

Linkecs Melinda¹

A vezetői tevékenység és az önértékelés kapcsolata²

Abstract

Kutatásom fő célja a vezetői tevékenység és az önértékelés kapcsolatának feltárása volt. Az önértékelést négy dimenzió alapján vizsgáltam: önellenőrzés, neuroticizmus, önbecsülés és az énhatékonyság. A vezetőket pedig Likert vezetői stílusai alapján szegmentáltam csoportokba, az így használt 4 csoport: keménykezű parancsoló, jóakarató parancsoló, konzultatív és részvételi csoporton alapuló vezetői stílus. A feltárni kívánt kapcsolat vizsgálatához hipotéziseket fogalmaztam meg - ezek szem előtt tartásával folytattam le kutatásom. A hipotéziseim beigazolására vagy elvetésére primer kutatást végeztem. A primer elemzés során egy online kérdőívet hoztam létre, melyet egy közösségi oldalon és különböző internetes csoportokban osztottam meg mintagyűjtés céljából. A kérdőívem eredményeit – 225 kitöltő válasza alapján – elemeztem ki az SPSS program segítségével. Eredményeim alapján megállapítható, hogy az idősebb generáció tagjait magasabb önellenőrzés jellemzi, valamint azoknak a munkavállalóknak magasabb az önbecsülése, akiknek a vezetőjére a demokratikus stílus jellemző.


1.Bevezetés

Kutatásom során azt vizsgáltam, hogy a vezetők magatartása/tevékenysége hogyan befolyásolja a munkavállalók önértékelését. Véleményem szerint a munkahelyi vezető nagy szerepet fog tölt be mindennapjainkban, fejlődésünkben. Dicséretei önbizalmat adnak, szidalmi elbizonytalanítanak, rosszul esnek. E gondolatmenet következtében fogalmazódott meg bennem kutatásom témája, miszerint a vezetői tevékenység kapcsolatban áll a munkavállalók egyéni önértékelésével. Az önértékelést négy dimenzió alapján vizsgáltam. A négy dimenzió a következő: önellenőrzés, neuroticizmus, önbecsülés és az énhatékonyság.

A vezetőket a szakirodalom áttekintését követően Likert stílusai alapján szegmentáltam. Az így használt 4 csoport: keménykezű parancsoló, jóakarató parancsoló, konzultatív és részvételi csoporton alapuló vezetői stílus.

A két diszciplína közötti kapcsolat vizsgálatára hipotéziseket állítottam fel. A hipotézisek elemzéséhez egy primer kutatást végeztem el, amelyet egy online kérdőív formájában

¹ Linkecs Melinda: gazdálkodási és menedzsment szakos hallgató

² „ AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÚNKP-18-1 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT”

valósítottam meg. Jelen cikkben két hipotézisem és a hozzájuk kapcsolódó eredményeket mutatom be:

H1: Az idősebb korosztály esetében az önellenőrzés magasabb szintű.

H2: Azon dolgozók önbecsülése magasabb, akik közvetlen vezetője inkább a részvételi csoporton alapuló vezetői stílusba tartozik.

2. A vezetői stílusok

A szakirodalom szerint két nagy csoportról beszélhetünk: a magatartástudományi és a kontingencia elméletekről. A magatartástudományi megközelítést esetében beszélhetünk döntésközpontú elméletekről és a vezető személyiségén alapuló elméletekről.

A következőkben Rensis Likert döntésközpontú gondolkodó elméletét mutatom be. **Likert** (LIKERT, 1962) négy csoportba osztotta fel a vezetői stílusokat. A stílusok felosztását tekintve az autokratikustól a demokratikusig juthatunk el. A négy stílus a következő:

- keménykezű parancsoló,
- jóakarató parancsoló,
- konzultatív stílusú vezető,
- részvételi csoport.

Likert tipologizálása az autokratikus stíluson belül és a demokratikus stíluson belül is két-két irányzatot jelöl meg. A keménykezű parancsoló és a jóakarató parancsoló tartozik az autokratikus, a konzultatív stílusú vezető és a részvételi csoport pedig a demokratikus csoporthoz.

