

# ÖSSZEFÜGGÉSEK A SZEMÉLYISÉGTÍPUSOK ÉS A CSOPORTBAN BETÖLTÖTT SZEREPEK KÖZÖTT

## CONNECTION BETWEEN PERSONALITY TYPES AND TEAM ROLES

**KOVÁCS KATA, Emberi erőforrások szakos hallgató**  
Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar

### ABSTRACT

In my research I will be examining the possible connections between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - and the Belbin Team Roles surveys. The tools of measurement used in this research can also be utilized during the recruitment process. I believe these surveys can be used for the development of one's self-knowledge, which nowadays is not a negligible process, due to the fact that the real value of human resources lies in the uniqueness of one's personality, and the ability to cooperate, in addition to professional knowledge.

Firstly, I will present the MBTI's dimensions, preferences, and the most significant characteristics of each preference. I will mention the differences between the preferences, and highlight the possible interpersonal conflicts that can be caused by dissimilarity among these preferences. After that, I will analyze the characteristics and operation of teams and put significant emphasis on the characteristics of an effective team, and the process of team building. Thereafter, I examine the Belbin Team Roles in more detail.

The purpose of my study is to find connections between the two aforementioned tools, and to use these connections to develop the process of self-knowledge and mutual understanding. I believe that the causes of several interpersonal conflicts are the differences and dissimilarities among team roles and personality types, and that is why we should be paying closer attention to them. In addition to this, the recruitment process can also be faster and more efficient with the knowledge and use of these tools. Moreover, it can also be useful when it comes to teamwork, because it can provide help for team members in understanding and accepting each other, thus helping the performance and effectiveness of the mutual work.

Personality types can belong to each team role, and which team role personality pair is the most common. The hypotheses assign each personality preference to the team roles which suit them the most, based on my assumption. I stated all together five hypotheses which are either qualified or refuted by my research.

The method of the research is quantitative, made by questionnaire. Time of the research: September – October, 2015. Made on online site. The sample size is greater than 100 people.

## 1. Bevezetés

Kutatásom célja a Myers–Briggs Típus Indikátor (MBTI) és a Belbin-féle Csapattípus-kérdőív mélyebb megismerése, a közöttük lévő lehetséges összefüggések feltárása, valamint azoknak a területeknek a bemutatása, ahol a kapott eredmények használhatóak. Kutatásom a kiválasztási folyamatban is használható mérőeszközöket vizsgál. Úgy gondolom, hogy ez a két kérdőív az önismeret fejlesztésére is alkalmas, ez pedig jelenleg egy nem elhanyagolható folyamat, hiszen a humán erőforrás értéke ma már a személyiség egyediségében valamint az együttműködési képességben rejlik, a szakmai hozzáértés mellett. Kutatásom alapkérdése, hogy melyik csoport szerephez milyen személyiségtípusok tartozhatnak, melyek együtt járása a leggyakoribb. A felállított hipotézisek az egyes személyiségpreferenciákhoz rendelik hozzá azokat a csoport szerepekhez, amelyekre az adott preferencia feltételezéseim szerint a legjellemzőbb. A fennálló területi korlátok miatt jelen tanulmányban dimenzióként egy, tehát összesen négy hipotézist fogok ismertetni.

## 2. Szakirodalmi háttér

### 2.1. A Myers-Briggs Típus Indikátor

Az MBTI négy dimenzió mentén nyolc különböző személyiségpreferenciát különböztet meg. Az első dimenzió a személy külvilághoz való viszonyát jellemzi, eszerint megkülönböztethetünk extravertált és introvertált típusokat. Az Extravertáltak számára vonzó a spontaneitás, a szóbeliség (Takács P. és Jobbágy, 1997). Nyílt, szívélyes, barátságos emberek (Jung, 1994). Kezdeményezők, szeretnek csapatban dolgozni. Szívesen megosztják gondolataikat, érzéseiket másokkal (Mészáros, 2006).

Ezzel szemben az introvertáltak zárkózott, nehezen kiismerhető, gyakran félénk természetű emberek (Jung, 1994). Energiájukat saját gondolataikból, ötleteikből, érzéseikből szerzik. Önbizalmuk és biztonságérzetük belülről fakad. Az olyan helyzeteket kedvelik, ahol elegendő idő áll a rendelkezésükre, ahol az elmélyülés, a gondolkodás kap nagy hangsúlyt. (Mészáros, 2006) Körültekintőbbek és alaposabbak, mint extravertált társaik (Koronváry, 2005). Nem szeretnek másokhoz igazodni, kapcsolatokat létesíteni.

