

A FEMINIZÁCIÓS HATÁSOK A HR-BEN ÉS MÁŠ SZAKMÁKBAN A CRANET-FELMÉRÉSEK ÉS A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER ADATAI ALAPJÁN*

FEMINIZATION EFFECTS IN HR PROFESSION AND BEYOND BASED ON CRANET AND GRADUATE CAREER TRACKING SURVEYS

Dr. KAROLINY MÁRTONNÉ egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

SIPOS NORBERT tanársegéd


Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

ABSTRACT

Since the beginning, the labor-market was male-dominated; nowadays due to several reasons, the increasing presence of women in many jobs has led to feminization of some professions - including HR. The literature from US and Europe puts emphasis on a strategic integration of HR, while an increasing ratio of women is registered among the HR staff and HR managers. The labor-market evidence shows and several theories intend to explain the declining status and earnings of the female-dominated occupations. This paper cites the two most well-known theory groups regarding this effect: the queuing theory and the devaluation theory.

Based on one cross-sectional and two longitudinal studies using data from Cranet IHRM network we redefine the indicators of HR strategic integration. The paper investigates the characteristics of feminization and HR integration in four regions of the world in two consecutive Cranet surveys (2008/10 and 2014/16); also extends this focus on the Hungarian marketing, HR, and finance recent graduates based on Graduate Career Tracking System database 2011–14.

On the one hand, our empirical findings add new aspects of gender-effect on the strategic role of HRM in four regions of the world; further weaken the explanatory power of the two theories mentioned above. On the other hand, we present the revealed different stages of feminization in the three chosen areas of recent Hungarian graduates. Finally, we conclude that the glass ceiling seems to break in HR, and sticky floors no more influence the gender differences in earnings.

 * Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-16-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

1. Bevezetés

A munkaerőpiacon a kezdetekben erőteljes férfi dominancia volt megfigyelhető, napjainkban viszont a szocio-demográfiai és gazdasági tényezők hatására a nők nagyobb mértékű beáramlása következtében számos szakma – a HR-t is beleértve – (el)nőiesedik. A különböző országokból származó és többféle szakmához, foglalkozáshoz kapcsolódó gyakorlati tapasztalatok, felmérési eredmények szerint a feminizáció (azaz egy-egy szakmában a nők arányának jelentős növekedése) az adott foglalkozás, szakma, leértékelődését, státuszcsökkenését eredményezi (Ehrenberg, Smith 2003).

Az egyes foglalkozásokat betöltők nemi arányváltozásainak, valamint a foglalkozásokhoz társuló pozitívumok-negatívumok kapcsolatát magyarázó két legismertebb elméletcsoport a sorban állási, ill. relatív vonzerő elmélet (Reskin, Roos 1990) és a társadalmi kirekesztés-, ill. leértékelés-elmélet (Murphy 1988; Reskin 1993; Steinberg 2001).

Az előbbi szerint a nők bizonyos pozíciókba történő áramlása két tényezőn múlik: egyrészt a munkaadó rangsorolja a potenciális munkavállalókat a preferenciái alapján; másrészt a munkavállalók is elkészítik a saját rangsorukat a munka jellemzői alapján. Ebből adódóan a férfiak inkább nem választanak olyan munkát, amely jellemzői nem felelnek meg a férfi tulajdonságoknak. Ez azt is jelenti, hogy a sorban állási elmélet szerint a státuszvesztés vezet egy szakterület (esetünkben a HR) feminizációjához.

Az utóbbi elmélet azt vizsgálja, hogy a vállalaton belüli, hatalommal rendelkező csoportok hogyan zárnak ki másokat a nagyobb befolyást biztosító pozíciókból a sajátjuk fenntartása érdekében. E szerint egy női HR vezető kinevezésével a HR részleg kevesebb hatalommal rendelkező, inkább adminisztratív és kevésbé a stratégiai funkcióvá válik, tehát a státuszvesztés a feminizáció következménye.

