

OTDK-dolgozat

2015

Előítélet kontra nyitottság, avagy merre tart a világ az új generáció
szemszögéből

Prejudice versus open-mindedness, as in where the world is heading from a new
generation's perspective

Kézirat lezárása: 2015. január 6.

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS.....	1
2. DISZKRIMINÁCIÓ.....	3
2.1. Diszkrimináció fogalma, meghatározása.....	3
2.1.1. Előítélet.....	4
2.1.2. Sztereotípiák.....	4
2.2. Diszkrimináció mérése.....	5
2.2.1. Egy példa a diszkrimináció tesztelésére	6
3. NŐKKEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ	8
3.1. Biológiai és társadalmi nem	8
3.2. Rövid történelmi kitekintés	8
3.3. Nők a munkaerő-piacon	9
3.3.1. Üvegplafon, üvegfal, üveglift jelenségek bemutatása	12
3.4. Nők a felső vezetésben.....	13
3.5. Magyarázatok, lehetséges okok.....	14
4. EDDIGI KUTATÁSOK.....	16
5. SAJÁT KUTATÁS	18
5.1. Kutatás módszertana.....	18
5.1.1. Minta kialakításával kapcsolatos tényezők	18
5.1.2. Döntési lap és feladat megfogalmazása	19
5.1.3. Álláshirdetés és az önéletrajzok kialakítása során figyelembe vett tényezők.....	20
5.1.4. Kérdőív.....	21
5.1.5. Időtényező meghatározása	21
5.1.6. Döntés meghozatalában meghúzódó folyamatok	21
5.2. Kísérlet összeállításának problémái	22
5.3. Kísérlet eredményei	23
5.3.1. Fő hipotézis – diszkrimináció az emberi erőforrások hallgatóknál	25
5.3.2. Első hipotézis	25
5.3.3. Második hipotézis.....	26
5.3.4. Harmadik hipotézis.....	27

5.3.5.	Negyedik hipotézis	28
5.3.6.	Ötödik hipotézis.....	28
5.4.	Kvalitatív eredmények.....	31
5.5.	Eredmények összegzése, elemzése.....	32
6.	ÖSSZEGZÉS.....	34
7.	IRODALOMJEGYZÉK.....	35
8.	MELLÉKLET	37
8.1.	Kísérlet.....	37
8.2.	Nők és férfiak között megjelenő bérkülönbség (2008-2011).....	44
8.3.	Khi-négyzet próba számolása	44

Ábra- és táblázatjegyzék

1. számú ábra	Nők és férfiak között megjelenő bérkülönbség (2008-2011)	11
1. számú táblázat	A kísérletben részvevő hallgatók megoszlása nem és évfolyam tekintetében	19
2. számú táblázat	Kísérlet kiértékelésének menete	24
3. számú táblázat	A kísérletben részvevők neme a kiválasztott vezető neme szerint	25
4. számú táblázat	A kísérletben résztvevők évfolyama a kiválasztott vezető neme szerint	26
5. számú táblázat	A kísérletben résztvevők neme és azon belül évfolyama a kiválasztott vezető neme szerint	26
6. számú táblázat	A kísérletben résztvevők életkora a kiválasztott vezető neme szerint	27
7. számú táblázat	A kísérletben résztvevők lakóhelye a kiválasztott vezető neme szerint	28
8. számú táblázat	A kísérletben résztvevők szüleinek végzettsége a kiválasztott vezető neme szerint	29
9. számú táblázat	A kísérletben résztvevők édesanyjának végzettsége a kiválasztott vezető neme szerint	30
10. számú táblázat	A kísérletben résztvevők édesapjának végzettsége a kiválasztott vezető neme szerint	30
11. számú táblázat	Nők és férfiak között megjelenő bérkülönbség (2008-2011)	44
12. számú táblázat	Khi-négyzet próba számolása	44

1. BEVEZETÉS

„A diszkrimináció és az előítélet azokra vár, akik maguk is így élnek.”
Hirotada Ototake

A nőkkel szembeni diszkrimináció kérdése mindig is érdekelt, de most munkahelyemen vetődött fel bennem a téma mélyebb kutatása. Bérszámfejtő gyakornokként emberek fizetését látva felmerült bennem, hogy a fizetések mennyire térnek el az azonos pozíciójú férfiak és nők esetében. Sokszor hallhatja az ember, főleg a közgazdászok között, hogy a nők kevésbé tudnak érvényesülni. Ez pozícióban, és helyenként fizetésben is meglátszódhat. Hogyan lehetséges, hogy a nők bár magasabb végzettségre tesznek szert férfi kortársaikhoz képest, mégis a munkaerőpiacon ez az előny eltűnik, sőt a nők gyakran hátrányba is kerülnek. A vezetőképeséget és kreativitást igénylő munkákban a nők száma még mindig elenyésző. Példának a magyarországi helyzetet nézve a sikeres magyar start up-ok vezetői, elindítói között nem is találunk nőt. Esetleg csak a divat vagy a nőiesnek ítélt területeken. Vajon mi tartja vissza a nőket az érvényesüléstől?

Felfigyelve a témára saját környezetemben is tapasztaltam a nők visszaszorulását, amikor vállalkozásalapításról vagy vezető szerepről volt szó. Az ilyen témákban egyedül a férfiak szólaltak meg, képviselték véleményüket. Ezért igazán érdekel és szeretném megtalálni a választ arra, hogy miért és hogyan alakult ki a nőkkel szembeni diszkrimináció. Vajon ennek egyedül társadalmi hatásai vannak vagy önattribúció is közrejátszhat és már a kezdettől megpecsételődik a női karrier?

Több tanulmány témája és sok kutatót (Giddens, 1995; Powell, 2007; March, 2007; Nagy Beáta, 2010) foglalkoztat a kérdés, és bár már sok szakirodalom van a témával kapcsolatban, felvetését még mindig aktuálisnak érzem. A társadalmat egyaránt alakítják nők és férfiak, ezért óriási veszteség lenne az általunk rendelkezésre álló emberi erőforrás felével nem kalkulálni, hiszen így hatalmas kincstől és új lehetőségektől fosztjuk meg magunkat. A jelentős előrehaladás példaként és reményként szolgálhat, de véleményem szerint még van előrelépési lehetőség az egyenlőség megvalósulása felé.

Így dolgozatom témájaként a sokat vitatott férfiak és nők közötti megkülönböztetés és diszkrimináció témakört választottam. Véleményem szerint a nőket egyes esetekben negatív

diszkrimináció érintheti, főleg felsővezetői pozíciókban. Céлом megvizsgálni a jövő HR-eseinek hozzáállását a kérdéshez. Hiszen ez a terület, ahol a döntés megszületik, a munkaerőt kiválasztják. Ráadásul számomra érdekes és fontos kérdés a jövő generációjának hozzáállása a kérdéshez, hiszen általuk következhet be változás a jelenleg tapasztalt és bizonyított szomorú tényben. Ezért a felvetett problémát jövőorientált szemlélettel szeretném megvizsgálni. Kutatásom felvetése arra irányul, hogy az emberi erőforrások képzésen jelenleg tanuló hallgatóknál milyen mértékben jelenik meg az előítélet a nőkkel szemben.

A történelem során nagy fejlődés ment végbe a nők helyzetét illetően, de saját véleményem szerint a munkavállalás terén, főleg nagybefolyású, felsővezetői pozíciókban a nők korlátozva vannak. Ez adódhat a társadalmi szerepvállalásokból, a nők munka és család közötti egyensúly iránti törekedéséből, de vajon csupán ennyiről lenne szó? Jogilag egyre több törekvés van a probléma megoldására. De lehetséges, hogy nem elég a törvény; az emberek fejében dőlnek el a dolgok?

Először, hogy minél szemléletesebben mutassam be a témát általánosságban definiálom és elemzem a diszkrimináció és az előítélet szociálpszichológiáját. Ezt azért érzem fontosnak, hogy a fogalmak tisztázása után könnyebben megállapítható és igazolható legyen, hogy pontosan milyen problémával nézünk szembe és hogy milyen módon mérhető a jelenség. Ezt követően megvizsgálom a nőkkel szembeni diszkriminációt, kitérve a nők érvényesülési lehetőségeire a munkaerőpiacon. Továbbá rátérek a nők helyzetére a felső vezetésben is. Az előzők alátámasztására Dr. Nagy Beáta kutatásához kapcsolódva a már meglévő eredményeket vizsgálom meg. Végezetül pedig saját kutatásként az általam végzett kísérlet adatait mutatom be és elemzem.¹

¹ A kutatás a „Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában” című OTKA kutatás (K104707) részeként készült.

2. DISZKRIMINÁCIÓ

Ahhoz, hogy felismerjük, megértsük, elemezzük, és adott esetben mérjük a diszkriminációt fontos tisztába lenni magával a fogalommal. Ahogyan Daniel Kahneman által a Lassú és gyors gondolkodás c. műben megfogalmazott a döntések megértésével kapcsolatos orvosos metaforájához hasonlóan, az orvos megtanulja a különböző betegségeket felismerni a különféle tünetek alapján, a diszkrimináció felismerése is hasonló folyamat. Először tisztában kell lennünk a meghatározásával, hogy tudjuk, mit keresünk pontosan. Tudnunk kell a mögöttes okokat, hogy mire vezethető vissza, még ha azt ténylegesen meghatározni nehéz feladat. (Kahneman, 2013)

2.1. Diszkrimináció fogalma, meghatározása

A diszkrimináció definiálása igen nehéz feladat, hiszen nem egy egzakt fogalomról van szó. Így nincs egyértelműen elfogadott egységes definíciója. Ahhoz, hogy minél világosabb képet kapjunk, alaposan körül kell járnunk a témát.

A diszkriminációnak két fajtája van, pozitív és negatív diszkrimináció. A pozitív diszkriminációt előnyös megkülönböztetésnek is nevezhetjük. A pozitív diszkriminációt élvezők természetesen nem kifogásolják helyzetüket, de egyes esetekben nem minősül teljesen elfogadott viselkedésnek. A pozitív diszkrimináció nem jelent akkora társadalmi problémát, mint a negatív diszkrimináció. Mivel dolgozatom célja a negatív diszkriminációra irányul, ezért a pozitív diszkrimináció további elemzésétől eltekintek. Amikor diszkriminációról beszélünk, a mindennapokban elsősorban a negatív diszkriminációra gondolunk. Következőkben diszkrimináció alatt csak a negatív diszkrimináció fogalmát értem.

Az egyik legáltalánosabb megfogalmazása szerint a diszkrimináció „egy személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetése valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján” (Peucker – Will, 2005). A diszkriminációt úgy is meg tudjuk fogalmazni, hogy olyan tevékenység, amely által egy bizonyos csoport tagjai indok nélkül hátrányt szenvednek, csak a csoportba való tartozásuk alapján. (Sik – Simonovits, 2006) Diszkrimináció során olyan hátrányos helyzet alakul ki, amely társadalmilag meghatározott szisztematikus aszimmetria mentén valósul meg (Naetar-Bakcsi Ildikó, 2008). Ezek alapján tehát megállapíthatjuk, hogy a diszkrimináció meghatározásakor 3 fontos összetevőről beszélhetünk: kialakul egy kedvezőtlen, előnytelen helyzet; van egy társadalmi csoport, akivel szemben felmerül a

diszkrimináció, ez a csoport a diszkrimináció alapja; és a csoporttal szemben egy előnytelen ítéletalkotás történik.

A diszkriminációt ellentétével is meg lehet határozni, tehát minden olyan tevékenység, eljárás, amely az egyenlő bánásmódtól eltér. Tehát ha valamilyen szempontból nem valósul meg az egyenlőség ott, ahol jogosan nem szabadna egyenlőtlen helyzetet teremteni, akkor beszélünk diszkriminációról. (Sümegei, 2008)

A diszkrimináció lehet nyílt, azaz amikor egyértelműen látható a hátrányos megkülönböztetés vagy burkolt, amikor látszólag megvan az egyenlőség, de a felszín alatt mégis az előnytelen helyzet kiváltására törekednek. (Sümegei, 2008)

A diszkriminációnak vagy más néven hátrányos megkülönböztetésnek az alapja többféle tulajdonság (nem, bőrszín, rassz, vallás) lehet, ezek képezik a diszkrimináció 5 fajtáját. Lehet nemi, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor alapján történő diszkrimináció. Véleményem szerint mindegyik típusa fontos és érzékeny téma. Későbbiekben én a nemi diszkrimináció témakörét fogom részletesebben kifejteni, ugyanakkor a többi téma fontossága is hasonló és megoldásra váró problémát jelent.

2.1.1. Előítélet

Az előítélet szorosan kapcsolódik a témához, hiszen a diszkriminációhoz vezető folyamatok magukba foglalják az előítélet is, azért fontosnak tartom a fogalom tisztázását.

