt vizsgálták, hogy a modern ipari társadalmakban egy vagy két legfőbb forrása van-e a rétegződésnek, és hogy a társadalmi rend legfőbb jellemzői a gazdasági struktúrából származnak-e, vagy a családi és rokonsági rendszerből is (sőt esetleg elsődlegesen onnan).

Három irányzat jelent meg a vitában: *a)* az osztályok relevanciáját képviselők, a nemi egyenlőtlenségeket mint társadalomszerkezeti dimenziót elutasító elméletek (Lockwood 1994), *b)* az osztály és a nemi egyenlőtlenségek kérdését nem elkülöníthetőnek tartó, a két kérdéskör együttes elméletének szükségességét hirdetők irányzata (Crompton–Mann 1994a; 1994b; Mann 1994), *c)* a nemi hovatartozásbeli egyenlőtlenségeket önálló hatalommegoszlási tényezőnek tekintő feminista irányzat, amely egyes esetekben a nemi egyenlőtlenségeket tartotta elsődlegesnek (Walby 1994b; Delphy 1994; Stacey 1994).

Lockwood (1994) a konvencionálisnak nevezett megközelítésében azt az álláspontot képviseli, hogy a nemi egyenlőtlenségek nem képezik a rétegződésemélet részét, elveti a társadalmi nem fontosságát a társadalmi rend megfelelő megértésében. Abból indul ki, hogy a hagyományos rétegződésemélet célja az osztályok és

rendek (státuscsoportok) formálódása mértékének, variációinak vizsgálata és magyarázata.

A rétegződéselemzésnek Lockwood szerint csak egyik mellékterméke annak vizsgálata, hogy milyen egyenlőtlenségeket okoz a lehetőségekben és a jutalmakban, életesélyekben az osztály- és rendképződés szintje, a rétegződésnek nem az egyenlőtlenségek vizsgálata az elsődleges tárgya (és így a nemi egyenlőtlenségek vizsgálata sem). Hangsúlyozza, hogy azért, mert valamely téma fontos az Egyenlő Esélyek Bizottsága számára, még nem jelenti a szociológiai relevanciáját. Éppen ezért hibásnak tartja azokat az érveket, amelyek a hagyományos rétegződésméletet azért kritizálják, mert nem vesz tudomást a nemi egyenlőtlenségekről az életesélyek tekintetében; szerinte nem az egyenlőtlenségek vizsgálata a cél. A jutalmak nem feltétlenül közvetlenül fontosak az osztály- és rendi formálódás szempontjából.

Lockwood úgy véli, a rétegződésnek csak akkor kellene foglalkoznia a társadalmi nem kérdéseivel, ha a nemi viszonyok az osztály- és rendi viszonyokhoz hasonló társadalmi konfigurációk lennének. De szerinte a nemi viszonyok nem analógok az osztályviszonyokkal. Úgy gondolja, hogy a patriarchátus koncepciója kihívást jelenthetne a hagyományos rétegződésmélet számára, ha valóban működne, de nem működik, mivel túlzottan esszencialista, redukcionista, univerzalista, és mert nem foglalkozik a nemi viszonyok variációival.

Egyes marxista szerzők is az osztályegyenlőtlenségek alapvetőbb, relevánsabb voltát hangsúlyozzák, az osztályviszonyokat tekintve a legfontosabb társadalomszerkezeti dimenzióknak. Ugyanakkor Wright (1997) kiemeli, hogy a marxizmushoz valamilyen mértékig köthető társadalomtudósok egyre kisebb része véli úgy, hogy az osztálymegközelítés szinte minden társadalmi jelenséget megmagyaráz.

Crompton és Mann (1994b) amellett érvelnek, hogy az osztályfaktorok hatását nem lehet elkülöníteni a nemi hovatartozás és más rétegződési faktorok hatásától.

A harmadik irányzat hívei vitatják, hogy a nők elnyomása másodlagos lenne az osztályelnyomáshoz képest. Szerintük az egyenlőtlenségek fő tengelye a kortárs társadalmakban nem az osztálydimenzió, hanem a társadalmi nemi dimenzió.

Stacey (1994) úgy ítéli meg, hogy a szociológusok a társadalmi rend szempontjából hagyományosan a gazdaságot tekintették fontosnak, de a háztartási munka gazdaságban betöltött fontos szerepével nem foglalkoztak. Szerinte a szociológia 19. századbeli történelmi gyökerei magyarázzák, hogy a szociológiai elmélet miért koncentrált a nyilvános területek társadalmi rendjére. Akkor ugyanis a nyilvános szférában és a felsőoktatás szférájában szinte kizárólag férfiak dolgoztak, ők voltak az első szociológiai elméletek megalkotói. A kortárs társadalom egyenlőtlenségei két forrásból származnak: a családi, rokonsági rendszerből és a foglalkozási hierarchiából és annak a termelési eszközökhöz való viszonyából.

Walby (1994b) hangsúlyozza, hogy egy jó rétegződésmélet meg tudja magyarázni a nemi egyenlőtlenségeket és viszonyokat, az ezek formájában és mértékében bekövetkezett változásokat. Nemcsak más jelenségek magyarázatában kell figyelembe venni a nemek kérdését, hanem témaként vizsgálni kell a nemi egyenlőtlenségeket mint a kortárs társadalom egyik kulcsfontosságú jellemzőjét.

Wright (1997) úgy véli, hogy egyes társadalmi jelenségek vizsgálatánál az osztálymegközelítés, másoknál pedig a gendermegközelítés lehet fontosabb. Hang-

súlyozza, hogy szükség van kutatásokra, amelyek tisztázzák a nemi egyenlőtlenségek és az osztályegyenlőtlenségek kapcsolatát.

Az osztály–gender vita nagyrészt konceptuális vita volt: a feminista szociológusok a nők családon belüli elnyomott pozícióját a kortárs társadalmak fontosabb jellemzőjének (vagy legalább olyan fontosnak) tartották, mint az osztályegyenlőtlenségeket. A hagyományos rétegződésmélet hívei pedig, épp ellenkezőleg, az osztályegyenlőtlenségeket tekintették az egyedüli társadalmi rétegződésbeli dimenziónak. Tulajdonképpen ez részben inkább meggyőződésbeli, mint szociológiai kérdés, hiszen az közvetlenül nem összehasonlítható, hogy a családon belüli hatalmi egyenlőtlenségek vagy az egyes társadalmi osztályok közötti egyenlőtlenségek nagyobbak.

Empirikus elemzés

*Az osztályszármazás és a nemi hovatartozás jelentősége
a vállalati felsővezetővé válásban 1993-ban Magyarországon*

A kutatási terv és a hipotézisek

A tanulmány empirikus részében a korábban tárgyalt két társadalomtudományi irányzatot mérem össze: a gender és az osztályok relevanciáját képviselő elméleteket. Mindenekelőtt abból a szempontból, hogy a gender- vagy az osztálymegközelítés relevánsabb-e a vállalati felsővezetés rekrutációs kritériumainak tárgyalásánál 1993-ban Magyarországon.

Az osztály–gender vita elméleti része akörül folyt, hogy mi határozza meg az ember helyét a társadalomban, a neme vagy az osztálya. Ennek során azt nézték, milyen befolyással van az életesélyekre az, hogy valaki a felmérés pillanatában egy adott osztályhoz tartozik. Az osztálymegközelítés relevanciáját én nem ezzel mértem, hanem az osztályszármazásnak a jövőbeli életesélyek egyik fajtájára (a felsővezetési esélyre) gyakorolt hatásával. Így könnyen összehasonlíthatóvá vált a két tényező – az osztály és a gender – hatása.

A kutatás során azt elemzem, mennyire „köti meg” valaki életét a nemi hovatartozás és az osztályszármazás. Nem vizsgálom azt, hogy ezt a kötöttséget mennyiben okozzák az eltérő szándékok, az eltérő képességek, biológiai adottságok, a diszkrimináció vagy az uralmi struktúrák. Ezeket a hatásokat a rendelkezésemre álló adatok alapján nem lehet elkülöníteni.