Mindkét megközelítés nagyban hagyatkozik tehát a nemekkel kapcsolatos kulturális hiedelmekre és mind a munkaadók, mind a munkavállalók munkával kapcsolatos, a foglalkoztatás időpontja előtti vagy utáni diszkriminációs hozzáállására.

2. A HR szakma és HR vezető profiljának alakulása Európában

A 20. század utolsó évtizedeiben számos jelentős politikai, társadalmi és gazdasági változás történt a világon, benne Európában. Először azonosítjuk a HR-re, mint szakmára, majd a HR részlegre vonatkozó hatásukat.

A HR részleg szerepét és fejlődését vizsgáló közismert kutatók (pl. Ulrich et al. 2009) és gyakorló szakemberek szerint számos tényező jelzi a HR státuszának alakulását. Olyanok, mint, hogy a HR részleg biztosítja-e a HR és a szervezeti célok hosszú távú illeszkedését; a HR menedzser a felső vezetés tagja-e; illetve hogy a HR és az üzleti folyamatok integrációja az üzleti teljesítmény fejlődését is maga után vonja-e.

Brewster és munkatársai (2006) már az új évezred elején az adminisztratív HR ki szervezését, a HR funkcióknak a vonalbeli menedzsmenthez kerülését, valamint a racionalizáció és a gazdasági nyomás által indukált lean szempont dominanciáját vetítették előre. Ezzel párhuzamosan Gomez-Meija és társai (2004) a HR és az üzleti folyamatok integrációját, valamint a teljesítményre vonatkozó hatás részeként a HR-nek a straté-

giai pozíció felé történő elmozdulását várták. Truss és társai (2002) megítélése szerint a HR változása főként a HR vezetők kompetencia profiljától függ majd, miközben a női HR menedzserek arányának növekszik. Lazarova és társai (2013) a fenti tényezők közül öt tényezőt elemeztek, hogy a Cranet adatait felhasználva 6 európai régióban megállapítsák a HR 1995 és 2010 közötti változásait. Egyértelmű és egy irányba mutató empirikus bizonyítékot csak a HR szakma elnöiesedésére vonatkozólag találtak.

A HR feminizációját vizsgáló kutatások alapján a nők részvételének növekedése mind a férfiak, mind a nők számára elérhető jövedelmek nagyságának csökkenését eredményezték (Hardin 1991; Roos, Manley 1996; Perales 2010). A HR egy évszázados történelme során sosem volt alacsony a nők aránya a HR-ben, a legtöbbször jóval többen voltak a férfiaknál, és úgy tekintettek a HR-re, mint olyan szakmára, ami megfelelő a nőknek. Roos és Manley (1996) úgy találták, hogy szoros kapcsolat mutatható ki a HR szakmai státuszának csökkenése és a női részvétel növekedése között.

Reichel és társai (2013) ezt az összefüggést 10 éves periódust áttekintve 11 nyugat-európai Cranet ország adatai alapján vizsgálták a sorban állási, és a leértékelési elmélet alapján, a következő 3 hipotézis mentén:

1. A HR-en belüli feminizációs szint növekszik. Ezt minden országban sikerült kimutatni egy kivétellel (Dánia).

2. A HR növekvő feminizációja annak stratégiai integrációs szintjének csökkenéséhez vezet. Ezt a feltevést el kellett vetniük, mivel minden területen növekedés volt tapasztalható.

3. Amennyiben férfi helyett női menedzsert neveznek ki a HR élére, akkor a stratégiai integráció szintje csökken. Ezt a feltevést sem sikerült bizonyítani, mivel épp az ellenkezőjét tapasztalták.

Emellett számos olyan elemet, megközelítést javasolnak figyelembe venni, amely révén sikeresen fel lehet oldani az elméletek közötti ellentmondásokat: hierarchikus különbségek elemzése (lásd Baron, Bielby 1985; Goodman et al. 2003); a férfiak és nők státuszbeli különbsége és a nők diszpreferenciájának vizsgálata; az elméletek magyarázó erejének megkérdőjelezése; a demokratikus csoportok hatalmának ellenőrzése (Pfeffer & David-Blake 1987); a stratégiai integráció megközelítésének további pontosítása; valamint a kontextuális tényezők azonosítása különböző országok adatainak elemzése alapján.