„Az előítélet ellenséges vagy negatív attitűd valamilyen csoporttal szemben, mégpedig olyan attitűd, amely téves vagy nem teljes információkból származó általánosításokon alapul.” (Aronson, 2008) Az előítélet kialakulhat helytelenül kialakult képből vagy hiányos információk alapján hallomásból az általánosítás csapdájába esve. Emberi voltunkból adódóan mindent csoportosítunk és tulajdonságokat kapcsolunk a bennünk kialakult csoportokhoz, így alakulhat ki az előítélet is. Ezen nehéz változtatni, hiszen az előítélet egy előre eldöntött hozzáállás a másik emberrel szemben. Bár az előítélet ösztönös dolog, úgy gondolom, ahogy a mondás is szól, „ne ítélj, hogy ne ítéltess”.

2.1.2. Sztereotípiák

Ezeket felül fontosnak tartom a sztereotipizálás definiálását, hiszen a diszkrimináció alapjának tekinthető.

Egy egész embercsoportra történő jellemvonások általánosítása a sztereotipizálás. Nem feltétlen rosszindulatú magatartás, és nem csak negatív hozzáállással és sértéssel kell párhuzamba vonni, mint a diszkrimináció esetében. Bár sok esetben igazak lehetnek, de mégis sértő az egyénre nézve, hogy valami alapján általánosítás áldozatául esik. A sztereotipizálás oka az, hogy hajlamosak vagyunk az általunk megismert csoportokról egy kialakult képet eltárolni, és amikor találkozunk egy olyan emberrel, akit az adott csoportba tudunk besorolni a személy megismerése nélkül társítjuk a csoportjához tartozó tulajdonságokat. (Hunyady – Székely, 2003)

Megállapíthatjuk, hogy ezek az attitűdök, viselkedések mind egy általános emberi sajátosságra épülnek. Mivel az ember elemez és meg akar érteni minden körülötte lévő dolgot, ezért ezek segítenek a világban való könnyebb eligazodásban, hiszen az ember fél az ismeretlentől. A kategorizálással és a csoportosítással egyaránt közelebbivé teszi az ismeretlent és önmagát is viszonyítja, elhatárolja tőle. Ez az alap emberi mechanizmus kivédhetetlen. Sajnálatos módon a legnagyobb problémát az jelenti, amikor ez a viselkedés már nem csak az információhiányból adódik, hanem tudatosan meggyőzhetetlenül ítélkezik az ember.

A diszkrimináció egy igen érzékeny téma, ezért tesztelése is nehéz. Bár a szubjektív tényezőket teljes mértékben kizárni nem lehet, törekedhetünk arra, hogy a vizsgálatunk eredménye minél tisztább legyen (Sik – Simonovits, 2012). Nehéz megállapítani, hogy ténylegesen diszkriminációról van szó vagy csak különböző véletlen komponensek összeállításáról.

2.2. Diszkrimináció mérése²

A diszkrimináció mérésével és tesztelésével néhány évtizede kezdtek csak foglalkozni a kutatók. Arrow ezt azzal magyarázza, hogy felesleges lett volna a diszkrimináció kutatása mindaddig, amíg törvény nem szabályozza a diszkriminatív megnyilvánulásokat, tevékenységeket. (Arrow, 1998) Az első törvény törekvés 1968-ban volt, amikor a lakáspiacon tiltották a bőrszín, vallás; 1974-től a nemi és 1989-től a fogyatékoság alapján történő megkülönböztést.

² Fejezet gondolatmenete: Sik – Simonovits (2006): A diszkrimináció-tesztelés módszeréről

A következőkben bemutatok néhány módszert, amellyel mérhető a diszkrimináció. Léteznek közvetlen és közvetett módszerei a mérésnek. Közvetett módszernek minősül egy adatbázis alapján végzett regresszió vizsgálatok egy kiválasztott tényező alapján. A módszer hiányossága azonban, hogy a nem mért tényezők nem különíthetők el. Másik közvetett módszer a kérdőíves kutatás. Kérdések alapján próbálják tesztelni, hogy az alany hajlamos-e az előítélet alkotásra bizonyos csoportokkal szemben. A módszer hibája, hogy a tényleges döntési szituációban a kérdőív kitöltője lehetséges, hogy más reakciót produkál, ellenkező döntést hoz.

Közvetlen módszernek tekinthető például a mélyinterjú készítés. Ennek a módszernek a lehetséges problémája, hogy az érzelmek befolyásolják a kísérlet kimenetelét abban az esetben is, ha az interjúalany a diszkriminációt elszenvedett vagy a diszkrimináló személy. Hiszen az interjú során a megkérdezett személyisége, tapasztalatai, élményei nem különíthetők el. Ezek a személyes érzelmek torzíthatják az interjú eredményeit.

Ilyen módszernek minősül még a laboratóriumi kísérlet, mely a diszkrimináció megnyilvánulására lehetőséget adó helyzetet próbál szimulálni. A laboratóriumi kísérletben az egyéb zavaró tényezők kiszűrhetők, viszont a kialakított környezet túlságosan mesterségesé válhat, ezzel torzítva az eredményt.

Végezetül a diszkrimináció tesztelésének egyik módszere a kontrollált kísérlet. Ebben az esetben valós élethelyzet szimulálása történik. A kontrollált kísérlettel irányítva a kísérlet alanyát olyan döntéshelyzet elé állítjuk, ami alapján megállapítható, hogy hajlamos-e a diszkriminatív döntés meghozására. Ezzel a módszerrel kivédhetők a nemkívánatos torzítások is, ugyanakkor az eredményeket óvatosan kell kezelni, hiszen a kísérletben részvevő minta alapján csak következtetéseket lehet megállapítani a társadalom egészére. Az előzőkben elhangzott módszerek közül a kutatásomhoz legalkalmasabbnak a kontrollált kísérlet módszerét találtam, ezért dolgozatom későbbi fejezetében, ezt a technikát demonstrálva tesztelem a diszkriminációt. (Sik – Simonovits, 2006)

2.2.1. Egy példa a diszkrimináció tesztelésére

A diszkrimináció tesztelésével elsősorban a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) foglalkozik Magyarországon. A NEKI tesztelési módszere azon alapul, amikor valaki feltehetően kisebbségi csoporthoz való tartozása (faji, nemi hovatartozás, fogyatékosága) miatt más elbánásban részesül. A módszer lényege, hogy két hasonló tulajdonsággal

rendelkező ember fordul egy intézményhez, ahol a diszkriminációt tesztelik. Az egyik a kisebbséghez tartozó csoportból lévő, a másik pedig nem a kisebbségi csoporthoz tartozó ember. Az intézmény hozzáállásából kiderül, hogy tényleg igaz-e a feltevés, hogy negatívan különböznek meg valakit valamilyen kisebbségi csoportba tartozása miatt. A NEKI mellett az Egyenlő Bánásmód Hatóság végez diszkrimináció-tesztelést. A tesztelés célja az igazságszolgáltatás és a jogi segítségnyújtás. (Sik – Simonovits, 2012)

3. NŐKKEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ

Előzőkben bemutatam a diszkrimináció fogalmát általánosságban, most kitérnék a diszkrimináció egyik fajtájára, a nem szerinti diszkriminációra. A nemek közötti egyenlőtlenség mindig is kényes és vitatott téma volt. Ahhoz, hogy megfelelő következtetéseket lehessen levonni az úgynevezett „gender-kérdés” terén fontos megvizsgálni mind a múltat és feltérképezni azt is, hogy jelenleg hol tart társadalmunk hozzáállása ebben a témában. A megkülönböztetés nem szerinti mivolta szomorú tény, hiszen ezzel a tulajdonságunkkal születésunktől fogva rendelkezünk, és nem mi határozzuk meg, hanem az határoz meg minket. Ahhoz, hogy közelebb jussunk a problémához és feltárjuk lehetséges okait több oldalról is meg kell közelíteni a problémát.

3.1. Biológiai és társadalmi nem³

Ahhoz, hogy nemi diszkriminációról beszéljünk fontos tisztázni két alapfogalmat, a társadalmi és a biológiai nemet. Az angol nyelvben meg is van különböztetve a két szó (gender – sex). A biológiai nemünk adottság, megfogantatásunk pillanatában determinálódik. A testi jellemzőket foglalja magában, vagyis az ember biológiai felépítését. Ezzel szemben „a társadalmi nem egyfajta társas konstrukció eredménye” (Nagy – Primecz, 2010). A szocializáció során alakultak ki a nemi szerepek. Giddens megfogalmazásában a „nők és férfiak közötti pszichológiai, társadalmi és kulturális különbségek” (Giddens, 1995 idézi Nagy – Primecz, 2010). A társadalmi nemek kialakulását maga a társadalom eredményezte. A társadalmi nem az adott biológiai nemre épített társadalmi normarendszer, hiszen a biológiai nemhez hozzárendeljük a társadalom által kialakított elvárásokat, sztereotípiákat. Mind a biológia, mind a társadalmi nem alapján ítéletet alkotni valakiről a munkában való lehetséges teljesítéséről nem célra vezető, hiszen ennek az egyéni képességek, rátermettség, törekvések a függvénye.

3.2. Rövid történelmi kitekintés⁴

A történelem során sokszor felvetődött kérdés a nők helyzete, a gender probléma. Bár a múltat nem szabad koncentrálni, én mégis fontosnak érzem, hogy az átfogó képhez lássuk azt

³ Fejezet gondolatmenete: Nagy – Primecz (2010): Nők és férfiak a szervezetben – kísérlet a mítoszok eloszlására

⁴ Fejezet gondolatmenete: Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Emberi Jogok (é.n.): Nők

is honnan indult el, milyen célok mozgatták a nőket és mik mozgatják ma. Kezdetekben a nőknek az alapvető egyenjogúságért kellett harcolniuk, de a történelem során időről időre egyre több jogot kaptak meg, ezzel egyenjogúságot kivívva maguknak.

Az oktatás terén történtek az elsődleges lépések. A nőknek nem volt joguk tanulni, hiszen ők csak házimunkát csináltak és ahhoz nem kellettek az intézményszintű oktatás eszközei. 1777-ben a Ratio Educationis tett először említést. 1845-ben valósult meg az oktatás szabályozása, így fiúknak és lányoknak egyaránt kötelezővé vált az első két osztály elvégzése. A felsőoktatásba pedig az 1800-as évek végén nyílt meg a lehetőség a tanulni vágyó nők előtt. Mára ezen a területen abszolút nem tapasztalható az egyenlőtlenség, sőt a nők iskolai végezettsége általánosan magasabb, mint a férfiaké. Ezzel nem csak az oktatás jogát kapták meg a nők, de így később a munkaerőpiacon és az élet különböző területein van lehetőségük felvenni a versenyt hasonló képességű férfi versenytársaikkal szemben.

A politikai jogok tekintetében a nők érdekében már az 1840-60-as években elkezdődtek a törekvések és az 1900-as évek elején is több próbálkozás volt, de véglegesen az általános, férfiakkal egyenlő titkos szavazási joguk a nőknek 1945-ben valósult meg. Jelenleg a nők politikai életben történő szerepvállalása elmarad a férfiakétól, mind az aktív és a passzív választójog tekintetében (Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, é.n.).

Kijelenthetjük tehát, hogy törvényileg és hivatalosan megvalósul az egyenrangúság, azonban a köztudat és az emberek ösztönei vajon egyszerű rendelettel vagy törvénnyel befolyásolhatók? A kérdés, hogy mennyire ivódott az emberekbe generációkon keresztül a múltbéli hozzáállás, és ez ellen mit lehet tenni.

