

DIPLOMADOLGOZAT

MACZÉK RÉKA
Vezetés és szervezés MSc

KAPOSVÁR
2023

**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Vezetés és szervezés MSc Szak**

Nők, női vezetők a mezőgazdaságban

Belső konzulens:	Dr. Walter Virág egyetemi docens
Társ-konzulens:	Dr. Szabó-Szentgróti Gábor egyetemi docens
Készítette:	Maczék Réka D5O5KU levelező tagozat
Intézet/Tanszék:	Agrár-és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Kaposvár
2023**

TARTALOMJEGYZÉK

1	BEVEZETÉS	5
2	SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	7
2.1	Női egyenjogúság	7
2.1.1	<i>A dolgozó nő.....</i>	<i>10</i>
2.1.2	<i>A sikeres nő</i>	<i>11</i>
2.1.3	<i>A nők megítélése a mezőgazdaságban</i>	<i>14</i>
2.2	Női vezetők	15
2.2.1	<i>Maszkulin és feminin kultúrák.....</i>	<i>16</i>
2.3	Női vezetők a mezőgazdaságban.....	18
2.4	Lehetőség vagy kényszer?	22
3	ANYAG ÉS MÓDSZER	26
3.1	Szekunder kutatás.....	26
3.2	Primer kutatás.....	26
3.3	Háttérváltozók	28
4	EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK.....	30
4.1	Kérdőív értékelése.....	30
4.1.1	<i>Gazdálkodás formái, a kitöltők mezőgazdaságban betöltött pozíciója</i>	<i>30</i>
4.1.2	<i>Nemek közötti eltérő bánásmód.....</i>	<i>34</i>
4.2	Mélyinterjúk értékelése	44
4.2.1	<i>Bereck Máriával készült mélyinterjú.....</i>	<i>44</i>
4.2.2	<i>Polcz Jánosnéval készült mélyinterjú.....</i>	<i>48</i>
4.2.3	<i>Maczék Tiborral készült mélyinterjú</i>	<i>51</i>
5	KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	55
5.1	Következtetések	55
5.2	Javaslatok	56
6	ÖSSZEFOGLALÁS	58
7	FELHASZNÁLT IRODALOM	62

8	MELLÉKLETEK.....	68
8.1	Kérdőív vázlata	68
8.2	Mélyinterjúk vázlata.....	73

1 BEVEZETÉS

Diplomadolgozatom témája a női vezetők helyzete, megítélése, érvényesülési- és előrelépési lehetőségei és nehézségei. Ezeket a tényezőket a mezőgazdasági szektoron belül vizsgálom kiemelten.

A női vezetők témaköre mindig érdekelt, így esett a választásom erre a témára. Ezt a területet szűkítettem le a mezőgazdasági szektorban vezető szerepet betöltő nők helyzetének vizsgálatára, hiszen én is ebben az ágazatban dolgozom. Ennek okán volt lehetőségem megtapasztalni a megítélés- és elismerésbeli különbségeket.

A nemek közti eltérő bánásmód hosszú évek óta érdekel, így örülök, hogy kutatómunkám során lesz lehetőségem ezt vizsgálni; és talán kicsit jobban meg is érteni.

Diplomadolgozatom elkészítése során elsődlegesen arra keresem a választ, hogy milyen mértékben van jelen a mezőgazdasági szektorban a férfiak és a nők eltérő megítélése és érvényesülési lehetősége.

A női vezetők témakör választása során egyrészt az motivált, hogy a saját bőrömön úgy tapasztalom és érzem, hogy nőként sokkal többet kell letenni arra a bizonyos asztalra a megbecsülésért. Kiemelten igaz ez a mezőgazdaságban való elismerés eléréséért.

Dolgozatom során a téma megértéséhez és a mélyebb feltárás érdekében a női vezetők akadályait, sikereit és arányát is szeretném vizsgálni. Ezek után szeretnék csak áttérni a mezőgazdasági ágazat női vezetőire.

Célom az adatgyűjtésem során megtalálni az eltérő bánásmód okait, magyarázatait, miértjeit.

Az agráriumban szerzett tapasztalataimra alapozva úgy vélem, hogy a mezőgazdaság még ma is egy olyan szektornak számít, amitől a nőket távol tartanak. Mezőgazdász családba születtem, így a mezőgazdaság kiskorom óta része az életemnek. Több mezőgazdasági végzettséggel és releváns szakmai tapasztalattal is rendelkezem, mégis úgy érzem, ez a legtöbb esetben kevésnek bizonyul. Évek óta ebben a szektorban dolgozom, de a saját bőrömön tapasztalom azt, hogy mennyi negatív megkülönböztetés ért – és még érni is fog – csak amiatt, mert nő vagyok. Ami miatt én szerencsésebb helyzetben vagyok, az az, hogy saját családi gazdasággal rendelkezünk, így könnyebb saját magam elfogadtatása.

A dolgozatomban megírása során a következő hipotéziseket állítottam fel:

- H1: A mezőgazdaság egy „férfiak által uralt” ágazatnak számít, így azt feltételezem, hogy ebben a szektorban még inkább jelen van a megítélésbeli különbség.
- H2: A férfiak úgy gondolják, hogy nincs megítélésbeli különbség a mezőgazdaságban, a nőkkel egyenlően bánnak.
- H3: A nők nem nyomás hatására, hanem szabad akaratukból helyezkednek el a mezőgazdasági szektoron belül.

2 SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Diplomadolgozatomban a nők és a női vezetők helyzetét vizsgálom, kiemelt tekintettel a mezőgazdaságra.

2.1 Női egyenjogúság

A téma kifejtéséhez elengedhetetlennek tartom a női egyenjogúság áttekintését is.

Vitathatatlanul kiemelkedő a helye a nőknek a társadalomban, hiszen a családban és a közösségek fenntartásában is fontos szerepet töltenek be. Számtalan törvény és jogszabály (például: a 1948. évi XLIII. törvénycikk a nőkre nézve a közszolgálat körében és más életpályákon fennálló hátrányos helyzet megszüntetéséről, illetve a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) kitér rá és biztosítja, hogy a nőket egyenlő félként kezeljék, ugyanazokat a lehetőségeket és esélyeket kapják meg, mint férfi társaik.

Pár mérföldkő a nők és férfiak közti egyenjogúság elősegítésében:

- 1895-ben a nők egyetemi tanulmányait engedélyezik,
- 1919-ben szavazati jogot kaptak,
- 1997-től számít bűncselekménynek a családon belüli erőszak (Steiner, 2020).

A magyar társadalom is jelentős változásokon ment keresztül az elmúlt két évtizedben. A posztkommunista államtól egy olyan piacgazdaság felé változott, ahol a versenyképesség válik fontossá, ezzel együtt elfogadóbbá válnak a nőkkel szemben és teret engednek nekik (Török, Malota, & Horváth, 2022).

Bár jelentős előrelépések történtek az elmúlt években, számos kihívást tartogat még a terület a mai napig. „A nők sokáig alárendeltebb lényként szerepeltek, mint a férfiak” (Sullerot, 1983, 23). Emiatt az európai társadalmak hosszú ideig természetesnek tartották, hogy a nők kevesebbet keresnek, mint férfitársaik.

Ezt tetőzve több, a nemekkel kapcsolatos sztereotípia alakult ki az idők folyamán, amikre a társadalmi tapasztalatok nagy hatással voltak. Ezek a különböző nemekkel kapcsolatos elvárásokat, státuszbeli különbségeket tükrözik. E sztereotípiák a különböző kultúrákban általában globálisan a férfiakat és a nőket is hasonló tulajdonságokkal ruházzák fel. Férfias

tulajdonságnak számít például: a komolyság, szilárdság, keménység, dominánság, bátorság, az erő és a vállalkozó szellem. A nőket ezzel szemben a következő tulajdonságokkal illetik: szenvedélyes, érzelgős, függő, félénk, érzékeny, gyenge és lágyszívű. Ezeknek a nemi sztereotípiáknak az egyik legfontosabb jellemzője, hogy a teljesítmény tekintetében erőteljes különbséget tesznek a nemek között. Általánosságban azt feltételezik, hogy a férfiak eredményesebbek, mint a nők. Ennek okán inkább neveznek ki férfi vezetőket és ugyanazon vezetői magatartást is pozitívabban értékelik egy férfi, mint egy nő részéről (Síklaki, 2017). Síklaki (2017) véleménye szerint, vezetői pozíciókban vagy egyéb magas státusszal rendelkező munkakörökben sokkal nagyobb arányban találhatók férfiak, mint nők. A legszembetűnőbb különbség továbbá, hogy férfiak jelentősebb százalékban jelennek meg a „kenyérkereső” szerepében (Síklaki, 2017, 256).

A sikert, mint elért eredményt is általában a férfias szerepekkel társítják. Ennek valószínűsíthető oka, hogy a férfiak több évezreden keresztül uralkodtak, országokat vezettek, politikai és gazdasági hatalmat alakítottak ki maguknak. Ez természetesen mára sokat változott. Kevesebben gondolják már azt, hogy a nők és a férfiak képességei különböznek egymástól, ezért nőket is jobban el tudnak fogadni vezetői, magas presztízsű állásokban. Erre a változásra az emberek gondolkodásmódjában az is rásegíthetett, hogy a nők és a férfiak munkahelyi és társadalmi feladatai és szerepei is egyre hasonlóbbá váltak (Pléh, 2021).

Mindezek ellenére Heilman (2012) szerint a társadalom kisebb karrierlehetőséget rendel egy nőhöz, mint egy férfihoz. Kisebb számban dolgoznak vezető pozícióban, mint a férfiak (Heilman, 2012).

Elengedhetetlen ennek ellenére hozzátenni, hogy a biológia nem jelent akadályt egyes foglalkozások betöltése során, hiszen a fizikai különbségeket leszámítva (testi erőt értem ez alatt), más, képességbeli eltérés nincs a nemek között. Sőt, a nők esetében megállapítható, hogy a több mindenre való koncentrálni képessége nekik adatott meg nagyobb mértékben. Viszont a nőket és a férfiakat sokszor azonos teljesítmény mellett is másképp értékelik. Itt van erre példaképp egy híres kutatás: egyetemi hallgatóktól azt kérték, hogy szakcikkeket bíráljanak. Egy-egy szakcikk véleményezése előtt megmondták nekik, hogy nő vagy férfi írta a cikket. Az utóbbi esetben jobbnak ítélték az írást (Pléh, 2021).

A helyzet természetesen azóta már nem ennyire elkeserítő, de sajnálatos módon van olyan közeg, ahol a több mint 50 évvel ezelőtti kutatás még ma is megállná a helyét. Elmondható

azonban, hogy a nemek közti egyenlő bánásmód – az elmúlt évtizedeket figyelembe véve - egyre fontosabbá válik globális szinten. Ennek figyelemmel kísérése a célja a Global Gender Gap Reportnak, amely a nemek közti egyenlőtlenséget elemzi. A jelentés 2021-es adatai alapján az látható, hogy a 156 elemzett ország közül Magyarország a 99. helyen szerepel (World Economic Forum, 2021). Megállapítható, hogy ez egy nem túl előkelő hely. Sajnos hazánkra 2000 óta romló tendencia jellemző, amely leginkább azzal magyarázható, hogy a politikai pozíciókban is alacsony a nők részvételi aránya.

Viszont már nemcsak férfiak, hanem a nők is léphetnek vezetői munkakörbe. Ők is ugyanolyan eredményesen tudnak vezetni akár egy nagyvállalatot, akár egy országot. Mi sem bizonyítja ezt jobban, minthogy Novák Katalin 2022. május 10-e óta Magyarország köztársasági elnöke. Ez a tény sokat javíthat a megítélésükön. Ehhez hozzá kell azonban tenni, hogy a magyar kormány politikája konzervatívabb és hagyományosabb, mint a nyugati kormányoké, hiszen hatalmas hangsúlyt fektetnek a családok és a gyermekvállalás támogatására, ezzel is erősítve a férfi és női szerepeket (Török, Malota, & Horváth, 2022).

Az 1. táblázat a nemek közötti egyenlőtlenségeknek a felszámolási mértékét mutatja be, melyben az első 10 helyen lévő ország adatai, illetve a Magyarországra vonatkozó adatok találhatóak meg. A táblázatot a két legrosszabb eredményt elérő ország zárja.

1. táblázat: Nemek közötti egyenlőtlenség felszámolásának mértéke (%) néhány ország példáján keresztül

(Forrás: Saját szerkesztés a Global Gender Gap Report 2021-es adatai alapján)

Helyezés	Ország	A nemek közötti egyenlőtlenség felszámolásának mértéke (%)
1.	Izland	89,2
2.	Finnország	86,1
3.	Norvégia	84,9
4.	Új-Zéland	84,0
5.	Svédország	82,3
6.	Namíbia	80,9
7.	Ruanda	80,5
8.	Litvánia	80,4
9.	Írország	80,0
10.	Svájc	79,8
98.	Görögország	68,9
99.	Magyarország	68,8
100.	Azerbajdzsán	68,8
155.	Jemen	49,2
156.	Afganisztán	44,4

Az 1. táblázatból leolvasható, hogy első helyen a skandináv országok állnak. Magyarország sajnos a táblázat alapján - és saját tapasztalataim alapján is – messze elmarad tőlük. A felmérés adatai alapján, az utolsó helyen Jemen és Afganisztán áll.

2.1.1 A dolgozó nő

Régóta nincs már akadálya annak, hogy egy nő munkát vállaljon és ne csak a családdal kapcsolatos, ház körüli teendőket lássa el.

Jellemzően három indíték miatt állnak a nők munkába:

- Gazdasági motívum, ezen belül:
 - Akik a könnyebb megélhetésért, vagy
 - Akik a jobb életszínvonal kialakításáért vállalnak munkát.

- Az önmegvalósítás miatt vállalnak munkát (gyakoribb motívumnak számít a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők között).
- A szociális elszigetelés megszüntetése okán kezdenek munkavégzésbe (Molnár, 1981).

„Dolgozó nőnek azt nevezik, aki fizetett foglalkozást folytat, többnyire az otthonán kívül.”
(Sullerot, 1971, 92)

Ma már azonban nem jelent gondot vagy kisebb elismerést az otthon négy fala között végzett munka sem. Egyre népszerűbb a távmunka és a home office mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről. A Covid pandémia óta ez a trend még jobban felerősödött.

A munkahelyi előrehaladáson pedig valóban fontos lehet dolgozni, hiszen a munkahelyünkön töltjük el az életünk egyharmadát és természetesen nem mindegy, hogy milyen hangulatban és milyen körülmények között történik mindez (Foley & Coates, 2021).

Az igazsághoz hozzátartozik, hogy a nők gyermekvállalása egyre inkább kitolódik, másrészt sok nő dönt úgy, hogy nem is szeretne gyermeket szülni. Talán a házasságnak sincs már akkora szerepe, mint régen. Többnyire az a tendencia, hogy a nő marad otthon a gyermekekkel betegség esetén, de a mai kor társadalma már abszolút el tudja fogadni azt is, ha egy férfire hárulnak ilyen jellegű teendők.

2.1.2 A sikeres nő

„A siker, a nő, mint egyén számára azt jelenti, hogy választott területén jól végzi munkáját, és saját mércéi szerint büszke lehet arra, amit elért.” (Bryce, 1990, 7)

Bryce (1990) véleménye szerint azonban a nők részéről fontosabb, hogy tudatosak legyenek. Előre meg kell tervezniük az életük mellett a karrierjüket is. A pályájukkal kapcsolatos terveik akadályba ütközhetnek, ha a munkájukon kívül az egész életüket nem tervezik meg idejekorán. A férfiak ellenben itt is könnyebb helyzetben vannak, hiszen számukra elég, ha csak a karrierjükre fektetnek nagyobb hangsúlyt (Bryce, 1990).

Molnár (1981) is egyetért azzal, ha egy nő munkába áll és sikeres is az adott szakterületén, elengedhetetlen, hogy a családjával, magánéletével kapcsolatban is helyt tudjon állni. Így a dolgozó, sikeres nők számára a munkahelyen töltött idő után kezdődik a „második műszak”, a család ellátása, az otthon rendben tartása. Ha egy nő még nem rendelkezik családdal,

könnyebb dolga van. Számára a munkavállalás mellett járó nehézség az, hogy meg kell terveznie, hogy szeretne-e gyermeket szülni, és ha igen, mikor (Molnár, 1981).

Ezen túl pedig, nem aszerint minősítik a női dolgozók önmagukat, hogy milyen pozíciókat értek el. Fő szempont számukra az, hogy hogyan értékelik őket az általuk szeretett vagy nagyra tartott és tisztelt személyek (Valló, 2002).

Hozzá kell azonban azt is tenni, hogy a nők másképp értelmezik és élik meg a sikert, mint a férfiak. A női munkavállalók hajlamosabbak nagyobbra értékelni a munkájuk hatását és a munkahelyi életminőséget, mint a pénzt vagy a presztízt. Emiatt sok sikeres nő elmondhatja azt magáról, hogy fő motivációja az, hogyha hasznosnak ítéli meg a saját munkáját, illetve ha jól érzi magát a munkatársai és az esetleges ügyfelei között is (Helgesen & Goldsmith, 2018).

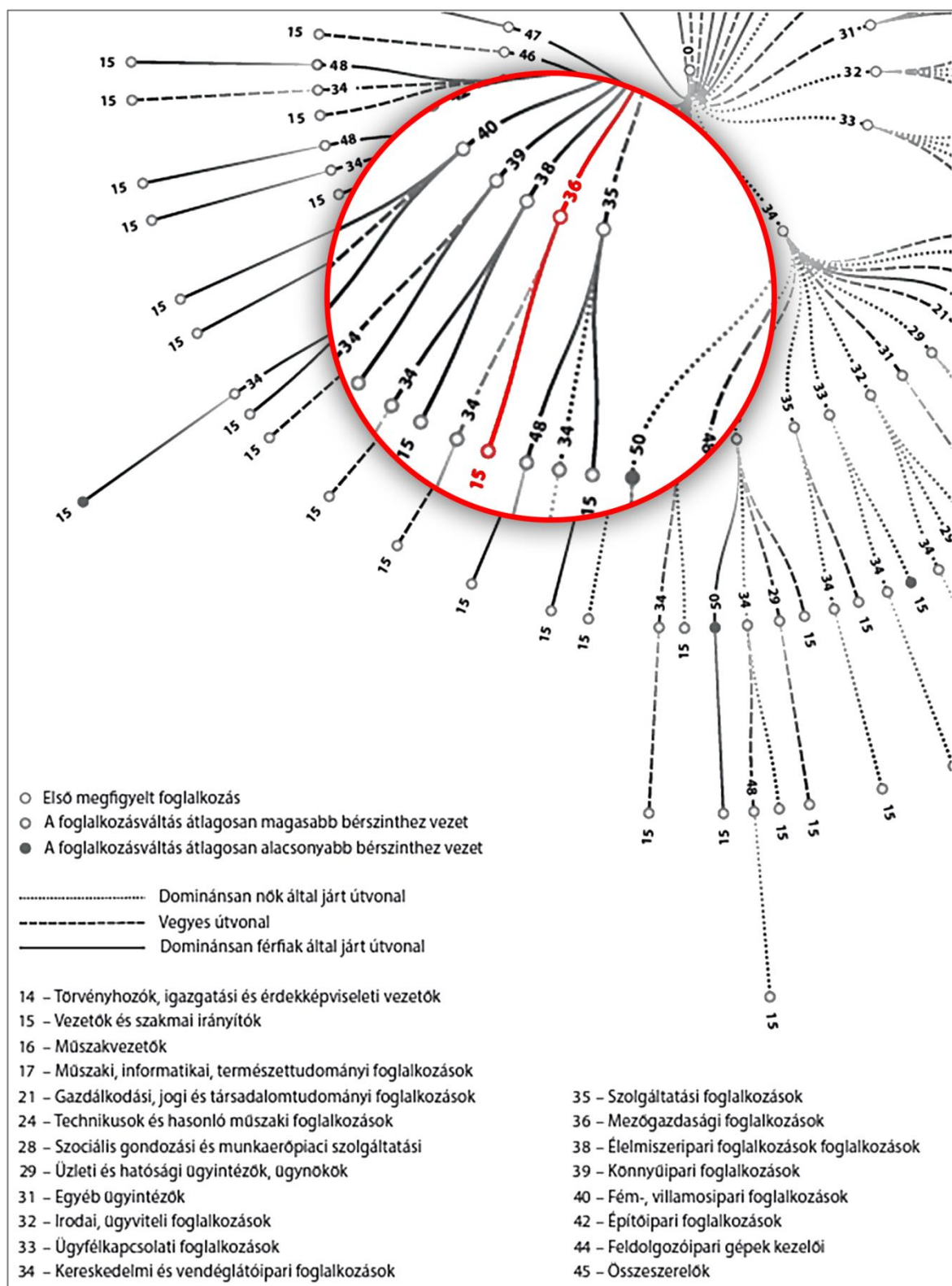
A sikerrel pedig együtt járhat az előléptetés, a ranglétrán való folyamatos előrehaladás is. Komoly különbségek figyelhetők meg azonban a nők és a férfiak között a vezetővé válás esélyei és a vezetőként elért béreket illetően is. Ez az úgynevezett üvegplafon. Az üvegplafon megnevezést a nők karrierútjának tekintetében alkalmazzák, és azt jelenti, hogy egy adott pontnál tovább nem léphet feljebb a ranglétrán egy női dolgozó (Koncz, 2011). Moss Kanter (1993) *Men and Women of the Corporation* című könyve már az 1970-es években bemutatja, hogy mennyire más pozíciókban dolgoznak és teljesen más megítélésben részesülnek a nők, mint a férfiak (Moss Kanter, 1993). Gyakran előfordul ma már a labirintus metafora használata is, mely arra utal, hogy a nők a pályafutásuk során a „labirintus” elején találkoznak az előítéletekkel, ezt követi a következő akadály, a hiteles vezetői stílus kiválasztása, majd meg kell teremteniük a munka és a magánélet közötti egyensúlyt is (Kőműves, Kozák, & Walter, 2023).

