

Személyiségtipológiai megközelítés

Ez a koncepció Parsonnak az emberek és a foglalkozások optimális elosztására vonatkozó elképzelésében gyökerezik, amelyet három feltételezés jellemez:

1. A sajátos pszichológiai jellemzők miatt minden ember egy bizonyos típusú foglalkozásra a legalkalmasabb.
2. A különböző szakmákban dolgozó emberek különböző pszichológiai jellemzőkkel rendelkeznek.
3. A munkahelyi siker és az elégedettség a munkavállaló személyes jellemzői és a munkakövetelmények közötti megfelelés függvényében változik.

Ez a hozzárendelés egy viszonylag nyílt kognitív folyamat során történik. A Parsons által a *Choosing a Vocation* (1909) című könyvében lefektetett alapelvek a következőképpen foglalhatók össze.

- Jobb szakmát választani, mint csak „állásra” vadászni?
- Senki sem választhat szakmát alapos és őszinte önelemzés és tanácsadás nélkül.
- Annak, aki szakmát választ, ismernie kell a foglalkozásokat, és nem szabad csak úgy megragadnia egy kedvező vagy véletlenszerű lehetőséget.
- Minden fiatal számára javasolt olyan szakértőkhöz fordulni tanácsért, akik alaposan tanulmányozták a személyiségjegyeket és a szakmákat, valamint a siker előfeltételeit.
- Mindenkinek saját magának kell meghoznia a döntését, de segíteni lehet abban, hogy ezt megfontoltan, a pozitív és negatív szempontok mérlegelésével tegye.
- A jó pályaválasztás három fő tényezőt vesz figyelembe: (1) Önmagunk, saját képességeink, érdeklődési körünk, ambícióink, erőforrásaink és korlátaink pontos ismerete. (2) A különböző tevékenységi területek követelményeinek és a sikerhez szükséges feltételeinek, előnyeinek és hátrányainak, fejlődési és jövedelmi lehetőségeinek ismerete. (3) Az említett két terület közötti összefüggések gondos mérlegelése.
- A tanácsadónak a lehető legnagyobb nyitottsággal és barátságossággal kell segítenie a pályaválasztónak abban, hogy úgy lássa magát, ahogyan mások látják őt, és hogy adott esetben korrigálja a karrier sikerének útjában álló jellemzőit.
- A karriertanácsadóknak magas szintű ismeretekkel kell rendelkezniük a munka világáról.

A személyiségvonásokra-tényezőkre építő megközelítés mindig is nagyon erősen az egyén egyediségére alapozott, ami a differenciálpszichológia preferálásához vezetett. Míg az 1930-as évekig az „ember és munkahely optimális párosításának” a célja a munkaköri követelményekre összpontosított, addig az 1940-es évektől kezdve az USA-ban a kutatások az egyéni személyiségvonások felé fordultak. Ebben kulcsszerepet játszott a faktorelemzés alkalmazása a

kutatástervezésben és a sikerkritériumok értékelésében, aminek köszönhetően a független személyiségvonások számát 10-20-ra lehetett korlátozni a képességek (beleértve az általános intelligenciát, a különleges tehetségeket és a szakmai készségeket), a szakmai érdeklődés és a jellemvonások terén. Az 1940-es évektől a „vonás” és a „faktor” kifejezések elválaszthatatlanul összekapcsolódnak ennek az elméleti irányzatnak a nevében. Napjainkban a pályaorientáció számos módszertani megközelítésében megtalálható a vonás-faktor szemlélet. A valószínűleg legismertebb megközelítés John Hollandé.

Holland (1997) elméletével három alapvető kérdésre kíván választ adni:

- a. A személy és a környezet mely jellemzői felelősek a munkahelyi elégedettséget hozó karrierdöntésekért, a magas elkötelezettségért és a munkahelyi teljesítményre való hajlandóságért?
- b. A személy és a környezet mely jellemzői felelősek a személy szakmai életének stabilitásáért, illetve változásaiért?
- c. Melyek a leghatékonyabb segítő módszerek munkahelyi problémáknál?

Az elmélet elsősorban arra irányul, hogy minden korosztály számára segítséget nyújtson a pályaválasztás, a pályamódosítás, a karrierelégedettség, valamint kisebb mértékben az oktatási és szociális viselkedés és a személyiségfejlődés kérdéseiben.