3.3. Nők a munkaerő-piacon

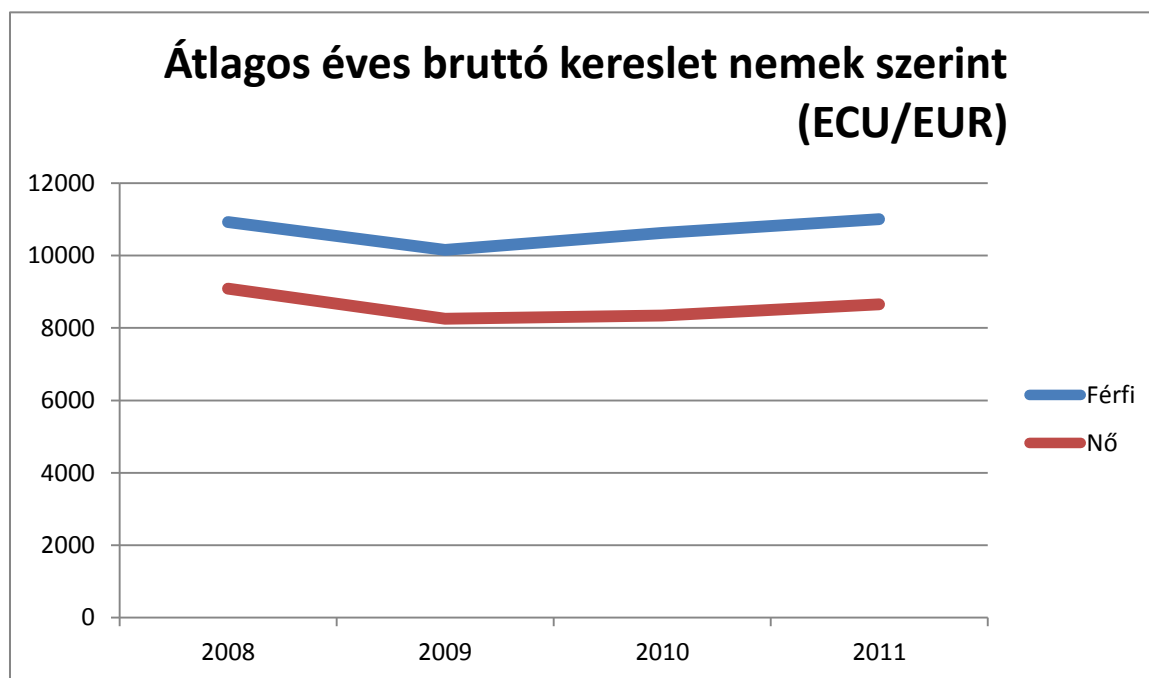
A nőekkel szembeni eltérő magatartás a munkaerő-piacon azzal kezdődött, amikor a nők először léptek tömegesen a munkaerőpiacra (1950-es évek). A nők általában a kisebb társadalmi megbecsültséggel bíró állásokban helyezkedtek el, ezekhez az állásokhoz természetesen alacsonyabb kereset párosult. Bár a nők is elhelyezkedtek különböző állásokba, de még így is a férfi maradt a családtartó, ezt a női alacsony fizetések is erősítették. Tehát a férfiak dolgoztak az úgynevezett elsődleges munkaerőpiacon, míg a nők a másodlagoson. (Giddens, 1995). A nők feladatait sokan még most is a családban betöltött szerepükkel azonosítják (gyerekek felnevelése, háztartás ellátása) és ezt nehéz összeegyeztetni a munkahelyi kihívásokkal. Ráadásul Magyarországon különösen jellemző a közvélemény a

férfiak és nők családban betöltött hagyományos szemléletű szerepéről. Három megnyilvánulása van a nőkkel szembeni diszkriminációnak a munkaerőpiacon, mely végigkíséri az egész karrier utat. Egyik probléma, ami a kiválasztás során merül fel, amikor egy bizonyos pozícióba csak a neméből fakadóan nem vesznek fel egy nőt. Másik nőket sújtó igazságtalanság, már a meglévő munkahelyén, hogy gyakran nem ugyanazért a fizetésért végeztetik velük a munkát. Végül a harmadik és egyben leggyakoribb formája a nők háttérbeszorításának, hogy kevésbé léptetik elő - az adott pozícióban eltöltött idő után - őket férfitársaikkal szemben. (Nagy – Primecz, 2010)

Még mindig tapasztalható jelenség, hogy valakit a neme alapján ítélnék meg a kiválasztás során, bár nagymértékű haladás következett be a nőkkel szembeni kialakult sztereotípiával és előítélet visszaszorításával kapcsolatban, de úgy tűnik az emberek tudatalattijába belevésődött és generációkon át hordozott gondolkodásmódról van szó. Miért gondolhatja a munkaadó, hogy egy hasonló vagy akár magasabb kvalitásokkal rendelkező nő nem lehet megfelelő választás? Az első magától értetődő válasz az, hogy ha nincs gyermeke, akkor valószínűsíthetően szeretne, és a munkáltatók próbálják elkerülni a leendő kismamák alkalmazását. Viszont, ha már vannak gyerekei, akkor alap hozzáállás, hogy őket helyezi előnybe, így kevésbé hatékonyabb a munkájában, plusz idejét és fáradozásait nem rakja bele a munkába, hiszen ezeket az energiákat az otthon és a gyerekek ellátása lefoglalja. Ezeken túl képbe jöhetnek negatív sztereotípiák a nőkkel kapcsolatban, hogy képességeik alulmúlják a férfiakét (pl. logika terén), ezért hasznosabb lehet egy férfi alkalmazása, aki a társadalmi elvárások szerint jobban rátermett a munka elvégzésére. Természetesen ebben az esetben az egyéni teljesítményektől és képességektől eltekintenek és egyértelműen a kialakult előítélet befolyásolja a döntést mondjuk abban, hogy melyik jelöltet hívják be interjúra.

A munkaerőpiacon a pozíció fontos mérőeszköze a munkabér. A kereset alapján szintén megállapítható a diszkrimináció megjelenése. Tapasztalt jelenség, hogy azonos pozícióban, ugyanazt a munkát végző női nemű dolgozó alacsonyabb fizetést kap férfi munkatársánál. Egyes esetekben az is megtörténik, hogy a pályakezdő férfiak magasabb fizetésről indulnak a nőkhöz képest, vagy legalábbis teljesítménytől függetlenül hamarabb emelkedik a fizetésük.

Nők és férfiak között megjelenő bérkülönbség (2008-2011)



1. ábra, Forrás: Eurostat

A diagramon látszódik a férfiak és a nők közötti keresletben meglátszó egyértelmű különbség. Azt is megállapíthatjuk, hogy ez a különbség növekvő tendenciát mutat. A mellékletben szereplő 11. táblázatban szereplő adatok alapján megállapítható, hogy 2008-ról 2011-re 27,95%-os növekedés volt a férfiak és nők közötti különbség alakulásában. Látható, hogy 2009-ben egy magasabb arányú csökkenés figyelhető meg mind a nők, mind a férfiak éves keresetében. A férfiaknál az átlagos éves kereset 7,01%-os, a nők esetében pedig 9,22%-os csökkenés következett be. Érdekes, hogy ez minden bizonnyal a 2008-as gazdasági válság hatásának köszönhető. Ezt követően növekedni kezdett a kereset értéke, a férfiak esetében 4,6%-kal, a nőknél viszont egy alacsonyabb 1,1%-os növekedés tapasztalható. Ez magyarázza a nemek szerinti keresetek közötti különbség növekedését, hiszen a női fizetések alapvetően alacsonyabb szinten voltak, ráadásul a növekedési ütemük is alacsonyabb. 2011-ben a nők átlagos éves keresete 3,73%-kal, míg a férfiaké 3,54%-kal növekedett. Bár erre az évre a nők keresete nagyobb arányban növekedett a férfiaknál, a 2010-es 3,5%-os különbséget nem tudta behozni. Az is megfigyelhető, hogy míg a férfiak keresete meghaladta a válság előtti értéket, addig a nők esetében nem érte el a válság előtti értéket.

Ennek a ténynek olyan visszatartó ereje is lehet, hogy így a nők kevésbé teljesítenek jól. Hiszen a jól teljesített munka jutalmazása a kereset növekedésében mérhető és ennek egyenlőtlen volta motiválatlanná teheti a nőket.

A harmadik megjelenési formája a nőkkel szembeni diszkriminációnak az előrelépési lehetőségek korlátozása. Ez magyarázza, hogy vezetői és felsővezetői pozícióban, a hierarchiában felfelé haladva egyre kevesebb nővel találkozunk. A probléma kifejtésével későbbiekben bővebben foglalkozok.

A nők előzőekben felvetett nagy dilemmája lehet a család vs karrier. Akár hogy is próbálunk elvonatkoztatni a társadalmi nemekhez köthető általánosításoktól, ennek a döntésnek a meghozatalát vagy az egyensúly fenntartását minden nőnek meg kell hoznia. Bár a kialakult szerepek felboríthatóak, de a nők nagy része élete során elér ahhoz a ponthoz, amikor szembesül a gyerekvállalás nehézségeivel. Az élet két területén, mind otthon, mind a munkahelyen tökéletesen megfelelni nehéz feladat. De nem kizáró ok, hiszen mindig az egyéni képességek vizsgálatára kell törekedni ebben az esetben és sokan képesek megoldani remekül ezt a kihívást. Akár a férfi szerepvállalás is átveheti a helyet a gyereknevelés és a házimunka terén.

3.3.1. Üvegplafon, üvegfal, üveglift jelenségek bemutatása

Az előző fejezetben bemutatott három megjelenési formán kívül lehet a nőkkel szembeni diszkrimináció megjelenését a következők szerint csoportosítani.

Megkülönböztetjük a vertikális szegregációt vagy más néven üvegplafon-jelenséget és a horizontális szegregációt, vagyis üvegfal-jelenséget. Az üvegplafon jelenség alatt azt értjük, hogy a szervezeti hierarchiában egyre feljebb haladva egyre csökken a nők aránya. A magasabb pozíciókban leredukálódik a nők száma. Az előzőekben (3.3. fejezet) felvetett probléma egyikét jelenti, vagyis hogy a nők kiszorulnak a felsővezetésből. Egy láthatatlan akadály áll a nők előtt, egy plafon melyen nem tudnak túljutni. Ennek két oka lehet; a nők önmaguk nem akarnak, vagy nem tartják megfelelőnek magukat a vezetői feladatok ellátásra, ezért meg se próbálnak egy bizonyos szinten feljebb jutni a ranglétrán; vagy a köztudatba ivódott hatás a cégtulajdonosokat, többi cégvezetőt is befolyásolhatja következtetésképpen az egyéni kvalitások figyelmen kívül hagyásával a társadalom által elvárt szerepek szerint döntenek a vezetői, felső vezetői pozíciók tekintetében.

A horizontális szegregációt, másképpen üvegfaljelenség tekintetében arról van szó, hogy „a nők és a férfiak nem azonos arányban képviselik magukat egyes szakmákban” (Nagy – Primecz, 2010). Kijelenthető, hogy vannak nőiesnek és férfiasnak tartott szakmák. Például az oktatásban nagy számban képviselik magukat, ezen kívül a számvitel és pénzügy területén

(61,86%-ban) is nagy arányban vannak jelen. Ez a tendencia már a felsőoktatás szintjén is megjelenik, hiszen a diploma nagyban befolyásolja az elhelyezkedést. Egy mérnöki vagy fizikus szakra kevésbé jelentkeznek nők a férfiakhoz képest vagy kisebb mértékben szakosodnak járműgyártással kapcsolatos tanulmányokra, ennek következtében például a gépjárműgyártásban a nők száma (42,6 ezer fő) alacsonyabb a férfiakénál (94,6 ezer fő); vagy a villamos gépek gyártása esetében is hasonló a helyzet (férfiak: 33,7 ezer fő, nők: 24,5 ezer fő). (KSH, 2014)

Az üveglift metafora az üvegfal jelenséghez hasonló, mely szerint az elsősorban női munkavállalókat dolgozó munkahelyeken vezetői pozícióba az elnőiesedett szakma ellenére is férfi kerül. Mondjuk az oktatás is lehet erre példa, hiszen a tanárok, oktatók nagy része nő, mégis az intézetvezetők nagyobb arányban férfiak. Általam megvizsgált 17 gazdasági felsőoktatási intézményeinek dékánjai közül összesen csak 2 női dékán fedezhető fel. Ez a 11,8%-os arány elenyésző ahhoz képest, hogy az oktatói pálya kezdetben elsősorban nők által betöltött állás volt.

3.4. Nők a felső vezetésben

Későbbiekben saját kutatásom a női felső vezetők helyzetére való feltételezéseket szolgálat bemutatni, tehát dolgozatom szempontjából különösen fontos részét képezni a nők helyzete vezetésben.

Felső vezetői pozícióba kerülésnek sok feltétele van, a vezető munkakörbe kerülő emberekkel szemben nagy elvárásokat támasztanak. Ezek közé tartozik a megfelelő felsőfokú képzés, tehát, hogy birtokában legyen a szakma által támasztott elvárásoknak, tudásnak és ismereteknek. Ezen felül fontos a szakterületen végzett tapasztalat. Tapasztalat nélkül senkiből nem lehet vezető. A vezetői feladatok nem csak szaktudást, de ezen kívül irányítási képességeket is magukba foglalnak. Tehát megállapítható, hogy a felső vezetői pozíció komplex tudást igényel. Ezen felül a sikeresség érdekében egy bizonyos személyiséget vagy úgynevezett kisugárzást is igényel.

Állíthatnánk, hogy a nők mivel magasabb arányban képviselik magukat a felsőoktatásban, így nagyobb szaktudással és kompetenciákkal rendelkeznek, ebből kifolyólag a felső vezetői állásokban is gyakrabban találkozhatunk női vezetővel. Mégis a tendencia mást mutat. „Minden tíz ügyvezető igazgató férfira 1 nő jut.” (The Economist, 2005).

Vagyis az előzőkben (3.3. fejezet) említett problémával állunk szemben, tehát a nők előrelépési lehetőségei korlátozódnak a hierarchiában előrehaladva. Így a felső vezetésben a nők száma elenyésző.

