

A CSALÁDI ÁLLAPOT ÉS A FÉRFI VEZETŐI SZEREPEK KAPCSOLATÁNAK A VIZSGÁLATA

Kömüves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor – Hollósy-Vadász Gábor

Abstract: Jelen tanulmányunk egy korábbi cikkünk (Kömüves et al., 2022) folytatása. Ebben a publikációban a családi állapot és a férfi vezetői szerepek kapcsolatát vizsgáljuk. A kutatási kérdésünk: a családi állapot alapján a férfi vezetők vajon különböznek-e a vezetői szerepeik megítélésében? A mintavétel hólabda módszerrel történt, a válaszadók száma 212 fő, így a minta nem tekinthető reprezentatívnak, a levont következtetések nem generalizálhatóak, csak az adott mintán tekinthetők validnak. Kutatási kérdéseink igazolásához ANOVA-t, LSD post hoc tesztet és Khí-négyszet próbát alkalmaztunk. A vizsgálati kérdésünkre a válasz, hogy a férfi vezetők a családi állapot függvényében különböznek a vezetői szerepeik megítélésében. A kérdések verifikálása alapján kijelenthetjük, hogy: a családi állapot meghatározza, hogy a válaszadók mely vezetői tényezőket tartják fontosnak a vezetői sikeresség megítélésében. A családi állapot alapján a válaszadók eltérően ítélik meg a családi élet és a sikeres vezetői szerep összeegyeztethetőségét. A kutatómunkát a jövőben szeretnénk folytatni annak a vizsgálatával, hogy a férfiak és a nők esetében a családi állapot eltérően hat-e a vezetési szerepekkel kapcsolatos attitűdökre.

Abstract: This study is a continuation of an earlier article (Kömüves et al., 2022). In this publication, we examine the relationship between marital status and male leadership roles. The research question is: do male leaders differ in the perception of their leadership roles based on their marital status. We are testing two hypotheses related to our research question. Sampling is carried out using the snowball method, the number of respondents is 212, therefore the sample is not considered representative and the conclusions drawn cannot be generalised and can only be considered valid on the sample. To confirm the hypotheses, ANOVA, LSD post hoc test and Chi-square tests are used. The answer to our research question is that male leaders differ in their perceptions of their leadership roles depending on their marital status. Based on the verification of the hypotheses: the marital status determines which leadership factors are considered important by the respondents in terms of determining leadership success; the marital status determines which leadership styles are considered effective; respondents perceive the reconciliation of family life and successful leadership role differently according to marital status. In the future, we would like to continue this research by investigating whether marital status affects attitudes towards leadership roles differently for men and women.

Kulcsszavak: vezetés, vezetői szerepek, vezetői attitűdök, férfi vezetők, irányítás.

Keywords: leadership, leader roles, leader attitudes, male leaders, direction.

1. Bevezetés

A mai dinamikus és globális környezet kihívásai közepette a szervezetek sikeres menedzseléséhez jó vezetői kvalitásokkal rendelkező vezetőkre van szükség (Konczosné, Keller 2011; Hofmeister et al., 2016). A vezetői szerepekkel kapcsolatban rengeteg eltérő és mégis sok szempontból hasonló definícióval találkozhatunk. Szinte mindegyik meghatározásban megtalálhatóak a következő elemek: csoport, cél, befolyásolás. Vagyis a vezető feladata egy csoport irányítása, befolyásolása egy megadott (szervezeti) cél érdekében (Hartog et al., 1997; Bakacsi, 2004; Koronváry, 2014; Kohlhoffer, 2019). Jelen tanulmányunkban a vezetői szerepeket a családi állapot függvényében elemezzük.

