

SZEMÉLYISÉGTÍPUSOK AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENTBEN- ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS ÉS KUTATÁSI TERÜLETEK

LÓRE VENDEL¹

Összefoglalás

A HR szakirodalma viszonylag kevésbé veszi figyelembe a személyiségpszichológia vonatkozásait. Explicit módon gyakorlatilag nem jelenik meg az emberi erőforrás menedzsmenten belül az emberi személyiség szerepe. Jelen dolgozatunkban a munkahely és foglalkozásválasztás legmélyebb gyökereit, vagyis a személyiségünkkel / személyiségtípusunkkal való összefüggést vizsgáltuk meg. Elsősorban a személyiségpszichológia felől közelítettünk a témához, mivel ez a diszciplína az a két határterület közül, mely mélyebb szakirodalmi gyökerekkel rendelkezik

Az üzleti tanácsadás területén legszélesebb körben használt módszertant, az MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) elméleti hátterét járjuk körül. Bemutatjuk a módszer elméleti hátterét és összevetjük az elérhető, és HR szempontból releváns kutatások eredményeit. Végezetül a dolgozat záró részében egy jövőbeni kutatási program által vizsgálható kiinduló hipotéziseket vázolok fel.

Kulcsszavak

MBTI, Myers-Briggs típusindikátor, kognitív funkciók, munkapreferencia, munkahelyi elégedettség

Summary

The literature of human resources relatively ignores the achievements of personality psychology. The role of personality is virtually overlooked by HRM. In our present study we analysed the relation between personality / personality type and career choice. We approached the topic from a point of view dominated by personality psychology, because its literature has a deeper roots related to the matter.

We are going to introduce the theoretical background of the MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), which is the most widely used method in business counselling. We are also going to contrast the results of the available and relevant studies. At last, we are going to attempt to design hypotheses for a future research program.

Keywords

MBTI, Myers- Briggs Type Indicator, cognitive processes, task preferences in workplace, job satisfaction

¹ egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, e-mail: lore@sze.hu

Bevezetés

A jól ismert közmondás szerint minden út Rómába vezet. Gyakran tesszük fel magunknak a kérdést, hogy ha újrakezdehetnénk karrierünket, vajon ugyanazt a foglalkozást, munkahelyet és életpályát választanánk-e. Az életünk során meghozott döntéseket kétség kívül számos tényező motiválja – környezetünk, személyiségünk és persze a véletlen. A méltán világhírű – egyébként erdélyi születésű – Barabási Albert László „Villanások- A jövő kiszámítható” című könyvében kifejti, hogy életünk sokkal kiszámíthatóbb annál, mint amilyennek magunk gondoljuk (Barabási, 2010). Barabási elméleti fizikus lévén más oldalról vizsgálja a kérdést, de rámutat arra, hogy léteznek olyan törvényszerűségek, melyek egy adott út fele terelik az embert.

A Barabási által felvetett kérdés a személyiségpszichológia diszpozicionális elméleteinek kiindulópontját is jelentik (Carver- Scheier, 2006). Ezek az elméletek azt állítják, hogy minden ember sajátos diszpozíciók (hajlamok) segítségével jellemezhető, melyek ismerete gondolkodási, érzelmi és viselkedési mintázatokat rajzol ki. Vagyis a személyiség vonásainak ismerete megjósolhatóvá teszi bizonyos mértékig az alany viselkedését. Felmerül a kérdés, hogy a diszpozíciók ismerete vajon hasznos lehet-e a karrierpályák, a munkahelyi feladatok elvégzésének preferenciáiban, az ottani motiváltsági szint és végső soron a munkahelyi elégedettség előrejelzésében. A személyiségpszichológusok egyértelmű igennel válaszolnak, azonban a HR területe erre a vetületre nem fektet túlzottan erős hangsúlyt.

