

**MISKOLCI EGYETEM  
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**

**JUHÁSZ ISTVÁN**

**A VERSENYSZFÉRA PSZICHOLÓGIAI ELVÁRÁSAI A JELENKOR  
ÜZLETKÖTŐIVEL SZEMBEN  
- KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A PÉNZÜGYI, BIZTOSÍTÁSI TEVÉKENYSÉG  
NEMZETGAZDASÁGI ÁGRA**

Doktori (PhD) Értekezés tézisei



DOKTORI ISKOLA NEVE:

**VÁLLALKOZÁSELMÉLET ÉS  
GYAKORLAT DOKTORI ISKOLA**

DOKTORI ISKOLA VEZETŐJE:

**PROF. DR. HABIL. BALATON KÁROLY, D.Sc.**  
*egyetemi tanár*

TÉMAVEZETŐ:

**DR. HABIL. KUNOS ISTVÁN, Ph.D.**  
*egyetemi docens*

**MISKOLC**

**2018.**

## **Tartalomjegyzék**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Bevezetés, a kitűzött kutatási feladat rövid összefoglalása .....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1. Témaválasztás indoklása .....   | 3         |
| 1.2. Kutatási cél .....  | 5         |
| 1.3. Kutatói kérdések, hipotézisek .....   | 6         |
| <b>2. A kutatás módszertana: a vizsgálat alanyai, mérés, adatgyűjtés, elemzés .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>3. Kutatási eredmények összefoglalása, hasznosítása, gyakorlati alkalmazása .....</b>   | <b>9</b>  |
| 3.1. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja a rövidített Kaliforniai Pszichológiai Személyiség-kérdőív alapján ..... | 9         |
| 3.2. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja a Super-féle munka-érték kérdőív alapján .....                           | 18        |
| 3.3. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja az Aspirációs-kérdőív alapján.....                                       | 21        |
| 3.4. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők típusa a Belbin-féle csapattípus kérdőív alapján.....  | 24        |
| 3.5. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségjellemzői a jövedelem nagyságának tükrében.....                                   | 27        |
| 3.6. Összefoglalás, a tudományos eredmények gyakorlati hasznosítása, további kutatási irányok .....                                      | 32        |
| <b>4. A szerző témához kapcsolódó publikációi .....</b>  | <b>35</b> |
| <b>5. Irodalomjegyzék .....</b>  | <b>37</b> |

## **1. Bevezetés, a kitűzött kutatási feladat rövid összefoglalása**

### **1.1. Témaválasztás indoklása**

A legtöbb szervezetnek emberekre van szüksége ahhoz, hogy elérje céljait, legyen szó a versenyszférában a vállalati profit maximalizálásáról vagy éppen a közigazgatásban a feladatok legmagasabb szakmai szinten történő elvégzéséről. A szervezetet alkotó embereknek viszont munkára van szükségük azért, hogy ők is elérjék céljaikat, legyen szó önmaguk és családjuk eltartásáról, álmaik megvalósításáról (pl. autó, lakás, külföldi nyaralás). Fenti gondolataim megerősítését vélem felfedezni a következőkben: „A vállalat lehetőségeit az emberi erőforrások oldaláról alapvetően befolyásolja, hogy a meglévő alkalmazotti állomány hogyan viszonyul a vállalat célkitűzéseire és az elvárt követelményekhez. A munkatársaknak a szervezethez fűződő viszonyára kihat, hogy mennyiben felel meg egyéni szükségleteinek a vállalat által nyújtott foglalkoztatási lehetőség, ide értve a munka tartalmát, a munkakörülményeket, az anyagi és erkölcsi elismerést.” (Balaton & Laczkó, 2007:71).

A munkaadói és a munkavállalói célok eléréséhez kell egy olyan emberi erőforrások kiválasztását célul tűző folyamat - annak részét képező személyiségvizsgálati mérőeljárásokkal - melynek segítségével a szervezetek, és az emberek igényei összeegyeztethetővé válnak. A szervezetek a számukra szükséges kompetenciákkal rendelkező munkavállalók személyiségjellemzőit így fel tudják mérni, választ adva arra a kérdésre, hogy a jelentkező vajon alkalmas lesz-e az adott munkakör betöltésére vagy sem? (Juhász I. 2011:1). A legtöbb alkalmasságvizsgálati eljárás ennek a kettős célnak az elérését próbálja meg szolgálni. A szervezeteknek érdeke a lehető legalkalmasabb emberek kiválasztása, míg az alkalmazottaknak (általában) a személyiségüknek leginkább megfelelő munkakör felismerése és ezt a munkakört a számukra legmegfelelőbb módon biztosító cégnek, intézménynek, szervezetnek a megtalálása a munkaerőpiacon. Az alkalmazott ott fogja jól érezni magát és teljesít átlagon felül, ahol személyiségének megfelelő légkörben képességeit minél teljesebben kibontakoztathatja, miközben környezete anyagilag és erkölcsileg is elismeri munkáját.

Mivel a szervezetek általában sokkal erősebbek a piacon az egyéneknél, ezért többnyire - de koránt sem mindig - ők válogatnak a számos jelentkező közül, nem pedig a munkavállalók az állások közül. Játszunk el a gondolattal: mi lenne akkor, ha mindez fordítva történne? A munkavállaló vizsgálná meg a cégeket abból a szempontból, hogy az egyes szervezetek mennyiben alkalmasak az ő személyes céljainak az előmozdítására. A 2018-as év januártól májusig terjedő időszakára vetítve a magyar gazdaságban is munkaerőhiány tapasztalható (79 428 üres álláshely), de ez leginkább a feldolgozóipar, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás nemzetgazdasági ágakban jelentős (KSH, 2018). Ezért is „érdemes megfigyelni, mennyire mások az alkalmasság vizsgálatok körülményei az olyan helyzetekben, melyekben aránylag nehéz jelöltet találni és a jelöltek könnyen találhatnak más hasonló állást maguknak” (Klein B. & Klein S., 2008:138).

Pályaalkalmassági vizsgálatokat legelőször az ókorban használtak: „több, mint 4 ezer éve Kínában szóbeli „vizsgákkal” döntötték el három évenként, hogy kik a legalkalmasabbak az állami szolgálatra és közülük kiket érdemes előléptetni.” (Vekerdy, 2004:181). Bár az alkalmasság vizsgálatokat ma tipikusan a versenyszféra vállalatai végzik, újkori története érdekes módon mégis a közszférából ered, itt - Layard angol politikus, archeológus, 1855. január 15-i alsóházi beszédében - hangzott el először és terjedt el némiképp „nyers” fordításban a magyar szakirodalomban a „*Megfelelő embert a megfelelő helyre!*” szállóige (az eredeti angol nyelvű beszédben a „...we sent the right man to fill the right place” kifejezés

szerepel (Layard, 1855 in Shapiro, 2006:446)). A későbbiekben a sikeres multinacionális vállalatok már jóval korábban felismerték a munkaerő kiválasztásának fontosságát, mint kevésbé sikeres, a versenyt nem bíró társaik. A jól prosperáló cégek nem sajnálják az időt és energiát munkatársaik kiválasztására. Alaposan megszűrik őket különböző tesztekkel, feladatokkal, interjúkkal, képességmérő eljárásokkal mielőtt munkaszerződést kötnének vele és megkezdenék költséges oktatásukat, kiképzésüket a szervezetbe történő beillesztésüket.

Az utóbbi évtizedben a munkapszichológia és azon belül az alkalmasságvizsgálatok meglehetősen széles körben, például: a nagyvállalatok személyügyi osztályain, egyetemi kutatólaboratóriumokban, pályaválasztási tanácsadó irodákban, munkaügyi központokban és a járművezetésben alkalmazott PÁV vizsgálatokat végző laboratóriumokban kerültek alkalmazásra. Hazánkban egyre inkább felismeri a közsféra is jelentőségét, például: ma már csak megfelelő eredményű IQ teszttel nyerhet felvételt a Nemzeti Adó- és Vámhivatalhoz egy új jelentkező. A munkapszichológia ezen rendkívül érdekes és jól kutatható területe előtt tehát még jelentős fejlődési potenciál áll ma Magyarországon.

A szervezetek számára a kérdés szigorúan gyakorlati problémaként vetődik fel: keresik a legmegfelelőbb embereket az egyes pozíciókra, mert ezzel növekszik a vállalat, a szervezet hatékonysága és nyereségessége. Éppen ezért, ezen cégeknek elemi érdeke, hogy megismerjék és felhasználják az alkalmasságvizsgálatok optimális módszereit és eszközeit. Az utóbbi években a hazánkban is működő multinacionális vállalatok újra érdeklődni kezdtek nemcsak a szellemi, hanem a fizikai dolgozók hatékony kiválasztása iránt is (Klein B. & Klein S., 2008:142). (Tudomásom szerint korábban a Robert Bosch Elektronika Kft-nél és a Siemens Zrt-nél is használtak - a dolgozatomban több más indikátor mellett bemutatott - személyiségmérő eljárásokat (pl. CPI kérdőív) munkatársaik felvétele során.)

A fentiekben részletezett okokkal szeretném megindokolni témaválasztásom aktualitását és fontosságát. A vállalatok munkatársaikkal - különösen azokkal, akik értékesítőként az ügyfelekkel tartanak kapcsolatot - egyre nagyobb elvárásokat támasztanak. Értekezésemben ezen üzletkötők munkáltatók által elvárt pszichés személyiségvonásait szerettem volna feltérképezni, különösen a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágra való tekintettel. Fontosnak tartottam továbbá az aspirációk (életcélok, motivációk) kutatását is, mivel tapasztalataim szerint, bár használhatjuk a legjobb tesztbateriákat, a legtudományosabban kifejlesztett személyiség kérdőíveket, meg is találhatjuk így a szervezetek számára leginkább megfelelő embert, ám ha a kiválasztott személyben nincs meg a belső motiváció (a kellő tűz, vagy az ahhoz szükséges szikra) az adott feladat elvégzésére, nincs benne kellő akarat, esetleg érdektelen az adott feladatok elvégzése iránt, akkor a kiválasztásra fordított összeg ablakon kidobott pénz. Több vállalatvezető is megemlítette már, hogy a tehetséget és a motivációt sokkal többre becsüli, mint magát a munkatapasztalatot. Az elmúlt években nagyon sokat változtak az értékesítőkkal, különösen a pénzügyi területen dolgozó értékesítőkkal szembeni elvárások. Egyre inkább tapasztalható, hogy a más területeken (pl. gépjárműértékesítés, ingatlanadás, FMCG stb.) már bizonyított, tehetséges üzletkötőket, értékesítési vezetőket szívesen várják a pénzügyi vállalkozások is. Jól példázza ezt az, hogy a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág HR szakembereinek véleménye szerint: „A jó képességű vezetők bankszektorba hívása és megtartása továbbra is elsődleges feladat, csakúgy, mint a jól teljesítő és tehetséges szakemberek felkutatása.” (Somogyi Edit, a CIB Bank ügyvezető igazgatója, az Emberi Erőforrás Divízió vezetője), valamint „Az egyik legnagyobb kihívás a legjobb tehetségek, szakemberek megtartása, illetve megszerzése egy olyan munkaerőpiacról, amely valószínűleg az utóbbi évtized legdinamikusabb változásán megy át.” - Végh József, a K&H-csoport HR igazgatója (Csabai, 2016:9). Bízom abban, hogy disszertációmmal hozzájárulok ahhoz, hogy a későbbiekben még

sikeresebben és hatékonyabban történjen meg a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág üzletkötőinek személyiségvizsgálata és kiválasztása!

## **1.2. Kutatási cél**

Kiből lesz jó értékesítő? Egyáltalán ki számít jó értékesítőnek? Kinek a szemszögéből? Az ügyfelek, a vezetők, esetleg a kolléganők és kollégák véleményét kell figyelembe venni ezen kérdés megválaszolásánál? Többségünknek volt már tapasztalata a pénzügyi területen tevékenykedő értékesítővel. Legyen szó bankszámlanyitásról, hitelfelvételről, biztosítási ajánlat kéréséről, vagy akár pénzügyi tanácsadásról. Mennyire hasonlítottak egymásra ezek az értékesítők? Sokszor magunk is megdöbbenünk azon, hogy mennyire nem. Egyik közvetlenebb, a másik távolságtartóbb, az egyik lezserebb, a másik kimértebb. Többségük más-más cél- és eszközrendszerrel próbálja elérni nálunk a sikert, még akkor is, ha sokszor különféle képzések keretén belül törekednek a vállalatok „standardizálni” munkatársaik értékesítési törekvéseit. Véleményem szerint legtöbbjük sikere személyiségükből fakad. Vajon ki alkalmas erre a sikerekkel és kudarcokkal kikövezett pályára? Vajon létezik olyan egzakt módszer, amivel el lehet dönteni, hogy kiből lesz jó értékesítő a pénzügyek területén? Bízom benne, hogy igen.

A kutatás alapvető célja egy olyan üzletkötői személyiségprofil felállítása, - különböző személyiségdiagnosztikai mérőeszközök és eljárások segítségével - mely megkönnyíti az üzletkötői álláshirdetésekre jelentkezők kiválasztását a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág területén. Az így kialakított személyiségprofil segítségével meg lehet állapítani, hogy egy üzletkötői munkakörre jelentkező pályázó, pszichés jellemzői alapján megfelel-e a szakma és a cégek, vállalatok általános elvárásainak vagy sem.

A kutatás központi kérdése az, hogy melyek a versenyszféra pszichológiai elvárásai a jelenkor üzletkötőivel szemben? A disszertációm megírásának további célja feltárni, hogy a sok stresszel és rengeteg túlórával járó üzletkötői munkakörben a sikeresen végzett munkához milyen személyiségjegyekkel, pszichés jellemzőkkel, motivációval, és tulajdonságokkal rendelkező emberek a leginkább megfelelőek. Mint tudjuk ez utóbbiak, a tulajdonságok „mindig kettős, genetikai és környezeti befolyás alatt nyilvánulnak meg” (Kunos, 2005:56). A környezeti befolyásban véleményem szerint kiemelt szerepe van a munkahelyi környezetnek, illetve magának a munkakörnek.

A fenti célmeghatározáson túl értekezésem megírását három személyes motívum befolyásolta:

1. Az első motívum közgazdász végzettségemből adódik. Közgazdászként a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág több területén is dolgoztam. Megismerhettem a banki, biztosítási és pénzügyi-gazdasági tanácsadói szakmák sajátos nyelvezetét, munkahelyi légkörét, feladatait, tevékenységeit, mondhatom „fortélyait”, szakmai fogásait. Ismereteimre elsősorban az értékesítés területén tevékenykedő kolléganők és kollégák révén tettem szert, akiknek mindmáig hálás vagyok tanításukért. Szerettem volna nekik és ennek a különös, semmihez sem fogható légkörű közeg munkavállalóinak hálámat ily módon kifejezni.
2. A második motívum pszichológus végzettségemből adódik. Már pszichológus hallgatóként is leginkább az emberi erőforrások kiválasztásának módszerei és technikái érdekelték legjobban és ezt tartom fő kutatási területemnek is. Mintegy a közgazdász és pszichológus végzettség sajátos elegyeként (vagy inkább ötvözeteként) találtam rá a pénzügyi területen munkálkodó értékesítők személyiségvizsgálatára, mely igen érdekes és mindig újat mondani tudó kutatási területnek bizonyult számomra.

3. A harmadik motívum talán a legszemélyesebb. A szakirodalmi áttekintések után rá kellett jönnöm, hogy Magyarországon ekkora ezer fős mintán, pénzügyi területen még nem végeztek összehasonlító személyiségvizsgálati eljárásokat. Szerettem volna én lenni az első.

### **1.3. Kutatói kérdések, hipotézisek**

A kutatáshoz szorosan kapcsolódó szakirodalmak áttekintése után számos kutatói kérdés fogalmazódott meg bennem. Earl Babbie szerint a „hagyományos tudománymodellnek három fő eleme van: az elmélet, az operacionalizálás és a megfigyelés....A hagyományos tudománymodell szerint a tudós innen (az elméletek megismerésétől) indul el és ellenőrizhető hipotézist vezet le belőle....A hipotézis ellenőrzéséhez pontosan meg kell határoznunk a benne szereplő változókat, megfigyelésre alkalmas módon....Az operacionalizálás szó szerint azt jelenti, hogy szabatosan megadjuk a változó mérésében szereplő konkrét műveleteket (operációkat). Sokféle módon láthatunk hozzá hipotézisünk teszteléséhez, és ezek különféle mérési módokat tesznek lehetővé” (Babbie, 2003:60-61). Korunk egyik leghíresebb - ha nem a leghíresebb kutatásmódszertani szakemberének - tanácsait követve, a kapcsolódó elméleteket és gyakorlati jellegű kutatási eredményeket felhasználva, valamint a kutatási kérdéseket mérhetővé igyekezvén tenni, az alábbi hipotéziseket - és velük együtt az alkalmazni kívánt vizsgálati módszereket - fogalmaztam meg disszertációmban.