Nagyobb eséllyel válnak a nők vezetőkké a tipikusan „nőies szektorokban”, miközben a vezetők fizetése magasabb a „férfias” szektorokban (Ilyés & Lőrincz, 2022.).

Az 1. ábrán a Karrierszekvenciák vizuális megjelenítése látható.

1. ábra: Karrierszekvenciák vizuális megjelenítése (részlet)

(Forrás: Ilyés - Lőrinc (2022): *Női és férfi karrierutak Magyarországon. Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában*)



Ahogy az 1. ábra is szemlélteti a Mezőgazdasági foglalkozások (36) férfiak által dominált szektor és jellemzően Vezetők és szakmai irányítók (15) is ők lesznek ebben az ágazatban (Ilyés & Lőrincz, 2022.).

Összefoglalva tehát azt, hogy egy nő sikeres legyen, sem törvényi, sem képességekbeli különbség nem gátolja, viszont a gyakorlatban – a nemi sztereotípiáknak köszönhetően – a nőket ok nélkül kevesebbre becsülik (Pléh, 2021).

2.1.3 A nők megítélése a mezőgazdaságban

Elmondható, hogy alábecsülik a nők munkáját és jelenlétét is a mezőgazdaságban. Ez egy globális problémának számít, mivel sok nő sem földtulajdonhoz sem hitelhez nem tud hozzájutni. Pedig ez elengedhetetlen lenne ahhoz, hogy finanszírozni tudják a különböző mezőgazdasági tevékenységeiket vagy akár a vállalkozás fejlesztését (Sárközi, 2022).

Megjelenik a mezőgazdaságban a nemek közötti egyenlőtlenség is, melynek három fő tényező az okozója:

- A bérek közötti eltérések,
- Finanszírozási lehetőségek nehézségei,
- Korlátozottabb hozzáférés bizonyos képzésekhez (Kalmár, 2019).

E különbségek kiküszöbölésével javítható lenne a nemek közötti eltérés mértéke. Fontos továbbá emellett, hogy a férfiak és a nők kölcsönösen támogassák és fogadják el egymást.

A digitalizáció és az automatizáció térnyerésének köszönhetően egyre kevesebb fizikai munkát igényel a szektor, ezért a jövőben talán a gyengébbik nem is könnyebben el tud helyezkedni benne (Corteva, 2019).

Mert az igazsághoz hozzátartozik, hogy sajátos munkakörülményekkel rendelkeznek a mezőgazdasági munkafolyamatok. Az állattenyésztés, állattartás esetében a biológiai folyamatok miatt alakultak ki ezek a jellegzetességek, míg a növénytermesztés esetében, ha azt szabadföldön kell végezni, akkor az időjárás hatásai (hideg, eső, fagy, hőség, por) nem szüntethetők meg, csupán mérsékelhetők (Berde, 2003).

E körülményekhez való alkalmazkodás pedig a komfortzónából való kilépést is jelentheti. (Komfortzóna alatt azt értjük, amelyben a munkavállaló környezeti megterhelés nélkül tudja

ellátni a munkáját. Ennek a határa 12-24 Celsius fok és 30-70 százalékos páratartalom közé esik és a légmozgás sem haladja meg a 3 m/sec sebességet (Kömüves, 2017).)

2.2 Női vezetők

A vezetés egy komplex feladat, amelyben a folyamatok irányítója a vezető. E folyamat révén pedig a szervezet megjelöli a céljait és az ahhoz vezető járható utakat felkeresi. A vezetők már-már művészek, hiszen a célokat, elveket, törvényszerűségeket is meg kell tartaniuk. Ehhez elengedhetetlen a tehetségük, a megfelelő képességük és a rátermett személyiségük is (Berde, 2003).

És véleményem szerint ki tudná ezt jobban csinálni, mint egy nő, aki a karrier és a magánélet között is egyensúlyt tud teremteni?

A rendszerváltástól (1989) a nők helyzetének javulását várták, de nem történt jelentős előrelépés e területen. A volt szocialista országok női dolgozói kevésbé jutottak vezető pozíciókhoz, állami beavatkozás hiányában a számuk pedig jelentősen csökkenni kezdett (Pető, 2019).

Pontosan talán nem is határozható meg, hogy mi hozott igazán javulást, de egyre több női vezetőt kezdtek kinevezni a világban, és Magyarországon is. 2020-ra jelentős számban voltak már női vezetők jelen az ötszáz legnagyobb globális vállalat munkavállalói között. Meghatározóak voltak a vállalatok vezetésében, de már társadalmi és a gazdasági döntéshozói szervek egyéb szintjein is (Braun, 2016).

Természetesen a saját tapasztalataimból is merítve úgy gondolom, hogy egy nőnek még mindig sokkal többet kell tennie azért, hogy elismerjék munkásságát, rátermettségét és akár a vezetői képességeit is.

Ahhoz, hogy egy nő akár egy befolyásosabb politikus vagy bármilyen vezető legyen, vagy csupán felemelje a hangját, hogy kiálljon magáért, vagy bármilyen más ügyért, hatalmas bátorságra van szüksége. Ezzel szemben egy férfi – kis túlzásokkal élve persze – de lehet király, lehet egy csata vezetője vagy tábornok is, épp ami csak lenni akar. Ma már természetesen egyre több nő lesz vezető, de emiatt általánosságban elmondható, hogy még mindig „másnak” vagy lázadónak tekintik őket (Barnucz, 2020).

2.2.1 *Maszkulin és feminin kultúrák*

Az országok közötti eltérések és a nemek eltérő megítélésének a megértéséhez elengedhetetlennek találtam az országok kultúrájának vizsgálatát elvégezni.

Döntéseinkre, legyen az gazdasági vagy társadalmi jellegű, kiemelt hatással bír a saját kulturális meghatározottságunk. Ami tabu és elfogadhatatlan egyes kultúrákban, az máshol természetesnek számíthat. Ennek a megértéséhez Geert Hofstede (1928-2020) holland szociálpszichológus kulturális dimenzióvizsgálatát vettem alapul. Hofstede eleinte négy, majd ezt kiegészítve hat dimenzió mentén vizsgálta az emberek munkához kötődő értékrendjének és kulturális háttérének kapcsolatát.

Dolgozatomban a maszkulinitás és feminitás dimenzióját vizsgáltam.

Hofstede (1994) megfigyelései alapján van olyan kultúra, amelyben a győzelem a fontos érték, míg más kultúrában a gyengék segítése és támogatása a fontos. Az előbbi a maszkulin, az utóbbi a feminin kultúra. Magyarországra a maszkulin kultúra jellemző, még hozzá szélsőségesen. Európában csak a szlovákokra jellemző jobban a maszkulinitás.

Hofstede (1994) az alábbiak szerint jellemezte a maszkulin és a feminin kultúrákat:

- A *maszkulin* kultúrákban a férfiakkal szemben az az elvárás, hogy erősek, versenyszelleműek, ambiciózusak legyenek, emellett kiemelt fontosságot kap az anyagi siker. A nőktől a fő elvárás, hogy gondoskodjanak másokról, kedvesek és szerények legyenek. A férfiak és a nők munkája nagyban eltér egymástól és a nők jóval kevesebb arányban vannak vezető pozícióban, mint férfiak. Nemcsak a karrier szempontjából, hanem a családban is különbözőek a feladataik. Nagyobb presztízzsel a férfias értékek rendelkeznek. Mindenből a nagyobb számít jobbnak: autó, lakás. A kudarc, legyen az iskolai, sportban, vagy akár munkában bekövetkező, katasztrófának számít. A konfliktusokat vitákkal rendezik el. A státusz a fontos, annyit ér az egyén amennyit az autója, lakása, állása, stb.
- A *feminin* kultúrákban a férfiak és a nők is rendelkeznek „férfias” és „nőies” tulajdonságokkal. Ezen kultúrákban az emberi kapcsolatok kiemelten fontosak és az élet minősége is. Nagyobb a szociális érzékenység a rászorulókat iránt, illetve a munkahelyi és az otthoni munkamegosztás kevésbé válik el egymástól. Fontos a

környezettel való törődés. A kicsi és a lassú a szebb. Erény, ha valaki szerény, halk, együttérző, még a férfiak esetében is. A konfliktusokat kompromisszumokkal rendezik el. Az egyenlőséget hangsúlyozzák mindenben.

Néhány maszkulin kultúra: Japán, Ausztria, Venezuela, Olaszország, Írország, Nagy-Britannia, Egyesült Államok és *Magyarország*.

Néhány feminin kultúra: Skandinávia, Hollandia, Finnország, Chile, Portugália, Thaiföld, Spanyolország, Izrael (Hofstede, 1994).

A magyarokra is igaz az, hogy fontos a nagy ház, a szép és gyors autó – még akkor is, ha esetleg nem engedheti meg az egyén magának. A fő szempont az, hogy mindenki úgy lássa, hogy igen (Hofmeister-Tóth & Mitev, 2016).

2. táblázat: A férfias/nőies dimenziók

(Forrás: Saját szerkesztés Hofstede (1993), Hofmeister-Tóth (2016) alapján)

Maszkulin (férfias)	Feminin (nőies)
Fontosabb értékek: teljesítmény, siker	Fontosabb értékek: törődés másokkal, életminőség
A szerénység nem erény	A szerénység elvárt
Nagy a siker utáni vágy	Nem túl erős a siker utáni vágy
Az erő tekintélye	Szimpátia a gyenge iránt
Kevésbé fontos a munkahelyi légkör	Fontos a munkahelyi légkör
Erősen elhatárolt társadalmi szerepek	Elfogadott a sírás mindkét nem részéről
Konfliktus esetén győzzön a jobb	A konfliktusok megoldása kompromisszum útján
A munka mindennél fontosabb, előfordul, hogy helyettesíti a magánéletet	A munka nem foglal el központi helyet az egyén életében, a kellemes és jó magánélet megteremtésének eszköze
Kevés nő van vezető beosztásban	Több nő van felelős beosztásban
Fontos az előmenetel és az ambíció	Nincs erős érdeklődés az előmenetel iránt

Ezen adatok alapján úgy gondolom, teljesen érhető, hogy a szélsőségesen maszkulin magyar társadalom miért fogadja el kevésbé a nőket, főleg vezető pozíciókban.

2.3 Női vezetők a mezőgazdaságban

A régi, tradicionális paraszttársadalomban a nő a belső, családi és házi szférában tevékenykedett, míg a férfi a külső, a közösség és a termelés világában. Ezek voltak a tradicionális nemi szerepek. Itt a férfiak lehettek csak vezetők, ők rendelkeztek csak tekintéllyel. Szimbolikus tartalmat tulajdonítottak egyes munkatevékenységeknek, ezek vagy tipikusan férfiasá, vagy tipikusan nőiessé tették őket. Nők csak női, férfiak csak férfias munkát végezhettek (Vasa, 2011).

1800 és 1940 között a nők szinte láthatatlanok voltak a mezőgazdasági munkaerő-piacon. Pedig feleségként bőven kivették a részüket a mezőgazdasági munkákból is. Viszont, ha alkalmazták is őket, jellemzően napi munkadíjat kaptak, ezért, ha épp nem volt munka vagy megbetegedtek, fizetés nélkül maradtak. Ebben az időben elképzelhetetlen volt azonban, hogy vezetővé váljanak. 1940-től, az első és a második világháború miatt, a nőktől elvárták, hogy vegyék ki részüket az agrármunkák elvégzéséből. De, amint a férfiak hazatértek a frontról az is elvárás volt, hogy háttérbe vonuljanak, vissza a családi életbe. Az 1980-as évektől a nők aránya már növekedett a családi és bér munkában foglalkoztatottak között, de elenyésző százalékuk dolgozott csak teljes foglalkoztatásban (Henshall Momsen, 1993).

A 2000-es évek elején is még a férfias arculat volt a meghatározó a mezőgazdaságban. 6,7 százalékot tett ki csupán a női gazdaságvezetők aránya, de ők is a tulajdonosi funkciót töltötték csak be elsősorban, ám ezekben a gazdaságokban is inkább férfiak irányítottak (Székely, 2009).

Természetesen léteznek olyan szakmák, amelyektől régen a nőket távol tartották, de nem a képességeik, hanem az egészségükre gyakorolt negatív hatás miatt. Példa erre a kelet-európai szocialista országok mezőgazdasága, ahol nem engedték a nőket traktorokat kezelni, mert ezeknek a munkagépeknek a rázkódásai és működése nőgyógyászati szempontból veszélyeztették az egészséget (Sullerot, 1971).

Ezen felül pedig minden kultúrának megvannak a sajátos „férfi” és „női” munkái is, csupán a választóvonalak tekintetében van különbség. Általánosságban azonban az állapítható meg, hogy azokat a munkaköröket, amelyhez elengedhetetlen a testi erő, esetleg veszélyesnek számít, férfiakra bízák (Scott, 2020).

Napjainkban tapasztalataim szerint nem csak én, hanem a többi nőtársam is leginkább akkor helyezkedik el az agráriumban, ha a generációk óta egy kézben lévő családi gazdaságukban tud munkát vállalni.

A generációváltás segíti a pályán maradási motivációjukat is, hiszen a fiatalabb korosztály jobban elfogadja a nőket és a női vezetőket ebben a szektorban. Mindezek mellett a társadalom is egyre érzékenyebb ezzel a témával kapcsolatban, ami az előnyünkre válik (Magyar Mezőgazdaság, 2022).

Általánosságban elmondható azonban, hogy még mindig kedvezőtlen a mezőgazdaságban foglalkoztatott nők aránya Magyarországon. Ez a szám huszonhét százalék csupán, ez azt jelenti, hogy az európai lista utolsó harmadában áll Luxemburg és az Egyesült Királyság mellett (Kőszegi, 2019).

Kedvező trendként tapasztalható viszont, hogy a 2000-es évek közepe óta pozitív, kiegyenlített irányba mozdult el hazánkban a mezőgazdaságban foglalkoztatottak nemek közti aránya. A fiatal egyéni gazdálkodók között 2010-re már minden megyénkben növekedett a nők száma. Jellemző továbbá, hogy egyre több női gazdálkodó folytat napjainkban mezőgazdasági termelő tevékenységet. Az is kijelenthető, hogy a nők nem a megélhetési kényszer miatt választották ezt a szektort, tehát lett volna lehetőségük más munkát választani. Általában a természet, az állatok szeretete vagy a tradíciók fenntartása miatt helyezkednek el az agráriumban (Kőszegi, 2019).

Gunst (1979) a következőképp foglalta össze a jó gazda fogalmát: „Sok-sok kiválóság akadhat és akad is köztük, de ahhoz, hogy valaki jó „paraszt” lehessen, ahhoz időtlen idők óta szinte reflexszerűen jelentkező lelkesedés és alkatból fakadó növény- és állatszeretet kell.” (Gunst, 1979, 275)

Tapasztalataim szerint ez a lelkesedés és szeretet a nőkben ugyanolyan mértékben – ha nem jobban – jelen van, mint a férfiakban.

Na de mi a helyzet a mezőgazdaságban a női vezetőkkel?

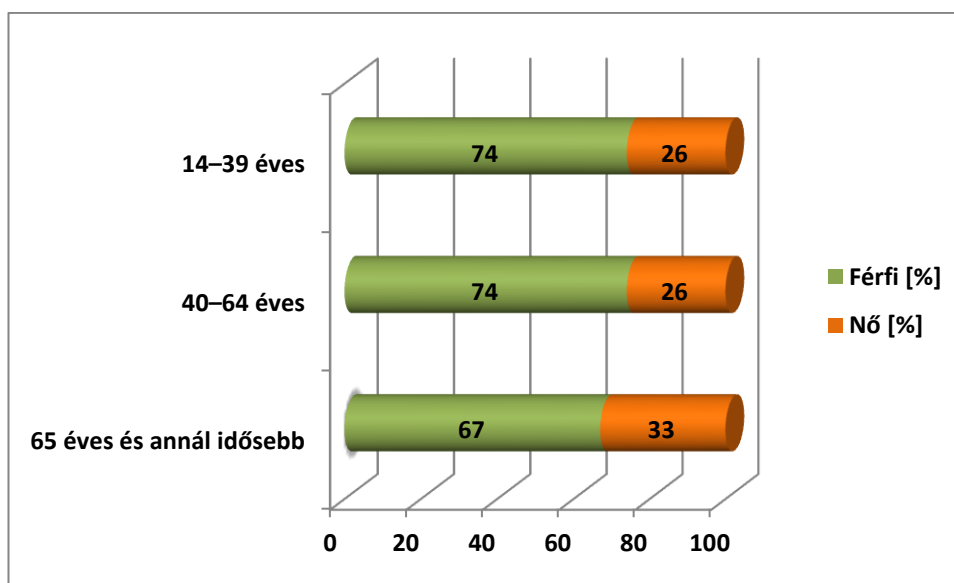
A nők mezőgazdaságban történő munkavégzése inkább a kisebb településeken, falvakban, kis községekben jelentős, jellemzően az adminisztratív és a pénzügyi teendőket végzik el ők. De mindemellett a női vezetők száma is ezekben a vidéki térségekben a legmagasabb (Nemzeti Agrárgazdasági Kamara, 2021).

Mivel azonban régi „hagyománya” van a nők eltérő megítélésének, van még hová fejlődni.

A statisztikák alapján az idősebb korosztályokban magasabb a női vezetők aránya a mezőgazdasági szektorban (2. ábra). A legalább 65 éves gazdálkodók 33 százaléka nő, a fiatalabb generációk esetén ez az arány 26 százalék (Központi Statisztikai Hivatal, 2020).