A második dimenzió az információgyűjtést jellemzi, eszerint a személy lehet érzékelő vagy intuitív. Az érzékelők az információkat a helyzet tényszerű elemzésén keresztül gyűjtik be, realisták és praktikusak, jól teljesítenek a rutin feladatokban (Takács P. és Jobbágy, 1997). Megfigyelik környezetüket és a körülöttük zajló eseményeket (Mészáros, 2006). Csak azt hiszik el, amit látnak, nem foglalkoznak az összefüggések keresésével, a többértelmű jelentések megértésével. Jó megfigyelők, a legapróbb részletekre is pontosan emlékeznek.

Ezzel szemben az Intuitívek nem figyelnek a részletekre, számukra az összefüggések fontosak. Erősségük a képzelőerő, melynek segítségével észreveszik a kínálkozó lehetőségeket, az újszerű megoldásokat. A jelen helyett a jövővel foglalkoznak, gyakran terveznek előre. Lelkesek, kedvelik a bonyolult dolgokat, kreatívak (Mészáros, 2006).

A harmadik dimenzió a döntéshozatal módját jellemzi, eszerint lehetünk gondolkodók vagy érzők. A gondolkodók személytelenül, tárgyilagosan, ésszerű érvek alapján döntenek. Racionálisak, ok-okozati összefüggésekben gondolkodnak, mindig az eszközre hallgatnak. A hibákat könnyen észreveszik, problémamegoldásuk is erre épül. Ob-

jektív mércét alkalmaznak maguk és mások megítélésére, szeretik a problémákat analizálni (Mészáros, 2006).

Az érzők számára fontos, hogy mások mit éreznek. Empatikusak, megértenek és támogatnak másokat, mindig figyelembe veszik mások igényeit. Megbízhatnak másokban, szívesen működnek együtt másokkal. Nem kedvelik a versenyhelyzeteket (Mészáros, 2006). Hatékonyságukat zavarja a viszálykodás. Igénylik a dicséretet, nem szeretnek kellemetlen dolgokról beszélni (Koronváry, 2005). Döntéseik humán értékeken alapulnak, melyek lehetnek a saját, a csoport vagy a közösség értékei (Takács P. és Jobbágy, 1997).

A negyedik dimenzió az életstílust jellemzi, eszerint tartozhatunk a megítélők vagy az észlelők közé. A megítélők mindig terveznek, amit elkezdtek, befejezik. Soha semmit nem hagynak az utolsó pillanatra, a határidők fontosak számukra. Nem szeretik a változást, az állandóság hívei. Könnyen, gyorsan, néhány adat alapján döntenek (Mészáros, 2006). Többre értékelnek egy korábbi döntést egy több információ alapján meghozott későbbi döntésnél (Erős és Jobbágy, 2001).

Ezzel szemben az észlelők szeretik halogatni a döntést, nem döntenek addig, ameddig nem ismerik az összes rendelkezésre álló információt. Mindig kikérik mások véleményét a kérdéssel kapcsolatban. Ahogyan a döntési kényszert, úgy a határidőket is kerülik. Az idő nyomása energizálja őket. Rugalmasak, nyitottak a változásra. Jól tolerálják a rendetlenséget és a zavart (Mészáros, 2006).

## ***2.2. Belbin féle csoportszerepek***

Belbin kutatásai során arra az eredményre jutott, hogy a hatékonyan működő teamben nyolc szerep figyelhető meg.

A Vállalatépítő fegyelmezett, lelkiismeretes személyiség, akinek erős jelleme van, és aki tisztában van kötelességeivel. Koncentráltan és keményen dolgozik, gyakorlatias. Meglehetősen rugalmatlan és makacs, de megbízik másokban. Mindent megszervez és megvalósít, emellett saját érdekei csak másodlagosak. Erős igénye van a rendezett viszonyokra, mások elismerését is azzal váltja ki, hogy minden vezetői feladatot szisztematikusan ellát, legyen az kellemes, vagy kellemetlen (Mészáros és Németh, 2000).

