

A CSALÁDI ÁLLAPOT HATÁSA A NŐI VEZETŐI SZEREPEKRE ÉS AZ EHHEZ KAPCSOLÓDÓ ATTITŰDŐKRE

THE EFFECT OF MARITAL STATUS ON FEMALE LEADERSHIP ROLES AND ATTITUDES

Kömüves Zsolt¹, Szabó Szilvia², Szabó-Szentgróti Gábor³, Hollósy-Vadász Gábor⁴

^{1,2,3}egyetemi docens, ⁴egyetemi adjunktus

^{1,3}Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, ^{2,4}METU Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Kar Menedzsment Intézet

E-mail: Komuves.Zsolt.Sandor@uni-mate.hu¹ szszabo@metropolitan.hu² Szabo-Szentgroti.Gabor@uni-mate.hu³ hvadaszg@gmail.com⁴

Összefoglalás

Ebben tanulmányunkban női vezetők esetében vizsgáljuk meg a családi állapot hatását a vezetői szerepekre és az ehhez kötődő attitűdökre. A tanulmányunkban az alábbi kutatási kérdésre keressük a választ: női vezetők esetében a családi állapot befolyásolja-e a vezetői szerepek megítélését. Ehhez kapcsolódóan három hipotézist fogalmazunk meg melyek: H(1) szerint: a vezetői sikeresség szempontjából a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más tényezőket tartanak fontosnak. H(2) szerint: a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más jellemzőket tartanak fontosnak a sikeres férfi vezetők esetében. H(3) szerint: a válaszadók a családi állapotuk alapján másképpen vélekednek arról, hogy a családalapítást elhalasztanák-e egy jó állás lehetőség érdekében. A kérdőíves kutatásban (n=225) személy vett részt. A minta nem reprezentatív, ezért a kutatási eredményeink nem általánosíthatóak, a levont következtetéseket a vizsgálati mintán kívül nem tekintjük validnak. A válaszok feldolgozása során ANOVA és Khi négyzet próbákat alkalmaztunk. Az eredményeink mind a három hipotézisünket igazolták. A női vezetők között abban volt a különbség, ahogy a jó hírnév, a háztartási támasz, a szülői, vagy a rokoni támasz, és a baráti támasz fontosságát látták a sikeres vezetés kapcsán. A válaszadók a családi állapotuk alapján más-más jellemzőt tartottak fontosnak a sikeres férfi vezetők esetében. A jövőben egy országos reprezentatív kutatás során szeretnénk egy összehasonlító vizsgálat során feltárni a női és a férfi vezetőkhez kötődő attitűdök közötti különbségeket.

Abstract

In this study, we examine the impact of marital status on leadership roles and attitudes for female leaders. In our study, we seek to answer the following research question: does marital status influence perceptions of leadership roles among female leaders? Three hypotheses are formulated: H(1): respondents perceive different factors as important for leadership success based on their marital status. H(2): respondents will consider different characteristics to be important for successful male leaders based on their marital status. H(3): respondents have different views on whether they would postpone starting a family in order to have a good job opportunity, based on their marital status. A questionnaire (n=225) was carried out. The sample is not representative therefore, our research results are not generalizable and the conclusions drawn are not considered valid outside the survey sample.

The results were processed using ANOVA, Chi-squared tests. Our results confirmed all three hypotheses. Our results showed that women leaders differed in how they perceived the importance of reputation, household support, parental or kinship support, and friendship support in successful leadership. Respondents ranked different characteristics of successful male leaders according to their marital status. In the future, we would like to explore the differences between attitudes towards female and male leaders in a comparative study in a nationally representative survey.

Kulcsszavak: női vezetők, vezetői szerepek, emberi erőforrás gazdálkodás

JEL besorolás: J01

LCC: HD6050-6305

Bevezetés

Férfiak és a nők különböző kihívásokkal néznek szembe a munkaerőpiacon, különös tekintettel a vezetői pozíciókért folytatott versenyben. Tény, hogy a nők a mai napig alulreprezentáltak a különböző vezetői pozíciókban, miközben a szervezetek alsóbb szintjein gyakran nagyobb arányban képviseltetik magukat, mint férfiak (Kázmér-Mayer – Czibor, 2019). A témakört egy másik oldalról is megközelítve jól ismert tény a magyar lakosság konzervatív nemi szerepfelfogása. E gondolkodásmód szerint a férfiakhoz elsődlegesen a kenyérkereső szerepét, míg a nőkhöz pedig (elsősorban) az anya és a háziasszony szerepét kapcsolja. Ezt a jelenséget évtizedek óta sorozatban jelzik a hazai és nemzetközi összehasonlító vizsgálatok is. A nemi ideológiák közül különösen azokban mutatkozik nagyfokú egyetértés, amelyek az anyaságra, az anyákkal kapcsolatos szerepelvárásokra vonatkoznak (Blaskó, 2011). Blaskó (2011) tanulmányában egy olyan állítást vizsgált, hogy „Egy hat év alatti kisgyerek megsínyli, ha az anyja dolgozni jár” (Blaskó, 2011, p. 156.). E tétellel a Magyarországon kérdezettek 66%-a egyetértett – míg ugyanez az arány Lengyelországban 57%, Csehországban 48% volt, addig Nagy-Britanniában mindössze 38%, Svédországban pedig csak 25% (Blaskó, 2011). A rendszerváltást követően lassú változás következett be a magyar társadalomban a nemi szerepekről való gondolkodás terén.

Modernizálódott, munkaorientálttá vált az értékrend, az egyértelmű család- és gyermekközpontúság bizonyos mértékig visszaszorult. Elfogadottabbá vált, hogy az anya keresőtevékenysége nem gyakorol feltétlenül negatív hatást a család életére, a gyermekek fejlődésére, sőt a kétkeresős családmodell éppen a család stabilitása, biztonsága szempontjából elengedhetetlen követelménnyé vált (Pongrácz – Molnár, 2011; Dernóczy-Polyák – Kurucz, 2020). Egyetértünk Tóth (1995) véleményével, hogy a keresőmunka valamilyen szinten a női szocializáció részévé vált. A nők többsége nem tudja elképzelni önmagát élete teljes folyamán, hogy kizárólag háziasszony, illetve, anya szerepben létezzen. A munka nemcsak önmegvalósítási lehetőséget és társaságot, hanem anyagi függetlenséget is jelent a nők számára. A fiatal korosztályokban a nők iskolázottsági szintje az utóbbi években elérte, sőt meghaladta a férfiakét (Papp – Groó, 2005; Pető, 2006; Ádám et al., 2007), így hát nem lenne ésszerű, ha ezt a tudást nem hasznosítaná a társadalom.

