

# SIKERES VEZETŐK TULAJDONSÁGAINAK FELTÁRÁSA – A DEBRECENI EGYETEM GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR HALLGATÓI KÖRÉBEN VÉGZETT KUTATÁS EREDMÉNYEI ALAPJÁN

## *THE CHARACTERISTICS OF SUCCESSFUL LEADERS – UNDER THE UNIVERSITY OF DEBRECEN FACULTY OF ECONOMICS OF STUDENT RESEARCH RESULTS*

**PIEROG ANITA adjunktus**  
**BÁCSNÉ BÁBA ÉVA egyetemi docens**  
**DAJNOKI KRISZTINA egyetemi docens**  
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

### **Abstract**

The study focuses on the characteristics of successful leaders exploration. The current study contains the results of a student survey data. The samples are 150 items. The students had to evaluate a total of 28 properties. The averages fall between 4 and 6 on a scale of six. Almost equal importance is given to the listed properties. Averages for the total sample stated that the least important attributes are influence and careful. In contrast, the most important motivation, intelligence and responsibility they held. Significant differences were detected in a total of 16 properties between the sexes. They are: energy – activity, task-specific knowledge, responsibility, cooperation, tolerance, motivation, confidence, conscientiousness, open-minded, pleasant character, introspection, intelligence, influence, achievement-orientated, social intelligence and emotional intelligence. Women of all properties were assessed higher averages than men except for the influence.

### **1. Bevezetés**

A sikeresség megítélése több szempontú. Mindenkinek mást jelent egyéni szinten a siker. A szervezetek sikere számos tényező együttesétől függ. Ebbe beletartozik a választott tevékenység, a földrajzi elhelyezkedés, a szervezeti kompetenciák, az emberi erőforrás, a technológiai háttér, és nem utolsó sorban a vezető személye. Többféle megközelítés létezik, hogy melyik tényezőnek van a legnagyobb szerepe abban, hogy egy szervezet jól működő, fejlődőképes, sikeres legyen. A vizsgálataink fókuszában ezek közül az áll, hogy a szervezetek sikere a sikeres vezetőtől függ. Illetve attól sikeres egy vezető, hogy sikeres a szervezet, amit vezet. Tehát a kérdés az, mitől lesz valaki sikeres vezető? Attól, hogy rendelkeznek különféle tulajdonságokkal, képességekkel, készségekkel, kompetenciákkal? Vagy attól, hogy van valami jól működő hetedik érzéke? A személyisége tesz valakit sikeressé? Vagy az, hogy kiket kell vezetnie, a beosztottaktól? Ezek a kérdések mindegyike megérne egy-egy nagyobb kutatást, azonban mi elsősorban a sikeres vezetők tulajdonságainak feltárására vállalkoztunk.

Az elmúlt években több hallgatói felmérést végeztünk, mely szóasszociációs módszerrel zajlott. Ennek a lényege az volt, hogy saját maguknak kellett tulajdonságokat megadniuk, melyet elvárnak egy vezetőtől. Az eredmények alapján úgy gondoltuk, hogy érde-

mes a témát úgy is boncolgatni, hogy megadott tulajdonságokat kell megítélnie a válaszadóknak, és értékelni a fontosságát aszerint, mennyire járul hozzá, ahhoz, hogy valaki sikeres vezető legyen. Tanulmányunkban kérdőíves felmérés eredményeire alapozva vizsgáljuk fel, hogy a jövő generációja, a még hallgatói státuszban lévő fiatalok, hogyan látják, milyen tulajdonságok kellenek ahhoz, hogy valaki jó vezető lehessen.

## 2. Szakirodalmi feldolgozás

A téma szempontjából fontosnak tartjuk a vezetői tulajdonságokkal foglalkozó elméletek és kutatások eredményei mellett a generációs különbségekről, a generációs felosztásokról is szót ejtsünk. Ennek a magyarázata az, hogy a megkérdezett hallgatók, már minden jelenleg ismert generációs elmélet szerint is a Z generáció tagjai, akik más preferenciákkal, értékekkel, elképzelésekkel vannak a világ, a munka felé.

