DIPLOMADOLGOZAT

GILICZE BERNADETT
Vezetés és szervezés MSC

Gödöllő
2023

Magyar Agrár– és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Vezetés és szervezés Szak

NŐK A MUNKAERŐPIACON, NŐK A VEZETÉSBEN

Készítette: Gilicze Bernadett,
ICUH25
Levelező tagozat

Belső konzulens: dr. Visztenvelt Andrea

Intézetigazgató: Dr. Borbély Csaba

Gödöllő

2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés ... 2
2. Szakirodalmi áttekintés ... 4
2.1. A nők helyzete régen és napjainkban ... 4
2.2. Női egyenjogúság, feminizmus, női szerepek ... 6
2.3. Nők munkaerőpiacon ... 7
2.4. A nemi szerepek hatása a vezetési stílusra ... 10
2.5. Nők és férfiak a vezetésben ... 12
2.6. Női vezetők előtti akadályok és kihívások ... 14
2.7. Női vezetők a közszférában ... 16
3. Saját vizsgálat ... 19
3.1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása ... 19
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne ... 19
3.3. Kutatás módszerek és a minták bemutatása ... 20
3.4. Eredmények ... 21
3.4.1 1. hipotézis: A női vezetők gyakran számottevően alacsonyabb javadalmazásban részesülnek, mint ugyanazon pozíciót betöltő férfi kollégáik. ... 23
3.4.2 2. hipotézis: A női munkavállalókkal szemben több esetben még mindig magasabb az előítélet a munkavégzés minőségét és mennyiségét illetően, mint a férfiakkal szemben. ... 28
3.4.3 3. hipotézis: A vezetésben a női munkaerő értéke egyes munkáltatók esetében kevésbé fontos, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé. ... 30
3.4.4 Egyéb a kutatás alatt kapott eredmény ... 31
Következtetések, javaslatok ... 33
Összefoglalás ... 37
Irodalomjegyzék ... 39
Ábrajegyzék ... 43
Táblázatjegyzék ... 44
Mellékletek ... 45
Függelékek ... 55

1. Bevezetés

Bevallom a szakdolgozati témám kiválasztásához nem vezetett hosszú út. Szinte az első perctől kezdve tudtam, hogy nők a munkaerőpiacon, nők a vezetésben témával szeretnék foglalkozni. A nemek közötti eltérő bánásmód világszerte probléma, ezért fontosnak tartom a témával való foglakozást. Bár a nők foglalkoztatása minden téren alul marad a férfiakéhoz képest, egyre több vállalat törekszik arra, hogy növelje a női alkalmazottainak számát. Sok esetben kulcs szerepe van a női munkaerőnek, vannak olyan képességek, amelyekben a női nem erősebb, ezért alkalmasabb lehet bizonyos pozíciók betöltésére. Ilyenek képességek például az empátia, lojalitás, kreativitás, a gondoskodás ösztöne.

A nők egyenjogúságára már évszázadokkal ezelőtt igény volt, de csak a későbbiekben a 17. században tudott jobban kibontakozni. A 20. századra egyre több mozgalom indult, hogy felhívja társadalmunk figyelmét a nőkre. Miért vannak a nők és férfiak között továbbra is szakadékok számos területen (Antoni, 2010)?

Szakdolgozatomban bemutatom a nők munkaerőpiacon és vezetésben betöltött szerepét. Megvizsgálom, hogy milyen helyzetekkel szembesülnek (például előítélet), társadalmi szinten milyen vélemények alakultak ki a témával kapcsolatban.

Egy rövid történelmi áttekintés keretén belül egészen a kezdetektől napjainkig összefoglalom, hogy milyen szerepeket töltöttek be a nők, a különböző korokban hogyan változott a nők megítélése. Tanulmányoztam a jogi esélyegyenlőséget és annak a munkaerő piacra gyakorolt hatását. Áttekintettem a hazai helyzetet, milyen szerepváltozások történtek, milyen különbségek figyelhetőek meg a nők és férfiak között a vezetésben. Szemügyre vettem, milyen akadályokkal kell szembenézniük a női vezetőknek napjainkban. Összefoglaltam, hogy a nők milyen szerepeket töltenek be a köz– és versenyszférában. Meglátásaimat főként statisztikai adatokkal és publikálásokkal támasztottam alá, valamint az általam elvégzett nem reprezentatív primer kutatással.

Kutatásom alatt magyarázatot kerestem arra, hogy mi az oka annak, hogy a feminizmus napjainkban ugyan jelen van, de hatása csak bizonyos területekre korlátozódik. Vizsgáltam, hogy milyen vezetési stílus, képesség szükséges a célok eléréséhez, a nők vagy férfiak alkalmasabbak a vezetésre vagy éppen mind a kettő. Hol tart a női vezetők megítélése, megvannak-e a szükséges képességek egy nőben, ami a vezetéshez szükséges. Ha vezetőkről beszélünk, általában férfias tulajdonságokat sorolnak fel, de a nőkben ugyan úgy megvannak azok a tulajdonságok, amelyek a vezetéshez szükségesek. A múltban kialakított sztereotípiák

alapján a vezetői szerepkörök általában férfiakkal azonosították. Fontosnak tartottam kiemelni a női tulajdonságok miatti hátrányos megkülönböztetést.

A nők sok esetben jobban teljesítenek teszteken, például az érzelmi intelligenciával kapcsolatos teszteken, mint a férfiak. A kialakított sztereotípiák hátterében szociológiai és pszichológiai tényezők állnak. Kutatásomban vizsgáltam a nők társadalomban betöltött és munkaerő piaci helyzetét.

A nőknek korábban a család és háztartás vezetése volt a fő feladatunk a mai világban pedig egyre több nő választja a család mellett vagy helyett a karriert.

A 21. században már szinte minden területen jelen vannak a nők, illetve nő a vezető pozícióban lévő nők aránya is. Az is megfigyelhető, hogy vannak olyan területek, amelyek még mindig erős maszkulin jelleggel bírnak, így az itt érvényesülni kívánó nők helyzete nehéz és kihívásokkal teli.

Dolgozatom során a következő hipotézisekre keresem a választ:

- 1. hipotézis: A női vezetők gyakran számottevően alacsonyabb javadalmazásban részesülnek, mint ugyanazon pozíciót betöltő férfi kollégáik.
- 2. hipotézis: A női munkavállalókkal szemben több esetben még mindig magasabb az előítélet a munkavégzés minőségét és mennyiségét illetően, mint a férfiakkal szemben.
- 3. hipotézis: A vezetésben a női munkaerő értéke egyes munkáltatók esetében kevésbé fontos, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A nők helyzete régen és napjainkban

A Földön 3,933 milliárd nő él (2023 – as adat), az UNESCO becslései alapján 97 millió középiskolás korú, 32 millió általános iskoláskorú és világszerte 129 millió lány nem részesül iskolai oktatásban. Egy 2018 – as ENSZ jelentés alapján több mint 2,7 milliárd nő szenved valamilyen szintű diszkriminációtól, nem részesülnek egyenlő bánásmódban a munkaerőpiacon. „Egy IMF – elemzés kimutatta, hogy a nők gazdasági szerepvállalása növeli a termelékenységet, fokozza a gazdasági diverzifikációt és a jövedelmi egyenlőséget. További gazdasági – vállalati nézőpontokat vizsgálva a világon, több mint 30 országban a nők és lányok nem rendelkeznek ugyanolyan jogokkal a földtulajdonláshoz és – örökléshez, mint a férfiak és fiúk" olvashatjuk Erdélyi Dóra A nők gazdasági helyzete a világon az egyenjogúság tükrében megjelent cikkében (Erdélyi, 2023).

„A nők ma Magyarországon nincsenek könnyű helyzetben. Olvashatjuk Kolozsi Mariann Nőiség mentor bejegyzésében. A nők helyzete régen és most címmel írt cikkében részletesen kifejti, hogy hogyan alakult át és vesztette el a női társadalom az elmúlt évtizedekben azt a tudásbázist és biztonságot, ami korábban az erőssége és mentsvára volt a női közösségeknek, a felnövekvő nőknek (Kolozsi, 2023).

A nőket szoros kötelék fűzte össze, mely végigkísérte életüket egészen a születéstől az öregségig. Említést tesz női körökről, a női bölcsességek továbbadásáról. Tisztában voltak a női bölcsességekkel, a női lélekkel és női körökben, melyekbe gyakran összegyűltek fenntartották a női tudást, melyet az évek alatt felhalmoztak (Kolozsi, 2023).

A magyar parasztkultúra változást hozott a nők életébe is. Ebben a korban még megvolt a korábban említett tudásbázis és ezt a tudást át is adták az új generációknak. Viszont elkezdődött egy folyamat, mely az elmúlt 150 évben felgyorsult és napjainkra csúcsosodott ki, olvashatjuk a bejegyzésben (Kolozsi, 2023).

Ha visszatekintünk az emberiség történetére a fennmaradt leletek és feljegyzések nyomán megállapíthatjuk, hogy a társadalmi berendezkedés is teljesen mást mutatott 1000 – 2000 évvel ezelőtt. Az emberek közösségekben éltek, támogatták egymást és részt vettek egymás életében. Az ún. női körök természetesnek számítottak. Ezek a közösségek még átalakult formában ugyan, de jelen voltak a magyar parasztkultúrában. Majd, amikor ezt a parasztkultúrát városokba, gyárakba kényszerítették a megélhetés miatt ezek a közösségek felbomlottak és

elszigetelődtek egymástól. Napjainkban a lakótömbök lakói nem ismerik egymást, még a szomszédok sem. A falvakban és vidéken élők közösségei is átalakultak. Még az 1990 – es években jellemző volt, hogy a női közösségek összejártak pl.: burgonyát válogatni, csirkét bontani, ez mostanra már csak elszigetelten figyelhető meg.

Ezeknek az összejöveteleknek szerves részét képezte a tapasztalatok cseréje, a hagyományok ápolása, az ünnepségek szervezése. Ezek az együttlétek és összefogások tűntek el Kolozsi szerint (Kolozsi, 2023).

A régebbi korokra visszatekintve azt láthatjuk, hogy a kislányok már egész kis koruktól fogva bekapcsolódtak és szerves részét képezték a családnak és kivették a részüket a teendőkből. Bekapcsolódtak a kisebb testvéreik, unokatestvéreik gondozásába, úgy nőttek fel, hogy tapasztalati úton megtanultak gondoskodni egy gyermekről. Természetes volt számukra a várandóság és a vele járó teendők, gondok. Gyakran jelen voltak a gyermek születésénél, így belenőttek a nőiségbe. Kolozsi erre a gondolatra vezeti vissza azt, hogy mivel nem voltak egyedül bátrabban vállaltak gyermeket és gyakran több gyereket is vállaltak. Hiszen egy közösségben éltek az anyán, a nagymamák, unokatestvérek, nővérek, nászasszonyok és jó kapcsolatot ápoltak a szomszédasszonnyal is. Ebből kifolyólag a gyermekfelügyelet sem okozott gondot, mert mindig volt valaki, aki szemmel tudta tartani a gyerekeket. Ez napjainkra teljesen megváltozott. Amíg régen természetes volt a gyermekvállalás, most már nagy dolognak számít, hatalmas változást hoz az életbe, nem úgy, mint elődeink esetében. Napjainkban nagyon sokan úgy nőnek fel, hogy kimarad az életükből a babákkal, kisgyerekekkel járó teendők megtapasztalása. A filmekből, médiából számos tévhit és rémhír kering a köztudatban. Mivel nincsenek női körök, ahol megosztanák a tapasztalatokat, az információ hiánya félelmet és kellemetlen megéléseket okozhat (Kolozsi, 2023).

Vegyük például az első vérzést, melyet régen megünnepeltek, napjainkban pedig szinte tabutémának számít, sok esetben a lánygyermekek nem kapnak felvilágosítást, hogy ilyenkor mi is zajlik bennük fizikailag és mentálisan sem tudják, hogy kezeljék ezt. A médiából pedig irreális elvárások, a tökéletesség illúziója árad a női társadalom felé. A korábbi biztonság, melyet a női körök jelentettek napjainkra eltűntek, helyettük marad az önbizalomhiány, a nőiség elvesztése, és az elidegenedés érzése, olvashatjuk Kolozsi Mariann oldalán (Kolozsi, 2023).

2.2. Női egyenjogúság, feminizmus, női szerepek

„A nőjogokért vívott küzdelem kezdetei a francia forradalom idejére vezethetők vissza. Az iparosodás növelte a nemek közti egyenlőtlenségeket, és kiszorította a nőket a nyilvános szférából (Antoni, 2010).”

Az európai kontinensen a választójog legkorábban Finnországban illette meg a nőket 1907 – ben. Megdöbbentő lehet, de legkésőbb 1971 – ben Svájcban kaptak választójogot a nők. Vannak olyan részei a világnak, ahol még napjainkban sem rendelkeznek szavazati joggal a nők (például: Szaud – Arábia). Hazánkban 1945 – től rendelkeznek, a nők választójoggal olvashatjuk a Nőkért Egyesület honlapján. „Sőt a szocializmus évtizedei egészen sajátos helyzetet hoztak létre a nők számára. Egyrészt ott volt a „látszat – egyenlőség”, a nő legkülönfélébb munkaköröket elvállalhatta, akár előre is juthatott, viszont „kettős teher” jött létre, mert sosem kérdőjeleződött meg az a nézet – ma sem –, hogy egyenlő arányú munkavállalás mellett is, a házimunka és a gyermeknevelés kizárólag a nő feladata (Antoni, 2010).”

Az idegen szavak gyűjteménye a feminizmust a következőképpen definiálja: olyan mozgalom, mely a nők egyenjogúságáért küzd. A Nőkért Egyesület a következőképpen fogalmazza meg a feminizmust: „olyan politikai ideológia és emberi jogi mozgalmak gyűjtőfogalma, melyeknek közös célja a nemek közti egyenjogúság politikai, gazdasági, személyes és társadalmi szintű megvalósítása (Antoni, 2010).”

Már az őskorban elkülönültek egymástól a férfi és női szerepek, míg a férfiak vadásztak addig a nők gyűjtögettek, gondozták az utódokat. Amikor megjelent az állattartás a női szerepek is változtak, a nők a ház körüli munkák ellátásával is foglalkoztak. Az ipari forradalom megjelenésével lehetőségük nyílt bizonyos mesterségek kitanulására, majd az iskolázottság is megjelent a női társadalomban, illetve ahogy fentebb olvasható választójogot is kaptak. A világ átalakulásával egyre több és másabb szerep rakódott a nőkre. Gyereknevelés, társ / feleség, háztartás, munka, családfenntartás, karrierépítés csakhogy párat említsünk a tökéletesség igénye nélkül. Mindezekből kiderül, hogy „a nőiség manapság roppant összetett életfeladat” idézi a mindsetpszichológia.hu Dr. Bagdy Emőke A személyiség titkai című könyvéből (Gyurcsik, 2020).

A férfiak és nők társadalomban betöltött szerepe társadalmi elvárás. Társadalmi elvárás szerint élünk.

2.3. Nők munkaerőpiacon

Az Új munkaügyi szemle 2023 IV. évfolyamának 1. száma arról számol be, hogy a nők helyzete mind a munkaerőpiacon, mind a vezető pozíciókat tekintve napjainkban javulni látszanak. Felhívja a figyelmet arra, hogy mindezek ellenére jelentős eltérés mutatkozik a bérezés tekintetében a nemek között. Megfigyelhető, hogy a felsőoktatásban is változik a nemek aránya a korábbi évekhez képest. 2022 – re a női hallgatók száma magasabb a felsőoktatásban. A korábban írt szerepek szintén lenyomatot hagynak a nők munkaerő–piaci jelenlétén, mivel több területen is helyt kell állniuk például a családi életben, a munkahelyükön. Ezt a helyzetet „nehezíti" a gyermekvállalás, hiszen természetétől adódóan a nő hordja ki a gyermeket és ő marad otthon gondozni, sok esetben pedig a családbővülés további évekre távol tartja a nőket a munkaerőpiactól. Munkába való visszatérésük pedig a gyermekvállalás miatt nehézségekbe ütközik, illetve az előmenetelük is ez által lassabb és kevésbé preferált (Cserni, 2023).

A nemek közötti bérkülönbség korábban csökkeni látszott, 2022 – re azonban újra nyílni kezdett az olló. A kutatások szerint 18% – al elmarad a nők keresete a férfiakéhoz képest. Ez az arány a szellemi munkakörben dolgozók esetében jóval magasabb, 30%. „A nemek közötti egyenlőtlenséget mérő európai mutató szerint Magyarország az utolsó helyen végzett a 2021 – es évben a politikai, a gazdasági és a társadalmi szférában (53 százalékpont) (Solti, 2022)." (hivatkozza Cserni, 2023).