Az ezredforduló közeledtével felerősödtek azok a hangok és álláspontok, amelyek az új korszakot a nők előtérbe kerülésével hozták összefüggésbe, akár még az üzleti életben is (Rosener, 1990). A munkaerőpiacon a nők számos kihívással szembesülnek a mai napig, melyek megnehezítik a ranglétrán való előrejutásukat. Egyfajta üvegplafon-jelenség figyelhető meg, mely szerint a nők a szervezeti hierarchia csak egy bizonyos szintjéig képesek eljutni (Kázmér-Mayer – Czibor, 2019). Bár áttörésről még koránt sem lehet beszélni, azonban a tudományos kutatásokban egyre többet kezdtek foglalkozni a kérdéssel és ennek megfelelően

számos tudományos eredmény jelent meg a női munkavállalás, a vezetői szerep betöltéséről és annak előnyeiről. A tanulmányok többsége egyértelműen túllépett már azon a kérdéson, hogy a nők egyáltalán alkalmasak-e vezetői feladatok ellátására vagy sem. E kutatásokban többek között empirikus módszerekkel azt vizsgálták, hogy a sztereotip előnyök ténylegesen megjelennek-e a hétköznapi vezetési gyakorlatában (Eagly – Johnson, 1990; Bass – Avolio – Atwater, 1996; Billing – Alvesson, 1997; Bajdo – Dickson, 2001). Miközben a nők helyzetében bekövetkezett változás iránya egyértelműen pozitív, számos dilemma fogalmazódik meg mind a folyamat okaival, mind az irányával mind pedig a befolyásoló tényezőivel kapcsolatban (England 2010; Fraser 2013).

A következőkben igyekszünk körbejárni azokat a tényezőket, amelyek a női vezetői pozíció betöltését kritikusan befolyásolhatják. A rendelkezésre álló szakirodalmak egyértelműen alátámasztják, hogy a nők másféle karrierpályát futnak be a vezetői munkájuk során, mint a férfiak, amelyet okozhatnak a korai szocializációs minták (Kázmér-Mayer – Czibor, 2019), nők biológiai mivoltából fakadó tényezők, amelyet a gyermekvállalás, a családi élet és a munka összeegyeztetésének nehézségeivel magyarázhatunk (Ádám et al., 2007; Palasik – Papp, 2008). Ismert összefüggés, hogy a vezetővé válás nehezen egyeztethető össze a családi élettel, különösen nehezíti a folyamatot a minél magasabb vezetői pozíció betöltése.

A közgondolkodás változatlanul a nők feladatának tekinti a gyermekvállalással és a háztartással kapcsolatos fizetetlen munka ellátását (Craig – Mullan 2011), és ez a „kettős teher” az elmúlt évtizedekben sem csökkent jelentősen (Hochschild és Machung, 2012). Bár a munka és a magánélet egyensúlyának problémája a férfiakat is egyre nagyobb arányban érinti (Allard et al. 2011), a nők, különösen az anyák többet küzdenek, illetve áldoznak fel a munka és a családi élet konfliktusa miatt (Eby et al. 2005). Míg a férfiak mögött a házastárs (élettárs) és a gyerekek erőforrást jelenthetnek, addig a nők esetében a „második műszak” erőforrást von el (Nagy – Sebők, 2018). A kérdés fontosságát mutatja az Európai Parlament jelentése, amely leszögezi, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyjavítás uniós szintű fellépést követel (Zdanoka – Vilija, 2016).

A munka és a családi élet közötti megfelelő egyensúly megtalálása nem csupán az egyéni jólét egyik fontos tényezője, hanem erősen összefügg a gyerekvállalási döntésekkel és a szeretett személyekkel együtt eltöltött idő minőségével is, továbbá kapcsolat azonosítható az egyes demográfiai (alacsony termékenység), gazdasági (munkaerő hatékonysága) és kutatásfejlesztési (hatékonyság és kiválóság) problémákkal is (Nagy et al., 2018). A női vezetők társas támogatására fókuszálva egyre több a tudományos szakirodalom arról, hogy a női vezetők meglehetősen magányosak a munka-magánélet egyensúly kérdéseinek megoldása során (Hewlett, 2003; Kurucz et al., 2020). Sokan a családon belüli egyenjogúság egyik kulcskérdésének tekintik, hogy milyen arányban vesznek részt a partnerek, házastársak a háztartási munkákban, más szóval, milyen mértékben sikerül bevonni a férfiakat a hagyományos női házimunkák elvégzésébe (Pongrácz, 2006). A kutatási eredmények általában azt mutatják, hogy a partnereik általában kisebb részt vállalnak az otthonnal kapcsolatos felelőségek ellátásában (Biernat – Wortman 1991), és gyakran nem nyújtanak elegendő érzelmi támogatást (Neff – Carney 2005). A legtöbb vizsgálat a partnertől kapott támogatás fontosságát hangsúlyozza, ami leginkább hozzájárul az általános jóléthez és a boldogsághoz (Ezzedeen – Ritchey 2008).

Érdekes és kevésbé vizsgált terület az, hogy a gyermekszám vajon milyen hatással van a női vezetők karrierjére, szakmai sikereire. Acsády (2010) határozottan kijelenti, hogy abból adódóan, hogy kevés kutatás áll rendelkezésre e témakörben, nem állíthatjuk, hogy a házasság, a

családos, az egy vagy több gyereket nevelő nők kevésbé jól teljesítenének a szakmájukban. Wajcman (2018) kutatásának eredményei szerint a vezetői pozícióig eljutó nők tulajdonképpen semmiben nem különböznek az azonos pozíciókat betöltő férfiaktól.