A sikeres vezetők megítélését az irodalmak három megközelítésben vizsgálják, mutatják be. A magatartáseméleti, a kontingencia-elméleti, valamint a tulajdonságelméleti megközelítések. Elsősorban a kutatás szempontjából kiemelkedő fontosságú megközelítéssel, a tulajdonság elméletekkel foglalkozunk. Az elméleti megközelítés vizsgálati középpontjában az a kérdés áll, hogy egy jó vezetőnek milyen tulajdonságokkal kell bírnia. Az elméleti megközelítésnek számos jeles képviselője van. Stogdill több évtizeden keresztül foglalkozott a kérdéssel és publikálta eredményeit. Nevéhez két, némileg eltérő eredmény fűződik. Az 1948-as publikációjában nyolc, míg a későbbi, 1974-es kutatásában 10 tulajdonságot határozott meg, melyek elengedhetetlenek a vezetők esetében.

1. táblázat: Stogdill által meghatározott tulajdonságok összehasonlítása  
Table 1: Compare properties defined by Stogdill

| Stogdill 1948        | Stogdill 1974        |
|----------------------|----------------------|
| <i>intelligencia</i> | <b>célelés</b>       |
| <i>óvatosság</i>     | állhatatosság        |
| <i>éleslátás</i>     | éleslátás            |
| <i>felelősség</i>    | kezdeményező-készség |
| kezdeményező-készség | önbizalom            |
| állhatatosság        | felelősségvállalás   |
| önbizalom            | <b>együtműködés</b>  |
| társas hajlam        | <b>tolerancia</b>    |
|                      | <b>befolyásolás</b>  |
|                      | társas hajlam        |

(Saját szerkesztés Stogdill 1948 1974 alapján)

Az 1. táblázatból jól látható, hogy némileg eltérő tulajdonságokat határozott meg. A későbbi eredmények alapján kimarad az intelligencia és az óvatosság, míg a fontos tulajdonságok közé sorolja a célelést, az együtműködést, a toleranciát és a befolyásolást. Gergely – Nagy (2015) is hangsúlyozza a kitűzött célok megvalósulásához szükséges kompetenciák meglétét (pl. motiváció, kitartás). Egy későbbi 90-es évek elején végzett kutatások eredményei hat tulajdonságot soroltak fel, melyek a hajtóerő, motiváció, integritás, bizalom, kognitív képesség, valamint a szaktudás (Kirkpatrick és Locke, 1991). Zaccaro et al (2004) kutatási eredményei alapján az alábbi tulajdonságokkal kell rendelkezniük a sikerhez: kognitív képességek, extravertió, lelkiismeretesség, nyitottság, kellemes jellem, motiváció, társas intelligencia, önvizsgálat, érzelmi intelligencia. A tulajdonság elméletek közé sorolják azokat a kutatásokat is, melyek a képességeket vizsgálják. Az egyik ilyen vizsgálat szerint a menedzserek számára legfontosabb a kommunikációs ké-