Kutatási tervem megközelítése hasonlít ahhoz, amit Goldthorpe és Marshall (1992) kifejtett az osztályelemzés kapcsán, de kibővítve a nemi hovatartozás témakörével:

1. Nem szolgál a kutatásom alapjául olyan univerzális tézis, amely szerint az osztályok vagy a nemi hovatartozás lenne a legfontosabb egyenlőtlenségi dimenzió a társadalmakban.

2. Nem feltételezek általános törvényként kizsákmányolást minden osztály- és *férfi–nő viszonyban* és, nem gondolom, hogy ezek a viszonyok szükségképpen nulla összegű játszmák lennének.

3. Nem feltételezem, hogy az osztályharc a társadalmi változások motorja, hogy a közös osztályhelyzet szükségszerűen közös osztálytudathoz és osztályalapú cselekvéshez vezet, és hogy a politikai cselekvések pusztán az osztályviszonyok kifejeződései.

A kutatási terv tehát viszonylag nyitott, nem kötik meg olyan a priori feltételezések, amelyeket ne kívánnék a kutatás során ellenőrizni.⁵

Hipotéziseim⁶ keretében a nem és az osztályszármazás hatásának fontosságát több szempontból is tanulmányozom. Vizsgálom az abszolút és relatív jelentőségüket is. Az abszolút jelentőség esetében az a vizsgálat tárgya, hogy az adott tényező lényegesen befolyásolja-e a felsővezetési esélyeket, vagy nem. A relatív jelentőség-nél pedig a két tényező egymáshoz képesti nagyságát hasonlítom össze. Szerintem mindkét szempontra szükség van ahhoz, hogy megfelelően válaszolni tudjunk relevanciájuk kérdésére. Hiszen önmagában az nem sokat mond, hogy az egyik tényező fontosabb, mint a másik (relatív jelentőség), azt is tudni kell, hogy mennyire jelentősök ezek a tényezők a felsővezetési esélyek szempontjából (abszolút jelentőség). Éppen ezért hipotéziseket fogalmazok meg a nemi hovatartozás és az osztályszármazás abszolút fontosságáról is (valamelyest az empirikus irodalomra támaszkodva).

A nem és az osztályszármazás hatását a felsővezetési esélyekre több lépésben vizsgálom oly módon, hogy különböző logisztikus regressziós egyenleteket állítok fel, amelyekben a függő változó a vállalati felsővezetési tagság.

Az első lépésben a két kritérium relatív és abszolút jelentőségét vizsgálva nem veszem tekintetbe strukturális összetételbeli különbségeiket és nincsenek kontrollváltozók („gyenge” hipotézisek). Két feltételt szabok meg arra, mikor tekintek egy kritériumot a rekrutációt jelentősen befolyásoló tényezőnek: 1. A felsővezetésben nagy számban kell hogy előforduljanak az esélyesebb jellemzővel bíró személyek (nem elég tehát önmagában az esélyhányados nagysága – hogy például 20-szor nagyobb az esélye egy bizonyos jellemzővel rendelkező személynek, ahhoz képest, akinek nincs ilyen jellemzője a felsővezetésbe kerülésre –, ha az esélyesebb jellemzőkkel bírók eleve csak néhány fővel képviseltetik magukat az elitben. Ez akkor fordulhat elő, ha az adott jellemző az általános népességben nagyon ritka). 2. A kritérium hatásának nagynak kell lennie. A nemi hovatartozás és az osztályszármazás esetében az első feltétel mindenképpen teljesülni fog, hiszen mindkettőt dichotóm változóként definiálom, amelyek nagyjából két azonos nagyságú csoportra osztják a teljes népességet. A második feltételt azonban már érdemes empirikusan megvizsgálni. A kutatás során lényeges hatásúnak fogom tekinteni azokat a kritériumokat, amelyek esetében az esélyesebb kategóriába tartozó személyeknek legalább kétszeres a felsővezetésbe kerülési esélyük, mint az esélytelenebb kategóriáé.

Az előző részben bemutatott, a vállalati felsővezetők összetételével foglalkozó kutatások eredményeire építve a kontrollváltozók nélküli esetre két hipotézist állítottam fel. Az abszolút jelentőség tekintetében azt feltételezem, hogy a nemi hovatartozás és az osztályszármazás is nagyon lényegesen differenciálta a vállalati felsővezetési esélyeket 1993-ban Magyarországon, a relatív jelentőség szempontjá-

ból pedig azt, hogy a nem nagyobb mértékben differenciálta a felsővezetési esélyeket, mint az osztályszármazás.

A további lépésekben arra keresek választ, hogy mennyiben vezethető vissza a két kritérium abszolút és relatív jelentősége strukturális összetevőkre, és mennyiben pusztán a kérdéses személy csoporttagságára.

Hazánkban a gazdasági elithez, a vállalati felsővezetéshez tartozás egyik kiemelkedően fontos befolyásoló tényezője napjainkban az iskolai végzettség (Lengyel 1997b). Érdemes tehát megvizsgálnunk az iskolai végzettség kérdését, hogy a nem és az osztályszármazás relatív és abszolút jelentősége magyarázható-e az eltérő iskolázottsági esélyekkel. Az előző részben bemutatott – az osztályszármazás, a nemi hovatartozás és az iskolázottság kérdésével foglalkozó – tanulmányok (Szelényi–Aschaffenburg 1993; Nagy 1997a) eredményei alapján feltételezésem a relatív jelentőség tekintetében az, hogy nem az iskolai végzettségben keresendő az ok: az osztályszármazás jobban befolyásolta az iskolai végzettséget, mint a nemi hovatartozás. Az azonos iskolai végzettséggel rendelkezők körében a nem hatása tehát nagyobb lesz várakozásaink szerint a felsővezetési esélyekre, mint az osztályszármazásé. Feltételezésem az abszolút jelentőségre: az azonos iskolázottságú személyeknél a nemi hovatartozás hatása nagy jelentőségű marad, az osztályszármazásé nem. Az osztályszármazás hatása a felsővezetési esélyre nagyrészt az iskolai végzettségen keresztül érvényesül, a nemi hovatartozásé pedig nem. A korábban bemutatott empirikus kutatások eredményei alapján (Szelényi–Aschaffenburg 1993; Nagy 1997a; Nagy 1997b; Lengyel 1997) azt feltételezem, hogy az osztályszármazás, az iskolai végzettség és a felsőmenedzseri pozíció kapcsolata Putnam előző fejezetben tárgyalt II. számú modelljéhez fog közel állni, a nemi hovatartozásra pedig az I. modelljéhez⁷:



A nemekkel foglalkozó irodalom a nők felsővezetésbeli hátrányait részben a végzett háztartási munkájukkal, gyereknevelési feladataikkal magyarázza, és azzal, hogy részben emiatt kevesebbet „fektetnek be” a fizetett munkájukba (pl. több megszakítás van a karrierjükben, illetve átlagban kevesebb órát dolgoznak a munkahelyükön, ahonnan többen hiányoznak, mint a férfiak). Egyes szerzők hangsúlyozzák, hogy a nők gyakran másként tekintenek foglalkozásukra, mint a férfiak: a munkájukat pusztán munkának tekintik és nem karriernek. Magyarázatul szolgálhat az is, hogy a nők esélyei nemcsak a felsővezetésre, hanem bármilyen szintű vezetésre rosszabbak, mint a férfiaké, és éppen ezért, mivel a múltbeli vezetési pozíció előnyt jelent a felsővezetésbe kerülésnél, ez az előny nincs meg a nőknél. Feltevésünk ezért az, hogy tekintettel ezekre a tényezőkre (az iskolai végzettség mellett) nagymértékben csökken a nemi hovatartozás hatásának abszolút nagysága. Ugyanakkor azt gondol-

juk, hogy mégis így valószínűleg nagyon lényeges marad a hatása, és nagyobb, mint az osztályszármazásé. Úgy véljük tehát, hogy az osztályszármazás hatása nagyrészt az iskolai végzettségen keresztül, a nemi hovatartozás hatása pedig részben a folyamatos fizetett munka és a karrier iránti elkötelezettségen és a múltbeli vezetési pozíciókon keresztül érvényesül.