3. A HR integráció és a nemi aspektusok kiterjesztett vizsgálata

Ebben a részben az elméleti áttekintés és a megelőző empirikus vizsgálatok megállapításaira és az azokból levonható tanulságokra építkezve vizsgáljuk a HR változásait és a HR-esek közötti nemi reprezentáció alakulását. Ehhez két adatbázis segítségével teszteljük a feminizáció és a státuszvesztés közötti kapcsolat létezését: Cranet hálózat és Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR).

3.1. Az elemzés kiinduló hipotézisei

Az irodalomkutatás alapján e tanulmányunk két hipotézise a következő:

H1: A módosított stratégiai integrációs paraméter segíti feloldani a feminizáció és a HR osztály státuszváltozása közötti ellentmondásokat.

H2: A Magyarországon magasabb női részvétellel jellemzett szakmák (HR és marketing) esetében kisebb mértékű fizetésbeli különbség azonosítható a nemek szerint, míg a magasabb arányú férfi részvétellel működő pénzügyi szektorban a férfiak keresnek többet.

3.2. A kutatás módszertana

Elemzésünk két adatbázisra épít. Az egyik a legutóbbi (2014/16-os) Cranet felmérés, melyben a földrajzi elhelyezkedés alapján képzett 4 régió: Közép-Kelet-Európa (KEE), Európa KEE kivételével (EU nem KEE), nem európai angolszász (nem-EU Angolszász) és Dél-Kelet-Ázsia (DK-Ázsia) különbségeit is vizsgáljuk, összesen 2628 HR vezető válaszainak feldolgozásával.

1. ábra: A HR kölcsönös integrációjának szintjei

Diagram 1.: Scale of mutual integration of HR

| Döntési folyamatba bevont HR területek száma | A HR menedzser tagja a felső vezetésnek | |
|--|---|-------------|
| | nem | igen |
| 0 | gyenge (1) | gyenge (1) |
| 1 | | közepes (2) |
| 2 | közepes (2) | erős (3) |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | erős (3) | |

Forrás: Karoliny et al. 2015: 9.

Karoliny és munkatársai (2015) vizsgálatai szerint a HR stratégiai integrációját érdemes a kétirányú kapcsolatrendszerként értelmezni és így operacionalizálni azt. Az egyik tényező így a HR vezető felsővezetői tagsága (igen vagy nem), a másik pedig az üzleti döntéshozók HR döntési folyamatokban való részvételének mértéke. Az utóbbit az 5 HR kulcsterületen (fizetések és juttatások, toborzás és kiválasztás, továbbképzés, munkaügyi kapcsolatok és munkaerő-állomány bővítés) döntési folyamataiban megvalósuló egyeztetések (a vezetés a HR részleggel történt egyeztetés után, HR részleg a menedzsmenttel történt egyeztetés után) száma határozza meg. A HR és az üzlet közötti vetületű integrációjának három szintje (gyenge, közepes és erős) az 1. ábrán látható.

A Cranet felmérések eredményeinek kiegészítésére a Diplomás Pályakövető Rendszer Frissdiplomások 2011–2014 adatbázisait használjuk fel a férfiak és nők közötti különbségek azonosítására három területen: HR, marketing és pénzügy. A HR közvetlenül kapcsolatban van az irodalomkutatás során feltárt területekkel, míg a marketinget és pénzügyet kontroll csoportként használjuk, mivel hipotézisünk szerint a marketing a HR-hez hasonló nemi arányokkal, a pénzügy pedig magasabb férfi aránnyal jellemzett. A devalvációs elmélet szerint a nők tekintetében negatív különbség meglétét várjuk a

HR és a marketing esetében. Mivel a DPR nem alkalmas stratégiai integráció mérésére, így több korlátozó tényezőt állítunk fel, és a következő két területre fókuszálunk:

- Milyen különbségek azonosíthatóak a nemek mentén a menedzserek között a három szakterületen?
- Milyen eltérések (ha egyáltalán) láthatóak a nemek között a bérek tekintetében?