Cserni Vivien által elvégzett kutatás alapján megállapítható, hogy a férfiak körében egyszerűbb összeegyeztetni a karriert és a családot, eredményei alapján a kérdőívet kitöltő férfiak körében a család és karrier összeegyeztethetősége nem okoz gondot, ugyan erre a kérdésre a kitöltő nők azt a választ adták többségében, hogy számukra nem könnyű megoldani a munka és család közti egyensúlyt. A válaszadók egyöntetűen egyetértettek abban, hogy napjainkban a férfiaknak nagyobb az esélye a karrierépítésre. Cserni felmérésében rávilágított arra, hogy a nőket a bérezés tekintetében diszkrimináció éri. Kutatásában 218 fő vett részt, a kitöltők 70,18% azt nyilatkozta, hogy a nők kevesebbet keresnek a férfiaknál ugyanabban a munkakörben. A válaszadók szignifikáns többsége (187 fő) úgy vélte, hogy a nők esetében a család prioritást élvez a karrierrel szemben (Cserni, 2023).

Szalai Piroska munkaerőpiaci szakértő (2023) szerint a nők helyzete túlmutat az esélyegyenlőségen. Párhuzamot vont a családok anyagi biztonsága és a családalapítási hajlandóság között. A KSH 20 – 64 évesek foglalkoztatási rátáját (%) 2009 és 2022 között vizsgálva megállapítható, hogy 2,2 millió nőt foglalkoztattak 2022-ben szemben 2010 – el, ahol

ez a szám 1,88 millió nő volt. A munkanélküliséget tekintve 2010-ben 207 ezer, míg tavaly mindössze 80 ezer nő volt regisztrált álláskereső. E számokat tekintve valóban javulni látszik a helyzet (Szalai, 2023).

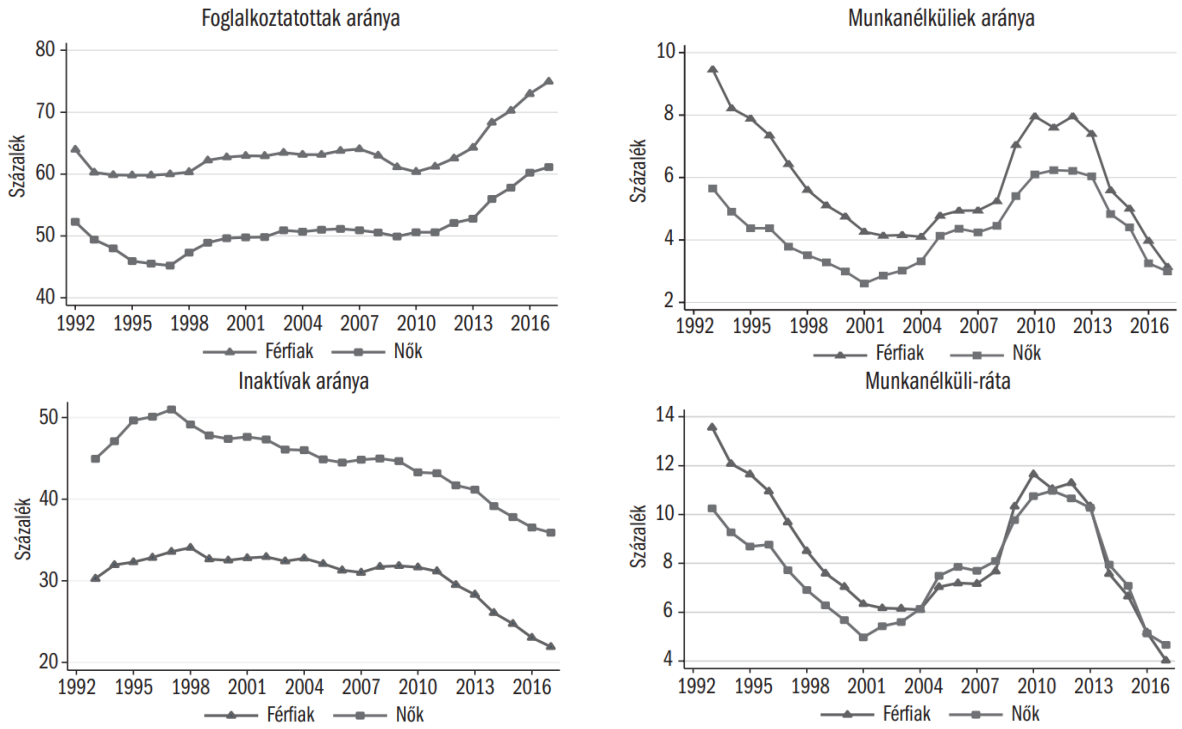
„Miközben az Európai Unióban nőtt az idősebb női korosztályok (45 – 64 évesek) foglalkoztatási rátája, a fiatal (25 év alatti) nőké – a nappali felsőoktatásban való növekvő részvételük következtében – csökkent. Magyarországon 2015-ben közel 10%-kal volt alacsonyabb az 55 év feletti nők foglalkoztatottsága, mint az EU – ban (37,7% versus 46, %). A vállalkozói kedv és a női vállalkozók száma jelentősen alacsonyabb, mint a férfiaké. Uniós szinten a dolgozó nők alig 10% – a tekinthető önálló vállalkozónak.

A rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása Magyarországon elmarad az EU más, elsősorban északi és nyugati tagállamaiétól. A női vezetők középvezetői szinten történő megrekedése (ún. üvegplafon jelenség) mind az EU – ban, mind Magyarországon jellemző.

A magyar nők naponta átlagosan egy órával több időt töltenek munkával, mint a férfiak, ami az otthoni munkavégzésből adódik. A nők foglalkoztathatósága a gyermekszám függvényében romlik, s ez összefügg az otthoni feladatok hagyományosan egyenlőtlen elosztásával is (Országgyűlés Hivatala, 2017).”

A KSH által elvégzett Munkaerő–felmérés adatait, Köllő János publikálta a 2017-ben megjelent Munkaerőpiaci tükörben. A diagramokon jól látható, hogy hogyan alakult a foglalkoztatás, aktivitás, bérezés és munkanélküliség 1992 és 2016 között nemek szerinti megoszlásban. A foglalkoztatottak arányát tekintve a trend a két nem esetében ugyanazt az ívet követte, 2010 körül figyelhető meg szignifikáns eltérés a trendben, ahol a férfiak esetében észlelhető egy kisebb visszaesés, melyet a női foglalkoztatottak esetében nem figyelhetünk meg. Ezt követően a két görbe továbbra is párhuzamos mozgást követ, azonban a két nem foglalkoztatási aránya lassan közeledni látszik egymáshoz. A munkanélküliek arányát tekintve szintén ezen időszakban figyelhető meg jelentős eltérés a két nem között, 2013 és 2016 között azonban az arány jelentősen összeszűkült. Ez a jelenség összefüggheet azzal, hogy a férfiak nagyobb arányban dolgoznak a versenyszférában, ellentétben a nőkkel, akik inkább a közszférában tevékenykednek. Ezen időszakban gazdasági recesszió sújtotta azokat az ágazatokat, ahol számottevően magasabb a férfi munkaerő. Így a gazdasági változások a férfi munkavállalókat jobban érintették. A közmunka tömegessé válása, a munkaképes lakosság aránya valamint a külföldi foglalkozatás bővülésének hatása 2013-tól kezdődően érezhető az adatok alakulását illetően melyet az 1. ábra szemléltet (Köllő, 2017).

1. ábra: A foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak aránya, valamint a munkanélküli ráta a 15 – 64 éves férfi és női népességben, 1992 – 2016 (százalék)
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 53., 2017.)



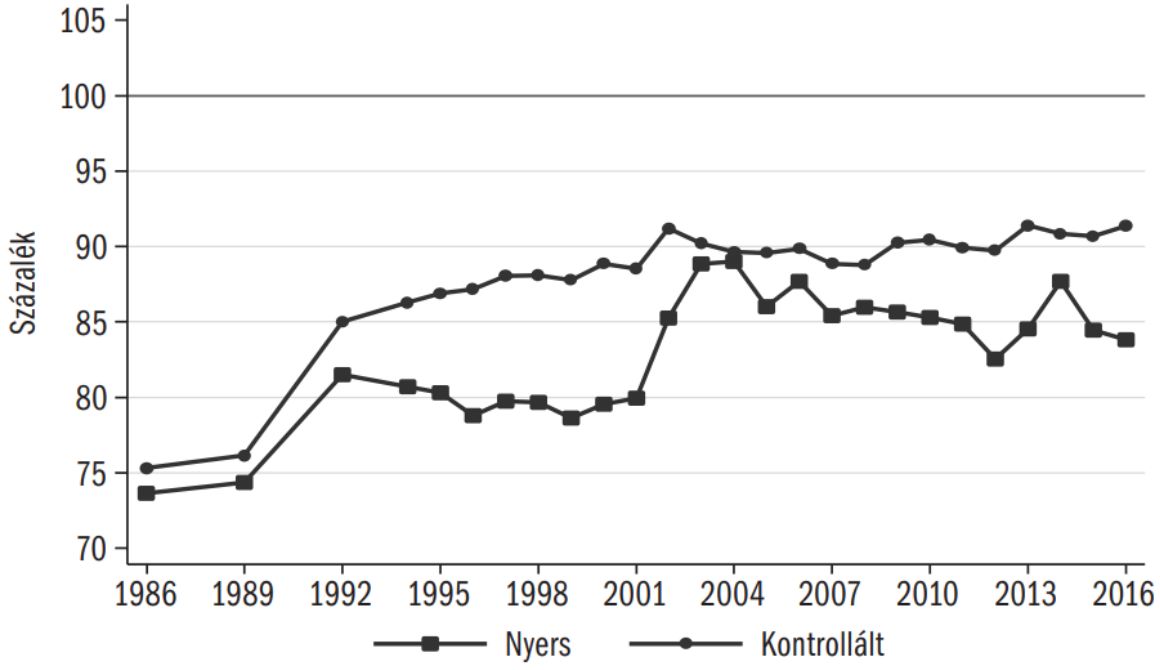
A tanulmányból az is kiderül, hogy a nők aránya a részmunkaidős állásokat tekintve kétszerese a férfiakénak. A nők sokkal kisebb részben tudnak vállalni műszakos állást olvashatjuk a tanulmányban (Köllő, 2017). Meglátásom szerint ez a két tény szintén összefüggésbe hozható a nemi szerepekkel és a nők társadalomban betöltött szerepével. Mivel gyakrabban maradnak otthon a gyermeknevelésben a nők, ezért inkább vállalnak részmunkaidős állást, hogy a családi szerepeiket is el tudják látni, illetve ugyanez függ össze azzal, hogy kevesebb a többműszakos állást betöltők között a nő.

A szakemberek elég régóta követik a nemek közötti eltérő kereseti viszonyokat. A 2. ábrán egészen 1986-tól 2016-ig bezárólag megfigyelhetjük a keresetek alakulását. A vonal diagramon a nyers és kontrollált adatokat figyelhetjük meg. (A nyers vonal diagram „a nők keresete a férfiak keresetét 100-nak véve (Köllő, p.57, 2017)", a kontrollált vonal diagram pedig „a nők keresete a férfiakhoz viszonyítva, azonos munkaerőpiaci tapasztalat, iskolázottság és szektor (versenyszféra versus közszféra) esetében mutatja a nők becsült kereseti lemaradását (Köllő, p.57, 2017)".)

A diagramon jól látszik, hogy a rendszerváltást követően a két nem közötti kereseti különbségek a 2000 évekre elérték a mélypontot, majd a kedvező belpolitikai változások következménye

képen 2001 és 2004 között dinamikus felzárkózás figyelhető meg. Majd lassú tendenciát követve ugyan, de ismét nőni kezdett a keresetek közötti eltérés 2007 – et követően. Ez a különbség „2007 után 15 százalék körüli szinten állapodott meg (Köllő, p.57, 2017)".

2. ábra: A nők keresete a férfiakhoz viszonyítva, 1986 és 2016 között (százalék)
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 57., 2017.)



2.4. A nemi szerepek hatása a vezetési stílusra

Ahogy az Országgyűlési Hivatal közleményében is olvashatjuk Kázmér – Mayer Szilvia és Czibor Andrea replika.hu oldalon megjelentetett írásában, a munkaerőpiacon megfigyelhető egy úgynevezett üvegplafon – jelenség. Mely azt jelenti, hogy a szervezeti hierarchiában a nők csak bizonyos szintekig juthatnak el (Kázmér – Mayer & Czibor, 2019).

2011-ben 7280 fővel (vezető) lefolytatott vizsgálat alapján átlagosan a vezetők 36 % – át, a topmenedzserek 22% – át, a középvezetők 33% – át, míg az annál lejjebb lévő vezetői pozíciók 40% – át töltik csak be nők. A szerzőpáros a kapott eredményekre több magyarázatot is felsorolt. Egyik ilyen a korai szocializációs minták halmaza. A kisgyerekeket már egészen kis koruktól fogva a nemüknek „megfelelő elvárásokra" kondicionálják. Ilyen például, hogy a lányok legyenek kedvesen és együttműködőek, a fiúk pedig álljanak ki magukért és legyen versengőek. Szakemberek összefüggést találtak ezek között a minták és a későbbi

munkaerőpiacon mutatott viselkedésminták között. Ehhez tevődik még hozzá az is, hogy még napjainkban is él a köztudatban az a gondolat, mely szerint az számít jó vezetőnek, aki domináns, esetenként agresszív stb. és túlnyomó részt maszkulin jellemzőkkel bír. Továbbá „ehhez kapcsolódik a gender inkongruencia modell is, mely szerint mindkét nem képviselői elfogadhatóbbak, illetve szerethetőbbek a környezetük számára, ha genderspecifikus viselkedésmintázatokat mutatnak, tehát a korábban leírt módon a társadalmi elvárások szerint működnek vezetőként is. Valamint, ha olyan területen vállalnak vezetői szerepet, ami konzisztens a genderszerepükkel (Kázmér – Mayer & Czibor, 2019).

A nemi esélyegyenlőség kapcsán meg kell említni az úgynevezett üvegfal – jelenséget is, ez elsősorban a nőket érinti. Sok esetben nem tudnak elhelyezkedni, vagy munkát vállalni azok a nők, akik a nemi szerepeiken kívül próbálnának érvényesülni, a nemi szereppel nem összeegyeztethető. Egy szintén érdekes jelenség, hogy a többségében nők által végzett munkakörökhöz tartozó vezető neme férfi, ezt a szakirodalom úgynevezett üveglift jelenségnek nevezi, például iskolaigazgató, bölcsőde vezető. A kutatók felfigyeltek egy érdekes összefüggésre is. Azokban az estekben, amikor valamilyen válsághelyzetet kívánnak megoldani, gyakran alkalmazzák az üvegszikla – jelenséget a vállalatoknál. Ez azt jelenti, hogy a kialakult válsághelyzetet egy női vezetővel kívánják orvosolni. Mert a nemi sztereotípiák miatt feltételezhetően a női vezető empatikusabb, gondoskodóbb és magasabb a csapatjátékosságra való hajlandósága (Kázmér – Mayer & Czibor, 2019).