Fontos lehet a gazdasági felsővezetési esélyek szempontjából a párttagság, születési hely, gyermekkori vallás, kor, szülők iskolai végzettsége, a nyelvtudás is, így ezeket is bevontuk elemzésünkbe.⁸

Amikor kiszűrjük az összes számunkra hozzáférhető lényeges változó hatását, azt a helyzetet közelítjük, hogy milyen a pusztán csoporttagságra visszavezethető hatás⁹ (csoporttagságból következő diszkrimináció vagy eltérő szándékok miatt). Feltételezésünk az abszolút jelentőség tekintetében a teljes modellben az, hogy a nemi hovatartozás továbbra is számottevően befolyásolja majd a felsővezetési esélyeket¹⁰, az osztályszármazás pedig nem. Ebből már következik a relatív jelentőségre vonatkozó feltételezésünk, hogy a nemi hovatartozás hatása nagyobb marad majd, mint az osztályszármazásé.

A hipotézisek összegzése:

Gyenge hipotézisek:

1. *hipotézis* A nemi hovatartozás és az osztályszármazás nagyon erősen differenciálta a vállalati felsővezetési esélyeket 1993-ban Magyarországon.
2. *hipotézis* A nem jobban differenciálta a felsővezetési esélyeket, mint az osztályszármazás.

Hipotézis az iskolai végzettségre, a fizetett munka iránti elkötelezettségre és a vezetési pozíciókra:

3. *hipotézis* Az osztályszármazás hatása a felsővezetési esélyre nagyrészt az iskolai végzettségen keresztül, a nem hatása pedig részben a fizetett munka iránti elkötelezettségen és a múltbeli vezetési pozíciókon keresztül érvényesült.

Erős hipotézisek:

4. *hipotézis* Kiszűrve a strukturális összetételbeli különbségeket, a pusztán csoporttagságot figyelembe véve, a nemi hovatartozás továbbra is nagyon erősen befolyásolja a felsővezetési esélyeket, az osztályszármazás pedig nem.
5. *hipotézis* Kiszűrve a strukturális összetételbeli különbségeket, a nem hatása nagyobb marad, mint az osztályszármazásé.

A minta és a módszer

A hipotézisek teszteléséhez két adatbázist használok. Mindkettő a *Szelényi-Treiman: Kelet-európai társadalmi rétegződésvizsgálat és elitcsere* elnevezésű kutatás felvételének adatait tartalmazza: az egyik az 1993-as általános népességminta, a

vételének adatait tartalmazza: az egyik az 1993-as általános népességminta, a másik az 1993-as vállalati felsővezetők mintája. Az előbbi Magyarország felnőtt lakosságára vonatkozóan reprezentatív 4977 fős minta. Az utóbbi az éves forgalom alapján kiválasztott 3000 legnagyobb vállalat vezetőiből álló véletlen választással nyert 578 fős minta¹¹.

Hipotéziseim teszteléséhez (amelyeknél a felsővezetési esély a függő változó) ezt a két adatbázist egyesítettem és egy mintának tekintettem. Az így létrehozott minta „case-control design”-nak (Loftin–McDowall 1988), „függő változó szerinti mintavételnek” tekinthető. A függő változó szerinti mintavételt gyakran alkalmazzák olyan esetekben, amikor a kutatás tárgya valamilyen ritka esemény, tulajdonság. A kriminológiában gyakran használják ezt a módszert, hiszen a bűnelkövetés viszonylag ritka esemény. Ezért, ha például a társadalmi származás hatását szeretnénk vizsgálni a bűnelkövetésre, gazdaságtalan lenne véletlen mintát venni az alapsokaságból, mert csak nagyon kevés bűnelkövetőt foglalna magában. Célszerű a függő változó mindkét kategóriájából mintát választani: egyet a bűnelkövetőkből, és egy másikat a bűnt nem elkövetőkből. Esetünkben a függő változó szerinti mintavétel pontos kivitelezése azt jelentené, hogy vennénk egy mintát a gazdasági felsővezetők közül, és egyet azoknak az embereknek a köréből, akik nem gazdasági felsővezetők. Az általános népességminta, amit használtam, nagyjából azonosnak tekinthető ez utóbbi mintacsoporttal, hiszen az általános népesség mintában csak néhány olyan ember fordulhat elő, aki a legnagyobb 3000 vállalat felsővezetői közé tartozik.

A hipotéziseket logisztikus regresszió alkalmazásával tesztelem. A függő változó kétértékűsége és a függő változó szerinti mintavétel is indokolja ennek a módszernek a használatát (DeMaris 1995). Függő változó szerinti mintavétel esetén a logisztikus regresszió jó módszer lehet az elemzéshez, mivel a paramétereinek értékeit nem befolyásolják a mintavételi arányok (súlyok), esetünkben az, hogy összekapcsolt mintánkban nagyobb volt a gazdasági felsővezetők aránya, mint a teljes népességben.

A változók

A hipotézisek teszteléséhez az alábbi változókat használtam fel:

A VÁLTOZÓ	A VÁLTOZÓ JELENTÉSE	A VÁLTOZÓ ÉRTÉKEI ÉS JELENTÉSÜK
GFVEZETO	Gazdasági (vállalati) felsővezető volt-e 1993-ban?	0 nem, 1 igen
NEM	A kérdezett neme	0 nő, 1 férfi
CSALOSZT	A kérdezett osztályszármazása	0 munkás, 1 nem munkás
FELSOISK	Rendelkezik-e felsőfokú végzettséggel?	0 nem, 1 igen
DOLGORA2	Napi 8 óránál többet dolgozott-e az előző héten?	0 nem, 1 igen
MEGSZAK2	Megszakítások száma a karrierben	
VEZ88	Vezető volt-e 1988-ban?	0 nem, 1 igen
BPSZUL	Budapesten született-e?	0 nem, 1 igen
KATVALL	Katolikus vallásban nevelték-e fel?	0 nem, 1 igen
PARTTAG	MSZMP-tag volt-e 1988 előtt?	0 nem, 1 igen
NYELVJO2	Beszél-e jól legalább két nyelven?	0 nem, 1 igen
FIATAL	18–37 éves-e?	0 nem, 1 igen
IDOS	58 évesnél idősebb-e?	0 nem, 1 igen
SZULLISK	Legalább az egyik szülő legmagasabb iskolai végzettsége középfokú-e?	0 nem, 1 igen

A függő változó, GFVEZETO értéke 1, ha a kérdezett benne volt a vállalati felsővezetői mintában, és 0, ha nem volt benne.

A CSALOSZT változó, amely a kérdezett osztályszármazását mutató dichotóm változó, a Goldthorpe (1987) által megfogalmazott dominanciaelven alapul. Ez azt jelenti, hogy nem egyszerűen az apa osztályával határoztam meg a származást, hanem figyelembe vettem az anyáét is, és azt vettem alapul a kettő közül, amelyik magasabb osztályhoz tartozott. Az osztályok definíciójánál Goldthorpe (1987) meghatározását alkalmaztam: egy osztálynak a hasonló munkaerőpiaci és munkamegosztási helyzettel rendelkező foglalkozási csoportok aggregátumát tekintettem. Dichotóm változó (munkás/nem munkásszármazású) alkalmazása mellett döntöttem, így az osztályszármazás hatása jobban összehasonlítható a nemi hovatartozást kifejező dichotóm NEM változóéval. Azokat a szülőket soroltam be munkásnak, akik szakképzett vagy szakképzetlen munkások, illetve mezőgazdasági munkások voltak, tehát akik fizikai munkát végeztek mások alkalmazásában. Munkásszármazásúnak azt számítottam, akinek vagy mindkét szülője munkás volt, vagy ha csak az egyik szülő foglalkozására volt adat, akkor az a szülő munkás volt. Nem munkásszármazásúnak azokat tekintettem, akiknek legalább az egyik szülőjük nem volt munkás.

A DOLGORA2 változó azt mutatja meg, hogy a kérdezettek mennyit dolgoztak átlagban egy nap az interjú előtti héten. A háztartási munka nem számított bele az óraszámba. A változónak 0 értéket adtam, ha az illetők nem dolgoztak vagy legfeljebb 8 órát dolgoztak naponta, és 1-es értéket, ha ennél többet.

A MEGSZAK2 változó a megszakítások számát mutatja a karrierben. Megszakításnak vettem a karrier során minden olyan időszakot, amely legalább négy hónapig tartott.