Az imént felvetett kissé talán filozofikusnak tűnő megközelítés a gyakorlati gondolkodás számára sem érdektelen: feltehető úgy is a kérdés, hogy születésünk és neveltetésünk során vajon végleg eldől-e, hogy későbbi életünk során milyen pályát választunk, milyen munkakörnyezetben érezzük jól magunkat, vagy egyáltalán milyen feladatokra leszünk igazán alkalmasak. Jelen tanulmányban a karrierpályák legmélyebb gyökereit vizsgáljuk, mégpedig azt, hogy miként befolyásolja személyiségünk – kissé fókuszáltabban személyiségtípusunk – a karrierpályánkat, a munkahelyválasztásunkat, a vezetői előrelépési esélyeinket és a sor végén a munkahelyi elégedettségünket.

Mivel a személyiségvonások (és típusok) erőteljesen kutatott területek, ezért számtalan eszköz áll rendelkezésre, melyek alkalmasak arra, hogy a személyiségjellemzőket meghatározzák. A „Big Five” személyiségvonás elméletek számítanak a területen a legnépszerűbb eszközöknek az akadémiai kutatásokban (Furnham 1996), de ezek mellett számtalan gyakran alkalmazott eszközzel találkozhatunk (Cattel-féle 16 PF, Eysenck Personality Inventory). Habár a „nagy ötök” személyiségvonásaira kifejlesztett NEO-PI-R a legelismertebb személyiségvonás feltáró eszköz, jelen tanulmányunk témáját adó Meyers- Briggs Típus Indikátor (MBTI) a legnépszerűbb személyiségtipológiai eszköz a tanácsadás és tréning gyakorlatban, köszönhetően az egyszerűségének és könnyű interpretálhatóságának (Furnham 1996, Bayne 1994). Véleményünk szerint amellett, hogy az eszköz kiválóan használható a gyakorlatban, széleskörűen igazolódott megbízhatósága és magyarázóereje a munka világában (Briggs Myers- McCaulley- Hammer, 1998; Hammer, 1996), habár néhány kutató meglehetősen szkeptikus a módszertannal szemben.

Habár a személyiségek és munkakörök közötti kapcsolat széleskörűen vizsgált területek, lényegesen kevesebb az olyan kutatás, mely kifejezetten azt tűzné ki célul, hogy az emberi erőforrás menedzsment szemszögéből vizsgálná a személyiségtípusokat, és ilyen szempontokat figyelembe véve fogalmazza meg az emberi erőforrás menedzsment számára tanácsokat. Jelen dolgozatban azt tűztük ki célul, hogy a szakirodalom áttekintésével megvizsgáljuk a személyiségtípusok és a választott munkakörök összefüggéseit, elemezzük azt, hogy mely személyiségtípusba tartozó személyek számíthatnak arra nagyobb valószínűséggel, hogy vezetővé váljanak, illetve megvizsgáltuk azt, hogy a személyiségtípus közvetlenül miként hat a munkahelyi elégedettségre. A dolgozat zárásaként olyan kérdéseket vetünk fel, melyek egy jövőbeli kutatási program hipotéziseit alkothatják.

Elméleti háttér

C. G. Jung feltételezte, hogy az emberi viselkedés nem véletlenszerű, hanem törvényszerűségekkel leírható, ennek eredményeként amennyiben megismerjük a háttérben rejlő pszichológiai folyamatokat, akkor meg tudjuk –bizonyos fokig - jósolni az emberek jövőbeni viselkedését. Ezen elmélet alapján Isabel Myers Briggs operacionalizálta a pszichológiai rendszert, melyből megszületet az Myers-Briggs Típus Indikátor (MBTI) rendszere.

A jól ismert „Big Five” öt faktorával szemben (neuroticizmus, extrovertáltság, nyitottság, barátságosság, lelkiismeretesség) a C. G. Jung munkáján alapuló Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) négy dimenzióval rendelkezik. Lényeges eltérés, hogy az előbbi módszertan vonáselméletként, az MBTI mai formájában típuselméletként funkcionál: az MBTI 16 csoportba sorolja be az embereket az alapján, hogy a négy vizsgált dimenzió mentén milyen jellemzőkkel bírnak. A négy vizsgált dimenzió közül az első szempont, (1) hogy az energiánkat honnét szerezzük (introvertált- extravertált), (2) miként érzékeljük a körülöttünk levő világot (érzékelők, vagy intuitívek), (3) hogyan hozunk döntést (gondolkodó, érző típusok) végül, (4) hogy miként éljük az életünket (tervező vagy spontán típusok). Az elmélet szerint a vizsgált négy dimenzió mentén egy-egy ellentétpár valamely pólusa jellemző az emberekre, így a négy elem meghatározza a vizsgált személyek pszichológiai típusát, melyet az ellentétpárok betűiből alkotott „MBTI kóddal” szoktunk leírni.