H1) Az S-CPI kérdőív üzletkötők körében felvett eredményeit nemenként összevetve a magyar mintán 1985-ben standardizált értékekkel a Szociabilitás, a Jó benyomás keltés, a Teljesítményelérés konformizmussal és a Teljesítményelérés függetlenséggel, valamint a Pszichológiai érzék, a Flexibilitás, az Énerő és az Empátia dimenziókban várok az átlagtól nagyobb eltéréseket.

Hipotézisemet egymintás t-próbával teszteltem.

H2) A vizsgált minta Teljesítményelérés konformizmussal és a Teljesítményelérés függetlenséggel S-CPI skálákon elért eredményei között van korrelációs kapcsolat.

Hipotézisemet Pearson féle korrelációval teszteltem.

H3) A vizsgált minta S-CPI eredményein végzett faktorelemzés (főkomponens-elemzés) alapján kapott faktorok száma és tartalma eltér az 1985-ös standardizálás során kapott faktorok számától és tartalmától.

Hipotézisemet faktorelemzéssel teszteltem (felhasználva a korrelációs mátrix, az anti-image mátrix, a Kaiser-Meyer-Olkin kritérium, a Bartlett-próba és a Scree-teszt eredményeit).

H4) A bank, a biztosítás, a lakástakarékpénztár és a pénzügyi tanácsadás terén dolgozó értékesítők személyisége az S-CPI kérdőív eredményeinek tükrében jelentősen eltér egymástól.

Hipotézisemet diszkriminanciaelemzéssel teszteltem (felhasználva a Mahalanobis-távolság mutató, a Box's M mutató, multikollinearitási vizsgálat, a Wilks'-lambda mutató, a Pearson korrelációs együttható mátrix (structure matrix) és a centroidok megjelenítésének eredményeit).

H5) A pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők esetében a Super-féle munka-érték kérdőív faktorainak - egyben a faktorokhoz kapcsolódó itemeknek - a száma jelentősen eltér a 2006-ban magyar mintán végzett kutatás eredményeitől.

Hipotézisemet faktoranalízissel teszteltem (felhasználva a korrelációs mátrix, az anti-image mátrix, a Kaiser-Meyer-Olkin kritérium, a Bartlett-próba és a Scree-teszt eredményeit).

H6) Az Aspirációs kérdőív üzletkötők körében felvett eredményeit összevetve a magyar mintán 2006-ban standardizált értékekkel a Gazdagságra, a Növekedésre, és a Kapcsolatokra irányuló élelcélok esetében várok a standard értékektől statisztikailag kimutatható eltérést.

Hipotézisemet egymintás t-próbával teszteltem.

H7) A pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők többsége a Belbin-féle csapattagtípus kérdőív eredményeinek tükrében a Serkentő típusba tartozik.

Hipotézisemet megoszlási viszonyszámokkal vizsgáltam.

H8) A pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők többsége Eysenck típusú tekintetében a kiegyensúlyozott extrovertált (azaz a hippokratészi vérmérséklet típusok szerint a Szangvinikus) típusba tartozik.

Hipotézisemet megoszlási viszonyszámokkal vizsgáltam.

H9) Léteznek olyan, a vizsgálatban használt kérdőívek - az S-CPI kérdőív, a Super-féle munka-érték kérdőív és az Aspirációs kérdőív - által meghatározott személyiségjellemzők, melyek a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők esetében előrejelezhetik az üzletkötők anyagi sikerességét.

Hipotézisemet kétváltozós logisztikus regresszioelemzéssel teszteltem (felhasználva a klasszifikációs táblázatok, a Nagelkerke R négyzet mutató, a Cox & Snell mutató, és a Wald-statisztika eredményeit).

## **2. A kutatás módszertana: a vizsgálat alanyai, mérés, adatgyűjtés, elemzés**

### ***A vizsgálat alanyai***

A vizsgálat alanyai a jelenleg pénzügyi területen, azon belül is értékesítői munkakörben dolgozó munkavállalók. Elsősorban a bankokban, biztosítóknál, lakástakarékpénztárakban, pénzügyi tanácsadóknál, valamint faktorcégeknél, lízincégeknél, takarékszövetkezeteknél és tőzsdei vállalatoknál tevékenykedő értékesítők személyisége került górcső alá.

### ***Mérés, adatgyűjtés***

A mérés során az alábbiakban felsorolt - zárt és nyitott kérdésekre épülő - részekből álló on-line kérdőív került kitöltetésre a vizsgálati személyekkel:

1. Alapadatok,
2. Kaliforniai Pszichológiai Kérdőív rövidített változata (S-CPI),
3. Super-féle munka-érték kérdőív,
4. Aspirációs kérdőív,
5. Belbin-féle csapattagtípus kérdőív.

A vizsgálati alanyok on-line az internet segítségével töltötték ki a kérdőíveket (ld. disszertáció 3. melléklete), kiküszöbölve így a papír alapú vizsgálatfelvételnél esetlegesen felmerülő tér- és időbeli korlátokat. Törekedtem arra, hogy a kérdőív elsősorban egyszerű „egérhasználattal” kitölthető legyen. A kérdésekre adható válaszok többsége úgy került kialakításra, hogy a válaszadók egyszerű „kattintással” vagy a legördülő menüből történő szelektálással jelölték meg a rájuk legjellemzőbb választ. Néhány kérdésnél azonban elkerülhetetlen volt a billentyűzet használata, mint például a legmagasabb fokú szakmai végzettség vagy a munkakör pontos megnevezése (ha nem szerepelt a felsoroltak között).

A kérdőív a következő linkről volt elérhető:

<https://neptun.uni-eszterhazy.hu/UniPoll/Survey.aspx?surveyid=59121776&lng=hu-HU>

A vizsgálat során intim, személyes jellegű kérdések is felvételre kerültek, ezért az egyes kérdésekre adott konkrét válaszok és azok eredményei szigorúan a vizsgálati alanyok személyes adataiként, bizalmasan kezeltem. Amennyiben a válaszadók kérték akkor személyre szabott kiértékelést kaphattak a egyéni vizsgálati eredményeikről. Az eredmények e-mailben, excel fájl formájában lettek elküldve, melyben az adatok táblázatok és diagramok formájában kerültek rögzítésre. Kiküldésre került továbbá egy 18 oldalas word dokumentum is, mely az eredmények részletes magyarázatát tartalmazta.

Az adatgyűjtés legfontosabb ismérvei:

- A kérdőív megszerkesztésére, kialakítására, tesztelésére, javítására és véglegesítésére 2016. november és december hónapjaiban került sor.
- A kérdőív on-line módon 2016. december 14-én, 11:14 órakor lett közzétéve és 2017. július 20-án, 08:13 órakor került lezárásra.
- A mintavétel a nem véletlen mintavételi eljárások közül, a hólabda-mintavételi eljárás révén történt. Igénybe lett véve volt és jelenlegi kollégáim, munkatársaim, hallgatóim illetve rokonaim, barátaim és ismerőseim releváns kapcsolati tőkéje. A hólabda mintavételi eljárás lényegéből adódóan a kérdőívet már kitöltő válaszadók is meg lettek kérve (a kérdőív linkjének számukra újbóli elküldésének segítségével), hogy javasolják a kérdőív kitöltését ismeretségi körükbe az ugyanehhez a célsokasághoz tartozó potenciális válaszadóknak. Megkeresésre kerültek továbbá olyan nagyobb, a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ághoz kapcsolódó szervezetek és azok tagjai közvetlen vagy közvetett formában, mint a Magyar Bankszövetség, a Magyar Biztosítók Szövetsége, az Országos Takarékszövetkezeti Szövetség, a Pénzügyi Vállalkozások Országos Egyesülete, a Magyar Lízingszövetség, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, a Magyar Közgazdasági Társaság.
- 1 656 fő kezdte meg a kérdőív kitöltését.
- 1 069 fő töltötte ki teljes egészében a kérdőívet.
- 1 000 fő eredményei kerültek bele a véglegesített mintába, 69 fő eredményeit különböző okok (pl. nem releváns munkakör, nem releváns gazdasági ág stb.) miatt ki kellett szűrni a mintából.
- 584 fő kérte és kapta meg a kérdőív alapján elért eredményeit e-mailben.
- 19 magyarországi megyéből és Budapestről is kerültek a mintába lakóhelyük alapján vizsgálati személyek. (Egy válaszadó külföldön, az ausztriai Voralberg tartományban él. Eredményei kiszűrésre kerültek.)

### ***Elemzés***

A begyűjtött adatok elemzése és kiértékelése az excel és az SPSS programok segítségével történt. Megállapításra került különböző szempontok alapján, hogy mekkora a minta átlaga, annak szórása, valamint gyakoriságokkal és megoszlási viszonzyszámokkal is dolgoztam. A statisztikai próbák közül az egymintás t-próbát, a Pearson féle korrelációt, faktorelemzést, diszkriminanciaelemzést és a kétváltozós logisztikus regresszióelemzést alkalmaztam.

Összevetésre kerültek a minta válaszai a kérdőív azon részeivel, melynek léteznek magyar mintán standardizált eredményei (S-CPI, Aspirációs kérdőív). Összehasonlításra kerültek az egyes ágazatok (bank, biztosítás, pénzügyi tanácsadás, lakástakarékpénztár) üzletkötőinek kérdőívben elért eredményei egymással is.



### **3. Kutatási eredmények összefoglalása, hasznosítása, gyakorlati alkalmazása**

#### **3.1. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja a rövidített Kaliforniai Pszichológiai Személyiség-kérdőív alapján**

A következő alfejezetekben a vizsgálatban az 1000 fős pénzügyi területen dolgozó értékesítői mintán felvett kérdőívekben elért eredmények kerülnek részletezésre a kutatás új és újszerű megállapításaival együtt.

A vonatkozó szakirodalmak és kutatási eredmények alapján arra számítottam, hogy az S-CPI kérdőív üzletkötők körében felvett eredményeit nemenként összevetve a magyar mintán standardizált értékekkel a Szociabilitás, a Jó benyomás keltés, a Teljesítményelérés konformizmussal és a Teljesítményelérés függetlenséggel, valamint a Pszichológiai érzék, a Flexibilitás, az Énerő és az Empátia dimenziókban kapok az átlagtól nagyobb eltéréseket.

A fentiekkel összhangban megvizsgálásra kerültek a mintában szereplő értékesítők egyes dimenziókban elért nemenkénti átlageredményei és azoknak a standard értékektől történő eltérése, valamint egymintás t-próbával az, hogy a mintában lévő elemek statisztikailag igazolhatóan eltérnek vagy nem térnek el lényegesen a standard eredményektől.

Az egymintás t-próba nemenkénti alkalmazása az alábbiakban részletezett eredményeket hozta (1. és 2. táblázat). Megállapítható, hogy míg a mintát alkotó nőknél a Státus elérésére való képesség, az Énerő, a Jó benyomás keltés, valamint a Közösségiség esetében elért eredmények, addig a férfiaknál (szintén) a Státus elérésére való képesség, valamint a Pszichológiai érzék esetében elért eredmények statisztikailag igazolható mértékben nem térnek el a standard értékektől. Az összes többi esetben azonban igen.

**1. táblázat: Az S-CPI női profillapjának elkészítésénél használt minták standard és a kutatásban résztvevő üzletkötők átlageredményei dimenzióként, valamint az egymintás t-próbák eredményei**

| S-CPI skálák                               | Standard minta | Üzletkötői minta | Egymintás t-próba eredménye (t érték) | A minta értékei statisztikailag eltérnek a standard értéktől. |
|--|----------------|------------------|---------------------------------------|---|
|  | n = 1479       | n = 622          | szignifikancia szint = 5,00 %         | Igen/Nem  |
| Dominancia (Do)                            | 12,23          | 13,17            | 5,395                                 | Igen  |
| Státus elérésére való képesség (Cs)        | 9,73           | 9,57             | -1,376                                | Nem   |
| Szociabilitás (Sy)                         | 14,14          | 15,36            | 8,031                                 | Igen  |
| Szociális fellépés (Sp)                    | 20,16          | 19,10            | -7,150                                | Igen  |
| Önelfogadás (Sa)                           | 10,56          | 10,78            | 2,207                                 | Igen  |
| Jó közérzet (Wb)                           | 20,86          | 18,40            | -12,396                               | Igen  |
| Szorongás (An)                             | 13,26          | 11,98            | -6,051                                | Igen  |
| Felelősségtudat (Re)                       | 17,65          | 15,68            | -14,749                               | Igen  |
| Szocializáltság (So)                       | 20,92          | 20,17            | -4,404                                | Igen  |
| Önkontroll (Sc)                            | 15,28          | 16,06            | 4,082                                 | Igen  |
| Tolerancia (To)                            | 15,51          | 13,00            | -18,066                               | Igen  |
| Énerő (Es)                                 | 30,43          | 29,97            | -1,627                                | Nem   |
| Jó benyomás keltés (Gi)                    | 13,91          | 14,04            | 0,772                                 | Nem   |
| Közösségiség (Cm)                          | 15,50          | 15,31            | -1,603                                | Nem   |
| Teljesítményelérés konformizmus útján (Ac) | 16,02          | 17,02            | 6,655                                 | Igen  |
| Teljesítményelérés függetlenség útján (Ai) | 10,37          | 9,63             | -7,189                                | Igen  |
| Intellektuális hatékonyság (Ie)            | 19,15          | 16,97            | -14,164                               | Igen  |
| Pszichológiai érzék (Py)                   | 8,01           | 7,69             | -4,003                                | Igen  |
| Empátia (Em)                               | 21,90          | 21,58            | -2,248                                | Igen  |
| Flexibilitás (Fx)                          | 6,46           | 4,39             | -17,556                               | Igen  |
| Nőiesség (Fe)                              | 13,89          | 12,61            | -13,856                               | Igen  |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

**2. táblázat: Az S-CPI férfi profillapjának elkészítésénél használt minták standard és a kutatásban résztvevő üzletkötők átlageredményei dimenzióként, valamint az egymintás t-próbák eredményei**

| S-CPI skálák                               | Standard minta | Üzletkötői minta | Egymintás t-próba eredménye (t érték) | A minta értékei statisztikailag eltérnek a standard értéktől. |
|--|----------------|------------------|---------------------------------------|---|
|  | n = 1699       | n = 378          | szignifikancia szint = 5,00 %         | Igen/Nem  |
| Dominancia (Do)                            | 13,80          | 14,43            | 2,960                                 | Igen  |
| Státus elérésére való képesség (Cs)        | 10,76          | 10,79            | 0,176                                 | Nem   |
| Szociabilitás (Sy)                         | 14,20          | 15,64            | 7,427                                 | Igen  |
| Szociális fellépés (Sp)                    | 21,16          | 20,33            | -4,058                                | Igen  |
| Önelfogadás (Sa)                           | 11,83          | 11,23            | -4,555                                | Igen  |
| Jó közérzet (Wb)                           | 20,91          | 19,07            | -6,771                                | Igen  |
| Szorongás (An)                             | 10,87          | 10,14            | -2,622                                | Igen  |
| Felelősségtudat (Re)                       | 16,60          | 14,55            | -11,138                               | Igen  |
| Szocializáltság (So)                       | 21,09          | 18,88            | -10,263                               | Igen  |
| Önkontroll (Sc)                            | 16,16          | 15,38            | -2,993                                | Igen  |
| Tolerancia (To)                            | 15,50          | 12,92            | -13,168                               | Igen  |
| Énerő (Es)                                 | 33,31          | 31,48            | -4,606                                | Igen  |
| Jó benyomás keltés (Gi)                    | 15,25          | 13,75            | -6,940                                | Igen  |
| Közösségiség (Cm)                          | 15,50          | 14,58            | -5,027                                | Igen  |
| Teljesítményelérés konformizmus útján (Ac) | 16,50          | 17,26            | 3,689                                 | Igen  |
| Teljesítményelérés függetlenség útján (Ai) | 10,75          | 9,77             | -7,442                                | Igen  |
| Intellektuális hatékonyság (Ie)            | 20,25          | 17,68            | -12,812                               | Igen  |
| Pszichológiai érzék (Py)                   | 8,02           | 8,23             | 1,906                                 | Nem   |
| Empátia (Em)                               | 22,67          | 22,04            | -3,085                                | Igen  |
| Flexibilitás (Fx)                          | 6,50           | 4,90             | -9,911                                | Igen  |
| Nőiesség (Fe)                              | 10,50          | 9,79             | -6,073                                | Igen  |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

Az S-CPI kérdőív standardizálásakor kapott dimenzióeredményeket összevetve az üzletkötői minta dimenzióeredményeivel a következő **1. tézist** állítom:

T1) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájának S-CPI tesztben elért eredményei a standardizált eredményekhez képest nemenként a következő eltéréseket hozták: nőknél a Státus elérésére való képesség, az Énerő, a Jó benyomás keltés, valamint a Közösségiség esetében, a férfiaknál (szintén) a Státus elérésére való képesség, valamint a Pszichológiai érzék esetében elért eredmények statisztikailag igazolható mértékben nem térnek el a standard értékektől. Az összes többi esetben azonban igen. (Azaz a feltételezés csak részben teljesül, mivel a felsorolt személyiségjellemzők közül a nőknél az Énerő és a Jó benyomás keltés, a férfiaknál pedig a Pszichológiai érzék dimenziók eredményei nem térnek el statisztikailag igazolható mértékben a standardizálásakor kapott értékektől.)