A szülők legmagasabb iskolai végzettségét mutató SZULLISK változónál az osztályszármazáshoz hasonlóan a dominancia elvet alkalmaztam: értéke csak akkor volt 0, ha mindkét szülő alapfokú, vagy annál alacsonyabb szintű iskolai végzettséggel rendelkezett, és akkor volt 1, ha legalább az egyik szülőnek ennél magasabb fokú végzettsége volt.

Vezetőnek azt számítottam, akinek beosztottjai voltak. Így a VEZ88 változó értéke 1 volt, ha a kérdezett rendelkezett legalább egy beosztottal 1988-ban, és 0 akkor, ha egyetlen beosztottja sem volt.

Az életkort azért két dummy változó formájában vettem be a modellekbe (FIATAL, IDOS), mert feltételeztem, hogy hatása nem lineáris, hogy mind a fiataloknak, mind az időseknek kisebb az esélyük az elithez tartozásra, mint a 38–58 éves korosztálynak. A középgenerációt képviselő dummy változót tekintettem referenciacsoportnak, és ezért kihagytam a modellből.

A hipotézisek tesztelésének folyamata

A nem és az osztályszármazás hatásának vizsgálatára logisztikus regressziós egyenleteket használok. Hatásukat a felsővezetési esélyre több lépésben vizsgálom:

1. lépés: gyenge hipotézisek tesztelése – a kontrollváltozó nélküli modell
2. lépés: a harmadik hipotézis tesztelése – a köztes modellek
3. lépés: az erős hipotézisek tesztelése – a teljes modell

A gyenge hipotézisek tesztelése

Ebben a részben a strukturális hatásokat figyelembe nem vevő, „gyenge” hipotéziseket teszteltem:

1. *hipotézis* A nemi hovatartozás és az osztályszármazás nagyon jelentősen differenciálta a vállalati felsővezetési esélyeket 1993-ban Magyarországon.
2. *hipotézis* A nem jobban differenciálta a felsővezetési esélyeket, mint az osztályszármazás.

Minden változóra külön logisztikus regressziós egyenletet írtam fel. Az eredményekről a 1. táblázat nyújt áttekintést.

1. táblázat
A kontrollálás nélküli eset

A változó neve	A gazdasági felsővezetésbe kerülés esélyhányadosai Exp(B)	Szign. szint Sig.	Az esélyesebb kategória megoszlása a népességben (százalék)	Az esélyesebb kategória megoszlása a gazdasági felsővezetők körében (százalék)	Az esélyesebb kategória neve
NEM (0: nő)	16.2744	.0000	46,6	93,4	férfi
CSALOSZT (0: munkásszármazású)	3.7025	.0000	47,7	77,2	nem munkásszármazású
FELSOISK (0: nincs felsőfokú)	111.6907	.0000	10,5	92,9	felsőfokú iskolai végzettsége van
SZULLISK (0: szülők alapfokú)	2.9776	.0000	38,1	64,7	legalább középfokú volt
BPSZUL (0: nem Bp-en született)	3.1139	.0000	11,5	28,8	Budapesten született
KATVALL (0: nem katolikus)	0.8151	.0278	30,6	34,5	nem katolikus vallású
PARTTAG (0: nem MSZMP-tag)	16.8487	.0000	10,1	65,5	MSZMP-tag volt 1988 előtt
NYELVJO2 (0: nem tud két nyelven)	11.3137	.0000	2,6	23,2	jól tud két idegen nyelven
VEZ88 (0: nem volt vezető)	78.0227	.0000	8,6	88,1	vezető volt 1988-ban
FIATAL (0: 38 évesnél idősebb)	0.1607	.0000	38,3	85,3	38–58 éves
IDOS (0: 58 évesnél fiatalabb)	0.1977	.0000	38,3	85,3	38–58 éves
DOLGORA2 (0: kevesebb, mint 8 óra)	32.5354	.0000	25,1	91,6	napi 8 óránál többet dolgozott
MEGSZAK2 (megszakítás szám)	0.5161	.0000	*	*	*

* A rubrika nem kitölthető, mivel nem kategoriális változóról van szó.

A nemi hovatartozás esélyhányadosa¹² 16.3¹³. Ez az érték azt jelenti, hogy a férfiaknak 16.3-szor nagyobb esélyük (valószínűségük) volt a gazdasági felsővezetésbe kerülésre 1993-ban Magyarországon, mint a nőknek. A teljes népességnek kevesebb, mint felét tették ki a férfiak, a gazdasági felsővezetőknek viszont a 93,4 százalékát. Az osztályszármazás esélyhányadosa ennél lényegesen kisebb: 3.7, tehát 3.7-szer nagyobb volt az esélye egy nem munkásszármazásúnak a vállalati felsővezetéshez tartozásra, mint egy munkásszármazásúnak.

Érdemes megnézni, hogy más tényezők alapján mennyire differenciálódtak az esélyek. Láthatjuk, hogy a legfontosabb differenciáló tényező az iskolai végzettség volt: egy felsőfokú végzettséggel rendelkező személynek 111.7-szer nagyobb volt az esélye a felsővezetésbe kerülésre, mint annak, akinek nem volt diplomája. A második legnagyobb esélyhányadosa a múltbeli vezetési pozíciót kifejező változónak volt: az 1988-ban legalább egy beosztottal rendelkező egyéneknek 78-szor nagyobb volt az esélyük a felsőmenedzseri pozícióra, mint azoknak, akik nem voltak korábban vezetők.

Fontos rekrutációs kritérium volt még a dolgozott órák száma, az 1988 előtti MSZMP-tagság, legalább két nyelv jó ismerete és az életkor is. A születési hely, a szülők iskolai végzettsége jóval kisebb mértékben, de még mindig lényeges differenciáló tényezőknek bizonyultak az esélyek tekintetében. Minden karrierbeli megszakítás felére csökkentette a felsővezetéshez tartozás esélyét.

Több változónak az esélyhányadosai nagyobbak a nemi hovatartozás esélyhányadosánál, és még többnek az osztályszármazásénál. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a teljes népességnek csak kis hányadát teszik ki a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, a volt vezetők, a több mint napi 8 órát dolgozók, a volt MSZMP-tagok, a jó nyelvtudást birtoklók – szemben a nemi hovatartozás esélyesebb kategóriáját kitevő férfiakkal, és az osztályszármazás esélyesebb kategóriáját jelentő nem munkásszármazásúakkal, akik a népesség majdnem felét képezik (tehát ez utóbbiak esetében nagyobb tömegekre terjed ki a nagyobb esély lehetősége).

Megjegyzendő az is, hogy a nem primordális, hanem meritokratikus kritériumok (pl. iskolai végzettség, múltbeli vezetési tapasztalat, dolgozott órák mennyisége) többsége jobban differenciálta az esélyeket, mint a primordális kritériumok (pl. születési hely, szülők osztálya és iskolázottsága, nem). Ugyanakkor a primordális kritériumok közül kiemelkedett a nemi hovatartozás. Az osztályszármazás hatása is nagyobb volt, mint több más primordális tényezőé.

A tesztelés során megerősítést nyert tehát az első két hipotézis: *a nemi hovatartozás és a munkásszármazás is jelentős rekrutációs kritériuma volt 1993-ban Magyarországon a vállalati felsővezetésbe kerülésnek, és a nemi hovatartozás volt a jóval fontosabb befolyásoló tényező.*

A harmadik hipotézis tesztelése

A továbbiakban a következő hipotézist teszteltem:

3. *hipotézis* Az osztályszármazás hatása a felsővezetési esélyre nagyrészt az iskolai végzettségen keresztül történt. A nem hatása pedig részben a fizetett munka iránti kisebb elkötelezettségen (karrierben lévő megszakításokon, dolgozott órák számán) és a múltbeli vezetési pozíciókon keresztül érvényesül.

A hipotézist több lépésben teszteljük, a lépések hierarchikusan épülnek egymásra: kiindulva a csak a nemet és az osztályszármazást tartalmazó logisztikus regressziós egyenletből fokozatosan vonjuk be a többi változót, hogy egyre több változó hatását ki tudjuk szűrni.