Az MBTI a kutatások szerint jó előrejelző képességgel rendelkezik a választott foglalkozások tekintetében (Briggs Myers- McCaulley- Hammer, 1998; Hammer, 1996). Az MBTI érvényességét és megbízhatóságát számos tanulmányban igazolták (Carlson, 1985; Carlyn, 1977; Myers-McCaulley, 1985; Ruble-Cosier, 1990; Schweiger, 1985; Tzeng et al. 1984, 1989), de mélyebb empirikus vizsgálatok számos validitását érintő kérdést vettek fel (Sipps et al. 1985; McCare-Costa 1989).

MBTI modell hagyományos értelmezésben

Ahogy a problémafelvetés során említettük, az MBTI 4 dimenzió mentén méri a személyiségjellemzőket. Az első dimenzió azt vizsgálja, hogy a személyiség honnan meríti az energiáit, belülről, vagy kívülről. Az MBTI az extravertzió- introvertzió folyamatos skáláját dichotomizálja, mivel az elmélet szerint az emberekre vagy az egyik, vagy a másik vonás jellemző inkább. A jungi elmélet figyelembe vesz egy második dimenziót is, amely a környezet észlelésére vonatkozik. Az elmélet szerint a skála egyik pólusát az érzékelő (Sensing) típusú személyiségek alkotják, akik a környezetben levő adatokat és információkat abban a formában fogadják be, ahogy azok adóttak. Az intuitív (iNtuitív) személyek a rejtett mögöttes tartalmat absztrakt módon szerzik meg. A harmadik vonás a megszerzett információ feldolgozását, vagyis a döntéshozatal módját méri, mely szerint léteznek olyan személyek, akik racionális és objektív módon hozzák döntéseiket (Thinking), míg az érző típusok szubjektív értékítélet, vagyis az alapján döntenek, hogy milyen hatással vannak más emberekre. Myers egy negyedik szempontot (dimenzió) is hozzáadott a jungi elmélethez, mely az életstílust határozza meg: eszerint léteznek spontán személyek, akik rugalmasan képesek alkalmazkodni, és tervező típusok, akik lehetőség szerint rendszerezetten élik életüket, emellett „előre elkészített” forgatókönyvekkel rendelkeznek egyes szituációkra. Az 1. táblázat az MBTI dichotómia párait foglalja magába.

MBTI a jungi kognitív funkciók szemszögéből

Az MBTI rendelkezik egy második olvasattal is. Jung 8 kognitív funkciót különböztetett meg (Jung 2010), mely az információszerzés és a döntéshozatal módját érinti: az érzékelés (S), intuíció (N), gondolkodás (T) és érzés (F) funkciók egyaránt rendelkeznek extravertált és introvertált változattal, így összesen 8 kognitív funkció különíthető el. Az egyes kognitív funkciókat és azok megjelenését a

2. táblázatban részletezzük. Az elmélet szerint mindenki rendelkezik egy domináns funkcióval, és egy kiegészítő funkcióval, melynek a feladata, hogy a domináns funkció működését támogassa. Az elmélet egyensúlyi elmélet, ezért azt feltételezi, hogy a domináns és kiegészítő funkciók egymás ellentétpárjai: ha a domináns funkció extravertált információszerző, akkor a kiegészítő funkció introvertált döntéshozó funkció lesz. A két kognitív funkciópáros meghatározza az MBTI személyiségtípust, így a domináns és kiegészítő kognitív funkciók ismeretében meghatározható a személyiségtípus, vagy a személyiségtípus ismeretében kikövetkeztethetők a domináns kognitív funkciók. Ez tehát azt jelenti, hogy az MBTI kódok logikai úton átalakíthatók funkciók halmazává, és fordítva. Minden MBTI típus rendelkezik egy domináns és egy kiegészítő funkcióval. A spontán (P) típusú személyiségkódok esetében az Sensing- iNtuition funkció lesz extravertált, míg a tervező (J) típus esetében a Thinking- Feeling. Az E-I dimenzió pedig azt határozza meg, hogy melyik lesz a domináns funkció. (Berens- Nardi 2004) A 8 funkció és azok legfontosabb jellemzői megtalálhatók a 2. táblázatban.