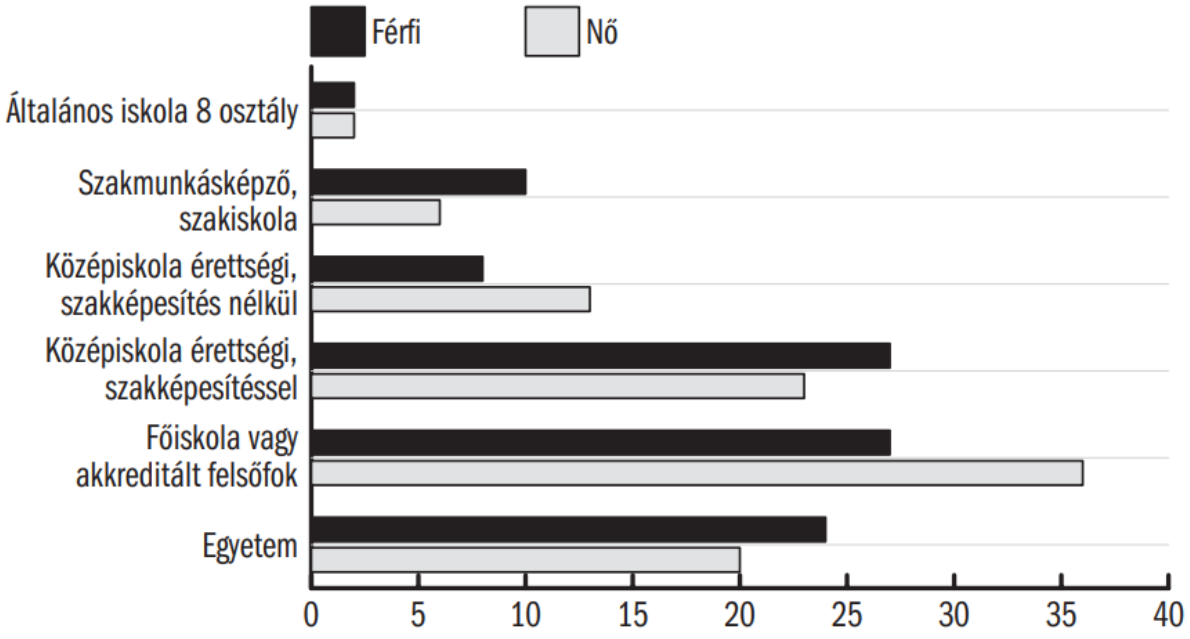
„A két nem némileg eltérő vezetési eszköztárához hozzájárulhat, hogy már születéstől kezdve máshogy kezelik a szülők a fiú–, illetve a lánygyermekeket, más típusú viselkedésekért jutalmazzák és büntetik őket. A nemi különbségek vizsgálata a vezetéspszichológiában azért is nagy jelentőséggel bírhat, mert jelenleg a női munkavállalók sok esetben negatív diszkriminációval szembesülnek előléptetési helyzetben (Kázmér – Mayer & Czibor, 2019).”

Összességében elmondható, hogy még mindig a nemi szerepekhez kötik a vezetői attitűdöket, a nemi megkülönböztetést a szocializációs folyamat alatt tudattalanul elkezdik a szülők és ez végigkíséri mind a két nemet a felnőtté válás folyamatában. Ebből kifolyólag a munkaerőpiacon is jellemzőbb és elfogadottabb a maszkulin vezetői stílus, hiszen a fiúgyermekeket már kiskoruktól ebbe az irányba kondicionálják, míg a lánygyermekek esetében a vezetői képességek fejlesztése és az erre való nevelés elenyésző, nem jellemző.

2.5. Nők és férfiak a vezetésben

A statisztikákat figyelve megállapítható, hogy a nők aránya nő, egyre több nő kerül vezető pozícióba. Az érdekképviseleti vezetők, törvényhozók, gazdasági, igazgatási kategóriában egyre kiegyensúlyozottabb az arány a nők és a férfiak között. A 2010 – es évekre a nők aránya már meghaladja a 41%-ot. A megnőtt arány köszönhető annak, hogy megnőtt a női hallgatók száma a felsőoktatásban. Ezt jól szemlélteti a 3. ábra is, ahol jelentős kiugrás látszik a főiskola vagy akkreditált felsőfokú végzettség tekintetében a nők körében. Sajnos azonban továbbra is több az olyan vezető munkakör, vagy pozíció, melyet férfiak töltenek be. Ilyen például a bölcsődei vezető, miniszter, vasúti állomásfőnök, illetve még mindig jelentősen több a férfi vállalkozó, mint a női (Nagy & Sebők, 2017).

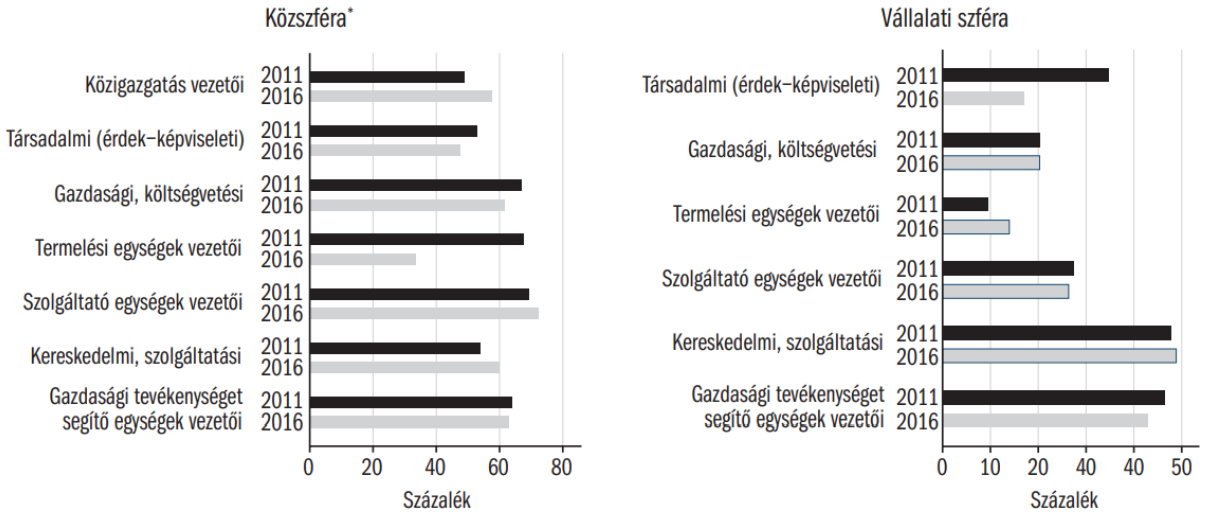
3. ábra: Legmagasabb befejezett iskolai végzettség alakulása a vezető kategóriákban, 2015 és 2017 között
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 65., 2017.)



A 4. ábrán jól láthatóan látszik azoknak a vezetői kategóriáknak az aránya ahol inkább jellemzőbb a női jelenlét. A közszférában gyakrabban jutnak el a nők a felsővezetői szintig. A Munkarőpiaci tükör statisztikájában a törvényhozók, államtitkárok és miniszterek a nevezett időpontokban nem képzik a statisztikai sokaság részét. Ha megvizsgáljuk a két ágazatot (köz és vállalati szféra) láthatjuk az oszlopdiagramokon, hogy a vállalti szférában szignifikánsan kevesebb a női vezetők aránya. Ez párhuzamba állítható azzal, hogy a felsőoktatási szakok

közül a nők kevésbé választják azokat, melyek lehetővé tennék számukra, hogy ezeket a vállalati szférás vezetői pozíciókat betöltsék. Inkább jellemzőbb a női hallgatókra, hogy számviteli, ügyviteli, közgazdasági felsőoktatási képzetséget szereznek. A gazdasági végzettség pedig inkább a közszférában jelent a nők számára előnyt. Ez némileg visszavezethető arra is, hogy a posztszocialista országokban a nőknek inkább volt esélye irodai, adminisztratív állást betölteni és ott előre haladni a ranglétrán, mint munkát kapni és vezetővé válni a vállalati szférában (Nagy & Sebők, 2017).

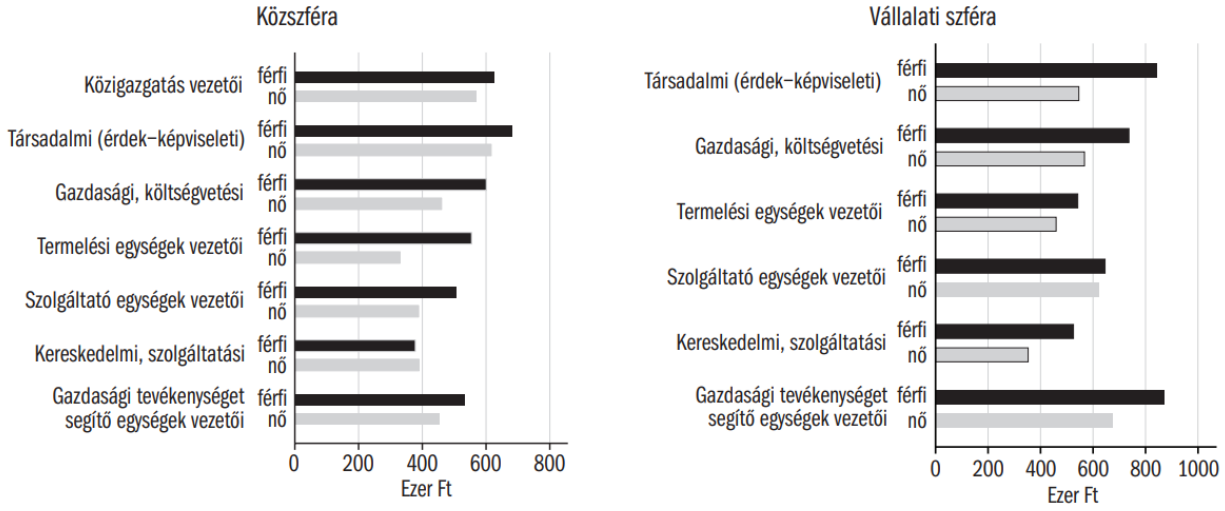
4. ábra: A nők aránya az egyes vezetői kategóriákban 2011 – ben és 2016 – ban
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 66., 2017.)



Nem csak a vezetői kategóriákban figyelhető meg eltérés a nemek között, hanem a vezetők átlagkeresete között is attól függően, hogy mely nem tagjai. A női és férfi vezetők között 2016 – ban Magyarországon 16 százalékpont volt a különbség. A Bértarifa – felmérése ezt a különbséget annak tudja be, hogy a nők kevesebb ledolgozott óraszámmal, a családdal kapcsolatos feladataival valamint az ezekből is következő kevesebb munkatapasztalattal rendelkeznek. Az 5. ábrán 2016 – ban a vállalati és közszférában megfigyelhető vezetői kereseteket láthatjuk. A vizsgált időszakban, mind a két ágazatban a gazdasági, költségvezetési, érdekképviseleti és igazgatási területeken érték el a legmagasabb javadalmazást a női és férfi vezetők. Ha megvizsgáljuk az ágazatokat, akkor szembetűnhet, hogy a szolgáltatási egységek vezetése kivételével mindenhol a férfi vezetők keresete a magasabb. A nők a legmagasabb kereseteket az oktatási és nevelési tevékenységet folytató egységek és az egészségügyi tevékenységet folytató egységekben érték el. Azonban azt minden kategória esetében

megfigyelhetjük, hogy a női vezetők által elért jövedelmek alulmaradtak a férfiakéhoz képest és elmondható, hogy többségében jelentős eltérés figyelhető meg ezek között (Nagy & Sebők, 2017).

5. ábra: Vezető nők és férfiak átlagkeresete 2016 – ban
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 67., 2017.)



2.6. Női vezetők előtti akadályok és kihívások

„Dienesné és Berde (2003) értelmezése szerint „a vezetési stílus a hatalomgyakorlás módját jelenti és magába foglalja mindazoknak az eszközöknek és módszereknek az együttesét, amelyekkel a vezetők hatást gyakorolnak munkatársaikra (Dienesné & Berde, 2003, hivatkozza Szabolcsi, 2016, p.2).”

A következőkben nézzük meg, hogy milyen általános jellemzőkkel lehet leírni a nőies és férfias vezetési stílust.

Általános működésmódját tekintve a férfias vezetési modellre a versengésközpontúság a jellemzőbb, elsősorban a hierarchikus szervezeti elrendeződést részesíti előnyben. A beosztottakat a csoportok közötti versennyel, különböző díjak elnyerésére szolgáló „játékokkal” elsősorban inkább a teljesítményen alapuló versengéssel igyekszik motiválni. Munkájában elsősorban kifelé a versenytársakra fókuszál. Nem jellemző rá az érzelmek kimutatása, sem a pozitív, sem a negatív érzelmek kifejezése, ha teheti, inkább kerüli ezt. Mivel a szervezeti elrendezkedésben előnyben részesíti a hierarchián alapuló működést így nem meglepő, hogy a pozíció – központú konfliktuskezelést választja, ha úgy kívánja meg a helyzet. Sikereit elsősorban saját magának, a képességeinek és készségeinek tudja be. Döntéseit a

dominanciára való törekvés és az autonómia jellemzi. Abszolút a jelenben gondolkodik, döntéseit a jelen eseményekre való figyelemmel hozza meg. Eltökélten hisz a szervezeti struktúra működésében, ennek tulajdonít nagy hangsúlyt. Számára a beosztottakkal való jó viszony nem annyira fontos, nem tartja fontosnak a személyes kapcsolatot velük (Purebl, 2013). Ezzel szemben egy nőies vezetési modell szerint működő vezető számára a beosztottakkal való kapcsolat inkább személyes jellegű. A hatalomgyakorlás tekintetében a kommunikációt részesíti előnyben, nagyobb jelentőséget tulajdonít neki a férfias vezetési modellel szemben. Döntéshozatalára a jövőorientáltság és a döntések megosztására való törekvés jellemzi. Sikereit elsősorban a különböző csoportok közös erőfeszítéseinek tulajdonítja. Munkatársait, beosztottjait bátorítja, konfliktuskezelésére a személy –központúság a jellemzőbb, előnyben részesíti a személyes meggyőződésen alapuló problémamegoldást. Számára a hatalmi eszközök használata másodlagos. Igyekszik bátosítással motiválni, kölcsönösség, szolidaritás az együtt végzett munka öröme és az emberi kapcsolatok élveznek nála elsőbbséget. Külső kapcsolatépítésére elsődlegesen a szövetségesek, együttműködő partnerek megtalálása a jellemző. Általános működésmódjára az együttműködés központúság a jellemzőbb, szervezeti elrendeződés tekintetében pedig a munkacsoport elrendezést részesíti inkább előnyben (Purebl, 2013).

Magyarország a 25. helyen áll az EU – ban a nemek közötti egyenlőségi indexen, 11 tagállam haladja meg az EU átlagát, összesen 7 tagállam szerzet kevesebb, mint 60 pontot a 100-ból, a felmérés szerint Görögország és Románia mellett hazánk küzd, a legjobban a nemek közötti egyenlőtlenséggel olvashatjuk az EIGE azaz az Europien Instatute for Gender Equality oldalán (eige.europa.eu, 2023).

„Napjainkban is komoly különbségek figyelhetőek meg nők és férfiak vezetővé válási esélyeit, és vezetőként elért béreit tekintve (Szociológiai Szemle 32 (3): 57 – 83., 2022).”

Ilyés Virág és Lőrincz László szerint hazánkban különböző karrier utak léteznek a nők és a férfiak számára ezt olvashatjuk a Szociológiai Szemlében megjelent publikációjukban is. Egyik ilyen tényező a végzettségben és a munkatapasztalatban keresendő. A női vezetők jellemzőbben magasabb iskolai végzettséggel viszont kevesebb munkatapasztalattal rendelkeznek. Karrierépítésükben szakadás lehet a gyermekvállalás. Ez nagyban hozzájárul, hogy ők lassabban tudnak karriert építeni, ez sok esetben karriermódosításhoz is vezethet az ő esetükben. Az is megfigyelhető, ha a női vezető sikeresen megkapta azt a pozíciót, amit célként kitűzött magának, gyorsabban és sikeresebben képes a további ranglétrán való felfelé lépegetésre (Szociológiai Szemle, 2022).

