

Tóth Eszter
sztr.tth@gmail.com

NŐK AZ ŰRBEN NŐK SZEREPE A HOSSZÚ TÁVÚ ŰRREPÜLÉSBEN

Absztrakt

Korunk űrkutatójának egyik legnagyobb kihívása a Mars utazás. Egy ilyen utazás kapcsán azonban számos kérdés merül fel, ami megválaszolásra vár. Kik menjenek először? Robotokat vagy embereket küldjenek? Milyen összetételű legyen a csapat? Nők, férfiak vegyesen? Egyedülálló, vagy párok? Legyen teljesen homogén a csoport, csak férfiak, esetleg csak nők? Férfi vagy női vezetője legyen egy ilyen missziónak? Hány fős legyen a legénység? Nemzetközi csapat legyen, vagy egy nemzet adja a misszió tagjait? A cikk során szeretném áttekinteni, hogy a NASA hogyan választotta ki a korábbiakban az űrhajósait. Emellett áttekintem, hogy milyen problémák adódhatnak a legénység összeállítása során, hogyan lehet megelőzni ezeket a problémákat. Legvégül szeretnék arra kitérni, hogy a nőknek milyen szerepük volt az űrhajózásban napjainkig, és milyen szerepük lehet egy Mars utazásban.

On of the greatest challenges of today's space research is the travel of to Mars. However there are several points to agree on regarding to this mission such as would they send robots or human first? Besides the nature of the trip they have decide who they want in the research team: whether they want a homogenous or mixed team (gender, marital, status etc)., if they want a female or male leader. There is also the issue of the number of the team members and wheter they want an international team or they will choose the members from one nation. In this article I would like to give a review of the NASA's recruiting-methods. I also would like to summarize, what sort of the problems usually occur during the selection of astronauts, and how could these problems be prevented. Finally I would like to mention the most important details about the role of women in the history of spaceflight from the beginning until today, and I would also like to describe what role they could play in a Mars-expedition.

Kulcsszavak: *hosszú távú űrrepülés, NASA, kiválasztás, csoportproblémák, nők az űrrepülésben ~ long-term spaceflight, NASA, selection and recrutiment, team-problems, women in spaceflight*

A NASA KIVÁLASZTÁSI RENDSZERE

A NASA űrhajós szelekciója egyidős az űrrepülés kezdetével. A Mercury idején két pszichiáter 30 órát töltött el minden egyes jelölttel. Ez az Apolló program idejében 10 órára, az űrkomp személyzetének kiválasztásakor 3 órára csökkent. A kiválasztás során alkalmazott tesztek 25-ről 10-re csökkentek, majd teljesen el is tűntek. Az „alkalmassági kritériumok” esetében nagyobb hangsúlyt kapott az érzelmi stabilitás, az önismeret és a társas kapcsolatok minősége. Az évek és a tapasztalatok alapján azonban érdekes dologra figyeltek fel a szakemberek a tesztek érvényességével kapcsolatban. Nem találtak összefüggést a különböző teszteken elért eredmények és a későbbi teljesítmény között [1], azaz a vizsgálatok nem jósolták be megbízhatóan a későbbi teljesítményt. Ez volt az egyik ok, amiért változtattak a különböző alkalmassági kritériumokon. A kiválasztási rendszer megváltoztatásának másik oka az lehetett, hogy feldolgozásra kerültek az addigi repülések tapasztalatai.

A kiválasztási rendszer evolúciójában a következő lépcsőfok annak felismerése volt, hogy a nem alkalmas nem egyenlő azzal, hogy valaki alkalmas űrhajósra. Kezdetekben - amikor berepülő pilótákból kerültek ki a legénység tagjai - az űrprogramba való bekerülés feltétele a kötelező repült óraszám mennyisége volt. Amikortól kutatók és tudósok is bekerülhettek az űrhajósok közé, ez a kritérium már nem volt elegendő. Ekkor kezdték elkülöníteni az alkalmasságot az alkalmatlanságtól.