Anyag és Módszertan

A kutatás célja annak a vizsgálata, hogy a női vezetők esetében a családi állapotnak van-e hatása a vezetői szerepekre és az ehhez kötődő attitűdökre. A kutatási kérdésünk: női vezetők esetében a családi állapot befolyásolja-e a vezetői szerepek megítélését. E kérdés további specifikációja érdekében az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

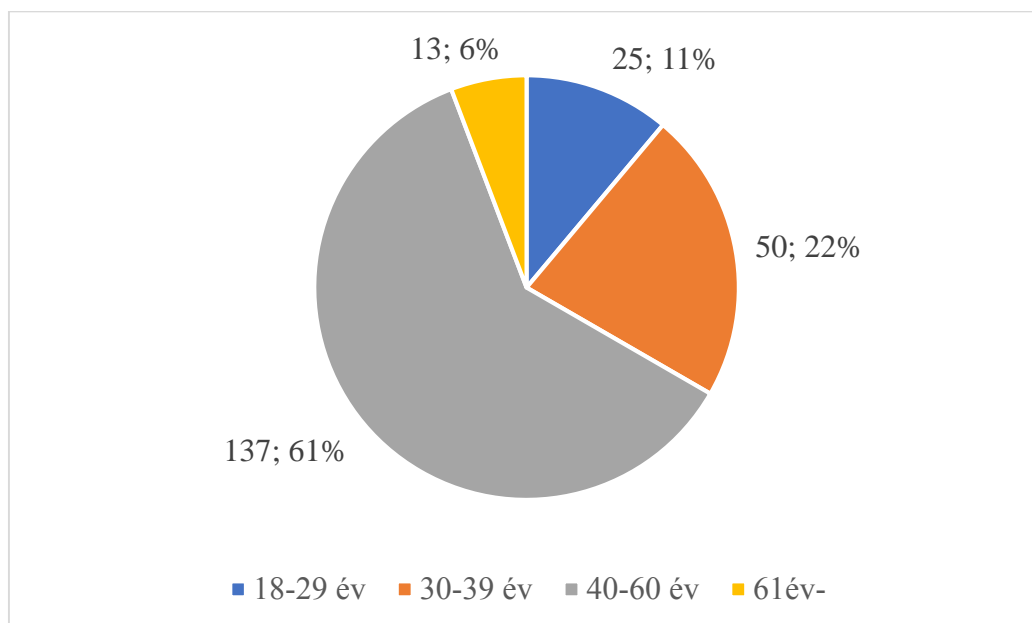
- H(1) szerint: a vezetői sikeresség szempontjából a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más tényezőt tartanak fontosnak.
- H(2) szerint: a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más jellemzőket tartanak fontosnak a sikeres férfi vezetők esetében.
- H(3) szerint: a válaszadók a családi állapotuk alapján másképpen vélekednek arról, hogy a családalapítást elhalasztanák-e egy jó állás lehetőség érdekében.

A kutatásunk során a válaszadók egy saját szerkesztésű online kérdőívet töltöttek ki. A kérdőív összesen 27 kérdést tartalmazott. Az 1-5 kérdések a válaszadó demográfiai helyzetét vizsgálták: nem, életkor, családi állapot, iskolai végzettség, gyermekek száma. A 6-9 kérdések a foglalkoztató szervezet jellemzőit elemzik az alábbiak tekintetében: a munkáltató cég ágazati besorolása, a szervezetben foglalkoztatottak száma, a szervezet telephelye melyik megyében található, illetve, hogy a megkérdezett személy milyen szerepet tölt be a cégen belül. A 10. kérdés esetében a válaszadó egy 5 fokú Likert skálán válaszolhatott arra kérdésre, hogy az általunk felsorolt tényezőket mennyire tartja fontosnak, annak a tekintetében, hogy sikeres vezetővé válhasson. A 11. és 12. kérdés azt vizsgálta, hogy a munkahelyen elért vezetői sikeresség, milyen hatással bír a válaszadó családi és baráti kapcsolataira. A 13-18 kérdések a munka magánélet egyensúlyának a megtarthatóságát vizsgálták.

A 19. és a 20. kérdések a női vezetési stílussal kapcsolatos reprezentációkat járják körbe. A 21. és a 22. kérdések esetében a válaszadó egy 5 fokú Likert skálán válaszolhatott a sikeres női és férfi vezetőkre vonatkozó attitűdökre. A 23-25 állítások nyílt kérdések voltak, azaz előre nem adtunk meg válasz lehetőségeket, így a kitöltő személy a saját szavaival válaszolhatott, arra, hogy a női vezetőknek miben kellene általában fejlődniük; a kezdő női vezetők mire helyezzenek nagy hangsúlyt; melyek azok a tényezők, amelyek a női vezetők munkáját a legjelentősebben befolyásolják. A 26. kérdés során arra kértük a kitöltő személyt, hogy válassza ki az előre megadott négy vezetői típus közül azt, amelyiket a leginkább jellemzőnek tartja saját magára. A 27. kérdés esetén a kitöltő egy 5 fokú Likert skálán jelölhette meg, hogy szerinte a felsorolt tényezők mennyire fontosak egy sikeres női vezető életében.

A kutatásban (n=225) nő vett részt, akik vagy vezető beosztásban dolgoztak, vagy a vállalkozásoknak voltak a tulajdonosai. Az országos kutatásunk során hólabda módszert alkalmaztunk. A minta nem tekinthető reprezentatívnak, ezért kutatási eredményeink és a levont következtetések nem általánosíthatóak.