Az előbbi a fő kutatási irányunk vizsgálatához járul hozzá, míg a fizetés a devalvációs elmélet eredményességét ellenőrzi.

A DPR adatbázis összes válaszadója felsőfokú végzettséggel rendelkezik (vagy legalább abszolutóriumot szerzett). Ez jelentős szűkítést jelent, továbbá azon válaszadókra fókuszálunk, akik már a felsőfokú tanulmányaik elején is a munkaerőpiacon voltak. Mindezek figyelembe vételével a 90 739 főből 2327 fő 1, 3 és 5 éve abszolutóriumot szerzett maradt az elemzésben. Összességében a következő tényezőket ellenőrizzük: életkorbeli sajátosságok (30 év vagy fiatalabbak vs. idősebbek); nemi különbségek (férfiak és nők között); pozícióhoz kapcsolódó eltérések (vezetők és nem vezető beosztásúak).

3.3. 2014/16-os Cranet felmérés eredményei

Annak ellenére, hogy a női HR vezetők teljes mintabeli aránya (58,2%) meghaladja a férfiakét, feminizációs hatás szempontjából két szegmensre célszerű osztani azt. Ezek Közép-Kelet-Európa és a többi vizsgált régió. A női HR vezetők részaránya KKE-ban a legmagasabb (79,9%), míg a második helyen e tekintetben a nem-EU Angolszász régió áll (58,3%). A további két régióban a férfi-női HR vezetői arány meglehetősen kiegyensúlyozott (50–50%). Ez összességében azt jelzi, hogy a HR menedzseri pozícióra a női túlsúly (vagy azonos mérték) jellemző minden vizsgált földrajzi területen.

1. táblázat: A HR integráció szintjeinek megoszlása a világ négy régiójában, Cranet 2014/16

Table 1: Distribution of HR integration levels in four regions of the world, Cranet 2014/16

| HR integráció szintje | HR menedzser válaszadók | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------|------------|------|-------------------|------|----------|------|----------|------|
| | KKE | | EU nem KKE | | nem-EU Angolszász | | DK-Ázsia | | Összesen | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Erős | 349 | 68,7 | 1245 | 79,9 | 341 | 84,2 | 128 | 81,5 | 2063 | 78,5 |
| Közepes | 94 | 18,6 | 186 | 11,9 | 42 | 10,4 | 21 | 13,4 | 343 | 13,0 |
| Gyenge | 65 | 12,8 | 128 | 8,2 | 22 | 5,4 | 8 | 5,1 | 223 | 8,5 |
| Összesen | 508 | 100 | 1559 | 100 | 405 | 100 | 157 | 100 | 2629 | 100 |

Forrás: a Cranet 2014/16 alapján saját szerkesztés

A nők dominanciája a HR-en dolgozók között vitathatatlan, az előző vizsgálathoz képest (2008/10) a KEE-n belül ebben kis mértékű csökkenés volt tapasztalható, míg a többi régióban nem változott a helyzet. A KKE és a világ többi része közötti különbség lehetővé teszi tanulmányunk alapkérdésének ellenőrzését, amit úgy valósíthatunk meg, hogy a stratégiai integráció szintjének megoszlását és az átlagértékek különbségét vizsgáljuk az egyes régiókban (2. táblázat).

A HR általános integrációs szintje a teljes mintában magas, mint ahogyan a kölcsönös integráció indikátora is 78,5%-ot jelez. Ez jelentős növekedés a 2008/10-es időszakhoz képest, amikor az erősen integráltak aránya „csupán” 59,0%-ot tett ki. A régiók a KKE-t kivéve ugyanezekkel az arányokkal jellemezhetőek, az átlaghoz képest nem szignifikáns különbségekkel. KKE az egyetlen outlier, minthogy a legnagyobb arányú közepes és gyenge szintű integrációval is jellemezhető.

