

**SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS**

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Ocskay Bori Dalma  
Neptun kódja: RP7K11  
Munkarend: Nappali  
Szak/specializáció: Emberi Erőforrások szak

Értesítési címe: 1163 Budapest, Budapesti út 7.  
Telefon (mobil): 06 70 316 9529  
e-mail címe: ocskay.bori01@gmail.com

A szakdolgozat címe: A hazai női vezetők kihívásai a munka és a magánélet területén

**A szakdolgozat készítésének helye:**

Vállalat neve: Woco Iparteknika Magyarország Kft.  
Vállalat címe: 1108 Budapest, Maglódi út 20.  
Külső konzulens  
Neve, beosztása: Szám Andrea, HR Business Partner  
E-mail cím, [aszam@hu.wocogroup.com](mailto:aszam@hu.wocogroup.com)  
telefonszám: 06 20 514 2441

## ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Szakedolgozatom a női vezetők munkahelyi és magánéleti kihívásait és nehézségeit kutatja. Témaválasztásomat első körben a jövőbeni munkaerőpiaci lehetőségeim iránti kíváncsiság indokolta, hiszen fiatal pályakezdő nőként érdekelt, hogy a jelenlegi hazai közép és felsővezetésben dolgozó nők milyen nehézségekkel és kihívásokkal találkoztak pályafutásuk során, és vajon a karrierépítés mellett sikerült-e egy egészséges munka-magánélet egyensúlyt fenntartaniuk. Bár az utóbbi évtizedekben látható, hogy a nők egyre nagyobb figyelmet fordítanak a tudásuk folyamatos fejlesztésére, ezért nagyobb eséllyel tölthetnek be vezetői pozíciókat, azonban sajnos ennek ellenére sem indulhatnak még a mai napig sem ugyan olyan esélyekkel a munkaerőpiacon mint a férfiak, így témaválasztásom aktualitását teljesen helyénvalónak gondolom.

Szakedolgozatom felépítését tekintve két nagy egységre bontható, a szakirodalmi áttekintésre és empirikus kutatásomra. Dolgozatom bevezetést követő fejezeteiben, vagyis a szekunder kutatásom keretein belül a témaválasztásommal kapcsolatos legfontosabb elméleteket dolgoztam fel. Első sorban a női munkaerőpiac évtizedes alakulását kutattam röviden, amely nagyban megalapozta a női munkavállalók jelenlegi helyzetét. Ezek után a nőket érintő egyik legnagyobb hátráltató tényezőt, a sztereotípiákat, azon belül is első sorban a nemi sztereotípiákat kutattam meglévő tanulmányok segítségével. Mivel szakedolgozatom a női vezetőkre épült, így a munkaerőpiaci helyzetük vizsgálata mellett magára a nőkre jellemző modern vezetési stílusokat, illetve a férfias és nőies vezetés közötti különbségeket vizsgáltam meg, melynek egyik fontos tényezője az empátia és érzelmi intelligencia volt, mint vezetői készség, így erre is kitértem. Előrelépést nehezítő tényezők terén foglalkoztam a szegregáció, a nemi alapú bérkülönbségek és természetesen az üvegplafon jelenséggel is. Ezt követően szakedolgozatom szintén fontos elemeként az egészséges munka-magánélet egyensúly fenntartásának elemeivel foglalkoztam, mint a munka-magánélet preferenciák, a karrierista nők helyzete, a két oldal egymásra gyakorolt hatása és ezek összeegyeztethetősége, vagy az egyensúly támogatásának lehetséges módszerei munkáltatói oldalról. Szakedolgozatom ezen egységét az elméleti kutatásom alapján kialakult feltételezésem és észrevételeim összegzésével zártam.

A dolgozatom második egységét tekintve az empirikus kutatásom elsődleges célja természetesen az volt, hogy a szekunder kutatásom során felmerülő témákba saját adatgyűjtésem keretein belül még jobban belelássak és átfogó képet kapjak arról, hogy Magyarországon egy nő milyen esélyekkel indul egy vezetői pozíció betöltésekor, milyen megkülönböztetésekkel és kihívásokkal kell szembenézniük karrierjük során és ezek mellett vajon lehetséges-e a munka-magánélet egyensúly kialakítása és fenntartása.