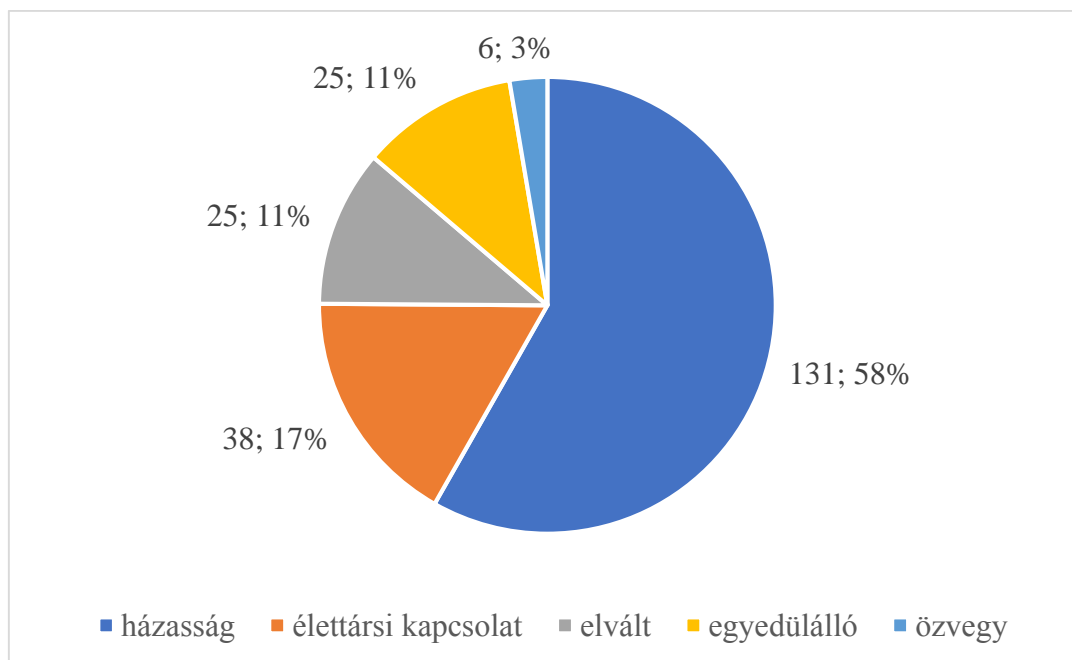
Az 1. diagram szemlélteti a vizsgálati minta életkor szerinti megoszlását. Látható, hogy a válaszadók 61%-a középkorú volt, azaz 40-60 éves kategóriába esett. A mintába mindössze 6%-ot tett ki a 61 évnél idősebbek aránya.



1. ábra: A vizsgálati minta életkori megoszlása (n=225)

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A vizsgálati minta családi állapot szerinti megoszlását a 2. ábra szemlélteti. Az eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a megkérdezettek több mint fele (58%) élt házasságban, míg élettársi kapcsolatban 38%.

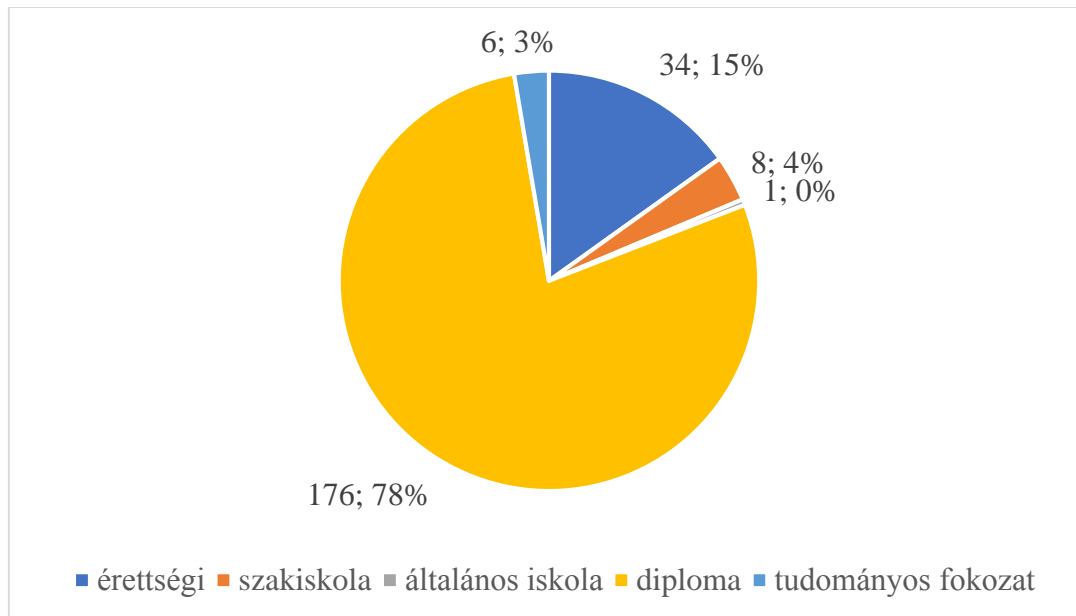


2. ábra: A vizsgálati minta családi állapot szerinti megoszlása (n=225)

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A válaszadók iskolai végzettsége szerinti megoszlást a 3. ábra szemlélteti. A résztvevők közül csupán egy személy jelölte meg legmagasabb iskolai végzettségként az általános iskolát,

továbbá alanyaink 78%-a rendelkezett (alap vagy mester) diplomával. A válaszadók 3%-ának volt tudományos fokozata.

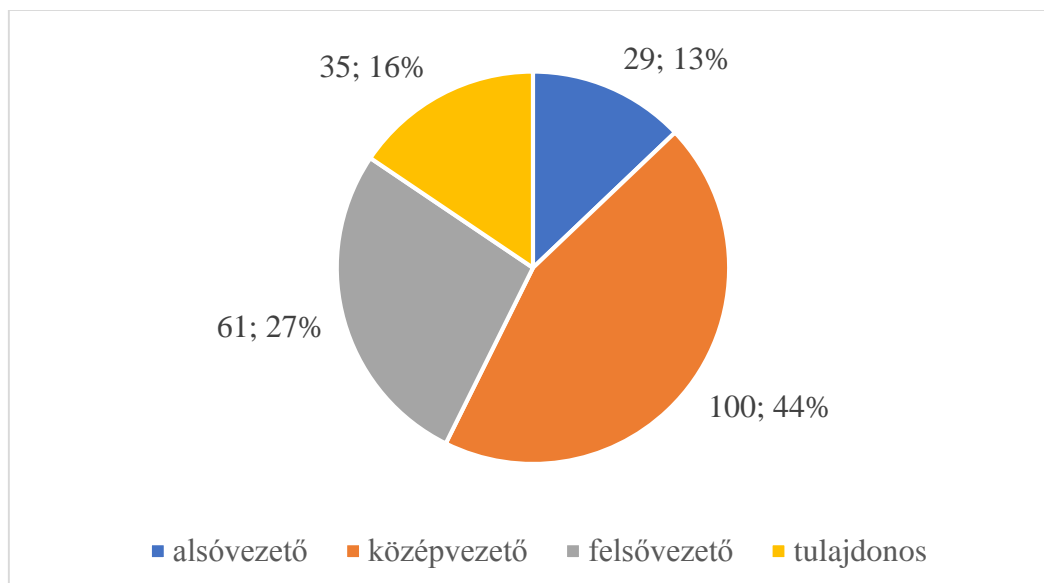


3. ábra: A vizsgálati minta iskolai végzettség szerinti megoszlása (n=225)