Az MBTI funkció alapú megközelítést lényegesen kevesebb empirikus kutatás vizsgálta, pedig a megközelítés alkalmas arra, hogy az MBTI-vel szemben felmerült tudományos viták végére pontot tegyen. A hagyományos MBTI szemlélettel szemben 3 érvet hangoztatnak a tudományos kutatások: (1) az alkalmazott dichotóm skálák valójában kényszerdichotómiák, (2) az egyes dimenziók mentén nem bipoláris az eloszlás, (3) a validitás nem elég alaposan vizsgált (Gardner-Matinko, 1996; McCrae- Costa, 1989; Tzeng, 1989). A funkcionális megközelítés, melyet ebben a tanulmányban is követünk, az első két érvet indifferenssé teszi, azáltal, hogy a bipoláris felosztást másodlagossá teszi. Meg kell jegyezni, hogy a kognitív funkció alapú személyiség-megközelítést elektroencefalográfiás (EEG) vizsgálatok eredményei is nagymértékben igazolják (Nardi, 2011), így az alkalmazott módszertan validálására napjainkra nemcsak statisztikai eredmények állnak rendelkezésre.

1. táblázat
Az MBTI Preferenciák és jellemzők összefoglalása

MBTI preferencia	Jellemző	Erősség(ek)	Gyengeség(ek)
Extravertált (E)	Energiát a külvilágból szerzi; Emberekre fókuszál, aktív, érdeklődő, társas lény, szeret szórakozni.	Jó a társas interakciókban, lelkes és magabiztos, lelkesíti a kommunikáció és az ötletek, tettek embere, nyílt és őszinte.	Szellemileg kevésbé mély, tolakodó, nem tiszteli mások magánéletét, könnyen elterelik figyelmét külső behatások.
Introvertált (I)	Saját belső világa villanyozza fel, a gondolatokra és elvont belső világára figyel, érdeklődése mély, koncentrált, befele fókuszált.	Szűk körű beszélgetésekben jó, nyugodt és fókuszált képes maradni, intenzíven fókuszált, képes új ötleteket generálni, beszélgetés során diszkrét.	Könnyen elveszti a kontaktusát a külvilággal, elfojtja érzelmeit, távolságot tart az emberekkel, könnyen belefeledkezik egy- egy elfoglaltságba, kevés visszacsatolást ad környezetének.
Érzékelő (S)	Tényekre, adatokra, részletekre fókuszál, konkrét, gyakorlatias, „két lábbal a földön” jár. Jelenorientált, fontos számára a gyakorlati hasznosság.	Pragmatikus, precíz, megbízható, eredmény-orientált, szisztematikus, a megtapasztalható tényeknek hisz.	Nem rendelkezik hosszú távú víziókkal, átlép a mélyebb jelentéseken, és a következményeken, könnyen visszautasítja az innovatív ötleteket.
Intuitív (N)	Jelentésre, asszociációkra fókuszál, lehetőség- orientált. Megérzésekre alapoz, erősen spekulatív, elméleti beállítottságú, jövő- orientált, nagyon nyitott az újdonságokra.	Képzeletgazdag, könnyen gondolkodik fogalmi szinten, könnyen vonatkoztat el. Az egészre koncentrál a részletekkel szemben. Absztrakt, idealista.	Néha elszakad a valóságtól, átlép fontos tényeken, untatja a rutin, szétszórt, néha túlkomplikál.
Gondolkodó (T)	Elemző, logikus, objektív, személytelenül dönt, kritizál, ok- okozati viszonyban gondolkodik, az igazság érdekli, az alapelvekre fókuszál.	Racionális, analitikus, asszertív, logikus, mérlegeli az alternatívákat, fair, alaposan megmagyaráz.	Alulértékeli és elnyomja mások érzéseit, túlságosan elemző, rideg, kritikus, ítélkező, túlzottan formális.
Érző (F)	Szimpátia, szubjektivitás, emberközpontúság, harmónia, empátia, nagyrabecsülés, értékek, bizalom	Meggyőző, empátikus, barátságos, érzékeny, kifejező. Kimutatja saját érzelmeit, fogékony mások érzéseire. Lojális, elkötelezett az értékek iránt.	Túlérzékeny, szenvedélyes, emocionálisan túlfűtötté válhat. Képtelen kellemetlen híreket közölni, nem tud negatív visszacsatolást adni.
Tervező (J)	Jól szervezett, mindig rendelkezik tervvel, higgadt. Képes saját és mások életét kontrollálni. Célokat tűz ki, strukturált, rutinokban gondolkodik.	Kiváló tervezésben, szervezésben, jól tud irányítani. Kitartó, döntésképes, lelkiismeretes, megbízható. Az élete jól strukturált.	Gondolkodása zárt, rugalmatlan, túl gyorsan elhatározásra jut. Intoleráns, kritikus, ítélkező.
Spontán (P)	Rendezetlennek tűnő, rugalmas, kíváncsi, spontán, szeret próbálkozni. Az életben csak úgy megtörténnék dolgok. Meglepetések nem zavarják, nyitott a változásokra.	Nyitott gondolkodású, alkalmazkodóképes, spontán, toleráns, kíváncsi, élvezi, ha újdonságot tapasztalhat.	Döntésképtelen, gyakran halogat, nem eléggé fókuszált. Impulzív. Gyakran túl sokáig gyűjt információt döntés előtt.