Szintén a vonatkozó szakirodalmak és kutatási eredmények alapos áttekintése után, arra számítottam, hogy a vizsgált minta Teljesítményelérés konformizmussal és a Teljesítményelérés függetlenséggel S-CPI skálákon elért eredményei között van korrelációs kapcsolat, mivel teljesítményorientált munkakörökben dolgozó értékesítők adták vizsgálatom alanyait. Ezzel összhangban elemzésre kerültek az értékesítőknek az S-CPI kérdőívben elért eredményei Pearson-féle, korrelációs együtthatót számító, kétoldali próbával. A Teljesítmény konformizmussal és a Teljesítmény függetlenséggel skálákat összevetve megállapítható (3. táblázat), hogy a két skála között a korreláció 0,325, legalább 1 százalékos szignifikanciaszint mellett, ami közepesnél gyengébb pozitív kapcsolatot takar. A két változó közötti kapcsolat szorossága a többi változó hatásának kiszűrése végett kiszámításra kerültek a parciális korrelációs együtthatók is. Megállapítható, hogy a másik 19 skála hatásának kiszűrése alapján az eredmények többsége a két vizsgált skála között szignifikáns összefüggést erősített meg, bár az igaz, hogy ezek többsége közepesnél gyengébb vagy közepes pozitív korrelációs kapcsolatot mutatott (a Parciális korrelációs együttható értékei 0,426 és 0,510 között mozogtak). Egyedüli kivételt a Tolerancia skála képviselt, mely a vizsgált két skálával egybevetve a következő negatív előjelű parciális korrelációs együtthatót eredményezett: -0,069.

**3. táblázat: Pearson-féle korreláció a Teljesítményelérés konformizmus útján és a Teljesítményelérés függetlenség útján skálák között**

| Correlations  |                     |   |   |
|---|---------------------|---|---|
|   |                     | q40<br>Teljesítményelérés<br>konformizmus útján<br>(Ac) | q41<br>Teljesítményelérés<br>függetlenség útján<br>(Ai) |
| q40<br>Teljesítményelérés<br>konformizmus útján<br>(Ac) | Pearson Correlation | 1   | ,325**  |
|   | Sig. (2-tailed)     |   | ,000  |
|   | N                   | 1000  | 1000  |
| q41<br>Teljesítményelérés<br>függetlenség útján<br>(Ai) | Pearson Correlation | ,325**  | 1   |
|   | Sig. (2-tailed)     | ,000  |   |
|   | N                   | 1000  | 1000  |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

Sokkal érdekesebb eredmények kerültek napvilágra akkor, amikor mind a 21 dimenzió megvizsgálásra került a Pearson-féle korrelációs együttható segítségével (ld. disszertáció 6. melléklete). Csaknem minden skála együtt mozgott egy vagy öt százalékos szignifikancia szint mellett (a Flexibilitáshoz és a Nőiességhez kapcsolódó nyolc eset képezett kivételt). Erős (0,7 vagy a feletti) pozitív vagy negatív kapcsolatra összesen kilenc esetben derült fény, melyek közül a legmagasabb pozitív kapcsolatok a következők: Énerő és a Jó közérzet között (0,859), Jó benyomás keltés és Önkontroll között (0,742), valamint Teljesítmény elérés konformizmus útján és Énerő között (0,733). A legnagyobb negatív irányú kapcsolatok pedig két esetben, az Énerő és a Szorongás között (-0,882), valamint a Jó közérzet és a Szorongás (-0,813) között voltak tapasztalhatóak.

A Teljesítményelérés konformizmus útján dimenzió legerősebben a következő - és nem a Teljesítményelérés függetlenség útján - dimenziókkal mozog együtt pozitív irányban legalább egy százalékos szignifikancia szint mellett: Énerő (0,733), Jó közérzet (0,699), Intellektuális hatékonyság (0,645). Negatív irányban pedig (szintén legalább egy százalékos szignifikancia szint mellett) a Szorongással (-0,634).

A Teljesítményelérés függetlenség útján dimenzió legerősebben a Toleranciával (0,597), az Intellektuális hatékonysággal (0,440) és az Önkontrollal (0,419) mutat pozitív irányú kapcsolatot, legalább egy százalékos szignifikancia szint mellett. Míg negatív, gyenge erősségű kapcsolatot a Szorongással (-0,296) mutat, szintén legalább egy százalékos szignifikancia szint mellett.

Az elemzések alapján a Teljesítményelérés konformizmus útján valamint a Teljesítményelérés függetlenség útján dimenziók viszonyáról a következő **2. tézist** állítom:

T2) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájában a Teljesítményelérés konformizmus útján valamint a Teljesítményelérés függetlenség útján dimenziók között közepesenél gyengébb, pozitív kapcsolat van (Pearson-féle korrelációs együttható = 0,325). Mindkettő dimenzió azonban nagyobb erősségű kapcsolatot mutat több más dimenzióval. Kiemelten pozitív kapcsolatot mutatnak az Intellektuális hatékonysággal (0,645 és 0,440), valamint kiemelten negatív kapcsolatot mutatnak a Szorongással (-0,634 és -0,296), egyaránt egy százalékos szignifikancia szint mellett.

Az 1960-as évektől az Amerikai Egyesült Államokban a CPI faktor-struktúrájának a feltárását végezték el a faktoranalízis módszerének különböző típusainak alkalmazásával. A magyar mintán Oláh Attila Professzor Úr vezetésével végezték el a faktoranalízist. Ezen korábbi kutatások eredményei miatt (Oláh, 1985a:72-73; Oláh, 1985b:96-99; Oláh, 1985c:39) indokoltnak látszott a pénzügyi területen dolgozó értékesítők S-CPI kérdőív eredményein is elvégezni a faktorelemzést (főkomponens elemzést), annak érdekében, hogy megállapításra kerüljön: vajon az így kapott faktorok száma és tartalma eltér-e a standardizálás során kapott faktorok számától és tartalmától? A faktorelemzés célja a következő: „egyrészt a struktúra feltárása, másrészt az adatok mennyiségének csökkentése.” (Sajtos & Mitev, 2007:250), valamint: „A faktoranalízis matematikai modelljével egy sokváltozós adatállományt lehet jellemezni néhány faktor lineáris kombinációjaként.” (Ketskemény & Izsó, 2005:182). A faktorelemzésen belül is a főkomponens-elemzést választottam, amit akkor érdemes használni, ha „célunk a lehető legmagasabb magyarázat varianciarányad elérése a lehető legkevesebb faktor segítségével” (Sajtos & Mitev, 2007:250). A faktorelemzés megkezdése

előtt meg kell vizsgálni, hogy az adatok egyáltalán alkalmasak-e ezen módszer használatára. Erre több módszer is létezik, ezek közül elvégeztem az SPSS program segítségével a Korrelációs mátrix, az Anti-image mátrix, a Kaiser-Meyer-Olkin kritérium, a Bartlett-próba és a Scree-teszt kiszámítását. Mind az öt módszer alapján alkalmasnak bizonyultak az adatok a faktorelemzés elvégzésére. Terjedelmi okok miatt a részletes eredményeket a disszertáció 7. mellékletében szerepeltetem.

A rotált faktorsúlymátrix (4. táblázat) eredményei alapján elmondható, hogy az I. és II. faktor egyaránt kilenc-kilenc, míg a III. faktor három dimenzió eredményeinek rotálásából jött létre. Ahhoz, hogy gyakorlati szempontból jelentősnek tekintsük a változókat, azoknak faktorsúlya el kell, hogy érje vagy meg kell, hogy haladja a 0,5 értéket. Ezt az értéket mind a 21 dimenzió eléri. Többségük jóval meghaladja azt. Ahhoz, hogy a faktorsúlyokat statisztikailag szignifikánsnak lehessen venni, figyelembe kell venni a minta elemszámát is. Minél kisebb a minta, annál nagyobb faktorsúllyal kell rendelkeznie a változónak, egy 50 elemszámú mintánál legalább 0,75-nek kell lennie a faktorsúlyoknak, míg egy 350 (vagy a feletti) elemszámú mintánál legalább 0,30-nak kell lenniük (Sajtos & Mitev, 2007:268). Jelen 1000 fős minta faktorsúlyai statisztikailag szignifikánsnak tekinthetők a faktorsúlyok alapján.

A kapott eredményeket a korábban elvégzett faktorelemzésekkel összevetve az egyes faktorokat az alábbi nevekkel láttam el:

**I. faktor elemei és elnevezésük:** Szociabilitás, Szociális fellépés, Dominancia, Önellfogadás, Szorongás, Státus elérésére való képesség, Énerő, Empátia, Intellektuális hatékonyság. Mivel „legerősebb” skálája a Szociabilitás (0,844) és több további skálája is az interperszonális adekváció és hatékonyság megállapítására alkalmazható (Szociális fellépés, Dominancia, Önellfogadás, Intellektuális hatékonyság), ezért nálam ez a faktor kapná az *Extraverzió - Introverzió dimenzió* elnevezést (Oláh Professzor Úr II. *Stabilitás - Emocionalitás* elnevezésű faktorával szemben). Érdemes megjegyezni azonban, hogy ebbe a faktorba került az elemzés egyedüli negatív előjelű faktorsúllyal szereplő dimenziója a Szorongás (-0,804), illetve kettő olyan elem is szerepel - az Énerő és az Empátia dimenziók - melyeket nem szabad figyelmen kívül hagyni, ezért inkább a *Stabil Extraverzió - Stabil Introverzió faktor* elnevezést javaslom ebben az esetben.

**II. faktor elemei és elnevezésük:** Önkontroll, Szocializáltság, Felelősségtudat, Jó benyomás keltés, Teljesítményelérés konformizmus útján, Jó közérzet, Közösségiség, Tolerancia, Nőiesség. „Legerősebb” skálája az Önkontroll (0,834). Az eredményeket Oláh Professzor Úr által publikált faktoranalízis eredményeivel egybevetve úgy tűnik, hogy ez a faktor teljes egészében lefedi a *Szuper-ego hatékonyság faktort* (ott III. faktor), míg csaknem egészében (kettő skála az Énerő és a Szorongás híján) lefedi a publikációban szereplő *Stabilitás - Emocionalitás faktort* (ott I. faktor). A korábbi kutatás faktorainak megfelelően összeadva a kutatásomban kiszámolt vonatkozó faktorsúlyokat az eredmények szerint az I. faktor 3,442 értéket, míg a III. faktor 2,758 értéket ért el. Ezek alapján hajlok ennek a „saját” faktornak is a *Stabilitás - Emocionalitás faktor* elnevezést adni, bár talán a *Hatékony Stabilitás - Hatékony Emocionalitás faktor* elnevezés találóbb lenne.

**III. faktor elemei és elnevezésük:** Flexibilitás, Teljesítményelérés függetlenség útján, Pszichológiai érzék. „Legerősebb” skálája a Flexibilitás (0,790). Mind a három elem megtalálható Oláh Professzor Úr 4 elemből álló IV. faktorában a *Függetlenség - Eredetiség faktorban* (az Empátia kivételével). Így ebben az esetben maradok ennél az elnevezésnél, mivel ezek az autonómiát, az eredetiséget, a gondolati és viselkedésbeli rugalmasságot, a nyitottságot, azaz a legfontosabb alkotói erényeket diagnosztizálják (Oláh, 1985a:73).

**4. táblázat: A rotált faktorsúlymátrix az S-CPI kérdőív eredményei alapján számított faktorok rotálását követően**

| Rotált faktorsúlymátrix <sup>a</sup>                             |            |            |             |
|--|------------|------------|-------------|
| Dimenziók  | Összetevők |            |             |
|  | I. faktor  | II. faktor | III. faktor |
| q28 Szociabilitás (Sy)   | ,844       | ,198       | -,104       |
| q29 Szociális fellépés (Sp)                                      | ,842       | -,008      | ,217        |
| q26 Dominancia (Do)  | ,842       | ,042       | -,084       |
| q30 Önfogadás (Sa)   | ,806       | ,065       | -,011       |
| q32 Szorongás (An)   | -,804      | -,338      | -,135       |
| q27 Státus elérésére való képesség (Cs)                          | ,780       | ,121       | ,314        |
| q37 Énerő (Es)   | ,701       | ,535       | ,212        |
| q44 Empátia (Em)   | ,634       | ,415       | ,182        |
| q42 Intellektuális hatékonyság (Ic)                              | ,624       | ,482       | ,258        |
| q35 Önkontroll (Sc)  | ,055       | ,834       | ,312        |
| q34 Szocializáltság (So)   | ,112       | ,803       | -,123       |
| q33 Felelősségtudat (Re)   | ,200       | ,741       | -,003       |
| q38 Jó benyomás keltés (Gi)                                      | ,170       | ,705       | ,234        |
| q40 Teljesítményelérés konformizmus útján (Ac)                   | ,528       | ,677       | ,019        |
| q31 Jó közérzet (Wb)   | ,565       | ,624       | ,237        |
| q39 Közösségiség (Cm)  | ,419       | ,619       | -,116       |
| q36 Tolerancia (To)  | ,434       | ,602       | ,472        |
| q46 Nőiesség (Fe)  | -,278      | ,595       | -,226       |
| q45 Flexibilitás (Fx)  | -,173      | -,271      | ,790        |
| q41 Teljesítményelérés függetlenség útján (Ai)                   | ,161       | ,360       | ,644        |
| q43 Pszichológiai érzék (Py)                                     | ,420       | ,075       | ,534        |
| Extraction Method: Principal Component Analysis.                 |            |            |             |
| Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup> |            |            |             |
| a. Rotation converged in 4 iterations.                           |            |            |             |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

A vizsgált minta S-CPI eredményein végzett faktorelemzés (főkomponens-elemzés) alapján kapott faktorokról a következő **3. tézist** állítom:

T3) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájában az S-CPI eredményein végzett faktorelemzés (főkomponens-elemzés) alapján a következő faktorok megalkotására került sor:

I. faktor: Stabil Extraverzió - Stabil Introverzió faktor,

II. faktor: Hatékony Stabilitás - Hatékony Emocionalitás faktor,

III. faktor: Függetlenség - Eredetiség faktor.

A faktorok száma és azok tartalma eltér a standardizálás során megalkotott faktorszámoktól és tartalmaktól.

A kutatás kérdőíve kitér arra, hogy az értékesítők a pénzügyek melyik területén (ágazatában) dolgoznak. Indokoltnak tűnt egy olyan összehasonlító elemzés, mely arra tér ki, hogy ezen ágazatok üzletkötőit meg lehet-e különböztetni az S-CPI tesztben elért eredményeik alapján. Vajon a bank, a biztosítás, a lakástakarékpénztár és a pénzügyi tanácsadás területén dolgozó értékesítők személyisége az S-CPI kérdőív eredményeinek tükrében jelentősen eltér-e egymástól?