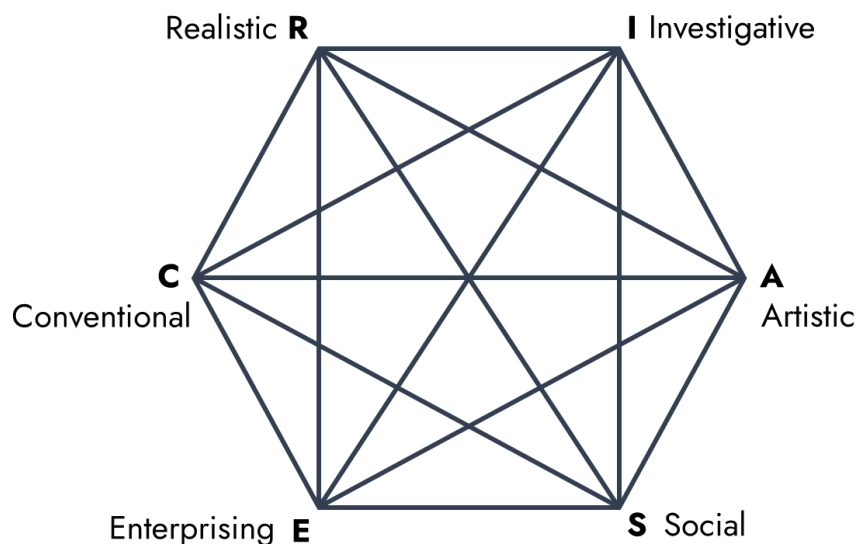
Négy feltevés jellemzi a megközelítés lényegét:

1. Nyugati ipari kultúránkban a legtöbb ember hat személyiség-típus valamelyikébe sorolható: a realista, a felfedező/elemező, a művész, a közösségi, a vállalkozó vagy a konvencionális típusba. Ezek a típusok olyan modellek, amelyek segítségével egy konkrét személy egyéni személyiségprofilja és mindenekelőtt problémamegoldó stratégiái osztályozhatók.
2. A szakmai-társadalmi környezetet is a fent említett hat típusra lehet osztani. E környezetek mindegyikében a megfelelő személyiség-típushoz tartozó emberek dominálnak.
3. Az emberek keresik azokat a környezeti feltételeket, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy készségeiket és képességeiket használják, hogy újra felfedezzék attitűdjeiket és érdeklődésüket, és hogy ezeknek megfelelő szerepeket vegyenek fel.
4. A viselkedést a személyiség és a környezet kölcsönhatása határozza meg. A személyiség és az életterület ismerete elvileg lehetővé teszi a pályaválasztás, a pályamódosítás, valamint az oktatási és szociális viselkedés előrejelzését.

A négy alapfeltevést másodlagos állítások egészítik ki, amelyek célja, hogy javítsák az előrejelzés és magyarázat konkrét helyzetekre való alkalmazhatóságát:

A *konzisztencia* a személyiségtípusok és a környezettípusok közötti hasonlóság mértékére utal. Például a realista-kutató típusba tartozó személyt könnyebb értékelni szakmai magatartásában, mint a realista-szociális orientációjú személyt. A *differenciáltság* azt jelzi, mennyire egyértelműen és „tiszta” rendelhető az emberek és a szakmai környezetek egy-egy típushoz. Az *identitás* azt jelenti, hogy az egyénnek világos és stabil elképzelése van saját céljairól, érdeklődési köréről és adottságairól. A környezet identitása a szervezet egyértelműségét, a stabilitást és a célok, feladatok és jutalmak illeszkedését jelenti. *Kongruencia* az, amikor a személy olyan környezetben működik, amely megfelel a típusának. Ha viszont egy realista irányultságú személy olyan munkakörnyezetben él, ahol elsősorban szociális követelmények vannak, akkor inkongruencia áll fenn.

A típusok közötti kapcsolati háló hatszögletű modellként ábrázolható. A térbeli elrendezés egyaránt lehetőséget nyújt egy személy vagy környezet konzisztenciájának (három szint) és kongruenciájának (négy szint) meghatározására.



1. ábra: Hatszögletű modell a személyiségtípusok vagy környezeti típusok kapcsolatáról.

A típusok közötti hasonlóság mértékét korrelációs együtthatókkal fejezzük ki. Minél közelebb állnak egymáshoz az egy személyben meghatározott típusok a hatszögben, annál nagyobb a személyiség konzisztenciája. Például az RIK kombináció konzisztensebbnek tekinthető, mint az RES kombináció. Alapvetően az úgynevezett Holland-kódok első két betűjének a hatszögben elfoglalt helyét kell figyelembe venni. Ha egymás mellett vannak, akkor nagyfokú a konzisztencia.