Forrás: Gardner- Martinko (1996) Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda

2. táblázat
Jungi kognitív funkciók

Kognitív funkció	Jellemzők
Extravertált érzékelés (Se)	A környezet kézzelfogható ingereire reagálunk. Segítségével hallgatunk a zsigeri ösztöneinkre. Teszteljük a korlátokat, kockázatot vállalunk a nagy jutalomért.
Introvertált érzékelés (Si)	Segítségével összehasonlítjuk a jelenlegi szituációt a szokásossal, hogy tudjuk miben bízhatunk. Ellenőrizzük a múlt tapasztalatait. Segítségével a stabilitásra törekszünk, és befektetünk a jövő biztonságába.
Extravertált intuíció (Ne)	A különböző szituációk mintázatait vizsgáljuk a segítségével. Ötleteket generálunk és ellenőrizzük, hogy melyik hipotézis illik a helyzetre. Bízunk azokban az ötletekben, amelyekre rábukkanunk.
Introvertált intuíció (Ni)	A folyamat segítségével belelátunk abba, hogy mi fog megvalósulni a jövőben. Ellenőrizzük a szinergiákat, több nézőpontból tudjuk vizsgálni a világot. Kipróbálunk dolgokat, hogy megváltoztassuk magunkat és fejlődjünk.
Extravertált gondolkodás (Te)	Segítségével objektív alapon hozunk döntést. Ellenőrizzük, hogy valóban működnek-e a dolgok. Eljárásokat dolgozunk ki és alkalmazzuk azokat, hogy célokat érjünk el.
Introvertált gondolkodás (Ti)	Segítségével elválasztjuk magunkat a szituációtól, képesek vagyunk különböző szempontokból vizsgálni elméleteket. Ellenőrizzük az elméletek pontosságát, rámutatunk azok ellentmondásaira. Analizáljuk a szituációkat.
Extravertált érzés (Fe)	Segítségével empátiásként idomulunk mások igényeihez. Tiszteletet és bizalmat igényelünk. Támogatást adunk és kapunk, hogy közelebb kerülhessünk más emberekhez.
Introvertált érzés (Fi)	Segítségével erős teret engedünk az érzéseknek, értékeknek, hitnek. Megvizsgáljuk lelkiismeretünket, ellenőrizzük a saját értékeinkkel való egyezést.