A vezető kiválasztásánál ez a diszkrimináció megnyilvánulhat abban, hogy két hasonló jelölt közül döntésben közrejátszó indok a jelölt nemét képezi. Miért lehetséges ez, mi fordulhat meg a döntéshozó fejében? Természetesen a társadalmi normák által támasztott elvárások lehet az egyik válasz a kérdésre. Tehát a nő feladata, hogy nevelje gyermekét és végezze az otthoni feladatokat, következtetésképpen nem marad ideje 120%-ban teljesíteni és mindent feláldozva a munkának élni. Szabadidejében nem kapcsolatépítéssel vagy extra munkával foglalatoskodik, hanem a háztartást tartja rendben. Ezt tudat alatt is mérlegelheti a cég tulajdonosa, amikor saját vállalata vezetésére keresi a megfelelő embert. A nők esetében folyamatosan fennáll a kockázat a családalapítás miatti értékrend változásra, míg a férfiak társadalmi elvárás szerint dönthetnek, hogy mekkora mértékben kívánnak részt venni az családban felmerülő kötelességekben. Ezen felül közre játszhatnak a vezetőinek ítélt tulajdonságok hiánya a nők estében általánosságban. Így például az önbizalom és a magabiztos kisugárzás hiánya megjelenhet befolyásoló tényezőként. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy nincsenek kivételek, sőt a probléma az, hogy a kivételek nehezebben érvényesülhetnek a kialakult előítélet következtében. Mivel kijelenthető, hogy felsővezetői pozíciók esetében a menedzserek a döntést nem a tanulmányok alapján hozzák meg, ezért ezek az érvek nyernek a választásnál. Az is megjegyezhető, hogy a társadalom gondolkodásbeli változása lassú, tehát amíg férfiak vannak felsővezetői pozícióban addig a hasonló hasonlót vonz elve is érvényesülni fog, tehát az értékrend öröklődik (Nagy, 2006).

3.5. Magyarázatok, lehetséges okok

A külső tényezőket az eddigiekben bemutattam, ami azt jelenti, hogy a társadalmi hatások érvényesülnek és külső tényezők hatására, mások döntéséből következően a nők hátrányos helyzetbe kerülnek valamely szituációban vagy helyzetben.

Ezen felül véleményem szerint belső okokra is visszavezethető a nők előnytelennek ítélt helyzete. Egyrészt kutatások szerint a nők már fiatal korukban eltérően vannak szocializálódva, vagyis már kicsiként megkülönböztetően viselkednek velük, így kialakul a családi szerep iránt érzett kötelességtudat, amely később a munkával és a karrierrel kerül

ellentétbe. A kialakult szerepek és tulajdonságok a nőket önmaguk által korlátozza az érvényesülésben. (Nagy – Primecz, 2010)

Másik magyarázat a nők helytelen önértékelése önattribúcióval, tehát a karrierjüket a társadalom által kialakított kép alapján ítélik meg. Alapvetően nem gondolják képesnek önmagukat felsővezetői feladatok ellátására, akár fel sem merül vagy kezdetektől elvetik a lehetőséget. Pedig a sikeres karrier egyik titka a helyes önismeret. Ha a nők alulértékelik magukat és bizonytalanságuk megmarad, akkor elakad karrierútjuk. Mivel az üvegplafon jelenség ismert tény, ezért lehetséges, hogy sokan elfogadva a tényt nem is próbálnak változtatni a helyzeten, nem törekednek a változásra. A Hewlett-Packard által elvégzett belső kísérlet alapján megállapítható, hogy a nők akkor jelentkeznek egy állásra, ha 100%-ban megfelelnek a kiírt elvárásoknak, míg a férfiak akkor is jelentkeznek, ha legalább 60%-ban megfelelnek a kritériumoknak. (The Economist, 2013) Ez jól mutatja, hogy a nők kritikusabbak önmagukkal szemben. A kudarcból való félelmük visszafogja őket és a férfiakkal szemben negatív motiváció hat rájuk. Ha egy nő felsővezetői pozícióba kerül, ő biztosan megérdemli rátermettsége miatt, de a bizonyítás örök félelme megkeserítheti pályafutását.

Tehát a gátat nem csak a környezeti tényezők, de a kialakult belső önértékelési tényezők és szocializáció is okozhatja. Ez jól mutatja, hogy egy összetett problémáról van szó és bár vannak törekvések, de az idő nagy úr és ezek a folyamatok nem napról napra változnak.

4. EDDIGI KUTATÁSOK

Az előzőekben elhangzottak alátámasztására ebben a fejezetben bemutatom az eddigi kutatásokat és azok eredményeit.

A horizontális szegregáció bemutatására Nagy Beáta és Primecz Henrietta: Nők és férfiak a szervezetben c. cikkébe a foglalkozási főcsoportok összevetését mutatta be nemek szerint. Az adatok alapján egyértelműen látszódik az üvegfal jelenség, tehát vannak olyan foglalkozások, amelyek nőiesnek vagy férfiasnak tekinthetők. Az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozásokat 92,1%-ban töltik be nők, amíg az ipari és építőipari foglalkozásokban a férfiak aránya magasabb (86,1%). Mindez a nőiesnek vagy férfiasnak ítélt tulajdonságok alapján determinálódik. A cikkben vizsgálat alá került a felsőoktatás képzési területek alapján való megoszlása, hiszen már ez is nagy befolyással van a későbbi elhelyezkedésre. A nők aránya magas az olyan szakokon, amihez a nőies tulajdonságok köthetők (gondoskodás, együttérzés, anyai ösztönök). Így például tanárképzésen 71%, egészségügy, szociális gondoskodás területén pedig 69,4% az arányuk. (Nagy – Primecz, 2010)

A felső vezetés tekintetében a férfiak és nők közötti aránytalanságok bemutatására a nemzetközi és a magyarországi viszonylatot vizsgálva Nagy Beáta: Nők a vezetésben c. tanulmányában vizsgáltak alapján mutatom be (Nagy, 2006). A tanulmányból megállapítható, hogy Magyarország beleillik az EU-s átlagba a női vezetők aránya tekintetében. Magyarországon a nők aránya a vezetésben 35%, amíg az Európai Unióban 30%-ra tehető ez az arány. Jellemzően a volt szocialista országokban nagyobb a női vezetők aránya, mint a nyugat-európai országokban. Azonban kijelenthető, hogy ez a 30-35%-os arány bizonyítja az egyenlőtlenséget, hiszen messze van azonos, 50-50%-os határtól. A felsővezetők tekintetében ez az arány még rosszabb. A Top 50 vállalatot megvizsgálva az EU-s átlag a női felsővezetőket illetően kb. 11%-ra tehető, amely iszonyatosan kevés. Magyarország ebben az esetben is eléri, kicsivel meghaladja az EU-s átlagot. Bár ezek 2004-es adatok és az évek során változások mehettek végbe, viszont a piramis alakzat megfigyelhető a hierarchiában, hiszen a nők száma egyre alacsonyabb. Ez is bizonyítja az üveglafon jelenség meglétét. Magyarországi viszonylatban ezt a 35%-os arányt kibontva megláthatjuk, hogy a helyzet nem a legjobb. Ha a foglalkozásokra lebontjuk a vezetők számát, akkor például a törvényhozás, igazgatás tekintetében a női vezetők aránya az összes dolgozóhoz képest 11%, míg ezen a területen a férfivezetők aránya 31%-ra tehető. Ezek alapján a férfiak lehetőségei nagyobb arányúnak tekinthetők. Pedig a törvényhozás és igazgatás területe sok szempontból fontos a

továblépés tekintetében. A magyarországi viszonylatban is készült kutatás Bálint Zsuzsanna által 2003-ban a legnagyobb cégek közül 16 vállalat teljes körű vizsgálatával. A kutatásban az érintett vállalatokat tekintve a női dolgozók aránya 42,4% volt, amely a felsővezetők vonatkozásában 21,1%-ra csökken, a legfelső szinten pedig mindössze 7%-ot ér el. A kutatás szerint a nők vezetővé válásának esélyei számottevően alacsonyabbak a férfiakéhoz képest. (Bálint, 2003)

Véleményem szerint az eddigiekben kifejtett jelenség okaira és magyarázataira Nagy Beáta által vezetett kutatás (Vezetői stílusváltás – női vezetők a gazdasági életben OTKA-kutatás) eredményei szolgálnak bizonyítéknak. A megkérdezettek több mint 80%-ban úgy gondolták, hogy a férfiak és nők előmeneteli esélyei között nincs különbség, ami pozitív képet festhet. Viszont, amikor a férfi és női vezetőkhez való hozzáállás vizsgálatára került sor az eredmények mást mutattak. A férfiak 30%-a egyértelműen elutasította, hogy a női vezetők pozitív tulajdonságai hozzájárulnak a vállalat teljesítményéhez. 60%-uk pedig elvetette a karrier és család összehangolásának gondolatát. Tehát ez bizonyítja, hogy a formális egyenlőség ott van a köztudatban, de az emberek fejében még mindig él a társadalom által kialakított előítélet a nőkkel szemben. A nők hozzáállása talán még érdekesebbnek bizonyult és az általam említett (3.5. fejezet) magyarázatra, vagyis problémára engedett rávilágítani. Miszerint a nők szívesebben dolgoznának maguk mellett férfi vezetővel, amely önmaguk kárára is erősíti a nőkkel szembeni előítéleteket. (Nagy, 2006)

Mint említettem dolgozatomban elején, hogy rengeteg kutatás foglalkozik a nők egyenlőségének kérdésével, ezeknek teljes körű elemzése és bemutatása nem jelenik meg dolgozatomban, viszont a kiragadott részletek által fontosnak tartom eddigiekben megfogalmazott állításaim igazolását. Ezeken keresztül bizonyítható, hogy a nők tényleg hátrányban vannak a férfiakhoz képest és a szocializáció (pl. oktatás terén), a társadalom által kialakult hozzáállás, és a nők önmagukkal szembeni nézeteik is befolyásolják ezt.

5. SAJÁT KUTATÁS

5.1. Kutatás módszertana

Az eddigiekben meghatározott és bemutatott adatokat saját kutatással egészítem ki. A diszkrimináció mérésének egyik, talán leghasználhatóbb módszerét alkalmazva kontrollált kísérletet végeztem az adatok begyűjtéséhez. Kísérletem egy új nézőpontból vizsgálja a nőkkel szembeni diszkrimináció meglétét. Kutatásommal a jövőre koncentrálni akarom mérni a diszkriminációt, hiszen azzal már tisztában vagyunk, hogy mi volt eddig, milyen változások történtek és hogy ezekhez képest milyen a mostani szituáció, viszont a jövőről csak sejtéseink lehetnek. Erre próbálok választ adni kísérletem eredményein keresztül. Vajon van reményre ok, vagy nem tapasztalható a nagymértékű változás lehetősége? Kutatási kérdésem arra irányult, hogy a leendő HR-esekben vajon milyen mértékben fedezhető fel a diszkrimináció, hiszen a munkaerőpiacon őket tekinthetjük a jövő döntéshozóinak.

A kutatásban Marianne Bertrand és Sendhil Mullainathan által kifejlesztett önéletrajzos diszkriminációtesztelési technikát alkalmaztam. A kísérlet technikájával kiszűrhető, vagy legalábbis csökkenthető volt a kísérletvégző személyes érintettségéből származó eredménytorzítás.

Kísérletem egy döntési lapból, amin meg volt fogalmazva a feladat, egy álláshirdetésből, négy önéletrajzból és egy kérdőívvel állt.

A következő szempontok alapján mutatom be a kísérletem jellemzőit és menetét:

- minta
- döntési lap
- álláshirdetés, önéletrajzok
- kérdőív
- idő
- döntési folyamat

5.1.1. Minta kialakításával kapcsolatos tényezők

A kísérlet mintája 60 főből állt. Egy kiválasztott intézmény emberi erőforrások szakos hallgatói képezték a mintát. Mivel céloim az oktatás hatásának vizsgálatára is kiterjedt, ezért a mintában egyelő arányban szerepeltek elsőéves (30 fő) és felsőéves hallgatók (30 fő). Ahhoz,

hogy jobban látható legyen az eredmény elsősorban harmadéves hallgatók kerültek a mintába, viszont sajnálatos módon a harmadik évfolyamból nem volt elegendő hallgató a szakon, így a kezdetben első és harmadévesekből álló mintát kiterjesztettem első és felső évesek tesztelésére. Fontosnak tartottam, hogy a mintában a nők és a férfiak aránya azonos legyen, hiszen a nemek ítéletalkotási különbségei is érdekes kérdéseket vetnek fel. Figyelembe vettem továbbá azt is, hogy az évfolyamok között is legyen meg a nők és a férfiak egyenlősége, ezért összességében 15 nő elsőéves, 15 férfi elsőéves, 15 nő felsőéves és 15 férfi felsőéves hallgató került a mintába. Az előzőket a lenti táblázatban ábrázoltam.