2. ábra: A gazdaságok irányítóinak nemekkénti megoszlása a mezőgazdasági szektorban %, 2020

(Forrás: Saját szerkesztés az Agrárcenzus 2020 adatai alapján)



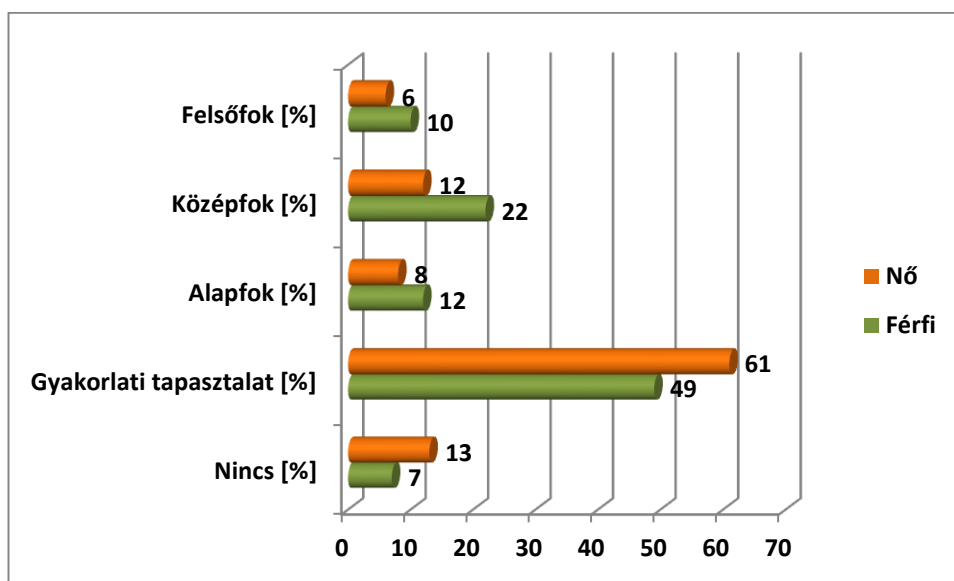
A 2. ábrán látható, hogy bár jelentős technológiai- és innovációs fejlesztés történt az agrárszektorban, mindez kevésnek bizonyult a női vezetők arányának javítása szempontjából.

Mint az előzőekben már említésre került, a generációváltás sokat segíthet a nők vezetői pozícióba való kerülésének a helyzetén. Egy gazdaság átadása esetén elsődleges cél az, hogy sikeresen tudják folytatni a gazdálkodást. Ha nő veszi át a gazdaság irányítását, helyzete fokozottan nehezebb a kevesebb jó minta miatt, így fontos a család és a környezet bátorítása is (Batthyány Schmidt, Zöldréti, & Zöldréti, 2021).

A dolgozat írása közben azt feltételeztem, amelyhez a tapasztalataim is hozzájárultak, hogy a nők körében egyre népszerűbb az agrárszektor és egyre többen szereznek mezőgazdasági területen középfokú- vagy felsőfokú végzettséget (3. ábra).

3. ábra: A gazdaságok vezetőinek végzettség szerinti megoszlása nemekként, %, 2020

(Forrás: Saját szerkesztés az Agrárcenzus 2020-as eredményei alapján)



Ezzel szemben a 3. ábrán látható adatok azt mutatják, hogy a női vezetők 12 százaléka rendelkezik legalább középfokú végzettséggel, míg a férfiak 22 százaléka. Felsőfokú végzettsége a nők 6 százalékának, míg a férfiak 10 százalékának van. Tehát a nők esetében alacsonyabb a mezőgazdasági képzettség előfordulása, gyakorlati tapasztalataik azonban kiemelkedőek.

A mezőgazdaságot férfias szakmaként azonosítják, legfőképp a fizikai állóképesség igénye és a szezonális jellege miatt. Az elmúlt évek tapasztalatai viszont azt támasztják alá, hogy az agráriumban egyre több nő dolgozik.

Összefoglalva tehát, a nők egyre aktívabbak a magyar agráriumban, elfogadóbb velük a szakma, nagyobb mértékben elismerik a hozzáértésüket is. Ennek ellenére, ha alkalmazottként, nem pedig vezetőként dolgoznak, akkor a fizetésbeli különbség még mindig megfigyelhető. A különbség akár 30 százalék is lehet a két nem fizetése között (Kis és mtsai, 2019).

Azonban, ha a nők vezetői pozíciót töltenek be, abban az esetben is eltérnek a férfiaktól. A nők nem törekszenek nagy méretű gazdaságok létrehozására, inkább a saját, rendelkezésre álló erőforrásaikat kívánják maximálisan kihasználni. Kevésbé hajlamosak hitelek felvételére, mert a biztonságot és a nyugalmat előrébbvalónak ítélik meg. Apróbb lépésekben haladnak (Kis és mtsai, 2019).

Különbség továbbá, hogy a női gazdálkodók többsége a legidősebb korosztályba, tehát a 65 év felettiek korosztályába tartozik. Ezzel szemben a férfiak csupán negyede tartozik ebbe a korcsoportba. A gazdálkodók „előregedése” egyértelműen a nők körében fokozottabb, hiszen arányuk a fiatalabbak között a 20 százalékot sem éri el. Ennek oka lehet az, hogy sok vidéken élő, esetleg egyedülálló nyugdíjas hölgy legfőképp az önellátás és a jövedelemének kiegészítése miatt folytat agrártevékenységet (Kis, 2019).

Ezen túl pedig, mivel a nők tágabb értelemben látják a gazdaságot és sok esetben sok újdonságot hozzá tudnak adni a gazdálkodási tevékenységekhez a gondoskodó személyiségük miatt. Ilyenek lehetnek például a mezőgazdasági termelő tevékenységek vagy szolgáltatást nyújtó tevékenységek agroturizmussal, a megtermelt termékek helybeni értékesítésével történő kiegészítése (Nemzeti Agrárgazdasági Kamara, 2021).

2008 óta minden év október 15-ét a Vidéki Nők Nemzetközi Napjaként tartják számon az ENSZ-ben, ami egy hatalmas előrelépés és a női nem munkájának az elismerése. Ezzel a nappal a vidéki nőkre, e nők mezőgazdasági munkájára, általuk a mezőgazdaság fejlődésére, a vidéki szegénység felszámolására szeretné felhívni a figyelmet a világszervezet (Batthyány Schmidt, Zöldréti, & Zöldréti, 2020).

Véleményem szerint, ami viszont kiemelten fontos és azt hiszem, mindent elárul a nők munkavégzéséről, lelkiismeretességéről és az agrárium iránti szeretetükről, az az, hogy a nők minden esetben nagyon büszkék arra, hogy a mezőgazdaságban dolgoznak.

2.4 Lehetőség vagy kényszer?

Érdemes kitérni továbbá arra is, hogy kényszer hatására vagy szabad akaratukból helyezkedtek e nők el az agráriumon belül.

Voltak a történelem során olyan időszakok, amikor a nők csupán a ház körüli teendőkben vehettek részt, nem is gondolhattak arra, hogy esetleg dolgozzanak (Foley & Coates, 2021). Ma már természetesen ilyenről szó sincs, azonban nem mindegy, hogy saját érdeklődési irányzatuk miatt vagy pedig kényszer hatására helyezkednek-e el a nők a mezőgazdaságban.

Korábban azt, hogy a nők esetleg az agrárszektorban helyezkedjenek el vagy szerezzenek földtulajdont, lehetetlenné tette a legtöbb társadalom esetén az öröklési jog, mely a férfiakat részesítette előnyben. Így a nők, ha érdeklődtek is a mezőgazdálkodás iránt, nem dolgozhattak

a szektorban. Viszont a bekövetkező háborúk miatt kénytelen voltak a gazdálkodásban folyamatosan részt venni (hiszen a fronton levő férfiak helyett el kellett látni a munkát) (Kis et al., 2019).

Ez alapján tehát az feltételezhető, hogy e nők a kényszer és a kialakult helyzet hatására kezdtek el a mezőgazdasággal foglalkozni, nem feltétlen az érdeklődésük miatt.

4. ábra: Női munkások a mezőgazdaságban az I. és a II. világháború alatt

(Forrás: Pinterest)



Természetesen ma már a nők szabadon dönthetnek arról, hogy milyen munkát választanak maguknak. Ahogy korábban már említésre került, a mezőgazdaság is egyre népszerűbb körökben, egyre többen szereznek agrárképzéseken végzettséget.

A 3. táblázatban látható, hogy a 2012 és 2021 között agrárképzésben diplomát szerző nők a diplomaszerzés indítékaként a saját, szakmai fejlődésüket és tudásuk bővítését nevezték meg. 2014-ben jelölték meg csupán azt, hogy a társadalmi megbecsülés volt a legfontosabb szempont számukra, amikor egyetemet és szakot választottak.

3. táblázat: Az agrárképzése jelentkező nők diplomaszerzési indítéka

(Forrás: Maczék (2023): Az agrárképzésre jelentkező és ezen tudományágban diplomát szerző nők számának, szakválasztási motivációjának és elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata alapján)

	Válaszadók (fő)	A legfőbb szempont, ami miatt agrárdiplomát szeretne szerezni.	Fő	%
2012	98	Szakmai, intellektuális fejlődés.	57	58,16
2013	48	Szakmai, intellektuális fejlődés.	32	66,67
2014	31	Társadalmi megbecsülés.	28	90,32
2015	32	Szakmai, intellektuális fejlődés.	24	75,00
2016	30	Szakmai, intellektuális fejlődés.	26	86,67
2017	32	Szakmai, intellektuális fejlődés.	27	84,38
2018	56	Szakmai, intellektuális fejlődés.	39	69,64
2019	52	Szakmai, intellektuális fejlődés.	39	75,00
2020	55	Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	45	81,82
2021	101	Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	87	86,14

Korábbi kutatási eredményeim alapján az a következtetés vonható le, hogy a saját érdeklődési körük, továbbá a mezőgazdasági munkák és az agrárium iránti érdeklődésük ösztönzi a nőket ilyen jellegű diplomák megszerzésére, nem pedig a saját, közvetlen környezetük befolyása, esetleg a társadalmi ráhatás (Maczék, 2023).

Ezek az adatok tehát azt mutatják véleményem szerint, hogy az agrárdiplomát szerző nők lehetőségnek élik meg - nem pedig kényszernek - a mezőgazdasággal kapcsolatos tudás megszerzését.

A 2021-ben végzett kutatás egyik kérdése kiterjedt a szakválasztás indítékára is. Az indítékokat egy négyfokozatú Likert skálán kellett értékelniük a válaszadóknak. 39 fő válaszadó esetén a „Határozott elképzelésem volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretnék csinálni.” válasz a legmagasabb, 3,47-es átlagot kapta. A kapott adatok alapján elmondható, hogy a szakválasztási preferenciát a saját elképzelés határozta meg. A kapott eredménnyel az támasztható alá, hogy a szakválasztás során is már pontosan tudták a képzésekre jelentkező hölgyek, hogy mivel szeretnének a jövőben foglalkozni (Maczék, 2023).

Véleményem szerint ez utóbbi eredmény is azt támasztja alá, hogy a mezőgazdasági munkavégzés lehetőség, nem pedig kényszer a mai nők számára.

3 ANYAG ÉS MÓDSZER

3.1 Szekunder kutatás

A Nők, női vezetők a mezőgazdaságban című diplomadolgozatommal kapcsolatosan a téma szakirodalmának vizsgálatát végeztem el elsőként. Összegyűjtöttem a témában íródott különböző könyveket, kiadványokat, különféle szakmai folyóiratokat, kutatási jelentéseket és egyéb dokumentumokat. Internetes források (Google Scholar, Web of Science) segítségével is kiegészítettem a kutatást, illetve tudományos jellegű közlemények feltérképezésével is.

3.2 Primer kutatás

Primer kutatásként kérdőíves megkérdezést és három mélyinterjú készítését végeztem el dolgozatom elkészítése során.

A Nők a mezőgazdaságban című kérdőívemmel történő felmérés 2023. augusztus 20. és szeptember 10. között zajlott. A kérdőívre 253 értékelhető válasz érkezett. A kérdőívben 16 zárt (strukturált) kérdésre kellett válaszolniuk a válaszadóknak.

A kérdőíves felmérés előtt egy próbakérdezést is végeztem, hogy az esetleges hibákat, félreértéseket kiküszöböljem. A próbakérdezésem mintanagysága 10 fő volt és személyesen kerestem fel az alanyokat. A tapasztalt hibákat javítottam a végleges kérdőív elérhetővé tétele előtt.

A kérdőívemet három részre osztottam. Az első szakasz a kitöltők pozíciójára, gazdaságuk méretére, gazdálkodási formájukra és a tevékenységük jellegére vonatkozó kérdéseket tartalmazta. A második szakaszban vizsgáltam a megkérdezettek véleményét a nemek közötti eltérő bánásmódot illetően. Itt arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők véleménye szerint mi a nőket érintő legnagyobb kihívás ebben a szektorban, tapasztalnak-e megítélésbeli különbségeket, illetve hogy szerintük mi lehet ennek az oka. Továbbá felmértem, hogy véleményük szerint mivel lehetne javítani ezen az eltérő bánásmódon, illetve hogy szívesen dolgoznak-e együtt nőkkel vagy szívesen alkalmazzák-e őket. Az utolsó, harmadik szakaszban a háttérváltozókat tartalmazó kérdések kaptak helyet. A nem, a kor, az iskolai végzettség, a lakhely településtípusa és a jövedelem kerültek a háttérváltozók közé.

A kérdőív kvantitatív jellegű és véletlenszerű mintavételen alapult. A kutatásom eredményei és a levont következtetésem nem általánosíthatók, mivel a minta nem tekinthető reprezentatívnak.

A kérdőív a Google Űrlapok készítő rendszer segítségével készült online és magyar nyelven volt elérhető. Kitöltéséhez egyrészt személyes megkeresést alkalmaztam; a mezőgazdasági szektorban dolgozó partnereimet, munkavállalókat, brigádvezetőket, vállalatvezetőket, vállalkozókat és őstermelőket kerestem fel és kértem meg őket a felmérésben való részvételre. Ezen felül pedig a kérdőív közzététele interneten keresztül is megtörtént, egy kommunikációs, közösségi platform (a Facebook) segítségével. Itt egyfelől az ismerőseimet, barátaimat és az ő ismerőseiket is kértem - úgynevezett hólabda módszerrel - a kérdőívem kitöltésére. A kérdőív egy mezőgazdasági csoportban is megosztásra került továbbá, ahol a csoport tagjai női mezőgazdasági munkások, vezetők, tanulók, vállalkozók és őstermelők voltak.

A kérdőív kiértékelését, adatainak feldolgozását és statisztikai elemzéseit az IBM SPSS Statistics 29.0.1.0 rendszerben és Microsoft Excel táblázatkezelő szoftver segítségével végeztem el. Az elemzések során százalékos formában és keresztátlák alkalmazásával dolgoztam fel a kapott adatokat, a Pearson féle Chí négyzetet és a Cramer V szorosságot is figyelembe véve. Az eredményeket $p < 0,05$ -nél tekintettem szignifikánsnak.

A kérdőív az 1. mellékletben tekinthető meg.

Másik választásom a primer kutatási módszerek közül a mélyinterjúra esett, melynek során nyitott kérdéseket alkalmaztam. A mélyinterjúm 20 kérdést tartalmazott és öt fejezetre osztottam. Az első fejezetben kaptak helyet a személyes kérdések, a másodikban a nemek közti eltérő bánásmódról kérdeztem interjúalanyaimat. A harmadik részben a női munkavállalókkal kapcsolatban tettem fel kérdéseket, míg a negyedik részben a munkaerő megtartására vonatkoztak a kérdéseim. Végül pedig az utolsó, ötödik részben interjúalanyaim személyes véleményére és javaslataira voltam kíváncsi.

A mélyinterjú egyik alanyának Bereck Máriát választottam. Mária agrármérnök, mérnök tanár, a péceli Fáy András Mezőgazdasági Technikumban tanított gazdasági és mezőgazdasági tárgyakat. Emellett 2012 óta gazdálkodik, fő profilja a szántóföldi növénytermesztés. Mivel a saját 10 hektáros gazdaságának vezetése mellett a családi gazdaságban is dolgozik, így megfelelő alanyt találtam a mélyinterjú elkészítéséhez, hiszen több éves tapasztalata van nőként, női vezetőként a mezőgazdasági szektorban. Az interjú

során megosztotta velem tapasztalatait, nehézségeit, észrevételeit és azt, hogy milyen mértékben tapasztalja a nemek közötti eltérő bánásmód meglétét.

Mélyinterjúm második alanya Polcz Jánosné, Erzsébet. Erzsébet 23 éve dolgozik kétékezi, fizikai munkásként a mezőgazdasági szektorban, brigádvezetőként. Leginkább a gyümölcs- és zöldségtermesztéssel kapcsolatos munkákban vesz részt, illetve vesznek részt, csapatával együtt. Mivel vezetőként több ember munkáját koordinálja, illetőleg ő tartja a kapcsolatot a megrendelőkkel is, így hatalmas tapasztalata van abban, hogy hogyan viszonyulnak a nőkhöz, női vezetőkhez ebben a szakmában. Gondolatait, észrevételeit e tapasztalatokra alapozva osztotta meg velem, illetve ötleteket, javaslatokat adott arra vonatkozóan, hogyan lehetne javítani a nők megítélését a mezőgazdasági munkavégzések esetében.

Mélyinterjúm harmadik alanyának a nagypapámat, Maczék Tibort választottam. Ő is több évtizede ebben a szektorban tevékenykedik. A saját gazdaságának a vezetése mellett mezőgazdasági munkák nyújtásával is foglalkozik; e munkák során saját csapattal dolgozik, ezáltal több ember munkáját vezeti, felügyeli és szervezi meg. Így rálátása van arra, hogy miként ítélik meg és fogadják el a nőket a mezőgazdaságban. Megosztotta velem, hogy az ő gazdaságában szívesen alkalmaz-e nőket, figyel-e a felmerülő igényeikre, illetve tapasztalja-e akár a saját munkásai között vagy a megrendelőik részéről a nemek közötti eltérő bánásmód megjelenését. Több évtizedes tapasztalatára alapozva osztotta meg velem észrevételeit a mezőgazdaság jövőjének és az elfogadás mértékének alakulása kapcsán.

Azért esett a választásom két női és egy férfi vezetőre, munkavégzőre a mezőgazdaság területéről, mert így szembe tudtam állítani egymással a véleményeiket, hiszen azt feltételeztem, hogy máshogy ítéli meg egy nő a boldogulását, érvényesülését, nehézségeit a mezőgazdaságban, mint amit egy férfi gondol ugyanezekről a témakörökről.

A mélyinterjú kérdések a 2. számú mellékletben tekinthetők meg.

3.3 Háttérváltozók

A következő táblázat a kérdőív kitöltők háttérváltozóinak alakulását mutatja be:

4. táblázat: A háttérváltozók megoszlása (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Kérdéstípus	Háttérváltozók	Válaszadók (fő)	Megoszlás (%)
Nem	Férfi	110	43,48
	Nő	143	56,52
Életkor	18 év alatti	3	1,18
	19-25 év közötti	15	5,93
	26-35 év közötti	57	22,53
	36-45 év közötti	70	27,67
	46-55 év közötti	65	25,69
	56-65 év közötti	23	9,09
	65 év fölötti	20	7,91
Iskolai végzettség	Általános iskola	7	2,77
	Gimnázium/szakközépiskola	80	31,62
	Szakmunkásképző	81	32,02
	Egyetem/főiskola	85	33,59
Lakhely	Főváros	5	1,98
	Megyeszékhely	19	7,51
	Város	55	21,74
	Község/falu	174	68,77
Jövedelem	Jelentősen átlag alatti	17	6,72
	Valamivel átlag alatti	35	13,83
	Átlagos	119	47,04
	Valamivel átlag feletti	73	28,85

4 EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

4.1 Kérdőív értékelése

Kérdőívemre 253 értékelhető válasz érkezett, kitöltőim számára 16 kérdést tettem fel. Zárt kérdéseket tartalmazott a kérdőívem, illetve voltak olyan kérdések, amelyek megválaszolása során a kitöltők több válaszlehetőséget is megjelölhettek.

A 8. mellékletek fejezetben található meg a kérdőív vázlata.