Forrás: Nardi (2005) 8 keys to self-leadership

A magyarországi kutatások jelenleg gyermekcipőben járnak, ha az MBTI karrier, munka és vezetésstudományi szemléletű megközelítését vesszük figyelembe. 1992-ben a Vezetéstudományban jelent meg cikk, mely a magyar vállalatvezetőket vizsgálta (Lövey, 1992). Az 1997-ben publikált Jobbágy- Takács szerzőpáros kutatása az iskolai tanulókat és pedagógusokat célozta meg egy nem reprezentatív empirikus kutatás segítségével. Az Erős-Jobbágy szerzőpáros tollából 2001-ben az MBTI rendszerét bemutató cikk is megjelent. Ezek alapján összességében megállapítható, hogy az MBTI magyar tudományos közéletben nem vert mély gyökeret, csupán marginális szerepet játszott.

2011-ben a Széchenyi István Egyetem Marketing és Menedzsment Tanszékén egy kérdőíves kutatást indítottunk el, mellyel adatokat gyűjtöttünk az MBTI és a magyar karrierpályák, munkapreferenciák és elégedettség kapcsolatáról. Habár a vizsgálat nem reprezentatív, de számszerűen bizonyítékokkal szolgál, hogy a személyiségtípusok befolyással vannak arra, hogy milyen jellegű pályát választanak a munkavállalók, milyen feladatokat végzünk szívesen, és közvetetten arra is, hogy vezetők milyen munkahelyi feladatkört bíznak beosztottaikra. Másrészt nemcsak a munkahelyi feladatok preferenciáit,

hanem a vezetővé válás esélyeit is befolyásolja a személyiség típus. Mindezek következményeként a személyiség típus meghatározza a munkahelyváltás gyakoriságát és munkahelyhez való kötődés mértékét. Végül soron pedig a munkahelyi elégedettség egyes komponenseit is képesek vagyunk magyarázni a személyiség típus segítségével. Az eredmények azt mutatják, hogy kiemelten eredményes az MBTI emberi erőforrás szempontú vizsgálata (Lőre, 2013).

Ígéretes vizsgálati területek

A HR és személyiség vonások MBTI alapú vizsgálata öt egymással szervesen összefüggő ígéretes kutatási cél köré szerveződhet. Egyrészt vizsgálható, hogy a személyiség típusok meghatározzák-e az egyes munkahelyi feladattípusok kedveltségét, vagyis ez a nemzetközi kutatási eredmények magyarországi validálását is jelenti. Másrészt – a szakirodalmi háttér ismertetése során rávilágítottam, hogy a kutatások nem vizsgálják azt, hogy a személyiség típusok (illetve a különböző erősségű kognitív funkcióval rendelkező személyek) hatékonyabban képesek-e teljesíteni egyes munkahelyi feladatokban (pl. kommunikáció, információátadás, információszűrés, tervezés, stratégiaalkotás, manuális feladatok). Harmadrészt elemezhető, hogy a személyiség típus, valamint a személyes munkafeladat preferenciák mennyire illeszkednek az adott személy munkahelyen végzendő feladataihoz. Negyedrészt ígéretes kutatási terület annak vizsgálata, hogy az egyes személyiség típusok olyan területeken teljesítenek-e hatékonyabban, ahol illeszkedik a munkafeladatok típusa a személyiség típushoz. A logikai lánc végén pedig kínálkozik az a kérdés, hogy a munkafeladatok személyiség típushoz illeszkedése javítja-e a munkahelyi elégedettséget.

3. táblázat

A vizsgálható hipotézisek, várható eredmények, alkalmazott módszertan

Hipotézis	Várható eredmény	Alkalmazható módszertan
H1a: A különböző személyiség típusok eltérő munkahelyi feladatpreferenciával rendelkeznek.	+	Interjúba ágyazott kérdőívpanel
H1b: A munkahely keresése során érvényesül az önkiválasztás: az egyes személyiség típusok meghatározott, de más személyiség típustól eltérő irányba terelik a karrierpályán a munkavállalókat.	+	Strukturált interjú
H1c: Eltérő személyiség típusok eltérő feladattípusokban teljesítenek hatékonyan. Az AC feladatok sikeressége alapvetően eldől ott, hogy ki milyen személyiség típushoz tartozik.	+	EEG, kísérlet
H2: A személyiség típusok munkaköri illeszkedés esetén hatékonyabb munkavégzésre képesek a munkahelyen.	Kérdéses	EEG, interjúalany munkahelyi vezető által történő értékelése kérdőívvel
H3a: A személyiség típusok közvetlenül befolyásolják a munkahelyi elégedettség egyes komponenseit (munkatársakkal, fizetéssel, munka természetével való elégedettség)	+	Interjúba ágyazott kérdőívpanel, strukturált mélyinterjú
H3b: A személyiség típusokhoz amennyiben illeszkedik munkahelyük, elégedettebbek lesznek munkahelyükkel, mint az illeszkedés hiánya esetén.	Kérdéses	Interjúba ágyazott kérdőívpanel