A modern világban a piaci munkavégzés és a magánélet kölcsönösen hatással vannak egymásra. Mind vezetői, mind munkavállalói oldalról meghatározott

stratégiákat szükséges kialakítani a munka-magánélet egyensúlyának elérésére és fenntartására. A vezetői munka-magánélet egyensúly kérdése fontos téma, mivel több területen is hatást gyakorol az élet és a munka minőségére. Mindezek mögött meghúzódik a nemek eltérő társadalmi beágyazottsága és cselekvési lehetősége, ami hatalmi kérdéseket is felvet (Nagy, 2017). A munka és a család két olyan komponense az emberi életnek, amelyek a legnagyobb strukturáló erővel bírnak. A két terület összeegyeztetése nehéz feladat mind a férfi mind a női vezetők számára, hiszen rengeteg igény, elvárás sőt követelmény fogalmazódik meg, amelyeket össze kell hangolni és amelyeknek a lehető legnagyobb mértékben meg kell felelni (Makra et al., 2012). Elvárásainkat sok minden befolyásolhatja: korunk, iskolai végzettségünk, születési lokációnk, családi státuszunk, szociális előítéletek és még sok-sok számos tényező (Rády, Szücs 2014; Kurucz, Kovács 2020). A munkahelyeken a női és a férfi vezetőket gyakran a már bevált sztereotípiák alapján jellemzik az emberek. A nők vezetési stílusára rendszerint nem az egyszemélyes irányítás jellemző, inkább kollaboratív munkaformában szeretnek dolgozni, hatékonyabbak ott, ahol fontos szerep jut mások meghallgatásának, összességében a kommunikációnak (Szatmári, 2020). Így azt tartják, hogy a nők érzékenyek, kommunikatívabbak, több konfliktust vállalnak fel, míg a férfiak megfontoltabbak, koncentrációjuk erősebb, határozottabbak a döntési helyzetekben. Ugyanakkor a nők óvatosabbak, nyitottabbak a változásokkal szemben, több érzelmet mutatnak, a meggyőzésre koncentrálnak. A férfiak merészebbek, könnyebben adnak utasítást és jóval kevesebb figyelmet szentelnek az érzéseknek (Goleman, 2003; Smith & Mackie, 2001; Szelényi, 2012). A férfiak vezetési stílusa általában a versengéshez kötődik: versenyorientáltabbak, hierarchikusak, célorientáltak, és katonásan viselkednek, az ő szemükben az ideális vezető kemény és független. Egy férfi vezető utasítást ad, feladatot határoz meg (Szatmári, 2020; Zeidan, Berke 2021). Ezek a szerepek magukban hordozzák az elvárt attitűdöket, a viselkedési mintákat és az értékeket (Mészáros, 2006), valamint a normatív követelményeket is (Goffman, 1981). Természetesen ez rengeteg potenciális konfliktust hordoz magában, hiszen mind a munkahelyi, mind a családi életben sok stresszt okozó tényezővel kell megküzdeni. A vezetői szerep a munka világában nagy jelentőséggel bír tekintettel arra, hogy a vezető aktuális családi állapota, tartós jellemzői, működési sajátosságai meghatározóak, mind a hozzá tartozó beosztottak, mind az általa menedzselte folyamatok szempontjából (Répáczki & Juhász 2015; Kurucz, Kovács & Pete 2020). A szülői státusz, azaz a gyermek léte vagy nemléte a családban meghatározóan hat a vezető munkájára, így a vezetői szerepekre is. Uhly és szerzőtársai (2015) kutatásukban nemzetközi adatokat használva arra keresték a választ, hogy a családi feladatok és a családi állapot mennyiben alakít ki „üvegkerítést” (glass fence) a nők és a férfiak számára. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy a nők a gyermekek meglétéből fakadóan több hátrányt szenvednek el vezetői munkájuk során, mint férfi társaik. E gondolatot erősíti meg Bihari (1993) is, aki férfi és női vezetők körében végzett vizsgálatai alapján arra a következtetésre jutott, hogy a nők számára a karrier bizonytalanságot, a családi élet szempontjából hátrányokat hordoz, míg a férfiak esetében a vezetői pozícióhoz az átlagosnál stabilabb családi háttér

társul, azaz a férfiak számára az átlagosnál lényegesen nyugodtabb családi viszonyokkal jár, míg a nők vezetői ambíciói a családi kapcsolatokat fellazíthatják.