Kutatásom módszertanát illetően a kvalitatív módszertan talán egyik legkedveltebb módszerét, a mélyinterjúztatást választottam, első sorban a témaválasztásból adódó néhol érzékenyebb

kérdések miatt. Az interjú felépítését tekintve a félig strukturált interjúkat készítettem. A téma szenzibilitását illetően úgy gondoltam, hogy az általam választott interjúztatási forma egy nyitott és barátságos beszélgetési légkört fog kialakítani, melyben a legőszintébb válaszokat kaphatom az interjúalanyaimtól. Primer kutatásom alanyait nyolc magyar nő alkotja, akik beosztásukat tekintve hazai vagy nemzetközi cégeknél vezetői pozíciót töltenek be. Az interjúalanyok kiválasztásakor a nemvéletlenszerű mintavétel mellett döntöttem a lakosság nagy elemszámára való tekintettel, és önkényes kiválasztási technikát alkalmaztam ezáltal. Az alacsony létszámú mintavétel miatt fontos kiemelnem, hogy a kutatásom nem reprezentatív. Az interjúalanyaim életkora 29 és 54 év közé tehető, jelenleg mindegyikőjük Budapesten tölt be vezető szerepet és több éves vezetői tapasztalattal rendelkeznek.

Az interjúk során a szakirodalmi kutatások alapján feldolgozott témák mentén tettem fel kérdéseimet, hogy az ott kialakult előzetes feltevéseimet alá tudjam támasztani vagy megcáfolni, illetve a dolgozatom elején feltett kutatási kérdésekre választ kapjak. Első kutatási kérdésem nőket érő sztereotípiákra és egyéb nehezítő tényezőkre irányul, illetve, hogy ezek hogyan befolyásolják egy vezetői babérokra törő nő karrier útját. A szakirodalmi kutatások során is számos tanulmány került elő a nőket érő sztereotípiákkal kapcsolatban, melyekkel kapcsolatban az interjúm megkérdezett személyek eltérően vélekedtek. A megkérdezettek fele találkozott már ezzel a jelenséggel, illetve további előrelépést nehezítő tényezővel, mint a nemi alapú bérkülönbség. Az interjúk alapján kapott visszajelzések által a vizsgált csoport alacsony számától eltekintve úgy gondolom, hogy kirajzolódik, hogy valódi problémákról van szó. Második kutatási kérdésem a női vezetők helyzetét vizsgálja, illetve magát a vezetést, mint fogalmat és a nőies vezetési stílust. Ezek alapján felmerül, hogy valóban létezik-e különbség férfi és nő vezetési stílusa között és ezek miben nyilvánulnak meg. A hazai női vezetők alacsony számáról számos statisztika készült már, amelyek az interjúk által is beigazolódtak, ugyanis a megkérdezettek többségénél az ideálisnak nevezhető fele-fele arányt sem érte el az általuk említett szám. Mivel az utóbbi időben a kutatások szerint a nőies vagy puhább vezetési stílus előtérbe került, így meglepődtem a még ma is alacsony női vezetői létszámokon. A női és férfi vezetés béli különbségeket is alátámasztották a megkérdezettek, egy személy kivételével mindenki úgy vélte, hogy létezik eltérés a két nem vezetési technikája között, és az empátiát, mint női vezetői tulajdonságot sokan kiemelték, aminek témája szekunder kutatásomban is felmerül. Harmadik kutatási kérdésem az általam vélt nőket érintő egyik legnagyobb problémát a munka-magánélet egyensúly kérdését vizsgálja és ezen belül is, hogy a karrierépítés mellett lehetséges-e ennek a fenntartása. Bár a szakirodalmak nagyrészt általánosságban női oldalról vizsgálják a munka-magánélet egyensúly kérdését, első körben a nehezítő tényezők befolyásával szerettem volna ezt vezetői körben vizsgálni. Előzetes feltételezéseim alapján, úgy gondoltam, hogy az egyensúly fenntartásának problémája jobban érinti a vezető pozícióban lévő nőket, azonban a válaszok nem ezt támasztották alá, csak páran vélték így. Természetesen a nagy felelőség és teher, mint vezetőséggel járó probléma mindenkinél megjelent, de a többiek a feladatok delegálása és a saját idő beosztása miatt nem gondolták nehezebb feladatnak. Összességében úgy gondolom az általam érintett összes témára megerősítő vagy megcáfoló visszajelzést kaptam, de a későbbiekben esetlegesen egy mesterdiploma szakdolgozatának keretein belül szívesen foglalkoznék még a témával jóval átfogóbban.