4.1.1 *Gazdálkodás formái, a kitöltők mezőgazdaságban betöltött pozíciója*

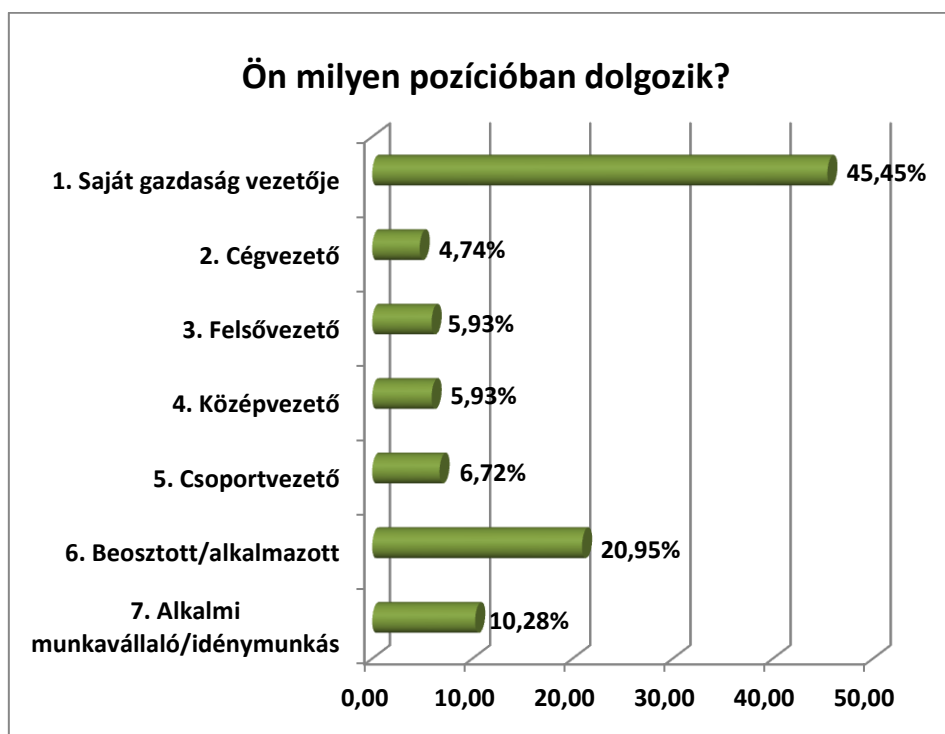
Kérdőívem első kérdése a válaszadók mezőgazdasági tevékenységvégzésére vonatkozott. A 253 válaszadó közül 165 fő (65,22 százalék) növénytermesztéssel, 27 fő (10,67 százalék) állattenyésztéssel, 11 fő (4,35 százalék) vadgazdálkodással, míg 50 fő (19,76 százalék) különböző mezőgazdasági szolgáltatások nyújtásával foglalkozik.

A következő kérdés arra irányult, hogy mekkora területen végzik e mezőgazdasági tevékenységet. A válaszok alapján a következő adatokat kaptam: 10 hektár alatti területen 115 fő (45,45 százalék), 10-50 hektár közötti területen 88 fő (34,78 százalék), 50-100 hektár közötti területen 35 fő (13,83 százalék), 100-150 hektár közötti területen 7 fő (2,77 százalék), míg 150 hektár fölötti területen 8 fő (3,17 százalék) gazdálkodik.

A kérdőív további kérdései között az szerepelt, hogy a válaszadók milyen pozíciót töltenek be munkavégzésük során. A kapott eredményeket az alábbi, 5. ábra szemlélteti.

5. ábra: A válaszadók mezőgazdaságban betöltött pozíciója, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



Ahogy az 5. ábráról leolvasható, kitöltőim legnagyobb arányban, 45,45 százalékban (115 fő) saját gazdálkodást folytatnak, a saját gazdaságukat vezetik, ezt követi 20,95 százalékkal (53 fő) a beosztotti, alkalmazotti munkaviszony. Legkisebb arányban pedig a cégvezetők válaszoltak a feltett kérdéseimre, 4,74 százalék, 12 fő.

Ezen adatok elemzése során szignifikáns eredményt kaptam a betöltött pozíció és a nemek között ($p=0,001$).

5. táblázat: Betöltött pozíció és a nemek (n=253, p=0,001)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Milyen pozícióban dolgozik Ön?	Férfi		Nő	
	Fő	%	Fő	%
Saját gazdaság vezetője	40	36,36	75	52,45
Cégvezető	10	9,09	2	1,40
Felsővezető	10	9,09	5	3,50
Középvezető	6	5,45	9	6,29
Csoportvezető	3	2,73	14	9,79
Beosztott/alkalmazott	33	30,00	20	13,99
Alkalmi munkavállaló/idénymunkás	8	7,27	18	12,59
Összesen:	110	100,00	143	100,00

A kapott adatok alapján elmondható, hogy míg a nők 52,45 százaléka, 75 fő saját gazdaságának a vezetője, addig a férfiak esetében ez az arány 36,36 százalék, 40 fő. Ez azt mutatja, hogy a nők nagyobb arányban vezetnek saját gazdaságot ebben a szektorban. Megállapítható, hogy a nők nagyobb eséllyel lesznek akkor vezetők, ha saját gazdálkodási formát választanak, hiszen cégvezető közülük csupán 1,40 százalék, 2 fő, felsővezető pedig 3,50 százalék, 5 fő lesz. Szemben a férfiak cégvezetőként betöltött posztjával, ami 9,09 százalék 10 fő, illetve felsővezetőként betöltött posztjára, 9,09 százalék, 10 fő. Elmondható továbbá, hogy a nők nagyobb arányban töltenek be csoportvezetői pozíciót, 9,79 százalék, 14 fő. A férfiak csoportvezetőként csupán 2,73 százalékban (3 fő), dolgoznak.

A táblázat alapján látható, hogy az eltérő pozíciókban változnak a nemek közötti különbségek. E különbségeket figyelembe véve a nemek közötti egyenlőség elősegítése érdekében különböző lépéseket kell tenni a munkahelyeken.

E adatok szorossági vizsgálata során azt az eredményt kaptam, hogy az eredmények között mérsékelt erősségű kapcsolat mutatható ki (Cramer's V=0,336).

Ezt követően arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők családi gazdaságban végzik-e tevékenységüket a mezőgazdasági szektoron belül. A kapott eredményeket az alábbi, 6. ábra mutatja be.

6. ábra: Családi gazdaságban való munkavégzés, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



Ez alapján az ábra alapján megállapítható, hogy a kitöltők 70,36 százaléka (178 fő) családi gazdaságban gazdálkodik. 29,64 százaléka (75 fő) viszont nem családi gazdaság keretein belül végzi tevékenységét az agráriumon belül. Hozzá kell tenni, hogy Magyarországon, főleg kis községek, falvak esetében nagy hagyománya van a családi gazdálkodásnak mind a mai napig.

Kíváncsi voltam továbbá, hogy amennyiben történt gazdaság átadás-átvétel az utóbbi 5 évben, az családon belül történt-e. Erre a kérdésre nem volt kötelező a válaszadás, hiszen nem releváns minden kérdőívet kitöltő esetében. 39 válasz érkezett, melyek közül 30 fő esetében (76,92 százalék) cserélt tulajdonost családon belül a gazdaság, míg 9 fő esetében (23,08 százalék) esetében nem családon belül történt a gazdaság átadása-átvétele.

Ehhez a kérdéshez kapcsolódóan tettem fel azt a kérdésemet, hogy: „Amennyiben családon belül cserélt tulajdonost a gazdaság, milyen rokoni kapcsolat áll fenn a gazdaságot átadó és a gazdaságot átvevő között?”. A 30 fő válaszadó közül 16 fő (53,33 százalék) esetében szülő-gyermek kapcsolat állt fenn a gazdaságot átadó és a gazdaságot átvevő között. 12 fő esetében (40,01 százalék) nagyszülő-unoka kapcsolat, 1 fő esetében (3,33 százalék) családon belüli, de nem közeli hozzátartozói kapcsolat áll fenn: ez lehet unokaöcs, nagybácsi, stb. További 1 fő (3,33 százalék) esetében pedig házastársi, élettársi kapcsolat állt fenn. Ez alapján is

megállapítható, hogy leginkább közeli hozzátartozói kapcsolat esetén (szülő-gyermek, nagyszülő-unoka) szokott öröklődni egy-egy gazdaság.

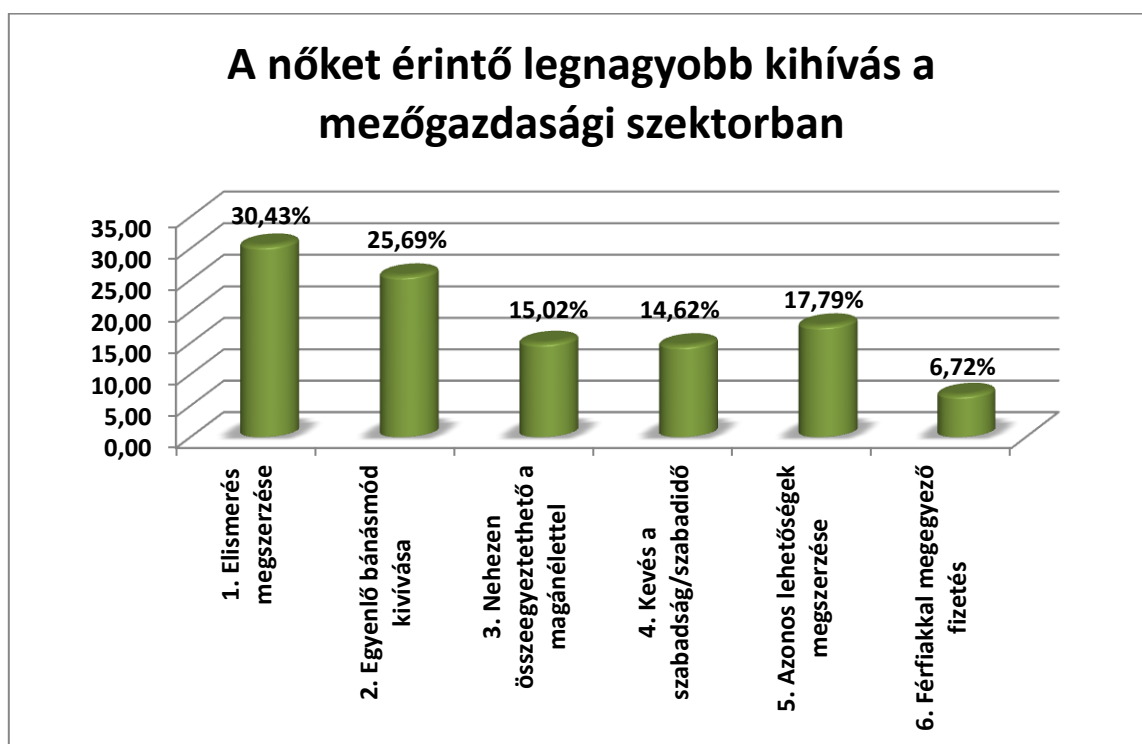
4.1.2 Nemek közötti eltérő bánásmód

Kérdőívem második szakaszában tértem át a nők és a férfiak közötti eltérő bánásmód témakörére.

Az e szakaszhoz kapcsolódó első kérdésem arra vonatkozott, hogy kitöltőim véleménye alapján, mi a nőket érintő legnagyobb kihívás ebben a szektorban. Az eredményeket a 7. ábra mutatja be.

7. ábra: A nőket érintő legnagyobb kihívás a mezőgazdasági szektorban, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



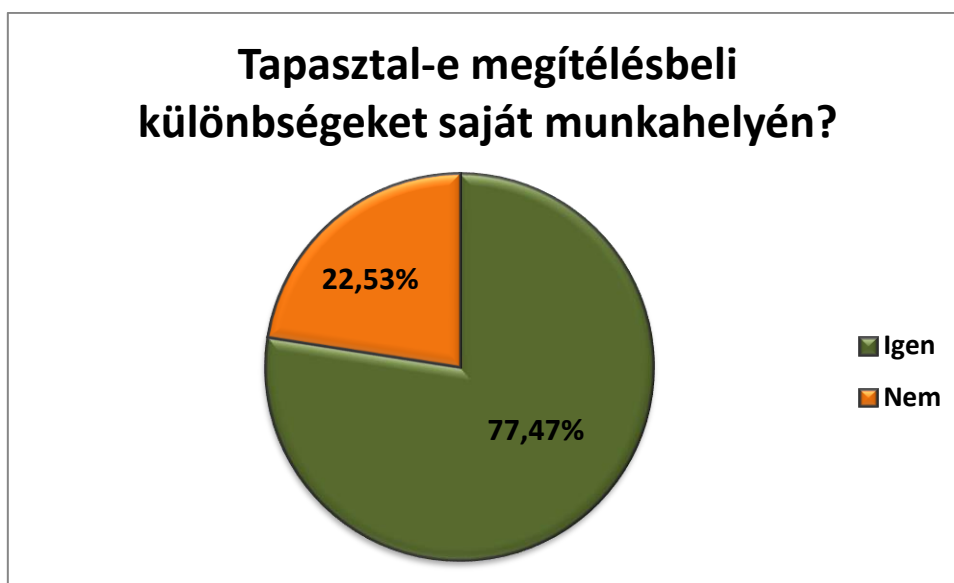
Az ábra alapján jól kivehető, hogy a kitöltők leginkább az elismerés megszerzését (30,43 százalék, 77 fő) és az egyenlő bánásmód kivívását (25,69 százalék, 65 fő) nevezik meg, mint a nőket érintő legnagyobb kihívás. Legkevésbé a férfiakkal megegyező fizetés elérését (6,72 százalék, 17 fő) gondolják nehézségnek e szektoron belül.

Hasonlóak voltak az előzetes elvárásaim e kérdés tekintetében, hiszen a feldolgozott szakirodalmak és a saját tapasztalataim is megerősítik és alátámasztják azt, hogy nőként nehéz elismeréseket elnyerni az agráriumon belül.

A sort az a kérdés követte, hogy tapasztalnak-e a kitöltők megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyükön történő munkavégzésük során.

8. ábra: Megítélésbeli különbségek tapasztalása a munkahelyen, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



A 8. ábra jól prezentálja, hogy a kitöltők 77,47 százaléka (196 fő) úgy gondolja, hogy saját munkahelyén is jelen vannak megítélésbeli különbségek. Csupán 22,53 százalékuk (57 fő) ítéli meg úgy, hogy saját munkahelye estében nem tapasztalt még ilyet.

A megítélésbeli különbségek tapasztalása témakör során szignifikáns kapcsolatot kaptam e témakör és a nemek között ($p=0,025$).

6. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a nemek (n=253, p=0,025)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Tapasztal-e megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyén?	Férfi		Nő	
	Fő	%	Fő	%
Igen	78	70,91	118	82,52
Nem	32	29,09	25	17,48
Összesen:	110	100	143	100

A férfiak és a nők is közel azonos arányban tapasztalják az eltérő bánásmódot munkahelyükön. A férfiak 70,91 százaléka (78 fő), míg a nők 82,52 százaléka (118 fő). A korábbi feltételezéseimhez képest meglepő adat született, hiszen úgy tartottam, hogy a férfiak nem tapasztalják, vagy nem veszik észre a megítélésbeli különbségeket nők és férfiak között a saját munkahelyükön. A férfiak 29,09 százaléka (32 fő), míg a nők csupán 17,48 százaléka (25 fő) nem tapasztal vagy él át eltérő bánásmódot a munkavégzésének helyén. Ez az adat viszont azt mutatja, hogy a férfiak nagyobb arányban érzik úgy, hogy nincs jelen a nemek közötti eltérő megítélés a munkahelyükön, mint a nők.

A Cramer's V együttható vizsgálata során azt az eredményt kaptam, hogy a vizsgált két változó között alacsony kapcsolat áll fenn (Cramer's V=0,138).

A megítélésbeli különbségek tapasztalása kérdésre adott válaszok további vizsgálata során szignifikáns kapcsolatot kaptam e témakör és a kitöltők életkora között is (p=0,008).

7. táblázat: Megítélésbeli különbségek korcsoportokra vetítve (n=253, p=0,008)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Tapasztal-e megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyén?	18 év alatti		19-25 év között		26-35 év között		36-45 év között		46-55 év között		56-65 év között		65 év fölötti	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Igen	2	66,67	11	73,33	50	87,72	58	82,86	51	78,46	14	60,87	10	50,00
Nem	1	33,33	4	26,67	7	12,28	12	17,14	14	21,54	9	39,13	10	50,00
Összesen	3	100,00	15	100,00	57	100	70,00	100	65,00	100	23	100,00	20	100,00

A 7. táblázat alapján elmondható, hogy legnagyobb arányban a 26-35 év közötti kérdőív kitöltők tapasztalják a megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyükön (50 fő, 87,72 százalék), legkisebb arányban pedig a 65 év fölöttiek (10 fő, 50,00 százalék) szembesülnek

ezzel. Ez az eredmény arra utalhat, hogy a 26-35 éves korcsoportban, a munkahelyi környezetben a nemek közötti előítéletek és sztereotípiák erőteljesebbek.

Legnagyobb arányban a 65 év fölöttiek (10 fő, 50,00 százalék) érzik úgy, hogy nem bánnak másképp velük, vagy női munkatársaikkal a saját munkahelyükön, legkisebb arányban pedig a 26-35 év közöttiek (7 fő, 12,28 százalék). Ezen adatok alapján az feltételezhető, hogy ebben a 65 év fölöttiek korcsoportban a nemek közötti különbségekre a munkahelyi környezet talán kevésbé érzékeny.

A Cramer's V mutató vizsgálata azt az eredményt mutatta, hogy a két változó között a közepesnél alacsonyabb a kapcsolat (Cramer's V=0,261).

E kérdéskört tovább vizsgálva szignifikáns kapcsolatot véltem felfedezni a megítélésbeli különbségek és a végzettségek között is ($p=0,025$).

8. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a végzettség ($n=253$, $p=0,025$)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Tapasztal-e megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyén?	Általános iskola		Gimnázium/ szakközépiskola		Szakmunkásképző		Egyetem/főiskola	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Igen	4	57,14	62	77,50	56	69,14	74	87,06
Nem	3	42,86	18	22,50	25	30,86	11	12,94
Összesen	7	100,00	80	100,00	81	100,00	85	100,00

A táblázat adataiból leolvasható, hogy az egyetemet, főiskolát végzettek találkoznak a legnagyobb arányban megítélésbeli különbségekkel munkahelyükön (74 fő, 87,06 százalék). Legkisebb arányban az általános iskolai végzettséggel rendelkezők tapasztalják úgy, hogy másképp ítélik meg őket a nemük miatt (4 fő, 57,14 százalék).

A kapott eredményekből arra következtethetünk, hogy minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik egy választ adó, a nemek közötti eltérő bánásmódot annál nagyobb eséllyel tapasztalja meg a munkavégzésének helyszínén.

Véleményem szerint ez váratlan adat, hiszen azt feltételeztem diplomadolgozatomban elkészítése közben, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőkkel elfogadóbbak, mint az alacsony végzettséggel rendelkezőkkel.

A Cramer's V együttható vizsgálata során azt az eredményt kaptam, hogy alacsony kapcsolat van a vizsgált két változó között (Cramer's V=0,192).

Ezekén túl a megítélésbeli különbségek és a lakhely településtípusa között is szignifikáns kapcsolatot találtam ($p=0,009$).

9. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a lakhely településtípusa (n=253, $p=0,009$)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Tapasztal-e megítélésbeli különbségeket a saját munkahelyén?	Főváros		Megyeszékhely		Város		Község/falu	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Igen	5	100,00	14	73,68	51	92,73	126	72,41
Nem	0	0,00	5	26,32	4	7,27	48	27,59
Összesen	5	100,00	19	100,00	55	100,00	174	100,00

A táblázatban látszik, hogy legmagasabb arányban (5 fő, 100,00 százalék) a fővárosi lakóhellyel rendelkezők tapasztalják a megítélésbeli különbségeket munkahelyükön, ez arra utalhat, hogy a munkahelyi környezetben gyakoribbak a megítélésbeli különbségek a fővárosban. Ezzel szemben a legalacsonyabb arányban (126 fő, 72,41 százalék) a községben vagy falvakban élők gondolják úgy, hogy másként ítélik meg őket munkahelyükön a nemük miatt. Bár ez az arány alacsonyabb, mint a fővárosi, városi, vagy megyeszékhelyi értékek, még mindig jelentősnek tekinthető.

