

**Vezetői stílusok adaptálásának vizsgálata az üzleti életből a sport világába****Szabó Szabolcs Imre<sup>1</sup>, Paár Dávid<sup>2</sup>**<sup>1</sup>Terrorelhárítási Központ, Művelési Igazgatóság Művelési Támogató Főosztály<sup>2</sup>PTE Egészségtudományi Kar, Fizioerápiás és Sporttudományi Intézet**Összefoglalás**

**Bevezetés:** Jelen kutatás témája a vezetéselmélet területének egy olyan szegmense, amely a vezető képességeit, kompetenciáit, stílusát és attitűdjeit tárja fel.

**Célkitűzés:** Kutatásom olyan vezetői tevékenységeket vizsgál, amelyből választ kaphatunk arra, hogy két különböző szervezet vezetése során ugyanazon vezető hogyan tudja alkalmazni és adaptálni vezetői képességeit, kompetenciáit és stílusát.

**Módszer:** A teljes mintám két független mintából állt, akik a Testőr Kft. (59 fő) munkavállalói és a Magyar Ju Jitsu Szövetség (57 fő) tagjai voltak, összesen 116 fő. A vizsgálat helyszíne Budapest volt. A minta jellemzéséhez leíró statisztikai módszereket (átlag, módusz, medián, szórás), következtetési statisztikai módszereket, és nem paraméteres (Kolmogorov-Smirnov, Wilcoxon, Mann-Whitney, khi-négyzet) statisztikai próbákat alkalmaztam. Az eredményeket akkor tekintettem szignifikánsnak, ha  $p \leq 0,05$  volt. Az alkalmazott vizsgálati módszerek lényege az volt, hogy a szervezeten belül a szervezeti kultúrára vonatkozó kérdések észlelt és elvárt állapotot tükröző válaszai szignifikánsan különböznek-e, továbbá, hogy a két szervezet között van-e különbség ugyanazon változók tekintetében? A kérdőívek összeállításához és összesítéséhez Office, a statisztikai próbák elvégzéséhez SPSS programcsomagot használtam.

**Eredmények:** A szervezeten belüli, a szervezeti kultúrát érintő értékdimenziók vonatkozásában két esetben volt tapasztalható szignifikáns különbség, a többi értékdimenzióban nem volt kimutatható szignifikáns különbség az észlelt és elvárt értékek között, tehát elégedettség állapítható meg a szervezeteknél. A két szervezet ugyanazon értékdimenzióinak összehasonlítása során megállapítottam, hogy két értékdimenzió kivételével szignifikáns különbség van közöttük.

**Következtetések:** A kutatás során azt állapítottam meg, hogy a vizsgált vezető mindkét szervezet vezetése során jól és hatékonyan alkalmazza a karizmatikus vezetőre jellemző személyiségvonásokat, viselkedési jegyeket, melyek alkalmassá és képessé teszik a két szervezet sikeres vezetésére és irányítására.

**Kulcsszavak:** szervezeti kultúra, vezetési stílus, sportszervezet.

## **Analysis of the adaption of leadership styles from the word business to word of sports**

### **Summary**

**Introduction:** The topic of this research is a segment of leadership theories that reveals abilities, competencies, style and attitudes of a leader.

**Objective:** My research studies leadership activities of which we can learn how a leader can apply and adapt his leadership abilities, competencies and style leading two different organisations at the same time.

**Method:** The total sample consisted of two independent groups who were the employees of Testőr Kft (59 people) and the members of Hungarian Jiu-Jitsu Federation (57 people), total of 116 people, the place of the research was Budapest. To analyse the data collected descriptive statistics (mean, mode, median, range), deductive statistics and nonparametric tests (Kolmogorov-Smirnov, Wilcoxon, Mann-Whitney, chi-square) were conducted. Results were considered as significant in case  $P \leq 0,05$ . The main principle of the testing methods applied was to find out whether the perceived and desired values of organisational culture were significantly different in the two organizations and whether there was a difference between the two organisations in respect of the same variables. I used Office to prepare and summarise questionnaires and SPSS to conduct statistical analysis.

**Results:** In respect of the dimensions of value related to organisational culture across the two organisation significant difference was found in two cases. Concerning all other dimensions there was no significant difference between perceived and desired values which leads to a satisfied organisations. During the comparison of the same value dimensions across of the two organisations I found that there was significant difference between these dimensions except of two dimensions of value.

**Conclusion:** The study concluded that the leader examined in the research applied the personaility traits of a charismatic leader in leading both organisations effectively that made him capable to lead and manage both organisations.