A kiválasztás első foka inentől kezdve az alkalmatlanság vizsgálata és annak kiszűrése volt. Ez a vizsgálat a klinikai pszichológia kompetencia körébe tartozik melynek során mentális betegségeket, patológiás eltéréseket, illetve további eleve kizáró okokat keresnek. (Ilyen például Magyarországon az ejtőernyős jelöltek esetében a gerincröntgen. Amennyiben a vizsgálat során találnak eltérést, akkor a jelölt nem folytathatja a szűrési folyamatot.) Abban az esetben, ha itt megfelelt az űrhajós jelölt, még nem mondható rá, hogy alkalmas, csupán az, hogy nem alkalmas. A következő vizsgálatnál már azt nézik, hogy vannak-e a jelöltnek olyan képességei, kompetenciái, amelyek szükségesek az ő - legalább megfelelő szintű - munkavégzéséhez, beváláshoz. A kiválasztásnak ez a szintje a munkapszichológia körébe tartozik.

Az egyes személyek kiválasztása során a szakemberek a legjobb pszichológiai profilú embert keresik, akinek a képességei megfelelőek és képesek csapatban dolgozni. [2] Egyszerűen hangzik, de figyelembe kell venni azt, hogy ezek a kiválasztások csapatban fognak dolgozni, együtt kell működniük, élniük extrém körülmények között és pont az együttműködés a kulcs egy ilyen misszió sikeres elvégzéséhez. A következő részben azt tekintem át, hogy milyen problémái lehetnek a legénység összeállításának.

Csoport összeállítása

Több probléma adódhat a legénység összeállítása során. Az első és legfontosabb a csoport heterogenitása lehet. Heterogén lehet egy csoport életrajzi (nem, életkor, szocioökonómiai státusz, kulturális háttér) és képességbeli különbségek szempontjából. Ezek az eltérések komoly problémákat tudnak okozni.[3] Erre példa egy amerikai űrhajós esete, akit az orosz kollégái „vendégként” kezelték az űrállomáson, komoly munkát nem végezhetett, evésnél elkülönültek tőle, valamint egymás közt oroszul beszéltek, amiből az amerikai kolléga nem értett semmit. [4] De ezt támasztja alá a különböző nemzeti karakterisztikák, kultúrák hozzáállása a feladatokhoz (német precizitás szemben a latin lazasággal). Ugyanakkor megfigyelték, hogy a koedukált csoportok alkalmazkodóbbak, az egynemű csoportok inkább feladat orientáltak, versengők. [5] Egy olyan helyzetben, amikor a hangsúly a hosszú távú együttélésen van, szinte biztos, hogy fontosabb az alkalmazkodás, mint a versengés.

További nehézség a csoport koherenciájának a változása, a nyelvi problémák.[3] A Shuttle/Mir program egyik tanulsága az volt, hogy a megfelelő nyelvi, kulturális felkészítés

nélkül az űrhajósok negatív érzelmekről számoltak be. Az űrhajósok nehezen – vagy egyáltalán nem - tudtak beilleszkedni a nemzetközi környezetbe, nem élték meg magukat hatékonynak mivel nem értették a nyelvet és a munkatársaik is úgy kezelték, mintha “vendég lett volna” az űrállomáson. Ez a probléma mind amerikai, mind pedig az orosz fél részéről megjelent. [4] A csoport mérete is okozhat problémákat: a kis csoport homogénebb, ugyanakkor egy nagyobb 5-6 fős csoportban már alakulhatnak ki barátságok, melyek coping mechanizmusként működhetnek és segíthetik a stresszel való megküzdést.

Egy csoportban kulcsszerepe van a csoport vezetőjének és annak, hogy milyen vezetői stílust alkalmaz. Az Antarktiszon zajló vizsgálatokból kiderült, hogy a jó vezető tudja, milyen helyzetben milyen vezetői stílust kell alkalmaznia. Ő az, aki szervez, irányít és koordinálja a csoportot. Segíti a csoport harmonikus működését, kibékíti az aktuálisan konfliktusban lévő munkatársakat (igazságot tesz), meghatározza a célokat, tartja a kapcsolatot a külvilággal: ő közvetíti az igényeket mindkét irányba. A legjobb, ha a vezető saját maga választja ki a csoportot, akivel együtt kíván dolgozni. Fontos, hogy végig ott legyen a felkészülés során és pontosan ismerje a csapattagok közötti viszonyokat. [1]

