

Utasi Ágnes

## A VÁLLALATVEZETŐK ATTITÚDJE<sup>1</sup>

### A TECHNIKAI-TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS IGÉNYÉNEK ELLENTMONDÁSAI

Egyesek szerint ma a magas technikai és technológiai igénnyel munkálkodó vállalkozók és vállalati vezetők a társadalmak gazdasági növekedésének irányítói. Sokan a modern kor hőseinek nevezik őket. (Pines, 2005) A velük kapcsolatos értékítélet azonban korántsem egységesen pozitív. Már a „technikai fejlődés” fogalmát is gyakran bírálják a tudomány képviselői. A „zöldek” előretörésével, s az éghajlatváltozás tényével együtt mind többen hangsúlyozzák a technikai innovációval elérhető technológiai fejlődés természetet károsító hatását, annak jövőt érintő kiszámíthatatlan következményeit. A tudományos közéletben mind gyakrabban elhangzik a „fenntartható fejlődés” fontosságának hangsúlyozása, pontosan az, hogy mihamarabb szükséges kijelölni és megszabni a technikai-civilizációs fejlesztés határait. A fenntartható fejlődés tézisével együtt a tudományos közéletben egyre inkább a növekedés áráról, mintsem annak hasznáról folyik a diskurzus. (A Római Klub jelentése: Meadows 1973).

### A MAGYAR VÁLLALAKOZÓK ÉS MENEDZSEREK PRESZTÍZSE

A technikailag fejlett és jólétben élő fogyasztói társadalmakban talán jobban érzékelik az állampolgárok a modern technikával és magas technológiával dolgozó vállalkozók tevékenységének pozitív hatását a társadalom többségének életére,

---

<sup>1</sup> A tanulmány bővebb változatának angol nyelvű első közlése: Utasi Á. (2010): *Attitudes towards high-tech entrepreneurs and company heads in Hungary*. In: Pines, M. A. and Özbilgin, M. F. (eds.) *Handbook of Research on High-Technology Entrepreneurs*. Cheltenham UK: Edward Elgar:157-178

életminőségére, ám több averzió fogadja tevékenységüket a forráshiányos poszt-szocialista országokban, közöttük Magyarországon. Itt a társadalmi közvélemény velük kapcsolatban jelentkező kétségei még kevésbé a fenntartható fejlődés aspektusából fogalmazódnak meg, sokkal inkább azért, mert tevékenységük nem eléggé fokozza a társadalom többségének jólétét, szubjektív életminőségét.

A nagy- és középvállalatok vezetőinek túlnyomó többsége a rendszerváltást követően betelepült multinacionális cégekhez kötődik, sokan a rendszerváltozást követő privatizációval, esetleg korábbi kapcsolati tőkájük révén jutottak nagyon kedvező áron vállalkozásukhoz (Csizé-Kovács, 2002). Nem emeli az ilyen vállalkozók presztízsét az a körülmény sem, hogy a gazdasági struktúraváltás gyorsan, szervetlenül és területileg nagyon egyenlőtlenül ment végbe az országban, ennek következtében a piacgazdasággal és magántőkével beáramlott új technológia hirtelen kiiktatta a munkaerőpiacról a kevésbé képzett, vagy éppen nem kurrens szak tudással rendelkező aktívkorú népesség magas arányát.

Az előzők nyomán a poszt-szocialista Magyarország vállalkozói– még ha prosperáló, színvonalas technológiával termelő, nemzetközi kooperációban is részt vevő, más vállalkozásokhoz képest nyereségesebb vállalatokat vezetnek is, s másokhoz képest többet investálnak tudományos és technikai fejlesztésre–, nem élvezik teljes mértékben a széles társadalom elismerését. Különösen erős averzió kíséri a nemzetközi nagyvállalatok helyi működését, a „multik” tevékenységét. A velük kapcsolatos fenntartásokat az is fokozza, hogy a hazai kis és közepes vállalkozásokhoz képest a multinacionális vállalatok több állami adókedvezményben, támogatásban részesültek/részesülnek.

Nem kíséri nagy elismerés a modern vállalatok vezetőinek tevékenységét azért sem, mert a színvonalas technikával, technológiával működő vállalkozások többsége rövid távú racionalitással folyamatosan csökkenti vagy cseréli a munkaerőt, ezáltal bizonytalanná teszi a munkavállalók munkapiaci pozícióját. Az elmúlt két évtizedben az aktívkorú népesség nagy aránya számára megszűnt a munkához jutás biztonsága, éppen az, amit a korábbi gazdasági struktúra – igaz, gyárkapun belüli munkanélküliséggel, „paternalisztikus”-nak nevezett organikus szolidaritással–, de kétségtelenül mindenki számára biztosított.

A modern hazai nagyvállalatok vezetőinek alacsony presztízsét igazolta egy közgazdász hallgatók körében készült nemzetközi felvétel (Izrael, USA és Magyarország), amely egyebek között azt is kutatta, hogy az egyes országokban miként alakul a jövő gazdasági szakembereinek különböző diplomás foglalkozásokkal

kapcsolatos vélekedése. (Pines, 2005)<sup>2</sup>. Nyolc diplomás foglalkozást, egyenként hétfokú skálákon értékelték a hallgatók a szerint, hogy milyen mértékben tekintik azokat *társadalmilag fontosnak*, illetve véleményük szerint milyen azok társadalmi *presztízse*. A három ország egyesített mintájában a társadalmi *fontossági listán* a „*high-tech*” *vállalkozók a hatodik helyre*, ám *presztízsiük alapján* az előkelő *második helyre kerültek*. Az országok részmintái azt mutatták, hogy az USA-ban értékelték a magas technológiával és innovációval vállalkozók presztízst a legmagasabbra, majd Izraelben, s –bizonyára az előzőekben kifejtett társadalmi anomáliák hatására—presztízsiük Magyarországon volt a legalacsonyabb.(Utasi, 2002).