Ennek vizsgálatára a legjobb módszer a diszkriminanciaelemzés, ez ugyanis „arra keresi a választ, hogy mely változók alapján különböznek a csoportok egymástól” továbbá „arra ad becslést, hogy egy megfigyelés az adott csoporthoz tartozik-e vagy sem” valamint „meghatározza a független változók lineáris kombinációját, amely a „legjobban” elkülöníti a csoportokat” (Sajtos & Mitev, 2007:331-332).

A diszkriminanciaelemzés klasszifikációs táblázata (5. táblázat) adja a diszkriminancia elemzés legfontosabb eredményét (a disszertáció 8. mellékletében szereplő priori táblája a csoportosítás előtti helyzetet mutatja be). Kiszámításra került a véletlen kategorizálás esetén kapott elvárt találati arányt tartalmazó táblázat is a tényleges priori értékekkel (6. táblázat). A klasszifikációs táblázat a helyesen kategorizált csoporttagságok arányát mutatja meg. A sorok a függő változó kategóriáit és az azokban megfigyelt eredeti értékeket, míg az oszlopok a függő változó kategóriáiban a független változó által becsült értékeket szemléltetik. A táblázatban a tényleges találati arány (táblázat felső részében) is megtalálható, amelynek értéke 0 és 100 százalék között mozoghat. Az értékeket nem a nullával, hanem az elvárt találati aránnyal kell összehasonlítani. A két táblázat adatai alapján leolvashatóak a tényleges találati arányok (azaz a helyesen kategorizált esetek) és a (zárójelben feltüntetett) elvárt találati arányok viszonya, melyek ágazatonként a következők: bank 40,4 % (37,9 %), biztosítás 38,1 % (27,5 %), lakástakarékpénztár 52,1 % (20,3 %), pénzügyi tanácsadás 31,6 % (14,4 %). Megállapítható tehát, hogy a tényleges találati arányok (azaz a „posteriori valószínűségek, (melyek) azt jelzik, hogy mekkora a valószínűsége annak, hogy valaki a diszkrimináló függvény hozzá tartozó értéke alapján egy adott csoportba kerül” (Szekelyi & Barna, 2008:335-336)) melyek minden esetben meghaladták az elvárt (priori) találati arányok értékét, már amennyiben az S-CPI kérdőív eredményei kerülnek a kategorizálás során figyelembe vételre. A három helyes találati arány összesített értékét a klasszifikációs táblázat alatti felirat mutatja, értéke: 40,9 %, ami azt jelenti, hogy az adott független változók alapján a program az esetek 40,9 százalékát tudta helyesen kategorizálni. A klasszifikációs táblázat második felében az elemzés keresztvényességének vizsgálatára került sor, melynek lényege, hogy az elemzést a program többször elvégzi, de ez úgy történik, hogy mindig kihagyásra kerül egy-egy megfigyelés. Az esetek többségében - így most is - a keresztvényességi százalék (35,6 %) alacsonyabb szokott lenni, azaz a találati arány csökkent egy-egy



megfigyelés kihagyásával (minden egyes ágazatban csökkenés következett be). Összefoglalva tehát elmondható, hogy a diszkriminancia függvények bevonásának segítségével nagyobb találati arány várható, mintha csak a véletlen szerint kerülnének kategorizálásra az üzletkötők, igaz ez akkor is, ha a keresztvényesség kerül vizsgálatra (kivétel a banki dolgozók esetében, ahol 0,9 %-kal rosszabb lett ebben az esetben a találati arány a szimpla véletlentől). Az értékesítők eredményei alapján és a diszkriminanciafüggvények bevonásával a „legjobban” a lakástakarékpénztárakban dolgozók kategorizálhatók elő - ahol a priori és a keresztvényességi adatok különbsége 26,6 % - majd a pénzügyi tanácsadók (8,4 %), a biztosítókban dolgozók (4,5 %) és végezetül a bankok munkatársai (-0,9 %) (Sajtos & Mitev, 2007:346-349).

5. táblázat: A diszkriminancia elemzés klasszifikációs táblázata

| Classification Results <sup>a,c</sup>  |       |   |                            |            |                      |                     |       |
|--|-------|---|----------------------------|------------|----------------------|---------------------|-------|
|  |       | q13 Kérem adja meg a pénzügyi szféra melyik területén dolgozik! Több érintett terület esetén a relevánsabbat jelölje meg! | Predicted Group Membership |            |                      |                     | Total |
|  |       |   | bank                       | biztosítás | lakástakarék-pénztár | pénzügyi tanácsadás |       |
| Original   | Count | bank  | 145                        | 60         | 81                   | 73                  | 359   |
|  |       | biztosítás  | 58                         | 99         | 62                   | 41                  | 260   |
|  |       | lakástakarék-pénztár  | 28                         | 39         | 100                  | 25                  | 192   |
|  |       | pénzügyi tanácsadás   | 31                         | 26         | 36                   | 43                  | 136   |
|  | %     | bank  | 40,4                       | 16,7       | 22,6                 | 20,3                | 100,0 |
|  |       | biztosítás  | 22,3                       | 38,1       | 23,8                 | 15,8                | 100,0 |
|  |       | lakástakarék-pénztár  | 14,6                       | 20,3       | 52,1                 | 13,0                | 100,0 |
|  |       | pénzügyi tanácsadás   | 22,8                       | 19,1       | 26,5                 | 31,6                | 100,0 |
| Cross-validated <sup>b</sup>   | Count | bank  | 133                        | 61         | 83                   | 82                  | 359   |
|  |       | biztosítás  | 63                         | 83         | 68                   | 46                  | 260   |
|  |       | lakástakarék-pénztár  | 28                         | 44         | 90                   | 30                  | 192   |
|  |       | pénzügyi tanácsadás   | 38                         | 28         | 39                   | 31                  | 136   |
|  | %     | bank  | 37,0                       | 17,0       | 23,1                 | 22,8                | 100,0 |
|  |       | biztosítás  | 24,2                       | 31,9       | 26,2                 | 17,7                | 100,0 |
|  |       | lakástakarék-pénztár  | 14,6                       | 22,9       | 46,9                 | 15,6                | 100,0 |
|  |       | pénzügyi tanácsadás   | 27,9                       | 20,6       | 28,7                 | 22,8                | 100,0 |
| a. 40,9% of original grouped cases correctly classified.   |       |   |                            |            |                      |                     |       |
| b. Cross validation is done only for those cases in the analysis. In cross validation, each case is classified by the functions derived from all cases other than that case. |       |   |                            |            |                      |                     |       |
| c. 35,6% of cross-validated grouped cases correctly classified.  |       |   |                            |            |                      |                     |       |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

**6. táblázat: A véletlen kategorizálás esetén kapott elvárt (priori) találati arány**

| Ágazatok            |                    |  | Teljes mintanagyság |
|---------------------|--------------------|--|---------------------|
| Megnevezés          | Tényleges elemszám | Véletlen kategorizálás esetén kapott találati arány ( $g1/n$ , ahol $g1$ =csoportnagyság, $n$ =mintanagyság) |                     |
| bank                | 359                | 37,9%  | 947                 |
| biztosítás          | 260                | 27,5%  |                     |
| lakástakarékpénztár | 192                | 20,3%  |                     |
| pénzügyi tanácsadás | 136                | 14,4%  |                     |

Forrás: Saját szerkesztés, 2017

A vizsgált minta S-CPI eredményein végzett diszkriminanciaelemzés alapján kapott diszkriminanciafüggvényekről a következő **4. tézist** állítom:

T4) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájában az S-CPI eredményein végzett diszkriminanciaelemzés során kapott diszkriminanciafüggvények a véletlennél nagyobb valószínűséggel képesek előre jelezni, hogy az egyes üzletkötők melyik ágazatban dolgoznak. A „legjobban” a lakástakarékpénztárakban dolgozók kategorizálhatók elő - ahol a priori és a keresztvényességi adatok különbsége 26,6 % - majd a pénzügyi tanácsadók (8,4 %), valamint a biztosítóknál dolgozók (4,5 %). A bankok munkatársainál az előrejelzés a véletlenszerű besorolásnál rosszabb eredményt mutatott (-0,9 %-kal). Az eredmények tükrében közel sincs olyan jelentős eltérés az egyes ágazatok üzletkötőinek S-CPI eredményei között, mely megakadályozná, hogy azok egy másik ágazatban is „kipróbálásra” kerüljenek.

### 3.2. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja a Super-féle munka-érték kérdőív alapján

A vonatkozó szakirodalmak és kutatások az üzletkötők Super-féle munka-érték kérdőíven elért eredményein történő faktorelemzés elvégzését tették indokolttá. Vajon a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők esetében a Super-féle munka-érték kérdőív faktorainak - egyben a faktorokhoz kapcsolódó itemeknek - a száma jelentősen eltér a 2006-ban magyar mintán végzett kutatás eredményeitől (Budavári-Takács, 2011:16)? A rotált faktorsúlymátrix (7. táblázat) eredményei alapján elmondható, hogy az I. és az V. faktor egyaránt hét-hét, a II. faktor kilenc, a III. faktor nyolc, a IV. faktor hat, a VI. faktor öt, a VII. faktor kettő és végezetül a VIII. faktor egy munkaérték eredményeinek rotálásából jött létre. Ahhoz, hogy gyakorlati szempontból jelentősnek tekintsük a változókat, azoknak faktorsúlya el kell, hogy érje vagy meg kell, hogy haladja a 0,5 értéket. Ezt az értéket 32 munkaérték éri el vagy haladja meg a 45 lehetséges munkaérték közül. Ahhoz, hogy a faktorsúlyokat statisztikailag szignifikánsnak lehessen venni, figyelembe kell venni a minta elemszámát is. Minél kisebb a minta, annál nagyobb faktorsúllyal kell rendelkeznie a változónak, egy 50 elemszámú mintánál legalább 0,75-nek kell lennie a faktorsúlyoknak, míg egy 350 (vagy a feletti) elemszámú mintánál legalább 0,30-nak kell lenniük (Sajtos & Mitev, 2007:268). Jelen 1000 fős minta faktorsúlyai statisztikailag szignifikánsnak tekinthetők a faktorsúlyok alapján.

**7. táblázat: A rotált faktorsúlymátrix a Super-féle munka-érték kérdőív eredményei alapján számított faktorok rotálását követően**

| Rotált faktorsúlymátrix <sup>a</sup> |            |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                      | Összetevők |       |       |       |       |       |       |       |
|                                      | I.         | II.   | III.  | IV.   | V.    | VI.   | VII.  | VIII. |
| Q14SUPER                             | ,841       | ,074  | ,092  | -,003 | ,112  | -,034 | ,086  | ,177  |
| Q37SUPER                             | ,782       | ,175  | ,175  | ,018  | ,160  | -,070 | -,017 | ,191  |
| Q24SUPER                             | ,752       | ,268  | ,183  | ,067  | ,038  | ,109  | ,095  | ,079  |
| Q15SUPER                             | ,673       | ,277  | -,036 | ,274  | ,105  | ,234  | ,040  | -,058 |
| Q16SUPER                             | ,630       | ,264  | -,019 | ,396  | ,019  | ,240  | -,045 | -,063 |
| Q45SUPER                             | ,481       | ,439  | ,079  | ,294  | ,194  | ,156  | -,028 | -,025 |
| Q6SUPER                              | ,461       | ,192  | ,196  | ,118  | ,099  | ,440  | ,153  | ,110  |
| Q32SUPER                             | ,217       | ,677  | ,242  | ,262  | ,178  | ,078  | ,032  | ,111  |
| Q38SUPER                             | ,357       | ,647  | ,204  | ,146  | ,152  | ,124  | -,014 | ,053  |
| Q29SUPER                             | ,221       | ,635  | ,264  | ,133  | ,192  | ,046  | -,038 | ,075  |
| Q4SUPER                              | ,156       | ,615  | ,073  | ,136  | ,083  | ,417  | ,164  | ,155  |
| Q44SUPER                             | ,275       | ,543  | ,143  | ,297  | ,191  | ,200  | ,057  | -,036 |
| Q5SUPER                              | ,310       | ,508  | ,091  | ,162  | ,056  | ,497  | ,058  | -,023 |
| Q21SUPER                             | ,446       | ,492  | ,188  | ,169  | ,046  | ,282  | ,078  | -,010 |
| Q23SUPER                             | ,376       | ,478  | ,149  | ,382  | -,035 | ,198  | ,072  | -,104 |
| Q17SUPER                             | ,361       | ,366  | ,009  | ,202  | ,262  | ,257  | ,133  | -,126 |
| Q27SUPER                             | ,099       | ,084  | ,715  | ,177  | ,111  | ,016  | -,060 | ,218  |
| Q34SUPER                             | -,027      | ,320  | ,644  | ,057  | ,251  | ,170  | ,228  | ,091  |
| Q25SUPER                             | ,230       | ,107  | ,634  | ,078  | ,229  | ,214  | ,108  | -,216 |
| Q28SUPER                             | ,186       | ,281  | ,579  | ,125  | ,240  | ,154  | ,160  | -,004 |
| Q12SUPER                             | ,244       | ,007  | ,551  | ,218  | ,207  | ,188  | ,367  | -,145 |
| Q36SUPER                             | ,039       | ,249  | ,506  | ,126  | ,380  | ,176  | ,006  | -,183 |
| Q26SUPER                             | ,400       | ,185  | ,454  | ,253  | ,095  | ,277  | -,051 | -,134 |
| Q33SUPER                             | ,345       | ,338  | ,388  | ,179  | ,151  | ,144  | ,089  | ,189  |
| Q20SUPER                             | ,179       | ,160  | ,105  | ,789  | ,131  | ,051  | ,087  | -,079 |
| Q41SUPER                             | ,215       | ,104  | ,125  | ,744  | ,240  | ,046  | -,063 | -,031 |
| Q30SUPER                             | ,080       | ,336  | ,291  | ,702  | ,071  | ,023  | ,122  | ,075  |
| Q31SUPER                             | ,079       | ,329  | ,173  | ,676  | ,111  | ,017  | ,183  | ,153  |
| Q2SUPER                              | -,069      | ,263  | ,116  | ,553  | ,026  | ,154  | ,267  | ,302  |
| Q7SUPER                              | ,283       | -,193 | ,067  | ,527  | ,025  | ,084  | -,327 | ,367  |
| Q18SUPER                             | ,104       | ,091  | ,210  | ,137  | ,647  | ,149  | ,307  | -,066 |
| Q39SUPER                             | ,112       | ,031  | ,213  | -,012 | ,630  | ,369  | -,195 | ,052  |
| Q42SUPER                             | ,090       | ,190  | ,268  | ,125  | ,625  | ,180  | ,095  | -,021 |
| Q19SUPER                             | ,188       | ,330  | ,212  | ,153  | ,564  | ,084  | ,292  | -,087 |
| Q43SUPER                             | ,062       | ,103  | ,463  | ,183  | ,525  | ,139  | ,142  | -,030 |
| Q40SUPER                             | ,437       | ,132  | ,201  | ,142  | ,445  | ,007  | -,219 | ,093  |
| Q13SUPER                             | ,347       | ,115  | ,060  | ,221  | ,354  | -,109 | ,281  | ,222  |
| Q3SUPER                              | ,111       | ,122  | ,194  | -,035 | ,257  | ,741  | ,082  | ,115  |
| Q22SUPER                             | ,081       | ,249  | ,272  | ,101  | ,301  | ,597  | -,034 | -,152 |
| Q35SUPER                             | ,033       | ,373  | ,387  | ,080  | ,266  | ,478  | ,020  | -,165 |
| Q8SUPER                              | -,132      | ,190  | ,400  | ,112  | ,125  | ,438  | ,335  | ,147  |
| Q10SUPER                             | ,328       | ,354  | ,094  | ,356  | -,022 | ,415  | ,218  | -,057 |
| Q11SUPER                             | ,138       | -,015 | ,354  | ,176  | ,193  | ,132  | ,635  | -,009 |
| Q9SUPER                              | ,076       | ,339  | ,109  | ,090  | ,295  | ,320  | ,373  | ,204  |
| Q1SUPER                              | ,274       | ,114  | -,048 | ,112  | -,072 | ,028  | ,021  | ,643  |

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 23 iterations.