Kutatásunk keretei között a családi állapot és a vezetői szerepek kapcsolatának feltárását tűztük ki célul. Kutatási kérdésként az alábbiak kerültek megfogalmazásra: a férfi vezetők a családi állapot alapján különböznek-e a vezetői szerepük megítélésében. A kérdés további specifikációja érdekében az alábbi hipotéziseket fogalmazzuk meg:

H(1) szerint: a családi állapot alapján a válaszadók eltérő vezetői tényezőket tartanak fontosnak a vezetői sikeresség megítélése során.

H(2) szerint: a családi állapot alapján a válaszadók eltérően ítélik meg a családi élet és sikeres vezetői szerep összeegyeztethetőségét.

2. Anyag és módszer

A kutatásban résztvevő személyek egy online kérdőívet tölthettek ki, amely 27 kérdést tartalmazott. Ezt a kérdőívet már egy korábbi kutatásunk során is alkalmaztuk, de ott csak női vezetőket vontunk be (Kömüves et al., 2022), ellentétben ezzel a vizsgálatunkkal, amiben csak férfi vezetők vesznek részt. Az előző kutatásunkhoz képest a kérdőívben az alábbi kérdéseket fogalmaztuk át: 14., 16., 20., 23., 24., 27. A változtatások oka, hogy a fentebb megnevezett kérdések külön férfi és női vezetőkre vannak megfogalmazva. A kérdések megváltoztatását az *1. táblázat* szemlélteti. Az táblázat középső oszlopa a női, míg jobb a férfi vezetőkre specifikált kérdéseket tartalmazza. A kérdésekhez hozzárendelt előre megadott válaszlehetőségeket azonban nem változtattuk meg, ennek okai: a 14. a 23. és a 24. kérdések nyílt végűek, így nem voltak előre megadva válasz lehetőségek. A 16. kérdés egy eldöntendő kérdés, így a válaszlehetőségek mind a két kérdőív esetében igen és nem. A 20. kérdéssel az ideálisnak gondolt vezetési stílust vizsgáltuk és mindkét kérdőívben ugyanazon vezetési stílusok közül választhattak a kitöltők. A 27. kérdés során különböző tényezőket soroltunk fel, amelyekről a válaszadóknak el kellett dönteniük, hogy mennyire fontosak a sikeres vezetés szempontjából.

1. táblázat: A női és a férfi vezetői kérdőívben eltérően megfogalmazott kérdések

A kérdés sorszáma	Női vezetői kérdőív	Férfi vezetői kérdőív
14	Ön szerint, ha egy nő sikeres szeretne lenni, mi az, amiről először le kell mondania?	Ön szerint, ha egy férfi sikeres szeretne lenni, mi az, amiről először le kell mondania?
16	Mit gondol, a mindennapi munkája során könnyebben boldogulna, ha férfi lenne?	Mit gondol, a mindennapi munkája során könnyebben boldogulna, ha nő lenne?
20	Milyen vezetői stílusra van szüksége egy jó női vezetőnek?	Milyen vezetői stílusra van szüksége egy jó férfi vezetőnek?
23	Véleménye szerint a női vezetőknek, miben kellene fejlődniük?	Véleménye szerint a férfi vezetőknek, miben kellene fejlődniük?
24	Mit tanácsolna egy kezdő női vezető számára, mire fektessen nagy hangsúlyt a munkája során?	Mit tanácsolna egy kezdő férfi vezető számára, mire fektessen nagy hangsúlyt a munkája során?
27	Az alábbi tényezők közül, melyik szempont milyen mértékben egy sikeres női vezető számára?	Az alábbi tényezők közül, melyik szempont milyen mértékben egy sikeres férfi vezető számára?