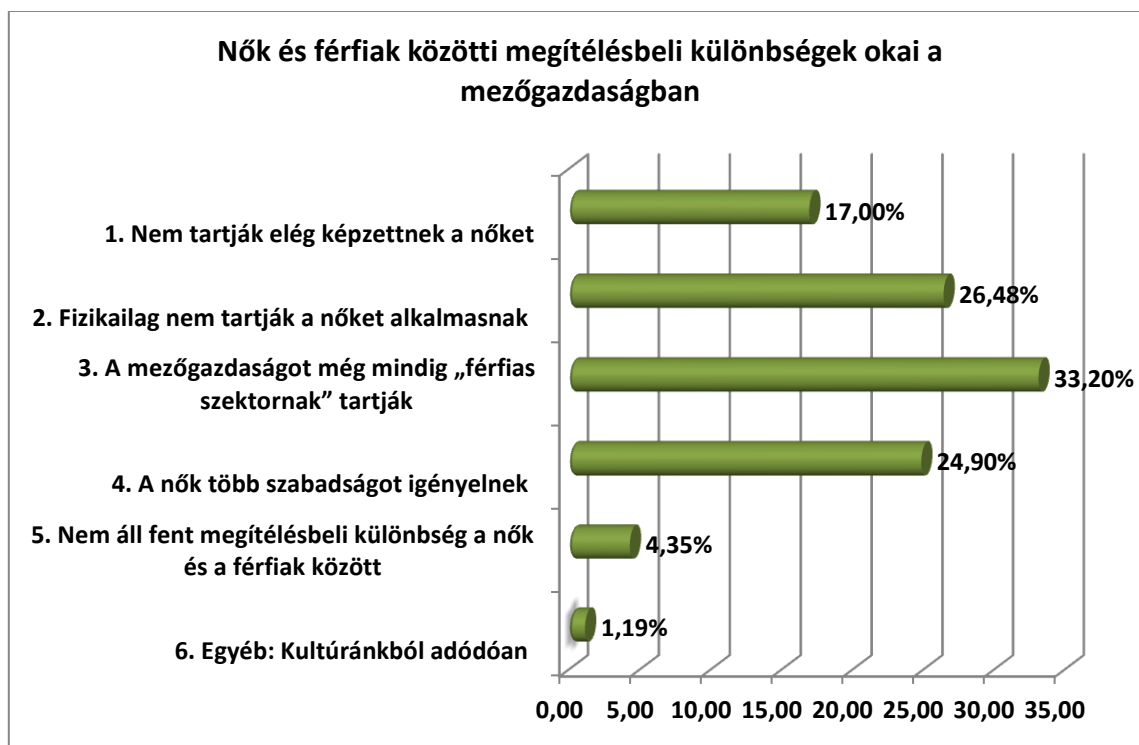
Előzetes várakozásaim során nem erre az eredményre számítottam; azt feltételeztem, hogy a vidéken élők - kultúrájukból, szokásaikból adódóan - nehezebben fogadják el a női munkavállalókat, női vezetőket, mint a városokban élők.

A két változó között a Cramer's V együttható vizsgálata során alacsony kapcsolatot találtam (Cramer's V=0,213).

Az ehhez a témakörhöz kapcsolódó következő kérdésem az volt, hogy mely okok miatt állhat fenn megítélésbeli különbség a nők és a férfiak között a mezőgazdaságban. Az erre vonatkozó válaszokat a 9. ábra hivatott bemutatni.

**9. ábra: Nők és férfiak megítélésbeli különbségének az okai a mezőgazdaságban, %
(n=253)**

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



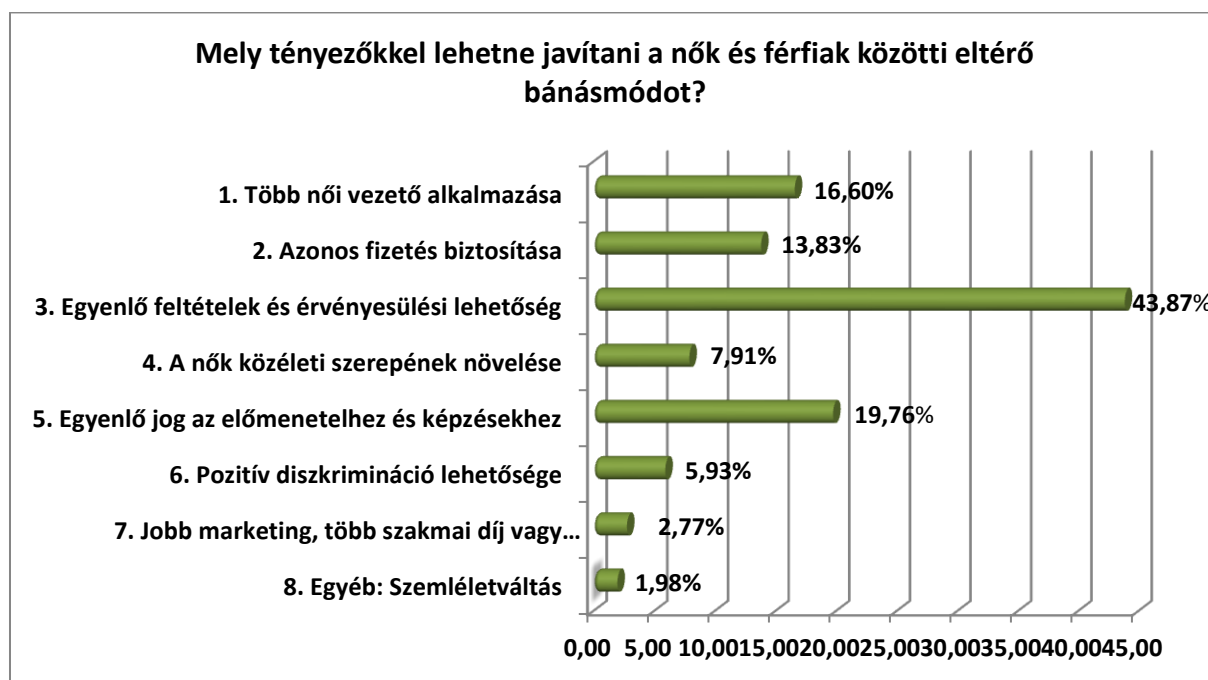
Kitöltőim itt 33,20 százalékban (84 fő) úgy gondolják, hogy a mezőgazdaságot még mindig egy „férfias szektornak” tartják, emiatt ítélik meg úgy, hogy a nők nem, vagy csak kevésbé alkalmasak az ebben a szektorban történő munkavégzésre. Ezt a választ követi, közel megegyező arányban 26,48 százalékkal (67 fő) az, hogy fizikailag nem tartják őket alkalmasnak a mezőgazdálkodásra és 24,90 százalékkal (63 fő) az, hogy a nők több szabadságot igényelnek. A szakirodalmi adatgyűjtés is alátámasztotta azt, hogy valóban egy férfiak által uralt szakma a mezőgazdaság, melynek megítélése is az, hogy férfiaknak való a munkák elvégzése ebben a szektorban. Továbbá a szakirodalmak alapján, ha egy nő édesanyává válik, az számít társadalmilag elfogadottabbnak, ha ő marad otthon a megbetegedett gyermekével, nem pedig a férfi. Eszerint ez magasabb szabadságigényekhez vezethet.

Itt fontos még hozzátenni, hogy volt lehetőség saját választ is megadni erre a kérdésre, ezzel a lehetőséggel 3 fő (1,19 százalék) élt. Mindhárom fő azt jelölte meg, hogy kulturális sajátosság az oka annak, hogy megjelenik a nők és a férfiak közötti eltérő bánásmód.

Az ezt követő kérdésem során arra kerestem a választ, a kitöltőim hogyan határozzák meg, mik azok a tényezők, amelyekkel javítani lehetne a nők és a férfiak közötti eltérő bánásmódot. Az alábbi, 10. ábra mutatja be a kapott eredményeket.

10. ábra: A nők és a férfiak közötti eltérő bánásmódot javító tényezők, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

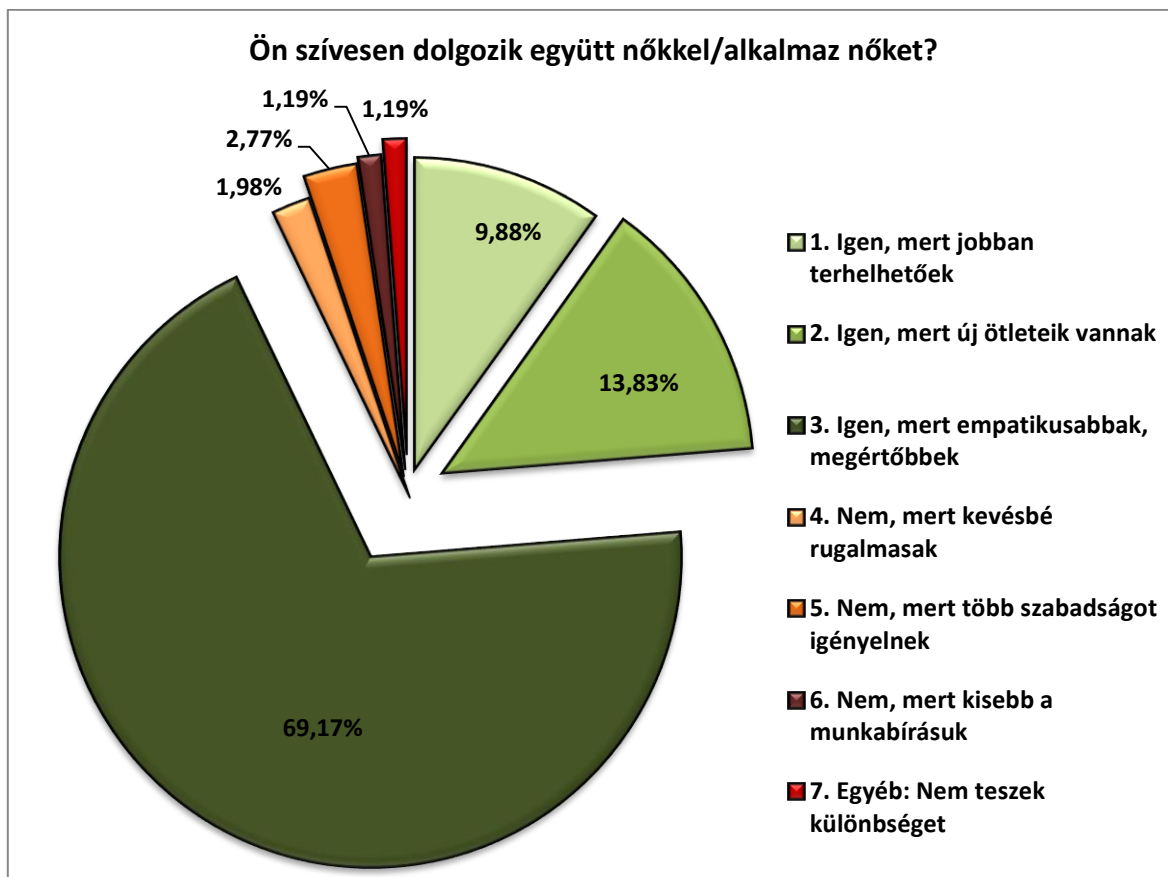


A kitöltők itt leginkább az egyenlő feltételek és érvényesülési lehetőségek biztosításában látják az esélyt arra, hogy ennek a nemek közötti eltérő bánásmódnak a mértékét csökkenteni lehessen, 43,87 százalék (111 fő). Ezt követi az egyenlő jog az előmenetelhez és képzésekhez 19,76 százalékkal (50 fő), majd a több női vezető alkalmazása 16,60 százalékkal (42 fő). E kérdés során a kitöltők saját gondolataikat is megoszthatták az egyéb mező kitöltésével. Öt válaszadó (1,98 százalék) választotta ezt az opciót és mind az öt személy azt fogalmazta meg, hogy teljes szemléletváltásra lenne szükség ahhoz, hogy a nőket ugyanúgy kezeljék a mezőgazdasági szektoron belül, mint a férfiakat.

Meg szerettem volna tudni továbbá azt is, hogy a kérdőív kitöltői szívesen dolgoznak-e együtt nőkkel vagy szívesen alkalmaznak-e női munkavállalókat. Az e kérdés során kapott eredményeket a 11. ábra demonstrálja.

11. ábra: Nőkkel való együttműködési szándék megoszlása, % (n=253)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)



Amint a 11. ábra mutatja, a kitöltők 92,88 százaléka (235 fő) szívesen dolgozna együtt nőikkel vagy alkalmazna nőket. A következőképpen mutatkozik meg ennek a megoszlása: 69,17 százalékuk (175 fő) szívesen dolgozna velük vagy alkalmazná őket, mert úgy gondolják, hogy empatikusabbak és megértőbbek. 13,83 százalékuk (35 fő), azért dolgozik velük vagy alkalmazza őket szívesen, mert új ötleteik vannak. 9,88 százalékuk (25 fő) pedig azért, mert úgy ítélik meg, hogy jobban terhelhetőek. 5,93 százalékuk nem dolgozik együtt nőikkel vagy nem alkalmaz nőket szívesen. A következőképpen alakult ennek a megoszlása: 2,77 százalék (7 fő) azért nem alkalmazná őket, mert úgy gondolja, hogy több szabadságot igényelnek. 1,98 százalék (5 fő) azért nem, mert úgy tartja, hogy kevésbé rugalmasak, mint férfi társaik. 1,19 százalék (3 fő) azért nem alkalmazná őket vagy dolgozna együtt velük, mert azt vélik, hogy kisebb a munkabírásuk. Lehetőség volt továbbá ennél a kérdésnél is saját választ megadni, mely során 1,19 százalék (3 fő) úgy válaszolt, hogy nem tesznek nemek között különbséget az együttműködés során.

A nőkkel való együttműködési szándék és a nemek között szignifikáns kapcsolatot kaptam az adatok kiértékelés során ($p=0,018$).

10. táblázat: Együttműködési szándék a nőkkel és a nemek ($n=253$, $p=0,018$)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Ön szívesen dolgozik együtt/vagy alkalmaz nőket?	Férfi		Nő	
	Fő	%	Fő	%
Igen, mert jobban terhelhetőek	12	10,91	13	9,09
Igen, mert új ötleteik vannak	17	15,45	18	12,59
Igen, mert empatikusabbak, megértőbbek	69	62,73	106	74,13
Nem, mert kevésbé rugalmasak	4	3,64	1	0,70
Nem, mert több szabadságot igényelnek	7	6,36	0	0,00
Nem, mert kisebb a munkabírásuk	1	0,91	2	1,40
Egyéb: Nem teszek különbséget	0	0	3	2,10
Összesen:	110	100,00	143	100,00

A kapott adatokból leolvasható, hogy a férfiak (62,73 százalék, 69 fő) és a nők is (74,13 százalék, 106 fő) azért dolgoznak szívesen együtt nőkkel, vagy alkalmaznak nőket, mert úgy gondolják, hogy empatikusabbak és megértőbbek, mint férfi társaik. A kapott arány a női válaszadók esetében magasabb, amely azt sugallja, hogy a női munkatársak empatikus és megértő természetét a nők még inkább értékelik. Legkisebb arányban, a férfiak 10,91 százaléka, 12 fő, míg a nők 9,09 százaléka, 13 fő dolgozik azért együtt szívesen nőkkel, mert jobban terhelhetőek. Annak okaként, hogy miért nem dolgoznak szívesen együtt velük, nemenként eltérő válaszok születtek. A férfiak leginkább úgy tartják, hogy több szabadságot igényelnek (6,36 százalék, 7 fő). Ehhez az eredményhez fontos hozzátenni, hogy egyetlen női kérdőívet kitöltő sem értett egyet ezzel az állítással. A nők esetében annak okaként, miért nem szívesen dolgoznának együtt nőkkel a kisebb munkabírást jelölték meg, mint negatív tényezőt (1,40 százalék, 2 fő). Lehetőség volt továbbá saját választ is megadni; itt 3 női kitöltő (2,40 százalék) élt a lehetőséggel, melynek során mindhárman úgy nyilatkoztak, hogy nem tesznek különbséget férfi és női munkatársak között.

Mivel statisztikailag szignifikáns eredményt kaptam, így a kapcsolat erősségét is megvizsgáltam. A Cramer's V értéke 0,233 lett, így megállapítható, hogy a közepesnél gyengébb szignifikáns eredményt mutat.

E kérdés további vizsgálata során szintén szignifikáns kapcsolatot találtam az együttdolgozási szándék és a kereset között ($p=0,001$).

11. táblázat: Együttdolgozási szándék a nőkkel és a kereset ($n=253$, $p=0,001$)

(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)

Ön szívesen dolgozik együtt nőkkel/alkalmaz nőket?	Jelentősen átlag alatti kereset		Valamivel átlag alatti kereset		Átlagos kereset		Valamivel átlag feletti kereset		Jelentősen átlag feletti kereset	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Igen, mert jobban terhelhetőek	2	12,50	4	11,43	9	7,56	7	9,59	3	30,00
Igen, mert új ötleteik vannak	3	18,75	5	14,29	11	9,24	15	20,55	1	10,00
Igen, mert empatikusabbak, megértőbbek	6	37,50	23	65,71	96	80,67	47	64,38	3	30,00
Nem, mert kevésbé rugalmasak	0	0,00	1	2,86	2	1,68	2	2,74	0	0,00
Nem, mert több szabadságot igényelnek	2	12,50	2	5,71	0	0,00	1	1,37	2	20,00
Nem, mert kisebb a munkabírásuk	2	12,50	0	0,00	0	0,00	1	1,37	0	0,00
Egyéb: Nem teszek különbséget	1	6,25	0	0,00	1	0,84	0	0,00	1	10,00
Összesen	16	100,00	35	100,00	119	100,00	73	100,00	10	100,00

A 11. táblázatban jól látható, hogy legnagyobb arányban az átlagos keresetűek dolgoznának együtt nőkkel vagy alkalmaznának nőket (96 fő, 80,67 százalék), mégpedig azért, mert empatikusabbnak és megértőbbnek gondolják őket. Legkevésbé a jelentősen átlag feletti keresetűek alkalmaznák őket vagy dolgoznának együtt velük, ennek az indoka pedig, hogy úgy gondolják, több szabadságot igényelnek (2 fő, 20 százalék). A válaszolók nagyon kis százaléka gondolja csak úgy, hogy nem dolgozna szívesen nőkkel, mert kevésbé rugalmasak. Ennél az opciónál a legmagasabb értéket (2,86 százalék, 1 fő) a „valamivel átlag alatti kereset” kategória mutatja.

A táblázatot összefoglalva tehát a válaszadók többsége szívesen dolgozna együtt nőkkel vagy alkalmazna nőket, főként az empatikus és megértő természetük miatt. Azonban a kereseti kategóriák között vannak eltérések ebben a nézetben. Kevesebben gondolják azt, hogy a nők empatikusabbak és megértőbbek a magasabb kereseti kategóriában.

A Cramer's V szorossági vizsgálata során azt az eredményt állapítottam meg, hogy a két változó a közepesnél alacsonyabb szignifikáns értéket mutat (Cramer's $V=0,247$).

Több tényező esetében is találtam szignifikáns eltérést, ebből azonban csak a dolgozat témájához szorosabban kapcsolódókat ismertettem.

Kérdőívem harmadik, egyben utolsó szakaszába helyeztem el a háttérváltozókat tartalmazó kérdéseket, melyek a nemre, életkorra, iskolai végzettségre, lakóhely településtípusára és a jövedelemre vonatkozók voltak.

A 4. táblázatban találhatóak a kérdőív e mutatói.

4.2 Mélyinterjúk értékelése

A mélyinterjú kérdéseit a 8. melléklet tartalmazza.