2. táblázat: A HR integrációs szint átlagos mértéke nemek szerint, Cranet 2014/16
Table 2.: Average level of integration of HR by genders of HR directors, Cranet 2014/16

| HR menedzser | KKE | EU nem KKE | nem EU Angolszász | DK-Ázsia | Összesen |
|------------------------------|-------|------------|-------------------|----------|----------|
| Nők | 2,57 | 2,72 | 2,79 | 2,83 | 2,70 |
| Férfiak | 2,52 | 2,71 | 2,79 | 2,69 | 2,70 |
| Összesen | 2,56 | 2,72 | 2,79 | 2,76 | 2,70 |
| Mann-Whitney teszt (p-érték) | 0,663 | 0,957 | 0,616 | 0,251 | 0,571 |

Forrás: a Cranet 2014/16 alapján saját szerkesztés

Ezek az eredmények látszólag megegyeznek a devalvációs elmélet megállapításával, azaz a HR területen dolgozók magas fokú női arány alacsonyabb szintű stratégiai integrációval párosul (ahogyan az a KKE esetében látható), ugyanakkor a 2. táblázat alapján ez megkérdőjelezhető. Egyrészt a HR integráció általános szintje az egész mintára vonatkozólag a nemekre vonatkozólag semleges képet mutat. Ez két régióban is igaz: EU nem KKE és DK-Ázsia. Másrészt a KKE és DK-Ázsia női menedzserek átlagos integrációs szintje meghaladja a férfiakét.

Ezek a megállapítások alátámasztják az irodalmi áttekintésben ismertetett két tanulmányt, így ugyancsak megkérdőjelezi a devalvációs elmélet érvényességét. A szakirodalom fejlődéséhez való hozzájárulása jelen tanulmányunknak – a HR stratégiai integráció újrafogalmazott paramétere, valamint a feminizáció és a HR státusz evolúciója közötti ellentmondás feloldása – kérdéses annak ellenére, hogy a stratégiai integráció mérése és fogalma eltérő a többi ismertetett tanulmányhoz képest.

3.4. 2011–2014-es DPR felmérések eredményei

A Cranet 2014/16-os felmérés fent vázolt megállapításai a DPR segítségével ellenőrizve – a 3. táblázat tanulsága szerint a HR szakterületre vonatkozóan – megerősíthető. Az életkorokat is figyelembe véve mind a menedzserek, mind az összes válaszadó tekintetében a HR területén tapasztalható a legmagasabb feminizációs szint. A marketing és a pénzügyi területen dolgozó válaszadók esetében a mintával megegyező arányok láthatóak minden tényező mentén, ami a férfiak és nők közötti normális elosztás meglétére utalnak.

A női HR menedzserek magasabb aránya még erőteljesebben jelentkezik a 30 évesek vagy a még fiatalabbak körében. 10 fiatal HR vezetőből ugyanis 9 nő, miközben a marketing és pénzügy esetében ez csupán 6 főt tesz ki. A fiatalabb korosztályból a marketing területen dolgozók $\frac{3}{4}$ -e is nő, ami erre a munkaerőpiacra történő nagyobb mértékű beáramlásukat jelzi. A pénzügy esetén nincs különbség ebből a szempontból a két életkori csoport között.

3. tábla: Menedzser válaszadók száma a DPR mintában és a nemek aránya a HR, marketing és pénzügyi területen dolgozók körében, 2011–14

Table 3.: Manager respondents of the GCTS sample and gender rates of HR, Manager, and Finance staff, 2011–14

| Indikátorok/ Szakterületek életkor szerint | HR | | | Marketing | | | Pénzügy | | | Összesen | | |
|--|--------|-------|-------|-----------|-------|-------|---------|-------|-------|----------|-------|-------|
| | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. |
| 1. Menedzserek száma | 47 | 49 | 96 | 143 | 44 | 187 | 119 | 175 | 294 | 309 | 268 | 577 |
| 2. Női válaszadó menedzserek aránya (%) | 87,2 | 75,5 | 81,3 | 64,3** | 63,6 | 64,2 | 63,9* | 68,6* | 66,7 | 67,6 | 69 | 68,3* |
| 3. Válaszadók férfi-női aránya (%) | 87–13 | 80–20 | 86–14 | 75–25 | 68–32 | 74–16 | 73–27 | 75–25 | 74–16 | 76–24 | 74–26 | 76–14 |

* A különbség szignifikáns 5%-os szinten.