A keménykezű parancsoló egymaga dönt, nem kéri ki alkalmazottjai véleményét, azokat sokszor semmiben veszi. Gyakran használja a büntetést, mint motiváló eszközt, így beosztottjaiban félelmet kelt. A bizalom abszolút nem jellemzi ezt a stílust.

A jóakarató parancsoló még az autokratikus elveket vallja, azonban néha meghallgatja alkalmazottjai véleményét. A büntetés itt is jellemző, azonban már a jutalom is megjelenik, mint motivációs tényező.

A konzultatív stílusú vezető minden esetben kikéri munkatársai véleményét, közösen gondolkodnak, megbeszélnek minden opciót, majd egyöntetű, közös döntés születik meg végeredményképpen. A pénzbeli juttatások, jutalmak igen gyakoriak, a büntetés viszont abszolút nem jellemző.

Likert négy stílusa véleményem szerint igazán jól beosztja a vezetőket, a stílusok szegmentációja megfelelően választja el egymástól a lehetséges vezetői magatartásokat. A

vezetéstudomány összes szakirodalma elismeri, így kutatásom elvégzéshez a vezetéstudományi részt Likert négy stílusa alapján építettem fel.

3. Önértékelés

„Az **önértékelés** az énkép szubjektív vetülete, amely kifejezi az egyén önmagához való értékelő viszonyulását, és jelzi az önelfogadás mértékét” (BERENTÉS, 2012, 77. o.). Tehát az önértékelés az egyén saját magához való hozzáállását, gondolatait tükrözi. Ha saját magunkról rossz véleménnyel vagyunk, akkor valószínűleg mások is azzal lesznek ránk, saját megítélésünk kihat környezetünkre, így a pozitív gondolkodásmód nagyon fontos. Természetesen tisztában kell lennünk gyengeségeinkkel, hibáinkkal is, és azokat meg kell próbálnunk javítani, ellensúlyozni. Ha mi nem ismerjük saját magunkat, hogyan is várhatjuk el másoktól ugyanezt. Az előző megfogalmazásban szerepel az „önelfogadás” is. Az önelfogadás - ahogy a szó összetételéből következtethető - azt jelenti, hogy elfogadjuk magunkat. Azt az egyént, azt az én-t, akit mi megtestesítünk, azt a hibáival együtt el kell fogadnunk.

Báthory – Falus (1997) pedig a következőképpen fogalmazta meg az önértékelést: „az ember kritikai megítélése és minősítése önmagáról, képességeiről, tevékenységéről, magatartásáról. A folyamatos önmegfigyelésen és önellenőrzésen alapuló önértékelés lehetővé teszi az egészséges, személyiségre jellemző önismeret és önbizalom kialakulását, az önirányítás képességének fejlődését” (BÁTHORY – FALUS, 1997, 102. o.).

Ez a megfogalmazás is tartalmazza a „fejlődés” szót, mint kulcsgondolatot. Így ebből a definícióból is következtethetünk arra, hogy az önértékelés formálható, alakítható. Saját magunk megítélését, minősítését pedig környezetünk (szülő, tanár, vezető) befolyásolja.

„Az **önellenőrzés** vagy önkontroll egy olyan erőfeszítés, ami segít céljaink elérésében. Önmagunk kontrolálásának elmulasztása maga a kudarc” (INTERNET 1). Az önellenőrzés alatt tehát azt érthetjük, hogy az egyén hogyan képes életét irányítani, a cél elérésének érdekében mit tesz. Az, hogy mit érünk el, mit teszünk az életünkkel legfőképpen rajtunk áll. Természetesen a külső környezet is nagy hatással van ránk. Az, hogy a szüleink, barátaink támogatnak-e, megfelelően állnak-e hozzánk.