A kísérletben résztvevő hallgatók megoszlása nem és évfolyam tekintetében

Nem/ évfolyam	Első éves	Felső éves	Összesen
Férfi	15	15	30
Nő	15	15	30
Összesen	30	30	60

1. táblázat

5.1.2. Döntési lap és feladat megfogalmazása

Kísérletem első oldala a döntési lap volt, melyen a feladat megfogalmazása található meg. A feladat fontos részt képviselt, hiszen megteremtette a valós környezetet és magyarázatokat a kísérleti szituációhoz. Egy élethelyzetbe képzelhették magukat a résztvevők, mégpedig abba, hogy a cég vezetősége számára javaslatot kellett tenni rövid idő alatt egy felsővezetői pozícióra. Tehát a cég vezetősége fejével és az ő szempontjaikat figyelembe véve kellett meghozniuk a döntést.

A döntés meghozására egy kialakított döntési táblázat volt. Ennek oka az 5.2. fejezetben kerül kifejtésre. A négy pozícióra jelentkező ember neve volt megtalálható és a döntéshez egy rövid indoklást kellett megfogalmazni. Mivel a kísérletet személyesen végeztem és az elején felhívtam a fontos instrukciókra a figyelmet ennek köszönhetően nem volt érvénytelen kitöltés (ez a végén lévő kérdőív kitöltésére is vonatkozik, hiszen együtt voltak értelmezhetőek) és minden esetben az indoklás rész kitöltésre került, amelynek eredményeit a kvalitatív eredmények alfejezetben (5.4.) elemzem.

5.1.3. Álláshirdetés és az önéletrajzok kialakítása során figyelembe vett tényezők

A kísérletem egy álláshirdetést és négy darab önéletrajzot tartalmazott. A feladat az volt, hogy az álláshirdetésben megfogalmazottakat mérlegelve kellett kiválasztani a négy önéletrajz alapján a megfelelő jelöltet a pozícióra.

Az álláshirdetés egy ügyvezető igazgatói pozícióra szólt. Ezzel tesztelve, hogy felső vezetői pozícióba vajon milyen arányban választanak férfit vagy nőt az emberi erőforrásos hallgatók. Az álláshirdetés fiktív, általam kitalált információkat tartalmaz. Fontos volt, hogy az álláshirdetésből látszódjon, hogy a munka komplex feladatok ellátására irányul, általam gondolt vezetői jellemzőket és elvárásokat szerepeltettem az hirdetésben. A hirdetésben szereplő feladatokban megfogalmazottak utaltak arra, hogy az állásra hosszú távra elkötelezett ember szükséges, ami felvetheti a kérdést, hogy a női jelentkezők esetében az örök családalapítási kérdést. Az elvárások általánosan a vezetőkkel szemben támasztott követelményeket fogalmazták meg, amelynek mindegyik jelölt eleget tett. A előítélet erősítésére olyan elvárásokat is megfogalmaztam, amelyek kötődhetnek a társadalmi gender által elvártaknak (lehangoló személyiség). De már önmagában a hirdetésben szereplő pozíció erősen kihozhatja az előítéletből következő diszkriminálást. Viszont a másik oldalt is képviselve a precizitás is elvárásaként fogalmazódott meg, amit általában a női nemmel azonosítunk.

Az önéletrajzok szintén fiktív adatok alapján vannak összeállítva. Az állásra jelentkező virtuális egyének megegyező iskolai végzettséggel, hasonló kaliberű munkatapasztalattal, nyelvtudással rendelkeztek. Így megszüntetve minden torzító tényezőt, amely befolyásolná a teszt alanyait választás során. Kettő férfi és két nő jelölt közül lehetett választani. Minden szempontból vizsgálva a választás kimenetele legalább egy férfi és egy női jelölthöz vezethető, akik között egyedül a nem jelentette a különbséget. Itt mutatkozik meg, hogy van-e hatása az előítéletnek a választásra. Mind a négy jelölt Budapesti születésű volt, hogy ez ne legyen torzító tényező az eredményben és életkor alapján is ugyanabba a korosztályba tartoztak, 28-31 éves korig terjedő intervallumban. Indirekten kiélezve a döntést azért választottam ezt az életkor kategóriát, hiszen ebben az időszakban az ember már elég tapasztalattal rendelkezhet egy vezetői állás betöltéséhez, viszont a nők esetében kritikus pontnak tekinthető a családalapítás szemszögéből. Az önéletrajzokat egységes formátumra alakítottam ki, ennek az volt az oka, hogy semmilyen formai hatás ne befolyásolja a döntést, és így az által ugyanazok az információk, ugyanolyan formában álljanak rendelkezésre a

jelöltekről. Arról, hogy az egységes forma ellenére mégse gyanakodjanak a résztvevők a kísérletem céljára, ezért az egységesítést a feladat meghatározásában kialakított szituációval megmagyaráztam, amelyről még szót ejtek az 5.2.-es fejezetben.

5.1.4. Kérdőív

Az adatok elemzése érdekében kísérletemet egy demográfiai adatok gyűjtésére szolgáló kérdőívvel zártam. A kérdések vonatkoztak a válaszadók korára, nemére, lakóhelyére és szüleinek végzettségére. Továbbá a döntés meghozását követően megkérdeztem, hogy munkatapasztalat és nyelvismeret tekintetében nekik milyen elvárásaik vannak egy felsővezetővel szemben. A vezető nemének választását a kérdőív adatainak fényében vizsgáltam az elemzésekben. A kérdések megfogalmazásánál a cél az volt, hogy a válaszokból a döntést befolyásoló tényezők meghatározhatóak legyenek.

5.1.5. Időtényező meghatározása

A kísérlet tényleges megkezdése előtt próbát végeztem a teszten, ami alapján kiderült, hogy a célokat vagyis, hogy kiszűrjem, hogy a kísérlet alanyai közül ki diszkriminatív a döntési idő csökkentésével érhetem el. Hiszen ahhoz, hogy kijöjjön az emberből az ösztönösen, társadalmilag gyakorolt sztereotip hatás, ahhoz nem kell sok idő és hosszú mérlegelés. Hosszú idő meghagyása esetén az alanyok elmélyednek az iskolában tanult elemzési módszerekben és nem jön ki, hogy valós szituációban hogyan ítélnék meg a helyzetet, milyen döntést hoznának. Így a döntés meghozatalába belevontam az ösztönös, hirtelen döntéshozatalt, hiszen véleményem szerint ez mutat igazi eredményt a diszkrimináció terén, ennek a hatását a következő alfejezetben tisztázom. Továbbá, hogy észrevehetetlenül, de még erősebben az előítélet kérdésére irányítsam a hangsúlyt a feladatban azt a szabályt kötöttem ki, hogy minden önéletrajzot csak egyszer olvashassanak el, így szelektálva a meglévő információkat a számukra fontos és megragadó adatokat kellett kiszűrniük és azokra emlékezni. Ezekkel a döntésekkel csökkentettem a kísérlet kitöltésére szánt időt.

5.1.6. Döntés meghozatalában meghúzódó folyamatok⁵

Mint ahogy az előző alfejezetben említettem az idő csökkentésével a kísérletben résztvevők ösztönös döntési képességre voltak kényszerítve. Az emberek gondolkodása két rendszerre bontható (Stanovich – West, 2000). Az 1. rendszer hozza meg a gyors és automatikus

⁵ Fejezet gondolatmenete: Kahneman, (2013): Gyors és lassú gondolkodás

döntéseket. Ezen döntések meghozásában nagy szerepe van az érzéseknek, benyomásoknak. Ezzel szemben a 2. rendszer az elemzésekért összetettebb, koncentrációt igénylő feladatokért felelős. Tehát megállapítható, hogy a diszkrimináció főleg az 1. rendszer által befolyásolt. Az életünk során elraktározott tudást és ismeretet felhasználva másodpercek alatt hozunk meg a döntéseket. Így, ha valaki környezetében sokat sulykolják a női nemhez köthető tulajdonságokat és gyengeséget, alkalmatlanságot társítanak mellé, akkor egy ilyen hirtelen döntés során ez a beivódott gondolat befolyásolhatja a döntést. Bár a választás esetében a 2. rendszernek kellene döntenie, viszont az ítéletalkotáskor az 1. rendszer veszi át ezt a szerepet. Amikor egy nehéz döntés elé állítják az embert szívesen alkalmaz egyszerűsítő heurisztikát, vagyis a hasonlóságon alapuló egyszerűsítő szabály követését. Tehát egy ilyen szituációban, amikor döntést kell hozni négy jelölt közül az idő rövidege miatt az 1. hozza meg a döntést és ezáltal kiderül, hogy mennyire épül az adott ember agyába a férfiak és nők közötti különbségek az által, hogy a férfit részesítik előnyben, tehát a nő jelöltet diszkriminálják. Így a kísérlet felépítése és kontrollálása során arra kellett törekedni, hogy az 1. rendszer által indukált folyamatok bemutathatóak legyenek.

5.2. Kísérlet összeállításának problémái

Előzetes tesztelés során tapasztalt felmerült problémákat a feladat meghatározásban próbáltam kezelni. Ahogy említettem az önéletrajzok kialakításánál az egyenlőség érdekében formailag egységes önéletrajzokat alakítottam ki és természetesen az önéletrajzok egységes kvalitásokkal rendelkeztek. Ennek elkerülése érdekében a történetbe bele lett fogalmazva a magyarázat az egységesítésbe, miszerint minta alapján készültek az önéletrajzok, amely nehezíti a döntést. Míg a tesztelés során kérdésként merült fel az egységes megjelenés, addig a tényleges kísérlet alanyai közül nem érkezett ilyen visszajelzés. Továbbá itt meg kell jegyezni, hogy a kísérlet után a visszajelzést adók közül senki sem sejtette kísérletem célját, tehát mindenki meglepődve konstataálta, hogy miről is döntöttek pontosan.

Második probléma, ami felmerült a tesztelések során, hogy a döntés során az emberek elvesztek a részletekben, erre megoldást a rendelkezésre álló idő csökkentése és az önéletrajzok korlátozott megtekintési lehetősége jelentett, amelyekről az 5.1.5. fejezetben már beszámoltam. Mivel csak egyszer nézhették meg az önéletrajzokat, ezért alakítottam ki a döntési lapot, ahol szerepelt a négy lehetséges név. Csúpan a neveket látva szintén lehetőség adódott a diszkriminatív gondolatok előhozására. Miután csak egyszer és korlátozott ideig

nézhatték meg az önéletrajzokat, ezért ha nem alakult ki bennük egyértelmű döntést, a neveket látva a 4 név között ténylegesen csak a nem az egyetlen különbséget teremtő tényező.

Ezeken felül problémát jelentett, hogy az önéletrajzok azonos szintű kialakítása a mellett, hogy ténylegesen ne legyenek teljesen megkülönböztethetetlenek. Ennek érdekében mind az iskolák, mind a munkahelyek tekintetében a megnevezésekkel tettem különbséget a szintet megtartva. Továbbá, hogy kutatási kérdésem felé irányítsam az résztvevőket arra törekedtem, hogy minden szempont alapján legalább egy férfi és egy női jelölt teljesen azonos jellemzőkkel rendelkezzen. Így vagy a nemi diszkrimináció, mint egyetlen különbségre adó ok vagy a véletlen alakította a döntésüket a jelöltek közül.

5.3. Kísérlet eredményei

Kísérletem eredményének bemutatására az általam használt elemzési módszer a khi-négyzet próba volt. A khi-négyzet próba segítségével vizsgálható a kapcsolat nominális ismérvek között. Mivel tesztjeim eredményei főleg nominális értékeket tartalmaztak, ezért a módszer megfelelő volt az adatok számszerű bemutatásához. (Fidy – Makara, 2005)

Első lépésként az eredmények eloszlását vizsgálva arra kerestem a választ, hogy a négy jelöltet egyenlő arányban választották-e. Khi-négyzet próbált végeztem - melynek eredménye a II. mellékletben található - ami bebizonyította, hogy nem azonos arányban választottak az önéletrajzok közül. Így adódott a kérdés, hogy vajon mi lehetett az oka a teljesen hasonló önéletrajzok közötti aránytalan választásnak. Természetesen első feltevésem a nemi diszkrimináció volt. Ezért hipotéziseken keresztül vizsgálom a következőkben a kísérlet eredményét, hogy mennyire fedezhető fel a diszkrimináció az emberi erőforrásos hallgatók egyenlőtlen döntése mögött.

Kísérlet kiértékelésének menete

Fő hipotézisem az volt, hogy az emberi erőforrások hallgatók előítéletesek a nőkkel szemben, tehát nagyobb arányban választanak férfi jelöltet az álláshirdetésben megadott ügyvezetői pozícióra.