Leginkább a nők megítélésére, esélyeik növelésének ötleteire és a gazdálkodók saját tapasztalataira voltam kíváncsi az interjúk készítése során, ezért ezekben a témakörökben tettem fel kérdéseimet. Diplomadolgozatom témájához ezek a kérdések kapcsolódtak leginkább, illetve a kapott válaszok kiértékelése segítséget nyújtott a kutatás során felmerülő kérdések megértéséhez.

4.2.1 Bereck Máriával készült mélyinterjú

A mélyinterjúm első alanya Bereck Mária volt, aki 2011-ben gazdasági agrármérnökként végzett a Gödöllői Agrártudományi Egyetemen, majd később, 2020-ban mérnöktanárként. 2021-ben a péceli Fáy András Mezőgazdasági Technikumban tanított gazdasági és mezőgazdasági tárgyakat. 2012 óta foglalkozik szántóföldi növénytermesztéssel, jelenleg 10 hektáron. Ezen felül pedig a családi birtokuk munkafolyamataiból is aktívan kiveszi a részét. A munkáját nagyon szerteágazónak tartja, de a természet közelsége feledteti vele a mindennapi nehézségeket.

A feltett kérdéseimre két szerepkörbe illeszkedve válaszolt, egyrészt önálló gazdálkodóként, másrészt pedig családi gazdálkodóként. A családi gazdaságukban még az édesapja a vezető, de törekszik arra, hogy mindent megtanuljon tőle.

Több mint 10 éve vezeti saját gazdaságát, emellett pedig már kisgyermek kora óta belelátott a családi gazdálkodás rejtelmeibe. Saját megítélése szerint viszont felnőtt fejjel teljesen más feladatokat kap nap, mint nap.

Szántóföldi növénytermesztés a fő profilja, illetve a takarmánykészítés (széna). Fenntartható módon folytatja ezt a növénytermesztést, fontos számára ez a fenntartható gondolkodás és

cselekvés, ezzel próbálja kevésbé terhelni a bolygót. Igyekszik minél kevesebb vegyszert, permetszer kijuttatni a környezetbe.

Az ebben a szektorban elért nagy sikerének tartja a tanári diplomáját, melyet az agrármérnöki munka mellett tudott megszerezni. Emellett sikernek éli meg azt is, hogy 10 éve gazdálkodik, kezdetben bérelt földekkel indult, mára pedig már a saját földek mellett egy kis tanyát is építget, továbbá sikerként könyveli el azt is, hogy abban a középiskolában taníthatott, amelyben ő is tanult. Mégis a legnagyobb eredményeként azt határozta meg, hogy néhány tanulóval meg tudta szerettetni ezt az ágazatot, ezáltal el tudta őket indítani ezen az úton.

Legnagyobb kudarcának azt tekinti, hogy a vállalkozói igazolványát vissza kellett adnia a törvénymódosítások miatt. A 10 hektáros szántóföldi növénytermesztés nem termelte volna ki a járulékokat.

Arra a kérdésemre, hogy tapasztalja-e a nemek közötti eltérő bánásmódot határozott igennel válaszolt.

Ezt követően arra voltam kíváncsi, hogy mit gondol, miért alakulhatott ez ki. Tapasztalatai szerint a beidegződések miatt. Mivel a gazdák átlagéletkora 50-60 év felett van, a hagyományos mintát tartják elfogadottnak. Tehát a nők a fazék mellett legyenek. Úgy ítéli meg, hogy maximum az adminisztrációs munkák elvégzésében látják őket szívesen. Illetve, mivel a férfiak erősebbek, így a fizikai korlátok is szerepet játszanak abban, hogy a nőket nehezebben fogadják el ebben a szektorban. Hátráltató tényező továbbá, hogy a nők anyává válásakor több évre is kieshetnek a munkából és ez egy vezető pozíciónál nem igazán kivitelezhető.

Véleménye szerint teljes szemléletváltásra lenne szükség a fennálló jelenség javítására. Fontos lenne a nők térnyerése, hogy egy nőt is odaengedjenek egy vezetői vagy döntéshozói pozícióba, tudják elfogadni azt, amit javasol, ezáltal lehetőséget kaphatnának a bizonyításra.

Úgy tapasztalja, hogy a legnagyobb nehézség az, amivel a nőknek szembe kell nézniük az agráriumban az a saját maguk elfogadtatása, illetve a tisztelet hiánya. Személyes benyomásai szerint a nőkben inkább a „szép tárgyat” látják, nem pedig a munkatársat, üzletfelet vagy tárgyalópartnert. Ha pedig „udvarolnak” a férfiak, akkor nem egy komoly, szakmai kapcsolat jön létre, emiatt nehéz az, hogy komolyan vegyék a nőket.

A mélyinterjúm készítése során itt tértem át a női munkavállalók témaköréhez. Az első ehhez kapcsolódó kérdésem az volt, hogy szívesen alkalmaz-e vagy szívesen dolgozik-e együtt interjúm alanya nőkkel. Megosztotta velem, hogy az adminisztráció területén és a partnerei között is van nő. Úgy tapasztalja, hogy könnyebb a kommunikáció velük, mint férfi társaikkal. Viszont elmondta, hogy nehéz fizikai munkák elvégzésére nem tud női munkavállalókat elképzelni.

Bereck Mária beszámolt róla, hogy elégedett e hölgyek szakmai tudásával és kölcsönösen képesek egymástól tanulni, az esetleges nézeteltérések ellenére is. Úgy ítéli meg, hogyha valaki fejlődni akar és nyitott, őt könnyebb tanítani.

Motiváltságukról elmondta, hogy motiválnak látja őket, szeretnének bizonyítani és helytállni ebben a szektorban.

Teherbírásukkal kapcsolatosan úgy nyilatkozott, hogy száz százalékosan „odateszik” magukat, sokszor erőn felül teljesítenek. Emiatt interjúm alanya is motivált lesz, és mindig igyekszik legjobbat kihozni a helyzetekből.

A nők emberekkel való bánásmódjáról azt gondolja, hogy a nők hajlamosabbak a kedves bánásmódra és az asszertív kommunikációra. Mivel sok partnerrel dolgozik évek óta, úgy tartja, hogy ezek a kapcsolatai könnyebben kezelhetőek és mélyebbek, a legtöbb esetben baráti beszélgetéssel indulnak és zárulnak is. Viszont fontosnak tartotta azt is hozzátenni, hogy találkozott már olyan női partnerrel is, aki felvette a férfiakra jellemzőbb agresszívabb kommunikációt.

Kíváncsi voltam arra is, hogy véleménye szerint saját döntés miatt vagy kényszer hatására helyezkednek el a nők a mezőgazdaságban. Saját példájából kiindulva inkább döntésnek gondolja az e szektorban történő munkavégzést. Mivel családi gazdasággal rendelkeznek, így már egészen kiskorától fogva egyértelmű volt számára, hogy jövőjét is gazdálkodással szeretné tölteni.

A kérdéseim sorát azzal folytattam, hogy mit gondol, egy munkahelyben mi lehet a vonzó: a bérezés, szociális juttatások (pl.: étkeztetés, szolgálati lakás), a munkaidő vagy ezek együttesen. Bereck Mária úgy határozta meg, hogy ezek mind fontosak. Azonban hozzátette, hogy hosszú távon szerinte a legfontosabb az emberi oldal, hogy mennyire emberséges a

munkáltató a dolgozóval, mennyire tudja rugalmasan kezelni a munkabeosztást vagy a szabadságot, illetve hogy képes-e megdicsérni a dolgozót.

Megosztotta velem, hogy más felmerülő igényei vannak meglátásai szerint a nőknek, főleg, ha már gyermekeik is vannak. Hiszen a legtöbb esetben az édesanyákra hárul a gyermekek nevelése, betegség esetén a gyermekek ápolása.

Ezt követően kíváncsi voltam, hogy interjúm alanya figyelembe veszi-e a női munkavállalók felmerülő igényeit. Mélyinterjúm alanya beszámolt róla, hogy jelenleg is rendelkeznek egy munkavállalóval, akinek kicsi gyermeke van, emiatt olyan munkafolyamatokban vesz részt, melyek rugalmasabban, akár otthonról végezhetőek.

Kérdőívem utolsó szakasza következett ezután, mely szakaszhoz tartozó első kérdésem arra irányult, hogy interjúm alanyának véleménye szerint milyen ma egy kiegyensúlyozottan működő gazdaság. Elengedhetetlennek tartja a megfelelő mennyiségű forrást, tőkét és a minőségi humán erőforrást is, akik képesek önálló munkavégzésre. Fontos továbbá egy megfelelő és elkötelezett vezető, aki folyamatosan képi magát szakmailag.

Arra a kérdésemre, hogy milyennek látja Bereck Mária a saját gazdasága jövőjét, úgy felelt, hogy szeretné pozitívan látni. Ám a jelenlegi helyzet nem túl biztató az ukrán termények beáramlása miatt, amely az árak lenyomásához vezetett. Vannak ötletei, de azok komoly tőkebefektetést igényelnének, melybe jelenleg nem mer belefogni. Emellett pedig a klímaváltozás is egy újabb kihívás, ami szintén a szemléletváltást sürgeti a szántóföldi földmunkák, növénytermesztés kapcsán.

Végezetül azt kérdeztem interjúm alanyától, hogy mit tapasztal, javul-e a nők megítélése ebben a szektorban. Szerinte igen, de ez egy nagyon lassú folyamat lesz. Úgy érzi, hogy a fiatalabb vállalkozók sem a szakmai partnert látják benne, illetve rendezvényeken sokszor újságírónak nézik. Vélekedése szerint a változás elindult, de hosszú az út. Női vezetőket nem sokat ismer még, de úgy látja, hogy többen vannak most, mint pár évvel ezelőtt. Hozzátette még, hogy a hátrányos megítélésen túl, a nők élethelyzete (gyerekvállalás, fizikai erőnlét, beidegződések: apáról fiúra száll a gazdaság) is hátráltatja a nőket az agrárszektoron belüli karrier építésében.

4.2.2 Polcz Jánosnéval készült mélyinterjú

A második mélyinterjú alanyom Polcz Jánosné, Erzsébet. Mezőgazdasági végzettséggel rendelkezik, kezdetben - 18 éves kora óta - a gyermekei nevelése mellett otthon gazdálkodott, állattartással és növénytermesztéssel is foglalkozott. 72 éves kora ellenére - 2000 óta - a mai napig a mezőgazdaságban dolgozik, fizikai munkásként. Egy változó fő számú brigád vezetője, akikkel szőlészeti munkákat végeznek a metszéstől, a kötözésig, a szüreten át. Emellett gyümölcsösökben is dolgoznak, azon felül pedig minden mezőgazdasági munkában részt vesznek, ami a növénytermesztéshez köthető.

Elmondása alapján a fizikai munka számára már nem megterhelő, hiszen a hosszú évek alatt hozzászokott. Úgy tartja, hogy sok férfi munkás nem dolgozik úgy és olyan mértékben, mint egy nő.

A mezőgazdaság területén elért legnagyobb sikerének azt tartja, hogy idénymunka alkalmából (szüret), több mint 15 munkavállalót koordinált. Elmondása alapján ez hatalmas odafigyelést, fegyelmet és figyelmet igénylő feladat. Sikernek éli meg, hiszen férfi munkatársaival is könnyen együtt tudott dolgozni, annak ellenére, hogy az ő szava volt az iránymutató.

Legnagyobb kudarcának azt véli, hogy kevés fiatal szeretné megtanulni a mezőgazdasági munkák folyamatait. Dolgozik együtt fiatal munkavállalókkal is brigádján belül, de szomorúan tapasztalja, hogy nem kitartóak, hamar másik munkát keresnek, amint megtapasztalják azt, hogy a mezőgazdasági fizikai munka bizony nem könnyű.

Megosztotta velem, hogy személy szerint ő nem tapasztalja a nemek közötti eltérő bánásmódot, de ennek okaként azt határozta meg, hogy talán az „idősebb” kora miatt bánnak vele több tisztelettel. Hozzátette viszont, hogy a nőktől többször hallja, legyen szó akár fizikai, akár irodai munkáról a mezőgazdaságban, hogy a férfiak véleménye a mérvadó, kevésbé adnak a nők szavára.

Véleménye szerint azért alakult ki ez a megítélésbeli különbség az agráriumban, mert a mezőgazdasági munkákat még mindig férfias munkáknak tartják, így nehezebben fogadják be a nőket.

Mélyinterjúm alanya úgy gondolja, hogy azzal javítható lenne ez a jelenség, ha több lehetőséget biztosítanának a nőknek, például különböző mezőgazdasági fórumokon, ahol bemutatkozhatnának. Így lehetőségük lenne megmutatni azt, hogy elméleti és gyakorlati

tudásuk is adott ahhoz, hogy sikereket érjenek el a mezőgazdasági szektoron belül, akár munkavállalóként, akár vezetőként.

Arra a kérdésre, hogy mit tart a legnagyobb nehézségnek a nők esetében a mezőgazdasági szektorban úgy válaszolt, hogy habár mindenki a fizikai munkára gondol - ami saját megítélése szerint is nehéz, de egy idő után hozzáedződik az ember - viszont elméletben is több lehetőség kellene a nőknek. Elmondása szerint ez alatt azt érti, hogy több nő kapjon lehetőséget akár vezetői posztokon is.

A következő kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy szívesen dolgozik-e együtt nőkkel. Erzsébet válaszában elmondta, hogy igen, hiszen a brigádja jelentős része is nőkből tevődik össze, hosszú évek óta dolgoznak együtt.

Úgy tapasztalja, hogy e hölgyek szakmai tudása megfelelő, azonban az megállapítható, hogy az idősebb generáció szakmai tudása nagyobb. Hozzá kell tenni azonban, hogy vannak már fiatalok is, akik érdeklődőek, szeretnének fejlődni és tanulni. Férfiak és nők tudásában tapasztalatai szerint nincs eltérés, egy hölgy is érthet úgy a mezőgazdasághoz, mint egy férfi.

Motiváltságuk tekintetében elmondta, hogy több női munkatársán úgy véli felfedezni, hogy talán motiváltabbak is, mint egy férfi. Ennek megítélése szerint az az oka, hogy bizonyítani szeretnének, meg szeretnék mutatni azt, hogy nőként is el tudják végezni ugyanazon mezőgazdasági munkákat.

Teherbírásukkal kapcsolatban azt osztotta meg velem, hogy benyomásai szerint nagy teherbírással rendelkeznek, sokszor jobban és kitartóbban végzik a munkát, mint a férfi munkatársaik.

Ezt követően arra voltam kíváncsi, hogy mit gondol a nők emberekkel való bánásmódjáról. Válaszában elmondta, hogy a nők sokkal türelmesebbek a munkatársaikkal, illetve jobban is alkalmazkodnak mind a munkatársaikhoz, mind pedig a főnökhöz, vezetőjükhöz és a munkák megrendelőinek igényeihez is.

Azzal kapcsolatban, hogy lehetőségként éli meg vagy kényszernek a munkavégzést e szektorban, úgy felelt, hogy ő fiatal kora óta csak a mezőgazdaságban tudta saját magát elképzelni, ő választott mezőgazdasági iskolát is magának annakidején.

Rátértem arra is, hogy megítélése szerint mi lehet egy munkahely esetében a vonzó. Megosztotta velem, hogy az utóbbi években úgy látja, hogy a munkavállalók szemszögéből a legfontosabb a bérezés, ezt követi a szolgálati lakás lehetősége. Saját megítélése szerint kiemelten fontos még, hogyha bármi gond vagy probléma adódik, azt a munkáltatóval meg lehessen beszélni.

Arra a kérdésemre, hogy a nőknek más felmerülő igényei vannak-e egy munkahely esetében, mint egy férfinak, igennel válaszolt. Tapasztalatai szerint a nők mindig is gyereket/gyerekeket neveltek és a család mellett kellett dolgozniuk is. Ezért a felmerülő szükségleteik is ehhez alkalmazkodtak, így esetenként több szabadságot igényelhetnek például a gyermekek betegsége miatt.

Interjúalanyom elmondta, hogy szerencsének mondhatja magát, mert több mint 20 éve ugyanabban a gazdaságban dolgozik, és ki meri jelenteni, hogy figyelembe veszik a női munkavállalók felmerülő igényeit. A gazdaság vezetője igyekszik rugalmasan alkalmazkodni a különböző kérésekhez, és ha szükséges, segítségéről is biztosítja a női munkavállalókat.

Mélyinterjúm készítése során itt térem át a személyes vélemények és javaslatok témaköréhez. Az ehhez kapcsolódó első kérdésem arra vonatkozott, hogy milyen ma egy kiegyensúlyozottan működő gazdaság. Polcz Jánosné úgy határozta meg e kérdésemre a válaszát, hogy amennyiben a dolgozók jól érzik magukat, akkor jól is teljesítenek és szeretnek a munkakörükben dolgozni. Ehhez fontos a munkáltató részéről, hogy mindent megtegyen azért, hogy minden dolgozó megbecsülve és egyenlőnek érezze magát.

Érdekelt továbbá az is, hogy milyennek tartja a gazdaság jövőjét. Sajnos egyre több nehézséget tapasztal a gazdaság fenntartásában, nehezebb alkalmazkodni a változó időjáráshoz, illetve a munkaerő hiánya is egyre nagyobb problémát okozhat.

Utolsó, kutatásom szemszögéből nagyon fontos kérdésem során arra voltam kíváncsi, hogy mit tapasztal, javuló tendenciát mutat-e a nők megítélése ebben a szektorban. Interjúalanyom úgy látja, hogy javuló a nők megítélése az agráriumban, hiszen egyre többen dolgoznak már vezető beosztásokban. Viszont ezeknek a hölgyeknek rengeteget kell tenni azért, hogy valóban elfogadják és el is ismerjék őket.

4.2.3 Maczék Tiborral készült mélyinterjú

A harmadik mélyinterjút a nagypapámmal, Maczék Tiborral készítettem. Ő több mint 50 éve a mezőgazdasági szektorban dolgozik, így a rengeteg tapasztalata miatt esett rá a választásom. Őstermelőként is tevékenykedik, emellett pedig mezőgazdasági szolgáltatások nyújtásával foglalkozik. A különböző munkák elvégzése során a feladatokat és az embereket is ő irányítja, így nőkkel és férfiakkal is dolgozik együtt. Emiatt rálátása van arra, hogy hogyan fogadják el a nőket az agrárszektorban, illetve hogy hogyan végzik a mezőgazdasági munkákat.

Maczék Tibor 1967 óta dolgozik a mezőgazdaságban, 45 évet töltött el az első munkahelyén és közben, illetve azóta is magángazdálkodást is folytat. Nem csak a mezőgazdaság egy bizonyos szeletére van rálátása, hanem a teljes egészére, hiszen munkásságát fakivágásokkal, famunkák elvégzésével kezdte. Ezt követte a gyümölcs- és szőlőültetvényeken történő különféle kézi, illetve gépi munkák elvégzése. Sofőrként is dolgozott - a mezőgazdasági munkavállalókat szállította. Később pedig, már saját kialakított gazdaságában, elkezdett állattenyésztéssel is foglalkozni. Ezalatt a már kialakult brigádjával mezőgazdasági bér munkák nyújtásába kezdtek. Mivel az agrárium minden területéről szerzett tapasztalatokat, így értékes információkhoz jutottam tőle.

A bér munkák elvégzésével, nyújtásával már több mint 20 éve foglalkozik, egy stabil, állandó csoporttal, akik szezonális munkavégzésre kiegészülnek plusz munkavállalókkal is. Saját területein is a saját brigádja végzi a szerteágazó mezőgazdasági feladatokat, illetve több ezer hektárnyi területet műveltek már meg az évek során. Megbízásaik túlnyomórészt szőlő területeken vannak és a szüret időszaka a legnagyobb feladatokkal járó időszak számukra. Végeznek ezeken kívül munkákat egész éven át gyümölcsösökben, homoktövis és rózsaszőlő területeken is.

Legnagyobb sikerének a saját tulajdonában levő gyümölcsöst tartja, amelyben rengeteg fajta gyümölcs megtalálható. Kajszi, szilva, nektarin, szilva, alma, körte, naspolya, meggy, cseresznye, szőlő, emellett mandula és zöldségfélék is fellelhetők, minden fajból több fajta. Büszke továbbá arra is, hogy rengeteg fát olt, tehát egy fában több fajta gyümölcs megtalálható.