Réthy megfogalmazása szerint pedig így definiálhatjuk az önkontrollt: „az önkontroll pedig a célok fenntartásának képessége, az elterelő alternatívák „elfojtásával” segíti az egyént olyan célok elérésében, amelyek azonban nincsenek beágyazódva a személyes szükségletstruktúrába” (RÉTHY, 2002, 6 o.). Ebben a megfogalmazásban is fontos szerepet kap a cél. A „célok fenntartásának képessége” – ez egy fontos aspektusa az önellenőrzésnek, annak, hogy tudjuk-e

irányítani életünket. A célok fenntartásához szükséges van kitartásra, sokszor áldozatokat kell tennünk azért, hogy később jobb legyen, hogy sikeresek legyünk.

Az önellenőrzés dimenziójának mérésére kutatásomban a Pearlis Skála volt a segítségemre (VALFOSSSEN, 2013).

Az **önbecsülést** a következőképpen fogalmazhatjuk meg: „az embernek áttekintése van a saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése van viselkedésének rugóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, helyesen ítéli meg az emberi kapcsolatokban játszott szerepét, hatását”(KEMÉNYNÉ, 1998, 15 o.). Tehát az önértékelés azt jelenti, hogy tisztában vagyunk saját magunkkal, értékeinkkel.

Keményné (2006) az önértékelés három felszínét különböztette meg:

- az önismert felszíne,
- az önismeret mélyebb szintje,
- az önismert társas szintje.

Az önismert felszíne az első szint, ahol megállapíthatjuk, hogy tudatában vagyunk képességeinknek, tulajdonságainknak, céljainknak.

A második szint – az önismeret mélyebb szintje – ahol már azt is megérthetjük, hogy érzéseink, viszonyulásaink hogyan jöttek létre, honnan származnak.

A legfelső szint – az önismeret társas szintje – pedig már azt mutatja, hogy mások, hogyan látnak minket, az általuk felállított normáknak hogyan felelünk meg, saját magunk képe hogyan áll kapcsolatban a mások által rólunk kialakult képével (KEMÉNYNÉ, 2006).

Az önbecsülés mérésére az 1965-ben publikált **Rosenberg Önértékelés Skála** az egyik leggyakoribb mérőeszköz. A Rosenberg Skála esetében a „Mentálhigiéné és Pszichoszomatika” folyóirat 2014-es 3. számában megjelent „A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív fordítás, strukturális invariancia és validitás” című magyar fordítást használtam fel (SALLAI et al., 2014).

3. Anyag és módszer

A vezetői tevékenység és az önértékelés kapcsolatának felméréséhez egy **kérdőívet** készítettem el, amely három fő részből állt össze.

Az első rész a **szociodemográfiai adatok** felmérését szolgálta. Ebben a részben kérdeztem rá a válaszadóim nemére, korára, iskolai végzettségére, munkakörére, munkaviszonyára, munkahely-változtatásainak számára és pozíciójára.

Kérdőívem következő részében az **önértékelési dimenziókat** mértem fel. A négy dimenzió, amellyel dolgoztam: az önellenőrzés, a neuroticizmus, az önbecsülés és az énhatékonyság volt.

Az önellenőrzés esetében a Leonard I. Pearlin és Carmi Schooler által 1978-ban publikált Önellenoőrzés Skála egyes részleteit használtam fel (VALFOSSSEN, 2013).

A neuroticizmus mérésére, pedig a Big Five Kérdőíve neuroticizmusra vonatkozó részlete volt segítségemre (JOHN – SRIVASTAVA, 1999). Az önbecsülés méréséhez pedig az igen gyakran alkalmazott 1965-ben publikált Rosenberg Önértékelés Skálát hasznosítottam (SALLAI et al., 2014). Az énhatékonyság tekintetében pedig az Általános énhatékonyság-mérő skála bizonyos elemeit használtam fel (KOPP et al., 1993).