Az új-kapitalista társadalomban a gazdag vállalkozók —külföldiek és magyarok egyaránt – vagyonukhoz elsősorban a korábbi állami tulajdon privatizációjával jutottak, azt nagyrészt állami megrendelések segítségével növelték. A társadalmi közvélemény úgy vélekedik az általuk működtetett vagyonról, hogy a „miénk” gazdagítja „öket”, ezért a jómódú vállalkozók tevékenységét–, nem ritkán teljesítményüktől függetlenül is– meglehetősen alacsonyra értékeli.

Az is szembeűnő, hogy a rendszerváltozás óta már felnőtt egy jól képzett, komoly tudás-tőkét akkumulált, igényes technológiát preferáló, innovatív attitűddel élő és gondolkodó fiatal tudós-és menedzser-réteg. Többségük a rendszerváltást követő másfél évtizedben szerezte diplomáját, nemzetközi kooperációban, külföldi tanulmányutakon vagy külföldi cégek alkalmazásában gazdagították/gazdagítják tudástőkéjüket. Tudásuk jelentősen piacképesebb, mint az idősebb gazdag magyar vállalkozóké, ezáltal megszerzett tudás-tőkéjük is magas presztízst biztosítana. Sokan azonban közülük nem itthon dolgoznak, nem itthon fektetnek be, nem itthon kamatoztatják tudástőkéjüket, mert jövedelmüket, lehetőségeiket külföldön, illetve külföldi cégek alkalmazásában kedvezőbbnek ítélik.

Jól szemléltette e tudás-tőkével felvértezett fiatal, a magas technikai-technológiai vállalkozás területén máris gyakorlott csoport gondolkodásmódját a Magyar Fiatal Tudósok Társaságának konferenciáján megjelent „trónkövetelők” rövid életrajza és a tanácskozáson elhangzott gondolatai. E konferencián elsősorban műszaki és/vagy természettudományos diplomával és tudományos fokozattal is rendelkezők vettek részt. A tanácskozás résztvevői más-más országban dolgoznak, különböző tulajdonban álló, ám technikai és technológiai tekintetben egységes színvonalas tudományos műhelyekben munkálkodó, 39-40 éves tudós fiatalok voltak.<sup>3</sup> A fiatal tudósok, menedzserek tartják egymással a kapcsolatot, igyekeznek

---

<sup>2</sup> N=414, ebből Magyarország N=150. Kutatásvezető: Ayala Malach-Pines, 2001

<sup>3</sup> E réteg mobilitását jelzi, hogy egyedül Németországban félszáz tudományos fokozattal rendelkező, magyar származású minősített kutató regisztrált a Németországi Magyar Kutatók Társaságába.

kooperálni az itthoni tudományos műhelyekkel. Az eredetileg rövid távra tervezett ösztöndíjak azonban néha évtizedig vagy még hosszabb ideig tartanak, mert gyengébbnek ítélik az itthoni munkafeltételeket, alacsonyabbnak a remélhető jövedelmet, s kisebbnek a karrier-lehetőségeket.<sup>4</sup>

Minden bizonnyal a magasán képzett, magas technikai és technológiai preferenciát követő, jórészt külföldi cégnél foglalkoztatott fiatal tudós-csoport társadalmi presztízse jelentősen magasabb lesz, mint a magas technológiát preferáló „első generációs” magyar gazdag vállalkozóké. Az azonban kérdés, hogy a forráshiányos magyar gazdaság képes lesz-e itthon tartani vagy hazavonzani a magas tudástőkét akkumulált tehetségeket.

## A MAGAS TECHNOLÓGIA IRÁNTI ATTITÚD A JÓMÓDÚ MAGYAR VÁLLALKOZÓK KÖRÉBEN

Tanulmányunkban arra teszünk kísérletet, hogy feltárjuk azt, hogy a magyar nagy és középvállalatok vezetői és menedzserei körében milyen arányt képviselnek azok, akiknek irányítására a magas technológia preferenciája jellemző. A feladat azonban nem könnyű, hiszen hiányzik a tudományos konszenzus a tekintetben, hogy milyen paraméterek jellemzik a magas technológiai követelmények szerint dolgozó, úgynevezett high-tech” vállalkozókat.

A legtöbb definíciós kísérlet kétségtelenül tartalmaz közös elemeket: Sokak szerint az ilyen vállalkozók másokhoz képest jobban alapoznak a *tudományos és technológiai innovációra*. Ennek nyomán az adott társadalomra általánosan jellemzőhöz mérten nagyobb összeget investálnak *kutatásra és fejlesztésre*. Ennek érdekében magasabb arányban foglalkoztatnak munkatársaik között *mérnököket és kutatókat*, s így jelentős tudástökével felvértezve tudnak előállítani vállalkozásaikban mindig új és piacképes termékeket. (Medcof, 1999).

