



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Vezetés és szervezés Szak**

**A VEZETŐ ÉS BEOSZTOTT VISZONYÁNAK ETIKAI  
ASPEKTUSAI**

**Belső konzulens:**

Dr. habil, Farkas Attila

**Készítette:**

**Gajdán Renáta**

LNVAFO

levelező tagozat

**Intézet/Tanszék:**

Agrár- és Élelmiszergazdasági

Intézet/Agrármenedzsment és Vezetéstudományi

tanszék

**Budapest**

**2023**

## A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

### **A vezető és beosztott viszonyának etikai aspektusai**

**Készítette: Gajdán Renáta**

Vezetés szervezés mesterszak, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet/Agrármenedzsment és Vezetéstudományi tanszék

*Belső témavezető:* Dr. habil, Farkas Attila, egyetemi docens, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi tanszék

Nagyon megváltoztak az emberek, új, teljesen más motivációkkal rendelkező generációk léptek a munkaerőpiacra, és megváltozott a gazdasági környezet is, hiszen hihetetlenül nagy a verseny a vállalatok között.

A közös pont az etikai normák fontosságának felértékelődése az üzleti életben, a vállalatok vezetésében, az új, most kialakuló vezetési stílusokban és a vezetők-beosztottak közötti viszonyrendszerben egyaránt. Dolgozatom témája a legutóbbi aspektust bontja ki és vizsgálja. A szakirodalmi részben céлом volt, hogy az etikát és témám szempontjából legfontosabb szempontjait bemutassam, majd pedig ezen keresztül ismertessem az üzleti etika történetét, fontosságát a vállalatok szempontjából. A vezetői stílusok rövid bemutatásán keresztül érzékeltettem az etikai értékek, normák fontosságát, és kitértem a beosztott munkatársak elvárásaira, kiderült az is, hogy a legfontosabb munkaerő megtartó erők az etikai értékrendek között keresendők.

Kérdőíves kutatásom eredményét az Excel táblázatkezelő program, valamint az SPSS statisztikai elemzések elkészítésére szolgáló program segítségével elemeztem. Céлом az volt, felmérjem, hogy meghatározott etikai normák mentén hogyan alakul a beosztott-vezető viszonya a kitöltők körében. Fontos, hogy kutatásom nem reprezentatív.

A vizsgált etikai normák a következők voltak: egyenlő bánásmód, odafigyelés, bizalom, tisztelet, őszinteség, valamint néhány hipotézist a generációs különbségek feltárása céljából fogalmaztam meg.

A felállított 15 hipotézisből csupán három nem volt igazolható. Bizonyítást nyert, hogy az összes, általam meghatározott, vizsgálandó etikai normának megfelelő működés fejlesztendő.

A következtetések során arra jutottam, hogy a legfontosabb cél a vezetők fejlesztése, az etikai értékeknek megfelelő működés elérését szolgálja továbbá a kommunikáció fejlesztése mind vezetői, mind pedig beosztotti, munkavállalói szinten. Javasolt a csapatösszetartást, csapatszellemet erősítő eszközök minél szélesebb skálájának alkalmazása meghatározott időközönként.

Úgy gondolom, hogy témám folytatása az etikusság egyfajta magasabb szintű vizsgálata lehetne a vezetők érzelmi intelligenciájának és az etikus vezetés összefüggéseinek elemzése a sikerességi tényező szem előtt tartásával.

Kutatásom eredményei a vezetők működésének javításában, jobb, eredményesebb csapatok kialakításában és a vállalatoknál fellépő kommunikációs problémák megoldásának érdekében érdemben felhasználhatóak.