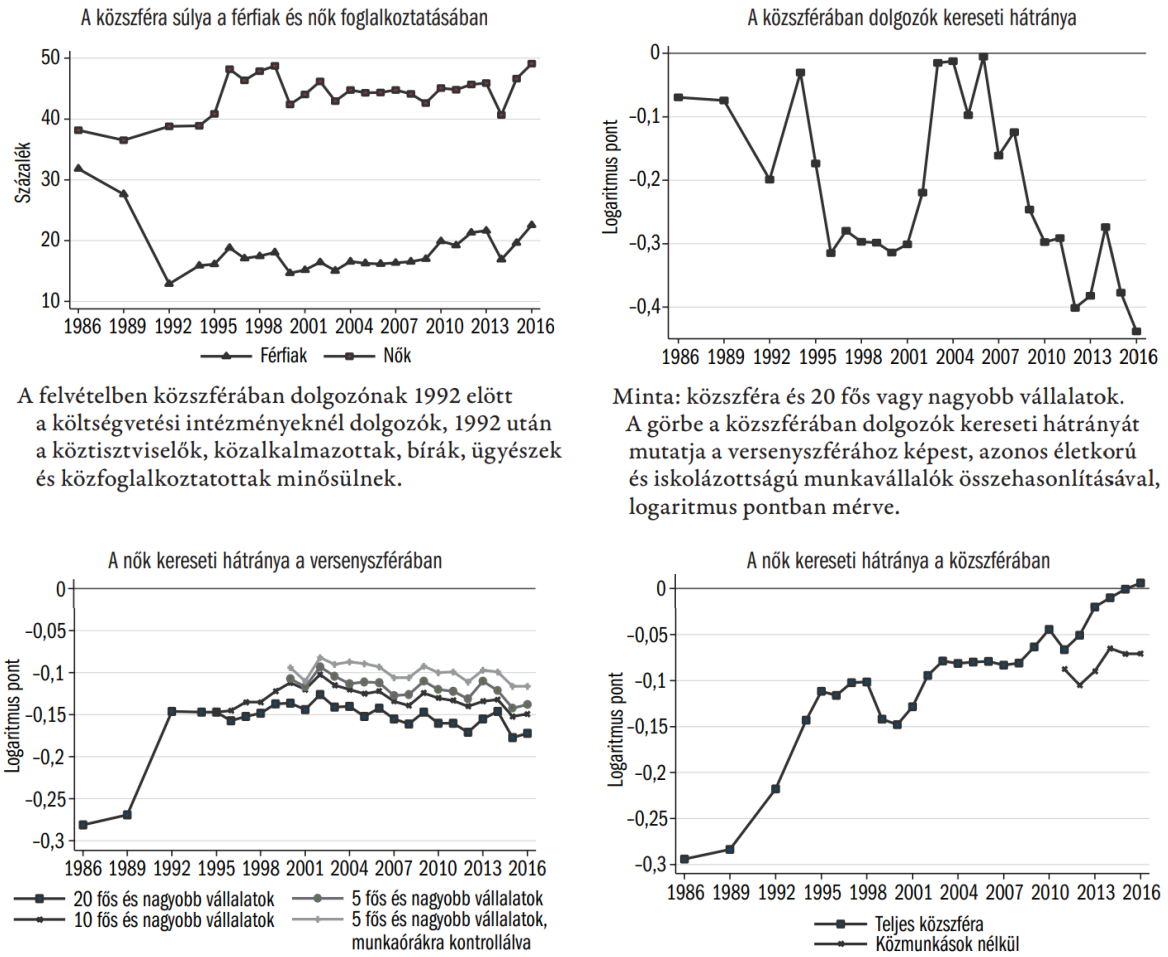
Számos esetben megfoghatatlan akadályok tornyosulnak a vezetővé válás útján a nők elé. Egyik ilyen a tudatalatti elfogultság is, amikor például az öltözködése vagy viselkedése miatt részesül valaki pozitív diszkriminációba. Számos cikk és kutatás is felhívja a figyelmet a bérezésben megfigyelhető eltérésekre, egy 2014 – es KSH jelentés alapján a női vezetők 23 % – kal keresnek kevesebbet az Európai Unióban a férfi vezetőkhöz képest. Megfigyelhető a vállalati szférában továbbá az is, hogy más – más elvárásokat támasztanak nemenként a vezetők felé. A gyakorlat azt mutatja, hogy kevésbé, kapnak bizalmat nehezebbnek vélt feladatok elvégzésére a női vezetők, azonban sokkal komplexebb elvárásoknak kell megfelelniük férfi társaikkal szemben. A kutatások alapján a nők jóval, kevesebb alkalommal kapnak esélyt az előrelépésre. Akár 14 %-al kevesebb nő kaphat esélyt évente a munkahelyén a magasabb pozícióba való lépésre. Sajnos sok esetben kevésbé látják a lehetséges vezetői potenciált a nőkben. A vezetővé válás folyamatában fontos szerep jut a mentoroknak és támogatóknak is, a nők vezetővé válásának folyamatában ezeknek a támogatóknak a szerepe még jobban felértékelődik, olvashatjuk az MBH Bank Dobbantó pénzügyekről nőknek cikkében (Dobbantó, 2022).
Összességében elmondható, hogy „a kulturális különbségektől a felsőoktatáshoz való hozzáférésen át a szülésig és gyermeknevelésig számos tényező hatással van a nők szakmai pályájára, de a megalapozatlan előítéletek is fontos szerepet játszanak abban, hogy miért jelentősen alacsonyabb a női vezetők aránya a férfiakéhoz képest (hrpwr.hu, 2021)."

2.7. Női vezetők a közszférában

A 6. ábrán az elmúlt 30 év statisztikai adatait láthatjuk a női foglalkoztatottság és a közszféra összefüggéseiben. A női foglalkoztatottság vizsgálata közben megfigyelhetjük, hogy a közszférának sokkal nagyobb a jelentősége, mint a férfi munkavállalók esetében. A keresetek alakulását tekintve az elmúlt 30 évben hazánkban jelentős ingadozás figyelhető meg ebben a foglalkoztatási szektorban. A közszféra súlya a nők esetében sokkal nagyobb, mint a férfiak esetében. A rendszerváltás előtt közel 30%-os volt a kereseti hátrány, majd erős ingadozást követően napjainkra ez az arány megközelíti a 40%-ot. A versenyszférát megfigyelve ez az arány 15%-ra mérséklődött a 30%-ról, azonban a 2000 évektől ismét lassú romlás figyelhető meg. Abban az esetben, ha a közfoglalkoztatottságot is a közszféra részének tekintjük, akkor a kereseti különbségek a közszférában 1986 óta folyamatosan csökkent és napjainkra szinte teljesen el is tűnt ezt a negyedig panel mutatja az ábrán belül. A női nem lemaradása a férfihoz

képest még most is hat és hét százalék között mozog. Ez azonban a versenyszférát tekintve sokkal kedvezőbb, ugyanis ott ez ennek a dupláján mozog (Köllő, 2017).

6. ábra: A közszféra jelentősége a nők foglalkoztatásának és keresetének alakulásában, 1986 és 2016 között
(Forrás: Munkaerőpiaci tükör, p. 58., 2017.)



Jómagam is rendelkezem közszférás munkatapasztalattal, ezért érdekes összevetési pontnak tartom, hogy pár gondolatban kitérjek a női vezetők előmeneteli lehetőségeire ezen a területen. A szakirodalmakat olvasva megerősítést nyert az a személyes tapasztalatom, hogy a közszférában magasabb arányban figyelhetőek meg a női vezetők a versenyszférához képest. Ezért fontosnak tartom, hogy pár gondolatban megvizsgáljam ennek a lehetséges okait.

A Magyar Tudományos Akadémia kiadásában Lovász Anna a következőkre vezette vissza azt, hogy vajon jobbak lehetnek – e, a nők esélyei a közszférában a vezetőbb beosztások betöltésére. Vizsgálatában azt az eredményt kapta, hogy jelentősen magasabb arányban vannak jelen ebben a szektorban a női vezetők. Arra a megállapításra jutott, hogy itt kevesebb diszkrimináció éri a

nőket, és a bértáblák miatti sávozás miatt kisebb a keresetekben mutatkozó eltérés, valamint szigorúbb szabályokhoz kötik az előléptetéseket a versenyszférához képest. Kutatásában hét és nyolc százalék a nemek közötti jövedelemkülönbség (Lovász, 2013).

Egyes szakirodalmi anyagok arra vezetik vissza a magasabb női munkavállalói arányt a közszférában, hogy alacsony a presztízs értéke a férfiak körében ennek a típusú munkának, illetve nem nyújt elég szabadságot sem. Továbbá az sem teszi vonzóvá a közszférát a férfiak számára, hogy alacsonyabb a javadalmazás is, mint a versenyszférában. Az okok közé sorolják még az iskolai végzettséggel való összefüggést. Több nő, mint férfi rendelkezik olyan végzettséggel, amely alkalmas önkormányzati irodavezető pozíció beöltésére (Nagy & Vicsek, 2006).

3. Saját vizsgálat

3.1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

Vizsgálatom tárgyát 3 hipotézisben fogalmaztam meg:

- 1. hipotézis: A női vezetők gyakran számottevően alacsonyabb javadalmazásban részesülnek, mint ugyanazon pozíciót betöltő férfi kollégáik.
- 2. hipotézis: A női munkavállalókkal szemben több esetben még mindig magasabb az előítélet a munkavégzés minőségét és mennyiségét illetően, mint a férfiakkal szemben.
- 3. hipotézis: A vezetésben a női munkaerő értéke egyes munkáltatók esetében kevésbé fontos, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé.

Kutatásomban vizsgálom, hogy a szakirodalomban felsorolt megállapítások mennyire figyelhetőek meg napjainkban Magyarországon. Fontosnak tartom megvizsgálni a fent említett hipotéziseket, hiszen számos lehetőség közül tudunk választani, hogy mivel és hogyan tudjuk az adott szervezetet segíteni, támogatni abban, hogy ne legyen akkor az olló a női és férfi munkavállalók illetve vezetők között.

3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

A dolgozatomban 3 hipotézist vizsgáltam, igazolásuk céljából primer kutatást végeztem. Módszertanilag a lehetséges primer technikák közül az online önkitöltős kérdőíves megkérdezés mellett döntöttem. A kérdőívet saját, illetve barátaim közösségi média oldalán tettem közzé (LinkedIn, Facebook). A közösségi oldalak mellett azért döntöttem, mert a kutatási témában leginkább érintett, a célcsoportképzésnél definiált válaszadók a leghatékonyabban ezeken a csatornákon keresztül érhetőek el. Továbbá döntő szakmai érv volt az is, hogy a visszaküldött kérdőívekben szereplő adatok kiértékelését és feldolgozását nem manuálisan, hanem adekvát program segítségével végezhettem el.

A primer kutatást két körben végeztem:

- 2023.02.01. – 2023.04.27. között,
- 2023.09.07. – 2023.09.30. között.

A kérdőívet összesen 121 személy töltötte ki. A kérdőívre a Google Űrlapon (Google Froms) keresztül érkeztek be az adatok. A kérdőív 17 kérdésből állt.

Szekunder kutatás szempontjából felhasznált források: külföldi és belföldi publikálásból származó adatok, mint például iparági körkép, KSH adatok, szakmai cikkek és értekezések, szakkönyvek, belső szakmai anyagok, előadás anyagok, internetes források információból gyűjtött adatokat jelentenek. Ezeket a korábbi fejezetekben részletesebben bemutattam.

3.3. Kutatás módszerek és a minták bemutatása

A kutatásom folyamán nem volt lehetőségem minden szervezet, illetve minden egyén bevonására, így nem reprezentatív minta vétellel folytattam le a primer kutatást.
A kapott adatokat az SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adatelemző szoftver segítségével vizsgáltam. Az SPSS piacvezető adatelemző szoftver. „Az SPSS hasonlóan több Windows programhoz többablakos technikával dolgozik. (Huzsvai & Vincze, 2012, p. 7.)”
Hipotéziseim vizsgálatánál végeztem kereszttábla elemzést, Cramer – féle kontingencia (Cramer’s V) és khi négyzet próbát. A kereszttábla lekérdezés 2 nominális változó értékeinek a kereszt kombinációit tartalmazza, a khi négyzet próbával és a Cramer – féle kontingenciával pedig azt határoztam meg, hogy az összehasonított adatok között mennyire releváns az összefüggés.

- Kereszttábla – elemzés (Crosstabs): „A kereszttábla változók közötti kapcsolat jellemzésére alkalmas adattábla. A mátrixban többnyire két nominális vagy ordinális változó értékeinek együttes eloszlása ábrázolható, azaz a változókhoz tartozó értékek kereszt – kombinációit jelenítik meg. A kereszttáblákat két változó összefüggésének vizsgálatához használjuk (Dr. Csallner, 2015).”
- Khi négyzet próba (Chi – square vagy Chi^2): „A kereszttáblában szereplő százalék– és számtanértékek nem elegendőek a két változó közötti kapcsolat jellemzésére. Egy lehetséges módszer erre a khi – négyzet próba. A khi – négyzet próba két minőségi változó közötti kapcsolat elemzésére alkalmazható statisztikai próba. Vagyis arra ad választ, hogy a két változó között van – e szignifikáns kapcsolat. Tehát nominális vagy ordinális mérési szintű változók esetében alkalmazhatjuk (Mayer, 2016).”
- Cramer – féle kontingencia (Cramer's V): „A mutató egy asszociációs együttható, amely két nominális változó közötti kapcsolat szorosságát mutatja meg.
  A Cramer – féle kontingencia jellemzői:
  Értéke 0 és 1 közötti intervallumban van:

- ha értéke egyenlő 0,2 -vel vagy ennél kisebb, akkor az eredmény gyenge, az értékek gyengén kapcsolódnak egymáshoz.
- ha 0,2-nél nagyobb és 0,6-nál kisebb vagy vele megegyezik, akkor a mezők között függetlenség áll fenn.
- ha értéke 0,6-nál nagyobb, akkor nagyon erős kapcsolatról beszélhetünk. (Mayer, 2016)."

3.4. Eredmények

A kérdőívet összesen 58 nő és 63 férfi, azaz 121 fő töltötte ki.

A kérdőív első harmadában (az elsőtől a hatodik kérdésig) a demográfiai tényezők kerültek meghatározásra. Ebben a szakaszban adták meg a kitöltők, nemüket, a munkahelyi foglalkoztatási státuszukat, az iskolai végzettségüket, lakóhelyüket, életkorukat valamint azt, hogy milyen pozícióban dolgoznak.

A válaszadók 25,62% – a (31 fő) dolgozik a közszférában (közalkalmazott – 20 fő, köztisztviselő – 11 fő), 26,45% – a vállalkozásnál (32 fő), 24,79% állami vállalat alkalmazottja (30 fő), 17,36% – a (21 fő) pedig a vállalkozóként tevékenykedik.

1. táblázat: A kérdőívet kitöltők foglalkozási státusza nemek megoszlásában (fő és %)
(Forrás: saját készítés)

Jelenlegi foglalkozási státusz	Kitöltők (fő)	Összes nő (fő)	Nő (%)	Összes férfi (fő)	Férfi (%)
Állami vállalat alkalmazottja vagyok	30	19	15,70	11	9,09
Jelenleg álláskereső vagyok	4	2	1,65	2	1,65
Jelenleg tanulok, de van munkatapasztalatom	3	0	0,00	3	2,48
Közalkalmazott vagyok	20	7	5,79	13	10,74
Köztisztviselő vagyok	11	5	4,13	6	4,96
Vállalkozásnál dolgozom alkalmazottként (profit és nonprofit szervezet egyaránt, egyéni vállalkozás)	32	20	16,53	12	9,92
Vállalkozásomban (társas és egyéni vállalkozás is) tulajdonosként saját magam foglalkoztatója vagyok	21	5	4,13	16	13,22
Összesen	121	58	47,93	63	52,07

A kitöltők közül összesen 90 fő (74,38%) rendelkezik felsőfokú végzettséggel, ebből pedig összesen 25,56% vagyis 23 fő a nő, felsővezetőként mindösszesen csak kilencen, középvezetői szinten pedig 14 – en dolgoznak.