** A különbség szignifikáns 1%-os szinten.

Forrás: a DPR 2011-14 alapján saját szerkesztés

4. tábla: A DPR válaszadók havi nettó jövedelme pozíció, nem és életkor alapján a HR, marketing és pénzügyi területeken, 2011-14, ezer Ft

Table 4.: Monthly net income of GCTS respondents by position, gender and age for HR, Manager and Finance professions, 2011-14, in thousand HUF

| Pozícióhoz köthető havi nettó jövedelem/Szakterületek életkorcsoportok szerint | HR | | | Marketing | | | Pénzügy | | | Összesen | | |
|--|--------|------|-------|-----------|------|-------|---------|-------|-------|----------|-------|-------|
| | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. | 30>= X | 30<X | Össz. |
| Menedzser, nő | 266 | 285 | 275 | 215 | 320 | 240 | 237 | 216** | 224** | 233 | 246** | 239** |
| Menedzser, férfi | 270 | 332 | 311 | 250 | 373 | 280 | 246 | 329** | 293** | 250 | 338** | 290** |
| Nem menedzser, nő | 201 | 228 | 205 | 180** | 194* | 182 | 180** | 178** | 179** | 185** | 186** | 185** |
| Nem menedzser, férfi | 189 | 254 | 201 | 247** | 258* | 249 | 213** | 219** | 215** | 217** | 228** | 220** |
| Összesen, nő | 211 | 254 | 220 | 190** | 249 | 200** | 186** | 190** | 188** | 193** | 208** | 197** |
| Összesen, férfi | 201 | 301 | 234 | 249** | 319 | 264** | 219** | 267** | 236** | 226** | 280** | 243** |

* A különbség szignifikáns 5%-os szinten.

** A különbség szignifikáns 1%-os szinten.

Forrás: a DPR 2011–14 alapján saját szerkesztés

Ellenőriztük azt is, hogy a menedzserek közötti női-férfi arány eltér-e a területen dolgozók összes arányától. A Pearson féle Chi-négyzet teszt megerősíti, hogy a nők alulreprezentáltak a marketing és pénzügy menedzserei között, elsősorban a fiatalabbak között, míg a HR nem mutat különbséget. Ez előrevetíti a jövőbeli igényeket, valamint a nők reprezentáltságának növekedését, első sorban a marketing szakterületen belül. Ebből adódóan pénzügyi területen jelentkező férfi dominanciával kapcsolatos előzetes feltevésünk nem igazolódott teljes mértékben.

A három kiválasztott szakmában a nemek arányainak megoszlása alapján megállapítható, hogy a HR területen a feminizáció magas szintű. A devalvációs elmélet alapján

azt vártuk, hogy a nők és férfiak között – mind a menedzserek, mind a nem menedzserek körében – csupán kis mértékű vagy semmilyen különbség sem lesz. A marketing terület feminizációs minősítése kérdéses, így az ellenőrzött elmélet alapján várható lenne eltérés a jövedelem tekintetében. A pénzügyi szakterületnél pedig az eltérésnek mindenképpen kimutathatónak kellene lennie. A statisztikai különbséget csillaggal jelöltük az egyutas varianciaanalízis (Levene és Welch teszt) segítségével.