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A kérdőívben alkalmazott kérdéseket és az ezekhez hozzárendelt válaszlehetőségeket részletesen ismertetjük Kőműves és munkatársai (2022) publikációjukban. Az adatfelvételre 2022 tavaszán került sor. A mintavétel hólabda módszerrel történt, ezért a minta nem reprezentatív, vagyis a kutatási eredményeink nem általánosíthatóak. A kutatásban összesen 212 vezető beosztású férfi vett részt. A vizsgálati személyek életkori eloszlását a 2. táblázat szemlélteti. A válaszadók több, mint a fele (56,1%) tartozott a 40-60 éves kategóriába, a vizsgálati mintát legkisebb arányban (8%) a 60 évnél és annál idősebb személyek alkották.

2. táblázat: A vizsgálati minta életkori eloszlása

Életkor	Gyakoriság	Százalékos megoszlás
18-29 év	24	11,320%
30-39 év	52	24,528%
40-60 év	119	56,132%
60- év	17	8,018%
Összesen	212	100%

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A vizsgálati személyek munkahelyeinek régió szerinti megoszlását a 3. táblázat szemlélteti.

3. táblázat: A megkérdezett vezetők munkahelyének régió szerinti megoszlása

Régió	Válaszadók száma	Százalék
Nyugat-Dunántúl	18	8,490%
Dél-Dunántúl	93	43,867%
Közép-Dunántúl	12	5,660%
Közép-Magyarország	55	25,943%
Dél-Alföld	19	8,962%
Észak-Alföld	8	3,773%
Észak-Magyarország	7	3,301%
Összesen	212	100%

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A 4. táblázat mutatja be, hogy vizsgálatban résztvevő személyek milyen pozícióban dolgoztak. A táblázat alapján megállapítható, hogy a vizsgálat személyek több mint egynegyede (25,471%) tulajdonosa is annak a szervezetnek, amelyben dolgozik. Továbbá a megkérdezettek több mint egyharmada (34,433%) felsővezető, még alsóvezetői beosztásban a mintát alkotó személyek 9,90 % dolgozott a megkérdezés időpontjában.

4. táblázat: A vizsgálat személyek munkahelyi pozíciók szerinti megoszlása

Pozíció	Válaszadók száma	Százalék
Alsóvezető	21	9,905%
Középvezető	64	30,188%
Felsővezető	73	34,433%
Tulajdonos	54	25,471%
Összesen	212	100%

Forrás: A szerzők szerkesztése.

Az 5. táblázat mutatja be a vizsgálatban résztvevő személyek családi állapotát. A táblázat alapján elmondhatjuk, hogy a válaszadók döntő többsége (62,735%) házasságban él.

5. táblázat: A vizsgálati személyek család állapota

Családi állapot	Válaszadók száma	Százalék
Egyedülálló	21	9,905%
Élettársi kapcsolat	47	22,168%
Házasság	133	62,735%
Elvált	9	4,245%
Özvegy	2	0,943%
Összesen	212	100%

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A megkérdezett férfiak gyermekeinek átlagos száma 1,731 (SD=1,628).

3. Eredmények

A kutatási eredményeket az SPSS 26.0 programcsomaggal dolgoztuk fel. Szignifikánsnak azokat az eredményeket fogadtuk el, ahol $p \leq 0,05$. A tanulmányunkban csak a szignifikáns eredményeket prezentáljuk. A következő bekezdésekben az alábbi kérdésre adott válaszokat elemezzük: „A vezetői sikerességében mennyire játszottak szerepet az alábbi tényezők?” A kérdés megválaszolása során a vizsgálati személyeknek a felsorolt tényezőket kellett osztályozniuk egy 1-5 terjedő skálán az alapján, hogy azokat mennyire tartják fontosnak a vezetői sikerességben. Az adatokat ANOVA próbával és LSD post hoc teszttel dolgoztuk fel. Eredményeink szerint a férfi vezetők a családi állapotuk alapján eltérően ítélik meg a vezetői sikerességben a személyes képességek fontosságát ($F(4)=2,534$, $p=0,041$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség az özvegyek és az egyedülállók ($p=0,013$), az élettársi kapcsolatban élők és az özvegyek között ($p=0,022$), a házasok és az özvegyek ($p=0,008$), az özvegyek és az elváltak ($p=0,005$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 6. táblázat tartalmazza.