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

Az egyes faktorok elnevezését a hozzájuk szorosan (faktorsúly  $\geq 0,5$ ) és másodlagosan (faktorsúly  $< 0,5$ ) kapcsolódó itemekkel az alábbi 8. táblázat tartalmazza. Megállapítható, hogy az első hat faktor esetében a korábbi kutatásokhoz hasonló (bár nem teljesen megegyező itemszámokkal rendelkező) elnevezések születtek. Fontos megjegyezni azonban, hogy jelentőségét tekintve az I. Vezetés, irányítás faktor került az első helyre és csak ezt követi a II. Intellektuális hatékonyság faktor. További eltérés az, hogy az üzletkötői mintában a III. Munkahelyi légkör megelőzi a IV. Altruizmust. Az ötödik faktor esetében egy új megnevezést vezettem be ez pedig a V. Biztonság faktora. A korábbi kutatás V. Követlenség faktora így az üzletkötőknél nem jelenik meg, melynek oka véleményem szerint az is lehet, hogy a szigorú pénzügyi rendeleteknek és törvényeknek, valamint a belső szabályoknak történő megfelelés nehezen összeegyeztethető a követlenséggel esetleg a „lazasággal”. Az első négy faktor - korábbi kutatáshoz viszonyított - páronkénti felcserélődése, valamint az új faktor bevezetésének eredményeképpen - a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágához képest meglepő módon - a VI. Anyagiak kerülnének faktorsúlyuk alapján a hatodik helyre. További kettő új faktor került még bevezetésre a VII. Hierarchia és a VIII. Szellemi ösztönzés faktorok. Bár ezen utóbbi két faktorhoz viszonylag kevés számú item kapcsolódik, a faktorsúlyaik alapján mégis külön faktorelnevezést érdemeltek.

**8. táblázat: A Super-féle munka-érték kérdőív faktoranalízisének eredményei a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág üzletkötőinek körében végzett vizsgálatok alapján (szorosan és másodlagosan kapcsolódó itemek száma) (n=1000)**

| <b>Faktorok</b>                 | <b>Szorosan kapcsolódó itemek*</b> | <b>Másodlagos itemek*</b> |
|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| I. Vezetés, irányítás           | 14, 15, 16, 24, 37                 | 6, 45,                    |
| II. Intellektuális értékek      | 4, 5, 29, 32, 38, 44               | 17, 21, 23                |
| III. Munkahelyi légkör          | 12, 25, 27, 28, 34, 36             | 26, 33                    |
| IV. Altruizmus                  | 2, 7, 20, 30, 31, 41               | -                         |
| <b>V. Biztonság</b>             | 18, 19, 39, 42, 43                 | 13, 40                    |
| VI. Anyagiak                    | 3, 22                              | 8, 10, 35                 |
| <b>VII. Hierarchia</b>          | 11                                 | 9                         |
| <b>VIII. Szellemi ösztönzés</b> | 1                                  | -                         |

\* A táblázat szerinti egyes itemekhez kapcsolódó konkrét válaszlehetőségeket a disszertáció 9. melléklete foglalja össze.

Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

A vizsgált minta Super-féle munka-érték kérdőív eredményein végzett faktorelemzés (főkomponens-elemzés) révén kapott faktorokról a következő **5. tézist** állítom:

T5) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájában a Super-féle munka-érték kérdőív eredményein végzett faktorelemzés (főkomponens-elemzés) alapján a következő faktorok megalkotására került sor:

- I. Vezetés, irányítás faktor,
- II. Intellektuális értékek faktor,
- III. Munkahelyi légkör faktor,
- IV. Altruizmus faktor,
- V. Biztonság faktor,
- VI. Anyagiak faktor,
- VII. Hierarchia faktor,
- VIII. Szellemi ösztönzés faktor.

A faktorok száma és azok (item)tartalma eltér a korábbi 2006-os kutatás során feltárt factorszámoktól és tartalmaktól. Három új faktor került megalkotásra, melyek a következők: az V. Biztonság faktora, a VII. Hierarchia faktora, a VIII. Szellemi ösztönzés faktora.

### 3.3. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségprofilja az Aspirációs-kérdőív alapján

A vonatkozó szakirodalmak és kutatási eredmények alapján arra számítottam, hogy az Aspirációs kérdőív üzletkötők körében felvett eredményeit összevetve a magyar mintán standardizált értékekkel a Gazdagságra, a Növekedésre és a Kapcsolatokra irányuló életcélok esetében kapok a standard értékektől statisztikailag kimutatható eltérést.

Az Aspirációs Index kérdőívet hazai mintán V. Komlósi és munkatársai vették fel. A standardizáltak tekinthető vizsgálat eredményeit az alábbi táblázat tartalmazza (9. táblázat).

**9. táblázat: Az Aspirációs-kérdőív leíró statisztikai és a mérőeszköz skáláinak reliabilitása (n=537)**

| Változó           | Nők    |        | Férfiak |        | t-próba<br>t (p) | Együtt |        | Cronbach-<br>alfa |
|-------------------|--------|--------|---------|--------|------------------|--------|--------|-------------------|
|                   | átlag  | szórás | átlag   | szórás |                  | átlag  | szórás |                   |
| <b>Gazdagság</b>  | 4,36   | 1,22   | 4,66**  | 1,15   | 2,71 (0,00)      | 4,46   | 1,20   | 0,81              |
| <b>Hírnév</b>     | 2,86   | 1,31   | 3,04    | 1,56   | 1,41 (0,16)      | 2,92   | 1,40   | 0,86              |
| <b>Imázs</b>      | 4,44** | 1,36   | 3,61    | 1,40   | 6,49 (0,00)      | 4,17   | 1,43   | 0,84              |
| <b>Növekedés</b>  | 6,33** | 0,75   | 6,11    | 0,82   | 2,95 (0,00)      | 6,26   | 0,78   | 0,72              |
| <b>Kapcsolat</b>  | 6,34** | 0,85   | 6,01    | 0,94   | 2,71 (0,00)      | 6,24   | 0,89   | 0,76              |
| <b>Társadalom</b> | 5,36** | 1,19   | 4,79    | 1,42   | 4,87 (0,00)      | 5,18   | 1,29   | 0,89              |
| <b>Egészség</b>   | 6,50** | 0,72   | 6,20    | 0,87   | 4,21 (0,00)      | 6,41   | 0,78   | 0,82              |
| <b>Intrinzik*</b> | 6,01** | 0,77   | 5,64    | 0,86   | 4,88 (0,00)      | 5,89   | 0,82   | 0,88              |
| <b>Extrinzik</b>  | 3,89   | 1,12   | 3,77    | 1,16   | 1,09 (0,27)      | 3,85   | 1,13   | 0,91              |

\*Az Intrinzik aspiráció az Egészséget nem tartalmazza.

\*\*p < 0,01

Forrás: V. Komlósi et al., 2006:242

Az adatokat a t-próba tesztértékeiként alapul véve a saját kutatás eredményeit az alábbi táblázat tartalmazza (10. táblázat).

**10. táblázat: Az Aspirációs-kérdőív leíró statisztikai és t-próbái\* aspirációként, nemenként és együttesen a kutatásban résztvevők eredményei alapján (n=1000)**

| Változó           | Nők   |        |                    | Férfiak |        |                    | Együtt |        |                    |
|-------------------|-------|--------|--------------------|---------|--------|--------------------|--------|--------|--------------------|
|                   | átlag | szórás | t-próba<br>t (p)** | átlag   | szórás | t-próba<br>t (p)** | átlag  | szórás | t-próba<br>t (p)** |
| <b>Gazdagság</b>  | 5,15  | 1,10   | 18,009<br>(0,000)  | 5,32    | 1,05   | 12,219<br>(0,000)  | 5,22   | 1,08   | 22,083<br>(0,000)  |
| <b>Hírnév</b>     | 3,65  | 1,49   | 13,233<br>(0,000)  | 3,96    | 1,50   | 11,967<br>(0,000)  | 3,77   | 1,50   | 17,885<br>(0,000)  |
| <b>Imázs</b>      | 4,83  | 1,24   | 7,842<br>(0,000)   | 4,44    | 1,32   | 12,278<br>(0,000)  | 4,68   | 1,28   | 12,651<br>(0,000)  |
| <b>Növekedés</b>  | 6,03  | 0,86   | -8,787<br>(0,000)  | 5,88    | 0,93   | -4,866<br>(0,000)  | 5,97   | 0,89   | -10,288<br>(0,000) |
| <b>Kapcsolat</b>  | 6,08  | 0,90   | -7,138<br>(0,000)  | 5,93    | 0,93   | -1,611<br>(0,108)  | 6,03   | 0,91   | -7,402<br>(0,000)  |
| <b>Társadalom</b> | 5,29  | 1,20   | -1,523<br>(0,128)  | 4,99    | 1,28   | 3,078<br>(0,002)   | 5,18   | 1,24   | -0,112<br>(0,910)  |
| <b>Egészség</b>   | 6,40  | 0,84   | -2,859<br>(0,004)  | 6,23    | 0,93   | 0,598<br>(0,550)   | 6,34   | 0,88   | -2,613<br>(0,009)  |

\*Szignifikancia szint = 5,00 %

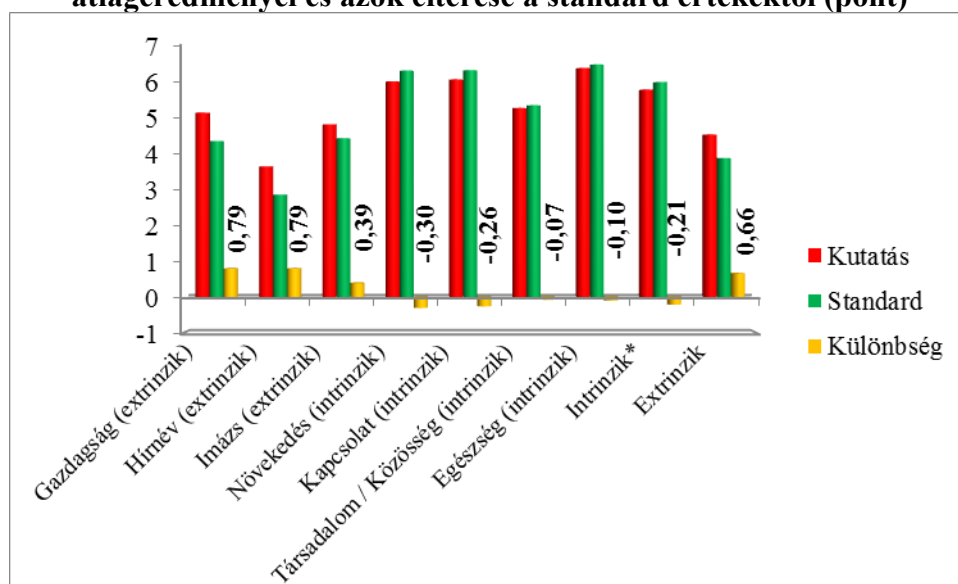
\*\*A t-próba tesztértékének (test value) forrása: V. Komlósi et al., 2006:242

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

Ha a nők esetében vizsgáljuk meg a standard értékektől történő eltérések mértékét (1. ábra), akkor azt tapasztalhatjuk, hogy a legnagyobb, egyben pozitív előjelű eltérések kivétel nélkül az extrinzik aspirációk köréből kerültek ki: Gazdagság (0,79), Hírnév (0,79), Imázs (0,39). Az intrinzik életcélok esetében ilyen jelentős volumenű eltérések nem tapasztalhatóak, bár megfigyelhető, hogy kivétel nélkül mind negatív előjelűek: Növekedés (-0,30), Kapcsolat (-0,26), Egészség (-0,10) és Társadalom/Közösség (-0,07).

Az egymintás t-próba eredményeinek tükrében megállapítható, hogy a pénzügyi területen dolgozó és a kutatásban részt vevő nők Aspirációs kérdőívben elért eredményei statisztikailag eltérnek a korábbi (standardnek tekinthető) eredményektől a következő életcélok esetében: Gazdagság, Hírnév, Imázs, Növekedés, Kapcsolat és Egészség. Egyedül a Társadalom aspiráció esetében jelenthető ki az, hogy statisztikailag igazolhatóan nem térnek el lényegesen az elvárt értéktől a mintabeli nők eredményei.

**1. ábra: A női válaszadók egyes aspirációkra vonatkozó kérdésekre adott pontjainak átlageredményei és azok eltérése a standard értékektől (pont)**



\*Az Intrinzik aspiráció az Egészséget nem tartalmazza.

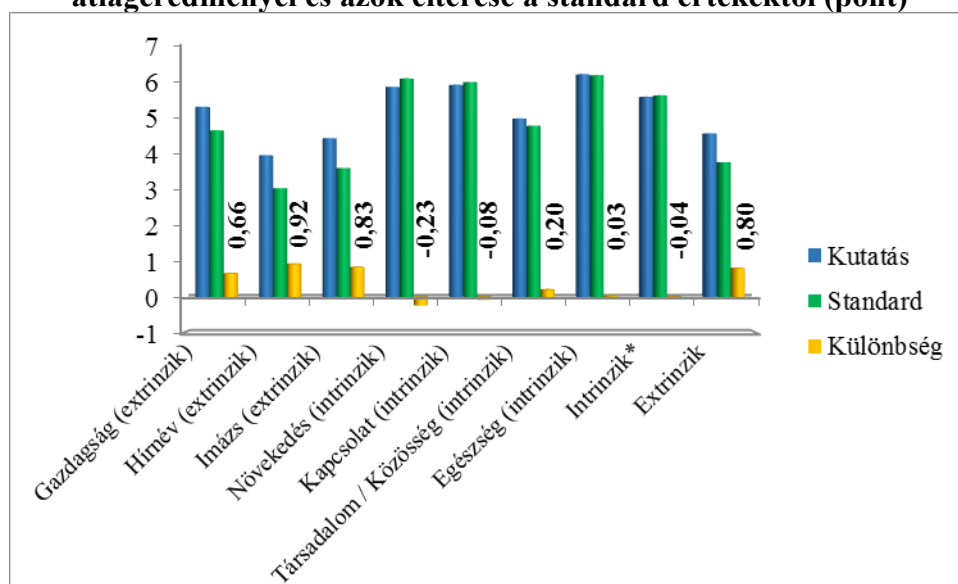
Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

A férfiak eredményeit a nők eredményeihez hasonlóan megvizsgálva (2. ábra) az tapasztalható, hogy az extrinzik aspirációk itt is kivétel nélkül pozitív előjellel térnek el a standard értékektől: Hírnév (0,92), Imázs (0,83), Gazdagság (0,66). Az intrinzik életcélok esetében némiképp árnyaltabb a kép a nőkhöz viszonyítva, itt ugyanis már nem csak negatív előjelű eredmények találhatók (a különbségek viszont nem számottevőek): Társadalom/Közösség (0,20) és Egészség (0,03). Negatív előjellel a következő kettő intrinzik aspiráció bír a férfiaknál: Növekedés (-0,23) és Kapcsolat (-0,08).

Az egymintás t-próba eredményeinek tükrében megállapítható, hogy a pénzügyi területen dolgozó és a kutatásban részt vevő férfiak Aspirációs kérdőívben elért eredményei statisztikailag eltérnek a korábbi (standardnek tekinthető) eredményektől a következő életcélok esetében: Gazdagság, Hírnév, Imázs, Növekedés és Társadalom. A Kapcsolat és az Egészség aspirációk esetében jelenthető ki az, hogy statisztikailag igazolhatóan nem térnek el lényegesen az elvárt értéktől a mintabeli férfiak eredményei.

Amennyiben a nők és a férfiak eredményei együtt kerülnek megvizsgálásra, akkor egyedül a Társadalom aspirációban tapasztalható egyezés, az összes többi aspirációban statisztikailag eltérő értékeket adtak a válaszadók az egymintás t-próba eredményei szerint.

**2. ábra: A férfi válaszadók egyes aspirációkra vonatkozó kérdésekre adott pontjainak átlageredményei és azok eltérése a standard értékektől (pont)**



\*Az Intrinzik aspiráció az Egészséget nem tartalmazza.

Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

A vizsgált mintának az Aspirációs-kérdőívben elért értékein végzett egymintás t-próba eredményei alapján a következő **6. tézist** állítom:

T6) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők mintájában az Aspirációs-kérdőívben elért eredmények alapján statisztikailag igazolható mértékben a következő életcélok térnek el a standard értékektől: Gazdagság, Hírnév, Imázs, Növekedés, Kapcsolat és Egészség. Statisztikailag igazolható mértékben nem térnek el lényegesen az elvárt értéktől a minta Társadalom aspirációban adott értékei.