Céljaik elérése érdekében *dinamikusak, szükség esetén gyorsan, flexibilisen* változtatnak. *Innovatív stratégiával állandó növekedésre* fókuszálnak, ennek érdekében terveikben mind *a technikai, mind az emberi erőforrások szerepe egyformán fontos* (Schumpeter, 1934). *Igyekeznek nemzetközi kapcsolatokat építeni*, ezáltal is fokozni az eredményességet. (Chorev, 2006)

<sup>4</sup> [http://4t.gov.hu/main.php? folder ID=773&articleID=4134&ctag=articlelist&iid=1](http://4t.gov.hu/main.php?folder_ID=773&articleID=4134&ctag=articlelist&iid=1), 2008.06.30.

Mi az előző paraméterek nyomán a rendelkezésünkre álló indikátorok nyomán azokat tekintjük magas technológiát preferáló vállalkozóknak, akik számára nagyon fontos érték az *innováció, a növekedés, a kreativitás, dinamikusság és rugalmasság*. Kutatásunkkal azt kerestük, hogy a magyarországi nagy- és középvállalatok vezetőinek, menedzsereinek milyen aránya tekinti nagyon fontosnak munkájában az iménti paraméterekkel jelzett tulajdonságokat.

A nagyvállalatok vezetői közül a „high-tech” attitűddel irányítók arányát kerestük.

Vizsgálatunkhoz felhasználtuk a magyar nagy- és középvállalati vezetők életviszonyait feltáró kutatás adatbázisát (Gazdasági elit, MTA PTI, 2001, N=459)<sup>5</sup>. Ebbe az adatbázisba kizárólag nagy-és középvállalati vezetők és menedzsereke kerültek. E mintából azokat tekintettük magas technológiát preferáló „high-tech” attitűddel vállalkozónak, akik a szelekció céljára kiválasztott ötféle vállalatvezetői értékskálából *legalább* négyet a legfelső fokra helyeztek, vagyis nagyon fontosnak jelölték. Az *értékek között az (1) innováció, (2) a növekedés, a (3) vezetői kreativitás, (4) dinamikusság és (5) rugalmasság szerepelt*. Akik a felsorolt értékek közül egyiket sem tekintették nagyon fontosnak, őket értelemszerűen úgy tekintettük, hogy nem irányítanak magas technológiát preferáló attitűddel. Az 1-3 értékskálán legfelső szintet jelölőknél kezdődő innovatív attitűdöt feltételeztünk, míg egyértelműen magas technológiával, „high-tech” attitűddel irányítónak azokat tekintettük, akik az ötből legalább négy értékskálát nagyon fontosnak tekintettek.

Az értékskálák segítségével differenciált háromkategóriás változó mentén a magyar nagy-és középvállalati vezetők és menedzserek 41%-a nem tekinti nagyon fontosnak az általunk kiválasztott magas technológiát jelző értékeket. Néhány területen innovatív értékeket követ, attitűdje alapján „részben innovatív”-nak nevezetük a minta előzőhöz hasonló arányát (40%), és *egyértelműen magas technológiát követő attitűddel irányítónak tekintettük a minta ötödét* (19%).

Összességében tehát a magyar nagy- és közepes vállalkozókat és menedzsereket gyűjtő minta ötödéről valószínűsítjük, hogy vezetői attitűdjükre a magas technológia elvei érvényesek. Természetesen csak abban az esetben, ha differenciáló módszerünk helyes. A módszer kontrolja érdekében ellenőriztük, hogy az indexbe épített differenciáló attitűd-skálák és más, ugyancsak igényes technológiai gazda-

---

<sup>5</sup> A gazdasági elit kérdőívét és adatbázisát a MTA PTI-ben Kovách Imre kutatócsoportja készítette. A mintába 492 nagy- és középvállalati vezető került. A mintaválasztáshoz a Hoppenstedt Bonnier cég „Magyarország nagy- és középvállalatai 2000” című adatbázisát használták, amelyben az 1999-ben 500 millió forintnál nagyobb árbevétellel rendelkezők vállalkozások szerepeltek.

ságirányítási attitűdöt jelző skálák átlagai szignifikáns különbséget jeleznek-e az általunk differenciált három csoport között.

A vállalati vezetők három különböző attitűd-csoportjában a magasabb technológiai igényt jelző attitűd-csoport felé haladva egyértelműen növekszik az innovatív értékeket, tulajdonságokat nagyon fontosnak tekintők aránya, így *a vezetői kreativitás, felkészültség, dinamikusság, rugalmasság és elhivatottság* skálák átlagértéke. A csoportok közötti különbség mindegyik értékskála tekintetében szignifikáns.

Az előző értékekhez hasonló csoportok közötti különbséget mutatnak a *vállalati innovációt és a vállalati növekedés fontosságát* mérő skálák. A magas technológiára jellemzőnek feltételezett attitűdök szignifikáns különbséget mutatnak, és a magas technológiát leginkább preferáló csoportban jelzik a legmagasabb átlagot.

## **A MAGAS TECHNOLÓGIA ATTITŰDJÉNEK ÉS PRAXISÁNAK LEHETSÉGES KÜLÖNBSÉGE**

Ismeretes, hogy a praxis és attitűd meglehetősen ritkán jár együtt az emberek életében. Ennek alapján feltételezhető, hogy a magas technológiát és innovációt jelző attitűdöt mutató vállalkozói csoport tagjai nem feltétlenül képesek lépést tartani vágyaikkal, megvalósítani álmaikat. A praxis és attitűd eltérését több életfeltételi körülmény idézheti elő, amelyek között a vállalkozók esetében jelentős lehet a forráshiány, de még inkább az eltérő életkorból eredő innovációs, modernizációs késztetés hatása.