Első lépés

Ebben a részben egy egyenletbe vonom össze a nemet és az osztályszármazást, hogy egymásra gyakorolt hatásukat ki tudjam szűrni.

2. táblázat

Az első lépés modellje

A változó neve	Regressziós paraméter B	Standard hiba ¹⁴ S.E.	Szignifikancia-szint Wald Sig.	Esélyhányados Exp(B)	A legesélyesebb jellemző neve
0	2.7374	.1715	.0000	15.4469	férfi
CSALOSZT (0: munkás-származású)	1.2954	.1087	.0000	3.6525	nem munkás-származású
Konstans	-4.9821	.1837	.0000		

A modell statisztikái¹⁵: modell chi-négyzet: 671, ennek szignifikancia-szintje: 0.000, a Hosmer—és Lemeshow-féle $R_L^2 = 0.19$, a helyes becslés aránya: 0.89. Az F teszt eredménye a nem és az osztályszármazás hatásának különbözőségére: 50.93. Ez 5 százalékos szignifikancia-szint mellett a két együttható egyezőségére vonatkozó nullhipotézis elvetését támasztja alá. N=5159.

A két változó esélyhányadosait nem módosította nagymértékben az, hogy egy egyenletbe vontam be őket. Nem módosította tehát az osztályszármazás hatásának nagyságrendjét az, ha az azonos neműek körében vizsgáltam meg a hatását, és nem változtatta meg lényegesen a nem hatását, ha az osztályszármazás hatására kontrolláltunk.

Érdemes megvizsgálni azt is, hogy az osztályszármazás és a nemi hovatartozás hatása interakcióban áll-e egymással, mivel ez is vita tárgyát képezte a szakirodalomban (Wright 1997). Abbott és Sapsford (1987) amellett érvelnek, hogy a két hatást nem lehet elkülöníteni egymástól, mivel interakcióban állnak. Erikson és Goldthorpe (1993) szerint a két tényező külön vizsgálható, mivel nincsenek interakcióban. Az első lépés modelljét ezért lefuttattam az interakciós hatás bevonásával is, de az interakciós hatást kifejező változó nem volt szignifikáns¹⁶. Az eredmények azt mutatják tehát, hogy a nem hatása nem különbözik szignifikánsan a munkásszármazásúak és a nem munkásszármazásúak esetében, illetve hogy az osztályszármazás hatása ugyanakkora a férfiak körében, mint a nők körében.

Második lépés – az iskolai végzettség bevonása

Ebben a lépésben a logisztikus regressziós egyenletbe a nem és az osztályszármazás változók mellé bevonjuk az iskolai végzettség változóját is.

3. táblázat

A második lépés modellje

A változó neve	Regressziós paraméter B	Standard hiba S.E.	Szignifikancia-szint Wald Sig.	Esélyhányados Exp(B)	A legesélyesebb jellemző neve
NEM (0: nő)	2.4637	.1873	.0000	11.7487	férfi
CSALOSZT (0: munkásszármazású)	0.4552	.1451	.0017	1.5765	nem munkásszármazású
FELSOISK (0: nincs felsőfokú)	4.4795	.1804	.0000	88.1902	felsőfokú iskolai végzettsége van
Konstans	-6.6802	.2502	.0000		

A modell statisztikái: modell chi-négyzet: 1953, ennek szignifikancia-szintje: 0.000, $R_L^2 = 0.56$, a helyes becslés aránya: 0.94. Az F teszt eredménye a nem és az osztályszármazás hatásának különbözőségére: 72.33. Ez 5 százalékos szignifikanciaszint mellett a két együttható egyezőségére vonatkozó nullhipotézis elvetését támasztja alá. N= 5109.

Az iskolai végzettség figyelembevétele szignifikánsan javította a modell magyarázóerejét (a Hosmer-és Lemeshow-féle R_L^2 mutató értéke 0.19-ről 0.56-ra nőtt).

Azonos iskolai végzettséggel rendelkezők körében az osztályszármazás hatása szignifikáns marad ugyan, de nem jelentős nagyságú (értéke a jelentős nagyság kritériumaként megállapított 2-es érték alatt van), az osztályszármazás esélyhányadosa 3.7-ről, 1.6-ra csökkent. Ugyanakkor kontrollálva a felsőfokú végzettségre: egy férfi esélye a felsőmenedzseri pozícióra még mindig lényegesen nagyobb, mint egy nőé, a nemi hovatartozás esélyhányadosa 11.8. Az osztályszármazás, az iskolai végzettség és a felsővezetési pozíció kapcsolata Putnam II. modelljéhez állt közel: az osz-

tályszármazás hatása a felsővezetési esélyre nagyrészt indirekt volt, és az iskolai végzettségen keresztül érvényesült (de azért az osztályszármazás direkt hatása is szignifikáns maradt). A nemi hovatartozás tekintetében pedig nagyjából Putnam I. modellje teljesült: a kedvező nemi hovatartozás és a kedvező iskolai végzettség két alternatív útját jelentették a felső vezetésbe kerülésnek (ugyanakkor nem teljesen tisztán az I. modell érvényesült, mert volt valamelyes kapcsolat a nemi hovatartozás és az iskolai végzettség között, de nem olyan nagy mértékű, hogy a III. modellt tartanánk jobbnak alkalmazni az I. helyett). Beigazolódott tehát feltevésünk, hogy az osztályszármazás hatása a vállalati felsővezetési esélyre 1993-ban nagyrészt indirekten, az iskolai végzettségen keresztül érvényesült, a nemi hovatartozásé pedig nem.

Harmadik lépés – a megszakítások és a dolgozott órák számának a bevonása

A fizetett karrierbe befektetett energiát, a karrier iránti elkötelezettséget, a felhalmozott munkatapasztalatot több szempontból lehetne mérni, azonban csak a karrierben lévő megszakítások számára, és az interjúzás előtti héten végzett munkaórák átlagára rendelkeztem adatokkal. Így ezeket vontam be a harmadik lépésben az egyenletbe.

4. táblázat

A harmadik lépés modellje

A változó neve	Regressziós paraméter B	Standard hiba S.E.	Szignifikancia-szint Wald Sig.	Esély-hányados Exp(B)	A leg-esélyesebb jellemző neve
NEM (0: nő)	2.0705	.2067	.0000	7.9286	férfi
CSALOSZT (0: munkás-származású)	0.4014	.1646	.0148	1.4939	nem munkás-származású
FELSOISK (0: nincs felső-fokú)	4.1061	.1899	.0000	60.7098	felsőfokú iskolai végzettsége van
DOLGORA2 (0: kevesebb, mint 8 óra)	2.4788	.1860	.0000	11.9264	napi 8 óránál többet dolgozott
MEGSZAK2 (megszakítás szám)	-0.3794	.1026	.0002	0.68431	*
Konstans	-7.4396	.3178	.0000		

* A rubrika nem kitölthető, mivel nem kategoriális változóról van szó. A modell statisztikái: modell chi-négyzet: 2158, ennek szignifikancia-szintje: 0.000, $R_L^2 = 0.64$, a helyes becslés aránya: 0.95. Az F teszt eredménye a nem és az osztályszármazás hatásának különbözőségére: 40.14. Ez 5 százalékos szignifikancia-szint mellett a két együttható egyezőségére vonatkozó nullhipotézis elvetését támasztja alá. N= 4690.

A 4. táblázatból kitűnik, hogy a megszakítások és a dolgozott órák számának a figyelembe vétele nem módosította lényegesen az osztályszármazás hatását, ugyanakkor a nem esélyhányadosára kisebb értéket kapunk az előző lépés eredményéhez képest, de még így is nagyon nagynek tekinthető 7.9-es értékével.

Negyedik lépés – a vezetési pozíciók bevonása

Ebben a lépésben bevonjuk a modellbe a VEZ88 változót, amely azt mutatja meg, hogy volt-e beosztottja valakinek 1988-ban vagy nem.