Az Elnök fejlett elemzőképességgel és jó ítélőképességgel rendelkezik, elkötelezett, kreatív és intelligens. Megbízható, realista és pozitív gondolkodású. „Olyan ember, aki eléggé toleráns ahhoz, hogy mindenkit meghallgasson, de elég erős, hogy ne fogadja el tanácsait.” (Belbin, 2000, 78. o.). Tudja, hogyan kell a rendelkezésre álló forrásokat kihasználni. Jól bánik az emberekkel, szerepe a kritikus pillanatokban hangsúlyos, amikor össze kell tartania a csapatot, és a helyes irányba terelni a dolgok menetét. Tudja, hogyan kell felszínre hoznia a csoportban rejlő lehetőségeket, a rejtőző kreativitást. Ez a szerep nagyon ritkán fordul elő (Belbin, 2000).

A Serkentő extravertált, állandó teljesítménykényszere van, valódi vezéregyéniség, aki nem tűri a passzivitást. Nem kimondottan csapatjátékos, mert sokszor provokatív, kötekedő (Mészáros, 2006). Számára csak a győzelem elfogadható, ezért állandóan keresi a kiskapukat. Olyan vezető típus, aki közvetlen, jó felfogóképességgel rendelkezik, ugyanakkor érzelemvezérelt. Mindig motiválni, ösztökélni próbálja a csoport tagjait (Belbin, 2000).

A Palánta vagy Ötletgyártó az egyik kreativitásért felelős csapattag. Általában introvertált, ennek ellenére ő teszi a legtöbb indítványt. Csak akkor lesz hasznos tagja a

csapatnak, ha felismerik képességeit és hagyják kibontakozni. A Palánta csak akkor tudja kihozni magából a maximumot, ha egyedüli Palántaként van jelen a teamben (Belbin, 2000). A Palánta irányításra szorul, mindig finoman terelgetni kell a közös célok felé. Meglehetősen zárkózott, de nélküle biztosan nem működne megfelelően a csapat, ezért különös figyelmet kell szentelni ennek a szerepnek, hogy véletlenül se nyomják el a beszédesebb, erőszakosabb csapattagok. Csak abból lesz ideális Palánta, aki egyszerre nagyon kreatív és intelligens (Belbin, 2000).

A Forrásfeltáró az extravertált kreatív tag a csapatban. Érzékenység, társas hajlam és természetes szókimondás jellemzi. A meglévő ötletek továbbfejlesztése, a csapaton kívüli források felkutatása az elsődleges feladata. Jó kapcsolatteremtő készsége van, jól kommunikál, éppen ezért a meglévő és fellelhető forrásokat találékonyan hasznosítja. „A forrásfeltáró olyan vállalati vezető, aki soha nincs a szobájában, vagy ha ott van, akkor telefonál.” (Belbin, 2000, 73. o.). Mindenkivel megtalálja a közös hangot, szinte lételeme a társaság, a kommunikáció.

A Helyzetértékelő feladata az alternatív javaslatok értékelése és elbírálása. Kiemelkedően intelligens, kellően objektív és képes távolságtartással hozzáállni a problémához, csak a kritikus pillanatokban lép ki a háttérből (Mészáros és Németh, 2000). Természetéből adódóan mindenféle lelkesedéstől mentes, de megfontolt és komoly gondolkodású. Igyekszik döntéseit minél alaposabban átgondolni, így meglehetősen lassan jut el a végleges döntés meghozataláig (Belbin, 2000).

A Csapatjátékos feladata, hogy feloldja a team tagok közötti súrlódásokat, hogy a csapattagok a közös cél elérésére tudjanak fókuszálni, és az aktuális feladatokra koncentrálnak. A Csapatjátékos elengedhetetlen tulajdonsága, hogy képes legyen odafigyelni másokra, és tudjon bánni a nehezen kezelhető emberekkel is (Mészáros és Németh, 2000). Megbízik másokban, érzékeny, különös figyelmet szentel másoknak és az emberi érintkezéseknek. Tevékenysége a csoport egészére jó hatással van, jelenléte szinte garantálja a szorosabb együttműködést és a jobb munkamorált.