A magas technológiára készítő innovatív attitűd és praxis gyakori diszharmóniáját szembevetően jelzi az internet-használat, amely olyan innovációs eszköz, amelyik a gazdaság eredményességét, a tudományos-technikai sikereket nagymértékben képes fokozni. Az internet-használat praxisát azonban – hasonlóképpen a többi modernizációs eszközhöz –, a fiatalok gyorsabban sajátítják el, az idősekhez képest gyorsabban képesek beépíteni annak előnyeit vállalkozásukba, munkájukba. Azt tapasztaltuk, hogy a mintába tartozók túlnyomó többsége mindennapi életvitelébe már beépítette, általánosan használja az internetet, ám a vállalat irányításában használata még jelentős különbségeket mutat.

Készítettünk egy *szakmai internet-használati praxist mérő indexet, amelyben* regisztráltuk, hogy a mintába került vállalati irányítók használják-e az internetet (1) szakirodalom-olvasásra, (2) tartanak-e a vállalatuknál internetet, (3) figyelik-e az internet segítségével a piacokat, (4) versenytársakat, (5) keresnek-e új ötleteket,

(6) végeznek-e piackutatást annak segítségével. A kiemelt hatféle vállalati internetes praxis használatát összesítő skála szerint a magas technológiai preferenciát nem jelzett vállalkozói csoportban az attitűd és praxis szinkronja található: ők használják a legkevésbé a vállalat-irányítás praxisában is az internetet. Praxisuk szignifikánsan eltér a vállalati vezetők magas technológiát preferáló attitűdöt megfogalmazott másik két csoportjától. A magas technológiát jelző attitűdöt különböző mértékben preferáló másik két csoportnál a praxis és attitűd mértéke fordított trendet mutat: A részben magas technológiát preferáló attitűdhez intenzívebb praxis kapcsolódik, mint az egyértelműen magas technológiai attitűdöt megfogalmazó csoportéhoz.

Az internet ma a legdinamikusabban terjedő modernizációs eszköz. A modernizációs eszközök expanziójára jellemző, hogy először a fiatalok és leginkább jó módúak használatába kerülnek (Bourdieu, 1978). Tekintettel arra, hogy az általunk vizsgált nagy- és középvállalati vezetők egységesen „jómódúak”, ezért körükben a praxis erősebben differenciálja az életkor, mint a vagyon nagysága.

A fiatalabb vállalati vezetőknek magasabb aránya, és több területen használja munkájában az internetet, mint az idősebb korcsoportok tagjai (átlagpont 40 év alatt: 3,1, az idősebb korcsoportokban 2,8). A fiatalok intenzívebb internethasználati praxisából arra következtethetünk, hogy a fiatal vállalati vezetők és menedzserek a praxisban gyorsabban, flexibilisebben képesek az általuk kedvezőnek ítélt magas technológiai értékeket jelző eljárások adaptációjára, mint az idősebbek. A nagy- és középvállalatok vezetőit és menedzsereit gyűjtő mintában azonban a negyvenen aluliak aránya alacsony (17%).

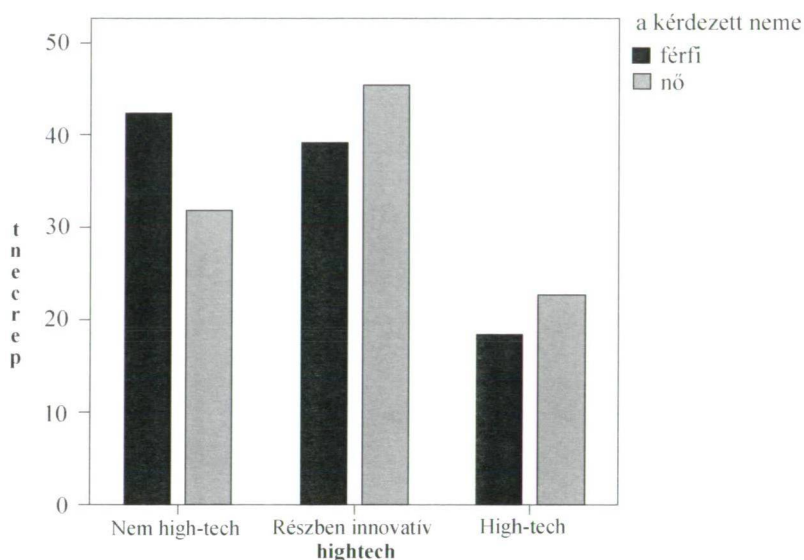
## A VEZETŐI ATTITŰDÖT FORMÁLÓ ÉLETFELTÉTELEK

A nagy- és középvállalatok vezetői és menedzserei között jelentősen alacsonyabb a nők, mint a férfiak aránya. Ez a kisebbségi lét azonban egyáltalán nem jár együtt a nők alacsonyabb innovációs, kreatív értékkövetésével, dinamizmusával, nem jár együtt a magas technológia iránti kisebb igénnyel. A vizsgált mintában a férfiaknak kisebb aránya (18,5%-a) került a magas technológiai attitűdöt jelző csoportba, mint a nőknek (23%-a). Még a részben innovatív attitűdöt jelző csoportba is a nők kerültek magasabb eséllyel (a nők 45,5%-a, a férfiak 39%-a).