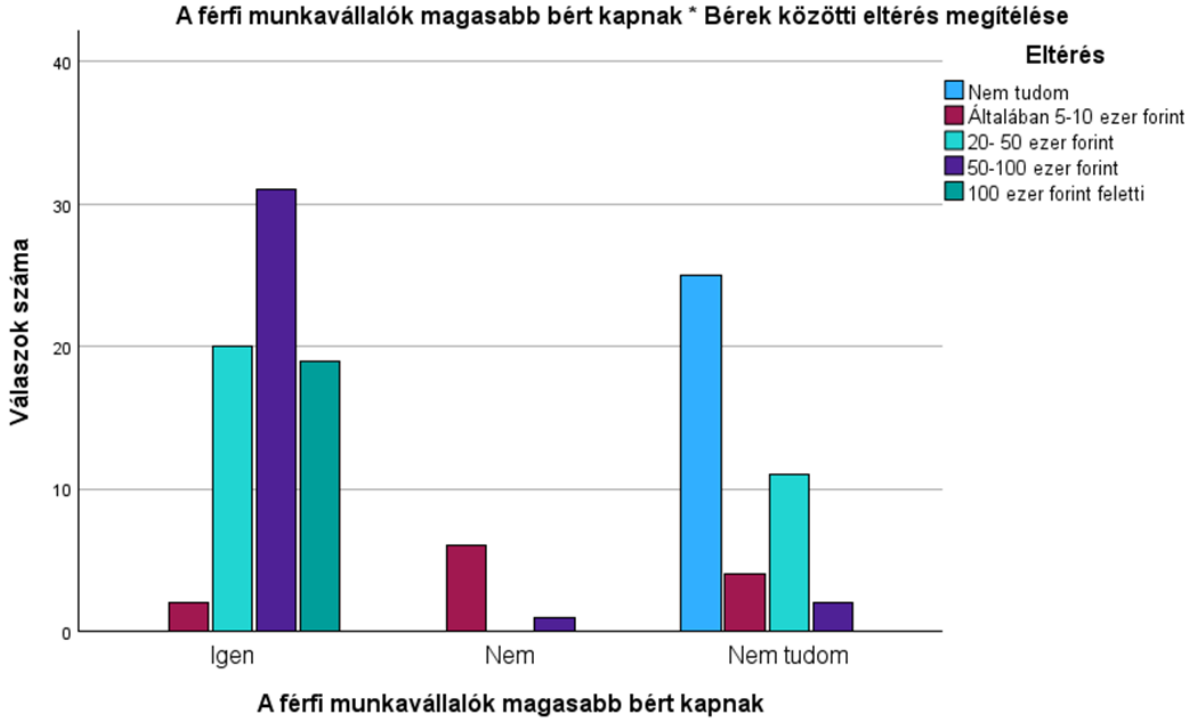
2. táblázat: A munkahelyen betöltött pozíció az iskolai végzettség arányában a nemek megoszlásában (fő)
(Forrás: saját készítés)

Munkahelyi pozíc	Neme	Főiskola, egyetem, PhD (fő)	Gimnázium (fő)	Szakközépiskola (fő)	Szakiskola, szakmunkásképző (fő)	Legfeljebb 8 általános (fő)	összesen (fő)	összesen (fő)
Eddig még nem dolgoztam vezetői pozícióban	Férfi	11	0	3	0	0	14	**37**
	Nő	12	1	4	5	1	23	
Igen felsővezető vagyok	Férfi	17	1	6	0	0	24	**33**
	Nő	9	0	0	0	0	9	
Igen középvezető vagyok	Férfi	9	1	1	0	0	11	**26**
	Nő	14	1	0	0	0	15	
Jelenleg nem dolgozom vezetői pozícióban	Férfi	11	1	2	0	0	14	**25**
	Nő	7	0	3	1	0	11	
Összesen		90	5	19	6	1	121	

3.4.1 1. hipotézis: A női vezetők gyakran számottevően alacsonyabb javadalmazásban részesülnek, mint ugyanazon pozíciót betöltő férfi kollégáik.

Erre a hipotézisre vonatkozóan két kérdést határoztam meg, a 14 – es és 15-ös kérdéseket. A válaszadók tapasztalataira voltam kíváncsi, hogy mit tapasztalnak a tekintetben, hogy a férfi munkavállalók ugyanazon munkáért magasabb bért kapnak – e vagy sem. Valamint itt azt vizsgáltam, hogy ugyanolyan munkakör betöltése esetén van – e, eltérés a női és férfi munkavállalók bére között a válaszadók körében. Az SPSS program segítségével a hetes ábrában és hármas táblázatban összegeztem kérdésekre kapott válaszokat. A Khi – négyzet próba eredménye p – value <0.001 a 0.05-ös határérték alatt van, tehát megállapítható, hogy van összefüggés a vezető pozíciót betöltő személy neme és fizetése között.

7. ábra: Bérek közötti eltérés megítélése (eltérés mértéke ezer forintban) diagram
(Forrás: saját készítés)



3. táblázat: A férfi munkavállalók ugyanazon munkáért kapott bére (főben meghatározva) Cramer – féle kontingencia
(Forrás: saját készítés, $Chi^2 = 59.270$; $df = 2$; $p < 0.001$)

A férfi munkavállalók ugyanazon munkáért magasabb bért kapnak? * Van eltérés a fizetésben

Count

		Eltérés a fizetésben		
		Nem tudom	Van eltérés	Total
A férfi munkavállalók ugyanazon munkáért magasabb bért kapnak?	Igen	0	72	72
	Nem	0	7	7
	Nem tudom	25	17	42
Total		25	96	121

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	59,270[a]	2	<,001
Likelihood Ratio	66,591	2	<,001
N of Valid Cases	121		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,45.

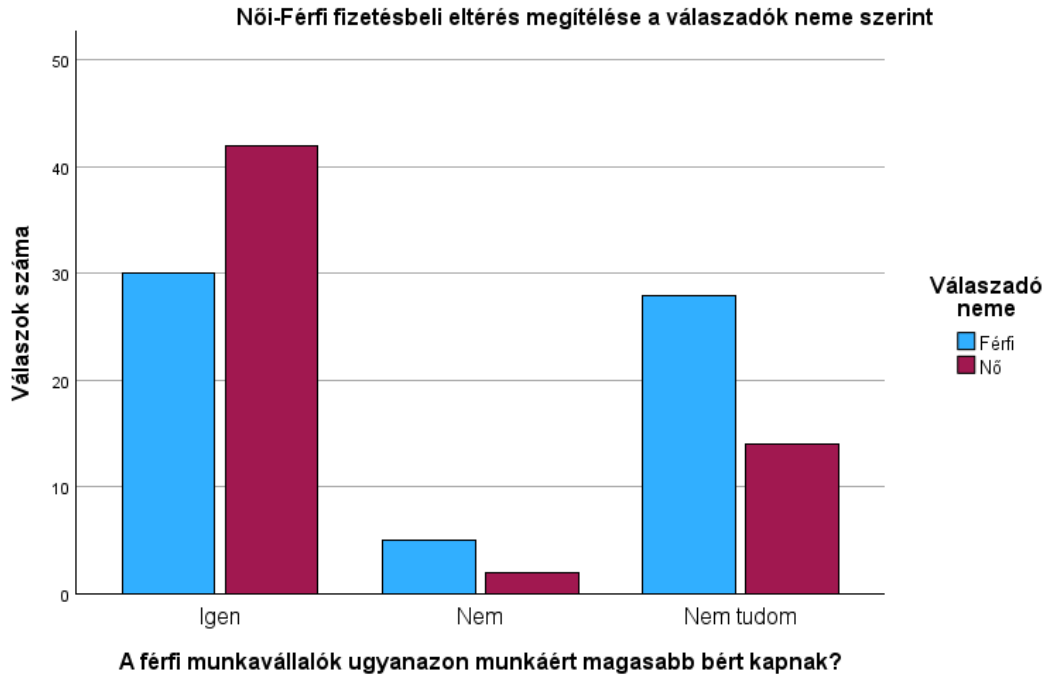
Symmetric Measures[c]

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,998	<,001
	Cramer's V	,706	<,001
N of Valid Cases		121	

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

A nyolcas ábra és négyes táblázat a kettő összevetése nemek szerinti megoszlás és pozíciók szerint. Khi – négyzet próbát végezve a p – value = 0.021 a 0.05-ös határérték alatt van, tehát ebben az esetben is kimutatható a fizetések és nemek közötti összefüggés.

8. ábra: Női és férfi fizetésbeli eltérés megítélése a válaszadók neme szerint diagram
(Forrás: saját készítés)



4. táblázat: Női és férfi fizetésbeli eltérés megítélése a válaszadók neme szerint Khi – négyzet próba
(Forrás: saját készítés, Chi^2 = 7.759; df = 2; p = 0.021)

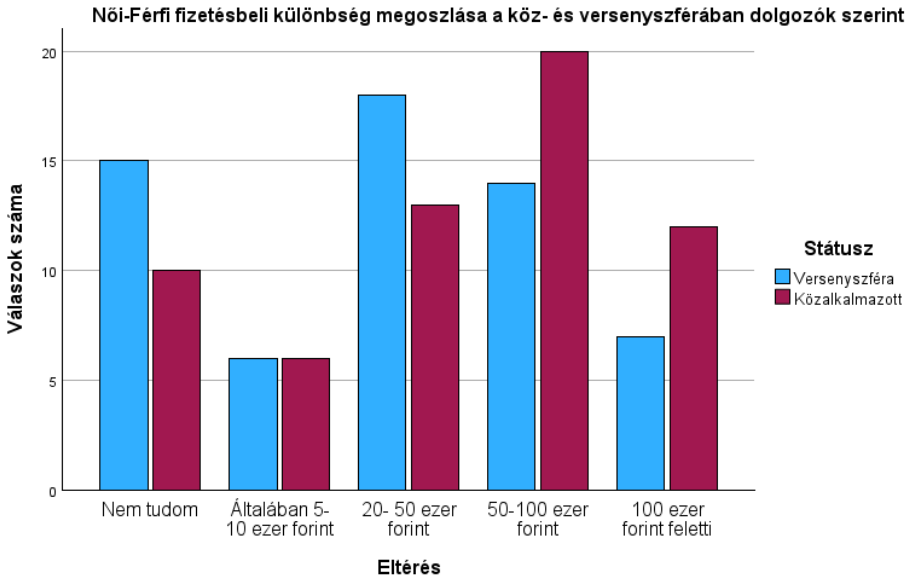
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,759[a]	2	,021
Likelihood Ratio	7,888	2	,019
N of Valid Cases	121		

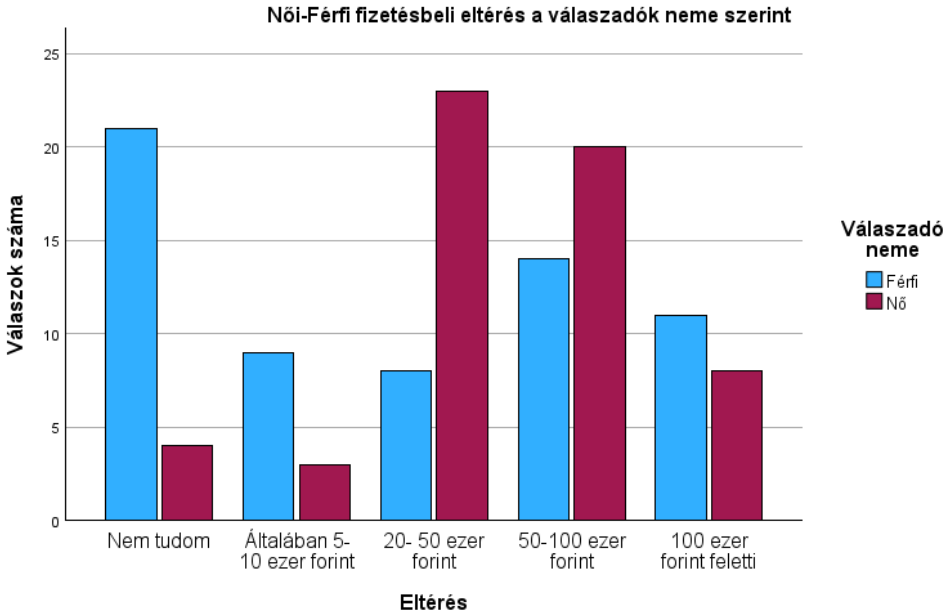
a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,36.

A fizetésbeli eltéréseket megvizsgáltam a nemek között a köz– és versenyszférára vetítve is. Khi – négyzet próbát végezve a p – value < 0.001 bőven a 0.05-ös határérték alatt van, tehát a korábbi eredményekhez hasonlóan itt is kimutatható, hogy van összefüggés aközött, hogy ki melyik ágazatban dolgozik, és melyik nembe tartozik a fizetések alakulása szempontjából. Ezt az összefüggést a kilences, tízes ábrák valamint az ötös táblázat segítségével szemléltetem.

9. ábra: Fizetésbeli különbségek megoszlása a köz- és versenyszférában nemek szerinti megoszlásban diagram
(Forrás: saját készítés)



10. ábra: fizetésbeli eltérés a válaszadók neme szerint diagram
(Forrás: saját készítés)



5. táblázat: Fizetésbeli különbségek megoszlása a köz- és versenyszférában nemek szerinti megoszlásban Khi – négyzet próba
(Forrás: saját készítés, $Chi^2 = 23.184$; $df = 4$; $p < 0.001$)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,184[a]	4	<,001
Likelihood Ratio	24,718	4	<,001
Linear-by-Linear Association	7,336	1	,007
N of Valid Cases	121		

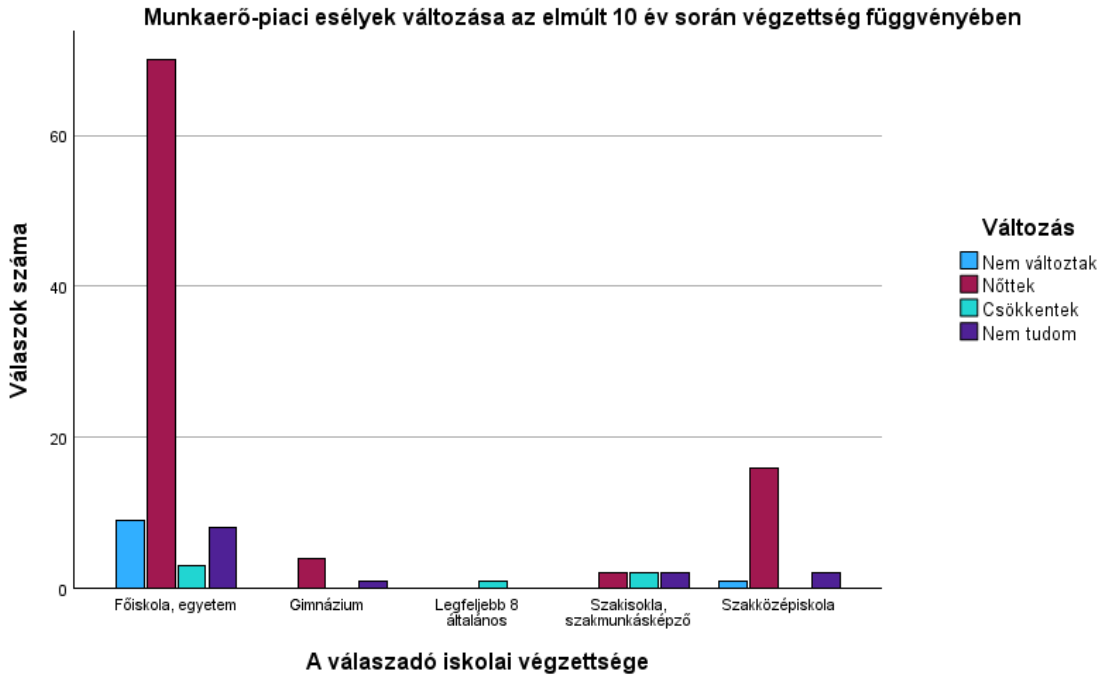
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,75.

3.4.2 2. hipotézis: A női munkavállalókkal szemben több esetben még mindig magasabb az előítélet a munkavégzés minőségét és mennyiségét illetően, mint a férfiakkal szemben.

Erre a hipotézisre vonatkozóan három kérdést határoztam meg, a kilencest, a 11 – est és a 13-as kérdéseket. Ennek a hipotézisnek a vizsgálata közben az elmúlt 10 évre vetítve összegeztem a válaszokat a női munkavállalók munkaerő – piaci esélyeit illetően. Továbbá kíváncsi voltam a válaszadók véleményére, hogy milyen tényező vagy tényezők figyelhetőek meg a női munkavállalókkal szemben. Ebben a pontban tértem ki arra, hogy az azonos végzettségű és szakmai, valamint munkatapasztalattal rendelkező női és férfi munkavállalók tényleges produktumát azonos mértékben ismerik – e el bérezés és szakmai megbecsülés tekintetében. A kapott eredményeket a 11 – es ábrával és hatodik táblázattal szemléltetem.

Khi – négyzet próba alapján megállapítható, hogy a válaszadók körében van korreláció női munkavállalókkal szemben fennáló előítéletek és a munkavégzés minősége és mennyisége között, a $p < 0.001$ miatt.