A nők esetében szintén a Társadalom, míg a férfiak esetében a Kapcsolat és az Egészség életcélokban nem volt lényeges, statisztikailag igazolható eltérés a standard átlagértékek és a mintát alkotó nők és férfiak eredményei között, az összes többi életcél esetében van lényeges, statisztikailag igazolható eltérés.

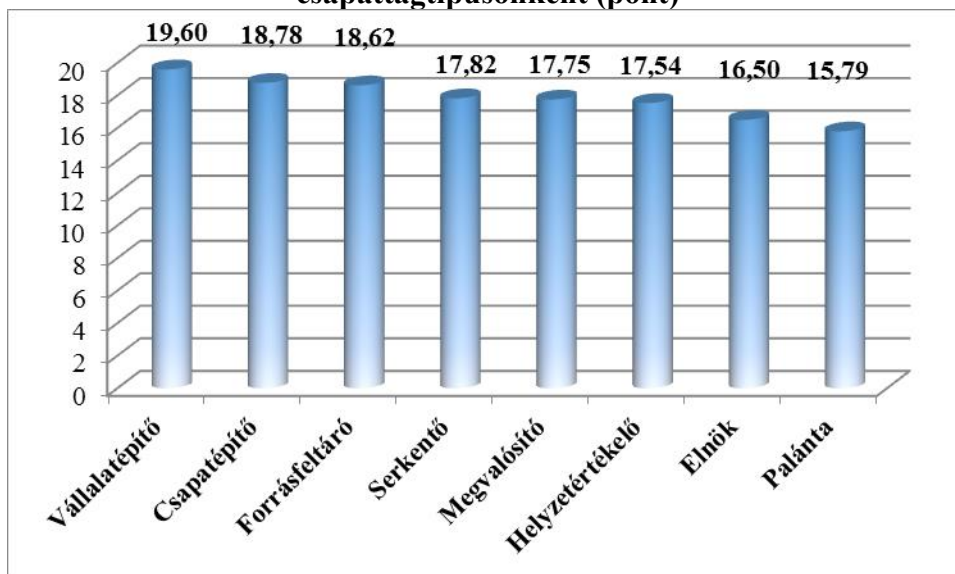
### 3.4. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők típusa a Belbin-féle csapattagtípus kérdőív alapján

A vonatkozó szakirodalmak és kutatási eredmények alapján arra számítottam, hogy a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők többsége a Belbin-féle csapattagtípus kérdőív (1998) eredményeinek tükrében a Serkentő típusba fog tartozni.

A kutatásban részt vevő válaszadók a Belbin-féle csapattagtípus kérdőív alapján három típusnál érték el 18 pont feletti értéket (3. ábra). Az átlageredmények tekintetében így a következő három csapattagtípus került a dobogóra: Vállalatépítő (19,60), Csapatépítő (18,78), Forrásfeltáró (18,62). Az előzetes várakozásaim szerint itt a Serkentő (17,82) típus érte volna el a legmagasabb pontértéket, amely „csak” a negyedik helyen végzett. A legalacsonyabb átlagos pontérték alapján a Palánta (15,79) került a sereghajtó pozícióba.



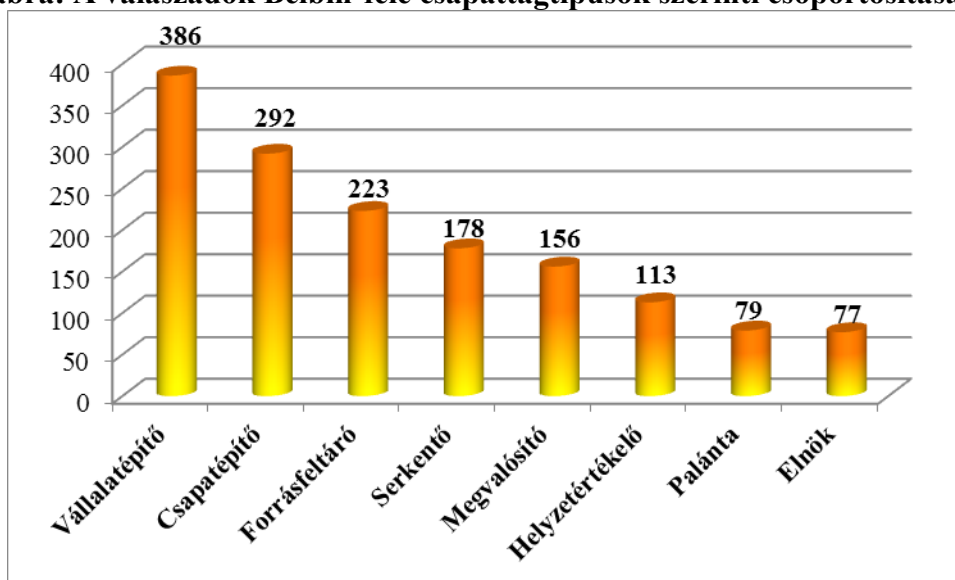
**3. ábra: A válaszadók Belbin-féle kérdőív alapján elért átlageredményei csapattagtípusonként (pont)**



Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

Az eredmények megvizsgálásra kerültek oly módon is, hogy kiderüljön, melyik csapattagtípusba mennyi üzletkötő tartozik. Egy üzletkötő több típusba is bekerülhetett abban az esetben, ha több típusban is maximális pontértéket ért el. Ilyen pontértéket az értékesítők összesen 1504 esetben értek el, mely típusok közötti megoszlását a 4. ábra hivatott bemutatni. Az átlageredményekhez képest a sorrend megegyezik, annyi eltéréssel, hogy a Palánta és Elnök típusok sorrendje felcserélődött. A legnagyobb elemszámmal rendelkező kategóriáknak a teljes, 1504 elemszámú csapattagtípusmintához viszonyított megoszlása a következő: Vállalatépítő - 26 %, Csapatépítő - 19 % és Forrásfeltáró - 15 %.

**4. ábra: A válaszadók Belbin-féle csapattagtípusok szerinti csoportosítása (fő)**



Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

A vizsgált mintának a Belbin-féle csapattípus kérdőívben elért eredményein végzett megoszlások kiszámítása alapján a következő **7. tézist** állítom:

T7) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők közül a Belbin-féle csapattípus kérdőívben elért eredmények alapján legtöbbször a Vállalatépítő típusba (a teljes minta 26 %) tartoznak. (Magas értéket ért még el a Csapatépítő típus (19 %) és a Forrásfeltáró típus (15 %). A három típusba történő besorolás, összesen a minta 60 %-át fedti le.)

A vonatkozó szakirodalmak és kutatási eredmények alapján arra számítottam, hogy a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők többsége Eysenck (1965) típusú tekintetében a kiegyensúlyozott extrovertált (azaz a hippokratészi vérmérséklet típusok szerint a Szangvinikus) típusba fog tartozni.

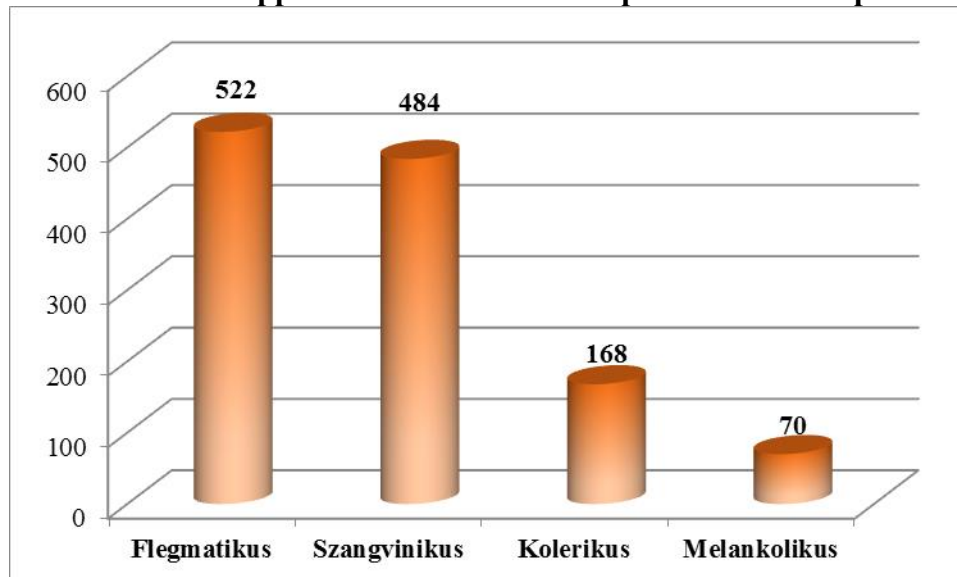
Az üzletkötők a vérmérséklet típusok meghatározására szolgáló tulajdonságok listájából nyolc tulajdonság kiválasztásával meghatározták vérmérséklet típusukat is. A Belbin-féle csapattípus kérdőívhez is kapcsolódó négy hippokratészi vérmérséklet típust vizsgáló teszt (ld. disszertáció 3. melléklete) alapján meghatározott vérmérsékletek számos lehetséges kombinációjából a kutatásban részt vevő értékesítők, mintegy 14 kategóriát fednek le. A dobogón a következő típusok szerepelnek: Flegmatikus (363 fő), Szangvinikus (319 fő), Flegmatikus - Szangvinikus (97 fő). A várakozásokkal ellentétben nem a stabil extrovertált, azaz a Szangvinikus típusba, hanem a stabil - introvertált, azaz a Flegmatikus kategóriába kerültek a legtöbbször (igaz csupán 44 fővel megelőzve az elemszámot tekintve második helyezettet). Mindkettő típus a kiegyensúlyozott kategóriába tartozik, sőt a kettős kombinációja, a Flegmatikus - Szangvinikus típus is igen magas, csaknem tíz százalékos (9,7 %-os) értéket képvisel a teljes minta elemszámából.

Amennyiben Pink gondolatának tükrében, (miszerint a legeredményesebb értékesítők az úgynevezett ambivertáltak (Pink, 2013:102)) is vizsgálatra kerülnek a minta adatai, az alábbiakban részletezett eredményekre derül fény. A kutatásban szereplő lehetséges ambivertáltak száma: 141 fő (maximum két vérmérséklet típus figyelembe vételével ezek a következők kategóriák lehetnek: Flegmatikus - Szangvinikus, Flegmatikus - Kolerikus, Szangvinikus - Melankólikus, Kolerikus - Melankólikus). Ezen ambivertáltak éves bruttó fizetésének átlaga: 4,33 millió forint, ami alatta van a minta teljes átlagának (4,48 millió forintnak). Amennyiben csak a legnagyobb elemszámú kategória, a Flegmatikus - Szangvinikus típus kerül vizsgálatra, akkor az éves bruttó fizetési átlaga ezen típusba kerülő értékesítők éves bruttó fizetése: 4,62 millió forint, ami kevéssel ugyan, de meghaladja a minta átlagát. Kijelenthető tehát, hogy a mintában szereplő üzletkötők ambivertált vérmérséklet típusba sorolása nem feltétlen vetíti előre az értékesítő anyagi „sikerességet”.

Mivel a vérmérsékletek kombinációjából adódó és az üzletkötőket lefedő 14 kategória ábrázolása és értelmezése meglehetősen nehezen kivitelezhető lett volna (9 fő például a Flegmatikus - Kolerikus - Melankólikus - Szangvinikus kategóriába tartozik, azaz mind a négy típusnál azonos pontértéket ért el), ezért csak a „tisztá” profilok kerültek elemzésre. Azaz, ha kettős vérmérséklet típusban (például a kutatás harmadik helyezett kategóriájának esetében a Flegmatikusban és Szangvinikusban) is azonos pontszámot ért el az üzletkötő, akkor mind a kettős kategóriába besorolásra került (külön a Flegmatikusba és külön a Szangvinikusba) a kettős (Flegmatikus - Szangvinikus) kategória elhagyása mellett. Az ilyen módon történő osztályozás alapján 1000 helyett, összesen 1244 „fő” került besorolásra valamelyik vérmérsékleti típusba. Összesen 223 értékesítő volt olyan, aki kettős, három, vagy akár - a már említett 9 fő - négy kategóriában is azonos pontszámot ért el.

Az így kapott eredmények révén (5. ábra) konstatálható, hogy az értékesítők 42,0 % -a a Flegmatikus, míg 38,9 %-a a Szangvinikus vérmérsékleti típusba tartozik. A két „tisztá” kategória így a minta 80,9 %-át fedi le. A maradék két típusba összesen 19,1 % tartozik, a Kolerikusba 13,5 %, míg a Melankolikusba 5,6 %.

**5. ábra: A válaszadók Hippokratész vérmérséklet típusai szerinti csoportosítása (fő)**



Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

A vizsgált mintának a hippokratészi vérmérséklet típusok kérdőívben elért eredményein végzett megoszlások kiszámítása alapján a következő **8. tézist** állítom:

T8) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők közül a hippokratészi vérmérséklet típusok kérdőívben elért eredmények alapján legtöbben a Flegmatikus típusba (a teljes minta 42 %, 522 fő) tartoznak, ami Eysenck stabil introvertált kategóriájának felel meg. (Magas értéket ért még el a Szangvinikus típus (38,9 %, 484 fő), mely Eysenck stabil extrovertált kategóriájának felel meg. A kettő, egyaránt stabil típusba történő besorolás, összesen a minta 80,9 %-át fedi le.)

### **3.5. Pénzügyi területen dolgozó értékesítők személyiségjellemzői a jövedelem nagyságának tükrében**

A pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág területén minden a pénzről szól, a szó szoros és annak átvitt értelmében is. Felvetődött bennem a kérdés: léteznek-e olyan, a vizsgálatban használt kérdőívek - az S-CPI kérdőív, a Super-féle munka-érték kérdőív és az Aspirációs kérdőív - által meghatározott személyiségjellemzők, melyek a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozó értékesítők esetében előrejelezhetik az üzletkötők anyagi sikerességét? A kutatásban résztvevő értékesítők eredményei alapján vajon mely személyiségjellemzők (az S-CPI kérdőív, a Super-féle munka-érték kérdőív és az Aspirációs kérdőív által meghatározott személyiségjellemzők közül) vetítik előre az egyes újonnan felvételre kerülő üzletkötők anyagi sikerességét?

A kérdések megválaszolására a kétváltozós logisztikus regresszióelemzést hívtam segítségül. A függő változó ebben az esetben bináris, azaz két kimenete lehetséges: az 5 millió forint

feletti és az 5 millió forint alatti éves bruttó jövedelemmel rendelkező üzletkötők csoportja. A Központi Statisztikai Hivatal (2017) által publikált és a kutatás során rendelkezésre álló adatok alapján ez az 5 millió forintos értékhatár tűnt annak az összegnek, amely felett kereső értékesítők már „sikeresnek” mondhatják magukat. Legalábbis anyagi téren. Talán indokoltabb lett volna ebben az esetben a rendelkezésre álló módszerek közül a diszkriminanciaelemzést alkalmazni, de ott nem - még több kategorizálás után sem - sikerült nagyjából azonosnak mondható csoportnagyságokat létrehozni a keresetek függvényében. Mivel a diszkriminanciaelemzés meglehetősen robusztus a feltételek teljesülését illetően, így a szakemberek javaslatára is (Sajtos & Mitev, 2007: 332-336) a feltételek tekintetében megengedőbb módszert a kétváltozós logisztikus regressziót választottam.

Az elemzésben összesen 999 üzletkötő adatait sikerült bevonni, egy üzletkötő ugyanis a nem számszerűsíthető „változó” megnevezést adta meg az éves bruttó keresetét firtató kérdésre, így ez az adat nem volt számomra értelmezhető. A kutatás alapjául szolgáló minta 5 millió forint alatt és felett kereső üzletkötőinek megoszlását a 11. táblázat mutatja be. 5 millió forint alatt keres évente a minta 76 százaléka, 5 millió forint felett pedig a minta 24 százaléka. A táblázat 76 százaléka arra utal, hogy ha véletlenszerűen tippelnénk arra, hogy egy mintabeli üzletkötő 5 millió forint alatt keres, akkor 76 százalékban lenne igazunk (Sajtos & Mitev, 2007:356).