A tanácsadói gyakorlathoz való segítségként a személyiségtípusok jellemzői a következő területeken:

- szakmai preferenciák és ellenszenvek,
- értékek és életcélok,

- énkép,
- problémamegoldó stílus,
- viselkedés a tanácsadásban és,
- preferált foglalkozások (példák), röviden jellemezve.

Realista típus (R)

Szívesebben dolgozik gépekkel, anyagokkal és szerszámokkal; szeret konkrét problémákat megoldani; állatokkal foglalkozik; kerüli a szociális feladatokat és az együttműködést olyan emberekkel, akiknek más az érdeklődési köre vagy mások a nézetei; az érdeklődési köre meglehetősen szűk. Hagyományos értékrendet vall, szívesebben dolgozik kötött szervezeti keretek között, fontos értéknek tartja az ambíciót és az önuralmat. Hangsúlyozza saját manuális, technikai és fizikai készségeit. Tisztában van korlátaival az emberek közötti kapcsolatok és a szociális feladatok terén. A konkrét, gyakorlatias és strukturált megoldásokat vagy stratégiákat részesíti előnyben az elméleti, tudományos vagy képzelőerőt igénylő megközelítésekkel szemben. Konkrét tanácsokat vár a szakmai problémák megoldására, de vonakodik felfedni a szakmai döntésekkel kapcsolatos érzelmeit; amikor a beszélgetés preferált érdeklődési körökre terelődik, a hagyományosan férfias tevékenységeket hangsúlyozza.

Szerelő, villanyszerelő, erdész, kertész, rádió- és televíziós technikus, helikopterpilóta, gazdálkodó, mozdonyvezető.

Felfedező/elemző típus (I)

Kedveli azokat a szakmákat vagy helyzeteket, amelyekben valamit feltárnak (pl. orvostudomány, biológia, technológia); kerüli a vállalkozói feladatokat. Értékeli az iskolai és tudományos tevékenységeket, valamint az öncélú, intellektuális, logikus és ambiciózus cselekvést. A családi biztonság, a szeretetteljes, hűséges baráti kapcsolatok kevésbé tűnnek fontosnak; szabadelvű és nyitott az új ötletekre. Meg van győződve saját tudományos és matematikai tehetségéről; szubjektíve széles érdeklődési körrel rendelkezik; frusztrálónak tartja, ha másokat kell meggyőznie valamiről. Keresi az intellektuális kihívásokat és problémákat; objektív információkat gyűjt és elemez. Kevés figyelmet fordít a személyes érzésekre és a társadalmi szempontokra. Szakmai problémákat inkább önállóan, racionális módszerekkel kezeli. A tanácsadót inkább kollegiális segítőnek, mint szakértőnek tekinti.

Biológus, kémiai laboráns, csillagász, geológus, tudományos szerző, orvostechnikai asszisztens

Művész típus (A)

Kedveli a kifejező, nonkonformista, eredeti tevékenységeket; kerüli a rutinszerű feladatokat. Kedveli az esztétikai területen szerzett élményeket és kihívásokat, az önkifejezést és a képzeletet; nem akar függő lenni vagy felelősséget vállalni; nagyon nyitott mások érzéseire és ötleteire; rendkívül liberális gondolkodású. Énképe: kifejező, nyitott, eredeti, intuitív, liberális, nonkonformista, független, tehetséges a színház, az irodalom és a zene terén; kevésbé értékeli a gazdasági tevékenységeket és az ismétlődő munkát. A problémákat meglehetősen szokatlan módon, művészi eszközökkel próbálja megoldani. A tanácsadás során hangsúlyozza a művészet, a zene és az irodalom fontosságát az életében; a strukturálatlan tanácsadói megközelítéseket részesíti előnyben; eredeti kifejezőeszközökkel igyekszik kitűnni a többi ügyfél közül; az érzelmeket erősebben hozza be, és a döntéshozatali folyamatot inkább érzelmi, mint kognitív logikai szempontból szemléli.

Szerző, dekoratőr, zenész, fotós, virágkötő, színész, újságíró

Közösségi típus (S)

Információval és közvetlen adakozással akar segíteni másoknak személyes és szakmai problémáikban; kerüli a tevékenységet technikai vagy elvont tudományos területeken. Erős szociális és etikai orientáció, hisz mindenki egyenlőségében; nagyra tartja a vallási irányultságot. Énképét a mások segítségének, megértésének vágya és a saját jó oktatói képességeiről alkotott elképzelés jellemzi; frusztrálnák őt az elvont vagy türelmet és pontosságot igénylő feladatok; inkább a hagyományosabb értékek felé hajlik, önértékelése közepes. A problémákat társadalmi kontextusukban látja; az emberek közötti kapcsolatok játsszák a főszerepet. A tanácsadóval való kapcsolatban nagyon érdeklődik az iránt, amit a tanácsadó tesz, és igyekszik támogatni őt; neki való a csoportos szakmai tanácsadás, mert ott másoknak is lehet segíteni; hajlamos túl sokat beszélni és felvenni a segítő szerepét.