Ahogy az a 4. táblázatból egyértelműen látszik, a marketing, pénzügy és az egész mintára vonatkozólag szinte minden alcsoportnál szignifikáns a nettó jövedelmek közötti különbség a férfiak javára. A HR területen dolgozóknál pedig nincs semmilyen eltérés. A marketing esetében a nem menedzserei szinten látható különbség, ami azt mutatja, hogy ez a szakterület a feminizáció egy küszöbszintjén áll. Végezetül a pénzügyi szakma jelenti a férfiak „utolsó fellegvárát” a jövedelmek havi nettó szintjének, valamint a nagyobb mértékű férfi menedzserek arányát tekintve.

Összességében alátámasztottuk a korábbi feltevéseinket a 2011–14-es DPR adatbázisok eredményei alapján. A HR szakma erőteljesen feminizálódott, a marketing esetében a folyamat elért egy megragadható küszöbszintet, míg a pénzügy még sikeresen megőrzi a férfiak számára biztosított pozitív tulajdonságait. Ezek az eredményeink tehát – a korlátozó tényezők figyelembe vételével – megerősítik a devalvációs elmélet érvényességét.

4. Konklúzió, további kutatási irányok

Csak a DPR adatbázis mutat releváns megállapításokat a sorban állási és leértékelési elmélet kapcsán, bár a DPR is sok korlátozó tényezőt vesz figyelembe, egy viszonylag szűk mintára vonatkozólag (frissdiplomások Magyarországon). A 2014/16-os Cranet felmérés a női HR vezetők aránya tekintetében KKE régióban született eredményei egyrészt ugyan összhangban állnak a leértékelési elmélettel, másrészt azonban kérdéses, valamint statisztikailag nem megalapozott a férfiak nagyobb arányú stratégiai integrációja a többi vizsgált régióban.

Összességében a 2011–14-es DPR adatbázisok megerősítették az előzetes feltételezéseinket. A HR szakma teljesen elnőiesedett, a marketing esetében a folyamat már elindult, úgy néz ki, hogy a férfi túlsúlyt a pénzügyi terület biztosítja egyedül. Ezek a megállapítások a leértékelési elmélet érvényességét bizonyítják a korábban ismertett keretek figyelembe vételével.

A jövőre vonatkozólag új kutatási területek feltárását, új irányok ellenőrzését javasoljuk, mivel a sorban állási és leértékelési elméleteket számos alkalommal megkérdőjelezték (és nem csak a HR területén):

- Heilman (2001) a vizsgálatában megállapítja, hogy a nemek közötti különbségek a pozícióhoz kapcsolódó sztereotípiáknak való megfelelési szándék függvénye. Ez a megközelítés alátámasztja azt a sztereotípiát, amely szerint a nők nem alkalmasak a menedzserei pozíciók betöltésére, valamint megmagyarázza az egyes csoportok hatalmi erejét és a HR menedzserek közötti magasabb női arányt a KEE régióban, ami nehezen fog az üvegplafon összetöréséhez vezetni.
- Pichler és munkatársai (2008) szerint a stratégiai HR gyakorlata és a HR menedzserek nemi összetétele nem mutat szignifikáns kapcsolatot, ami teljességgel

szemben áll a népszerű felfogással, amely szerint a HR stratégiai integrációja és a HR feminizációja egymással ellentétes hatással bírnak. Inkább azt támasztja alá, hogy a HR pozíciót a felsővezetés részeként inkább férfi, mint női munkaként tekintik, ebből adódóan szembesülnek a nők az üvegplafonnal.

- Az önkéntes kiválasztódás elmélete alapján a nők kevésbé gyakran folyamodnak előléptetéshez vagy fizetésemelést kéréséhez saját kezdeményezésre (Kee 2006). Ez a megközelítés mind az üvegplafon, mind a ragadós padló létét alátámasztja.