**Keywords:** organisational culture, leadership style, sports organisation

**Irodalom:**

1. Anderson, M. H., Sun, P. T. (2017). Reviewing Leadership Styles: Overlaps and the Need for a New 'Full-Range' Theory. *International Journal Of Management Reviews*, 19 (1), pp.: 76-96.
2. Bakacsi, Gyula. (2010). *A szervezeti magatartás alapjai*. Aula kiadó
3. Bakacsi, Gyula., Balaton, Károly. (2015). *Vezetés és szervezet társadalmi kontextusban*. Akadémiai Kiadó
4. Balogh, László. (2014). *A sportszervezetek működésének szervezetpszichológiai és kulturális kérdései a globalizálódó sportban, mint új kutatási terület a sporttudományban*. In L. Balogh, A. Molnár, F. Györi, & I. Alattyányi, *Tehetségek a sportban - Sportszakmai tanulmány és szakcikk gyűjtemény* (I. kötet, pp.: 79-91). Szeged: László Ferenc Sporttudományi Kutatóműhely
5. Balogh, László. (2015). *Sport- Kultúra- Sportkultúra*. forrás: [www.jgypk.hu: http://www.jgypk.hu/tamop13e/tananyag\\_html/sportkultura/index.html](http://www.jgypk.hu/tamop13e/tananyag_html/sportkultura/index.html) Letöltés dátuma: 2020. november 20.
6. Balogh, László. (2009). A szervezetfejlesztés lehetőségei, első lépés a szervezeti kultúra diagnosztika, a sportszervezetekben. In J. Györfi, *Sportszakember továbbképzési konferencia sorozat I.* (pp.: 87-99.). Budapest: Nemzeti Sportszövetség.
7. Coetzer, M. F., Bussin, M., Geldenhuys, M. (2017). The Functions of a Servant Leader. *Administrative Sciences* (2076-3387), 7(1), pp.:1-32.
8. Czuprák, Ottó., Kovács, Gábor. (2017). *A szervezetvezetés elmélete, A közszolgálati szervezetek vezetésének elméleti alapjai*. Budapest: Dialóg Campus Kiadó, pp.: 33-43, 98-99.
9. Dienesné Kovács, Erzsébet., Berde, Csaba. (2003). *Vezetépszichológiai ismeretek*. Debrecen: Campus Kiadó, pp.: 66-77.
10. Dobák, Miklós., Antal, Zsuzsanna. (2010). *Vezetés és szervezés, Szervezetek kialakítása és működtetése IV. rész – Szervezeti magatartás*, Budapest: Akadémiai Kiadó.
11. Fehér, János. (2010). Kortárs személyes vezetési elméletek. *A transzformatív felfogás szerepe és jellemzői*. I-II. rész, *Vezetéstudomány* XLI. évf. 3. sz. március
12. F., E., Fiedler. (1980). *A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói*. In: PATAKI, FERENC.: *Csoportlélektan*, Budapest: Gondolat Könyvkiadó, pp.: 603-644.

13. Field, A. (2017). *Exploring the culture of a sporting organisation*. The University of Queensland, School of Human Movement and Nutrition Sciences, Queensland.
14. Flanigan, R. L., Bishop, J. L., Brachle, B. J., Winn, B. A. (2017). Leadership and Small Firm Performance: The Moderating Effects of Demographic Characteristics. *Creighton Journal Of Interdisciplinary Leadership*, 3(1), pp.: 2-19.
15. Ibarra, H. (2015), *Cselekedj vezetőként, gondolkodj vezetőként!* Budapest: Lábnyom Könyvkiadó, ISBN 978-615-80317-4-5, pp.: 236.
16. K. Lewin, P. Lippit, R. K. White (1975). Agresszív viselkedési sémák kísérletileg kialakított társas légkörben, In: PATAKI, FERENC.: Csoportdinamika. Budapest: Közgazdasági és Jogi könyvkiadó, pp.: 159-191.
17. Kollár, Péter, (2019). Az átalakítható vezetés modellezése a hazai szervezeti gyakorlatban. Gödöllő: Doktori (Phd) értekezés.
18. Lussier, R., N, Achua, C, F. (2015). *Leadership: Theory. Application, & Skill Development*. Cengage Learning, pp.: 528.
19. Mészáros, Aranka., Kollár, Péter. (2017). Módszertani eltérések és attitűdbeli különbségek generációnként az oktatásban pp.:8-26. Varga, Erika., *Generációso(k)k: Tanulmányok a generációk témakörében*. Gödöllő: Szent István Egyetem Egyetemi Kiadó, 2017. pp.: 124-134.
20. Nazim, F. (2016). Principals' Transformational and Transactional Leadership Style and Job Satisfaction of College Teachers. *Journal Of Education And Practice*, 7(34), pp.: 18-22
21. Bánhalmi, Zsolt., Dévényi, Árpád., Gömbös, Sándor., Hablicsek, Nikoletta., Herczeg, Tibor., Horváth, József., Vas, Gizella. (2016). *Pályakezdő tisztek kézikönyve* Budapest: Közzolgálati Egyetem, Második bővített kiadás, II. rész – Vezetési funkciók és munkaformák gyakorlása a Rendőrség szerveinél, III. rész – Vezetői tevékenység, magatartás.
22. Pirger, Tamás., (2015). *A rendvédelmi szervek szervezetikultúra-vizsgálata*. Sopron: Doktori (Phd) értekezés
23. [www.kelemenryu.hu](http://www.kelemenryu.hu) letöltés dátuma: 2020. október 20.
24. [www.testorkft.hu](http://www.testorkft.hu) letöltés dátuma: 2020. október 12.