11. ábra: Munkaerő - piaci esélyek változása az elmúlt 10 évre vetítve a végzettségek függvényében diagram
(Forrás: saját készítés)



6. táblázat: Munkaerő – piaci esélyek változása az elmúlt 10 évre vetítve a végzettségek függvényében Khi – négyzet próba
(Forrás: saját készítés, $Chi^2 = 37.212$; $df = 12$; $p < 0.001$)

Chi-Square Tests

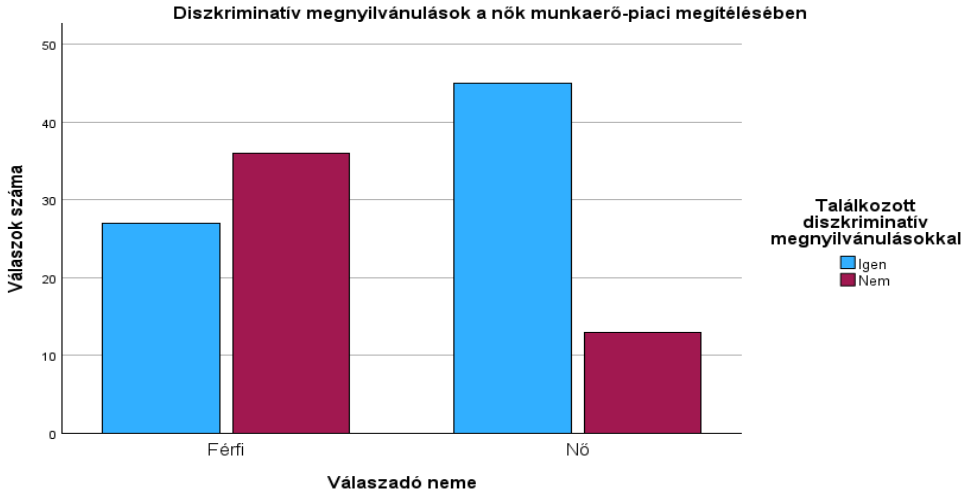
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,212[a]	12	<,001
Likelihood Ratio	19,986	12	,067
N of Valid Cases	121		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

3.4.3 3. hipotézis: A vezetésben a női munkaerő értéke egyes munkáltatók esetében kevésbé fontos, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé.

Harmadik és egyben utolsó hipotézisemben a nőket ért diszkriminációt és annak megnyilvánulási formáit kerestem a válaszadók körében. A kilences és 12 – es kérdésben több erre vonatkozó opciót is kínáltam a válaszadóknak. Khi – négyzet próba alapján megállpítható, hogy van összefüggés a nemek és a diszkriminatív megnyilvánulások tapasztalása között, $p < 0.001$. A kapott eredményeket a 12 – es ábra és a hetes táblázat szemlélteti.

12. ábra: Diszkriminatív megnyilvánulások a nők munkaerő – piaci megítélésében a nemek megoszlásában
(Forrás: saját készítés)



7. táblázat: Diszkriminatív megnyilvánulások a nők munkaerő – piaci megítélésében Khi – négyzet próba
(Forrás: saját készítés, $Chi^2 = 15.115$; $df = 1$; $p < 0.001$)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15,115[a]	1	<,001		
Continuity Correction[b]	13,708	1	<,001		
Likelihood Ratio	15,573	1	<,001		
Fisher's Exact Test				<,001	<,001
N of Valid Cases	121				

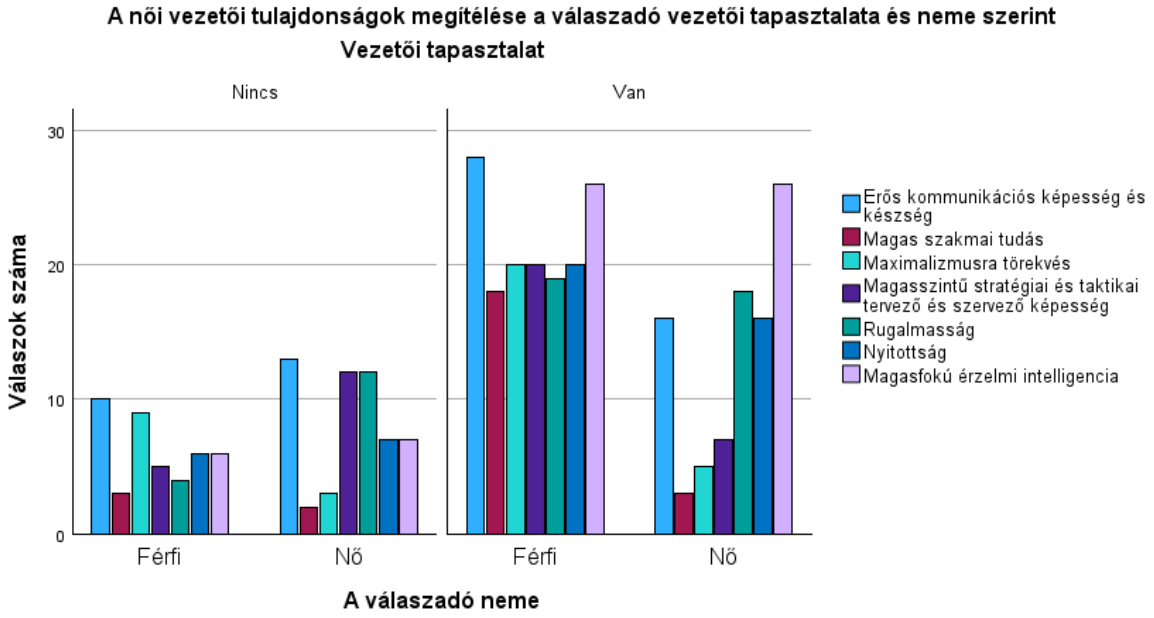
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,49.

b. Computed only for a 2x2 table

3.4.4 Egyéb a kutatás alatt kapott eredmény

Kutatásomban kitértem arra, hogy a mit gondolnak a női vezetői tulajdonságokról a válaszadók. Az SPSS segítségével egy diagramban tudom szemléltetni, hogy milyen a női vezetői tulajdonságok megítélése a válaszadó tapasztalata szerint nemek szerinti bontásban. Ezt a 13 – as ábrában összegeztem. Az ábra jobb oldalán helyezkednek el azok a válaszadók, akik nem rendelkeznek vezetői tapasztalatokkal, de válaszoltak erre a kérdésre, az ábra jobb oldalán találjuk azokat, akiknek van vezetői tapasztalata. Érdekes megfigyelés, hogy mind a két nem úgy nyilatkozik, hogy magas fokú érzelmi intelligenciával rendelkezik az a vezető, akire inkább jellemző a női vezetői stílus. A férfi válaszadók kiemelték, hogy erős a kommunikációs képessége és készsége az ilyen típusú vezetőnek. Továbbá szignifikáns eltérést figyelhetünk meg abban a tekintetben, hogy milyennek ítélik meg a női vezetők szakmai tudását. Míg a férfiak magas hozzáadott értéket jelöltek, a nők ennél a pontnál jelölték a legalacsonyabbra ezt a tulajdonságot.

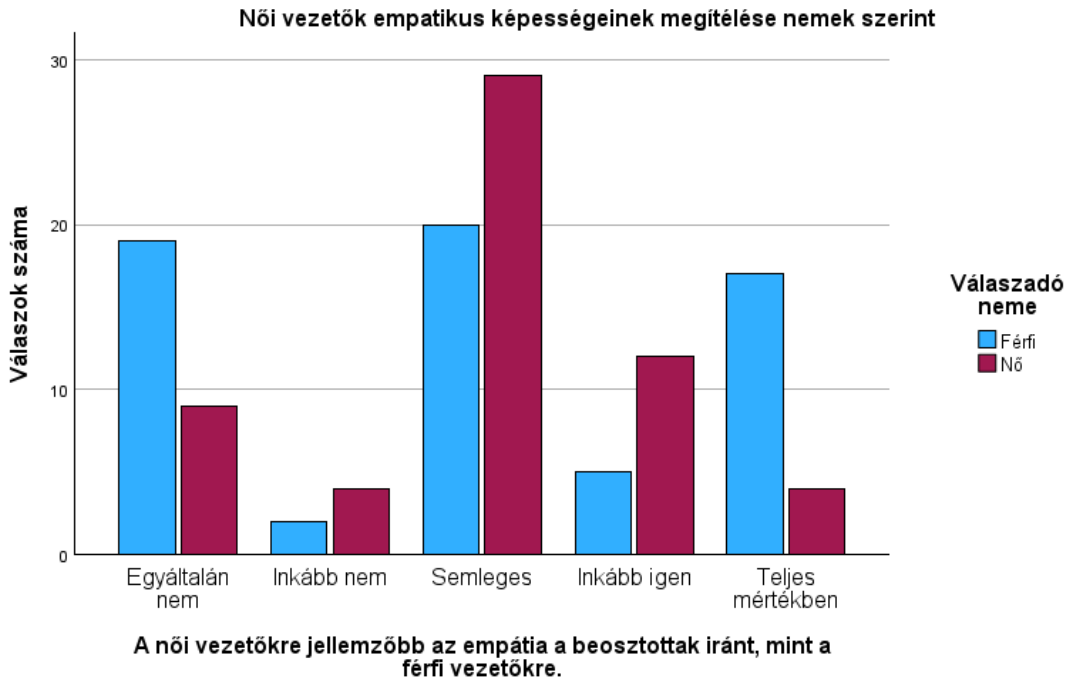
13. ábra: Női vezetői tulajdonságok megítélése a válaszadók vezetői tapasztalata szerint nemenkénti bontásban
(Forrás: saját készítés)



A kilences kérdésben kitértem arra is, hogy milyenek a női vezetők empatikus képességei. Ezt nemek szerinti bontásban a 14 – es ábra segítségével mutatom be. Arra a kérdésre, hogy mennyire jellemző a női vezetőkre az empátia a beosztottak iránt a nyolcas tábla által számolt

Khi – négyzet próba alapján kijelenthetem, hogy megvan a nemek és az empatikus képességek között az összefüggés.

14. ábra: A női vezetők empatikus képességeinek megítélése nemek szerinti bontásban diagram
(Forrás: saját készítés)



8. táblázat: Empatikus képességek megítélése nemek szerint Khi – négyzet próba
(Forrás: saját készítés, Chi^2 = 16.643; df = 4; p = 0.002)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,643[a]	4	,002
Likelihood Ratio	17,419	4	,002
Linear-by-Linear Association	,006	1	,940
N of Valid Cases	121		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,88.

Következtetések, javaslatok

Már a szakirodalmi áttekintést követően tudtam, hogy ez egy igen komplex és több aspektusból elemezhető téma. Aktualitása vitathatatlan, jelentősége pedig egyre több vállalat és gazdasági ágazat esetében kezd transzparensen megjelenni. Hat szempont alapján értékelem a kapott eredményeket a szakirodalom tükrében.

1. Munkaerőpiaci megközelítés: statisztikailag csökken a női munkanélküliség hazánkban, a munkanélküliség aránya általában alacsonynak mondható a különböző gazdasági területeken. Mivel egyre több nő folytat közép és felsőoktatási tanulmányt ezért a munkába lépésük időpontja kezd kitolódni. Ez több dologra is hatást gyakorol. Kitolódik a gyermekvállalás időpontja, ugyanakkor képzettségét, minőségét tekintve javul a női munkaerő.
2. Fizetési különbségek: bár a kutatás nem reprezentatív és a minta mérete is kicsi, ezért nem vonható le a társadalom egészére vonatkoztatható következtetés, azonban a kapott statisztikai összefüggések párhuzamot mutatnak a szakirodalomban olvasható információkkal. Magyarországon napjainkban még mindig alacsonyabb presztízs értékű és bérezésű pozíciókat töltenek be a női munkavállalók. A mérleg nyelve a bérszakadékot illetően a férfiak javára billen. Ez a probléma a női munkaerőpiac egyik legnagyobb kihívása.
3. Munkahelyi diszkrimináció: bár a jogi háttér és a politikai berendezkedés véd a nemek közötti diszkriminációtól a tapasztalat és a szakirodalom is alátámasztja, hogy éri diszkrimináció a női munkavállalókat kimondatlanul is. Nem rég hallottam az egyik kereskedelmi csatorna műsorában, hogy közel 170 évig csak és kizárólag férfiak lehettek mozdonyvezetők. Hazánkban először 2018 – ban tölthette be nő ezt a pozíciót. Még mindig él a köztudatban, hogy vannak férfi és női szakmák, bár törekvések vannak, ezeknek a sztereotípiáknak a leépítésére azonban ezek még mindig lassan kerülnek be a köztudatba, lassan adaptálódnak a lakosság körében.
4. Család és munkahely közötti egyensúly: a kutatásban részt vevők igazolták a szakirodalmi áttekintésben leírtakat. Mivel a női szerepek sokrétűbbek a férfi szerepeknél, ezért egyenes arányosan több teendő és kötelezettség terheli a női munkavállalókat. Ebből adódik, hogy ezeket a szerepeket és kötelezettségeket nehezebb is összeegyeztetni a magánéletben és a munka világában. A családalapítás, gyermeknevelés, gyermekgondozás természetétől fogva mélyebb és több feladattal jár egy nő számára. Természetesen a férfiak is kiveszik a részüket ebből, de vannak

bizonyos élethelyzetek, melyek nem átruházhatóak, például a várandóság, szoptatás stb.. Ezen időszakban a nők kiesnek a munkaerőpiacról, mind szakmailag mind anyagilag hátrányt szenvednek. Munkába való visszatérésüket sok esetben nem támogatja a piac, az atipikus munkavégzés hazánkban még csak gyerekcipőben jár, ezért sok esetben meg van kötve a nők keze. Az anya, feleség és munkavállaló szerepkörök összeegyeztetése a közöttük lévő egyensúly megtalálása sok család számára jelent napi kihívásokat. Azonban észrevehető egyfajta javulás ezen a téren a munkáltatók körében. Egyre több munkahely nevezi magát családbarát munkahelynek, mely elsősorban a női munkavállalók munkaerőpiacra történő visszaintegrálását igyekszik támogatni.

5. Nők a vezető pozíciókban: a vezető beosztásban lévő munkavállalók esetében erős maszkulinitás figyelhető meg. A vezetői testületekben jelentősen alacsonyabb a nők aránya. E tekintetben szintén érzékelhető a munkaerőpiacon egy lassú javulás. Egyre több nő kerül vezetői pozícióba, legyen az közép– vagy felsővezető, azonban ez még mindig kihívást jelent a nők számára. Ehhez hozzátartozik a korábban említett nemi sztereotípia és diszkrimináció is, melyeknek gyökerei a történelemben és a pszichológiában is kereshetőek és melyeket a szakirodalom is leír. Sajnos még mindig hallani a „karrierista" stigmát, mellyel elsődlegesen nőket jellemeznek. Míg egy férfi számára nem akadály a családalapítás és a karrierépítés párhuzamosan, addig egy nő esetében ez a kettő nagyon ritkán tud párhuzamosan ugyanolyan intenzitással működni. A statisztikai adatok alapján kimondható, hogy a magasabb, vezető beosztásban lévő nők ritkábban élnek családban, vagy párkapcsolatban, míg a férfi vezetők mellett (mögött) gyakrabban találunk házastársat, párkapcsolatot.
6. Politikai és jogi környezet: a környező országokhoz hasonlóan hazánkban is számos politikai intézkedést és kezdeményezést igyekeznek hozni a törvényhozók a női munkaerő és a nők vezetővé válásának támogatására. Ilyen intézkedés például a rugalmas munkaidőkeret és az otthoni munkavégzés elősegítése. Bölcsődei, óvodai hálózat bővítése.

Összefoglalva elmondható, hogy még mindig vannak olyan területek, gazdasági ágazatok, munkakörök, ahol javítani kell az esélyegyenlőséget és az egyenlőséget (például a vezetői pozíciók elérhetősége, bérezés stb.) folyamatosan javul a helyzet. A nemi sztereotípiák leküzdése, az egyenlő bánásmód elérése fontos alapkövei a nők munkahelyi és társadalmi pozíciójának javítása érdekében.

Az alábbiakban pedig a vizsgált hipotézisek elemzésére térek ki:

- 1. hipotézis: A női vezetők gyakran számottevően alacsonyabb javadalmazásban részesülnek, mint ugyanazon pozíciót betöltő férfi kollégáik.

A kapott adatok alapján megállapítható, hogy van összefüggés a nemek és a javadalmazások között a vezetői rétegben. Az alacsonyabb jövedelmek hatása hosszútávon válik érezhetővé a nők számára, például nyugdíj, pénzügyi biztonság megteremtése, egzisztencia kialakítása.
Az alacsonyabb fizetés hatással lehet a vezető pozíciót betöltő nők családalapítási hajlandóságára is.
Mi okozhatja az eltérést? Meghúzódhat a háttérben a munkahelyen fennálló nemi sztereotípia. Az előítéletek miatt a nők alulértékelhetik saját tudásukat, képességeiket. Karrierfejlődésük sok esetben más ívet jár be, mint a hasonló pozíciót betöltő férfi kollégáik esetében. Megoldás lehet erre az egyenlő bérezés elve. Ez az elv nem függetlenül javadalmazza a pozíciókat. Bár a GDPR kevésbé teszi lehetővé, de törekedni kell a jogi lehetőségekhez mérten a bértranszparenciára, ez hozzájárulhat a méltányosabb bérrendszer kialakításához. Az egyes munkakörök értékelési kritériumait egyenlő módon kellene alkalmazni minden munkavállaló esetében. A transzparencia jegyében a belső PR tevékenységek és a munkáltató márka (employer branding) építés keretein belül növelni kellene a tudatosságot a nemi egyenlőséggel és egyenlő bérezéssel kapcsolatban. Léteznek különböző kvótarendszerek is, melyek állami, de akár vállalati szinten is előírják, hogy emelkedjen a nők magasabb vezetői pozíciókba történő kinevezése.