Legnagyobb kudarcának pedig azt tartja, hogy a megtermelt gyümölcsöket éveken át mélyen nyomott áron vették csak át a kereskedők.

Több emberrel dolgozik együtt a brigádjában, illetve a munkát megrendelőkkel is, így további kérdéseim a nemek közti eltérő bánásmódra és a női munkavállalókra vonatkoztak.

Arra a kérdésemre, hogy tapasztalja-e a nemek közötti eltérő bánásmód megjelenését igennel válaszolt. Elmondása szerint a saját munkavállalói között nem tesz különbséget, de van, hogy a megrendelők részéről megjelenik ez az eltérő bánásmód. Tapasztalatai szerint a nőket nehezebben fogadják el, viszont - lehet, hogy pont ennek a hatására - sokkal kitartóbban dolgoznak, és jobban is teljesítenek.

Ehhez kapcsolódóan a következő kérdésben arra tértem ki, hogy mit gondol, miért alakult ki ez az eltérő bánásmód férfiak és nők között. Válaszában elmondta, hogy talán a fizikai erejük miatt gondolják a nőket alkalmatlannak a mezőgazdasági szektorban történő munkavégzésre.

Kíváncsi voltam rá, hogy véleménye szerint mivel lenne javítható ez a jelenség. Úgy látja, hogy több lehetőséget kellene biztosítása a nőknek, ahol bebizonyíthatják, hogy valóban értenek a mezőgazdasághoz. Illetve fontos lenne szerinte egy „emberbarátabb” hozzáállás kialakítása is, ahol nem fordulhatna elő negatív diszkrimináció.

Kérdéseimet a témához kapcsolódóan folytattam és azt szerettem volna megtudni, hogy mit gondol, mi a nőkre háruló legnagyobb nehézség ebben a szektorban. A hölgy munkásai véleménye és a saját meglátása alapján is a fizikai munkát nevezte meg, mint legnagyobb nehézség. Hiszen melegben, hidegben, esőben, szélben kétékezi munkát kell végezni, ami sokszor nagyon megterhelő. Emellett Maczék Tibor véleménye szerint nehézséget jelenthet még az is, hogy a hölgy munkavállalók több szabadságok igényelnek a gyerekek esetleges megbetegedése miatt.

A soron következő kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy szívesen alkalmaz-e női munkavállalókat a saját gazdaságában. Elmondta, hogy hosszú évek óta alkalmaz női munkavállalókat és a fix munkabrigádja nagy részét is e munkavállalók teszik ki.

Rákérdeztem arra is, hogy mennyire elégedett e nők szakmai tudásával. Úgy tapasztalta, hogy a legtöbb esetben kijelenthető, hogy hozzáértőbbek, mint a férfiak. Jobban felkészültek, érdeklődőbbek, ha esetleg valamiben nem biztosak, szívesebben tanulnak új dolgokat, illetve nagyobb a bizonyítási vágy bennük.

Motiváltságuk tekintetében viszont változó a véleménye. Nem attól függ véleménye szerint, hogy nő vagy férfi az illető, inkább beállítottság-függő. Vannak hölgyek, akik motiváltak és vannak, akik kevésbé, de ez a férfiak esetében is ugyanígy elmondható. Aki kényszerből helyezkedik el ebben az ágazatban, vagy csak idénymunkára, ők kevésbé motiváltak.

Teherbírásukra vonatkozó kérdésem során elmondta, hogy az utóbbi 10 évben úgy vette észre, hogy a nők jobban teljesítenek, mint a férfiak. Megbízhatóbbak, jobban lehet rájuk számítani és a munka is szebben és jobban készül, ha nők készítik el.

Maczék Tibor elmondta, hogy a nők emberekkel való bánásmódjáról az a véleménye, hogy könnyebb velük együtt dolgozni, jobban alkalmazkodnak, megértőbbek, mint férfi társaik. Ez elmondható a főnökükkel szemben, a megrendelőkkel szemben és a munkatársaikkal szemben tanúsított viselkedésük esetében is.

Adatgyűjtésem szempontjából fontos volt, hogy megítélése szerint saját akaratukból helyezkednek el e nők a mezőgazdasági szektorban vagy inkább kényszernek élik meg a mezőgazdaságban történő munkavégzést. Hosszú évek tapasztalataira alapozva interjúm alanya arra a megállapításra jutott, hogy a nők inkább kényszerűségből vállalják el a mezőgazdasági munkák elvégzését. Vagy az anyagi helyzetük kényszeríti őket erre, vagy nem találnak máshol munkát, de nagyon kevesen vannak azok, akik az érdeklődési körük miatt szeretnének a mezőgazdaságban dolgozni.

A mélyinterjúm készítése során itt tértem át a munkaerő megtartására vonatkozó kérdéseimre. A legelső ehhez kapcsolódó kérdésem során arra voltam kíváncsi, hogy mi lehet egy munkahelyben vonzó. Fontosnak tartja a bérezést is, hiszen a legtöbb munkavállaló a fizetéssel motiválható, de megbecsülés érzése a legfontosabb szerinte. Ha egy dolgozó jól érzi magát a munkahelyén, fontosnak gondolja magát, számíthat a főnökére, akkor a munkája is megfelelő lesz, illetve szívesen megy dolgozni, eszébe sem jut másik munkahely után nézni.

Rátértem arra is, hogy mit tapasztal, egy nőnek mások-e az igényei egy munkahely esetében, mint egy férfinak. E válasza során elmondta, hogy igen, más felmerülő igényeik vannak, a férfiak általában kevesebb kéréssel állnak elő. Megállapítható véleménye szerint, hogy akinek gyereke van annak több szabadidőre, több szabadságra van igénye. De úgy gondolja, hogy ez természetes, ehhez alkalmazkodni kell.

Az ezt követő kérdésem arra vonatkozott, hogy interjúalanyom a saját gazdaságában figyel-e ezekre a felmerülő igényekre. Saját megítélése szerint igen, megbeszélés alapján bármiben igyekszik megérteni a munkavállalókat, szabadságot, pluszjuttatást is biztosít nekik. Illetve bármilyen megjelenő problémában is segít, hiszen úgy ítéli meg, a hosszú távú együttműködés alapja az, ha kölcsönösen számíthat egymásra a munkát vállaló és a munkát adó is.

Érdekelt tovább az is, hogy mit gondol, milyen ma egy kiegyensúlyozottan működő gazdaság. Határozottan úgy gondolta, hogy akkor működik jól egy gazdaság, ha amellett, hogy a gazda is elégedett, a dolgozók is elégedettek! Itt megítélése szerint fontos, hogy a bérezés is legyen megfelelő és a munka is legyen jól elvégezve, de kiemelt a fontossága annak, hogy egy bizalmi légkör is kialakuljon a gazda és a munkákat elvégzők között.

Következő kérdésem a gazdaság jövőjére vonatkozott. Legelső gondolata az volt, hogy szeretné, ha gazdasága hosszú időn keresztül működne, illetve ha a családja továbbvinné, amit ő elkezdett. Megosztotta velem tovább, hogy úgy látja, hogy ha a külföldi áruk nem jönnek be az országunkba és a magyar áruval lehet gazdálkodni (legyen az akár gabona, akár gyümölcs), akkor egy család megélhetését biztosítani tudja egy gazdaság. Ha a külföldi piac megnyílik, az leverheti az árakat, úgy nehezebb lehet boldogulni.

Végül, de nem utolsó sorban a kutatás szempontjából egy nagyon fontos kérdés következett, ami arra vonatkozott, hogy mit tapasztal, javul a nők megítélése ebben a szektorban vagy van még hova fejlődni. E kérdésemre úgy válaszolt, hogy a mezőgazdasági munka megítélése rossz, emiatt nehéz munkaerőt találni és az emberek jelentős része nem szeretne ebben a szektorban dolgozni. Legyen szó szőlőmunkáról vagy esetleg „csak” kapálásról, vagy legyen szó bármely munkáról, alig lehet munkavállalót találni, hosszú távra pedig főleg nehéz. Talán emiatt alakult az ki, hogy kezdik elfogadni a nőket, hiszen, ahogy ő fogalmazott „nincs más”. Hozzátette és kiemelte, hogy nem a hozzáállás változott meg, hanem nincs munkaerő, tehát nem az emberek megítélése változott, csupán a helyzet alakította ezt így.

5 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A kutatási eredményeim alapján ebben a fejezetben fogalmazom meg a következtetéseimet és teszek javaslatokat.

Fontos, értékes és jól használható információkhoz jutottam a témám és az eredmények vizsgálata során, ezeket fejtem ki ezen részében a diplomadolgozatomnak.

5.1 Következtetések

A kutatás nem reprezentatív jellege miatt nem vonhatók le általános következtetések a témában.

Kitöltőim és interjúalanyaim egybehangzó véleménye alapján jelen van a megítélésbeli különbség a mezőgazdaságban, a nőket nehezebben fogadják- és ismerik el.

Annak okaként, hogy miért alakult ki ez a nőket érintő negatív megkülönböztetés az agráriumban, a kitöltők és az interjúalanyok is azt jelölték meg, hogy a mezőgazdaságot még mindig „férfias” szektornak tartják és fizikailag sem tartják alkalmasnak a nőket az e szektorban történő munkák elvégzésére.

Úgy gondolják, hogy egyenlő feltételeket és érvényesülési lehetőségeket kellene biztosítani a nőknek a munkaerő-piacon, ezzel javítani lehetne ezt a kialakult helyzetet.

Az általam megkérdezettek úgy határozták meg, hogy szívesen dolgoznak együtt nőkkel és szívesen is alkalmaznak nőket.

Úgy érzik, hogy több lehetőséget kellene biztosítani a nőknek (kurzusok, előadások, konferenciák tartása, szakmai előmenetel lehetősége), hogy megmutathassák, hogy alkalmasak a mezőgazdálkodásra, megfelelő szaktudással és kitartással rendelkeznek.

Elmondható az is, hogy úgy vélekednek, hogy a nők motiváltak, hatalmas bizonyítási vágygal rendelkeznek, megbízhatóak és jól terhelhetőek.

Abban a témakörben viszont, hogy a nők kényszerből vagy szabad akaratból választják a mezőgazdasági szektort interjúm alanyainak válasza nem egyezett meg. Bereck Mária és Polcz Jánosné is - saját tapasztalataiból kiindulva - úgy gondolja, hogy lehetőség inkább a

mezőgazdaságban való elhelyezkedés, tehát a saját érdeklődésük miatt választották az agráriumot, mint munkavégzésének színhelye. Maczék Tibor viszont - saját munkavállalóiból kiindulva - úgy tapasztalja, hogy kényszer hatására (nehéz anyagi körülmények, munkalehetőségek hiánya) vállalnak mezőgazdasági fizikai munkát a nők.

E vélemények szembeállításakor az a következtetés vonható le, hogy míg vezető pozíciókat betöltő személyek (saját gazdaság irányítója vagy brigádot irányító) a nők saját akaratukból lesznek, addig fizikai munkát inkább a kényszer hatására vállalnak el.

5.2 Javaslatok

A fentiekben említett álláspontok alapján a következő javaslatokat fogalmazom meg:

Véleményem szerint kiemelt hangsúlyt kell fektetni a nemek közötti esélyegyenlőség fontosságának tudatosítására. Mai világunkban nagyon sok előítéllettel találkozhatunk, ilyen a nők mezőgazdaságban történő hátrányos megkülönböztetése is. Ezért olyan oktatási programok bevezetése lehetne hatékony, amelyek a mezőgazdaságban dolgozókat célozzák meg és bemutatják, hogy a nők ugyanolyan hatékonyan tudnak dolgozni, mint a férfiak.

Hasonló oktatási program már létezik, a TalentA. A Corteva Agriscience által megálmodott és Magyarországon a Magyar Női Unió közreműködésével megrendezésre kerülő program, ahol a kiemelt cél az, hogy a termelők és fogyasztók életminőségének javítása mellett az, hogy erősítse és támogassa a nők mezőgazdasági szerepvállalását. A program az oktatási és képzési lehetőségek mellett pénzügyi támogatást és finanszírozási lehetőségeket is kínál. Kiemelt célja továbbá a nemek közötti egyenlőség népszerűsítése a mezőgazdaságban. Kevésbé ismert programról van szó, így népszerűsítése fontos lenne, ilyen eszközök lehetnének például: különböző platformokon való megjelenítések, blogok és cikkek írása, videós tartalmak készítése a programban résztvevő nőkkel, helyi és országos médiával való együttműködés, népszerűsítő rendezvények és workshopok tartása.

Létrehozhatók továbbá olyan mentorprogramok kezdők, mezőgazdaságban dolgozni kívánó nők számára, ahol az e szektorban már sikeres nők segítik és támogatják őket. Ennek fő célja az lenne, hogy a felmerülő nehézségek ne tántorítsák el őket az agráriumból. A mentorprogramok minisztériumi támogatással, illetve vezető agrárcégek támogatásával valósulhatnának meg.

Erősíteni kell továbbá az egyenlő munkavállalási lehetőségeket támogató szabályozásokat és irányelveket a munkahelyeken.

A levont következtetések alapján a válaszadók szükségesnek érzik a különböző kampányok indítását (nőknek szóló konferenciák, fokozott média jelenlét), melyek segítik a társadalom szemléletének a formálását és bemutatják a nők mezőgazdaságban betöltött szerepét, nagy hangsúlyt fektetve e szektorban való helytállási képességükre.

Életre lehetne hívni egy nőknek szóló agrárdíjat is, mely viselhetné az „Év női agrárvállalkozója” nevet. Ez a díj átadásra kerülhetne szakmai sikerek, illetve a közönség szavazatai alapján, a minden évben megrendezésre kerülő Országos Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Kiállítás és Vásáron (OMÉK).

6 ÖSSZEFOGLALÁS

Diplomadolgozatom témája a nők, női vezetők megítéléséről szól a mezőgazdasági szektoron belül.

A kutatás megkezdésekor azt feltételeztem, hogy:

- A mezőgazdaság egy „férfiak által uralt” ágazatnak számít, emiatt úgy tartom, hogy ebben a szektorban még inkább jelen van a megítélésbeli különbség.
- A férfiak úgy gondolják, hogy nincs megítélésbeli különbség a mezőgazdaságban, a nőkkel egyenlően bánnak.
- A nők nem nyomás hatására, hanem szabad akaratukból helyezkednek el a mezőgazdasági szektoron belül.

A szakirodalmi áttekintést a női egyenjogúság témakörével kezdtem, ezen belül tovább vizsgáltam a dolgozó nő, a sikeres nő és a mezőgazdaságban dolgozó nők megítélését. Már itt is felmerül a probléma, hogy a nőket másként ítélik meg, mint a férfiakat. A szakirodalmi feldolgozás ezután a női vezetők és a női vezetők a mezőgazdaságban témakörrel foglalkozik, végezetül pedig arra tér rá, hogy lehetőség vagy kényszer számukra az agráriumban történő munkák végzése.

A felmerülő probléma az az, hogy a nőket nehezebben fogadják el ebben a szektorban.

Illetve ebből adódóan a másik felmerülő nehézség az, hogy nehezebben válnak vezetővé az agráriumban, hiszen kevésbé gondolják őket alkalmasnak a mezőgazdasági munkák irányítására, elvégzésére.

Egyrészt egy kérdőíves megkérdezéssel végeztem a kutatásomat, ami 2023. augusztus 20. és szeptember 10. között zajlott. E kérdőívet 253 személy töltötte ki és IBM SPSS Statistics 29.0.1.0 program, illetve Microsoft Excel táblázatkezelő szoftver segítségével értékeltem ki.

A kutatás másik eszköze mélyinterjúk készítése volt. A mélyinterjú első alanya Bereck Mária volt, aki agrármérnök, mérnök tanár, saját gazdaságot irányít. Interjúm második alanya Polcz Jánosné, Erzsébet volt, aki több évtizede önálló, háztáji gazdálkodást folytat, illetve több mint 20 éve brigádvezetőként dolgozik a mezőgazdasági szektorban. Mélyinterjúm harmadik alanya Maczék Tibor, a nagypapám volt, aki több mint 50 éve a mezőgazdasági szektorban

tevékenykedik, és saját gazdaságot vezet. E kutatás során véleményükről és saját tapasztalatukról, megítélésükről kérdeztem őket.

Kérdőíves kutatásom során arra a következtetésre jutottam, hogy válaszadóim látják és tapasztalják a nemek közötti eltérő bánásmód meglétét saját munkahelyükön és általánosságban a mezőgazdasági szektoron belül is. A mezőgazdaságot véleményük szerint még mindig egy „férfias ágazatnak” tartják, ahol a nők nem képesek a munkavégzésre fizikai korlátaik miatt. A kérdőívet kitöltők úgy határozták meg, hogy szívesen dolgoznak együtt nővel vagy alkalmaznak nőket, és ahhoz, hogy ezt a nemek közötti eltérő bánásmódot javítani lehessen, egyenlő feltételeket kell biztosítani, illetve azonos érvényesülési lehetőséget kell nyújtani a nőknek a munkaerő-piacon is.

Interjúalanyaim a mélyinterjúim során egyetértettek abban, hogy jelen van a nemek közötti eltérő bánásmód ebben a szektorban, illetve, hogy a nők fizikai erőnléte miatt alakulhatott ki ez a jelenség. Tapasztalataik szerint a nők szakmai tudása megfelelő, határozottan motiváltak, nagy bennük a bizonyítási vágy, illetve teherbírásuk is megfelelő. Egybehangzó véleményük szerint, javuló tendenciát mutat a nők megítélése a mezőgazdaságban.

Összességében elmondható, hogy a kérdőívem kitöltői és az interjúalanyaim is egyetértettek abban, hogy nehéz nőként érvényesülni a mezőgazdasági szektoron belül, több lehetőség biztosításával megítélésük szerint nagyobb elismerésben részesülhetnének e szektorban dolgozó hölgyek.

Eltérő véleményük alakult ki azonban interjúm alanyainak azt illetően, hogy lehetőségből vagy kényszerből választották az agráriumot. Bereck Mária és Polcz Jánosné tapasztalatai szerint egyértelműen a lehetőség, az érdeklődési kör vezérelte őket, mikor a mezőgazdaságban helyezkedtek el, míg Maczék Tibor dolgozóiból kiindulva úgy véleményezte, hogy kényszer, amit a rossz anyagi körülmények vagy a munkalehetőség hiánya eredményez.

Saját megítélésem szerint a kérdőívek kitöltése és a mélyinterjúk készítése is hasznos volt, hiszen felmerülő kérdéseimre válaszokat kaptam, illetve segített megérteni számos összefüggést a nők negatív megítélésével kapcsolatban.

Ennek eredményeként egy hipotézisem beigazolódott, mégpedig az, hogy a mezőgazdaság egy „férfiak által uralt” ágazatnak számít, így azt feltételezem, hogy ebben a szektorban még inkább jelen van a megítélésbeli különbség.

A kapott eredmények alapján az a hipotézisem, mely azt feltételezi, hogy a férfiak úgy gondolják, hogy nincs megítélésbeli különbség a mezőgazdaságban és a nőkkel egyenlően bánnak, nem igazolódott be. A kérdőívem férfi kitöltői, illetve a mélyinterjúm férfi alanyai is tapasztalja a nőkkel szembeni eltérő bánásmód meglétét a mezőgazdasági szektoron belül.

Az a felállított hipotézis továbbá, miszerint a nők nem nyomás hatására, hanem szabad akaratukból helyezkednek el a mezőgazdasági szektoron belül félig igazolódott csak be. Női mélyinterjú alanyaim, Bereck Mária és Polcz Jánosné, Erzsébet véleménye alapján és a személyes tapasztalatimból kiindulva is, saját választás a mezőgazdaságban történő elhelyezkedés. Maczék Tibor mélyinterjú alanyom véleményére és tapasztalataira alapozva viszont, a nők valamilyen külső nyomás (nehéz anyagi körülmények, más munkalehetőség hiánya) miatt helyezkednek el az agráriumban.