Hipotézis	Várható eredmény	Alkalmazható módszertan
H4: Ha a közvetlen felettes személyiségtípusa illeszkedik a munkavállalóhoz, akkor a munkahelyi elégedettség erősebb a munkavállaló esetében.	Kérdéses	Kérdőívpanel a munkavállaló és a felettes esetében
H5: Különböző feladatokat különböző gondolkodási stratégiákkal oldják meg az eltérő személyiségtípusba tartozó személyek.	+	EEG, kísérlet
H6: A választott munkaterület önmagában befolyásolja a gondolkodási és feladat-megoldási stratégiákat.	+	EEG, kísérlet
H7: A specializált munkákban jellemzőbb a szélsőséges kognitív funkciók megjelenése, míg a generális munkákban a kiegyensúlyozottabb kognitív profilképek dominánsak.	Kérdéses	ISCA skála és az interjú adatai alapján
H8: A magyarországi vezetőkre a stratégiai típusú gondolkodás jellemzőbb.	-	ISCA skála és az interjú adatai alapján

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kutatás hasznosíthatósága

A kutatás nemcsak újszerű és megbízható tudományos eredményeket kaphatunk, hanem az emberi erőforrás menedzsment karrier-tanácsadás, karrierfejlesztés, kiválasztás, előléptetés, munkakörtervezés, konfliktuskezelés, kommunikáció, valamint a menedzsment leadership elméleteinek szemszögéből is hasznosítható eredményeket kapunk.

4. táblázat

A kutatás várható eredményeinek alkalmazhatósága

Hipotézis	Eredmények alkalmazhatósága
H1a, H1b, H1c	Karrier-tanácsadás, munkakör tervezés, munkakörök kialakítása, kiválasztás, előléptetés, motiválás
H2	Munkakör tervezés, munkakörök kialakítása, kiválasztás, előléptetés, motiválás
H3a, H3b	Karrier-tanácsadás, munkakör tervezés, munkakörök kialakítása, kiválasztás, előléptetés, motiválás
H4	Vezetés, vezetői stílus, vezető-kiválasztás, konfliktuskezelés
H5	Konfliktuskezelés, munkahelyi teamkialakítás
H6	Munkahelyi képzés- fejlesztés
H7	Karrier-tanácsadás, előléptetés, képzés- fejlesztés
H8	Vezetővé válás tendenciáinak elemzése, vezetői kontraszelekció folyamatainak vizsgálata Magyarországon a nemzetközi adatokkal összehasonlítva.

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Kutatási módszerek a hipotézisek vizsgálatához

A kutatás unikális jellege a komplex módszertani megközelítésben rejlik. A kutatás alapvetően a kísérlet, a megfigyelés, az kvantitativ elektroencefalográfiás (QEEG) vizsgálat, valamint a mélyinterjú komplex módszertanát alkalmazza. A kutatásban külön említést érdemel a QEEG technikájának alkalmazása, mely viszonylag újszerű megközelítést tesz

lehetővé. A QEEG technikát alkalmazta Gram- Dunn- Ellis 2005-ben publikált kutatása, valamint Nardi 2011-ben megjelent vizsgálata. Mindkét kutatás igazolta a QEEG-s módszertan alkalmazhatóságát a személyiségtípusokkal kapcsolatban.