- 2. hipotézis: A női munkavállalókkal szemben több esetben még mindig magasabb az előítélet a munkavégzés minőségét és mennyiségét illetően, mint a férfiakkal szemben.

A kutatás igazolta az összefüggést a nemek és az előítéletek között. Az előítéletek és sztereotípiák hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a női munkavállalók felé magasabb elvárást támasztanak a munkáltatók. Ez kihatással lehet a nők önértékelésére és önbecsülésére is. Sajnos az előítéletek és a nemi sztereotípiák gyakran társulnak a fizetési különbségekkel is.
A diszkriminációval, nemi sztereotípiákkal összefügg, hogy a női alkalmazottakra leosztott munka mennyisége magasabb az ugyanabban a pozícióban dolgozó férfi munkavállalóéhoz képest. Ezek az előítéletek sok esetben a társadalmi kollektív tudatban gyökereznek. Sok esetben még mindig egyenlőtlen a családdal kapcsolatos feladatok elosztása, ez megfelelési kényszert, stresszt, frusztráltságot és akár még kiégést is okozhat a nők számára.
Ezek leküzdésére egy megfelelő munkahelyi kultúra kialakítása, mentálhigiénés tanácsadás biztosítása, érzékenyítési és megértési tréningek alkalmazása megoldást nyújthat.

- 3. hipotézis: A vezetésben a női munkaerő értéke egyes munkáltatók esetében kevésbé fontos, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé.

A kutatásban kapott eredmények összefüggést mutatnak. Ennek oka meghúzódhat a társadalmi és kulturális normákban, amelyek alapján a nők kevésbé tekinthetőek alkalmasnak vezetői szerepekre.

Ez szorosan összefügg a fent említett másik két hipotézissel is. A női munkaerő értékének alábecsülése a vezetésben a nők számára hátrányokat okozhat, például alacsonyabb javadalmazást és korlátozottabb előrelépési lehetőségeket.

Megoldás lehet például egy kommunikációs, belső érték és érzelmi intelligencia tréning, valamint a vállalati kultúrának is következetesen azt kell mutatnia, hogy a női munkaerő értéke a vezetésben, semmiben sem különbözik az azonos kvalitású férfi munkaerőtől.

Összefoglalás

Szakdolgozatomban kutattam a nők munkaerőpiacon és vezetésben betöltött szerepeit.
A nemek közötti eltérő bánásmód napjainkban egy igen aktuális téma, mely egyaránt érdekes a tudományos világ számára és a munkáltatók, munkavállalók számára is.
Sokféle szempont szerint lehet vizsgálni a témát. Én első körben megvizsgáltam, hogy milyen volt a nők helyzete korábban és milyen napjainkban. A történelem során a nők korlátozottan fértek hozzá a munkaerőpiachoz. Az egyes társadalmakban és kultúrákban kisebb – nagyobb eltéréssel hasonló utat jártak be a folyamatok. Az elmúlt évtizedekben komoly előrelépések történtek, a nők számottevően növelték részvételi arányukat a munkaerőpiacon.
A feminizmus nagyban hozzájárult a nők jogainak javulásához, a női egyenjogúsághoz és a diszkrimináció elleni küzdelemhez. A mai modern globalizálódott, multikulturális világban a tradícionális nemi szerepek között húzódó éles határvonal kezd elmosódni. A világ átalakulása, nyitottsága új lehetőségeket teremt a munkaerőpiacon és a vezetői szerepekben is a nők számára.
Volt idő, amikor komolyan meg kellett küzdenie a nőknek azért, hogy tanulhassanak, képezhessék magukat, vagy betölthessenek egy – egy pozíciót. A tanulás a fiúgyermekek sajátja volt a lány gyerekek hímezni, varrni tanultak, mára az oktatásban több nő vesz részt, mint férfi. A nők megjelentek a tudományok területén és a munkaerőpiacon is széles spektrumban. A korábban kizárólag férfiak számára betölthető pozíciókban is megjelentek a nők (például a mozdonyvezetői munkakör). Természetesen vannak munkakörök, ahol a testi adottságok (fizikai erő kifejtése) miatt ritkább a női munkaerő, de ott is elindult a törekvés a nemi diszkrimináció csökkentésére. A posztszocialista országokban így hazánkban is megjelentek az esélyegyenlőségre való törekvések illetve a nők munkahelyi jogainak a védelmét is egyre komolyabban felügyelik és támogatják.
Dolgozatomban kitértem a nemi szerepek vezetési stílusra gyakorolt hatására is. A tradícionális nemi szerepek befolyásolhatják a vezetési stílust, viszont ennek az oka gyökerezhet a társadalmi normákban és a nemi kondicionálásban is, továbbá összefüggés van az eltérő női és férfi psziché és hormonháztartás között is. A nemekre jellemző adottságok lenyomatot hagynak a nőies és férfias vezetési stílusban is, azonban ezek tanult viselkedési minták is lehetnek, tehát nem jelenthetjük ki kategorikusan, hogy a nőkre csak a nőies a férfiakra pedig csak a férfias vezetési stílus a jellemző vagy az alapértelmezett.
Azt azonban a szakirodalmi áttekintés is és az általam végzett kutatás is igazolta, hogy a nők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban, és a fizetések terén is eltérés figyelhető meg a nemek

között. Továbbá az előmeneteli lehetőségek eltérő lehetőségeket kínálnak a köz- és versenyszférában a nők számára.

A női munkavállalók és vezetők számos kihívással szembesülnek, ilyenek az előítéletek, az alacsonyabb bérezés, a nemi szerepekből adódó munka és család összeegyeztethetősége. Az általam begyűjtött válaszok alapján mind a két nem egyetértett abban, hogy a nőknek nehezebb megoldani ezeket a szerepeket. Az emancipáció és feminizmus ugyan névlegesen elősegítette a női egyenjogúságot és esélyegyenlőséget, azonban nem számolt kellőképpen a több ezer éves nemi sztereotípiákkal. A nők átlagosan minimum egy órával több időt töltenek munkával, a munkaidő lejárta után ugyanis a családdal kapcsolatos teendők és a magánéleti szerepekkel kapcsolatos teendők várnak rájuk.

A kutatásomban kapott eredmények teljes mértékben igazodtak a szakirodalomban olvasottakhoz, a női vezetők közszférában való érvényesülését illetően. A közszféra továbbra is vonzó terület a női vezetők számára.

121 fővel végzett nem reprezentatív primer kutatásomban kapott eredményeket egy statisztikai adatelemző szoftver segítségével vizsgáltam. Összefüggéseket kerestem a hipotéziseimben leírtakban. A kapott eredmények korrelálnak a szakirodalmi áttekintésemben leírtakkal, melyeket ábrák és táblázatok segítségével szemléltettem.

A nemi diszkrimináció és esélyegyenlőség egy létező dolog, jelentőségét nem szabad elbagatellizálni és nem szabad félvállról venni. Azonban elmondható, hogy a nemek közötti egyenlő bánásmód a történelem folyamán ilyen közel még nem volt egymáshoz. A történelmi beidegződések átírásához idő kell, de jó úton haladunk. Az oktatás, a transzparencia valamint a jogi és politikai háttér is kedvez ezeknek a törekvéseknek. Az egymást követő generációk következetességgel, jól felépített jogi háttérrel, az emberek hozzáállásában végbement változások segítségével előmozdíthatják és segíthetik az egyenlő bánásmódot és azt, hogy a két nem között minden területen ténylegesen egyenlőség jel legyen.

A kutatásomban kapott eredmények alapját képezhetik egy érzékenyítési, munkahelyi mentálhigiéniás program, vagy egy női vezetőket mentorálló program kidolgozásának és bevezetésének. Ezek a programok mind a két nem számára segítenék a jobb megértést, az elfogadást, elősegíthetnék az adott vállalat vállalati kultúrájának fejlődését vagy akár a termelékenyebb munkavégzést is.

Irodalomjegyzék

Antoni, R., 2010. *A feminizmus története – vázlatos áttekintés* [online] Elérhető: https://nokert.hu/tue–20100518–2251/498/6/feminizmus–tortenete–vazlatos–attekintes [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Cserni, V., 2023. NŐK HELYZETE A MUNKAERŐPIACON, ESÉLYEGYENLŐSÉG A 21. SZÁZADBAN. *Új munkaügyi szemle Tálentum rovat*, [online], IV. évfolyam / 1. sz. pp. 103–111. Elérhető: https://www.metropolitan.hu/upload/c8109c0c4639cd4ae77b361d8faf04cca68503bb.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Dienesné Kovács E., Berde Cs., 2003, *Vezetéspszichológiai ismeretek*, Campus Kiadó, Debrecen hivatkozza Szabolcsi S., 2016., *Vezetési stílusok egykor és most*, International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 1. (2016). No. 1 [online], Elérhető: https://ojs.lib.unideb.hu/IJEMS/article/view/4832/4564 [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Dr. Csallner Adrás Erik (2015) 2015. *Az SPSS statsztikai programcsomag használatában.* [online] Elérhető: http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/spss/alapfogalmak5.html [Hozzáférés dátuma: 2023.10.15.].

Dr. Purebl G., 2013, *Vezérek és moderátorok: Nemi különbségek a vezetők között*, Mindennapi Pszichológia, 5. évf. 1. sz. pp. 46–49. [online], Elérhető: https://docplayer.hu/42410021-Vezetesi-stilusok-egykor-es-most.html

Erdélyi, D., 2023. *A nők gazdasági helyzete a világon az egyenjogúság tükrében* OECONOMUS GAZDASÁGKUTATÓ ALAPÍTVÁNY [online], Elérhető: https://www.oeconomus.hu/irasok/a–nok–gazdasagi–helyzete–a–vilagon–az–egyenjogusag–tukreben/ [Hozzáférés dátuma: 2023.09.28.].

Europien Instatute for Gender Equality, 2023. [online], Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care. Elérhető: https://eige.europa.eu/publications–resources/publications/gender–equality–index–2022–covid–19–pandemic–and–care [Hozzáférés dátuma: 2023.09.25.].

Fazekas, K. & Szabó–Morvai, Á., 2017. *Munkaerőpiaci tükör* [e–könyv] Budapest: MTA Kozgazdasági– és Regonális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság – Tudományi Intézet Elérhető: https://kti.krtk.hu/wp–content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_egyben.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.10.22.].

Gyurcsik Simon, J., 2020. *Női szerpeink kereszttüzében – Megteremthető – e a vágyott egyensúly* [online] Elérhető: https://mindsetpszichologia.hu/noi–szerepeink–kereszttuzeben–megteremtheto–e–a–vagyott–egyensuly [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

hrper.hu, 2021. [online], *Ez a magyarázata, hogy miért van olyan kevés női vezető*. Elérhető: https://hrpwr.hu/cikk/ez–a–magyarazata–hogy–miert–van–olyan–keves–noi–vezeto [Hozzáférés dátuma: 2023.09.25.].

Huzsvai, L. & Vincze, Sz., 2012. *SPSS–könyv*. [e–könyv] Kiadó: Seneca Books. Elérhető: http://seneca–books.hu/doc/spsskonyv.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023. 10. 15.].

Ilyés, V. & Lőrincz, L., 2022. [online], *Szociológiai Szemle* 32(3): 57–83. Elérhető: https://szociologia.hu/uploads/57–83_oldal_JAV_06–(1).pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.09.25.].

Kázmér – Mayer, Sz. & Czibor,A., *Nemi különbségek hatása a vezetési stílusra*. replika, [online], Elérhető: http://real.mtak.hu/106093/1/replika_111–09_kazmer–mayer_–_czibor.pdf http://replika.hu/replika/111–09 [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Kolozsi, M., 2022. *A nők helyzete régen és most.* [blog] 01.27. Elérhető: https://www.kolozsimariann.hu/noiseg–tortenete–avagy–a–nok–helyzete/ [2023.09.20].

Köllő, J., 2017. *Munkaerőpiaci tükör* [e–könyv] Budapest: MTA Közgazdasági– és Regonális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság–Tudományi Intézet Elérhető: https://kti.krtk.hu/wp–content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_egyben.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.10.22.].

Lovász, A., 2013. *Jobbak a nők esélyei a közszférában? A női–férfi bérkülönbségek és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz– és magánszférában* [online], Elérhető: http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1302.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.09.26.].

Mayer, A., 2016. *Doboz ábra avagy boxplot diagram* [online] Elérhető: https://spssabc.hu [Hozzáférés dátuma: 2023.10.15.].

MBH Bank Dobbantó *Pénzügyekről nőknek*, 2022. [online], Elérhető: https://www.dobbantoprogram.hu/cikkek/milyen–kihivasokkal–neznek–szembe–a–n–i–vezet–k/ [Hozzáférés dátuma: 2023.09.25.].

Nagy, B. & Sebők, A., 2017. *Munkaerőpiaci tükör* [e–könyv] Budapest: MTA Közgazdasági– és Regonális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság–Tudományi Intézet Elérhető: https://kti.krtk.hu/wp–content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_egyben.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.10.22.].

Nagy, B., & Vicsek, L., 2006. *Mit ér a női vezető szava? Férfi és női vezetők megítélése önkormányzati dolgozók körében.* Századvég, 11 (3). pp. 123–160. [online], Elérhető: https://unipub.lib.uni–corvinus.hu/4399/1/nagyvicsek41.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.09.26.].

New Wave Media Group Média és Kommunikációs Szolgáltató Kft., 2017. *Nők a ringben* [online], Elérhető: https://muvhaz.reblog.hu/nok–a–ringben [Hozzáférés dátuma: 2023.09.30.].

nokert.hu, 2010. *Feminizmus* [online] Elérhető: https://nokert.hu/kategoriak/feminizmus [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat, 2017. *Nők a munkaerőpiacon* [sajtóközlemény] március 3. Elérhető: https://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropiacon.pdf/91c7128a–ad5e–45e4–b50a–59e7de659c3d
[Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Sajtos, L. & Mivet, A., *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv* [e–könyv] Budapest: Alinea Kiadó Elérhető: http://tortenelemszak.uni–miskolc.hu/Hallgatoi_anyagok/BA_regeszet/spss/spss1.pdf [Hozzáférés dátuma: 2023.10.15.].

Solti, H., 444.hu, 2022. *A bérszakadékot nem lehet az „egyenlő munkáért egyenlő fizetés jár" mondattal elintézni* [online] Elérhető: https://444.hu/2022/09/14/a–berszakadekot–nem–lehet–az–egyenlo–munkaert–egyenlo–fizetes–jar–mondattal–elintezni [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Szalai, P., 2023, *Valós problémákat fogalmazunk meg* [blog] 03.09. Elérhető: https://www.ludovika.hu/blogok/ludeconblog/2023/03/09/valos–problemakat–fogalmazzunk–meg/ [Hozzáférés dátuma: 2023.09.22.].