Ezen túl feltételezésem szerint több befolyásoló tényező volt a vezető nemének választásában. Szerintem fontos kérdés a válaszadók nemének vizsgálata tükrében elemezni, hogy milyen nemű vezetőt választottak. Továbbá a vizsgálatom kiterjed arra, hogy milyen hatása volt a válaszadók évfolyamának a vezető nemének kiválasztásában, vagyis mennyire befolyásolják az főiskolán eltöltött évek tanulmányai a döntés meghozását. Állításom szerint a válaszadók kora is hatással lehet a választásra. Valamint lehetséges, hogy a válaszadó lakóhelye és szüleinek végzettsége is befolyásolhatja közvetetten a döntést. Ezen hipotézisek mentén - melyek láthatóak az 1. táblázatban - mutatom be a kísérlet eredményeit, továbbá a kvalitatív eredményekkel együtt következtetéseket állapítok meg fő hipotézisem kapcsán.

Hipotézis	Az emberi erőforrások hallgatók nagyobb számban választanak férfi jelöltet
H0₁:	A választott vezető neme és a válaszadó neme között nincs kapcsolat
H1₁:	A vezető nemének választása függ a válaszadó nemétől
H0₂:	A vezető nemének választására nincs hatással, hogy melyik évfolyamon tanul a hallgató
H1₂:	A vezető nemének választása függ az iskolai tanulmányok előrehaladásától
H0₃:	A válaszadó kora nincs hatással a választott vezető nemére
H1₃:	A válaszadók korától függ, hogy milyen nemű vezetőt választanak
H0₄:	A válaszadó lakóhelye nincs hatással a választott vezető nemére
H1₄:	A válaszadó lakóhelyétől függ, hogy milyen nemű vezetőt választ
H0₅:	A válaszadók szüleinek a végzettsége nincs hatással a választott vezető nemére
H1₅:	A válaszadók szüleinek végzettségétől függ, hogy milyen nemű vezetőt választanak
H1_{5.1}:	A válaszadók édesanyjának végzettségétől függ, hogy milyen vezetőt választanak
H1_{5.2}:	A választók édesapjának végzettségétől függ, hogy milyen vezetőt választanak
Független változó:	Válaszó évfolyama Válaszó neme Válaszó életkora Válaszó lakóhelye Válaszó szüleinek végzettsége
Függő változó:	Választott vezető neme
Minta:	Egy intézmény emberi erőforrásos hallgatói minta elemszáma: 60
Elemzési módszer:	Khi-négyzet próba

5.3.1. Fő hipotézis – diszkrimináció az emberi erőforrások hallgatóknál

Kutatásom tárgya és fő hipotézisem az volt, hogy az emberi erőforrások szakos hallgatóknál megjelenik-e a nőkkal szembeni diszkrimináció. Állításom az volt tehát, hogy a kísérletben résztvevő hallgatók előnyben részesítik a férfi jelölteket az ügyvezető igazgató pozíció betöltésében a nőkkal szemben. Az eredmények bizakodásra adnak okot, hiszen 52%-ban választottak a megkérdezettek férfit és 48%-ban pedig a nők közül esett sor a választásra. Ez azt jelenti, hogy közel azonos arányban választottak a nemek közül, tehát nem hatott a diszkrimináció a döntésükre. Viszont egyrészt be kell látni, hogy valós szituációban lehetséges, hogy nagyobb nyomás alatt más döntés születik. Másrészt az eredményekben tovább kutatva érdekes megállapításokat tehetünk. Az előzőekben meghatározott hipotéziseim alapján tovább elemzem az eredményeket, hogy vajon tényleg megnyugodhatunk, hogy az új generáció más jövőt hozhat a nők jelenlegi helyzetébe a munkaerőpiacon, vagy a részletekben lakozik az ördög és a felszín alatt rejtőznek a valóságban tapasztalt jelenség tényezői.

5.3.2. Első hipotézis

Első hipotézisem szerint válaszadó neme befolyásolja, a választott vezető nemét. Mivel alapvetően a nemek közötti különbségeket vizsgálom, ezért érdekes kérdés, hogy vajon a döntésben meglátszódik-e a férfiak és a nők véleménye közötti különbség. Tehát, hogy a nők saját nemükkel szemben kevésbé ítélezők vagy éppen ellenkezőleg.

A kísérletben résztvevők neme a kiválasztott vezető neme szerint

Válaszó neme	Vezető neme		Összesen
	Férfi	Nő	
Férfi	16	14	30
Nő	15	15	30
Összesen	31	29	60

3. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,796

Ahogy a táblázatból is látszódik szinte teljesen ugyanolyan arányban választottak nemek szerinti megoszlás szerint a hallgatók. Amit a khi-négyzet próba eredménye is bizonyított. 79,6% a valószínűsége, hogy nincs összefüggés a választott vezető és a válaszadó neme között, vagyis a véletlen alakítja az eredményt. Tehát a kísérlet alapján nem bizonyítható az összefüggés a nem és a választás között.

5.3.3. Második hipotézis

Második tényező, ami alapján folytatom a vizsgalódást az iskolai tanulmányok előrehaladásának hatása a döntés meghozatalára. Véleményem szerint az oktatás során elsajátított tudásnak köszönhetően a látókör tágulásával az elavult társas gondolkodást átértékelve az egyéni értékek vizsgálatára és elemzésére kerül a hangsúly. Az általam kapott adatokat a következő (4. táblázat) keresztátlában szemléltetem.

A kísérletben résztvevők évfolyama a kiválasztott vezető neme szerint

Évfolyam	Vezető neme		Összesen
	Férfi	Nő	
Első	18	12	30
Felső	13	17	30
Összesen	31	29	60

4. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,196

Khi-négyzet próba segítségével vizsgáltam meg a kapcsolatot az az évfolyam és a választott vezető nemének összefüggése között. A khi-négyzet értéke 1,669 lett, amely 5%-os szignifikancia mellett a kritikus tartományba esik. Megállapíthatjuk, hogy 19,6% esélye van, hogy következtetés a véletlen ingadozásnak tudható be. Tehát az első hipotézis esetében a nullhipotézist elfogadjuk, így nincs kapcsolat a választott vezető neme és a válaszadó tanulmányainak előrehaladottsága között. Azonban a keresztátlából látszódik, hogy amíg az elsőévesek 60%-ban választottak férfi jelöltet, addig a harmadévesek 57%-ban nőt tartottak alkalmasnak a pozícióra, így észrevehető a változás ellentétes iránya.

Viszont az előző adatokat egy háromdimenziós keresztátlában ábrázolva érdekes következtetéseket vonhatunk le. A férfiak esetében észlelhető különbség van az első és a felső évfolyam döntései között.

A kísérletben résztvevők neme és azon belül évfolyama a kiválasztott vezető neme szerint

Válaszadó neme	Évfolyam	Vezető neme		Összesen	
		Férfi	Nő		
Férfi	Első	11	4	15	30
	Felső	5	10	15	
Nő	Első	7	8	15	30
	Felső	8	7	15	
Összesen		31	29	60	

5. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,028

Az eredmények ezúttal igazolták állításom. Számolásaim alapján a khi-négyzet értéke 4,82, amely beleesik az elfogadási tartományba, tehát 2,8%- az esélye, hogy az eredményeket a véletlen alakította, ami az elvart 0,05-ös határon belül van. Így a nullhipotézist elvetjük és az alternatív hipotézist fogadjuk el. Miszerint a férfiak esetében van kapcsolat az évfolyam és a választott vezető neme között.

Ez azt jelenti, hogy a férfiakra nagyobb hatással van az oktatás, ami mindenképpen pozitív jelnek tekinthető főleg abból a szempontból, hogy alapvetően előítéletesebbnek indultak és ez az arány megfordul. Tehát elmondható, hogy a kísérletben kiválasztott intézmény oktatása pozitív hatást vált ki a férfiakból. Az elméletben megtanultakat a gyakorlatban is alkalmazzák, tehát nem érzések és benyomások, hanem egyéni értékek alapján vizsgálják az embereket, így az oktatás hatására többen választottak női jelöltet.

5.3.4. Harmadik hipotézis

Bár az esetek nagy részében az évfolyam meghatározza a kort, de ez nem egyértelműen kijelenthető, hiszen a hallgatók életkora a főiskolán változó lehet, ezért érdekes kérdés a kor tekintetében vizsgálni a választást. Mintám kis elemszáma miatt 2 csoportra osztottam a megkérdezetteket születésük alapján. Így a különbséget a 18-22 év közötti és 23-25 év feletti kategóriába tartozó emberek között vizsgáltam.

Életkor (év)	Szavazatok száma (db)		Összesen
	Férfi	Nő	
18-22	29	22	51
23-25 felett	2	7	9
Összesen	31	29	60

6. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,055

A khi-négyzet próba alapján megállapítható, hogy 5,5% eséllyel befolyásolja a hallgató kora a választás kimenetelét, tehát erősen szignifikancia közeli. Az eredmény 0,05 értéken szignifikáns, így a χ^2 értékének 3,839-nek kellene lennie a 3,676-hoz képest. Ez nem tekinthető nagy eltérésnek. Bár a minta alapján a két ismerv közötti kapcsolat nem tekinthető szignifikánsnak, viszont egy kicsivel nagyobb minta esetén elérheti a szignifikáns értéket. Ezen felül egyértelműen látszódik a tendencia az ismérvek között, tehát a fiatalabb korosztály nagyobb arányban (56,9%) választott férfit, míg az idősebb korcsoportból a magasabb számban (77,8%-ban) választottak a női önéletrajzok közül.

Ellenben fontos megjegyezni, hogy a minta alacsony elemszáma miatt még az egyszerűsítő besorolás következtében is alacsonynak minősül az elemszám egyes cellákban, ezért szükséges az eredmény Yates-féle korrekciója. A korrekciós érték alapján 2,42 a χ^2 értéke, ami ebben az esetben 12%-os valószínűséggel jelenti az eredmény a véletlentől és nem az általam vélt két ismérv kapcsolatától függ.

Ezek alapján megállapítható, hogy habár felfedezhető az összefüggés a kor és a vezető nemének attribútumai között, de a véletlen megengedetten felüli értéke következtében függetlennek tekinthető a kor és a választott vezető neve közötti kapcsolat.

5.3.5. Negyedik hipotézis

Negyedik hipotézisem alapján az is befolyásolhatja a vezető nemének kiválasztását, hogy milyen területről való az adott kísérletben résztvevő személy. A khi-négyzet próba ezt a felvetést teljesen elvetette. Megvizsgáltam a fővárosok, megyeszékhelyek, városok és faluk közötti különbséget a válaszok tekintetében. A kis elemszám miatt két részre bontottam a válaszadókat, fővárosi és vidéki hallgatókra.

A kísérletben résztvevők lakóhelye a kiválasztott vezető neve szerint

Lakóhely/Vezető neve	Férfi	Nő	Összesen
Főváros	16	15	31
Vidék	15	14	29
Összesen	31	29	60

7. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,993

A lakóhely összefüggése szerint 99,3% az esélye, hogy lakóhely szempontjából a véletlen befolyásolja a kísérletben résztvevők döntését. Tehát a hipotézist elvetjük és a nullhipotézist fogadjuk el, miszerint nincs összefüggés a válaszadók lakóhelye és az általuk választott vezető neve között.

5.3.6. Ötödik hipotézis

Igen érdekes kérdésnek tartottam annak a vizsgálatát, hogy vajon a kísérletben résztvevők szüleinek a végzettsége miként befolyásolja a választásukat. Hipotézisem az volt, hogy van összefüggés a szülők végzettsége és a választott vezető neve között.

Megvizsgáltam az eltérést a mindkét, az egyik szülő és az egyik szülő sem rendelkezik felsőfokú végzettséggel csoportok közötti eltérést.

**A kísérletben résztvevők szüleinek végzettsége
a kiválasztott vezető neme szerint**

Szülők rendelkezik felsőfokú végzettséggel/Vezető neme	Férfi	Nő	Összesen
	Mindkettő	7	11
Egyik szülő	10	10	20
Egyik sem	14	8	22
Összesen	31	29	60

8. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,292

A 6. táblázat alapján látható, hogy amíg mindkét szülő felsőfokú végzettséggel rendelkezik, nagyobb arányban választják a nőket (61,1%), abban az esetben, amikor az egyik szülő rendelkezik csak egyetemi vagy főiskolai végzettséggel, akkor a választás a nemek között teljesen kiegyenlített (50-50%). Ellenben amikor egyik szülő sem végzett felső oktatási tanulmányokat, akkor abban az esetben a férfi jelöltekre esett a magasabb arányú választás (63,6%). Tehát ezek alapján megállapíthatjuk, hogy a felsőoktatásban végzett szülők valamilyen okból hatással lehetnek gyermekeikre. Például egy egyetemet végzett édesanya nagyobb eséllyel helyezkedett, vagy próbált elhelyezkedni felsővezetői vagy vezetői pozícióban munkája során, így tisztában lehet a munkaerőpiacon kialakult helyzettel, így tehát gyermekeire is hatással lehet ebben a tekintetben.