ességeik, de igen jelentős a kitartás, elszántság, lelkesedés és a technikai kompetenciák (Curtis et al., 1989). Prentice (1984) kilenc szükséges képességet és készséget határozott meg menedzseléshez, melyek a figyelő hallgatás, kommunikáció, vezetés, problémamegoldás, idő-gazdálkodás, alkalmazkodás a változásokhoz, kapcsolatépítés, előadókészség, stressz kezelés. Az időgazdálkodás ezek közül kiemelt szereppel bír a vezetők életében, mivel ez összefüggésben a vezetők hatékonyságával is (Bába, 2013). A kutatás eredményei a későbbiekben beépültek a coaching tevékenység körébe (Móré – Kozák 2014), amelynek eredményeiből a szervezet is profitál. A beosztottak személyi elvárásai a jó vezetővel szemben többek között a jó megjelenés, a fittség, a jó kedélyűség, szellemesség, igazságosság, kiszámíthatóság, meggyerő modor, megfelelő konfliktuskezelő képesség, valamint kiváló kommunikációs készség (Juhász– Vántus, 2012). Ugyanakkor minden feladatlejtés alapja a tudás (Bencsik–Juhász, 2014), így a vezető is. Pedler et al (1994) elemzése és kutatásai a menedzseri munka gyakorlatára terjedt ki. Eredményeik alapján 11 tulajdonságot azonosítottak, melyek a sikeres menedzsereket jellemzik. Ezek azért kiemelkedőek, mivel eredményeik alapján arra jutottak, hogy az általuk meghatározott tulajdonságok nem jellemzőek a kevésbé sikeres menedzserekre. Egy, a korábbi kutatásokat szintetizáló elemzés, összefoglalta a sikeres menedzser leggyakrabban említett tulajdonságait. Ezek a verbális kommunikáció, a figyelő hallgatás, az időgazdálkodás, a stressz kezelés, az egyéni döntéshozatal, a problémák meghatározása és megoldása, a motiválás és befolyásolás, a feladatok delegálása, a célkitűzés és jövőképalkotás, az önismeret, a csapatépítés, valamint a konfliktuskezelés (Whetten et al, 2000). A különböző vezetői tulajdonságok, ezeken túlmenően a kompetenciák hozzájárulnak a szervezetek eredményesebbé tételéhez (Fenyves, 2014). Ezen kompetenciák közül Takács–Matkó (2014) által elvégzett vizsgálat szerint a legfontosabbak a világos iránymutatás, a visszacsatolás, a rugalmasság, az úttörő kezdeményezés, a reális értékelés, az elkötelezettség kimutatása és a világos kifejezésmód. A verbális kommunikáció mellett elvárás egy menedzserrel szemben, hogy hatékony és jó stílusú író legyen (Dajnok, 2015). Érdemes kitérni arra is, hogy a női és férfi vezetők között vannak-e különbségek. Egyértelműen megállapítható, hogy jelentős eltérések mutatkoznak abban, hogy mely tulajdonságokat várják el férfiatól és nőtől. Ez természetesen magyarázható a nemi sztereotípiákkal (Nagy–Vicsek, 2006). Azonban nemtől függetlenül is vannak olyan tulajdonságok, melyek fontosak, és amiket a megkérdezettek elutasítanak. Máté et al. (2016) szerint a nők hajlamosabbak reálisabban látni a teljesítményüket a pénzügyi döntések során. Nemtől függetlenül a válaszadók a legfontosabb vezetői értéknek a szavahihetőséget jelölték, a leginkább elutasított érték pedig a nem egyenes jellemvonás (Rády–Szűcs, 2014).

### 3. Módszertan

A felméréseinket a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar alapszakos hallgatói körében végeztük. A minta jelenleg 150 elemszámú. A kitöltők 54%-a nő, 46%-a férfi. Összesen a Kar 7 szakján készült eddig kérdőívészés. A jelenlegi mintában túlnyomó többségében Pénzügy és számvitel, Sportszervező alapszakos hallgatók vannak. Az évfolyamokat tekintve a BA/BSc mind a három évfolyamáról kaptunk válaszokat. A terjedelmi korlátok miatt most a teljes alapszakos minta átlag értékeit, valamint a nemek válaszai közötti különbségeket ismertetjük.

A kutatáshoz saját szerkesztésű kérdőívet használtunk. A kérdőív két részből tevődik össze. Az első részben a hallgató alapadataira kérdeztünk rá, mint a nem, a születési év, a

szak, a képzési forma és évfolyam. A szakmai kérdéseket a szakirodalmi fejezetben már bemutatott tulajdonságelméleteik eredményeit figyelembe véve állítottuk össze. Stogdill két vizsgálati eredményét (1948, 1974), Kirkpatrick és Locke 1991-es, valamint Zaccaro et al 2004-es eredményeit vetettük egybe, és az általuk feltárt összes tulajdonságot adtuk meg, mint értékelendő itemet. A hallgatóknak egy 1-6 fokozatú Likert-skálán kellett megadniuk, hogy a véleményük alapján, mennyire fontos az adott tulajdonság egy sikeres vezető esetében.