További nehézséget jelent a szervezeti kultúrák eltéréseiből adódó különbség. Gondoljunk csak az orosz amerikai különbségekre, az eltérő vezetési stílusokra, az űrhajósaikra nehezedő nyomásra, a parancsadási rendszerre. [6] Korábban volt szó arról, hogy kezdetekben csak pilóták lehettek űrhajósok, de ez megváltozott, ma már civilek is bekerülhetnek az űrhajós programba. Ez kihívás volt az űrprogram számára, mivel a kutatók nem katonai környezetből jönnek, ők a civil közegben szocializálódtak. Ebből adódik, hogy fontos számukra az autonómia, és nehézségeik adódhatnak egy hierarchikus parancsuralmi rendszerben. Ezzel szemben a pilóták-, akik katonai közegben szocializálódtak- "nem értik" a tudósokat, és a jól felépített parancsrendszert preferálják [1]. További érdekes probléma a földi irányítás és a legénység közötti kapcsolat. A földi irányítás az egyik fontos kapocs a külvilág, a Föld felé az űrhajósoknak. Megfigyelték, hogy a két csoport közötti kapcsolat korántsem problémamentes, indulatáttétel, érzelemáttétel jelenik meg a kommunikáció során az űrhajósok részéről.[7]

Nehézségek kezelése

Ezeket a nehézségeket nem lehetetlen kiküszöbölni. Első lépésben hasznos lenne, hogy a tervezett legénység által kitöltött személyiség tesztek profiljait összevegyék. Bebizonyosodott, hogy hasonló a hasonlóval jobban együtt tud dolgozni, könnyebben össze tudnak szokni és ezáltal a konfliktusok is kisebb valószínűséggel alakulnak ki. Az ilyen módon összeállított legénységet tréningnek, szimulációnak lehetne alávetni, ezáltal növelni a csoport hatékonyságát. Például a Nemzetközi Űrállomáson hosszabb-rövidebb ideig lehetnének együtt annak érdekében, hogy kiderüljön milyen problémák léphetnek fel a későbbiekben. Továbbá a közös munka segíthet leküzdeni a különböző (nemi, kulturális) sztereotípiákat. [5] A nyelvi különbségek kiküszöbölésére fontos lenne a nyelvi felkészítés biztosítása. (Bár ez a korábbiakban nem volt sikeres, de a tapasztalatok levonása után lehetne rajta fejleszteni.)

Amennyiben a tréning, szimuláció közben kiderül, hogy a csoport tagjai nem tudnak együttműködni, akkor lehet variálni a csapattagokat, annak érdekében, hogy megtalálják az ideális csoport összetételét.

Fontos, hogy a legénység és a földi központ személyzetének felkészítése együttesen történjen. Hatékony lehet egy pszichológiai felkészítés is, ami a különböző pszichoszociális kérdésekben nyújt eligazítást, például: vezetői szerep, kulturális különbségek, a legénység és a földi irányítás közötti nehézségek. Egy informális csapatépítés is segítheti a felkészítést. Valamint lehetne tanítani a jelölteknek autogén tréninget, relaxációt, meditációs technikákat annak érdekében, hogy javuljon az alváshigiéne, csökkenjen a felhasznált gyógyszer mennyiség, javuljon a koncentrációs készség, könnyebben kezeljék a konfliktusokat. [8]

A NŐK SZEREPE AZ ŪRREPŪLÉSSEN

Hivatalos ūrprogramok keretében eddig 57 nő vett részt ūrrepŪlésben, ebből 45 amerikai. Az első nő Valentyina Tyereskova 1963 júniusában repŪlt.[9] Érdekesség, hogy az ő repŪlése után 19 évig nem járt nő az ūrben. A női ūrhajósok részaránya 2013 végéig, 10, 6% a férfiakhoz viszonyítva.[10] A NASA a legkorábbi idősaktól kezdődően tervezte, hogy nőket küld az ūrbe. Az első női ūrhajósjelöltek a Mercury idejében készültek fel. Ők végŪl nem repŪlhettek, mivel az akkori hozzáállás szerint, a nők "szerepŪknél fogva nem tudták volna hitelesen képviselni az ūrben az amerikai nemzetet".[11] A férfiak és nők közötti különbségeknek evolúciós, történelmi és kultŪrtörténeti okai vannak. Néhány példa abból, hogy melyik nem miben erősebb: a férfiaknak jobb a térérzékelő képessége, magabiztosabbak, erősebb bennük a küzdőszellem, agresszivitás jellemzi őket és fontos számukra az előrejutás. A nőknek kifinomultabbak az érzékeik, pontosabban tudják értelmezni a metakommunikációs jeleket, erősebbek a nyelvi készségeik –jobban ki tudják fejezni magukat-, hamarabb kiismerik magukat a társas, személyes viszonyokban, gyorsabban dolgozzák fel az információkat, rugalmasabbak.[12]A nők alapvetően kitartóbbak, szorgalmasabbak, gyorsabban tudják a külvilág jeleit érzékelni, nyitottabbak a tudásmegosztásra, másokra jobban odafigyelnek, színvonalasabb munkát képesek végezni, több új ötletük van- amiket meg is valósítanak-, képesek az együttműködésre, jól tudnak csapatban dolgozni, munkájukban eredményesek. [13]