Mind a négy dimenzió esetében a Likert skála módszerét alkalmaztam, az az a kitöltők 1-től 7-ig tudták jelölni, hogy az egyes állítások mennyire igazak saját magukra. Minden dimenzióhoz 6 állítást rendeltem, melyeknél a fordított item eszközét is alkalmaztam. A fordított item módszerét tekintve – nem a legmagasabb (7) – hanem a legalacsonyabb szám (1) számít a legjobb értéknek.

Kérdőívem harmadik része pedig a **vezetői tevékenység** felmérését szolgálta.

Likert vezetői stílusai alapján valid kérdőív nem elérhető, ezért döntöttem úgy, hogy saját magam készítem el. Likert négy csoportba osztja be a vezetőket: keménykező parancsoló, jóakarató parancsoló, konzultatív stílusú és részvételi csoport-os vezető. Így kérdőívem ezen fejezete is négy blokkból tevődött össze. Mind a négy stílushoz hat-hat állítást rendeltem hozzá a hazai és a külföldi szakirodalom feldolgozását követően. A kitöltők itt is a Likert skála alapján 1-től 7-ig jelölhették, hogy az egyes állítások mennyire igazak vezetőjükre.

Kérdőívemet a Google forms segítségével hoztam létre, majd online osztottam meg egy közösségi oldalon, azzal a kikötéssel, hogy olyan válaszadókat várok, akik már rendelkeznek munkatapasztalattal.

A kérdőíves eredmények feldolgozásához az SPSS 14.0 statisztikai programot használtam fel. Kérdőívemet 225 egyéni kitöltés után zártam le, az eredmények kiértékeléséhez több statisztikai és matematikai módszert alkalmaztam.

Nem-paraméteres elemzést, klaszterelemzést és keresztábla-elemzést végeztem.

A nem-paraméteres eljárások közül a Kruskal-Wallis és a Mann-Whitney próbákat alkalmaztam kutatásom során.

Klaszteranalízist az önértékelési dimenziók és vezetői csoportok összehozására alkalmaztam.

A létrehozott klaszterek között pedig keresztábla-elemzést végeztem.

A kutatási eredmények felfedéséhez a következő mutatókat használtam még fel: Khi-négyzet és a Cramer-féle V. Statisztikailag szignifikánsnak $p < 0,05$ esetén tekintettem az eredményeket.

A **mintámat leíró ismerévek** az alábbiak voltak: a nem, a kor, az iskolai végzettség, a munkahely-változtatásainak száma, a munkahelyen eltöltött idő, a munkaviszony jellege, a munkakör kategóriája és a pozíció voltak. Bővebben a korcsoport szerinti megoszlást ismertetem, ami első hipotézisem vonatkozásában releváns.

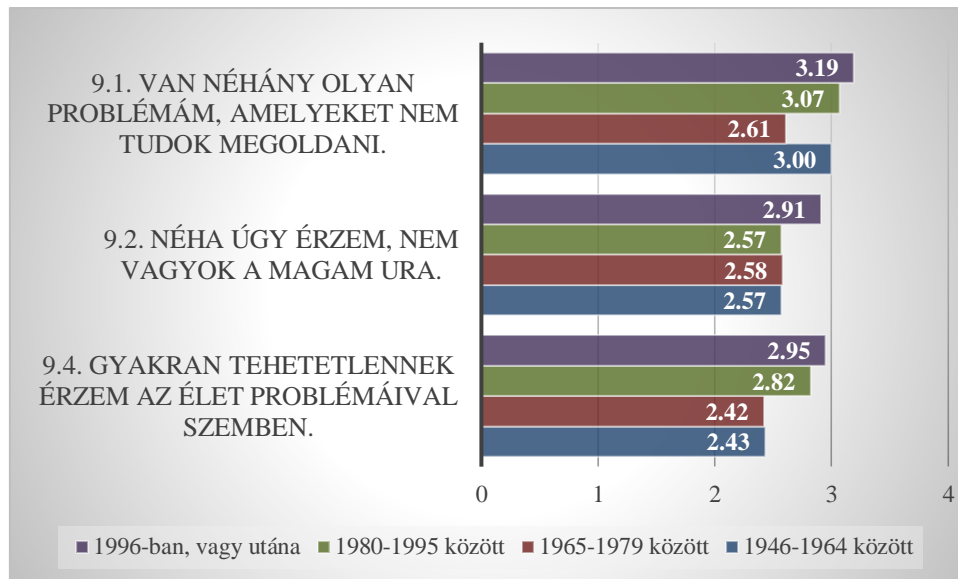
A korcsoportok kialakításánál az elterjedt generációelmélet alapján határoztam meg a csoportokat a születési évszámok alapján:

- 1946 -1964 között: Baby boom generáció,
- 1965-1979 között: X generáció,
- 1980-1995 között: Y generáció,
- 1996-ban, vagy utána: Z generáció.

A kitöltők életkor szerinti megoszlását tekintve, megállapítható, hogy a kitöltők legnagyobb része az Y generációból (43%; 96 fő) származik. A Z generációból is szép arányban kerültek ki kitöltők (38%; 86 fő). A csökkenő tendenciát nézve az X generáció következik (16%; 36 fő) és a sorzáró generáció a Baby boom (3%; 7 fő). Valószínűleg az online kérdőíves módszernek köszönhető a generációk megoszlása, hiszen az Y és Z generáció sokkal közelebb áll a modern internetes technológiához. Viszont az X generáció és leginkább a Baby boom generáció még egy teljesen más világban nőtt fel, ahol a technológia még sokkal elmaradottabb volt, így őket nehezebb az interneten keresztül elérni.

4. Vizsgálati eredmények

Első hipotézisem szerint **az idősebb korosztály esetében az önellenőrzés magasabb szintű.** A hipotézisvizsgálatot egy átlagelemzéssel kezdtem, ahol az egyik szegmens: a szocio-demográfiai ismérv a – kor – volt, ahol az idősebb korosztály esetén a Baby boom és az X generációt értettem. Így tehát, az előzőekben megnevezett két generáció esetében kijött átlagokat vettem össze a két fiatalabb generáció (Y, Z generáció). A szocio-demográfiai ismérvet az önértékelésnek az – önellenőrzés – dimenziójával vettem össze. Az 1. ábra szemlélteti a kapott átlageredményeket.



1. ábra: Az önellenőrzés alakulása a korcsoportok bontásában.; Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján, 2018-2019

A fenti diagramm azokat az elemeket tartalmazza, ahol a legjobban látható, hogy a felállított hipotézisem bizonyosságot nyer, miszerint az önellenőrzés az idősebb generációk (Baby boom, X) magasabb szintű. A diagram bal oldalán olvashatók a kérdőívemben az önellenőrzés dimenziójánál használt állítások közül három. A 9.1.-es állítás (Van néhány olyan problémám, amelyeket nem tudok megoldani) egy fordított item, így itt az alacsonyabb számértékek hozhatók össze az önellenőrzés magas fokával. A 9.1.-es item esetében jól látható, hogy az idősebb generációk eredményei alacsonyabbak (Baby boom: 3,00; X: 2,61), mint a fiatalabb generációké (Y: 3,07; Z:3,19). A 9.2.-es állítás (Néha úgy érzem, nem vagyok a magam ura) esetén is éltem a fordított item módszerével, így hipotézisem igazolásához itt is arra volt szükség, hogy az idősebb generációk által adott átlagérték alacsonyabb legyen, mint a fiatalabb generációké. Megfigyelhető, hogy a legmagasabb adat az 1996-ban, vagy utána születettek körében alakult ki, mely alátámasztja feltevésem. Igaz azonban az is, hogy az Y generáció esetén azonos eredmény született a Baby boom és közel azonos az X generációval. Ugyanakkor a Z generáció átlageredménye miatt, a kapott számadatokat hipotézisem bizonyításaként fogadtam el. A 9.4.-es állítás (Gyakran tehetetlennek érzem magam az élet problémáival szemben.) szintén egy fordított item, így itt is az alacsonyabb számátlagok esetén tételezhető hipotézisem igaznak. A diagramról leolvasható, hogy mind a Baby boom (2,43), mind az X generáció (2,42) átlaga alacsonyabb, mint a fiatalabb generációké (Y: 2,82; Z: 2,95). Ezt az magyarázhatja, hogy az idősebb korosztály már sok mindent megélt, így a problémákkal rutinosabban meg tudnak birkózni, mint a fiatalabb generációk. Általában a fiatalok még