Azonban megvizsgálva a kapcsolatot a szülő végzettsége és a választott vezető neme ismérvek között a khi-négyzet próba elvégzésével azt a következtetést lehet levonni, hogy nincs kapcsolat a szülő végzettsége és a választás között. A véletlen 29,2%-ban alakíthatja az eredményt, amely jóval az 0,05-ös értéken felül van. Ám ez adódhat a minta alacsony számából, hiszen az előzőekben felvázolt táblázat alapján lehet egyértelmű következtetéseket levonni a megjelenő tendenciából.

Vizsgálatom tárgyát az is képezte, hogy a kísérletben résztvevő anyukájának végzettsége milyen hatással van gyermeke választására a nemeket tekintve. A fent említett okból, tehát hogy a felsőfokú képzettséggel rendelkező nők nagyobb arányban tapasztalhatták már a diszkriminációt karrierjük során, valószínűsíthetőleg nagyobb a véleményalkotásra való hatásuk a gyermekeik esetében. Így következőkben a hallgatókat anyukájuk végzettsége

szerint osztottam két csoportba (felsőfokú végzettséggel rendelkező és nem rendelkező). Megvizsgáltam a kapcsolatot az anya végzettsége és a vezető neme közötti összefüggést.

**A kísérletben résztvevők édesanyjának végzettsége
a kiválasztott vezető neme szerint**

anya végzettsége/ vezető neme	férfi	nő	Összesen
van felsőfokú	14	15	29
nincs felsőfokú	17	14	31
Összesen	31	29	60

9. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,611

A fenti táblázat alapján látszódik, hogy a hipotézis ebben az esetben is elvetésre kerül, tehát nincs összefüggés az anya végzettsége és a gyermek döntése között a vezető nemének megválasztása tekintetében. A χ^2 értéke 0,258, ami azt jelenti, hogy 61,1%-ban a véletlen befolyásolja, hogy adott végzettségű anyuka gyermeke férfit vagy nőt választ vezetői pozícióba. Akkor viszont mi lehet a megoldás, ha nem az anya, lehetséges, hogy az apa befolyásolja a gyermek döntését?

Ezt a kérdést is megvizsgáltam és a következő következtetésekre jutottam.

**A kísérletben résztvevők édesapjának végzettsége
a kiválasztott vezető neme szerint**

apa végzettsége/ vezető neme	férfi	nő	Összesen
van felsőfokú	10	17	27
nincs felsőfokú	21	12	33
Összesen	31	29	60

10. táblázat

Chi-Square 2 sided significance = 0,04

A férfiak esetében már a táblázatból látszódik, hogy nagyobb különbség tapasztalható. Míg a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező apák esetében 63,6%-ban választottak férfit a kísérlet alanyai, addig a felsőfokú végzettség esetén ez a szám megfordult és abban az esetben 63%-ban nőt választottak a válaszadók.

A khi-próba eredménye is bebizonyította a feltevést. A χ^2 értéke 4,207, amely a kritikus tartományba esik, így elfogadjuk a hipotézist, vagyis a választott vezető nemének kiválasztása függ a résztvevők édesapjának végzettségétől. 4% az esélye, hogy az eredményt a véletlen

alakítja, amely az elfogadott 0,05-ös határon belül van. Az eredmény érdekes felvetésekre enged következtetni. A magasabb iskolai végzettségű férfiak gyermekei nagyobb arányban választanak nőt, tehát nem diszkriminatívak. Ez meglepő eredménynek tekinthető, hiszen úgy gondolnánk, hogy az anya, mint a diszkriminációt esetlegesen megelőző nagyobb hatást gyakorol, mégis az apa végzettsége van összefüggésben a döntéssel. A családban az apa tekinthető nagyobb arányban dominánsnak, mint családfő, ezért nem meglepő, hogy az ő befolyása lehet mérvadó. Viszont meglepő, hogy a felsőfokú végzettségű férfiak pozitív hatással vannak gyermekeikre a diszkrimináció kérdésében. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az apák esetében is hasonló döntés történne, hiszen a munkaerőpiacon más tendenciák vannak, azonban valamilyen módon mindenképp hatással vannak gyermekeikre. Tehát a cél, hogy ez a pozitív hozzáállás a kísérlet részvevőinél maradjon meg abban az esetben is, amikor a munkaerőpiacon éles helyzetben kell döntést hozni. Ha ez megvalósul, az nagy lépést jelentene a nők helyzetére nézve.

5.4. Kvalitatív eredmények

Mint említettem a kísérlet egy döntési lapot tartalmazott, amelyen a választott vezető jelölt neve mellett indoklást is meg kellett fogalmazni. Az indoklások tekintetében könnyebben tudjuk értelmezni a számszerűsített döntéseket. Természetesen, ahogy várható volt a probléma összetettsége és az idő rövidege miatt a válaszok nagy része rövid és sokszor nem releváns következtetéseket tartalmazott. Az esetek kb. 40%-ban általános érvelések kerültek leírásra, amelyek mindegyik jelöltre vonatkozhattak volna. Például „tanulmányai, nyelvismerete és szakmai tapasztalata alapján megfelelő a pozícióra.” szerepelt az egyik kísérletben résztvevő megfogalmazásában. Ez azt mutatja, hogy a döntés mögött nem elemzések, racionális érvek állnak, hanem valami más. Mondjuk szimpátia, érzések a jelölttel kapcsolatban.

Másik érdekes jelenség, amit megfigyeltem, hogy a férfi jelöltet választók esetében nagyobb arányban (kb. 70%) voltak a nem teljes körűen megfogalmazott válaszok. Azaz, akik férfit választottak kevésbé érezték szükségesnek a részletesebb magyarázatot. Vagy talán nem is tudták igazolni, alátámasztani döntésüket, hiszen az előzőekben bemutatott 1. rendszer által hozták meg érzéseken, benyomásokon alapuló gyors döntésüket.

A döntés során a szempontok széles skálája alapján történtek az indoklások és azonos szempontok szerint különböző válaszok is keletkeztek. Ez azt jelentheti, hogy az felhozott indok alapján több jelölt is alkalmas volt, de a közöttük meghozott döntés igazi indokát nem

láthatjuk. A legtöbb érv a tanulmányok és a munkatapasztalat alapján fogalmazódott meg, de indokként szerepelt a kor is („legidősebb a jelentkezők közül” – bár ez szintén nem tekinthető relevánsnak, hiszen a legidősebb 31 éves, az utána következő két jelölt pedig 30 évesek voltak.)

Az indoklások közül egyik sem utalt a nőkkel szembeni diszkriminációra direkten. Tehát a hallgatók, még ha előítéletesek is, akkor sem fogalmazzák meg élesen ezt a véleményt, amit én az esélyegyenlőségre törekvő kutatásoknak és szabályozásoknak, tehát a köztudat fejlődésének tudok be ebben a tekintetben. Továbbá a kvalitatív módszerek is pozitívitásra engednek következtetni. Az egyik indoklás pozitívan diszkriminálva különböztette meg az egyik női jelöltet. „A pozícióra inkább egy nőt/hölgyet választanék, mivel általában ők precízebbek, empátikusabbak mások iránt.” – írta az egyik emberi erőforrásos hallgató. Ebből következően az ő fejében is benne volt a társadalom által kiépített nemek közötti különbség, csak a mérce pozitív irányba billent. A véleményt azért is volt könnyebb ebben az esetben megfogalmazni, mivel társadalmilag a női tulajdonságok, vagyis nem alapján a negatív diszkrimináció nyílt formája nem elfogadott, addig a nem szerinti tulajdonságok általánosítása pozitívumként felhozható.

A személyes kedvencem az indoklások közül a következő volt. „Mert van vezetői tapasztalata és a női vezető erősíti a vállalati diverzitást”. Ez a mondat igazából kutatásom értelmének is felfogható, hiszen minden női vezetővel vagy a női diszkriminációval kapcsolatos kutatásnak valamilyen szinten az a célja, hogy látható vagy esetleg generálható legyen a változás a gyakorlatban lévő helyzetben. A mondat alátámasztja, hogy miért is fontos és aktuális a téma. De a kérdés, hogy vajon csak a tankönyvi szöveg hibátlan megfogalmazásáról vagy tényleges véleményről van szó, amely később a gyakorlatban is meglátszódik. Ezért természetesen az ilyen válaszok reménykedésre és optimizmusra ösztönöznek, hiszen a jövő generációjában ott van a potenciál.

5.5. Eredmények összegzése, elemzése

Az előzőekben bemutatott eredmények alapján a következő megállapításokra jutottam. A fő hipotézisem elutasításra került, vagyis az eredmény alapján az emberi erőforrásos hallgatókra nem jellemző a diszkrimináció a nőkkel szemben a munkaerő kiválasztása esetében. Ez pozitív konklúzióra enged következtetni. A különböző tényezőket megvizsgálva szintén több hipotézisem el lett vetve. Többek között a válaszadók neme és lakóhelye szinte egyáltalán

nem volt hatással önmagában a döntés meghozására. Továbbá az iskolában töltött évektől, azaz az évfolyamtól és a szülők végzettségétől sem függött önmagában a választás. Azonban a férfiak esetében az évfolyamok közötti különbség szignifikánsnak bizonyult, ami által kimutatható volt az oktatás hatása a férfiakra, miszerint az enyhén diszkriminatív szemszögből tanulmányok előrehaladtával nagyobb arányban választottak női jelöltet. A kor hatása erősen szignifikancia közeli, nagyobb minta esetén lehetséges, hogy igazolódna a hipotézis. Azonban az így is megállapítható, hogy amíg a fiatalok nagyobb arányban választottak férfit, addig az idősebbeknél az arány megfordult és a női jelölteket részesítették előnyben. Ami még érdekesnek bizonyult, hogy a várakozások ellenére nem az anya, hanem az apa végzettsége volt hatással a hallgatók döntésére. A felsőfokú végzettségű édesapák gyermekei nagyobb arányban választottak női jelöltet, amíg a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező édesapák esetében a férfi választott volt többségben. A kvalitatív eredményeket figyelembe véve is pozitív képet kapunk, hiszen nyíltan nem fogalmazódott meg a női vezetőkkel szembeni fenntartás, sőt két női vezetőt előnyben részesítő indoklás is született. Azonban a felszín alatt lehetséges, hogy csak a formális egyelőség van meg, tehát a diszkriminatív hallgatók nem fogalmazták meg véleményüket. Ám összességében az eredmények mindenképp bizakodásra engedtek következtetni.

6. ÖSSZEGZÉS

Dolgozatom során bemutattam és alátámasztottam, hogy több oka is lehet a nőkkal szembeni diszkriminációnak. Mind a társadalmi előítéletek, mind a szocializáció, mind a nők önértékelése szerepet játszhat. A külső tényezők változtathatóak és folyamatosan vannak törekvések az előrehaladásra. Szabályozások, mint például a kvótatörvények és ezen felül megállapítható, hogy egyre több vállalat veszi figyelembe a családos nők helyzetét (rugalmas munkaidő, gyermekörző, családok bevonása a céges programokba). Viszont a nők önértékelési problémájára nehezebb hatással lenni.

Megállapítható, hogy a formai egyenrangúság megvalósul a törvényeknek köszönhetően, de gondolkodásban még tapasztalható a megkülönböztetés férfi és női oldalról is. Nem elfogadott tény a nők diszkriminációja, ezért kevesen vállalják ilyenfajta nézeteiket. Csakhogy így nehezebben is kezelhető a diszkrimináció indirekt formája. A társadalmi normák lassú változása szintén nehezíti a helyzet javulását.

Fontos következtetés, hogy az általam meghatározott hipotézisek nagy részben elutasításra kerültek, amely ebben a kontextusban pozitívnak ítéltető, hiszen azt jelenti, hogy a jövő generációja nem előítéletes a nőkkal szemben. Természetesen az eredményeket fenntartással kell kezelni, hiszen a gyakorlati példák mást mutatnak. Lehetséges, hogy az előítélet nem itt, hanem a munkaerőpiacra lépéskor alakul ki, az ott tapasztalt példát, alkalmazást látva. Viszont, ha sikerül megtartani ezt a gondolkodásmódot, akkor számottevő változás következhet be. Kísérletem alapján két meghatározó tényezőnek az oktatás és az édesapák hatása bizonyult, és ezek közül az oktatással igenis tehetőek lépések az előrelépés érdekében.