Azoknak a nőknek, akik a zömmel férfiakat gyűjtő vállalati vezetők és menedzserek közé kerülnek, minden bizonnyal nagyon ambiciózusnak, dinamikusnak, flexibilisnek kell lenniük, s hasonló tulajdonságok szükségesek a magas technológiát

preferáló attitűdhez is. Úgy véljük, hogy a nők közül csak a nagyon céltudatosak képesek bejutni a vállalati vezetők és menedzserek közé, s akik közülük e privilegizált társadalmi-foglalkozási csoport tagjaivá válnak, túlnyomórészt egyszerűs mind „high-technológiát” követő attitűddel is végzik később munkájukat. A nemek foglalkozási egyenlőtlenségét és a vezető pozícióba jutás nemi esélyegyenlőtlenségéből eredő korlátokat azonban meggyőzően jelzi, hogy a nagy- és középvállalati vezetők és menedzserek mintájában a nők aránya mindössze tíz százalék.

1. ábra: A férfiak és nők aránya az egyes attitűd-csoportokban (%)

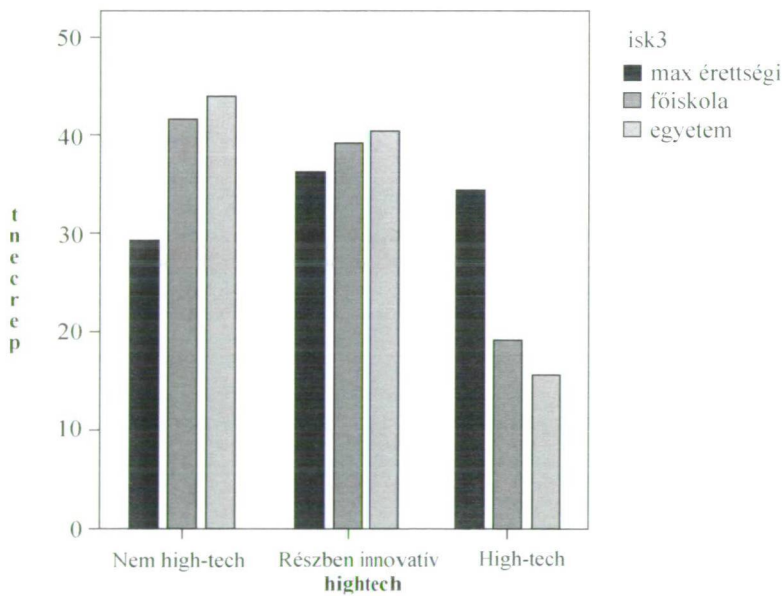


A nagyvállalatok vezetőinek és menedzsereinek túlnyomó többsége nyilvánvalóan diplomás, alacsonyabb végzettséggel csupán tizedük rendelkezik. Szembetűnő azonban, hogy a diplomával nem rendelkező nagy- és középvállalati vezetők magasabb eséllyel kerülnek a high-tech attitűdöt jelző csoportba (érettségizettek 35%-a), mint a diplomások (főiskolát végzettek 19%-a, egyetemi diplomások 16%-a). Hasonló tendenciára utal az is, hogy a high-tech attitűd-csoportban a legmagasabb az alacsony iskolai végzettségű apától származók aránya, miközben legkisebb eséllyel kerülnek e csoportba az egyetemi diplomás apától származó vállalati vezetők. A jómódú vállalatvezetőket és menedzsereket gyűjtő mintán belül tehát az egyetemi diplomával rendelkezők és az egyetemi diplomás apától származók értékpreferenciáiban egyaránt kisebb hangsúllyal fogalmazódnak meg a high-tech vállalkozókra jellemző attitűdök.

Az adatok azt valószínűsítik, hogy a valamilyen szempontból hátrányos helyzetből történő felemelkedés—státusz-mobilitás, női szerep- állandó túlteljesítésre, ambícióra készlet annak érdekében, hogy hátrányokkal startolva az egyén elérje, vagy megőrizze a nehezen megszerzett pozíciót. Hasonló érték-különbségeket eredményez ez, mint az alsó-középosztályi túlteljesítő a középosztályi és felső-középosztályi „laza” mentalitásához képest. (Bourdieu, 1978).

A társadalmi hátránnyal feltörekvők attitűdje nagyon közel áll a magas technológiai attitűddel irányítókéhoz. A társadalom felső vagyonos rétegébe emelkedéshez az átlagosnál erősebb akaratra, dinamizmusra, kisebb enerváltságra, több agresszióra, „reziduálisra” (Pareto, 1916) volt szükség minden korban. A „feltörekvőkre” jellemző attitűd pedig nagymértékben megegyezik azzal, amelyet a magas technológiai értékpreferenciákkal működő vállalkozói lét feltételez.

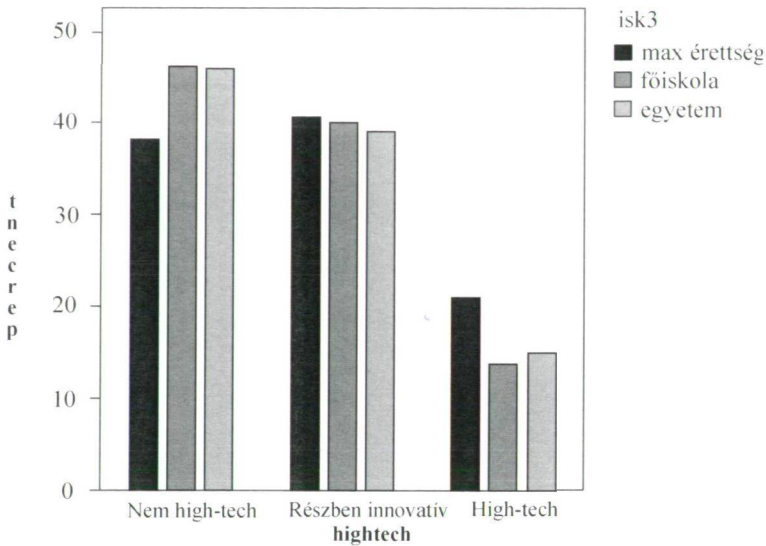
2. ábra: Az eltérő iskolai fokozattal rendelkezők aránya az egyes attitűd-csoportokban (%)



