



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Gödöllői Campus
Vezetés és szervezés Mesterszak**

Nők vezetőként a munkaerőpiacon

Belső konzulens:	Dr. Szabó Katalin Egyetemi docens
Készítette:	Papp Virág Daniella GUSYPR Levelező tagozat
Intézet/Tanszék:	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

**Gödöllő
2023**

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A vezetői szerepvállalás már a kezdeti szervezeti kultúrában, a törzsi csoportok idején is meghatározó fogalom volt. A kezdeti szervezeti kultúrát egyaránt jellemezte az alá-, fölé- és mellérendelő viszony. Később a vezetés és a szervezet fokozatosan alakult át hierarchikussá, ahol a hatalom egyre magasabb szintre koncentráldott. A szervezet fejlődésével a vezetői feladatok egyre nagyobb tudást és tapasztalatot igényeltek, így egyre kevesebben válhattak vezetővé. A fejlődés hatására a vezetőre egyre nagyobb felelősség és több feladat nehezedett és egyre inkább egy kiváltságos, a hierarchia tetején lévő személyre összpontosult. A történelmi áttekintés során megfigyelhető, hogy a vezetéstudománynak nagy múltja van és az idő során sokan és sokféleképpen kutatták mi ösztönzi és motiválja az embert, hogyan kellene egy vezetőnek viszonyulnia a beosztottjaihoz, milyen együttműködés hatására fog javulni a termelékenység. Idővel rájöttek, hogy a vezetéstudománynak igen nagy jelentősége van és egy jó vezető nagy hatással tud lenni másokra.

A történelmi áttekintést követően a nők helyzetét vizsgáltam a munkaerőpiacon, napjainkban milyen a nők munkaerőpiaci helyzete. A nők helyzetén számos vállalat és szervezet, többek között az Európai Unió is igyekszik javítani különböző intézkedésekkel. A nők munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó fejezetében azt vizsgáltam, nőként hogyan lehet boldogulni a munkaerőpiacon, milyen esélyei vannak egy nőnek, milyen nehézségekkel kell szembenéznie. A kutatásomban a hazai és nemzetközi forrásokat egyaránt felhasználtam, törekedve a minél frissebb adatok szolgáltatására. Az általános áttekintést követően a nők, mint vezetők helyzetét vizsgáltam, nőként milyen nehézségekkel kell megküzdeni, hogy vezetővé váljon. Kitértem a nemek közti különbségekre, milyen arányban vannak jelen napjainkban a különböző országokban és szektorokban férfi és női vezetők. Részletesen vizsgáltam a nőket érintő gátló tényezőket és az ehhez kapcsolódó metaforákat. Kitértem többet között arra is, mekkora az eltérés, illetve mi lehet ennek az oka.

Az irodalmi áttekintés után saját kérdőíves kutatásom eredményeit elemeztem. A nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban, a vezetővé válást illetően három hipotézist fogalmaztam meg, melyeket statisztikai próbákkal igazoltam vagy elutasítottam. A nők vezetővé válásának idejével kapcsolatban azt vizsgáltam, a nők később kerülnek-e vezető pozícióba, mint a férfiak. A tapasztalataim alapján a 3 év eltérést vettem fel a hipotézisemben, tehát a nők átlagosan 3 évvel később kerülnek vezető pozícióba, mint a férfiak. A hipotézisem igazolásához a Mann-Whitney statisztikai próbát alkalmaztam. Mivel

a két változóm között nem volt szignifikáns összefüggés, így a hipotézisem elutasításra került. Véleményem szerint az okozhatta a hipotézis elutasítását, hogy sokkal több női kitöltő vett részt a kutatásban, mint férfi, így a nők esetében a skála elég széles volt, még a férfiak esetében ezek az értékek változók voltak. Ugyanakkor a nők esetében nem volt ritka a 15 év főállásban töltött idő utáni vezető pozícióba kerülés, még a férfiak esetében ilyen magas értéket nem tapasztaltam.

A közszféra és a versenyszféra különbségeit nem csak a szakirodalmi áttekintés során vizsgáltam. A két szféra berendezkedése teljesen más, éles eltérés figyelhető meg a jellemzők között, így valószínűsíthető volt, hogy a nők vezetővé válásában is tapasztalható különbség. Ennek alapján azt vizsgáltam statisztikai módszerekkel és a hipotézisem úgy állítottam fel, hogy a közszférában dolgozó nők a versenyszférában dolgozó nőkhöz képest hamarabb kerülnek vezető pozícióba. Ebben az esetben külön választottam a főállásban töltött időt, illetve a munkahelyen töltött évek számát. Előbbi esetében nem volt szignifikáns összefüggés a szféra és a főállásban töltött idő között. Utóbbinál viszont azt tapasztaltam a statisztikai próbát lefuttatva, hogy van szignifikáns összefüggés, a versenyszférában dolgozó nők kevesebb időt töltenek az adott munkahelyen, mielőtt vezető pozícióba kerülnének. A hipotézisem elutasításra került, hiszen ennek az ellentettjét szerettem volna igazolni. Véleményem szerint azért nem volt szignifikáns eltérés a két változóm között, mert habár a nőknek a közszférában az előre jutásuk talán könnyebb, és jobban szabályozott keretek között működik, mégis a vezetővé válás útja a versenyszférához képest nehezebb. Lehetséges, hogy több nő kerül vezető pozícióba a közszférában, viszont a vezetővé válás időtartama a versenyszférában rövidebb.

A harmadik hipotézisemben a nők és a férfiak vezetői tulajdonságai közötti eltérés volt a középpontban. A nemek és a vezetői szerepek közötti eltérés kapott hangsúlyt. Kitértem arra, a válaszadók a vezetővé válásukat követően mit éreztek a legnagyobb nehézségnek. Ennek alapján a következő hipotézisem úgy fogalmaztam meg, hogy a nők a férfiakhoz képest kevésbé érzik nehéznek a vezetővé válást követően az interperszonális szerep betöltését. Ehhez kapcsolódóan a Mintzberg féle vezetői szerepeket vizsgáltam a kérdőívemre adott válaszok alapján. A nem és az interperszonális szerep között a statisztikai próba nem mutatott ki szignifikáns összefüggést, így a hipotézisem elutasításra került.