Képességeik tekintetében bebizonyították, hogy Ők is megállják a helyüket férfias helyzetekben. A fentebb említett női ūrhajós csoport bizonyos helyzetekben jobban teljesített mint férfi kollégáik. Antarktisi expedíciók beszámolójából kiderŪl, hogy a férfi kollégák elfogadták női munkatársaikat, elismeréssel nyilatkoztak munkájukról. (Ez természetesen egyénfüggő is.) [14]

Ugyanakkor a nők részvétele egy Mars expedícióban erősen megosztja a szakértőket. Mellettük és ellenük is vannak érvek, tapasztalatok. Mellettük szól, hogy erős a kommunikációs készségük, hatékonyan érzékelik a metakommunikációs jeleket- ez segíthet megelőzni a konfliktusokat-, könnyebben elsimítják a konfliktusokat, nyitottak és empatikusak. Pozitív példa, hogy egy ūrhajós hölgy két orosz kollégájával volt fent az ūrállomáson és a beszámoló szerint pozitívan élte meg a missziót, kollégái elfogadták, jól tudtak együtt működni csapatként. A férfiak hasonlóan számoltak be a hölgy kollégáról. [14] A nők részvétele ellen szól, hogy megbontják a csapat egységességét. Amilyen jól el tudják simítani a konfliktusokat, legalább annyira kiváltói is a konfliktusos helyzeteknek. Néhány példa a konfliktusokra: az egyik ūrhajós hölgy összetűzésbe keveredett kolléganőjével, mert megcsalta vele a barátja. Egy másik esetben két ūrhajós összeverekedett a misszió hölgy tagjáért. Figyelembe kell tehát venni, hogy amennyiben vonzalom alakul ki két ūrhajós között, ennek lesznek következményei. Előfordult az is, hogy a misszió során a legénység két tagja között románc alakult ki, amit a pár próbált diszkréten kezelni, ennek ellenére a társaikat zavarta a viselkedésük.[15]

Mindenesetre az oroszok a Mars 500 program során a nők részvétele ellen tették le a voksukat. A Mars utazás szimulációjában kizárólag férfiak vettek részt azzal az indokkal, hogy a nők bonyolítják a helyzetet. (A program egyik fő kritikája pont az volt, hogy így nem volt életszerű a szimulációs helyzet). [16]

Nők, mint vezetők

Korábban áttekintettük, hogy miben erősebbek a nők, milyen érvek vannak a nők részvétele mellett és milyen érvek vannak ellenük egy hosszú távú ūrrepŪlés során. Az utolsó részben arról lesz szó, hogy milyenek a nők vezetői szerepben. Pszichológiai értelemben véve a vezetés más emberek vezetése, azaz a vezető irányít, befolyással bír a csoport többi tagjára, a csoport céljait és teljesítményét érintő viselkedésükre. A vezetés módszertani értelmezése szerint a vezetés azt jelenti, hogy az ember saját és mások számára olyan értelmes környezetet tud teremteni

amelyben a hatalom, a felelősség átruházása, az önállóság, a munkatársak önszervezése, a tréfa, a fejlődés, a teljesítőképesség és a kreativitás játsszák a fő szerepet.[12] Összességében a vezetés “olyan tevékenység, amely egyének vagy csoportok viselkedésének befolyásolására irányul.”[12] A vezetésnek vannak általánosan elfogadott -minden vezetési helyzetre igazalapelvei. A vezető közvetítsen egyértelmű jövőképet, legyen fantáziája, lássa át a bonyolult, hálózatos összefüggéseket, legyen a vezető emberközpontú, ismerje a technikát, legyen tekintettel a környezetére, elsőként értesüljön a hírekről, újdonságokról és ezeket ossza is meg a kollégáival, beosztottaival. A jó vezető képes egyszerűsíteni, képes csapatban dolgozni, van humora és a célokat egyértelműen tudja megfogalmazni [12].