**11. táblázat: A minta 5 millió forint alatt és felett kereső üzletkötőinek megoszlásának klasszifikációs táblázata a logisztikus regresszió elvégzése előtt**

| Classification Table <sup>a,b</sup>   |  |                        |                        |                    |       |
|---------------------------------------|--|------------------------|------------------------|--------------------|-------|
| Observed                              |  | Predicted              |                        | Percentage Correct |       |
|                                       |  | 5 millió forint alatt  | 5 millió forint felett |                    |       |
| Step 0                                | q23.4 Kérem adja meg teljes éves bruttó jövedelmét millió forintban! | 5 millió forint alatt  | 759                    | 0                  | 100,0 |
|                                       |  | 5 millió forint felett | 240                    | 0                  | ,0    |
|                                       | <b>Overall Percentage</b>  |                        |                        |                    |       |
| a. Constant is included in the model. |  |                        |                        |                    |       |
| b. The cut value is ,500              |  |                        |                        |                    |       |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

A Wald-statisztika paraméterbecslésének eredménye (ld. disszertáció 10. melléklete) alapján az eredmény szignifikáns. A független változók egyedi hatásának szignifikanciaszintje (ld. szintén a disszertáció 10. mellékletét) alapján pedig a lehetséges 43 személyiségjellemző közül 30 hatása szignifikáns. A 12. táblázat a 43 személyiségjellemzőt (mint független változót) tartalmazó modell szignifikanciaszintjét mutatja be, mely alapján a modell szignifikáns. A 43 személyiségjellemző (mint független változó) kombinációjának hatása a függő változóra kettő mutatószámmal is kiszámításra került (13. táblázat). A Cox & Snell R négyzet mutató alapján a 43 változó 16,1 százalékot, míg a Nagelkerke R négyzet mutató alapján 24,2 százalékot magyaráznak. „A Nagelkerke R négyzet a Cox & Snell mutató

módosított változata, és mivel ez utóbbi mindig alulbecsli a valós értéket, a Nagelkerke-féle mutatóra érdemes hagyatkozni.” (Sajtos & Mitev, 2007:356-357).

**12. táblázat: A 43 személyiségjellemt (mint független változókat) tartalmazó modell szignifikanciaszintje**

| Omnibus Tests of Model Coefficients |       |            |    |      |
|-------------------------------------|-------|------------|----|------|
|                                     |       | Chi-square | df | Sig. |
| Step 1                              | Step  | 175,903    | 43 | ,000 |
|                                     | Block | 175,903    | 43 | ,000 |
|                                     | Model | 175,903    | 43 | ,000 |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

**13. táblázat: A 43 személyiségjellemt (mint független változó) kombinációjának hatása a függő változóra**

| Model Summary   |                      |                      |                     |
|---|----------------------|----------------------|---------------------|
| Step  | -2 Log likelihood    | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
| 1   | 925,707 <sup>a</sup> | ,161                 | ,242                |
| a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001. |                      |                      |                     |

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

A minta 5 millió forint alatt és felett kereső üzletkötőinek megoszlásának klasszifikációs táblázata (14. táblázat) alapján, a logisztikus regresszió elvégzése után megállapítható, hogy a modell által helyesen kategorizált esetek aránya 80,3 százalék. A véletlen kategorizálás várható sikeréhez (76 %) viszonyítva ez azt jelenti, hogy 4,3 százalékkal segítik jobban a független változók a függő változók helyes kategorizálását a véletlen kategorizálástól.

**14. táblázat: A minta 5 millió forint alatt és felett kereső üzletkötőinek megoszlásának klasszifikációs táblázata a logisztikus regresszió elvégzése után**

| Classification Tablea |  |                        |   |                        |                    |
|-----------------------|--|------------------------|---|------------------------|--------------------|
|                       | Observed   |                        | Predicted   |                        |                    |
|                       |  |                        | q23.4 Kérem adja meg teljes éves bruttó jövedelmét millió forintban!5millió |                        | Percentage Correct |
|                       |  |                        | 5 millió forint alatt   | 5 millió forint felett |                    |
| Step 1                | q23.4 Kérem adja meg teljes éves bruttó jövedelmét millió forintban! | 5 millió forint alatt  | 728   | 31                     | 95,9               |
|                       |  | 5 millió forint felett | 166   | 74                     | 30,8               |
|                       | Overall Percentage   |                        |   |                        |                    |

a. The cut value is ,500

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

A 43 személyiségjellemző együttes hatásának bemutatására - az 5 millió forint felett és alatt kereső üzletkötők kategorizálásában - terjedelmi okokból a mellékletek között (ld. disszertáció 10. melléklete) kerül sor. Az eredmények egy részét tartalmazó 15. táblázat azt hivatott bemutatni, hogy a Wald-statisztika alapján („amely a béta (B) és a standard hiba hányadosának négyzete”) az egyes személyiségdimenziók mennyiben járulnak hozzá a modellhez, amennyiben a Wald-statisztika szignifikáns eredményt hozott az egyes személyiségdimenziók esetében (azaz itt most a táblázatnak csak azon dimenziói kerülnek bemutatásra, ahol a modell szignifikáns eredményeket hozott). Szignifikáns eredményeket az S-CPI kérdőívben belül a Dominancia, a Státus elérésére való képesség és az Önelfogadás, a Super-féle munka-érték kérdőívben belül a Függetlenség, míg az Aspirációs kérdőívben belül az Egészség ért el. (Bár az Aspirációs kérdőív életcéljai esetében a Kapcsolat is szignifikáns értéket ért el, de az  $\text{Exp}(B)$  nem nagyobb, mint egy, ezért itt most nem került figyelembe vételre.) „Az  $\text{Exp}(B)$  a táblázat legfontosabb mutatója, ugyanis ez mutatja meg, hogy az egyes értékek mennyivel javítják a becslést.” Például a Dominancia 1,105-ös értéke azt jelenti, hogy ha tudjuk egy üzletkötő Dominancia személyiségdimenzióban elért eredményét, az 10,5 százalékkal javítaná annak az esélyét, hogy helyesen kategorizáljuk az adott értékesítőt (5 millió felett vagy alatt keres), (Sajtos & Mitev, 2007:359).

**15. táblázat: A Wald-statisztika alapján szignifikáns eredményekkel rendelkező személyiségdimenziók és azok Exp(B) értékei**

|                     |                                  | Variables in the Equation |       |       |    |      |        | 95% C.I. for EXP(B) |       |
|---------------------|----------------------------------|---------------------------|-------|-------|----|------|--------|---------------------|-------|
|                     |                                  | B                         | S.E.  | Wald  | df | Sig. | Exp(B) | Lower               | Upper |
| Step 1 <sup>a</sup> | q26DominanciaDo                  | ,099                      | ,039  | 6,514 | 1  | ,011 | 1,105  | 1,023               | 1,192 |
|                     | q27StátusEléréséreValóKépességCs | ,152                      | ,051  | 8,983 | 1  | ,003 | 1,164  | 1,054               | 1,285 |
|                     | q30ÖnellfogadásSa                | ,135                      | ,056  | 5,780 | 1  | ,016 | 1,145  | 1,025               | 1,278 |
|                     | q60Függetlenség                  | ,144                      | ,068  | 4,429 | 1  | ,035 | 1,155  | 1,010               | 1,321 |
|                     | q66KapcsolatIntrinzik            | -,077                     | ,031  | 6,320 | 1  | ,012 | ,926   | ,872                | ,983  |
|                     | q68EgészségIntrinzik             | ,089                      | ,033  | 7,103 | 1  | ,008 | 1,093  | 1,024               | 1,166 |
|                     | Constant                         | -4,359                    | 1,758 | 6,145 | 1  | ,013 | ,013   |                     |       |

a. Variable(s) entered on step 1: q26DominanciaDo, q27StátusEléréséreValóKépességCs, q28SzociabilitásSy, q29SzociálisFellépésSp, q30ÖnellfogadásSa, q31JóKözérzetWb, q32SzorongásAn, q33FelelősségtudatRe, q34SzocializáltságSo, q35ÖnkontrollSc, q36ToleranciaTo, q37ÉnerőEs, q38JóBenyomásKeltésGi, q39KözösségiségCm, q40TeljesítményelérésKonformizmusÚtjánAc, q41TeljesítményelérésFüggetlenségÚtjánAi, q42IntellektuálisHatékonyságIe, q43PszichológiaiÉrzékPy, q44EmpátiaEm, q45FlexibilitásFx, q46NőiességFe, q47SzellemiÖsztönzés, q48Munkateljesítmény, q49Önérvényesítés, q50AnyagiEllenzolgáltatás, q51Altruizmus, q52Kreativitás, q53TársasKapcsolatok, q54AMunkávalKapcsolatosBiztonság, q55Presztizs, q56Írányítás, q57Változatosság, q58Esz-tétikum, q59Hierarchia, q60Függetlenség, q61FizikaiKörnyezet, q62GazdagságExtrinzik, q63HírnévExtrinzik, q64ImázsExtrinzik, q65NövekedésIntrinzik, q66KapcsolatIntrinzik, q67TársadalomKözösségIntrinzik, q68EgészségIntrinzik.

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program segítségével, 2017

Összeségében tehát megállapítható, hogy a logisztikus regresszió eredményei alapján - ha nem is számottevően de - javítható az egyes üzletkötők jövedelem szerinti kategorizálása a következő öt személyiségdimenzió figyelembevételével: Dominancia, Státus elérésére való képesség, Önellfogadás, Függetlenség és Egészség. Azaz ezen személyiségdimenziókban elért magasabb értékek utalhatnak arra, hogy az adott üzletkötő jobban keres, illetve jobban fog keresni (ha kiválasztása még nem dőlt el a vállalat emberi erőforrásokkal foglalkozó szakemberei előtt).

A vizsgált mintának az S-CPI kérdőívben, a Super-féle munka-érték kérdőívben és az Aspirációs kérdőívben elért eredményein végzett elemzések alapján a következő **9. tézist** állítom:

T9) A vizsgált, pénzügyi területen dolgozó üzletkötők esetében - ha nem is számottevően, de - javítható az egyes üzletkötők jövedelem szerinti kategorizálása a következő öt személyiségjellemző figyelembevételével: Dominancia, Státus elérésére való képesség, Önellfogadás, Függetlenség, és Egészség.

### **3.6. Összefoglalás, a tudományos eredmények gyakorlati hasznosítása, további kutatási irányok**

Disszertációm megírásával az volt a célom, hogy bemutassam, milyen személyiségjellemzőkkel kell rendelkeznie, milyen pszichológiai elvárásoknak kell megfelelnie a jelenkor üzletkötőinek ahhoz, hogy munkájukat sikeresen végezzék. Az üzletkötők és értékesítők körét leszűkítettem a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ág területére, mivel szélesebb területen dolgozó üzletkötők személyiségvizsgálata meghaladta volna ezen disszertáció keretét.

Munkám során igyekeztem a vonatkozó szakirodalmat alaposan áttanulmányozni és bemutatni. Disszertációmban ismertettem a kutatás módszertanát (1. fejezet), elhelyeztem kutatási témámat az emberi erőforrás rendszerében (2. fejezet), körvonalaztam a kutatás fogalmi kereteit, a kiválasztás és pályaalakalmasság mérésének legfontosabb módszereit (3. fejezet), felvázoltam az értékesítői munka legfontosabb ismérveit (4. fejezet), bemutattam a kutatásban használt személyiségkérdőíveket és hipotéziseket állítottam fel (5. fejezet), majd ezek alapján megalkottam a pénzügyi területen dolgozó értékesítő személyiségprofilját, téziseket fogalmaztam meg és következtetéseket vontam le az eredmények gyakorlati alkalmazhatóságára (6. fejezet). A pénzügyi területen dolgozó értékesítők kiválasztási eljárására tett javaslatok és következtetések összefoglalását a 6. ábra tartalmazza. Ezeket a javaslatokat tartom értekezésem legfontosabb eredményeinek.

A felsorolt eredmények alapján az üzletkötői posztra jelentkező személyek esetében már az első személyes találkozó, interjú során fel lehet térképezni a jelölt személyiségét, habitusát, értékeit, motivációit, kompetenciáit. Amennyiben beleillik a fentiekben vázolt profilba, úgy érdemes a kiválasztást végző szakembernek tüzetesebb vizsgálatok alá vetni a jelentkezőt. A disszertációmban alkalmazott vizsgálatok, tesztek eredményeinek tükrében a személyzeti-, értékesítési vezető eldöntheti, hogy érdemes-e felvenni a szervezethez az adott pályázót. Amennyiben érdemes, akkor időt, energiát és pénzt nem sajnálva ki kell képezni az új kollégát oly módon, hogy mindkét fél kölcsönös megelégedettségére végezze munkáját. Sok konfliktus és későbbi csalódás előzhető meg azáltal, hogy a fentieket követve a megfelelő embert veszi fel a vezető a megfelelő értékesítői posztra és nem csak a személyes szimpátia alapján próbálja meg betölteni az üres álláshelyeket. Az alkalmazott vizsgálati módszerek segítségével kiszűrhető a szubjektivitás és objektív módon lehet összevetni a jelentkezők személyiség profilját, megkönnyítve így a közülük történő választást. Ennek érdekében alaposan át kell gondolni és meg kell fontolni, hogy mely pályaalakalmasságot vizsgáló módszer és milyen metodika, illetve modell alapján kerüljön alkalmazásra az adott munkakörbe történő kiválasztás esetében. A leginkább megfelelő pályaalakalmasságot vizsgáló módszer alkalmazása ugyanis nagyban megkönnyíti a szelektálást. (Például egy jól kiválasztott személyiségkérdőív, illetve annak szakszerűen feldolgozott eredményeinek segítségével jó esély van arra, hogy a vállalat és a pénzügyi értékesítői szakma számára legmegfelelőbb jelölt kerüljön a cég munkavállalói közé.) Érdemes elemezni a beválási és a munkateljesítménnyel kapcsolatos adatokat is. A monitorozások, visszacsatolások révén, amennyiben szükséges, akkor módosítani kell a használt pályaalakalmassági/kiválasztási vizsgálati eszközökön, módszereken.

A kutatási eredmények nemcsak a céghez jelentkező, hanem már a cégnél dolgozó szakemberek gyenge (esetleg kevésbé erős) kompetenciáinak feltárásában, a fejlesztésre szoruló kompetenciák felkutatásában is segítséget nyújthatnak. Így lehetőség nyílik arra, hogy a fejlesztés segítségével még hatékonyabban és eredményesebben tudjanak nyereséget termelni a már a vállalatnál dolgozó kollégák.




A 2008-ban kezdődő gazdasági válság a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágából indult ki. A legnagyobb elbocsátások is részben itt történtek. Véleményem szerint most van leginkább szüksége a pénzügyi szektornak tehetséges emberekre, azok megtartására, illetve felkutatására. A legjobb üzletkötők kiválasztásával, munkájuk értékelésével, megbecsülésével hosszú távon a piacon tudnak maradni.

A fenti megállapítások nemcsak a pénzügyi területre, hanem más nemzetgazdasági ágakra és területekre is vonatkoztathatóak. Ebből kiindulva a kutatás jövőbeli iránya lehetne egy olyan nagyobb volumenű felmérés, mely nemcsak a vizsgálat értékesítőire, hanem más nemzetgazdasági ágak üzletkötőire (pl. FMCG, gépjárműkereskedelem, ingatlanértékesítés stb.) is kiterjedne és összehasonlítási alapul szolgálhatna az egyes nemzetgazdasági ágak közötti „átjárhatóságra”.

Bízom benne, hogy a disszertációmban felvázolt értékesítői profil ismeretében, valamint a kiválasztási módszerek fejlesztésével közelebb kerülhetnek a bankok, biztosítók, lakástakarékpénztárak és pénzügyi tanácsadással foglalkozó cégek céljaik eléréséhez, összehangolva ezáltal a vállalkozások működéséhez elengedhetetlenül szükséges elméletet és gyakorlatot.