5. táblázat

A negyedik lépés modellje

A változó neve	Regressziós paraméter B	Standard hiba S.E.	Szignifikancia-szint Wald Sig.	Esély-hányados Exp(B)	A leg-esélyesebb jellemző neve
NEM (0: nő)	1.5796	.2365	.0000	4.8531	férfi
CSALOSZT (0: munkás-származású)	0.5290	.1864	.0045	1.6972	nem munkás-származású
FELSOISK (0: nincs felsőfokú)	3.3220	.2028	.0000	27.7149	felsőfokú iskolai végzettsége van
DOLGORA2 (0: kevesebb, mint 8 óra)	2.1878	.2086	.0000	8.9158	napi 8 óránál többet dolgozott
MEGSZAK2 (megszakítás szám)	-0.2787	.1195	.0198	0.7570	*
VEZ88 (0: nem volt vezető)	2.6921	.1783	.0000	14.7619	vezető volt 1988-ban
Konstans	-7.8933	.3702			

* A rubrika nem kitölthető, mivel nem kategóriális változóról van szó. A modell statisztikai: modell chi-négyzet: 2416, ennek szignifikancia szintje: 0.000, $R_L^2 = 0.71$, a helyes becslés aránya: 0.95. Az F teszt eredménye a nem és az osztályszármazás hatásának különbözőségére: 12.24. Ez 5 százalékos szignifikancia szint mellett a két együttható egyezőségére vonatkozó nullhipotézis elvetését támasztja alá. N = 4688.

A múltbeli vezetési pozíciókra kontrollálva igencsak csökken a nemi hovatartozás esélyhányadosa, de nagysága még így is jelentős marad: egy férfinak még így is majdnem ötször nagyobb volt az esélye 1993-ban felsőmenedzseri pozícióra, mint az osztályszármazás, az iskolai végzettség, a dolgozott óramennyiség, a karrierbeli megszakításszám és vezetési tapasztalat tekintetében azonos helyzetű nőknek. Az osztályszármazás hatása továbbra is szignifikáns maradt, de nagysága jóval kisebb,

mint a nem hatásáé. Igazolódott tehát az a feltevésünk is, hogy a nem hatása a felsővezetési esélyekre részben a fizetett munka iránti kisebb elkötelezettségen és a múltbeli vezetési pozíciókon keresztül érvényesült.

Az erős hipotézisek tesztelése

Ebben a részben a teljes modellre vonatkozó alábbi hipotéziseket teszteltem:

4. *hipotézis* Kiszűrve a strukturális összetételbeli különbségeket, a pusztá csoporttagságot figyelembe véve, a nemi hovatartozás nagyon jelentősen befolyásolta a felsővezetési esélyeket 1993-ban Magyarországon, az osztályszármazás pedig nem.
5. *hipotézis* Kiszűrve a strukturális összetételbeli különbségeket, a nem hatása nagyobb marad, mint az osztályszármazás hatása.

A 6. táblázat a teljes modellt tartalmazza. Ebből kitűnik, hogy a modell meglehetősen jól illeszkedik. A változókat figyelembe véve a modell illeszkedése 74 százalékkal javult a változók nélküli modellhez képest. Két együtthatón kívül az összes többi együttható szignifikáns (0.05-ös szignifikancia-szint mellett)¹⁷. A kiindulási, kontrollváltozók nélküli esethez képest minden változó hatása csökkent, de a hatások nagyságának a sorrendje nagyjából hasonló maradt. A meritokratikus tényezők továbbra is nagyrészt jobban befolyásolták az esélyeket, mint a primordiális tényezők. Az első három legnagyobb hatású tényező az iskolai végzettség, a múltbeli vezetési pozíció és a dolgozott órák mennyisége volt. A nemi hovatartozás bizonyult a legnagyobb hatású primordiális tényezőnek modellünkben, esélyhányadosa 4.6. Ez azt jelenti, hogy 1993-ban két ellenkező nemű, azonos korosztályú egyén közül – akik azonos osztályszármazásúak és azonos iskolai végzettségűek voltak, naponta hasonló mennyiségű órát dolgoztak, karrierjükben ugyanannyi megszakítás volt ugyanolyan vezetési, párttagsági múlttal, ugyanolyan gyerekkori vallási háttérrel, nyelvtudással rendelkeztek –, egy férfinak 4.6-szor nagyobb esélye volt a vállalati felsővezetéshez tartozásra, mint egy nőnek. Az osztályszármazás esélyhányadosa a vártnál valamivel nagyobb maradt 1.9-es értékével.

6. táblázat
A teljes modell

A változó neve	Regressziós paraméter B	Standard hiba S.E.	Szignifikancia – szint Wald Sig.	Esély-hányados Exp(B)	A leg-esélyesebb kategória neve
NEM (0: nő)	1.5345	.2539	.0000	4.6392	férfi
CSALOSZT (0: munkás-származású)	0.6131	.2144	.0042	1.8461	nem munkás-származású
FELSOISK (0: nincs felső-fokú)	3.0257	.2223	.0000	20.6093	felsőfokú iskolai végzettsége van
DOLGORA2 (0: kevesebb, mint 8 óra)	2.0303	.2307	.0000	7.6166	napi 8 óránál többet dolgozott
MEGSZAK2 (megszakítások száma)	-0.2561	.1286	.0464	0.7741	*
VEZ88 (0: nem volt vezető)	2.4124	.1941	.0000	11.1602	Vezető volt 1988-ban
KATVALL (0: nem volt katolikus)	-0.4474	.1961	.0225	0.6393	nem katolikus vallásban nevelték
PARTTAG (0:nem ex-MSZMP-tag)	0.8536	.1894	.0000	2.3481	MSZMP-tag volt 1988 előtt
NYELVJO2 (0: nem tud két nyelven)	1.1703	.2801	.0000	3.2228	tud jól két idegen nyelven
FIATAL (0: 38–58 éves)	-1.0392	.2602	.0001	0.3538	38–58 éves
IDOS (0: 38–58 éves)	-1.0385	.3320	.0018	0.3540	38–58 éves
SZULLISK (0: szülők alapfokú isk.)	-0.2323	.2101	.2688	0.7927	**
BPSZUL (0: nem Bp-en született)	0.2111	.2115	.3406	1.2350	**
Konstans	-7.2705	.4101	.0000		

* A rubrika nem kitölthető, mivel nem kategoriális változóról van szó.

** A rubrikát nem töltöttem ki, mivel 5 százalékos szignifikancia-szint mellett a változó nem volt szignifikáns.

A modell statisztikái: modell chi négyzet: 2432, ennek szignifikancia-szintje: 0.000, $R_L^2 = 0.74$, a helyes becslés aránya: 0.97. Az F teszt eredménye a nem és az osztályszármazás hatásának különbözőségére: 7.72. Ez 5 százalékos szignifikancia-szint mellett a két együttható egyezőségére vonatkozó nullhipotézis elvetését támasztja alá. N= 4553.

A negyedik hipotézis csak részben teljesült: megerősítést nyert feltételezésünk a nemi hovatartozás erős hatásáról a felsővezetési esélyekre, ugyanakkor nem igazolódott az a feltételezésünk, hogy az osztályszármazás hatása ne lenne jelentős a kontrollváltozós modellben¹⁷. Beigazolódott ugyanakkor az a feltételezésünk, hogy a strukturális összetételbeli hatások kiszűrése után is a nemi hovatartozás lesz a lényegesebb befolyásoló tényező.

Összegzés

A tanulmány az osztályok relevanciáját képviselő tudósok és a nemi egyenlőtlenségek relevanciáját állító kutatók közötti elméleti vitára támaszkodva, a vita egyik vetületének empirikus vizsgálatát kísérelte meg, nevezetesen, hogy az osztály és a nemi hovatartozásbeli dimenzió mennyire számottevő az 1993-as hazai vállalati felsővezetési esélyek szempontjából.