tapasztalatlanabbak, korukból adódóan kevesebb nehéz helyzetet kellett megoldaniuk, így a felvetődő problémákkal szemben sokszor tehetetlennek érezhetik magukat.

Az átlagvizsgálat eredményei alapján tehát hipotézisem helytálló, de az elvégzett nem-paraméteres elemzés, a Kruskal-Wallis próba alapján az eredmények statisztikailag nem tekinthetők szignifikánsnak.

A második hipotézisem szerint **azon dolgozók önbecsülése magasabb, akik közvetlen vezetője inkább a részvételi csoporton alapuló vezetői stílusba tartozik.**

Az önbecsülés és a részvételen alapuló vezetői stílus értékeivel elsőként klaszterelemzést végeztem. Az adott válaszok alapján két-két csoportot különítettem el. Az önbecsülés vizsgálata során létrehozott két klaszter: a magasabb önbecsülés és az alacsonyabb önbecsülés. A részvételen alapuló vezetői stílus alapján kialakított két csoport pedig: az inkább jellemző a részvételi csoportos vezetőre és az inkább nem jellemző a részvételi csoporton alapuló vezetőre. A klaszterek jellemzéséhez szórásanalízist végeztem, vagyis a csoportokat az egytől hétig terjedő skálán mért válaszok átlagminősítésének segítségével jellemeztem. Az önbecsülés esetében az eredményeket a 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat: Önbecsülés klasztertábla

	Magasabb önbecsülés	Alacsonyabb önbecsülés
Összességében nézve elégedett vagyok magammal.	5,75	3,57
Úgy érzem, sok jó tulajdonsággal rendelkezem.	5,99	4,38
Legalább olyan jó vagyok bizonyos dolgokban, mint mások.	6,07	4,29
Úgy érzem, hogy legalább olyan értékes vagyok, mint mások.	6,24	4,34
Bárcsak jobban tisztelném magamat.	2,82	5,14
Mindent egybevetve hajlamos vagyok azt érezni, hogy nem érek semmit.	1,79	4,33
Összesen (fő)	116	109
Válaszadók megoszlása (%)	52	48

Forrás: saját szerkesztés saját vizsgálatok alapján, 2018-2019

A két csoport között a megoszlás közel azonos, a magasabb önbecsülés a válaszadók 52%-át, az alacsonyabb önbecsülés pedig a 48%-át adta ki alapsokaságomnak. A magasabb önbecsülés esetében a legmagasabb érték 5,99, a legalacsonyabb pedig 1,79. A két szélsőérték közötti eltérés számottevő, azonban a fordított item magyarázatot ad erre a jelenségre.

Az alacsonyabb önbecsülés esetében a számok nem mutatnak ilyen nagy kiugrásokat, a kapott eredmények egy szűkebb skálán mozognak.

Az alacsonyabb és magasabb önbecsüléssel rendelkezők válaszaránya is jól áttekinthető és összehasonlítható a táblázat alapján. A különböző állításokra adott válaszok átlaga egymás mellett jól megfigyelhető. A részvétel alapuló vezetői stílus klasztertáblázatát a 2. táblázat szemlélteti.