A technikai civilizációt határozottan igenlő, nagyon flexibilis, dinamikus értékpreferenciák, nagyobb eséllyel termelődnek ki az alacsonyabb státusszal startolók, ambíciójukkal a vagyonos vállalkozók és menedzserek rétegébe emelkedettek körében. Pareto elmélete nyomán azt mondhatjuk, hogy az örökölt magas státusz sokakat elkényelmesít (Pareto, 1916).

Az előző érv mellett az is lehetséges, hogy a műveltebb családi miliőben szocializálódott, diplomás vállalatvezetőket és menedzsereket vajon nem azért találjuk kisebb eséllyel a magas technológiát nagyon fontosnak tekintő high-tech attitűdöt vallók csoportjában, mert intellektusukkal gyorsabban felismerték a növekedés ésszerű határait, hogy a „fenntartható fejlődés” miatt nem lehetnek „nagyon fontos” értékek azok, amelyek a szakadatlan, dinamikus technikai technológiai fejlesztéshez nélkülözhetetlenek. E kérdésre azonban a vizsgálati adatok alapján nem tudunk választ adni.

**3. ábra:** Az eltérő iskolai fokozattal rendelkező apák utódainak aránya az egyes attitűdcsoportokban (%)



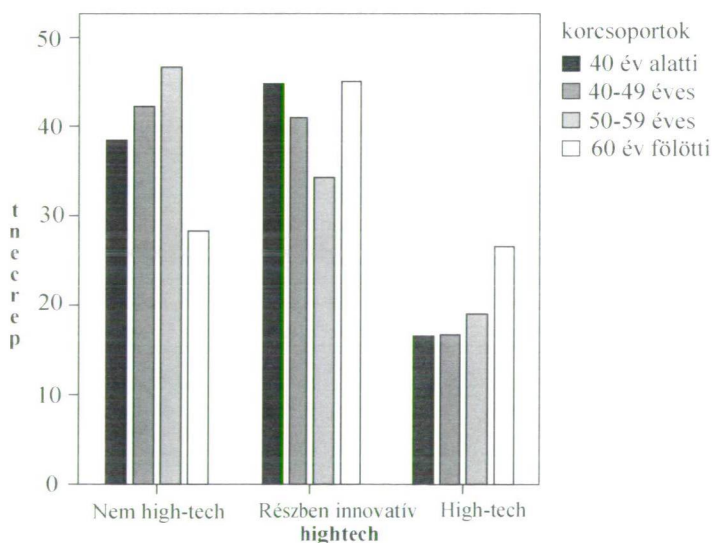
Életkori metszetben a gazdasági elit gerincét a társadalom legaktívabb korcsoportja, a 40-60 évesek adják. Magyarországon ennek a korosztálynak tagjai voltak a leginkább kedvező életkorban a rendszerváltás idején: ekkorra többnyire befejezték az egyetemet, többségük középvezető volt, s kapcsolati tőkét akumulált. Az idősebb generációkhoz képest erős technokrata értékekkel, azokhoz képest modernebb szakmai ismeretekkel, jobb nyelvtudással, nyugati tanulmányúttal a tarsolyukban. (Szalai E.,2001).

Mintegy beleszülettek pozíciójukba és lehetőségeikbe, a struktúraváltozásnak egyértelműen ez a korosztály volt a nyertese. Többségüknek nem kellett megküzdenie a „nyertes” pozícióért, a történelem kevés küzdelemre készítette őket, kényelmesen, (elkényelmesedve?), szinte készen adta a sikert számukra. Nem

meglepő módon éppen ebbe a korosztályba tartozó vállalati vezetők közül kerültek a legkisebb aránnyal a magas technológia iránti attitűdöt jelző csoportba.

Velük szemben a minta hatvanon felüli korcsoportjának- akik persze kevesen vannak –mintegy negyede kerül a komoly küzdelmet jelző high-tech attitűdöt jelző csoportba (27%), miközben a tőlük fiatalabb korcsoportokból csak minden hatodik (16,7%-16,8%). A nagy vagy közép vállalatok vezető pozíójában még megmaradt kisszámú hatvanon túli az átlagostól minden bizonnyal innovatívabb, ambiciózusabb, céltudatosabb, vagyis hasonló értékpreferenciákkal, attitűddel szervezi életét, mint amelyek a high-tech attitűdhez is nélkülözhetetlenek. A high-tech vállalkozók részmintájában azonban nyilvánvalóan nem az időseké a döntő szerep, hiszen csupán 17,4%-uk hatvanon felüli, kétharmadukat a negyvenesek és ötvenesek adják.