#### 4. Eredmények

A kérdőíves felmérésünk eredményei közül elsősorban arra fókuszálunk, hogy átlagosan hogyan értékelik a hallgatók az egyes megnevezett tulajdonságokat. A mellékletben található 1. ábrán láthatjuk a 28 tulajdonságot és azok átlagos megítélését.

Az első, ami igazán szembeütő az ábráról, hogy nincs olyan tulajdonság, ami átlagos, vagy az alatti minősítést kapott volna. A legalacsonyabb értékkel a befolyásolás szerepel (4,19), illetve az óvatosság (4,26). A legfontosabbnak az intelligenciát (5,53) motivációt (5,48), valamint a felelősségvállalást (5,45) minősítették a megkérdezett hallgatók. Az átlagok alapján belátható, hogy a megkérdezettek nem tesznek különösebb különbséget az egyes tulajdonságok között.

2. táblázat: A vezetői tulajdonságok csoportosítása  
Table 2: Grouping of the leadership qualities

| Intellektus           | Személyes kompetenciák | Vezetői kompetenciák         | Együttműködési kompetenciák |
|-----------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| intelligencia         | önvizsgálat            | kognitív képesség            | extraverzió                 |
| érzelmi intelligencia | kellemes jellem        | befolyásolás                 | bizalom                     |
| társas intelligencia  | érzelmi stabilitás     | célelés                      | motiváció                   |
|                       | hajtóerő               | kezdemenyvezőkészség         | integritás                  |
|                       | lelkiismeretesség      | felelősségvállalás           | tolerancia                  |
|                       | állhatatosság          | éleslátás                    | együttműködés               |
|                       | energia-aktivitás      | óvatosság                    | társas hajlam               |
|                       | önbizalom              | feladat specifikus ismeretek | társas hatékonyság          |
|                       | nyitottság             |                              |                             |

(Saját szerkesztés, 2016)

A fentebb felsorolt tulajdonságokat négy csoportba soroltuk be, melyek a személyes kompetenciák, az együttműködési kompetenciák, a vezetői kompetenciák valamint az intellektus (2. táblázat).

Az egyes tulajdonságok értékelését megnéztük a nemek összefüggésében is. Arra voltunk kíváncsiak, van-e jelentős elérés női és férfi hallgatók véleményében. Az összehasonlításhoz független kétmintás t-próbát alkalmaztunk. A tulajdonságok több mint felénél, 16 esetben mutatott a statisztikai elemzés szignifikáns eltérést. A melléklet 1. és 2 táblázatai tartalmazzák vizsgálati eredményeket. Az átlagok esetében látható, hogy a legtöbb esetben a női hallgatók értékelték magasabb átlagokkal a tulajdonságokat. Ez alól a befolyásolás kivétel egyedül, melyet a férfiak átlagosan fontosabbnak tartanak (4,4; nők átlaga: 4,01). Ennél a tulajdonságnál a varianciák között 5%-os valószínűség mellett van szignifikáns eltérés, azonban az átlagok között csak 10%-os valószínűség mellett van jelentős különbség. Ezzel együtt azonban az mondható, hogy a befolyásolás, ami a hatalommal, a mások feletti uralommal hozható összefüggésbe elsősorban férfiak számára fontos a sikerességhez. Az intelligencia kiemelt figyelmet érdemel. Az átlagok között nem mutatkozik nagy

eltérés, hiszen a nők átlagosan 5,65-re, míg a férfiak 5,4-re értékelték, azonban ez a kis eltérés is szignifikáns. A nők inkább gondolják a sikeresség egyik alapfeltételeként, mint a férfiak. Az intellektus kompetenciába sorolt mindhárom tényező esetében kimutatható a nemek ítéletében a jelentős eltérés. A társas és érzelmi intelligencia megítélésében nagyobbak az átlagok eltérései, és a szórás is magasnak mondható.

## Összefoglalás

Kutató munkánk során az elmúlt időszakban arra fókuszáltunk, hogy a sikeres vezetők tulajdonságait, kompetenciáit mérjük fel. Ezt nem pusztán munkaerőpiacon, hanem a jövő munkavállalói körében. Ennek oka, hogy ők az új generáció, akiknek jellemzése alapján más elvárásokat fognak a munkaerő-piaci szereplőkkel szemben, mint a korábbi generációk.