Tanácsadó, tanár, logopédus, pultos, szociális munkás, pedagógus, ápoló, fodrász

Vállalkozó típus (E)

Azokat a tevékenységeket részesíti előnyben, amelyeket szabadon alakíthat, például a gazdasági siker szempontjából, és kerüli a szisztematikusan feltáró vagy absztrakt jellegű tevékenységeket. Hajlamos hagyományos értékeket képviselni a teljesítménnyel kapcsolatban; másokat az elérendő célok szempontjából akar meghatározni. Énkép: agresszív, nagy önbizalom, erős vezetői képesség, meggyőző nyelvhasználat, tudományos képességek hiánya; nem lenne boldog kevés befolyással járó pozíciókban; hagyományos, viszonylag merev értékrendet hangsúlyoz. A problémákat a lehető

legvállalkozóbb módon, elsősorban mások befolyásolásával oldja meg. Szeret magabiztosan szerepelni a tanácsadásban; szívesen beszél korábbi szakmai sikereiről. Az ilyen típusú tanácskérőknek néha nehézséget okoz képességeik reális megítélése; gyorsan előre akarnak jutni és nem félnek a versenyhelyzetektől.

Értékesítő, menedzser, reklámmenedzser, értékesítési képviselő, értékesítési vezető, egyéni vállalkozó

Hagyományos típus (C)

A rendszerező tervezéssel, adminisztratív tevékenységekkel és adatfeldolgozással kapcsolatos munkákat kedveli; kerüli a művészeti tevékenységeket. Szeret világosan meghatározott szervezeti struktúrákban dolgozni, és a szakmai, politikai és magánéletben a hagyományos erényeket hangsúlyozza (ambiciózus, engedelmes, barátságos). A művészi tevékenységeket, a szoros személyes együttműködést vagy a megfelelést alárendelt értéknek tekinti; nagyon szűk értékrenddel rendelkezik. Jól beilleszkedettnek, rendezettnek és különösen ügyesnek tartja magát az adminisztráció, a könyvelés és az adatfeldolgozás területén. A problémák megoldására bevált módszereket alkalmaz; inkább az utasításokat részesíti előnyben, mert saját kezdeményezésre nehéz új utakat keresnie; nehézségei vannak a kétértelmű feladatokkal és a különböző forrásokból származó információk összegzésével. Szereti, ha a tanácsadás során világosan meghatározzák a problémáit és egyértelműen állapotodnak meg a hogyan továbbról; szereti hangsúlyozni a szervezői képességeit; világos tanácsokat és végrehajtási utasításokat igényel; frusztráltan és kritikusan reagál a szervezési hiányosságokra.

Pénzügyi hatóságoknál, bankoknál, adótanácsadásban, kontrollingban, adatfeldolgozásban, könyvelésben végzett munka.

Számos eszközt fejlesztettek ki egy személy személyiség típusának meghatározására és a megfelelő környezetekhez való hozzárendelésére. Ezek közül minden bizonnyal az „önirányított keresés (SDS)” a legismertebb rendszer. Az emberek konkrét szakmákhoz való hozzárendelését egy hárombetűs kóddal fejezik ki. Az első betű azt a típust jelzi, amely a személyben a legerőteljesebben van jelen, illetve amelyet a foglalkozás különösen megkövetel. A következő betűk a második és harmadik legerősebb „illeszkedést” mutatják. Mindig szem előtt kell tartani, hogy Holland megközelítésében ideális típusokról van szó, amelyek sémaként szolgálnak konkrét személyek jellemzéséhez. Erre már Eduard Spranger (1950., 114. o.), Holland tipológiájának egyik szellemi atyja is rámutatott (1997, 6. o.). Spranger már az 1920-as évek elején kidolgozta a következő hat „eszmei alaptípustípust”: „1. az elméleti ember, 2. a gazdasági ember, 3. az esztétikai ember, 4. a szociális ember, 5. a hatalmi ember, 6. a vallásos ember”.

Hivatkozások

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3. Edition, Odessa/Florida: PAR.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company

Spranger, E. (1950). *Lebensformen*, 8.Edition, Tübingen: Neomarius.