**6. ábra: Javaslatok és következtetések a pénzügyi területen dolgozó értékesítők kiválasztási eljárásaira (a kutatás téziseihez kapcsolódóan)**

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>J1) A pénzügyi területen tevékenykedő üzlethözök kiválasztásakor a vállalatok kiválasztási szakemberei - lehetőség szerint - alkalmazzák az S-CPI kérdőívet! Vessék össze a kutatási eredményeket a jelentkező tesztben elért eredményeivel! <b>A vállalati döntéshozók a statisztikailag nem jelentős eltéréseket tekinték pozitív előjelnek a jelölt további kiválasztási eljárásaiban, továbbá a végleges felvételi/elutasítási döntés meghozatala során!</b> A jelentkezőnek kizárólag ezen kérdőívben elért - a kutatási eredményektől statisztikailag - jelentősen eltérő eredményeire alapozott elutasító felvételi döntést meghozni azonban nem szabad (vö. T9) tézis és J9) javaslat)!</p> | <p>J2) A pénzügyi területen tevékenykedő és velük szemben magas teljesítményelvárásokat támasztó értékesítők kiválasztásában a <b>munkáltatók helyezzenek nagyobb hangsúlyt az intelligencia, valamint a szorongás mérésére</b> az erre szolgáló tesztek és kérdőívek segítségével (pl. Raven féle progresszív mátrixok teszt az intelligencia mérésére, vagy Semmelweis Egyetem, Pszichiátriai Klinikai Csoportjának szorongás tesztje a szorongás mérésére)!</p> | <p>J3) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában részt vevő kiválasztási szakemberek a <b>legnagyobb faktorsúlyokkal rendelkező S-CPI dimenziókat (Szociabilitás, Szociális fellépés, Dominancia, Önkontroll) kiemelten kezeljék</b>, azok magas pontszámú meglétét tekinték szükséges, de nem elégséges feltételnek a jelölt kiválasztása során!</p>  | <p>J4) A vállalati döntéshozók a pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában alkalmazzák az S-CPI kérdőívet, de <b>ne féljenek egy másik ágazatban már bizonyított és a kérdőívben „jó” eredményeket elért üzlethözöt felvenni</b> a vállalathoz, mivel a kérdőívben elért eredmények alapján közel sincs olyan nagy különbség az egyes ágazatok üzlethözöknek személyisége között, mint az feltételezhető lenne!</p>   |
| <p>J5) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában a vállalati döntéshozók a minta faktorelemzése során megállapított <b>legnagyobb faktorsúlyokkal rendelkező Super-féle munkaértékeket kezeljék kiemelten és azok - elsősorban az I. Vezetés, irányítás és a II. Intellektuális értékek faktorokhoz kapcsolódó, magas pontszámú itemeinek - meglétét várják el a jelentkezőtől!</b></p>  |   |  | <p>J6) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában alkalmazandó <b>Aspirációs-kérdőív eredményei alapján elsősorban az extrinzik aspirációkban (Gazdagság, Hírnév, Imázs) elért, átlagtól magasabb eredmények meglétét tekinték pozitív - egyben szükséges, de nem elégséges - feltételnek a vállalatok döntéshozói!</b> Továbbá az intrinzik aspirációk esetében a nőknél a Növekedés, Kapcsolat és Egészség, míg a férfiaknál a Növekedés és a Társadalom életcélok átlagtól való magasabb eltérését vegyék pozitívumnak!</p> |
| <p>J7) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában alkalmazandó <b>Belbin-féle csapattípus kérdőív eredményei</b> esetében elsősorban a következő csapattípusokba történő besorolást tekinték - szükséges, de nem elégséges - pozitív feltételnek a vállalati döntéshozók: <b>Vállalatépítő, Csapatépítő és Forrásfeltáró!</b></p>   | <p>J8) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában alkalmazandó <b>hipokratészi vérmérséklet típusok kérdőív eredményei</b> esetében elsősorban a következő típusokba történő besorolást tekinték - szükséges, de nem elégséges - pozitív feltételnek a vállalati döntéshozók: <b>Flegmatikus és Szangvinikus!</b></p>   | <p>J9) A pénzügyi területen tevékenykedő értékesítők kiválasztásában alkalmazzák a következő kérdőíveket a vállalatok kiválasztási szakemberei: az S-CPI kérdőív, a Super-féle munka-érték kérdőív és az Aspirációs kérdőív! A kérdőívek összevont eredményeit tekintve pedig a <b>következő személyiségjellemzők magas pontszámmal történő megjelenése legyen az egyik szükséges, de nem elégséges feltétele a kiválasztásnak: Dominancia, Státusz elérésére való képesség, Önelfogadás, Függetlenség, és Egészség!</b></p> |   |

Forrás: Saját kutatás alapján, saját szerkesztés, 2017

Kép forrása: Aranyszárny, 2017

#### **4. A szerző témához kapcsolódó publikációi**

1. Kozák A., Bakos-Tóth E., Farkas A., Juhász I. & Papanek G. (2018): *Munkavállalói elégedettség Heves megyében*, ACTA CAROLUS ROBERTUS: Károly Róbert Főiskola Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tudományos Közleményei, 2018, pp. 8:(1), 129-143. ISSN: 2062-8269.
2. Juhász I. (2015): *Közgazdásztanár szakos hallgatók személyiségprofilja az Eszterházy Károly Főiskolán*, In: *Múltbeli tapasztalatok, jelenkori feladatok: válogatás a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar oktatóinak tanulmányaiból*. Szerk.: Csáfor H., Eszterházy Károly Főiskola, Líceum Kiadó, Eger, 2015, pp. 125-134., ISBN:978-615-5509-27-8.
3. Juhász I. (2014): *Kínai munkavállalók motiválásának alternatívái - Hofstede kulturális dimenzióinak tükrében*, *Vezetéstudomány*, XLV. évf., 10. szám, pp. 58-67., Budapest.
4. Juhász I. (2014): *Kínai munkavállalók motiválásának vezetői kihívásai - kulturális sajátosságok, mint korlátok és mint lehetőségek*, *Marketing & Menedzsment*, XLVIII. évfolyam, 2. szám, pp. 71-82., Pécs.
5. Kádek I. & Juhász I. (2014): *Kompetencia-fejlesztő módszerek az Emberi erőforrások szakos hallgatók felkészítésében*, *Munkaügyi Szemle*, LVIII. évfolyam, 1. szám. pp. 70-78., Budapest.
6. Juhász I. (2014): *The Workforce in Indian Organizations - an analysis based upon the dimensions of Hofstede's model*, *Economics Questions, Issues and Problems 1. IRI Economics Conference*, pp. 38-45. 20-22 January, 2014., International Research Institute s.r.o., Komárno.
7. Juhász I. (2014): *Az emberi erőforrás gazdálkodás információs rendszere*, in Matiscsákné L. M. & Juhász I.: *Emberi-erőforrás gazdálkodás*, Főiskolai tankönyv, Információtechnológia MA képzéshez, (TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1). pp. 157-168., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
8. Juhász I. (2014): *Ösztönzés és javadalmazás*, in Matiscsákné L. M. & Juhász I.: *Emberi-erőforrás gazdálkodás*, Főiskolai tankönyv, Információtechnológia MA képzéshez, (TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1). 2014., pp. 140-156., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
9. Juhász I. (2014): *Munkahelyi képzés és fejlesztés*, in Matiscsákné L. M. & Juhász I.: *Emberi-erőforrás gazdálkodás*, Főiskolai tankönyv, Információtechnológia MA képzéshez, (TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1). 2014., pp. 125-139., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
10. Kádek I. & Juhász I. (2012): *Emberi erőforrás képzés és fejlesztés*, in Csordás T., Dabasi H. Zs., Dobay P., Juhász I., Kádek I., Majó Z., Matiscsákné L. M., Tóth A., Tóthné S. G. & Zémán Z.: *Emberi erőforrás gazdálkodás*, szerk.: Matiscsákné L. M., pp. 301-341., CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.
11. Juhász I. (2011): *Assessment of the personality of sales people in the financial sector via the use of the S-CPI questionnaire*, *Periodica Oeconomica*, 4(1), 2011, pp. 175-189., Eszterházy Károly College, Eger.
12. Juhász I. (2011): *Differences of motivation of the workforce in Indian and Chinese organizations, using Hofstede's dimensions*, XXV. microCAD International Scientific Conference, pp. 79-86., Economic Challenges in the 21th Century, 31 March - 1 April 2011, University of Miskolc, Miskolc.
13. Juhász I. (2010): *Selection methods used for recruiting sales team members*, *Periodica Oeconomica*, 3(1), October 2010, pp. 108-115., Eszterházy Károly College, Eger.

14. Juhász I. (2009): *A nők munkaerő-piaci helyzete, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra*, Periodica Oeconomica, II. évfolyam, pp. 101-112., 2009. május, Eszterházy Károly Főiskola, Eger.

*Konferencia szereplések:*

15. Juhász I. (2015): *Differences of the Motivation of Workforce in Chinese and Russian Organizations, using Hofstede's Dimensions*, 2nd IRI Economics Conference, 26-28 January, 2015., International Research Institute s.r.o., Komárno.
16. Juhász I. (2014): *The Workforce in Indian Organizations - an analysis based upon the dimensions of Hofstede's model*, IRI Economics Conference, 20-22 January, 2014., International Research Institute s.r.o., Komárno.
17. Juhász I. (2014): *Közgazdásztanár szakos hallgatók személyiségprofilja az Eszterházy Károly Főiskolán*, Globális kihívások a XXI. században - Globális problémák - elméleti kérdések szekció. Magyar Tudomány Ünnepe, 2014. november 12., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
18. Juhász I. (2013): *Kínai munkavállalók kompetenciái - Hofstede dimenzióinak tükrében*, Az Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézete és a GEEA Gazdálkodás az Emberi Erőforrásokkal MTA Emberi Erőforrás Gazdaságtana Tudományos Bizottságának Albizottsága által rendezett „Vállalati versenyképesség javítása kompetencia központú HR tevékenységgel” című szakmai konferencia - poszterszekció. 2013. március 21-22., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
19. Kádek I. & Juhász I. (2013): *Kompetencia-fejlesztő módszerek az Emberi erőforrások szakos hallgatók felkészítésében*, Az Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézete és a GEEA Gazdálkodás az Emberi Erőforrásokkal MTA Emberi Erőforrás Gazdaságtana Tudományos Bizottságának Albizottsága által rendezett „Vállalati versenyképesség javítása kompetencia központú HR tevékenységgel” című szakmai konferencia. 2013. március 21-22., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
20. Juhász I. (2013): *Indiai munkavállalók motiválásának vezetői kihívásai - kulturális sajátosságok figyelembevételével*, Az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Képzése a Harmadik Évezred Küszöbén - Innovatív megoldások mikro- és makroszinten szekció. Magyar Tudomány Ünnepe, 2013. november 14., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
21. Juhász I. (2011): *A HR szerepe és feladatai a hatékony személyzetbeszerzésben, Mi mérhető és mi jósolható a munkaerő felvételnél? Személyzetbeszerző cégek és munkáltatók véleményei az oktatás és a gazdaság munkaerő-piaci kapcsolatáról. (kerekasztal beszélgetés vitaindító előadója és moderátora)*, Munkaerőpiac, Kompetencia Alapú Képzés - Szakmai Nap. 2011. október 18., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
22. Juhász I. (2011): *Értékelő központok alkalmazása a vezetők kiválasztásában*, Kepes György Szakkollégium: Sikeres vezető lehetsz. Vezetői kompetenciák testközelben című rendezvénye. 2011. március 09., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
23. Juhász I. (2011): *Differences of motivation of the workforce in Indian and Chinese organizations, using Hofstede's dimensions*, XXV. microCAD International Scientific Conference, Economic Challenges in the 21th Century, pp. 79-86., 31 March - 1 April 2011, University of Miskolc, Miskolc.
24. Juhász I. (2009): *Alkalmasságvizsgálati módszerek az üzletkötők kiválasztásában, „Versenyelőnyök, fenntarthatóság: elmélet és gyakorlat” - Az egri Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézete és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi*

Egyetem Környezetgazdaságtan Tanszéke közös tudományos konferenciája. 2009. október 12., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.

25. Juhász I. (2008): *A nők munkaerő-piaci helyzete, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra*, „Gazdaságfejlesztés - Innováció” - Az egri Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézetének Tudományos Konferenciája, Gazdaságfejlesztés - környezeti tényezők szekció. 2008. november 05., Eszterházy Károly Főiskola, Eger.

## 5. Irodalomjegyzék

1. Aranyszárny (2017): *Recruit.jpg kép*, Aranyszárny Investment Kft., Budapest. <http://www.aranyszarny.eu/wp-content/uploads/2017/05/Recruit.jpg> Letöltve: 2017. szeptember 08.
2. Babbie, E. (2003): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*, Balassi Kiadó, Budapest.
3. Balaton K. & Laczkó M. (2007): *Vállalati belső adottságok elemzése*, in Balaton K., Hortoványi L., Incze E., Laczkó M., Szabó Zs. R. & Tari E.: *Stratégiai és üzleti tervezés*, szerk.: Balaton K. & Tari E., AULA Kiadó Kft., pp. 56-76., Budapest.
4. Belbin, M. (1998): *A team, avagy az együttműködő csoport*, SHL Hungary Kft., Budapest.
5. Budavári-Takács I. (2011): *A tanácsadási módszerek*, Szent István Egyetem, Gépészmérnöki Kar, Gödöllő, [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019\\_A\\_tanacsadasi\\_modszerek/ch02s02.html](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_A_tanacsadasi_modszerek/ch02s02.html) Letöltve: 2016. október 18.
6. Csabai K. (2016): *Munkaerő kerestetik*, HR Plusz - változás, generációk, technológia, jövő, 1. szám, HVG Kiadó Zrt., Budapest.
7. Eysenck, H. J. (1965): *Fact and Fiction in Psychology*, Penguin Books, Harmondsworth.
8. Juhász I. (2011): *Assessment of the personality of sales people in the financial sector via the use of the S-CPI questionnaire*, *Periodica Oeconomica*, 4(1), September 2011., pp. 175-189., Eszterházy Károly College, Eger.
9. Ketskeméty L. & Izsó L. (2005): *Bevezetés az SPSS programrendszerbe - Módszertani útmutató és feladatgyűjtemény statisztikai elemzésekhez*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
10. Klein B. & Klein S. (2008): *A szervezet lelke*, EDGE 2000 Kiadó, Budapest.
11. Központi Statisztikai Hivatal (2017): *Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban*, [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qli007a.html?back=/stadat\\_ker](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli007a.html?back=/stadat_ker) Letöltve: 2017. június 22.
12. Központi Statisztikai Hivatal (2018): *Üres álláshelyek száma és aránya*, [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qli027a.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027a.html) Letöltve: 2018. augusztus 25.
13. Kunos I. (2005): *A vezetéstudomány viselkedéskutatás-centrikus megközelítése a humánélettudomány tükrében*, *Vezetéstudomány*, XXXVI. évf., 4. szám. pp. 55-59., Budapest.
14. Layard, A. H. (1855): *Speech in House of Commons*, 15 January, 1855.
15. Oláh A. (1985a): *Pszichológiai tanácsadás a pályaválasztásban - A California Psychological Inventory (CPI) rövidített változatának ismertetése*, *Módszertani Füzetek*, 32. Országos Pedagógiai Intézet, Budapest.
16. Oláh A. (1985b): *A Kaliforniai Pszichológiai Kérdőív hazai alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok*, in *Pszichológiai Tanulmányok XVI.*, szerk.: Hunyady Gy., Akadémiai Kiadó, pp. 53-101., Budapest.

17. Oláh A. (1985c): *A Kaliforniai Pszichológiai Kérdőív (California Psychological Inventory - CPI) tesztkönyve*, Munkalélektani Koordináló Tanács Módszertani Sorozata, Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest.
18. Pink, D. H. (2013): *Eladni emberi dolog*, HVG Kiadó Zrt., Budapest.
19. Sajtos L. & Mitev A. (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*, Alinea Kiadó, Budapest.
20. Shapiro, F. R. (2006): *The Yale Book of The Quotations*, Yale University Press, New Haven and London.
21. Székelyi M. & Barna I. (2008): *Túlélőkészlet az SPSS-hez - Többváltozós elemzési technikákról társadalomkutatók számára*, Typotex Elektronikus Kiadó Kft. Budapest.
22. V. Komlósi A., Rózsa S., Bérdi M., Móricz É. & Horváth D. (2006): *Az aspirációs index hazai alkalmazásával szerzett tapasztalatok*, Magyar Pszichológiai Szemle, Akadémiai Kiadó, 61. évfolyam, 2. szám, pp. 237-250., Budapest.
23. Vekerdy I. (2004): *Emberi erőforrás gazdálkodás I.*, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Vezetéstudományi Tanszék, Gödöllő.