A korábban bemutatott hipotézisek vizsgálata a következő komplex módszertannal vizsgálható:

- Ráhangolás, bevezető
- InterStrength Cognitive Assessment (ISCA) kérdőívek kitöltetése (48 tétel), a 8 kognitív funkció erősségének értékelése céljából
- Összeállított szituációs, manuális, kommunikációs, tervezési feladatok, a munkahelyi feladathatékonyság felmérése céljából. A feladatok közben a neokortex aktivitásának rögzítése a QEEG készülék segítségével.
- Strukturált mélyinterjú: karrierpálya, legfontosabb karrierállomások, munkakörnyezet, munkahelyen preferált feladatok, munkahelyi értékek felmérése.
- Munkahelyi feladatpreferencia kérdőív kitöltetése
- Munkahelyi feladatok gyakorisága kérdőív kitöltetése
- Munkahelyi elégedettség kérdőív (Job Satisfaction Survey)
- Demográfiai adatok felvétele
- Vezetői kérdőív eljuttatása a közvetlen munkahelyi vezetőhöz. A cél ebben a szakaszban a vezetők MBTI típusának, illetve a munkavállaló munkahelyi teljesítményének független személy által történő vizsgálata.

Összegzés

A dolgozatban a személyiségpszichológia, ezen belül az MBTI HR vonatkozású szakirodalmát tekintettük át. Bemutattuk az MBTI felépítését, mind a hagyományos, mind a kognitív funkciók szemszögéből. A második lépésben felvázoltuk a jövőben vizsgálható hipotéziseket, melyeket a szakirodalom alapozott meg. A hipotézisek bemutatása után kitértünk a potenciális kutatási módszerekre, valamint érintettük az esetleges hasznosíthatóság kérdéskörét. Az eredmények hasznosíthatók a karriermenedzsment, a kiválasztás területén is, a karrier tanácsadás, a vezetői kiválasztás területén de az egyúttal általánosíthatók a harmadik generációs ösztönzési eszközrendszerre is.

Irodalom

- Barabási AL. (2010): *Villanások*, Nyitott Könyvműhely, Budapest.
- Bayne R. (1994): „The Big Five” versus the Myers- Briggs. *Psychologist*, 14.
- Berens LV., Nardi D. (2004): *Understanding Yourself and Others, An Introduction to the Personality Type Code*, Telos Publications, Huntington Beach.
- Carlson JG. (1985): Recent assessment of the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 356-365.
- Carlyn M. (1977): An assessment of the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, pp. 484-486.
- Carver C.S., Scheier M.F. (2006): *Személyiségpszichológia*, Osiris Kiadó, Budapest.
- Furnham A. (1996) The big five versus the big four: The relationship between Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 2., 303-307.
- Gardner WL., Martinko MJ. (1996): Using the Myers- Briggs Type Indicator to study managers: A literatur and research agenda. *Journal of Management*, 45-83.
- Hammer A. E. (1996): *MBTI Applications, A Decade of Research on Myers- Briggs Type Indicator*, Consulting Psychologist Press Inc., Palo Alto.
- Jung C.G (2010): *Lélektani típusok*, Scholar Kiadó, Budapest.
- McCrae RR., Costa PT. (1989): Reinterpreting the Myers- Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 17-40.
- Myers IB., McCaulley MH. (1985): *Manual: A guide to the development and use of the Myers- Briggs Type Indicator*, Consulting Psychologist Press Inc., Palo Alto.
- Myers IB., McCaulley MH., Quenk LN. and Hammer AJ. (1998): *MBTI Manual (A guide to the development and use of the Myers Briggs type indicator)*, third ed., Consulting Psychologist Press Inc., Mountain View.
- Myers IB., Myers PB. (1980): *Gifts differing*, Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Nardi D. (2005): *8 keys to self-leadership*, Unite Business Press, Huntington Beach.
- Nardi D. (2011): *Neuroscience of Personality*, Radiance House, Los Angeles.
- Ruble TL., Cosier RA. (1990): Effects of cognitive styles and decision setting .on performance. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 283-295.
- Schweiger DM. (1985) Measuring managerial cognitive styles: On the logical validity of Myers- Briggs Type Indicator. *Journal of Business Research*, 315-328.

- Sipps GJ., Alexander RA., Friedt L. (1985): Item analysis of the Myers-Briggs Type Indicator. *Educational and Psychological Measurement*, 789-796.
- Tzeng OCS., Outcalt D., Boyer SL., Ware R., Landis D. (1984): Item validity of the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 255-256.
- Tzeng OCS., Ware R., Chen J. (1989) Measurement and utility of continuous unipolar ratings for Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 727-738.