Ebben a tanulmányban egy hallgatói felmérés jelenlegi adatai alapján mutattuk be eredményeinket. Ezek alapján megállapítható, hogy a teljes minta esetében a legkevésbé fontos tulajdonság a befolyásolás, és a leginkább fontosnak tartott tulajdonságok az intelligencia, motiválás és a felelősségvállalás. A nemek esetében kerestünk összefüggéseket az egyes tulajdonságok megítélésében. A legtöbb tulajdonságot a nők értékelték magasabb átlagokkal, kivéve a befolyásolást, ami összefüggésbe hozható a mások feletti hatalommal, mely miatt elsősorban a férfiak tarthatják a siker egyik tényezőjének.

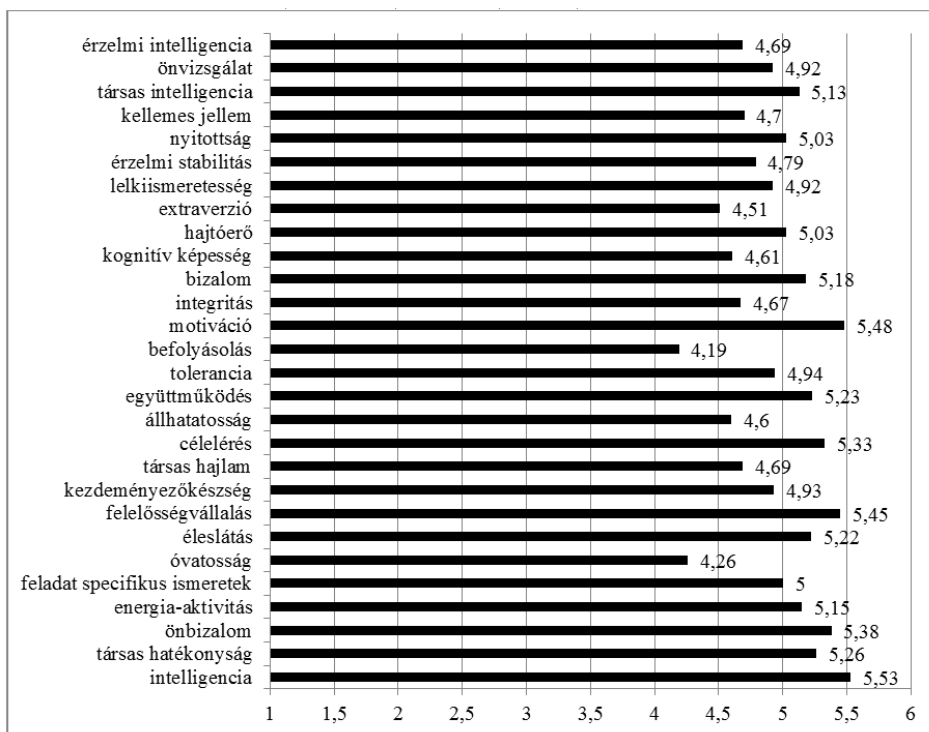
## Felhasznált irodalom

- Bába Éva (2013): Hogyan növelhető a menedzserek személyes hatékonysága? A Virtuális Intézet Közép-Európa kutatására Közleményei VIKEK. No. 12–13. V. évf. 1. sz. A sorozat 4. Gazdálkodás- és Szervezéstudományi tematikus szám pp. 131–137.
- Bencsik, Andrea–Juhász, Tímea (2014): Knowledge Management Strategy as a Chance of Small and Medium-Sized Enterprises, Patricia Ordóñez de Pablos editor: International Business Strategy and Entrepreneurship: an Information Technology Perspective. pp. 52–82.
- Curtis, D. B.–Winsor, J. L.–Stephens, R. D., (1989): National Preferences in Business and Communication Education. *Communication Education*, 38 (1), pp. 6–14.
- Dajnoki Krisztina (2015): A kommunikáció csatornáit. In.: Bácsné Bába Éva–Dajnoki Krisztina (2015): Üzleti kommunikációs alapismeretek. Munkaerőpiac orientált, vállalkozói kompetenciák fejlesztése. Debreceni Egyetem. Debrecen. 9. p.
- Fenyves Veronika (2014) Vállalati teljesítményértékelés pénzügyi mutatók és a DEA felhasználásával. *ACTA SCIENTIARUM SOCIALIUM* (ISSN: 1418-7191) 40: pp. 133–146.
- Gergely Éva–Nagy Richárd (2015): Gazdasági szakos hallgatók tanulási motivációjának és személyes kompetenciáinak vizsgálata. *Közép-Európai Közlemények*. VIII. évf. 4. sz. No. 31. pp. 197–205.
- Juhász Csilla–Vántus András (2012): Humán erőforrások elvárás vizsgálata különböző ágazatokban. *Közép-Európai Közlemények*. V. évf. 3–4. sz. pp. 225–240.
- Kirkpatrick, Shelley A.–Locke, Edwin A.: Leadership: Do Traits Matter? *The Executive* Vol. 5, No. 2 (May, 1991), pp. 48–60.