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A kérdőívben megkérdezzük a válaszadóktól, hogy hány gyermekük van. A vizsgálati mintában a gyerekek átlagos száma ($m=1,40$; $SD=1,261$).

A 4. ábra mutatja a válaszadók munkahelyi beosztásuk szerinti megoszlását. Ez alapján megállapítható, hogy a legtöbben középvezetőként (44%), míg legkevésbéen alsóvezetőként (13%) dolgoznak.



4. ábra: A vizsgálati minta munkahelyi beosztás szerinti megoszlása (n=225)

Forrás: Saját szerkesztés (2022)

A vezetők által irányított beosztottak számát az 1. táblázat mutatja be. A legtöbb vezető (36,4%) öt vagy annál kevesebb személyt irányított. Csupán a vezetők 2,2%-a irányított 250 főnél több személyt.

1. táblázat: A vizsgálati minta megoszlása annak alapján, hogy megkérdezett személy, hány beosztottat irányít (n=225)

Beosztottak száma	Vezetők száma	Százalék
1-5 fő	82	36,4%
6-10 fő	45	20,0%
11-20 fő	39	17,3%
21-50 fő	24	10,7%
51-100 fő	12	5,3%
101-249 fő	18	8,0%
250- fő	5	2,2%
Összesen	225	100%

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

Arra kérdésre, hogy a válaszadó munkahelye, melyik megyében található 1 (0,4%) személy nem válaszolt. A továbbiakban a válaszadók munkahelyének megoszlását nem megyénként mutatjuk be, hanem régióként. Ennek az az oka, hogy voltak olyan megyék, amelyekből csak egy-egy vizsgálati személy töltötte ki a kérdőívet, ami alapján nem lehet levonni érvényes következtetéseket az egyes megyék vonatkozásában. Úgy véljük, ha a válaszokat nem megyénként, hanem régióként értelmezzük, akkor validabb következtetéseket tudunk megállapítani a kutatási eredményekből. A megkérdezett vezetők munkahelyének régió szerinti megoszlását a 2. táblázat mutatja be. A legtöbb vizsgálati személynek a (n=105; 46,6%) munkahelye a Dél-Dunántúli régióban helyezkedik el, mindösszesen 3 (1,3%) személynek található a foglalkoztatója az Észak-Alföldi régióban. A Közép-Magyarországi régióban 48 (21,3%) személynek található a munkahelye. A táblázatból egyértelműen látszik a vizsgálati minta földrajzi értelemben se tekinthető reprezentatívnak. Ezt figyelembe vesszük az eredmények értelmezésekor, illetve a konklúziók megfogalmazása során.

2. táblázat: Válaszadók munkahelyének régiók szerinti megoszlása (n=225)

Régió	Válaszadók száma	Százalék
Nyugat-Dunántúl	14	6,2%
Dél-Dunántúl	105	46,6%
Közép-Dunántúl	10	4,4%
Közép-Magyarország	48	21,3%
Dél-Alföld	27	12%
Észak-Alföld	3	1,3%
Észak-Magyarország	17	7,5%
Nem válaszolt a kérdésre	1	0,4%
Összesen	225	100%

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

A 3. táblázat szemlélteti a kitöltő személyek munkahelyeinek ágazati besorolását. A legtöbb válaszadó (20,9%) a kereskedelemben dolgozik. 20,4%-a megkérdezetteknek az iparban lát el vezetői feladatokat. Legkevesebben pedig (3,6%) a vendéglátásban dolgoznak.

3. táblázat: A vizsgálati személyek munkahelyének ágazati besorolása(n=225)

Ágazat	Vezetők száma	Százalék
kereskedelem	47	20,9%
mezőgazdaság	33	14,7%
ipar	46	20,4%
oktatás	24	10,7%
egészségügy	15	6,7%
pénzügyi szolgáltatás	12	5,3%
vendéglátás	8	3,6%
egyéb szolgáltatás	25	11,1%
egyéb	15	6,7%
Összesen	225	100%

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

Eredmények

A kutatási eredményeket SPSS programcsomaggal értékeltük ki. Szignifikánsnak azokat az eredményeket tekintjük, ahol $p \leq 0,05$. A tanulmányunkban csak a szignifikáns eredményeket mutatjuk be az olvasó számára. A statisztikai adatok kiértékeléshez ANOVA próbát és LSD post hoc tesztet használtunk. Eredményeink szerint a válaszadók a családi állapotuk alapján eltérő mértékben tartják fontosnak a jó hírnevet vezetői sikeresség szempontjából ((F(4)=3,131, $p=0,016$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban és az élettársi kapcsolatban élők ($p=0,003$), a házasságban élők és az elváltak ($p=0,050$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 4. táblázat tartalmazza. Eredményeink szerint a válaszadók a családi állapotuk alapján eltérő mértékben tartják fontosnak a vezetői sikeresség szempontjából, hogy legyen a háztartásban támaszuk ((F(4)=29,282, $p=0,000$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban és az élettársi kapcsolatban élők ($p=0,012$), a házasságban élők és az elváltak ($p=0,000$), a házasságban élők és az egyedülállók ($p=0,000$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 4. táblázat tartalmazza.