**4. ábra:** A különböző korcsoportokba tartozók aránya az eltérő attitűd-csoportokban (%)



## A NAGY- ÉS KÖZÉPVÁLLALATI VEZETŐK MAGÁNKAPCSOLATAINAK NÉHÁNY SAJÁTOSSÁGA

A nagy és közép vállalati vezetők és menedzserek mintájába tartozók naponta átlagosan 12 órát dolgoznak. Mindhárom csoport számára a munka állandó felada-

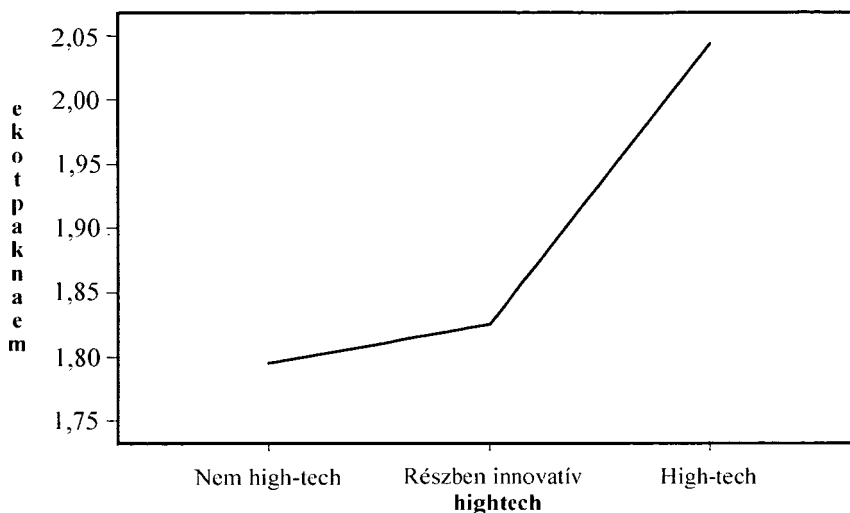
tot nyújtó izgalmas „játék”, a teljesítmény, siker és az önmegvalósítás eszköze. A munkaidő hossza és a munkakapcsolatok ápolása miatt a népességi átlagtól kevesebb időt tudnak tölteni a családdal. Ennek ellenére a család értéke a gazdasági elit mintájában meglepően erős stabilitást mutat, a társadalomban átlagoshoz képest jelentősen hagyományosabb családi értékpreferenciára utal. A nagy- és középvállalatok vezetőinek túlnyomó többsége házasnak vallja magát (86,6%, országos átlag: 40,1%). Relatíve alacsony aránnyal választják a napjainkban nagyon elterjedt pluralizált párkapcsolati és családformákat is, mint az élettársi együttélést (3,3%, országos átlag: 8,3%), az elvált státuszt (4,9, országos: 15,9%), de még a házassághalasztó nőtlen/hajadon szingli életformát (3,5%, országos átlag: 20,1) is.

A tradicionális párkapcsolat társadalmi átlagtól erősebb preferenciája mögött a családot összeháró gazdasági érdeket tételezzük. A mintába került nagy- és középvállalati vezetők komoly vagyoni tőkét birtokolnak, napi munkaidejük, amely magába foglalja a vagyon kezelését is, kitölti szinte a teljes napot. Az intenzív munkához nélkülözhetetlennek ítélik a családi háttér biztonságát. A jómódú vállalati vezetők családi állapot szerinti megoszlása arra utal, hogy a relatíve magas vagyon egységének őrzése, összetartása a házastársak és a család közös érdeke, a gazdasági-vagyoni érdek minden bizonnyal stabilizálja a formalizált házasságot és családot.

A fokozott gazdasági érdek miatt más magánéleti kapcsolatokra, így a baráti kapcsolatokra is jellemző a stabilitás-igény és a gazdasági érdeket erősítő bizalom. A felvétel azt kutatta, hogy a vállalati vezetők milyen arányának van a kapcsolati tőkét növelő befolyásos, magas pozícióval rendelkező, bizalmas barátja. (Wellman, 1992). *Neves politikus* barátja a gazdasági elit ötödének van (21%), *jómódú vállalkozó* barátja kétharmaduknak (66%), *nagyvállalat menedzsere* ugyancsak kétharmadnak (66%), *a médianál felelős pozíciót betöltő* barátról harmaduk (32%) tett említést.

A high-tech attitűdöt jelzett csoportba sorolt vállalkozóknak minden forrásból néhány százalékkal magasabb aránya rendelkezik baráttal, ám szignifikáns különbséget csak a „*nagyvállalati menedzser*” barátok jeleztek. A menedzser munkatársakkal alakuló barátság nyilvánvaló gazdasági érdek, kapcsolati tőkeértéke könnyen és rövid idő alatt transzformálható. A kipróbált kapcsolatok bizalmi tőkeértéke nélkülözhetetlen eleme a vállalkozásnak. A vállalkozás irányítása területén mindig új információt gyűjtő, gyors váltásra kész vállalkozók számára szignifikánsan jelentősebb a menedzserek közül választott befolyással bíró barát.

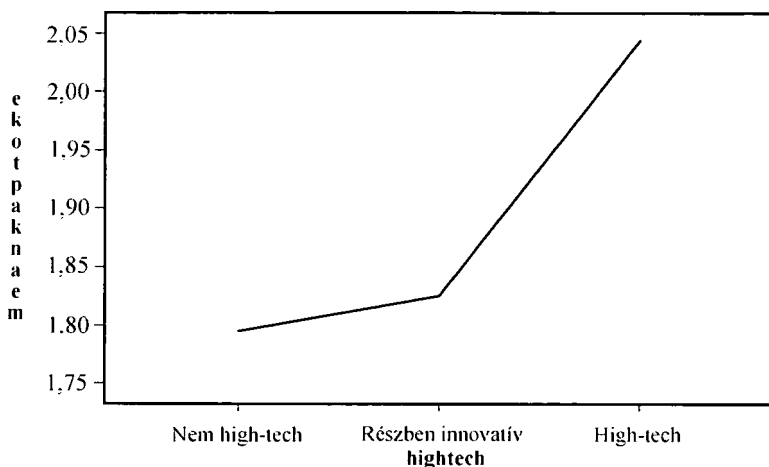
**5. ábra:** A befolyásos kapcsolatok összesített trendje a vállalati vezetők egyes attitűd-csoportjaiban (0-tól 4-ig terjedő skálán)



A négy befolyásos területről származó barátokra vonatkozó információt szintetizálva azt tapasztaltuk, hogy a mintába került jómódú vállalati vezetők mintegy *hatodának nincs befolyásos barátja a kérdésekkel mért területeken*. Velük szemben a minta *tizedének a kérdezett valamennyi területen van befolyásos barátja*.