Eredményeink szerint a férfi vezetők a családi állapotuk alapján eltérően ítélik meg a vezetői sikerességben a házastársi támasz fontosságát ($F(4)=10,075$, $p=0,000$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség az egyedülállók és az élettársi kapcsolatban élők ($p=0,048$), az egyedülállók és a házasok ($p=0,000$), az élettársi kapcsolatban élők és a házasok ($p=0,002$), az élettársi kapcsolatban élők és az elváltak ($p=0,015$), a házasok és az elváltak ($p=0,000$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 6. táblázat tartalmazza.

Eredményeink szerint a férfi vezetők a családi állapotuk alapján eltérően ítélik meg a vezetői sikerességben az iskolai végzettség fontosságát ($F(4)=2,976$, $p=0,020$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség az egyedülállók és az élettársi kapcsolatban élők ($p=0,004$), az egyedülállók és a házaságban élők ($p=0,005$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 6. táblázat tartalmazza.

Eredményeink szerint a férfi vezetők a családi állapotuk alapján eltérően ítélik meg a vezetői sikerességben a baráti támasz fontosságát ($F(4)=3,624$, $p=0,007$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség az egyedülálló és az élettársi kapcsolatban élők ($p=0,002$), az egyedülállók és a házasok ($p=0,001$), az egyedülállók és az elváltak ($p=0,003$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 6. táblázat tartalmazza.

6. táblázat: A vezetői sikeresség egyes tényezőinek a megítélése

Személyes képességek					
	Egyedülálló	Élettársi kapcsolat	Házás	Elvált	Özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=4,380 SD=0,804	m=4,239 SD=0,793	m=4,413 SD=0,686	m=4,666 SD=0,500	m=3,000 SD=2,828
Házastársi támasz					
	Egyedülálló	Élettársi kapcsolat	Házás	Elvált	Özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=3,190 SD=0,511	m=3,586 SD=0,685	m=4,000 SD=0,828	m=2,875 SD=0,353	m=3,000 SD=0,000
Iskolai végzettség					
	Egyedülálló	Élettársi kapcsolat	Házás	Elvált	Özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=4,190 SD=0,749	m=3,630 SD=0,678	m=3,706 SD=0,725	m=4,111 SD=0,781	m=4,000 SD=1,414
Baráti támasz					
	Egyedülálló	Élettársi kapcsolat	Házás	Elvált	Özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=3,666 SD=0,795	m=3,200 SD=0,457	m=3,229 SD=0,519	m=3,001 SD=0,866	m=3,000 SD=0,000

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A következő kérdéssel azt vizsgáltuk meg, hogy a válaszadók szerint összeegyeztethető-e sikeres vezetői szerep a családi élettel. Az eredményeket Khí-négyszet próbával elemeztük. A próba feltétele, hogy a cellák több, mint 20%-ában a gyakoriság 5 feletti legyen. Annak érdekében, hogy ez a feltétel teljesüljön a családi állapot változókat átkódoltuk. Az átkódolás eredményeként a változó már csak két kategóriát tartalmaz. Ezek a kategóriák: a válaszadó jelenleg egyedül él; a válaszadó jelenleg együtt él párjával. A válaszadó jelenleg egyedül él kategóriába soroljuk az egyedülállókat, az elváltakat és az özvegyeket. A válaszadó jelenleg együtt él párjával kategóriába soroljuk az élettársi kapcsolatban és a házasságban élőket. Eredményeink szerint a különböző családi állapotú személyek másképpen ítélik meg a családi élet és a vezetői szerep összeegyeztethetőségét ($\chi^2 = 7,702$; $df = 1$; $p = 0,006$), (Cramer's $V = 0,191$; $p = 0,006$). A keresztábra elemzésünket a 7. táblázat szemlélteti.

7. táblázat: A vezetői szerep és családi élet összeegyeztethetőségének a megítélése

Lehetséges a kettőt összeegyeztetni?	A válaszadó jelenleg egyedül él	A válaszadó jelenleg együtt él a párjával	Összesen
Igen	25 78,125%	168 93,333%	193 91,037%
Nem	7 21,875%	12 6,666%	19 8,962%
Összesen	32 100%	180 100%	212 100%

Forrás: A szerzők szerkesztése.