A tesztelés során megerősítést nyertek a „gyenge” hipotézisek: a nemi hovatartozás és a munkásszármazás is jelentős rekrutációs kritériuma volt 1993-ban Magyarországon a vállalati felsővezetésbe kerülésnek, de a nemi hovatartozás bizonyult a jóval fontosabb befolyásoló tényezőnek. Beigazolódott az iskolai végzettségre, a fizetett munka iránti elkötelezettségre és a múltbeli vezetési pozíciókra vonatkozó hipotézis is: az osztályszármazás hatása a felsővezetési esélyre nagyrészt az iskolai végzettségen keresztül érvényesült, a nem hatása pedig részben a fizetett munka iránti kisebb elkötelezettségen (karrierben lévő megszakitásokon, dolgozott órák számán) és a múltbeli vezetési pozíciókon keresztül. Az abszolút jelentőségre vonatkozó „erős” hipotézis csak részben teljesült: megerősítést nyert feltételezésünk a nemi hovatartozás nagymértékű hatásáról a felsővezetési esélyekre, ugyanakkor nem igazolódott az a feltételezésünk, hogy az osztályszármazás hatása ne lenne fontos a strukturális összetételbeli különbségek kiszűrése után. Beigazolódott ugyanakkor a relatív jelentőségre vonatkozó „erős” hipotézis: a kontrollváltozós modellben, a pusztán csoporttagságot figyelembe véve is a nemi hovatartozás volt a felsővezetési esélyeket lényegesebben befolyásoló tényező.

Milyen következtetéseket vonhatunk le az eredményekből az osztály–gender vita tekintetében? Ha sok más, esetleg releváns, a nemi hovatartozás és az osztályszármazás hatását befolyásoló tényezőt nem is tudtam figyelembe venni a kutatás során, az eredmény mindenképpen felhívja a figyelmet arra, hogy a nemi egyenlőtlenségeket és az osztályegyenlőtlenségeket is érdemes vizsgálni a továbbiakban. Szükség van szerintem olyan önálló kutatásokra, amelyek a nemi egyenlőtlenségek megmagyarázását tűzik ki célul, és amelyek nem csak más egyenlőtlenségek magyarázatában tulajdonítanak jelentőséget a nemi egyenlőtlenségeknek. Nem értek egyet Lockwood (1994: 14) állításával, miszerint „az a tény, hogy valami fontos az Egyenlő Lehetőségek Bizottsága számára, még nem garantálja, hogy fontos a szociológia számára is”. Szerintem mindenképpen magyarázatra szorul, hogy miért vannak ilyen nagymértékű nemi egyenlőtlenségek (pl. a vezetési esélyek tekintetében), és a szociológia feladata foglalkozni ezzel a kérdéssel.

Milyen következtetéseket nem vonhatunk le az eredményekből? A kutatás csupán azt bizonyította, hogy a nemi hovatartozás fontos befolyásoló tényező volt a vállalati felsővezetésbe kerülés szempontjából, és hogy fontosabb volt, mint az osztályszármazás. Nem dönthetjük el azonban ennek alapján, hogy minek köszönhető a nemi hovatartozás nagymértékű befolyása: a férfiak és nők eltérő szándékainak, értékrendjének, a nőket ért diszkriminációnak vagy a patriarchális struktúráknak, folyamatoknak. Ehhez további kutatásokra van szükség.

Jegyzetek

- ¹ Több más szerző is hangsúlyozott hasonló csoportosítást, csak esetleg másképp nevezték el az osztálykonceptióknak ezt a két csoportját.
- ² A kutatások mintájáról helyhiány miatt nem közlök részletes adatokat, ezek az információk megtalálhatóak az eredeti tanulmányokban.
- ³ Az angol nyelvű szociológiai szakirodalomban megkülönböztetik a férfiak és nők közötti testi, biológiai jellegzetességeik különbségeire utaló „sex” kifejezést, és a férfiak és nők közötti pszichológiai, kulturális és társadalmi eltéréseket tükröző „gender” kifejezést. A magyar köznyelvben nincs ilyen szópár, mindkét aspektusra általában a „nem” kifejezést használatos. Ebben a tanulmányban a gender fordításaként általában a társadalmi nem kifejezést, ritkábban a nem, a nemi hovatartozás kifejezést használok, illetve egyes esetekben nem fordítom le, hanem az angol szót használok. A sexet biológiai nemnek vagy egyszerűen nemnek fordítom.
- ⁴ A százalékos eredmények a különböző kutatások mintájában előforduló nők arányára vonatkoznak. A minták pontos adatait nem közlöm, mivel túl sok helyet foglalna el. Ezek az információk megtalálhatóak az eredeti tanulmányokban.
- ⁵ Kivéve talán azt a feltételezést, hogy az osztályt a megfelelő módon operacionalizáltam a kutatás során.
- ⁶ Mivel már meglévő adatbázist elemzek, ezért korlátozottak voltak a hipotézis-alkotási lehetőségeim, igazodnom kellett azokhoz, amelyeket az adatbázisok kínáltak.
- ⁷ A társadalmi származást a nemi hovatartozással helyettesítve.
- ⁸ Más tényezőket (pl. munkahelyi hiányzások száma, értékrend stb.) is lényeges lenne vizsgálni, hogy még inkább ki lehessen szűrni a strukturális eltérések hatását, de ezekre nem rendelkezünk adatokkal. Bizonyos egyéb tényezőkről voltak adataink (pl. munkapiaci részvétel, részt vett-e valaki a munkaerőpiacon vagy nem), de a nulla-cella problematika (Menard 1995) miatt nem tudtam bevonni az elemzésbe.
- ⁹ Csak közelítjük, mivel nem állt rendelkezésünkre minden fontos tényezőről adat.
- ¹⁰ A nemi hovatartozás változó szignifikáns voltából azonban azt nem lehet megállapítani, hogy mennyiben a munkaadók részéről megnyilvánuló diszkriminációról van szó, és mennyiben nők és férfiak eltérő szándékairól.
- ¹¹ A minta eredeti neve gazdasági elitminta, de nem tartottam célszerűnek erre a mintára használni az elit kifejezést. Elitdefinicióként ugyanis elfogadom Higley–Field–Groholt (1976) meghatározását, amely azokat tekinti az elit tagjainak, akik tartós befolyással rendelkeznek a nagy horderejű döntések meghozatalában. Véleményem szerint ennek alapján leginkább az első néhány száz (bevétel szempontjából) legnagyobb vállalat vezetői tekinthetők a vállalati elit tagjainak, azonban ebben a mintában sok volt a kisebb vállalat, az első

kétszáz vállalatból csak néhány volt benne található (ez utóbbiakra Vedres Balázs hívta fel a figyelmet), így nem igazán tekinthető a Higley-féle értelemben elitmintának.

- ¹² Az esélyhányados (odds ratio) azt mutatja meg, hogy a magyarázó változó 1-es értékével rendelkező személyeknek hányszor nagyobb az esélyük arra, hogy vállalati felsővezetők legyenek, mint a referenciakategóriába tartozó személyeknek. A statisztikai esélyfogalom (odds) nem azonos a köznap szöhasználatban előforduló esély kifejezéssel, amelyen valószínűséget értenek. Egy esemény statisztikai értelemben vett esélye az esemény bekövetkezésének valószínűsége és a nem bekövetkezése valószínűségének a hányadosa. Egy érme százszori feldobásakor az esély arra, hogy fejet kapunk az íráshoz képest 50/50, a valószínűség 50/100. Ritka kimenetelű események esetében azonban (mint amilyen például a felsővezetésbe kerülés) az esély és a valószínűség nagyjából megegyezik egymással, így a táblázatban szereplő esélyhányadosok értelmezhetőek relatív valószínűségeként (Loftin-McDowall 1988), az esély szót használhatjuk köznap jelentésében.
- ¹³ A táblázatokon kívül az esélyhányadosok értékei kerekítve vannak az erre való külön utalás nélkül.
- ¹⁴ A standard hibák értékeinek értelmezésénél érdemes figyelembe venni, hogy a módszer FAE mintát feltételez (végtelen nagy sokaságot), és a mintanagysággal hozza (fordított) kapcsolatba a standard hiba nagyságát, ugyanakkor nem veszi figyelembe a kiválasztási arányt, ami esetünkben a felsővezetők tekintetében meglehetősen nagy (csaknem 20%-os). Így eredményeink valójában pontosabbak, mint amit a standard hiba mutat.
- ¹⁵ A statisztikák jelentése: a modell chi-négyzet próba az együtthatók globális szignifikanciáját teszteli – hasonlóan a lineáris regressziónál alkalmazott globális F próbához –, a nullhipotézis az, hogy egyik együtthatónak sincs szignifikáns hatása a függő változóra. A Hosmer- és Lemeshow-féle mutató azt jelzi, hogy mennyire javult a változók bevonásával annak a valószínűsége, hogy a minta adatait figyeljük meg, ahhoz az esethez képest, amikor csak a tengelymetszet van a modellben (valamennyire analóg a lineáris regresszió R négyzet mutatójával), értékei 0 és 1 között helyezkedhetnek el, az 1 jelzi a tökéletes becslést. A helyes becslés aránya azt mutatja meg, hogy az esetek hány százalékában esett egybe a modell által jósolt kimenetel a megfigyelt kimenetekkel (Menard 1995). Az alkalmazott F próba annak a próbának a speciális esete, amikor azt teszteljük, hogy az együtthatók lineáris kombinációja egy adott szám-e. Jelen esetben azt teszteljük, hogy a nemi hovatartozás és az osztályszármazás együtthatója közötti különbség nullával egyenlő-e; ekkor az F teszt képlete a következő: $(B1-B2)(B1-B2) / \{ \text{var}(B1) + \text{var}(B2) - \text{cov}(B1, B2) \}$, szabadságfokai: 1 és $n-m-1$ (Greene 1991).
- ¹⁶ A szignifikancia-szint 0.7343 volt. Ez pusztán azt mutatja, hogy a relatív esélyek tekintetében, és az osztályszármazást dichotóm változóként kezelve, nincs interakció. Elképzelhető, hogy más eredményre jutnánk, ha nem a relatív, hanem az abszolút esélyeket néznénk, és ha „finomabban” mérve az osztályszármazást, több kategóriára bontanánk.
- ¹⁷ Elvégeztünk multikollinearitási diagnózist is a Menard (1995) könyvében leírtaknak megfelelően. Az eredmények azt mutatták, hogy nincs nagymértékű multikollinearitás a változók között (a tolerancia-mutatók értéke 0.5-nél magasabb volt, és Menard szerint csak a tolerancia-mutató 0.2-nél kisebb értékei jelentenek nagy problémát).