Egy vezetőnek sok, különböző készségekkel kell rendelkeznie ahhoz, hogy hatékony és jó vezető váljon belőle. Fontos, hogy meglegyen a megfelelő kognitív és kivitelezési képessége, emellett megfelelően képzettnak is kell lennie. Fontos, hogy jól tudjon kapcsolatot teremteni, valamint a feladatokat helyesen tudja kiosztani. Lényeges a megfelelő kommunikációs készség és a kellő motiváció is. Egy jó vezetőnek képesnek kell lennie a csapatszellem fenntartására, tudnia kell értéket, jövőképet közvetíteni. Egy sikeres vezetőnek kritikusan kell hozzáállni a saját vezetői képességeihez. [12] A vezetői magatartásnak két fontos összetevőjét szeretném most kiemelni. Az egyik az érzelmi intelligencia, a másik a gyakorlati intelligencia. Az érzelmi intelligenciához tartozik a magabiztosság, az öntudat, a tisztesség, a lelkesedés, lendület, az empátia, a szociális érzékenység. A gyakorlati intelligencia összetevői a képzettség, a kognitív készség, a korábbi, saját tapasztalatok, a személyes példa, a hatalommal járó felelősség, illetve annak a képessége, hogy egy vezető meg tudja nyitni az utat az alkalmazottak előtt. [12] Általánosságban azt szokták mondani, hogy a nőknél az érzelmi intelligencia oldal az erősebb. De a női vezetők általában hadilábon állnak a magabiztossággal, mivel kételkednek saját képességeikben és abban, hogy van-e helyük a vezetésben. Ugyanakkor a gyakorlati intelligencia oldal is erős náluk, hiszen rendelkeznek a szükséges képességekkel, van tapasztalatuk, tudnak példát mutatni, stb. [12].

Nemrégiben kerültek előtérbe a női vezetőkkel kapcsolatos kutatások. A termelő cégek rájöttek, hogy nem lehet teljesen „kifacsarni” a munkavállalót, mert akkor gyengül a teljesítménye. (A különböző, munkahelyi stresszből fakadó megbetegedésekről nem is beszélve). Jelenleg a vállalatok fontosabbnak tartják azokat az értékeket, amiket a nők közvetítenek. A nők a vezetési stílusukkal hatékonyabb teljesítményre tudják ösztönözni a beosztottjaikat, mint a férfiak a hagyományos, teljesítményorientált vezetéssel. A női vezetői stílusra jellemző, hogy döntéseiket előre megvitatják a beosztottjaikkal, figyelembe veszik a beosztottak véleményét. A női vezetők építenek beosztottjaik érdeklődésre és munkaszeretetére. A női vezetők ugyanolyan kemények, mint férfitársaik, mert úgy gondolják, ilyen módon könnyebben tudnak érvényesülni. A női vezetők nem utasítanak, parancsolnak, hanem kérnek. Ez a kérés azonban nem mindig egyértelmű, a beosztottak sokszor úgy érzik, nem kell teljesíteniük a kérést.[17] A nőkre jellemzőbb a rugalmasság és a nagyobb teherbírás. Gondoljunk csak bele, egy nő amellett, hogy vezet egy szervezetet vagy szervezeti egységet, otthon ugyanúgy háziasszony, anya, akinek a családjáról is gondoskodnia kell. Ezekkel a jellemzőkkel szemben a férfiak vezetőként konzultálnak a tanácsadóikkal, beosztottaikkal, de a végső döntést önállóan hozzák meg. A férfiakra jellemző az autoritás, a keménység és a parancsadás, amit a beosztottak teljesítenek is.[18]

Összességében elmondható, hogy a nők és férfiak képességei között nincs jelentős különbség. A két nem között van eltérés a vezetői magatartás, stílus tekintetében. Mindkét nemnek vannak erősségei, gyengeségei. Ideális esetben ezek a tulajdonságok kiegészítik egymást. A kérdés az, hogy egy női vezető el tudna-e fogadni a legénység egy hosszú távú ürrepülés során, illetve egy női vezető fel tudna-e nőni egy ilyen feladathoz.