A továbbiakban T-próba segítségével azt vizsgáljuk meg, hogy az egyedül élő, illetve a párjukkal együtt élők különböznek-e abban, hogy mely tényezőket és milyen mértékben tartják fontosnak egy sikeres férfi vezető életében. Az eredményeink szerint a különbségek szignifikánsak az alábbi tényezők esetében: energia ($T = -1,987$; $df = 207$; $p = 0,048$), kitartás ($T = -2,11$; $df = 208$; $p = 0,036$) és humorérzék tekintetében ($T = -1,990$; $df = 208$; $p = 0,048$). Az átlag pontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

8. táblázat: Tényezők fontosságának megítélése sikeres férfi vezetők esetében

Energia		
	A válaszadó jelenleg egyedül él	A válaszadó jelenleg együtt él a párjával
Átlagpontszám és szórás	m= 4,218 SD= 0,974	m= 4,491 SD= 0,658
Kitartás		
	A válaszadó jelenleg egyedül él	A válaszadó jelenleg együtt él a párjával
Átlagpontszám és szórás	m=4,406 SD=0,945	m=4,668 SD=0,579
Humorérzék		
	A válaszadó jelenleg egyedül él	A válaszadó jelenleg együtt él a párjával
Átlagpontszám és szórás	m=3,562 SD=1,162	m=3,932 SD=0,930

Forrás: A szerzők szerkesztése.

4. Következtetések és javaslatok

A munka és a családi élet a humán lét két legjelentősebb strukturáló ereje, ezért ezeknek az összeegyeztethetősége mind a férfi mind a női vezetők számára különösen fontos, illetve egyben jelentős teher is (Makra et al., 2012). Ahogy az elméleti bevezetőben is említettük több kutatás vizsgálta, hogy miben különbözik a férfi és a női vezetési stílus (Szatmári, 2020; Zeidan, Berke 2021), illetve a férfiak és a nők véleménye miben tér el a saját vezetői szerepeiket illetően. Eddig kevés kutatás vizsgálta azt, hogy vajon a férfiak eltérő családi állapota (pl. házasságban, vagy párkapcsolatban élés), hogyan befolyásolja a saját vezetői szerepeikről alkotott véleményüket. A kutatási kérdéseinkre válaszként adható, hogy a családi állapot függvényében különböznek a férfi vezetők a vezetői szerepeik megítélésében. Vizsgálataink során mind a két hipotézisünket verifikáltuk. Fontosnak tartjuk azonban hangsúlyozni, hogy a vizsgálati minta nem reprezentatív, ami limitálja a kutatási eredményeink érvényességét. Az eredményeink nem generizálhatóak, csak a vizsgálati mintán tartjuk őket érvényesnek, a teljes populációra vetítve nem értelmezhetőek.

A H(1) alapján a családi állapot meghatározza, hogy a válaszadók mely vezetői tényezőket tartják fontosnak a vezetői sikeresség megítélése tekintetében. A személyes képességeket, mint vezetői tényezőt, mindegyik csoport fontosnak tartja, kivétel az özvegyek, akiknek a válaszaik semleges kategóriába esnek. A személyes képességeket a legfontosabb tényezőnek az elváltak tartották. A házastársi támaszt a házasságban élő férfi vezetők tartják legfontosabbnak, míg az özvegyek válasza inkább semleges volt, azaz a sikeres vezetés szempontjából neutrálisnak gondolják. A házastársi támaszt legkevésbé fontosnak az elváltak gondolják, talán ennek az lehet az oka, hogy az elvált férfi vezetők a válás okozta élethelyzetbeli krízis ellenére meg tudják őrizni a vezetői pozíciójukat. Az iskolai végzettséget a vezetés szempontjából valamennyi csoport fontosnak tartotta, de a legfontosabbnak az egyedülállók gondolják. A baráti támasz a vezetés szempontjából az özvegyek és az elváltak számára neutrális, míg az egyedülállók számára inkább fontos kategóriába esik.