Tanulmányunkban a női menedzserek esetében nem látható alacsonyabb szintű stratégiai integráció még a 4 régió belüli arányok közötti különbségek ellenére sem. Ez azt is jelenti, hogy a kutatók által hosszú távon feloldhatatlannak tartott üvegplafon egy relatíve rövid, 6 éves időtávon mégiscsak törhetőnek bizonyult. A DPR és az Adminisztratív Adatbázisok Adatbázisa kvantitatív bizonyítékot szolgáltathatnak a tendenciák megváltozására nem csak a HR-en belül, de más területeken is. A DPR kis mértékben járul hozzá a teljes kutatási területhez, ugyanakkor jelentős eredményeket mutatott ki a HR, a marketing és a pénzügy szakmák esetén.

Zárásként megállapítjuk, hogy miközben a HR területén a nők „üvegplafon”-ja töredezni látszik, a nemek közötti különbségek magyarázatában a „ragadós padló” kevésbé meghatározó elem.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Baron, J. N. & Bielby, W. T. (1985): Organizational barriers to gender equality: Sex segregation of jobs and opportunities. In: Rossi, A. (ed.), *Gender and the Life Course*. Aldine, New York, pp. 233–51.
- Brewster, C., Wood, G., Brooks, M., & Van Ommeren, J. V. (2006): What determines the size of the HR function? A cross-national analysis. *Human Resource Management*, 45 (1): pp. 3–21.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem Könyvkiadó, Budapest.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2004): *Managing Human Resources*. Pearson /Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Goodman, J., Fields, D. & Bulum, T. (2003): Cracks in the glass ceiling: In what kinds of organizations do women make it to the top? *Group & Organization Management*, 28: pp. 475–501.
- Hardin, E. (1991): The integration of women into professional personnel and labour relations work. *Industrial and Labor Relations Review*, 44(2): pp. 401–23.
- Heilman, M. E. (2001): Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57: pp. 657–674.
- Karoliny, M., Bálint, B. & Galambosné Tiszberger, M. (2015): Contradicting Gender-effects on Strategic Role of HRM in Four Regions of the World. *Strategic Management: International Journal of Strategic Management and Decision Support System in Strategic Management*, 20(3): pp. 25–36.
- Kee, H. J. (2006): Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian gender pay gap. *Economic Record*, 82: pp. 408–27.
- Lazarova, M., Mayrhofer, W. & Brewster, C. (2013): 'Plus ça change, plus c'est la même chose' In: Parry, E., Stavrou, E. & Lazarova, M. (Eds.), *Global Trends in Human Resource Management*. Palgrave-Macmillan, London, 11–34.

- Murphy, R. (1988): *Social Closure: The Theory of Monopolization and Exclusion*. Oxford: Clarendon Press.
- Perales, F. (2010): *Occupational Feminization, Specialized Human Capital and Wages: Evidence from the British Labour Market*. ISER Working Paper Series. University of Essex: Institute for Social and Economic Research.
- Pfeffer, J. & Davis-Blake, A. (1987): The effect of the proportion of women on salaries: The case of college administrators. *Administrative Science Quarterly*, 32: pp. 1–27.
- Pichler, S., & Simpson, P. A. & Stroh, L. K. (2008): The glass ceiling in human resources: exploring the link between women’s representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement. *Human Resource Management*, 47(3): pp. 463–479.
- Reichel, A., Brandl, J. & Mayrhofer, W. (2013): New Captain but a Sinking Ship? The influence of HR director’s Gender on the Status of the HR Department – A longitudinal Study. In: Parry, E., Stavrou, E. & Lazarova, M. (Eds.), *Global Trends in Human Resource Management*. Palgrave-Macmillan, London, pp. 33–53.
- Reskin, B. (1993): Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19: pp. 241–71.
- Reskin, B., & Roos, P. (1990): *Job queues, Gender queues. Explaining Women’s Inroads into Male Occupations*. Temple University Press, Philadelphia, PA.
- Roos, P. A., & Manley, J. E. (1996): Staffing personnel: Feminization and change in human resource management. *Sociological Focus*, 39(3): pp. 246–261.
- Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., Stiles, P., & Zaleska, J. (2002): Paying the piper: Choice and constrains in changing HR functional roles. *Human Resource Management Journal*. 12(2): pp. 39–63.