Eredményeink alapján a válaszadók a családi állapotuk szerint eltérő mértékben tartják fontosnak a vezetői sikeresség szempontjából, hogy legyen szülői, vagy rokoni támaszuk ((F(4)=3,194, $p=0,014$). A post hoc teszt szerint szignifikáns a különbség a házasságban élők és az elváltak ($p=0,008$), az élettársi kapcsolatban élők és az elváltak ($p=0,002$), az elváltak és az egyedülállók ($p=0,029$), az elváltak és az özvegyek ($p=0,010$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 4. táblázat tartalmazza. A válaszok alapján a válaszadók a családi állapotuknak megfelelően eltérő mértékben tartják fontosnak a vezetői sikeresség szempontjából, hogy legyen baráti támaszuk ((F(4)=7,002, $p=0,005$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban élők és az egyedülállók ($p=0,001$), az élettársi kapcsolatban élők és az egyedülállók ($p=0,010$), az elváltak és az egyedülállók ($p=0,000$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 4. táblázat tartalmazza.

4. táblázat: A vizsgálati személyek átlag pontszáma vezetői sikerességhez rendelt tényezők fontosságának megítélése esetében (n=225)

Jó hírnév					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=1,90 SD= 0,776	m= 2,394 SD= 1,103	m=2,280 SD=1,061	m=1,960 SD=0,888	m=1,666 SD=0,516
Háztartási támasz					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=2,160 SD= 1,155	m= 2,736 SD= 1,446	m=4,440 SD=1,121	m=4,320 SD=1,314	m=2,500 SD=1,643
Szülői, vagy rokoni támaszuk					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=3,007 SD= 1,366	m= 2,684 SD= 1,490	m=3,840 SD=1,434	m=2,960 SD=1,593	m=2,166 SD=0,983
Baráti támasz					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=3,317 SD= 1,374	m= 3,263 SD= 1,329	m=3,800 SD=1,224	m=2,360 SD=1,220	m=3,166 SD=1,722

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

A válaszadók a családi állapotuk alapján más-más jellemvonásokat tartanak jellemzőnek a férfi vezetők esetében. Szignifikáns a különbség a merészség esetében ((F(4)=3,766, p=0,006). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban élők és az özvegyek (p=0,001), az élettársi kapcsolatban élők és az özvegyek (p=0,000), az elváltak és az özvegyek (p=0,005), az özvegyek és az egyedülállók (p=0,020) között. Az átlagpontszámokat a 5. táblázat tartalmazza.

Szignifikáns a különbség a kockázatvállalási hajlandóság esetében ((F(4)=3,633, p=0,007). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban élők és az egyedülállók (p=0,035), a házasságban élők és az özvegyek (p=0,001), az élettársi kapcsolatban élők és az özvegyek (p=0,003), az elváltak és az özvegyek (p=0,001), az egyedülállók és az özvegyek (p=0,038) között. Az átlagpontszámokat az 5. táblázat tartalmazza.

Szignifikáns a különbség a dominancia esetében ((F(4)=4,641, p=0,001). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a házasságban élők és az egyedül állók (p=0,015), a házasok és az özvegyek (p=0,006), az élettársi kapcsolatban élők és az egyedülállók (p=0,002), az élettársi kapcsolatban élők és az özvegyek (p=0,001), az elváltak és az özvegyek (p=0,031) között. Az átlagpontszámokat a 5. táblázat tartalmazza.

5. táblázat: A tapasztalt férfi vezetők esetében jellemzőnek tartott jellemvonások (n=225)

Merészség					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=1,573 SD= 0,693	m= 1,42 SD= 0,500	m=1,640 SD=0,700	m=1,800 SD=0,816	m=2,600 SD=1,341
Kockázatvállalási hajlandóság					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=1,469 SD= 0,586	m= 1,500 SD= 0,506	m=1,600 SD=0,707	m=1,760 SD=0,830	m=2,400 SD=0,894
Dominancia					
	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy
Átlagpontszám és szórás	m=1,438 SD= 0,584	m= 1,263 SD= 0,446	m=1,560 SD=0,506	m=1,760 SD=0,830	m=2,200 SD=1,095

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

Khí négyzet próbával megvizsgáltuk, hogy a családi állapot befolyásolja-e családalapítás elhalasztását egy jó állás kedvéért. Eredményeink szerint kettő változó között szignifikáns a kapcsolat ($\chi^2 = 31,879$; $df = 4$; $p = 0,000$), (Cramer's $V = 0,377$; $p = 0,000$). A Cramer's V alapján a változók közötti kapcsolat nem tekinthető erősnek, amit figyelembe veszünk az eredmények értékelése során. A keresztábra elemzésünket a 6. táblázat szemlélteti.

6. táblázat: A családalapítás elhalasztása kérdésre adott válaszok keresztábra elemzés (n=225)

Elhalasztaná-e családalapítást egy jó állás kedvéért?	házas	élettársi kapcsolat	elvált	egyedülálló	özvegy	Összesen
igen	25 19,2%	15 39,5%	4 16,0%	17 68,0%	0 0,0%	61 27,2%
nem	105 80,8%	23 60,5%	21 84,0%	8 32,0%	6 100,0%	163 72,8%
Összesen	130 100%	38 100%	25 100%	25 100%	6 100%	224 100%

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2022)

Következtetések

A kutatási eredményeink érvényességét korlátozza, hogy a vizsgálati minta nem volt reprezentatív, ami egyben a vizsgálatunk legjelentősebb limitációja, így az eredményeink nem általánosíthatóak. Ezt a hiányosságot figyelembe vesszük a konklúziók megfogalmazása során. A kutatási kérdéseinkre az alábbi választ adjuk: női vezetők esetében a családi állapot befolyásolja a vezetői szerepek megítélését. Ebből következően a házasságban, az élettársi

kapcsolatban élők, elváltak, egyedülállók és özvegyek másképpen ítélik meg a vezetői szerepeket.