ÖSSZEFOGLALÁS

A cikk során szó volt a NASA kiválasztási rendszeréről, arról, hogy ez hogyan fejlődött az évek és a tapasztalatok tükrében. Áttekintettem milyen problémákkal szembesülhet az a szakértő, aki egy hosszú távú űrutazás legénységét szeretné összeállítani. Végül megvizsgáltam, hogy a nőknek milyen szerep jutott az űrutazásban régen és milyen lehetőségeik lehetnek a jövőben. Azt a kérdést, hogy nők vegyenek-e részt egy Mars utazásban a jövő fogja eldönteni.

Felhasznált irodalom

- [1] Gilles, C. (2011). Fundamentals of Space Medicine. Chapter 6, 205-244. Space Technology and Library
- [2] Fiedler, E.R., Carpenter, F.R.(2005). Evolution of the Behavioral Science Branch of the Space Medicine and Health and Health Care Systems Office at the Johnson Space Center. Aviation, Space, and Environmental Medicine Vol. 76, No.6, Section II B31-B35
- [3] Kanas, N., Manzey D. (2008). Space Psychology and Psychiatry. Space Technology and Library
- [4] Kanas, N. (2005). Interpersonal Issues in Space: Shuttle/Mir and beyond. Aviation, Space, and Environmental Medicine Vol. 76, No.6, Section II B126-B134
- [5] Smith, E.R., Mackie D.: (2001). Szociálpszichológia,5. Fejezet A csoportok észlelése 257-317, Osiris kiadó
- [6] Ritsher, J.B. (2005). Cultural Factors and the international Space Station. Aviation, Space, and Environmental Medicine Vol. 76, No.6, Section II B135- B144
- [7] Kanas, N., Salnitsky, V., Grund, E.M., Gushin V., Weiss, D.S., Kozarenko, O., Sled, A., Marmar, C.R.(2002). A Shuttle/Mir tanulságai: Pszichoszociális óvintézkedések. Aviation, Space, and Environmental Medicine Vol. 73, 607-611
- [8] Bagdy E. Koroknai B. (1988):. Relaxációs módszerek. Medicina kiadó.
- [9] Valentina Tereshkova: First Woman in Space (2013. 06. 14.) Letöltés ideje: 2014. 06.23. <http://www.space.com/21571-valentina-tereshkova.html>
- [10] Az űrrepülés története a számok tükrében. (2014. 05. 28.) Letöltés ideje: 2014. 06. 23. <http://urvilag.hu>
- [11] Geraldyn és a NASA bukta, (2012.02.09.) Letöltés ideje: 2012. 03. 26. http://holgypilota.blog.hu/2012/02/09/geraldyn_es_a_nasa_bukta
- [12] Popova K. (2002): Sikeres nők vezető attitűdjei. Női vezetők a férfiak világában Szakdolgozat BGF
- [13] Szilágyi K., HR Portal (2008.11.13.): Eljött a női vezetők kora. <http://www.hrportal.hu/mobile/index.php?filter=valtozasmenedzsment&url=/hr/eljott-a-noi-vezetok-kora-20081113.html&swidth> Letöltés ideje: 2012. 03. 26.
- [14] Leon, G. R. (2005). Men and women in space. Aviation, space, and environmental medicine, 76(6 Suppl), B84-8. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15943200>
- [15] Keresztúri Ákos: Szex az űrben. (2010. 11. 22.) Letöltés ideje: 2012. 03. 25. <http://www.origo.hu/tudomany/vilagur/20101122-szex-az-urben-vonzalom-intim-egyuttlet-terhesseg-es-ezek.html>

- [16] Öngyilkos küldetés: Mars-expedíció csak oda. (2010. 11. 24.)
http://nol.hu/archivum/20101124-nincs_visszaut Letöltés ideje: 2012.03.25.
- [17] B.K.: Női vezetők az üzleti életben (2001.01.30.) Letöltés ideje: 2012.03.26.
<http://www.origo.hu/tudomany/tarsadalom/20010129anok.html>
- [18] Balogh M.É.(2007): Nők, karrier, család. Női szerepvállalás vidéken a 21. században.
Szakdolgozat BGF