

DIPLOMADOLGOZAT

Répási Dorottya

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Emberi Erőforrás Tanácsadó szak

**A diverzitás, inklúzió és multikulturalitás
megnyilvánulása a FAO HR gyakorlatában**

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:** Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Készítette: Répási Dorottya

Budai Campus
2024

Diplomadolgozatom célja az volt, hogy átfogó elemzést nyújtson a FAO szervezeti kultúrájának és értékeinek elméleti és gyakorlati megvalósulásairól a diverzitásra, inklúzióra és multikulturalitásra összpontosítva ezek jelentését és hatásait vizsgálva a konfliktuskezelésre, együttműködésre és a munkavállalók karrierjére vonatkozóan. A szakirodalmi áttekintés a szervezeti kultúra fogalmát, fajtáit tárgyalja Edward T. Hall jéghegymodelljének, Edgar Schein három dimenziós modelljének, Handy féle szervezeti kultúra fogalmának és Hofstede kulturális dimenziókra vonatkozó elméleteinek áttekintésével. Továbbá kitér a szervezeti kultúra és szervezeti értékek kapcsolatára, összefonódására is. Az ENSZ és a FAO munkásságának, történetének és célkitűzéseinek ismertetésével zárul ez a fejezet. A szakirodalmi áttekintés átfogó alapot adott mind a szervezeti kultúra és értékek típusainak és jelentőségének, mind a vizsgált szervezet részletes megismeréséhez.

A FAO Etikai Kódexének elemzése során megvizsgáltam a szervezet alapelveit és irányelveit, különös tekintettel a multikulturalizmusra, az inklúzióra és a diverzitásra. Emellett tanulmányoztam a kódex szabályrendszerét a különféle konfliktusok kezelésére vonatkozóan. Vizsgálatom második részében fókuszcsoportos interjúkat készítettem a FAO munkatársaival, hogy feltárjam a kódexben meghatározott alapelvek és konfliktuskezelési rendszerek gyakorlati megvalósulását, valamint a FAO által képviselt diverz, inkluzív és multikulturális szervezet előnyeit és kihívásait.

A vizsgálati eredményeim ismertetése után javaslatokat fogalmaztam meg. Indítványoztam, hogy a FAO tréningek és tanfolyamok nagyobb arányban legyenek személyes jelenléttel megszervezve, valamint javasoltam a személyes találkozási lehetőségek bővítését a különböző országokban dolgozó, de napi szinten együttműködő csapatok számára. Kiemeltem továbbá az Etikai Iroda, az orvosi csapat és más segítő irodák munkatársaival való személyes találkozások fontosságát a bizalom erősítése érdekében, ami hozzájárulhatna a hatékonyabb konfliktuskezeléshez, csökkentve a vizsgálatok időtartamát és a csapatokra nehezedő terheket.

A FAO Etikai Kódexének elemzése mellett három hipotézist is teszteltem fókuszcsoportos intrjúk felvételével, melynek eredményei alátámasztották felvetéseimet:

- A diverzitással jellemezhető szervezeti kultúra hozzájárul ahhoz, hogy a szervezet munkatársai gyakorlottabbá váljanak a konfliktuskezelésben.

- A szervezeti kultúrába integrált jól kiépített konfliktuskezelési rendszer támogatja a diverz munkahelyeken a hatékonyabb együttműködést.
- Az inklúzió erősítése a FAO-nál pozitívan befolyásolja a munkavállalók karrierfejlődését akár nemzetközi szinten is.

Ám, a téma további kutatásokat igényel. Ahhoz, hogy globális érvényű következtetéseket vonhassak le a FAO-ra vonatkozóan, szükségesnek tartom a vizsgálatok kiterjesztését további irodákra és munkatársakra. Jelenlegi kutatásom ugyanis három iroda és tizenöt munkatárs tapasztalatain alapul, míg a FAO több ezer munkatársat foglalkoztat a világ 130 irodájában. A szakdolgozat eredményei és megállapításai hozzájárulhatnak a diverz, inkluzív és multikulturális munkahelyi környezet jobb megértéséhez, valamint azoknak a nemzetközi szervezeteknek a működéséhez, amelyek elkötelezettek ezen értékek képviselése mellett, mind elméleti, mind gyakorlati szinten.