Ábrajegyzék

1. ábra: A foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak aránya, valamint a munkanélküli ráta a 15 – 64 éves férfi és női népességben, 1992 – 2016 (százalék) 9
2. ábra: A nők keresete a férfiakhoz viszonyítva, 1986 és 2016 között (százalék)..... 10
3. ábra: Legmagasabb befejezett iskolai végzettség alakulása a vezető kategóriákban, 2015 és 2017 között..... 12
4. ábra: A nők aránya az egyes vezetői kategóriákban 2011 – ben és 2016 – ban..... 13
5. ábra: Vezető nők és férfiak átlagkeresete 2016 – ban..... 14
6. ábra: A közszféra jelentősége a nők foglalkoztatásának és keresetének alakulásában, 1986 és 2016 között..... 17
7. ábra: Bérek közötti eltérés megítélése (eltérés mértéke ezer forintban) diagram 23
8. ábra: Női és férfi fizetésbeli eltérés megítélése a válaszadók neme szerint diagram..... 25
9. ábra: Fizetésbeli különbségek megoszlása a köz- és versenyszférában nemek szerinti megoszlásban diagram 26
10. ábra: fizetésbeli eltérés a válaszadók neme szerint diagram 26
11. ábra: Munkaerő - piaci esélyek változása az elmúlt 10 évre vetítve a végzettségek függvényében diagram 28
12. ábra: Diszkriminatív megnyilvánulások a nők munkaerő – piaci megítélésében a nemek megoszlásában..... 30
13. ábra: Női vezetői tulajdonságok megítélése a válaszadók vezetői tapasztalata szerint nemenkénti bontásban..... 31
14. ábra: A női vezetők empatikus képességeinek megítélése nemek szerinti bontásban diagram 32

Táblázatjegyzék

1. táblázat: A kérdőívet kitöltők foglalkozási státusza nemek megoszlásában (fő és %) 21
2. táblázat: A munkahelyen betöltött pozíció az iskolai végzettség arányában a nemek megoszlásában (fő) 22
3. táblázat: A férfi munkavállalók ugyanazon munkáért kapott bére (főben meghatározva) Cramer – féle kontingencia 24
4. táblázat: Női és férfi fizetésbeli eltérés megítélése a válaszadók neme szerint Khi – négyzet próba 25
5. táblázat: Fizetésbeli különbségek megoszlása a köz- és versenyszférában nemek szerinti megoszlásban Khi – négyzet próba 27
6. táblázat: Munkaerő – piaci esélyek változása az elmúlt 10 évre vetítve a végzettségek függvényében Khi – négyzet próba 29
7. táblázat: Diszkriminatív megnyilvánulások a nők munkaerő – piaci megítélésében Khi – négyzet próba 30
8. táblázat: Empatikus képességek megítélése nemek szerint Khi – négyzet próba 32

Mellékletek

1. sz. melléklet: felhasznált kutatási kérdőív

Tisztelt Válaszadó!

Gilicze Bernadett vagyok, a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék, Vezetés és Szervezés mesterszakos hallgatója. Szakdolgozatom témája: Nők a munkaerőpiacon, nők a vezetésben címet viseli. Kérem, hogy a mellékelt kérdőív pontos kitöltésével segítse munkám. A témával kapcsolatos teljesebb kép felmérése érdekében fontos, hogy minden kérdésre válaszoljon. A kérdőív kitöltése maximum 5 percet vesz igénybe, és természetesen a beküldő teljesen anonim marad.

Segítségét előre is köszönöm!

1, A válaszadó neme?
Nő
Férfi

2, Jelenlegi foglalkoztatási státusza?
Állami vállalat alkalmazottja vagyok
Közalkalmazott vagyok
Köztisztviselő vagyok
Vállalkozásnál dolgozom alkalmazottként (profit és nonprofit szervezet, cég egyaránt, egyéni vállalkozás)
Vállalkozásomban (társas és egyéni vállalkozás is) tulajdonosként saját magam foglalkoztatója vagyok
Jelenleg tanulok, de van munkatapasztalatom
Nem tudom, nincsen munkatapasztalatom
Jelenleg álláskereső vagyok

3, Ön vezető pozícióban dolgozik?

Igen felsővezető vagyok

Igen középvezető vagyok

Jelenleg nem dolgozom vezetői pozícióban

Eddig még nem dolgoztam vezetői pozícióban

4, A válaszadó életkora?

18-25

26-35

36-45

46-55

55 feletti

5, A válaszadó lakóhelye?

Budapest

Megyeszékhely

Város

Falu

6, A válaszadó iskola végzettsége?

Legfeljebb 8 általános

Szakiskola, szakmunkásképző

Gimnázium

Szakközépiskola

Főiskola, egyetem, PhD, DLA

7, Az Ön munkahelyén nők vagy férfiak vannak nagyobb arányban vezetői státuszban (Több válasz is megjelölhető)

Női felsővezetőnk van	
Férfi felsővezetőnk van	
Több a női középvezető	
Több a férfi középvezető	

Nincs a munkahelyemen férfi középvezető, csak nő	
Nincs a munkahelyemen női középvezető, csak férfi	
Nincs a munkahelyemen férfi felsővezető, csak nő	
Nincs a munkahelyemen női felsővezető, csak férfi	
Nem vagyok tisztában a munkahelyemen levő vezetői pozíciókkal	

8, Tapasztalata, illetve véleménye alapján a magán, vagy az állami szférában nagyobb a női vezetők aránya?

Az állami szférában magasabb a női vezetők aránya

A magánszférában magasabb a női vezetők aránya

Véleményem szerint a női vezetők egyenlő arányban vannak jelen a magán és állami szférában

Sem az állami, sem a magánszférában nem jellemző a női vezetők jelenléte.

9, Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal. Kérem jelölje válaszait.

A női munkavállalók szerepe a munkaerő-piac szinte minden területén (ipar, kereskedelem, szolgáltatás, köz- és állami szféra stb.) nélkülözhetetlen.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

Az azonos végzettségű és szakmai, valamint munkatapasztalattal rendelkező női és férfi munkavállalók tényleges produktumát azonos mértékben szükséges elismerni mind a bérezés, mind a szakmai megbecsülés szempontjából.

Egyáltalán nem értek egyet
1 □
Nem értek egyet
2 □
Közömbös számomra
3 □
Egyetértek
4 □
Teljesen egyetértek
5 □

A női munkaerő értéke nem lehet kevésbé értékes, mint az azonos kvalitású férfi munkaerőé.
Egyáltalán nem értek egyet
1 □
Nem értek egyet
2 □
Közömbös számomra
3 □
Egyetértek
4 □
Teljesen egyetértek
5 □

A nők inkább koncentráljanak továbbra is a családban betöltött szerepükre, mint a karrierépítésre.
Egyáltalán nem értek egyet
1 □
Nem értek egyet
2 □
Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

A nők karrierépítése egyértelműen gátolja a családalapítást és a gyermekvállalást.

Egyáltalán nem értek egyet

1 •

Nem értek egyet

2 •

Közömbös számomra

3 •

Egyetértek

4 •

Teljesen egyetértek

5 •

A nők munkaerő-piacon betöltött szerepe, ambíciói nem befolyásolják negatívan a család és otthonteremtési esélyeket.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

A női vezetők harmonikusabb légkört tudnak teremteni sok esetben, mint a férfi vezetők.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

A női vezetőkre jellemzőbb az empátia a beosztottak iránt, mint a férfi vezetőkre.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

Egy férfi vezető soha nem tud olyan erőszakos és arrogáns lenni, mint egy női vezető.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

A nőknek széles körben biztosítani kellene a munkaerő-piacon a részmunkaidő és otthoni munkavégzést (home office)

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

A nők karrierépítése, vezetői szerepvállalása összeegyeztethető a családalapítással és gyermekvállalással.

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

Magyarországon kevésbé jellemző a családon belül a karrier féltés, féltékenység és ezzel az ilyen típusú konfliktusok a házastársak között (ki keres többet, ki tölt be magasabb pozíciót stb.).

Egyáltalán nem értek egyet

1 □

Nem értek egyet

2 □

Közömbös számomra

3 □

Egyetértek

4 □

Teljesen egyetértek

5 □

10, Véleménye szerint az elmúlt öt év során milyen irányban változtak a női munkavállalók munkaerő-piaci esélyei?

Nőttek

Csökkentek

Nem változtak

Nem tudom

11, Az alábbiak közül az Ön véleménye szerint mely tényező, vagy tényezők figyelhetők meg a női munkavállalókkal szemben? (több válasz is megjelölhető)

Nehezebb elhelyezkedés

Magasabb elvárások

Alacsonyabb munkabér

Előítélet a munkavégzés minőségével kapcsolatban

Előítélet a rátermettséggel kapcsolatban

Előítélet a szakmai tudással kapcsolatban

Előítélet a vezetői készségekkel, képességekkel és kompetenciákkal kapcsolatban

Életkor szerinti megkülönböztetés

Egyik sem

12, A mindennapi élet során találkozott diszkriminatív megnyilvánulásokkal a nők munkaerő-piaci megítélésével kapcsolatban?

Igen

Nem

13, Véleménye szerint az elmúlt tíz év során milyen irányban változtak a női munkavállalók munkaerő-piaci esélyei?

Egyértelműen nőttek

Egyértelműen csökkentek

Nem változtak

Nem tudom megítélni

14, Tapasztalata szerint igaz-e az állítás, miszerint a férfi munkavállalók ugyanazon munkáért magasabb bért kapnak?

Igen

Nem

Nem tudom megítélni

15, Tapasztalata szerint milyen összegű eltérés mutatkozik egy ugyanolyan munkakört betöltő női és a férfi munkavállaló bére között Magyarországon?

Általában 5-10 ezer forint

20- 50 ezer forint

50-100 ezer forint

100 ezer forint feletti

16, Tapasztalatai szerint a Női vezetőknek általában milyen szakmai sajátosságaik vannak? (több válasz is megjelölhető)

Erős kommunikációs képesség és készség

Magas szakmai tudás

Alacsonyabb szakmai tudás, mint a férfi vezetőknek

Maximalizmusra törekvés

Magasszintű stratégiai és taktikai tervező és szervező képesség

Alacsony szintű stratégiai és taktikai tervező és szervező képesség

Rugalmasság

Nyitottság

Domináló határozottság

Magasfokú érzelmi intelligencia

17, Átgondolva az eddigi válaszait és tapasztalatait, Ön milyen intézkedéseket látna jónak a munkaerő-piacon a női vezetők jobb érvényesülése érdekében, amely egyenlő esélyeket és szakmai érvényesülést biztosítana nemtől függetlenül (több válasz is adható).

Több sikeres női vezetői életutat mutatnék be a társadalmi szemlélet pozitív alakítása érdekében.

Szükségszerűen a társadalmi kommunikáció szintjén hoznám közelebb a család-anya-sikeres munkaerő hármas kialakításának lehetőségét.

A pozíciók odaítélése kapcsán objektív szakmai mérőrendszert vezetnék be.

Kötelezővé tenném az érzelmi intelligencia mérését.

A felsoroltak mindegyike fontos lenne.

A felsoroltak egyikének bevezetését sem tartom fontosnak.

Függelékek

Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

Gilicze Bernadett Zsófia (név) (hallgató Neptun azonosítója: **ICUH25**) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót[1] áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre **javaslom / nem javaslom**[2].

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*[3]

Kelt**: 2023** év **november** hó **9** nap

Visztenvelt Andrea

belső konzulens

[1] A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.
[2] A megfelelő aláhúzandó.
[3] A megfelelő aláhúzandó.

NYILATKOZAT

diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Gyiore Bernadett Zsófia

A Hallgató Neptun kódja: ICUH25

A dolgozat címe: Nők a munkaerőpiacon, nők a vezetésben

A megjelenés éve: 2023.

A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió[1] egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, 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 szellemitulajdon-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 eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvári repozitori rendszerében.

Kelt: Budapest, 2023. év November hó 02 nap

Gyiore Bernadett Zsófia
Hallgató aláírása

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Nők a munkaerőpiacon, nők a vezetésben

Gilicze Bernadett Zsófia

Vezetés és szervezés, Msc, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: dr. Visztenvelt Andrea

Szakdolgozatomban kutattam a nők munkaerőpiacon és vezetésben betöltött szerepeit.

A nemek közötti eltérő bánásmód napjainkban egy igen aktuális téma, mely egyaránt érdekes a tudományos világ számára és a munkáltatók, munkavállalók számára is.

Sokféle szempont szerint lehet vizsgálni a témát. Én első körben megvizsgáltam, hogy milyen volt a nők helyzete korábban és milyen napjainkban. A történelem során a nők korlátozottan fértek hozzá a munkaerőpiachoz. Az egyes társadalmakban és kultúrákban kisebb – nagyobb eltéréssel hasonló utat jártak be a folyamatok. Az elmúlt évtizedekben komoly előrelépések történtek, a nők számottevően növelték részvételi arányukat a munkaerőpiacon.

A feminizmus nagyban hozzájárult a nők jogainak javulásához, a női egyenjogúsághoz és a diszkrimináció elleni küzdelemhez. A mai modern globalizálódott, multikulturális világban a tradícionális nemi szerepek között húzódó éles határvonal kezd elmosódni. A világ átalakulása, nyitottsága új lehetőségeket teremt a munkaerőpiacon és a vezetői szerepekben is a nők számára.

Volt idő, amikor komolyan meg kellett küzdenie a nőknek azért, hogy tanulhassanak, képezhessék magukat, vagy betölthessenek egy – egy pozíciót. A tanulás a fiúgyermekek sajátja volt a lány gyerekek hímezni, varrni tanultak, mára az oktatásban több nő vesz részt, mint férfi. A nők megjelentek a tudományok területén és a munkaerőpiacon is széles spektrumban. A korábban kizárólag férfiak számára betölthető pozíciókban is megjelentek a nők (például a mozdonyvezetői munkakör). Természetesen vannak munkakörök, ahol a testi adottságok (fizikai erő kifejtése) miatt ritkább a női munkaerő, de ott is elindult a törekvés a nemi diszkrimináció csökkentésére. A posztszocialista országokban így hazánkban is megjelentek az esélyegyenlőségre való törekvések illetve a nők munkahelyi jogainak a védelmét is egyre komolyabban felügyelik és támogatják.

Dolgozatomban kitértem a nemi szerepek vezetési stílusra gyakorolt hatására is. A tradícionális nemi szerepek befolyásolhatják a vezetési stílust, viszont ennek az oka gyökerezhet a társadalmi normákban és a nemi kondicionálásban is, továbbá összefüggés van az eltérő női és férfi psziché és hormonháztartás között is. A nemekre jellemző adottságok lenyomatot hagynak a nőies és férfias vezetési stílusban is, azonban ezek tanult viselkedési minták is lehetnek, tehát nem jelenthetjük ki kategorikusan, hogy a nőkre csak a nőies a férfiakra pedig csak a férfias vezetési stílus a jellemző vagy az alapértelmezett.

Azt azonban a szakirodalmi áttekintés is és az általam végzett kutatás is igazolta, hogy a nők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban, és a fizetések terén is eltérés figyelhető meg a nemek között. Továbbá az előmeneteli lehetőségek eltérő lehetőségeket kínálnak a köz- és versenyszférában a nők számára.

A női munkavállalók és vezetők számos kihívással szembesülnek, ilyenek az előítéletek, az alacsonyabb bérezés, a nemi szerepekből adódó munka és család összeegyeztethetősége. Az általam begyűjtött válaszok alapján mind a két nem egyetértett abban, hogy a nőknek nehezebb megoldani ezeket a szerepeket. Az emancipáció és feminizmus ugyan névlegesen elősegítette a női egyenjogúságot és esélyegyenlőséget, azonban nem számolt kellőképpen a több ezer éves nemi sztereotípiákkal. A nők átlagosan minimum egy órával több időt töltenek munkával, a munkaidő lejárta után ugyanis a családdal kapcsolatos teendők és a magánéleti szerepekkel kapcsolatos teendők várnak rájuk.

A kutatásomban kapott eredmények teljes mértékben igazodtak a szakirodalomban olvasottakhoz, a női vezetők közszférában való érvényesülését illetően. A közszféra továbbra is vonzó terület a női vezetők számára.

121 fővel végzett nem reprezentatív primer kutatásomban kapott eredményeket egy statisztikai adatelemző szoftver segítségével vizsgáltam. Összefüggéseket kerestem a hipotéziseimben leírtakban. A kapott eredmények korrelálnak a szakirodalmi áttekintésemben leírtakkal, melyeket ábrák és táblázatok segítségével szemléltettem.

A nemi diszkrimináció és esélyegyenlőség egy létező dolog, jelentőségét nem szabad elbagatellizálni és nem szabad félvállról venni. Azonban elmondható, hogy a nemek közötti egyenlő bánásmód a történelem folyamán ilyen közel még nem volt egymáshoz. A történelmi beidegződések átírásához idő kell, de jó úton haladunk. Az oktatás, a transzparencia valamint a jogi és politikai háttér is kedvez ezeknek a törekvéseknek. Az egymást követő generációk következetességgel, jól felépített jogi háttérrel, az emberek hozzáállásában végbement változások segítségével előmozdíthatják és segíthetik az egyenlő bánásmódot és azt, hogy a két nem között minden területen ténylegesen egyenlőség jel legyen.

A kutatásomban kapott eredmények alapját képezhetik egy érzékenyítési, munkahelyi mentálhigiéniás program, vagy egy női vezetőket mentorálló program kidolgozásának és bevezetésének. Ezek a programok mind a két nem számára segítenék a jobb megértést, az elfogadást, elősegíthetnék az adott vállalat vállalati kultúrájának fejlődését vagy akár a termelékenyebb munkavégzést is.