- Máté, Domicián–Kiss Zsuzsanna–Takács, Viktor László–Molnár, Vivien. (2016) Measuring Financial Literacy: A Case Study of Self-assessment among Undergraduate Students in Hungary, *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences*, Tom XXV: 1 forthcoming.
- Móré Mariann–Kozák Anita (2014): Tanácsadás vagy coaching? In: Láczy M. (szerk): Társadalomtudományi dimenziók az oktatásban. DUPress Kiadó Debrecen pp. 222–251.
- Nagy Beáta–Vicsek Lilla (2006): Mit ér a női vezető szava? Férfi és női vezetők megítélése önkormányzati dolgozók körében. *Századvég*. 11. évf. 6. sz. 123–160 pp.

- Pais Ella Regina (2013): Alapvetések a Z generáció tudománykommunikációjához. Tanulmány. Tudománykommunikáció a Z generációnak. Pécs. 10–11 p. <http://www.zgeneracio.hu/tanulmanyok/letoltés dátuma: 2016. február 28.>
- Pedler, Mike–Burgoyne, John–Boydell, Tom (1994): A Manager’s Guide to SelfDevelopment. Third edition. McGraw-Hill.
- Prentice, Majorie (1984): An empirical search for a relevant management curriculum. Collegiate News and Views, Winter, pp. 25–29.
- Rády Eszter Andrea–Szűcs Edit (2014): Mire mondanak igent a nemek? Elvart vezetői tulajdonságok a nemek megítélése szerint a Globe- kérdőív értékeinek tükrében. Vezetéstudomány. 45. évf. 3. sz. pp. 19–29.
- Stogdill, Ralph M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of literature. journal of Psychology, 25, 35–71.
- Stogdill, Ralph M. (1974): Handbook of Leadership: A survey of Literature. Free Press, New York.
- Takács Tímea–Matkó Andrea (2014): Examination of roles, tasks and management competencies of moderators through a kaizen analysis, In: International Review of Applied Sciences and Engineering 5:(1) pp. 79–89.
- Whetten, David–Cameron, Kim–Woods, Mike (2000): Developing Management Skills for Europe. Prentice Hall. Second edition.
- Zaccaro, Stephen J.–Kemp, Cary–Bader, Paige (2004). Leader Traits and Attributes. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo & R. J. Sternberg (Eds.), The Nature of Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

## Melléklet

**1. ábra: A vezetői tulajdonságok megítélése**  
**Figure 1: The perception of leadership qualities**



(Saját vizsgálatok 2016)