Az adatok szerint a magas technológiai attitűddel élő vállalkozók számára magasabb értéket képviselnek a fontos beosztású barátok. A minta ezen csoportja vesz részt legnagyobb intenzitással a különböző exkluzív rendezvényeken is, ahol nagy eséllyel találkozhat a befolyásos körök tagjaival, s a társasági együttlét, ismeretség révén növelheti kapcsolati tőkéjét. A kutatást megelőző három évben a különböző exkluzív társasági eseményeken történő részvételt regisztrálta a felvétel. Szignifikánsan nagyobb eséllyel jelentek meg a kérdezett eseményeken a high-tech attitűdű elit-csoport tagjai, mint a gazdag vállalati vezetők másik két csoportjának tagjai.

6. ábra: Megjelenés protokolláris exkluzív eseményen és médiában



*Az index elemei: Operabál, Szféra Estély, TOP 100 fogadás, Menedzserbál, Médiahajó, Városi polgármesterek randevúja, Miniszteri fogadás, Interjúalany országos médiában, interjúalany helyi médiában (0-tól 8-ig terjedő skála)*

A „jól megválasztott” barátok és magántársaságok a „haszon-talan” együttléttel többnyire nélkülözhetetlen társadalmi tőkét termelnek a nagy és középvállalati vezetők számára.

A jellemző elit sportok területén kifejtett aktivitás mutatója csakúgy, mint a művelődési és szórakozási aktivitásé azt jelzi, hogy a high-tech vállalkozók valamelyest lemaradnak a másik két csoporthoz képest. A változatos, élmény-dús, élvezetekben is gazdag életvitel a másik két vállalatvezetői csoport körében általános, hozzájuk képest a high-tech attitűddel élők körében kissé visszafogottabb (Simmel 1973, Veblen 1975, Mills, 1960).

Ez nem meglepő, hiszen azt tapasztaltuk, hogy valamilyen társadalmi hátránnyal vállalati vezetővé dominánsan azok váltak – legyenek bár a többséghez képest „túlkorosak”, alacsonyabban iskolázottabbak, alacsonyabb kulturális környezetben szocializálódtak vagy nők –, akik kiemelkedő ambícióval „túteljesítenek”, dinamikus személyiségjegyekkel rendelkeznek. Az átlagostól erősebb ambícióval és akarattal tudtak felemelkedni a vállalatvezetői pozícióba. A felemelkedésüket katalizáló személyes tulajdonságok többsége egyszersmind megegyezik a high-tech attitűd paramétereivel is.

## IRODALOM

- ANGELUSZ R. – TARDOS R. (2006): *Hálózatok a magyar társadalomban*. In: Kovách I.(szerk.) *Társadalmi metszetek. Érdekek és hatalmi viszonyok, individualizáció és egyenlőtlenség a mai Magyarországon*. Budapest: Napvilág: 227-252
- BOURDIEU, P. (1978): *A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése*. Budapest: Gondolat
- CHOREV, SCH. (2006): *Experts View on Marketing of High-Tech Start-Up Products to Remote Markets*. *Vállalkozás és Innováció* 1/1. III. quarter: 36-66
- CSITE A – KOVÁCH I. (2002): *A privatizáció: új gazdasági elit és vállalati tulajdon*. In: Kovách Imre (szerk.) *Hatalom és társadalmi változás. A poszt szocializmus vége*. Budapest: Napvilág: 25-67
- MEADOWS, D. et al. (1973): *A növekedés határai*. Budapest
- MEDCOF, J. W. (1999): *Identifying 'Super-Technology' Industries*. *Research-Technology Management*, Vol 42, No 4.: 31-36
- MILLS, C. W. (1960): *The Power Elite*. New York: Oxford University Press
- PARETO, V. F. (1916): *Trattato di Sociologia Generale*. Firenze: Barbera
- PINES, A. M. et al (2005): *Entrepreneurs as cultural heroes: A cross cultural, interdisciplinary perspective*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 20. No 6.: 541-555
- SCHUMPETER, J. (1934): *The theory of economic development*. Boston: Harvard University Press
- SIMMEL, G.(1973): *Válogatott társadalomelméleti tanulmányok*. Budapest: Gondolat Kiadó
- SZALAI E. (2001): *Gazdasági elit és társadalom a magyarországi újkapitalizmusban*. Budapest: Aula Kiadó
- UTASI, Á. (2002): *The Human Side of Technical Innovation and Changes in the Prestige of Occupations*. Paper presented at the 25th International Congress of Applied Psychology, Singapore, July 7-12
- VEBLEN, Th. (1975): *A dologtalan osztály elmélete*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- WELLMAN, B. (1992) : *Men in Networks. Private Communities. Domestic Friendships*. In: Nardi P.(ed.): *Men's Friendships*. Sage Publications: 74-114