H(1) hipotézist igazoltuk, mivel a vezetői sikeresség szempontjából a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más tényezőket tartanak fontosnak. A sikeres vezetés szempontjából a jó hírnevet egyik csoport se tartja fontosnak, legkevésbé az özvegy vezetők számára fontos. A sikeres vezetés szempontjából a házassági támasz különösen az elváltak számára fontos, míg a házások számára a legkevésbé. Ennek az oka az lehet, hogy az elváltaknak (ha csak nincsen újabb párkapcsolatuk) egyedül és egyszerre kell helytállniuk a munkahelyükön és magánéletükben. Az egyedülállók szintén fontosnak tartották a sikeres vezetés szempontjából a házastársi támaszt. Ezzel ellentétben az élettársi kapcsolatban élők és az özvegyek válasza enyhén elutasító. Bár az özvegyek esetében a szórás jelentős, ami a válaszok heterogenitására utalnak.

Egy női vezető számára, különösen fontos, hogy a partnere támogassa őt, mivel ez összekapcsolódik az általános jóléttel és boldogsággal (Ezzedeen – Ritchey 2008). Ez a megállapítás összefügg azzal az eredményünkkel, hogy az elváltak számára a legfontosabb a házastársi támasz, hiszen ők a házasság megromlása előtt nem csak a házassági támaszból fakadó közvetlen előnyöket tapasztalták meg (pl. segítség a gyermeknevelés során), hanem az ehhez kapcsolódó általános jólétet és boldogságot is, aminek az eltűnése hiányérzetet eredményezhet.

H(2) hipotézist igazoltuk, mivel a válaszadók a családi állapotuk alapján más-más jellemzőket tartanak fontosnak a sikeres férfi vezetők esetében. Az elváltak, az egyedülállók, a házasságban és élettársi kapcsolatban élők szerint a sikeres férfi vezetőre nem jellemző a merészség. Az özvegyek szintén elutasították a merészség szerepét, de az elutasításuk mértéke alacsonyabb volt, mint az előbb felsorolt csoportoké. Ugyan ez igaz a kockázat vállalási hajlandóság és a dominancia megítélése kapcsán is.

A fenti eredményünk részben ellent mond Wajcman (2018) konklúziójának, aki szerint a női vezetők nem különböznek a hasonló beosztásban dolgozó kollégáiktól. A kutatási eredményünk azért mond ellent, mert a hölgyek a családi állapotuktól függően eltérően látják, hogy az egyes jellemzők mennyire fontosak férfi vezetők esetében. Azaz a hölgyek a férfi vezetők esetében az egyes jellemvonások fontosságát a családi állapot dimenzióit eltérően ítélik meg. Wajcman konklúziójának a tesztelése céljából a jövőben érdemes lenne azt megvizsgálni, hogy a hölgyek véleménye a női vezetők tulajdonságainak a megítélése esetében különbözik-e a családi állapot dimenzió mentén. Azaz ebből a szempontból a női vezetők önmagukat homogén, vagy heterogén csoportnak tartják-e.

H(3) hipotézist igazoltuk, mivel a válaszadók a családi állapotuk alapján másképpen vélekednek arról, hogy a családalapítást elhalasztanák-e egy jó állás lehetőség érdekében. A két változó között ugyan szignifikáns kapcsolatot találtunk, de a kettő közötti együttjárás nem erős. Ebből az következik, hogy a családi állapot hat a családalapítás elhalasztására (egy potenciális jó munkalehetőség reményében), de nem ez az egyetlen oka annak, ha egy női vezető karrier okok miatt elhalasztja a családalapítást. A házasságban élők 80,8%-a nem halasztaná el a családalapítást egy jó állás lehetőség miatt ezzel szemben az egyedülállóknek a 68,0%-a ezt megtenné. Az özvegyek közül senki se halasztaná el a családalapítást egy munkahelyi előmenetelre hivatkozva. Összességében a megkérdezett női vezetők több mint kétharmada (72,8%) nem halasztaná el a családalapítást egy jó állás miatt. A kutatási eredményekből látszik, hogy a válaszadók 28,2%-a elhalasztaná a családalapítást egy jó állás reményében. A nők számára a rendkívüli nehézséget jelent, hogy egyszerre álljanak helyt a gyermeknevelés és a

háztartás vezetése során, illetve a munkahelyükön is (Nagy – Sebők, 2018). A gyermek fiatal életkora drasztikusan rontja a nők munkaerő - piaci elhelyezkedési esélyeit (Maticsákné, 2017). Azt feltételezzük, hogy ennek a helyzetnek az elkerülése húzódik meg amögött, hogy a vizsgálati minta 28,2%-a elhalasztaná a családalapítást egy jó állás reményében.

Több tanulmány (Szabó, 2016; Szabó, 2019/a; Szabó, 2019/b) vizsgálta a vezetői szerepek és kompetenciák jelentőségét a közszolgálatban. Az eredményeinket tovább gondolva a kutatásunkat a jövőben szeretnénk folytatni, egy országos reprezentatív kutatás során, ahol megvizsgálánk azt, hogy a különböző szektorokban (közsféra, nonprofit szektor és versenyszféra) dolgozó női vezetőknek egymáshoz képest miben tér el a véleménye a női vezetői szerepek tekintetében, illetve erre a családi állapot gyakorol-e interakciós hatást. (Az interakciós hatás során egy magyarázó változó egy mási magyarázó változó hatását modifikálja egy változó esetében.)

Összességében, a kutatásunk alapján igazoltuk, hogy a családi állapot alapján különbség fedezhető fel a női vezetői szerepek megítélésében. Ezeket a különbségeket a jövőben tovább kellene vizsgálni és leíró kutatások mellett feltárni ezek részletes okait.