Véleményem szerint a nemek közötti esélyegyenlőség tudatosítására kiemelt hangsúlyt kell fektetni. Ezért különböző oktatási programokat kellene bevezetni, amelyek az agráriumban dolgozókat szólítják meg és bemutatják, hogy a nők ugyanolyan eredményesen tudnak dolgozni, mint a férfi munkavállalók.

Létrehozhatók továbbá mentorprogramok, amelyek során a mezőgazdaságban már sikereket elért nők segítik és támogatják az e szektorban dolgozni kívánó, kezdő nőket. E programok minisztériumi, illetve vezető agrárcégek támogatásával valósulhatnak meg.

Emellett erősíteni kell a munkahelyeken az egyenlő munkavállalási lehetőségeket támogató szabályozásokat és irányelveket.

A kérdőív kitöltői és a mélyinterjú alanyai is úgy érzik, hogy különböző kampányokat kell indítani (nőknek szóló konferenciák, nagyobb média jelenlét). Ezek bemutatják a nők mezőgazdaságban betöltött szerepét, nagy hangsúlyt fektetve arra, hogy ők is képesek az agrárszektorban helytállni, illetve segítik a társadalom szemléletformálását.

Ezekon felül pedig létrehozható egy díj, amely az „Év női agrárvállalkozója” nevet viselhetné. A minden évben megrendezésre kerülő Országos Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Kiállítás

és Vásáron (OMÉK) kerülhetne átadásra, a nők szakmai sikerei, illetve a közönség szavazatai alapján.

7 FELHASZNÁLT IRODALOM

1948. évi XLIII., t. A nőkre nézve a közszolgálat körében és más életpályákon fennálló hátrányos helyzet megszüntetéséről.
2003. évi CXXV., t. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
- Barnucz, N. (2020). *Courage in Politics*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Batthyány Schmidt, M., Zöldréti, A., & Zöldréti, S. (2020). A nők lehetőségei egy "férfias" ágazat generációváltásában. *Új Munkaügyi Szemle*, 47-59.
- Batthyány Schmidt, M., Zöldréti, S., & Zöldréti, A. (2021). Ajánlások nőknek és nemcsak nőknek az agrár generációváltás projektek sikeres lebonyolításához. *Új Munkaügyi Szemle*, 68-78.
- Berde, C. (2003). *Menedzsment a mezőgazdaságban: Vezetési módszerek és sajátosságok*. Budapest: Szaktudás Kiadó.
- Braun, R. (2016). *Vállalati társadalmi felelősségvállalás*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Bryce, L. (1990). *A sikeres nő nem férfi*. Budapest: Novotrade Rt.
- Corteva. (2019). *Egyre nő a mezőgazdaságban dolgozó nők szerepvállalása és pozitív megítélése*. Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: <https://www.corteva.hu/media-kozpont/Egyre-no-a-mezogazdasagban-dolgozo-nok-szerepvallalasa-es-pozitiv-megitelese.html>
- Foley, E., & Coates, B. (2021). *Mit tenne Frida Kahlo?* Budapest: Athenaeum Kiadó.
- Gunst, P. (1979). *Mezőgazdaság, agrártudomány, agrártörténet*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior* 32.
- Helgesen, S., & Goldsmith, M. (2018). *How Women Rise: Break the 12 Habits Holding You Back from Your Next Raise, Promotion, or Job*. New York: Hachette Books.

- Henshall Momsen, J. (1993). Nemek közötti munkamegosztás a mezőgazdaságban - Mítosz vagy realitás? *Tér és Társadalom*, 113-121.
- Hofmeister-Tóth, Á., & Mitev, A. (2016). *Üzleti kommunikáció és tárgyalástechnika*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Hofstede, G. (1994). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: Harper Collins Publishers.
- Ilyés, V., & Lőrincz, L. (2022.). Női és férfi karrierutak Magyarországon. Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában. *Szociológiai Szemle*, 57-83.
- Kalmár, N. (2019). *Nők a mezőgazdaságban*. Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: Agrárágazat: <https://agraragazat.hu/hir/nok-a-mezogazdasagban/>
- Kis, J. (2019). „Nekem soha nem jelentett üvegplafont, hogy nő vagyok” - A mezőgazdaság női arca. Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: Magyar Mezőgazdaság: <https://magyarmezogazdasag.hu/2019/10/15/nekem-soha-nem-jelentett-uevegplafont-hogy-no-vagyok-mezogazdasag-noi-arca>
- Kis, J., Horváth, C., Biza, K., & Rimóczi, I. (2019). A mezőgazdaság női arca. *Kertészet és szőlészet*, old.: 12-15.
- Koncz, K. (2011). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, old.: 74-94.
- Kömüves, Z. (2017). *Jó vezetőket keresünk avagy a vezetés lényegi kérdései*. Kaposvár: Somtesz.
- Kömüves, Z., Kozák, C., & Walter, V. (2023). A gyermekes anyák nehézségei. *METSZETEK*, 29-51.
- Kőszegi, R. I. (2019). Nők helyzete a mezőgazdaságban = Situation of Women in Agriculture. *GRADUS*, 96-102.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2020). *Agrárcenzus*. Budapest: KSH.

- Maczék, R. (2023). Az agrárképzésre jelentkező és ezen tudományágban diplomát szerző nők számának, szakválasztási motivációjának és elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata. *Megjelenés alatt.*
- Magyar Mezőgazdaság. (2022). *Egyre nő a mezőgazdaságban dolgozó nők szerepvállalása és pozitív megítélése.* Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: <https://magyarmezogazdasag.hu/2022/10/15/egyre-no-mezogazdasagban-dolgozo-nok-szerepvallalasa-es-pozitiv-megitelese>
- Molnár, L. (1981). *A munka szerepe a nők életútjában.* Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Moss Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation.* California: Basic Books.
- Nemzeti Agrárgazdasági Kamara. (2021). *Innovatív megoldásokat is hozhat a gazdaságokba a nők szerepvállalása.* Budapest: NAK.
- Pető, A. (2019). *Nők a tudományban.* Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Pléh, C. (2021). *Pszichológia.* Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Sárközi, J. (2022). *A nők jól teljesítenek a mezőgazdaságban, de még kevesen vannak.* Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: Magyar Mezőgazdaság: <https://magyarmezogazdasag.hu/2022/12/29/nok-jol-teljesitenek-mezogazdasagban-de-meg-kevesen-vannak>
- Scott, L. (2020). *The Double X Economy: The Epic Potential of Women's Empowerment.* New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Síklaki, I. (2017). *Előítélet és tolerancia.* Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Steiner, P. (2020). *Lehull a lepel: tényleg ennyire elkeserítő a magyar nők helyzete a mezőgazdaságban?* Letöltés dátuma: 2023. 01 26, forrás: Hello Vidék - Jó itt élni!: <https://www.hellovidek.hu/gazdasag/2020/04/09/lehull-a-lepel-tenyleg-ennyire-elkeserito-a-magyar-nok-helyzete-a-mezogazdasagban>
- Sullerot, E. (1971). *A női munka története és szociológiája.* Budapest: Gondolat Könyvkiadó.
- Sullerot, E. (1983). *A női nem - Tények és kérdőjelek.* Budapest: Gondolat Kiadó.

Székely, E. (2009). *Nemzedékváltás a mezőgazdaságban*. Budapest: AKI.

Török, A., Malota, E., & Horváth, A. (2022). *Mi a titkuk? Nemi egyenlőség és a nőket megerősítő, femvertising reklámok Magyarországon és Izlandon*. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia.

Valló, Á. (2002). *Menedzsernők, menedzserfeleségek*. Budapest: B+V Lap-és Könyvkiadó Kft.

Vasa, L. (2011). *A családi gazdálkodás ökonómiája*. Budapest: Szaktudás Kiadó Ház Zrt.

World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report*.

8 TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Nemek közötti egyenlőtlenség felszámolásának mértéke (%) néhány ország példáján keresztül <i>(Forrás: Saját szerkesztés a Global Gender Gap Report 2021-es adatai alapján)</i>	10
2. táblázat: A férfias/nőies dimenziók <i>(Forrás: Saját szerkesztés Hofstede (1993), Hofmeister-Tóth (2016) alapján)</i>	17
3. táblázat: Az agrárképzése jelentkező nők diplomaszerezési indítéka <i>(Forrás: Maczék (2023): Az agrárképzésre jelentkező és ezen tudományágban diplomát szerző nők számának, szakválasztási motivációjának és elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata alapján)</i>	24
4. táblázat: A háttérváltozók megoszlása (n=253) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	29
5. táblázat: Betöltött pozíció és a nemek (n=253, p=0,001) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	32
6. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a nemek (n=253, p=0,025) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	36
7. táblázat: Megítélésbeli különbségek korcsoportokra vetítve (n=253, p=0,008) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	36
8. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a végzettség (n=253, p=0,025) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	37
9. táblázat: Megítélésbeli különbségek tapasztalása és a lakhely településtípusa (n=253, p=0,009) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	38
10. táblázat: Együttdolgozási szándék a nőkkel és a nemek (n=253, p=0,018) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	42
11. táblázat: Együttdolgozási szándék a nőkkel és a kereset (n=253, p=0,001) <i>(Forrás: Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján)</i>	43

9 ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Karrierszekvenciák vizuális megjelenítése (részlet) (Forrás: Ilyés - Lőrinc (2022): <i>Női és férfi karrierutak Magyarországon. Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában</i>)	13
2. ábra: A gazdaságok irányítóinak nemekkénti megoszlása a mezőgazdasági szektorban %, 2020 (Forrás: <i>Saját szerkesztés az Agrárcenzus 2020 adatai alapján</i>)	20
3. ábra: A gazdaságok vezetőinek végzettség szerinti megoszlása nemekként, %, 2020 (Forrás: <i>Saját szerkesztés az Agrárcenzus 2020-as eredményei alapján</i>)	21
4. ábra: Női munkások a mezőgazdaságban az I. és a II. világháború alatt (Forrás: Pinterest)	23
5. ábra: A válaszadók mezőgazdaságban betöltött pozíciója, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	31
6. ábra: Családi gazdaságban való munkavégzés, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	33
7. ábra: A nőket érintő legnagyobb kihívás a mezőgazdasági szektorban, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	34
8. ábra: Megítélésbeli különbségek tapasztalása a munkahelyen, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	35
9. ábra: Nők és férfiak megítélésbeli különbségének az okai a mezőgazdaságban, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	39
10. ábra: A nők és a férfiak közötti eltérő bánásmódot javító tényezők, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	40
11. ábra: Nőkkel való együttműködési szándék megoszlása, % (n=253) (Forrás: <i>Saját szerkesztés saját adatgyűjtés alapján</i>)	41

10 MELLÉKLETEK

10.1 Kérdőív vázlata

Nők a mezőgazdaságban

Tisztelt Kitöltő!

Maczék Réka vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem hallgatója, Vezetés és szervezés mesterképzésen.

Az alábbi kérdőívem a nőkkel, női vezetőkkel, munkavállalókkal kapcsolatosan tartalmaz kérdéseket a mezőgazdasági szektoron belül.

Kérem, válaszával segítsen nekem diplomadolgozatom elkészítésében!

A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim módon zajlik, a kitöltés körülbelül 5 percet vesz igénybe.

1. Milyen jellegű mezőgazdasági tevékenységet végez?

Több választ is megjelölhet!

1. Növénytermesztés,
2. Állattenyésztés,
3. Vadgazdálkodás,
4. Mezőgazdasági szolgáltatás nyújtása.

2. Mekkora területen végez mezőgazdasági tevékenységet?

1. 10 hektár alatt,
2. 10-50 hektár között,
3. 50-100 hektár között,
4. 100-150 hektár között,
5. 150 hektár fölött.

3. Ön milyen pozícióban dolgozik?

1. Saját gazdaság vezetője,
2. Cégvezető,
3. Felsővezető,
4. Középvezető,
5. Csoportvezető,
6. Beosztott/alkalmazott,
7. Alkalmi munkavállaló/idénymunkás.

4. Családi gazdaságban végzi a mezőgazdasági tevékenységet?

1. Igen,
2. Nem.

5. Ha történt gazdaság átadás-átvétel az utóbbi 5 évben, az családon belül történt?

(Nem kötelező a kitöltés!)

1. Igen, családon belül cserélt tulajdonost a gazdaság,
2. Nem, családon kívül történt a gazdaság átadása-átvétele.

6. Amennyiben családon belül cserélt tulajdonost a gazdaság, milyen rokoni kapcsolat áll fenn a gazdaságot átadó és a gazdaságot átvevő között?

(Nem kötelező a kitöltés!)

1. Szülő-gyermek kapcsolat,
2. Nagyszülő-unoka kapcsolat,
3. Családon belüli, de nem közeli hozzátartozói kapcsolat (unokaöcs, nagybácsi, stb.),
4. Házastársi, élettársi kapcsolat,
5. Egyéb:

7. Mit tart Ön a legnagyobb kihívásnak ebben a szektorban nőként?

Több választ is megjelölhet!

1. Elismerés megszerzése,
2. Egyenlő bánásmód kivívása,
3. Nehezen összeegyeztethető a magánélettel (munka-magánélet egyensúlya),
4. Kevés a szabadság/szabadidő,
5. A férfiak lehetőségeivel azonos lehetőségek megszerzése,
6. Férfiakkal megegyező fizetés,
7. Egyéb:

8. Tapasztal-e megítélésbeli különbségeket saját munkahelyén?

1. Igen,
2. Nem.

9. Véleménye szerint mely okok miatt áll fenn megítélésbeli különbség nők és férfiak között a mezőgazdaságban?

Több választ is megjelölhet!

1. Nem tartják elég képzettnek a nőket,
2. Fizikailag nem tartják őket alkalmasnak a mezőgazdasági munkavégzésre,
3. A mezőgazdaságot még mindig „férfias szektornak” tartják,
4. A nők több szabadságot igényelnek (p.: gyermekek betegsége esetén),
5. Véleményem szerint nem áll fenn megítélésbeli különbség a nők és a férfiak között,
6. Egyéb:.

10. Mit gondol, mik azok a tényezők, amivel javítani lehetne a nők és férfiak közötti eltérő bánásmódot?

Több választ is megjelölhet!

1. Több női vezető alkalmazása,
2. Azonos fizetés biztosítása,
3. Egyenlő feltételek és érvényesülési lehetőség a munkaerő-piacon,
4. A nők közéleti szerepének növelése,
5. Egyenlő jog az előmenetelhez és képzésekhez,
6. Pozitív diszkrimináció lehetősége (célja, hogy kiküszöbölje a múltban elszenvedett

hátrányos megkülönböztetés hatásait),

7. Jobb marketing, több szakmai díj vagy elismerés,

8. Egyéb:

11. Ön szívesen dolgozik együtt nőikkel/alkalmaz nőket?

1. Igen, mert jobban terhelhetőek,

2. Igen, mert új ötleteik vannak,

3. Igen, mert empatikusabbak, megértőbbek,

4. Nem, mert kevésbé rugalmasak,

5. Nem, mert több szabadságot igényelnek,

6. Nem, mert kisebb a munkabírásuk,

7. Egyéb:

12. Mi az Ön neme?

1. Férfi,

2. Nő,

13. Hány éves Ön?

1. 18 év alatti

2. 19-25 év között,

3. 26-35 év között,

4. 36-45 év között,

5. 46-55 év között,

6. 56-65 év között,

7. 65 év fölött.

14. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

1. Általános iskola,

2. Gimnázium/szakközépiskola,

3. Szakmunkásképző,

4. Egyetem/főiskola.

15. Ön milyen típusú településen él?

1. Főváros,
2. Megyeszékhely,
3. Város,
4. Község/falu.

16. Magyarországon a bruttó átlagkereset 2022-ben 510 500 Ft. Ön ehhez képest melyik kategóriába sorolná a jövedelmét?

1. Jelentősen átlag alatti,
2. Valamivel átlag alatti,
3. Átlagos,
4. Valamivel átlag feletti,
5. Jelentősen átlag feletti.

Köszönöm, hogy kitöltötte kérdőívemet és ez által segítette a munkámat!

10.2 Mélyinterjúk vázlata

A., Személyes kérdések

1. Mióta gazdálkodik? / Mióta dolgozik a mezőgazdaságban?
2. Milyen jellegű mezőgazdasági tevékenységet végez?
3. Mit tart a mezőgazdaságban elért legnagyobb sikerének?
4. Mit tart a legnagyobb kudarcának a mezőgazdaság területén?

B., Nemek közti eltérő bánásmód

5. Tapasztalja-e a nemek közötti eltérő bánásmódot ebben a szektorban?
6. Mit gondol miért alakult ez ki, mi lehet ennek a fő oka?
7. Mit gondol, mivel lenne javítható ez a jelenség?
8. Mit tart Ön a legnagyobb nehézségnek a nők esetében a mezőgazdasági szektorban?

C., Női munkavállalók

9. Szívesen alkalmaz Ön/dolgozik együtt nőkkel?
10. Mennyire elégedett e hölgyek szakmai tudásával?
11. Mennyire elégedett a motiváltságukkal?
12. Mit gondol a teherbírásukról?
13. Mit gondol az emberekkel való bánásmódjukról? (Partnerek, ügyfelek, munkatársak, beosztottak, stb.)
14. Mit gondol, szabad akaratukból (saját érdeklődés) vagy kényszerből helyezkedtek el/vállaltak munkát a nők a mezőgazdasági szektorban?

D., Munkaerő megtartása

15. Ön szerint egy munkahelyben mi lehet vonzó? A bérezés, szociális juttatások (pl.: étkeztetés, szolgálati lakás), a munkaidő vagy ezek együttesen?
16. Mit gondol arról, hogy egy nőnek más felmerülő igényei vannak egy munkahely esetében, mint egy férfinak? (Házasság kötése, gyermekek születése, gyermekek betegsége, stb.)
17. Az Ön gazdasága figyelembe veszi-e a női munkavállalók felmerülő igényeit (rugalmas munkaidő, gyermekek születése, gyermekek betegsége, stb.)?

E., Személyes vélemények, javaslatok

18. Ön szerint milyen ma egy kiegyensúlyozottan működő gazdaság?

19. Milyennek látja a gazdaság jövőjét?

20. Mit tapasztal, javuló tendenciát mutat a nők megítélése ebben a szektorban?

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton szeretnék köszönetet mondani témavezetőmnek, Dr. Walter Virágnak és társkonzulensemnek, Dr. Szabó-Szentgróti Gábornak, akik szakértelmükkel, hasznos ötleteikkel és jó tanácsaikkal hatalmas segítséget nyújtottak a diplomadolgozatom megírásához.

Hálával tartozom továbbá szüleimnek, nagyszüleimnek és barátaimnak, akik hittek bennem és támogattak nemcsak a dolgozatom elkészítése során, hanem mindvégig, a mesterképzés félévei alatt.

Köszönettel tartozom még mélyinterjúm alanyainak is, Bereck Máriának, Polcz Jánosnénak (Erzsi néninek) és nagypapámnak, Maczék Tibornak, hogy időt nem sajnálva válaszoltak kérdéseimre, javaslatokat, ötleteket fogalmaztak meg, ezáltal segítették a diplomadolgozatom elkészülését és a téma mélyebb megértését.

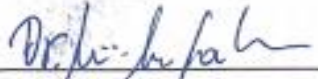
NYILATKOZAT

MACZEK REKA (név) (hallgató Neptun azonosítója: D505KU) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem³

Kelt: 2023 év OKTÓBER hó 26 nap


belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: MACZEK ZSÉKA
A Hallgató Neptun kódja: D505KU
A dolgozat címe: NŐK, NŐI VEZETŐK A MEZŐGAZDASÁGBAN
A megjelenés éve: 2023
A konzulens intézetének neve: AGRÁR-ÉS ÉLELMISZERGAZDASÁGI INTÉZET
A konzulens tanszékének a neve: AGRÁRMEZŐGAZDASÁGI ÉS VEZETÉSTUDOMÁNYI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítást teszek, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023 év OKTÓBER hó 26 nap

Macsek Zséka
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.