Összegezve az eddigieket véleményem szerint a jelentős változáshoz az út két módon vezet. Először is a nők önértékelésének javításával. Ez lehetséges akár a vállalatok által biztosított tréningekkel vagy a további szabályozásokkal a kvóták tekintetében. Továbbá szintén nagy hangsúly van az oktatás szerepén, nem csak az emberi erőforrásos hallgatók tekintetében. Elsősorban a gyakorlati szinten való szemléltetésben látom a lehetőséget, hiszen nagyobb a hatása az oktatásnak, ha a gyakorlaton keresztül jönnek rá az emberek, hogy fontos a rendelkezésünkre álló emberi erőforrások egészével kalkulálni, ráadásul a nők által nyújtott diverzitás értéket növelhet.

7. IRODALOMJEGYZÉK

- Aronson E. (2008): A társas lény, Akadémia Kiadó, Budapest, p. 303.
- Arrow, K. J. (1998) "What Has Economics to Say about Racial Discrimination?"
Journal of Economic Perspectives, 12(2): Pp. 91-100.
Innen: <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.12.2.91> (letöltve: 2014.11.16.)
- Bálint Zs. (2003): Női és férfi vezetők esélyegyenlőségének vizsgálata a gazdasági szférában. M.Sc. szakdolgozat. Budapest: BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ, Kézirat. In: Nagy B. (2006): Nők a vezetésben
- Eurostat: Average gross annual earnings in industry and services, by sex (2008-2011)
Innen:<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en> (letöltve: 2014.11.03.)
- Fidy J. – Makara G. (2005): Biostatisztika Innen:
<http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/biostatisztika-1/ch11s02.html> (letöltve: 2014.11.09.)
- Giddens A. (1995): Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought. p. 179. idézte Nagy B. – Primecz H. [2010]: Nők és férfiak a szervezetben – kísérlet a mítoszok eloszlására p. 3.
- Hunyady Gy. – Székely M. (2003): Gazdaságpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest, p. 201.
- Kahneman D. (2013): Lassú és gyors gondolkodás, HVG Kiadó Zrt., Budapest, p. 10. gondolatmenete alapján
- Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Emberi Jogok (é.n.): Nők
Innen: <http://emberijogok.kormany.hu/nok> (letöltve: 2014.09.21.)
- KSH (2014): A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként Innen: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf005d.html?666# (letöltve: 2014.11.09.)
- Naetat-Bakcsi I. (2006): A diszkrimináció fogalma
Innen: http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_fogalma.pdf (letöltve: 2014.09.15.)
- Nagy B. – Primecz H. (2010): Nők és férfiak a szervezetben – kísérlet a mítoszok eloszlására In: Vezetéstudomány XLI. Évf. 2010. 1. szám

Innen:http://www.academia.edu/4528690/N%C5%91k_%C3%A9s_f%C3%A9rfiak_a_szervezetben_K%C3%ADs%C3%A9rlet_a_m%C3%ADtoszok_eloszlata%C3%A1s%C3%A1ra (letöltve: 2014.09.14.)

- Nagy B. (2006): Nők a vezetésben in: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György, (szerk.). Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Pp. 44–56. Innen: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a964.pdf> (letöltve: 2014.10.31.)
- Sik E. – Simonovits B. (2006): A diszkrimináció-tesztelés módszeréről in: Esély 2006/4 Innen: http://www.esely.org/kiadvanyok/2006_4/SIK.pdf (letöltve: 2014.06.30.)
- Sik E. – Simonovits B. (2012): A diszkrimináció mérése p.60-68. Innen: http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (letöltve: 2014.06.30.)
- Stanovich K. E. – West R. F. (2000): "Individual difference in reasoning: implications for the rationality debate?". Behavioural and Brain Sciences 23: p. 658. Innen: http://www.keithstanovich.com/Site/Research_on_Reasoning_files/bbs2000_1.pdf (letöltve: 2014.11.15.)
- Sümegi B. (2008): Nők a vezetésben: Lehetőségek és nehézségek p. 10. Innen: http://elib.kkf.hu/edip/D_13900.pdf (letöltve: 2014.11.03.)
- The Economist (2005) idézte Sümegi B. (2008): Nők a vezetésben: Lehetőségek és nehézségek
- The Economist (2013): The feminist mystique Innen: <http://www.economist.com/news/books-and-arts/21573524-what-must-change-women-make-it-top-feminist-mystique> (letöltve: 2014.09.12)

8. MELLÉKLET

I. Melléklet

8.1. Kísérlet

Kísérlet

Kedves Résztvevő!

Egy vezető multinacionális cég HR-eseként a következő feladatot kaptad. A cég által meghirdetett ügyvezető igazgató (CEO) pozícióra 4 jelöltet választottak ki a jelentkezők közül. A beérkezett önéletrajzok adatai alapján tégy javaslatot a cég vezetőségének a pozícióra a javasolt nevével és indoklással.

A döntést nehezíti, hogy a cég igényei alapján a jelentkezőknek egységes önéletrajz mintát kellett kitölteni, hogy önéletrajzuk rövid és lényegre törő legyen. Ráadásul az idő sűrget, így minden önéletrajzot csak egyszer olvashatsz el a döntés meghozása előtt. Így is megtalálod a megfelelő jelöltet a pozícióra? Számítunk rád! ☺

Alább megtalálod a hirdetést és a négy önéletrajzot.

Döntés:

Kiválasztott neve (alá húzni):	Kovács Sára	Németh Róbert	Somogyi Nóra	Bodnár Zsolt
Indoklás:				

Hirdetés:

A Q&Q Magyarország Zrt.
Ügyvezető Igazgató (CEO)
munkakörben keres új munkatársat.



Feladatok:

- Átfogó stratégia kialakítása az üzleti tevékenység támogatásához, belső szervezeti egység kialakítása és irányítása
- Üzletág vezetése, folyamatmenedzsment feladatok ellátása
- Költségtervezések készítése, kontrolling folyamatok irányítása
- Cég képviselése

Elvárások:

- Felsőfokú végzettség (pénzügymenedzsment területen)
- Szakmai tapasztalat vezetői pozícióban
- Költségtervezési és stratégia kialakításban szerzett tapasztalat
- Erős, tárgyalóképes angol nyelvtudás
- Precíz, lelkiismeretes munkavégzést, lehegerlő személyiség

Amit kínálunk:

- Változatos, kihívást jelentő munkát
- Dinamikus, fiatalos csapat
- Nemzetközi üzleti környezet

ÖNÉLETRAJZ

1. Vezetéknév	Kovács
2. Keresztnév	Sára
3. Születési hely és idő	Budapest, 1984.02.18.
4. Állampolgárság	magyar
5. Elérhetőségek	Telefon: +363048321791 Email: kovacs.sara@gmail.com

6. Tanulmányok

Intézmény	Dátum
Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetés és szervezés (Msc)	2006-2008
Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodási és menedzsment (BA)	2002-2006
Keleti Károly Közgazdasági Szakközépiskola	1998-2002

7. Nyelvtudás

Nyelvvizsga	Dátum
Angol felsőfokú nyelvvizsga	2004
Francia középfokú nyelvvizsga	2002

8. Munkatapasztalat

Dátum (tól-ig)	Szervezet	Pozíció
2009-2014	De Median Szolgáltató Zrt.	Ügyvezető
2006-2009	MTB Tanácsadó Iroda	Menedzser asszisztens
2006	Zoom Kft.	Marketing gyakornok

Budapest, 2014. 09. 20.

Kovács Sára

Kovács Sára

ÖNÉLETRAJZ

1. Vezetéknév	Németh
2. Keresztnév	Róbert
3. Születési hely és idő	Budapest, 1983.03.24.
4. Állampolgárság	magyar
5. Elérhetőségek	Telefon: +36707786319 Email: nemeth.robort@gmail.com

6. Tanulmányok

Intézmény	Dátum
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Közgazdasági elemző mesterszak (Msc)	2005-2007
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdálkodási és menedzsment (BA)	2001-2005
Leövey Klára Közgazdasági Szakközépiskola és Szakiskola	1997-2001

7. Nyelvtudás

Nyelvvizsga	Dátum
Angol felsőfokú nyelvvizsga	2005
Német középfokú nyelvvizsga	2002

8. Munkatapasztalat

Dátum (tól-ig)	Szervezet	Pozíció
2011-2014	Gogan Tanácsadó Zrt.	Pénzügyi főigazgató
2004-2011	ABBHA Kft.	Pénzügyi kontroller
2002-2004	Telekábel Kft.	Könyvelő gyakornok

Budapest, 2014. 09. 20.

Németh Róbert

Németh Róbert

ÖNÉLETRAJZ

9. Vezetéknév	Somogyi
10. Keresztnév	Nóra
11. Születési hely és idő	Budapest, 1986.07.14.
12. Állampolgárság	magyar
13. Elérhetőségek	Telefon: +36309442651 Email: snora@gmail.com

14. Tanulmányok

Intézmény	Dátum
Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetés és szervezés (Msc)	2007-2009
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdálkodási és menedzsment (BA)	2004-2007
Budapesti Fazekas Mihály Általános Iskola és Gimnázium	1992-2004

15. Nyelvtudás

Nyelvvizsga	Dátum
Angol felsőfokú nyelvvizsga	2005
Német középfokú nyelvvizsga	2000

16. Munkatapasztalat

Dátum (tól-ig)	Szervezet	Pozíció
2012-2014	Alfa Hitel Bank	Operatív főigazgató
2008-2012	Start it up	Pénzügyi csoportvezető
2005	Jeffersons Kft.	Könyvelő gyakornok

Budapest, 2014. 09. 20.

Somogyi Nóra

Somogyi Nóra

ÖNÉLETRAJZ

9. Vezetéknév	Bodnár
10. Keresztnév	Zsolt
11. Születési hely és idő	Budapest, 1984.10.23.
12. Állampolgárság	magyar
13. Elérhetőségek	Telefon: +36207838812 Email: zsolt.bodnar@gmail.com

14. Tanulmányok

Intézmény	Dátum
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Nemzetközi gazdaság és gazdálkodás mesterszak (Msc)	2007-2009
Budapesti Corvinus Egyetem, Pénzügy és számvitel (BA)	2003-2007
Szent István Gimnázium	1998-2003

15. Nyelvtudás

Nyelvvizsga	Dátum
Angol felsőfokú nyelvvizsga	2006
Olasz középfokú nyelvvizsga	2002

16. Munkatapasztalat

Dátum (tól-ig)	Szervezet	Pozíció
2012-2014	FKP Zrt.	Ügyvezető
2010-2012	FKP Zrt.	Könyvvizsgáló menedzser
2006-2008	Fókusz Team Kft.	Könyvvizsgáló asszisztens

Budapest, 2014. 09. 20.

Bodnár Zsolt

Bodnár Zsolt

Kérlek miután meghoztad döntésedet légy szíves válaszolj néhány rövid kérdésre. A kérdőív kitöltése és a kísérleti döntés anonim módon zajlik. Az adatokat csak összesítve elemzem és mutatom be tudományos dolgozatomban, így az egyéni információk sehol sem azonosíthatóak. Köszönöm szépen a segítséget!

Kérdőív

1. Évfolyamod?

I. évfolyam

II. - III. évfolyam

2. Életkorod?

18-20 év

23-24 év

21-22 év

25 év vagy felette

3. Nemed?

Férfi

Nő

4. Lakóhelyed?

Főváros

Megyeszékhely

Város

Falu/község

5. Édesanyád iskolai végzettsége?

Egyetem

Főiskola

Gimnázium

Szakközépiskola

Szaktanárképző, szakiskola

8 általános

6. Édesapád iskolai végzettsége?

Egyetem

Főiskola

Gimnázium

Szakközépiskola

Szaktanárképző, szakiskola

8 általános

7. Véleményed szerint hány éves munkatapasztalat szükséges egy felsővezetői álláshoz?

8. Milyen nyelvtudással kell rendelkezni egy felsővezetőnek?

1 nyelvvizsga

2 nyelvvizsga

2-nél több nyelvvizsga

nem szükséges nyelvvizsga

II. Melléklet

8.2. Nők és férfiak között megjelenő bérkülönbség (2008-2011)

Év/ Nem	Férfi	Nő
2008	10923	9088
2009	10157	8250
2010	10624	8341
2011	11000	8652

11. táblázat, Forrás: Eurostat

III. Melléklet

8.3. Khi-négyzet próba számolása

Vezető neve	n_i	V_i	χ^2
Kovács Sára	12	15	0,6000
Németh Róbert	26	15	8,0667
Somogyi Nóra	17	15	0,2667
Bodnár Zsolt	5	15	6,6667
Összesen	60	60	15,6000

12. táblázat

$H_0: P_{(xi)}=P$ $H_1: P_{(xi)} \neq P$

$P_i=0,25$

$\chi_0^2=15,6$

$\chi^2_{(0,95;3)}=7,81$

	E	K
0	7,81	15,6

H_0 -t elutasítjuk, nem egyenlő arányban választottak a jelöltek közül.