A H(2) alapján a családi állapot meghatározza, hogy a válaszadók, hogy ítélik meg a sikeres vezetés összeegyeztethetőségét a családi élettel. Az egyedül élők több mint háromnegyede (78,125%) szerint a sikeres vezetés összeegyeztethető a családi élettel. Ez az érték azok esetében, akik jelenleg együtt élnek a párjukkal még magasabb volt (93,333%). Vagyis a férfi vezetők túlnyomó többsége (91%) véli úgy, hogy a családi élete összeegyeztethető a vezetői szereppel. A Cramer's V értékek viszont alacsonyak voltak (Cramer's V =0,191), amiből következik, hogy az általunk vizsgált változók között ugyan van kapcsolat, de ennek mértéke gyenge.

A válaszadók abban is különböznek, hogy hogyan ítélik meg a sikeres férfi vezetők esetében az egyes tényezők fontosságát. Mind az energia, mind a kitartás és humorérzék esetében is a válaszadók ezeket tényezőket fontosnak tartják. A szignifikáns különbségek a fontosság mértékére vonatkoznak. Akik jelenleg együtt élnek a párjukkal számukra fontosabbak, hogy a férfi vezető energikus és kitartó legyen, illetve jó humorérzékkel rendelkezzen, mint akik, jelenleg egyedül élnek. Az

energikusság és kitartás esetében azt feltételezzük, hogy ezen tényezők azért fontosabbak azon férfiak számára, akik együtt élnek a párjukkal, mert számukra sokkal nehezebb a munka-magánélet közötti egyensúly megtartása, mint azok számára, akik egyedül élnek. Úgy véljük, hogy az egyedül állók számára kisebb terhet jelenthet a munka-magánélet összeegyeztetése, ezért tarthatják kevésbé fontosnak ez energiát és a kitartást.

Összességében a kutatásunk eléri a kitűzött célt, mivel a kutatási kérdést megválaszoljuk és a két hozzá kapcsolódó hipotézist is igazoljuk. A jövőben folytatni szeretnénk a kutatómunkát, oly módon, hogy a korábbi vizsgálatunk (Kőműves et al., 2022) során felvett női vezetői kérdőívre adott válaszokat összehasonlítjuk a férfi vezetők válaszaival és azt teszteljük, hogy a két nem esetében a családi állapot eltérően hat-e a vezetői szerepekkel kapcsolatos attitűdökre. Ezt a kutatást azért is tartjuk indokoltnak elvégezni, mert a vezetői szerep a férfiak és a nők esetében más-más magánéleti hatással bír (Bihari (1993)). A női vezetők a férfi kollégáikkal összehasonlítva a gyermekvállalást követően munkaerő - piaci szempontból több hátrányt szenvednek el (Uhly et al., 2015). Ezért a jövőben egy modellező kutatás során azt is szeretnénk megvizsgálni, hogy a családi állapot mely dimenziói (pl. gyermekek száma) képesek megmagyarázni a férfiak és a nők között potenciálisan kimutatható vezetői szerepekkel kapcsolatos attitűd különbségeket.