**3. táblázat: Független kétmintás t-próba**  
**Table 3: Independent Samples Test**

|                              | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |
|------------------------------|---|------|------------------------------|---------|-----------------|
|                              | F                                       | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) |
| intelligencia                | 7,325                                   | ,008 | 2,025                        | 111,236 | ,045            |
| energia-aktivitás            | ,005                                    | ,946 | 2,243                        | 142     | ,026            |
| feladat specifikus ismeretek | ,329                                    | ,567 | 2,589                        | 142     | ,011            |
| felelősségvállalás           | 5,774                                   | ,018 | 4,370                        | 112,669 | ,000            |
| célelés                      | 1,463                                   | ,228 | 2,880                        | 142     | ,005            |
| együttműködés                | 3,194                                   | ,076 | 4,824                        | 142     | ,000            |
| tolerancia                   | 12,254                                  | ,001 | 4,397                        | 110,892 | ,000            |
| befolyásolás                 | 5,354                                   | ,022 | -1,733                       | 141,144 | ,085            |
| motiváció                    | 10,009                                  | ,002 | 2,942                        | 115,479 | ,004            |
| bizalom                      | ,473                                    | ,493 | 3,172                        | 142     | ,002            |
| lelkiismeretesség            | 6,370                                   | ,013 | 4,813                        | 117,678 | ,000            |
| nyitottság                   | 10,024                                  | ,002 | 4,620                        | 100,992 | ,000            |
| kellemes jellem              | 1,053                                   | ,307 | 3,142                        | 142     | ,002            |
| társas intelligencia         | 2,100                                   | ,150 | 2,290                        | 142     | ,023            |
| önvizsgálat                  | ,192                                    | ,662 | 3,022                        | 142     | ,003            |
| érzelmi intelligencia        | ,134                                    | ,715 | 2,906                        | 142     | ,004            |

(Saját vizsgálatok, 2016)

**4. táblázat: A csoport statisztika**  
**Table 4: Group statistics**

| nem                          |       | N  | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------------|-------|----|------|----------------|-----------------|
| intelligencia                | nő    | 79 | 5,65 | ,578           | ,065            |
|                              | férfi | 65 | 5,40 | ,825           | ,102            |
| energia-aktivitás            | nő    | 79 | 5,30 | ,911           | ,102            |
|                              | férfi | 65 | 4,97 | ,865           | ,107            |
| feladat specifikus ismeretek | nő    | 79 | 5,19 | 1,026          | ,115            |
|                              | férfi | 65 | 4,77 | ,897           | ,111            |
| felelősségvállalás           | nő    | 79 | 5,73 | ,693           | ,078            |
|                              | férfi | 65 | 5,11 | ,970           | ,120            |
| célelés                      | nő    | 79 | 5,52 | ,714           | ,080            |
|                              | férfi | 65 | 5,09 | 1,057          | ,131            |
| együttműködés                | nő    | 79 | 5,54 | ,712           | ,080            |
|                              | férfi | 65 | 4,85 | 1,019          | ,126            |
| tolerancia                   | nő    | 79 | 5,28 | ,800           | ,090            |
|                              | férfi | 65 | 4,54 | 1,147          | ,142            |
| befolyásolás                 | nő    | 79 | 4,01 | 1,523          | ,171            |
|                              | férfi | 65 | 4,40 | 1,157          | ,143            |
| motiváció                    | nő    | 79 | 5,65 | ,621           | ,070            |
|                              | férfi | 65 | 5,28 | ,839           | ,104            |
| bizalom                      | nő    | 79 | 5,41 | ,825           | ,093            |
|                              | férfi | 65 | 4,91 | 1,057          | ,131            |
| lelkiismeretesség            | nő    | 79 | 5,32 | ,913           | ,103            |
|                              | férfi | 65 | 4,45 | 1,199          | ,149            |
| nyitottság                   | nő    | 79 | 5,37 | ,683           | ,077            |
|                              | férfi | 65 | 4,63 | 1,126          | ,140            |
| kellemes jellem              | nő    | 79 | 4,99 | 1,193          | ,134            |
|                              | férfi | 65 | 4,35 | 1,217          | ,151            |
| társas intelligencia         | nő    | 79 | 5,28 | ,905           | ,102            |
|                              | férfi | 65 | 4,94 | ,864           | ,107            |
| önvizsgálat                  | nő    | 79 | 5,16 | 1,067          | ,120            |
|                              | férfi | 65 | 4,63 | 1,039          | ,129            |
| érzelmi intelligencia        | nő    | 79 | 4,95 | 1,154          | ,130            |
|                              | férfi | 65 | 4,38 | 1,168          | ,145            |

(Saját vizsgálatok, 2016)