*Édesapám Dr. Vadász Gábor emlékére
Dr. Hollósy-Vadász Gábor*

Irodalomjegyzék

1. Acsády J. (2010): Nők a magyar tudomány fellegvárában: Statisztikai áttekintés és narratív elemzés karrierekről. Magyar Tudomány. Vol. 171. No. 11. p. 1390-1400, ISSN 0025-0325.
2. Ádám Sz., Györffy Zs., Kopp M. (2007): A nők helyzete a tudományos pályán: kihívások és lehetőségek. Magyar Tudomány. Vol. 167. No. 2. p. 232–242, ISSN 0025-0325.
3. Allard, K., Haas, L., Hwang, C. P. (2011): Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. Gender, Work & Organization. Vol. 18. No. 2. p. 141–157. DOI: [10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x)
4. Bajdo, L. M., Dickson, M. W. (2001): Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination. Sex Roles. Vol. 45. No. 5-6. p. 399–414. DOI: [10.1023/A:1014365716222](https://doi.org/10.1023/A:1014365716222)
5. Bass, B. M., Avolio, B. J., Atwater, L. (1996): The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. Applied Psychology. Vol. 45. No. 1. p. 5–34. DOI: [10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x)
6. Biernat, M., Wortman, C. B. (1991): Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 60. No. 6. p. 844–860. DOI: [10.1037/0022-3514.60.6.844](https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.844)
7. Blaskó Zs (2011): „Hároméves kor alatt mindenképpen megsínyli?” In: Nagy I., – Pongrácz T. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011. Budapest, TÁRKI, p. 156-170.
8. Craig, L., Mullan, K. (2011): How Mothers and Fathers Share Childcare. American Sociological Review. Vol. 76. No. 6. p. 834–861. DOI: [10.1177/0003122411427673](https://doi.org/10.1177/0003122411427673)
9. Dernóczy-Polyák A., Kurucz A. (2020): A modern értékek csak a benszülötteké? In: Dernóczy-Polyák, A. (szerk.): Kutatási jelentés 4. Győr, Universitas-Győr Nonprofit Kft, p. 160-167. ISSN: 2676-7937.
10. Due Billing, Y., Alvesson, M. (2000): Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. Gender. Work & Organization. Vol. 7. No. 3. p. 144–157. DOI: [10.1111/1468-0432.00103](https://doi.org/10.1111/1468-0432.00103)

11. Eagly, A. H., Johnson, B. T. (1990): Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. Vol. 108. No. 2. p. 233–256. DOI: [10.1037/0033-2909.108.2.233](https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233)
12. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005): Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66. No. 1. p. 124–197. DOI: [10.1016/j.jvb.2003.11.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003)
13. England, P. (2010): The Gender Revolution. *Gender & Society*. Vol. 24. No. 2. p. 149–166. DOI: [10.1177/0891243210361475](https://doi.org/10.1177/0891243210361475)
14. Ezzedeen, S. R., Ritchey, K. G. (2008): The Man Behind the Woman. *Journal of Family Issues*. Vol. 29. No. 9. p. 1107–1135. DOI: [10.1177/0192513X08315363](https://doi.org/10.1177/0192513X08315363)
15. Fraser, N. (2013): How Feminism Became Capitalism’s Handmaiden – and How to Reclaim it. *Guardian*. Letöltve: 2022 03. 05. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/oct/14/feminism-capitalist-handmaiden-neoliberal>
16. Hewlett, S. A. (2003) *Creating a Life: What Every Woman Needs to Know About Having a Baby and a Career*. New York, Miramax Books. ISBN 1401359302
17. Hochschild, A., Machung, A. (2012): *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York, Penguin.
18. Kázmér-Mayer S., Czibor A. (2019): Nemi különbségek hatása a vezetési stílusra. *Replika*. No. 111. p. 133–143. DOI: [10.32564/111.9](https://doi.org/10.32564/111.9)
19. 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. p. 687–694. ISBN 9786155969027
20. Nagy B., Géring Zs., Király G. (2018): A munka és a magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest, L’Harmattan Könyvkiadó Kft. p. 7–11. ISBN 9789634143949
21. Nagy B., Sebők A. (2018): Női és férfi vezetők. In: Fazekas K., Szabó-Morvai Á. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör 2017*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet. p. 64–68. ISSN: 1586-460X
22. Neff, L. A., Karney, B. R. (2005): Gender Differences in Social Support: A Question of Skill or Responsiveness? *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 88. No. 1. p. 79–90. DOI: [10.1037/0022-3514.88.1.79](https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.79)
23. Palasik M., Papp E. (2008): *Beyond the Glass Ceiling. University Career of Female Academics in Engineering, Technology and Life Sciences*. Budapest, Unicafe. ISBN 9789630656436
24. Papp E., Groó D. (2005): A nők helyzete a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*. Vol. 166. No. 11. p. 1450–1454. ISSN 0025 0325
25. Pető A. (2006): Miért marad továbbra is alacsony a nők aránya a magyar tudományban az EU-csatlakozás után is? *Magyar Tudomány*. Vol. 167. No. 8. p. 1014–1017. ISSN 0025 0325
26. Pongrácz T. (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Nagy I., Pongrácz T., Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest, TÁRKI. p. 73–86.
27. Pongrácz T., Molnár E. (2011): Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: Nagy I., Pongrácz T. (szerk.) *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. Budapest, TÁRKI. p. 192–206.
28. Rosener, J. B. (1990): Ways women lead. *Harvard Business Review*. Letöltve: 2022 03. 05. <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>

29. Szabó Sz. (2016): Competency management in the HR management of Public Service. *Hadtudományi Szemle*. Vol. 9. No. 2. p. 367-376. ISSN 2060-0437
30. Szabó Sz. (2019/a): A rátermett közszolgálati vezető – kompetenciák és vezetői szerepek. In. Belényesi E., Koronváry P., Szabó Sz., Hausner, G. (szerk.) *Közszolgálati szervezés- és vezetéselmélet*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó. p. 99-110. ISBN 978-615-6020-29-1
31. Szabó Sz. (2019/b): Vezetői karrier a közszolgálatban. In. Belényesi E., Koronváry P., Szabó Sz., Hausner, G. (szerk.) *Közszolgálati szervezés- és vezetéselmélet*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó. p. 111-126. ISBN 978-615-6020-29-1
32. Tóth O. (1995): Hogyan egyeztethető össze a női munka a családi szerepekkel? *Info-Társadalomtudomány*. Vol. 8. No. 32. p. 33-39. ISSN 0864-8174
33. Zdanoka, T., Vilija, B. (2016): Jelentés. Az Európai Parlament Állásfoglalására Irányuló Indítvány: a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerőpiaci feltételek kialakításáról. Letöltve 2022 03. 05. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_HU.html
34. Wajcman, Judy (1998): *Managing like a man: women and men in corporate management*. Cambridge, Polity Press. ISBN 9780745617596

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: [CC-BY-NC-ND-4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