2. táblázat: Klasztertáblázat – részvéten alapuló vezetői stílus

	Inkább jellemző a részvéten alapuló vezetői stílus	Kevésbé jellemző a részvéten alapuló vezetői stílus
A közvetlen vezetőm demokratikus	5,68	2,82
Közvetlen vezetőm a döntést többségi, vagy teljes egyetértés alapján hozza meg	5,22	2,51
Közvetlen vezetőm gyakori motiváló eszköze a pénzbeli juttatás	3,97	2,71
Közvetlen vezetőm nagy hangsúlyt fektet a kommunikációra	5,96	3,05
Közvetlen vezetőm teljes mértékben megbízik bennem	6,17	3,44
Közvetlen vezetőmet érdeklí, hogy létem, fejlődésre buzdít	6,17	2,88
Összesen (fő)	143	82
Válaszadók megoszlása	64%	36%

Forrás: saját szerkesztés saját vizsgálatok alapján, 2018-2019

A válaszadók megoszlását tekintve azok az egyének vannak többségben, akik vezetőjére a részvéten alapuló vezetési stílus inkább jellemző. A pénzbeli motivációs eszköz használata azonban még itt sem mutat nagy számokat (3,97), viszont a bizalom átlagértéke 6,17, ami a 7-

es maximum értékhez viszonyítva nagyon jónak minősül. Ebben a csoportban a válaszadók a vezetőiket demokratikusnak gondolják, erről tanúskodik az 5,68-as átlag.

Azoknak a válaszadóknak, akik a kevésbé jellemző csoportba tartoznak (36%; 82fő) az egyes állításokhoz rendelt pontszámi igen alacsonyak, melyre magyarázatot jelenthet, hogy kérdőívem vezetői részénél egyáltalán nem éltem a fordított item módszerével.

Az értékek 2, 51 és 3,44 között mozognak, így számottevő kiugrásokat nem láthatunk.

Az önbecsülés és a részvéten alapuló vezetői stílusra alapozott klaszterek közötti kapcsolatot keresztábra-elemzéssel tártam fel. A Khí-négyzet vizsgálat és a szimmetrikus mutatók pedig szignifikáns különbséget mutattak a két csoport között, melyet a 3. táblázat mutat be.

3. táblázat: Keresztábra elemzés az önbecsülés és a részvéten alapuló vezetői stílus klaszterei között

	Inkább jellemző a részvételi csoportú vezető	Kevésbé jellemző a részvételi csoportú vezető	p<0,05
			Összesen
Alacsonyabb önbecsülés	56	53	109
Magasabb önbecsülés	87	29	116
Összesen	143	82	225

Forrás: saját szerkesztés saját vizsgálatok alapján, 2018-2019

A keresztábráról leolvasható, hogy a válaszadók közel háromnegyedére (143 fő) inkább jellemző a részvételi csoporton alapuló vezető. Az inkább részvéten alapuló vezetők csoportjába tartozók pedig nagyobb számban (87 fő) magasabb önbecsüléssel rendelkeznek. A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy az önbecsülés és a részvéten alapuló vezetői csoport között kapcsolat áll fenn és a kapcsolatot megvizsgálva beigazolódott, hogy azon dolgozók önbecsülése magasabb, akik vezetője inkább a részvételi csoporton alapuló stílusba sorolható. Hipotézisem tehát helytálló, az elvégzett vizsgálatok alapján alátámasztást nyert.

Az eredményeket az magyarázhatja, hogy a részvételi csoportú vezető demokratikus, az alkalmazottak teljesítményét elismeri, véleményüket kikéri, a döntéseket közösen hozza meg beosztottjaival. Ezek alapján az alkalmazottak azt érezhetik, hogy fontosak, észrevételeikkel segítséget nyújthatnak a szervezet részére, ami az önbecsülés alakulását pozitívan befolyásolhatja.

5.Összegzés

Kutatásom során az elvégzett primer kutatás, valamint a szakirodalom áttekintése alapján megállapítható, hogy a vezetői tevékenység és az önértékelés között kapcsolat mutatható ki.

Kutatásom alapján a következő új, illetve újszerű eredményeket állapítottam meg:

- az idősebb korosztály esetében (Baby boom, X generáció) az önellenőrzés magasabb szintű, mint a fiatalabb generációknál (Y, Z generáció),
- azon dolgozók önbecsülése magasabb, akik közvetlen vezetője inkább a részvéten alapuló vezetői stílusba tartozik.