Hivatkozások

- Abbott, Pamela–Roger Sapsford 1987. *Women and Social Class*. New York: Tavistock Publications
- Bendix, Reinhard–F. W. Howton 1967. Social Mobility and the American Business Elite. In: *Social Mobility in Industrial Society*. Berkeley: University of California Press
- Bourdieu, Pierre 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (ed.) *Sonderdruck aus Soziale Welt, Sonderband 2: Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- 1996. *The State Nobility*. Cambridge: Polity Press
- Clark, Terry Nichols–Seymour Martin Lipset 1991. Are Social Classes Dying? *International Sociology*, (6) 4, 397–410.
- Clark, Terry Nichols–Seymour Martin Lipset–Michael Rempel 1993. The Declining Political Significance of Social Class. *International Sociology*, (8) 3, 293–316.
- Connel, R. W. 1996. A társadalmi nem elmélete. In: Tóth László (szerk.) *A szex. Szociológiai és társadalomtörténet szöveggyűjtemény 1*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó, 46–61. (Angolul: Connel, R. W. 1985. Theorising gender. *Sociology*, (19) 2, 260–272.)
- Crompton, Rosemary 1990. The Class/Gender/Organization Nexus. In: Clegg Ed. R. Stewart (ed.) *Organization Theory and Class Analysis*. Berlin: Walter de Gruyter & Co., 390–394.
- Crompton, Rosemary–Michael Mann (eds.) 1994. *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press
- 1994a Introduction. In: Crompton–Mann (eds.) 1994b, 1–11.
- 1994b New Introduction. In: Crompton–Mann (eds.) 1994, vii–xxiv.
- DeMaris, Alfred 1995. A Tutorial in Logistic Regression. *Journal of Marriage and the Family*, (57) november, 956–968.
- Erikson, Robert–John H. Goldthorpe 1993. *The Constant Flux*. Oxford: Clarendon Press
- Fine, Ben 1992. *Women's Employment and the Capitalist Family*. London: Routledge
- Goldthorpe, John H. 1987. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press
- Goldthorpe, John H.–Gordon Marshall 1992. The Promising Future of Class Analysis. *Sociology*, (26) 3, 381–400.
- Greene, William H. 1991. *Econometric Analysis*. New York: Macmillan

- Hauser, R.-D. Featherman 1977. *The Process of Stratification*. New York: Academic Press
- Higley, John-G. Lowel Field-Knut Groholt 1976. *Elite Structure and Ideology*. New York: Columbia University Press.
- Kaelble, Hartmund 1986. *Social Mobility in the 19th and 20th Centuries*. New York, 94–118.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Lengermann, Patricia Madoo-Jill Niembrugge-Branteley 1988. Contemporary Feminist Theory. In: George Ritzer *Contemporary Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill, Inc., 282–325.
- Lengyel György 1986. The Recruitment and Level of Education of the Hungarian Business Elite in the 19th and the First Half of the 20th Centuries. In: Andorka Rudolf-Bertalan László (szerk.) *Economy and Society in Hungary*. Budapest: Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem, Szociológia Tanszék, 117–138.
- 1992. A gazdasági elit a 80-as években és az átmenet időszakában. In: Andorka Rudolf-Kolosi Tamás-Vukovics György (szerk.) *Társadalmi Riport 1992*. Budapest: TÁRKI, 201–221.
- 1997a Káderek és menedzserek: a gazdasági vezetők rekrutációjának változó mintái tervgazdaságban. In: *A gazdasági elit átalakulása*. Budapest: Közszerológiai Tanulmányi Központ, 27–48.
- 1997b A magyar gazdasági elit a kilencvenes évek első felében. In: Lengyel György *A gazdasági elit átalakulása*. Budapest: Közszerológiai Tanulmányi Központ, 81–95.
- Lockwood, David 1994. Class, Status and Gender. In: Rosemary Crompton-Michael Mann (eds.) 1994, 11–23.
- Loftin, Colin-David McDowall 1988. The Analysis of Case Control Studies in Criminology. *Journal of Quantitative Criminology*, (4) 1, 85–98.
- Menard, Scott 1995. *Applied Logistic Regression Analysis*. London: Sage Publications
- Mills, C. Wright 1945. American Business Elite: A Collective Portrait. *Journal of Economic History*, 5, 20–44.
- Nagy Beáta 1995. Nők az elitben – az üvegplafon. *Info-Társadalomtudomány*, 32, 39–46.
- 1997a Karrier női módra. In: Lévai Katalin-Tóth István György (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők helyzetéről*. Budapest: TÁRKI-Munkaügyi Minisztérium, Egyenlő Esélyek Titkársága
- 1997b *Nők a gazdasági munkamegosztásban: a menedzserek*. Budapest: Műhelytanulmány

- Pakulski, Jan–Malcolm McDowall 1996. *The Death of Class*. London: Sage Publications Ltd.
- Parsons, Talcott–Robert F. Bales 1955: *Family, Socialization and Interaction Process*. Glenscoe: Free Press
- Putnam, Robert D. 1976. *The Comparative Study of Political Elites*. Englewoods Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Stacey, Margaret 1994. *Gender and Stratification*. In: Crompton–Mann (eds.) 1994.
- Szelényi Iván–Szelényi Szonja 1996. Elitcirkuláció vagy elitreprodukció. In: Andorka Rudolf–Kolosi Tamás–Vukovics György (szerk.) *Társadalmi Riport 1996*. Budapest: TÁRKI, 475–500.
- Szelényi Szonja–Karen E. Aschaffenburg 1993. Volt-e a szocialista reformoknak eredménye? Osztálykülönbségek az iskolai végzettségben Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 2, 71–91.
- Szelényi Szonja–Szelényi Iván–Kovács Imre 1995. The Making of the Hungarian Postcommunist Elite: Circulation in Politics, Reproduction in Economy. *Theory and Society*, (24) 5.
- Walby, Sylvia 1993. Gender. In: William Outhwaite–Tom Bottomore (eds.) *The Blackwell Dictionary of Twentieth-Century Social Thought*. Oxford: Blackwell Publishers, 243–245.
- 1994a *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell Publishers
- 1994b Gender, Class and Stratification. In: Crompton–Mann (eds.) 1994.
- Waters, Malcolm 1994. *Modern Sociological Theory*. London: Sage Publications Ltd.
- Wright, Eric O. 1979. *Class Structure and Income Determination*. New York: Academic Press.
- 1997. *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press