Irodalomjegyzék

- Bakacsi Gy. (2004): *Szervezeti magatartás és vezetés*. Budapest: Aula.
- Bihari Zs. (1993): Nők a pénzügyi szféra vezetésében. *Tér és Társadalom*, 7 (1–2): 69–88.
- Goffman, E. (1981): *A hétköznapi élet szociálpszichológiája*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- Goleman, D. (2003): *Érzelmi intelligencia*. Budapest: Háttér Kiadó Kft.
- Hartog, D. N., Koopman, P. L., Thierry, H. K., Wilderom, C. P. M., Maczynski, J., Jarmuz, S. (1997): Dutch and Polish Perception of Leadership and Culture: The GLOBE project. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (4): 387–413. <https://doi.org/10.1080/135943297399006>
- Hofmeister, Á., Kopfer, K., Zoltayné, Z. (2016): A magyar vállalkozók személyiségjegyei és azok kapcsolata a vezetői stílussal és a piacorientációval. *Vezetéstudomány*, 47 (7): 41–53. DOI 10.14267/VEZTUD.2016.07.04
- Kohlhoffer, Cs. (2019): Vezetési stílusok és konfliktusmenedzsment stílusok. In: Csiszárík-Kocsir Á., Garai-Fodor M. (szerk.) *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században – IX/2. tanulmánykötet: Kihívások a marketing és a menedzsment területén a XXI. században*. Budapest: Óbudai Egyetem. 68–74.
- Konczosné, Sz., Keller, V. (2011): Vizsgálat női menedzserek innovációt generáló tevékenységéről. *Marketing & Management*, 45 (4): 4–14.
- Koronváry, P. (2014): Kicsoda a vezető? Gondolatok a vezetői felelősségről. *Hadmérnök*, 9 (3): 290–295.
- Kőműves Zs., Szabó Sz., Szabó-Szentgróti G., Hollósy-Vadász G. (2022): A családi állapot hatása a női vezetői szerepekre és az ehhez kapcsolódó attitűdökre. *Studia Mundi – Economica*, 9 (1): 21–34. 10.18531/Studia.Mundi.2022.09.01.21-34
- Kurucz A., Kovács E (2020): A negyedik ipari forradalom értékeinek közvetítése az észak-dunántúli kis- és középvállalkozások esetében. In: Dernóczy-Polyák A. (szerk.) *Kutatási jelentés 4*. Győr: Universitas-Győr Nonprofit Kft. 250–255.
- Kurucz A., Kovács E., Pete D., (2020): Az agilis vezetői skillek vizsgálata a hazai vezetők körében. In: Bujdosó Z., Dinya L., Csernák J. (szerk.) *XVII. Nemzetközi Tudományos Napok: online*

- konferencia: Környezeti, gazdasági és társadalmi kihívások 2020 után: Tanulmányok.* Gyöngyös: Károly Róbert Kft. 687–694.
- Makra E., Farkas, D., Orosz G., (2012): A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67 (3): 491–518. <https://doi.org/10.1556/mpszle.67.2012.3.5>
- Mészáros A. (2006): Differenciálódás a munkahelyi csoportokban: szerepek. In Mészáros A. (szerk.) *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága*. Miskolc: Z-Press Kiadó. 483–497.
- Nagy B. (2017): Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27 (3): 75–103.
- Rády E., Szücs, E. (2014): Elvart vezetői tulajdonságok a nemek megítélése szerint a GLOBE-kérdőív értékeinek tükrében, *Vezetéstudomány*, 45 (3): 19–29. DOI 10.14267/VEZTUD.2014.03.02
- Répáczki, R., Juhász, M. (2015): A vezetői szerep újraértelmezése a mentális komplexitás és a személyiségjellemzők tükrében. *Alkalmazott pszichológia*, 15 (3): 79–108. DOI: 10.17627/ALKPSZICH.2015.3.79
- Smith, E. R., Mackie, D.M. (2001): *Szociálpszichológia*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Szatmári A. (2020): Vezetői kompetenciák a belügyi rendszerben. *Belügyi Szemle*, (3): 67–78. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2017.3.5>
- Szelényi Zs. (2012): *Privát sarok: nők nélkül nem megy a kilábalás.* http://hazaeshaladas.blog.hu/2012/04/19/privat_sarok_nok_nelkul_nem_megy_a_kilabalas. Utolsó letöltés: 2022. április 20
- Uhly, K. M., Visser, L. M., Zippel, K. S. (2015): Gendered patterns in international research collaborations in academia. *Studies in Higher Education*, 42 (4): 760–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072151>
- Zeidan, F., Berke Sz. (2021): The Impact of Leadership Practices on the Lebanese Family Business Performance by First Generation Leaders. *International Business Management*, 15 (2): 39–55. DOI: 10.36478/ibm.2021.39.55