A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy a demokratikus vezetői magatartás esetében az önbecsülés magasabb szintet mutatott. Tehát a demokratikus vezetés elősegíti a munkavállalók egészséges önértékelését. A megfelelő önértékeléssel rendelkező beosztottak pedig hatékonyabban tudják feladataikat/munkájukat ellátni, ami a vállalatok érdekét szolgálja. Ezek alapján - a munkavállalói önbecsülés növelésének érdekében - a demokratikus vezetési stílusok gyakorlását javaslom a vezetők részére.

Kutatásom során az a feltételezésem is bebizonyosodott, amely szerint az idősebb korosztály esetében az önellenőrzés magasabb szintű. A vállalatok életében az ellenőrzés minden formája fontos szerepet játszik, így a munkavállalói önellenőrzéssel is érdemes foglalkozni a sikeresség érdekében. A kapott eredmény alapján - a különböző szervezeti egységek munkaerő összeállításánál - az idősebb generáció alkalmazását is javaslom. A vállalatoknál a munkavállalói átlagéletkor egyre csökken, illetve a munkaerő toborzásánál a fiatalokat részesítik előnyben. Természetesen, ennek meg vannak az előnyei: az új ötletek, az új tudás és a fiatalos lendület. Az idősebb korosztály esetén pedig a magasabb önellenőrzés jelenthet előnyt, így javaslom e generációk alkalmazását is a vezetőknek.

Bízom benne, hogy kutatásom kezdte lehet a vezetéstudomány egy olyan, eddig még nem igazán kutatott területének a felfedésére, amely segítséget nyújthat a vezetőknek a jó vezetővé válás útján.

Kutatásom folytatását a leírtak alapján több szempontból is relevánsnak gondolom, akár a munkavállalók oldaláról, akár a vezetők szemszögéből - újabb hipotéziseket lehet felállítani és kutatni a vezetői tevékenység és önértékelés kapcsolatának részleteit, aspektusait. Úgy gondolom, hogy ez a témakör több figyelmet érdemelne mind elméleti, mind gyakorlati megközelítésből.

Források:

1. Báthory Z. - Falus I. (1997): Pedagógiai lexikon III., Keraban, Budapest, 102. o
2. Berentés É. (2012): Az érett személyiség, Pro Personal Kiadó, Budapest
3. John, O. P. and Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives, Handbook of Personality. Guilford, pp. 102-138.
4. Keményné dr. Pálffy K.: Alapozó pszichológia, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2006, 70-71. o., 74-75. o.
5. Keményné dr. Pálffy K.: Bevezetés a pszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998, 14-18. o.
6. Kopp, M., Schwarzer, R. and Jerusalem, M. (1993) 'Hungarian questionnaire in psychometric scales for cross-cultural self-efficacy research', Zentrale Universitat Druckerei der FU Berlin.
7. Likert, R. (1962): New Patterns of Management. Management Science Vol. 9, No. 1, 162-164. o.
8. Réthy Endréné (2002): A kognitív és motivációs önszabályozást kialakító oktatás, Iskolakultúra 2002/2
9. Sallay V., Martos T., Földvári M., Szabó T., Ittész A. (2014) 'A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív fordítás, strukturális invariancia és validitás', Mentálhigiéne és Pszichoszomatika. Akadémiai Kiadó, 15(3), 259-275. o.
10. Vanfossen, B. (2013). Carrer, Marriage and Family Stressors. In: Hobfoll, S. (ed): Stress, Social Support, And Women. New York: Routledge, 69-83. o.

Internetes forrás:

- **internet 1:** önkontroll, önellenőrzés
https://testunkegeszsegunk.blog.hu/2013/01/21/az_onkontroll_kulcsfontossagu_eleme_az_erzelmi_intelligencianak
letöltés dátuma: 2019.03.09.