„Sajátos lelki akaratra van szükség ahhoz, hogy valaki előre tudjon tervezni, képes legyen folyamatosan biztosítani, hogy semmit se hagyjanak figyelmen kívül, és a részletes terv minden egyes célkitűzése teljesüljön.” (Belbin, 2000, 104. o.). Gyakran a Megvalósítók azok, akik a sikeres vállalkozások mögött állnak, mert belső igényük van rá, hogy befejezzék, amit elkezdtek. Amibe egyszer belekezdett, azt be is fejezi, ezért el sem kezd olyasmit, amit esetleg ne tudna majd véghezvinni. Ha egy Megvalósító is a csapat tagja, akkor biztos, hogy a team nem fogja elveszteni az idejét (Belbin, 2000).

### **3. Saját kutatás**

#### ***3.1. A módszer***

A vizsgálatot írásbeli kikérdezéssel készítettem. Kérdőívemben kitöltöttem a válaszadókkal a Myers-Briggs Típus Indikátor 72 kérdéses változatát, valamint a Belbin féle csapatag-típus kérdőívet. Az MBTI 72 kérdéses, magyar nyelvű változata a <http://lelektanitipusok.net> oldalon volt megtalálható, és csak online formában volt kitölthető. A Csapattag-típus kérdőív magyar nyelven az SHL Hungary Kft által kiadott Meredith Belbin által írt könyv mellékleteként pontozási és elemzési útmutatóval együtt megtalálható. A két kérdőív kitöl-

tésén kívül rákérdeztem a válaszadók nemére és életkorára is. A kérdőív online formában 2015.szeptember 17 és 2015. október 5. között bármikor elérhető volt a válaszadók számára. A kérdőív elérési címe online megosztható, így a mintavétel hólabda módszerrel készült. Azért ezt a mintavételezési módszert választottam, mert a kutatásban kevésbé fontos a kérdőív kitöltésének helyszíne, viszont a kérdőív így viszonylag rövid idő alatt meglehetősen sok emberhez eljutott. A minta minimális nagyságát 100 főben határoztam meg, a kitöltők száma ezt meghaladta.

A kapott válaszok rendszerezése és értékelése Excel programmal zajlott, a közölt táblázatok és diagramok is ennek a segítségével készültek. A válaszok értékeléséhez először függetlenségvizsgálatot végeztem a Chi<sup>2</sup> próba segítségével, majd a hipotézisek ellenőrzéséhez leíró statisztikai módszereket alkalmaztam, legtöbbször viszonyszámok használatával. Azért ezeket a módszereket használtam, mert ezek a módszerek számzerű adatok viszonylag könnyű értelmezésére adnak lehetőséget amellet, hogy diagramok segítségével a kapott eredmények látványosan megjeleníthetők. Jelen tanulmányban a terjedelmi korlátok miatt négy hipotézishez tartozó diagramot mutatok be.

### 3.2. A minta

A kérdőívemre összesen 136 értékelhető válasz érkezett. A kitöltők 14 és 64 év közöttiek, 110 nő és 26 férfi vett részt a kutatásban. A minta heterogén, mivel a kutatás és a hipotézisek szempontjából nincs jelentősége a kutatásban résztvevők demográfiai adatainak. Emellett úgy gondolom, hogy a homogén minta valamelyest torzította volna a kapott eredményeket, mivel valamilyen szempont szerint hasonló emberek esetében nagyobb a valószínűsége, hogy preferenciáik és csoportszerepük azonos, vagy nagyon hasonló.

A következő táblázat azt foglalja össze, hogy az egyes szerepekre mennyire jellemzőek az egyes preferenciák a vizsgált mintában (1. táblázat). A szürkével jelölt adatok vonatkoznak a felállított hipotézisekre.

1. táblázat: A csoportszerepek személyiségpreferenciák szerinti megoszlása

Table 1.: Distribution of team roles based on personality preferences

	E	I	S	N	T	F	J	P
VÁ	14 56%	11 44%	12 48%	13 52%	14 56%	11 44%	21 84%	4 16%
EL	1 100%	0 0%	0 0%	1 100%	0 0%	1 100%	1 100%	0 0%
SE	21 72%	8 28%	12 41%	17 59%	10 34%	19 66%	24 83%	5 17%
FO	9 90%	1 10%	3 30%	7 70%	4 40%	6 60%	8 80%	2 20%
PA	5 42%	7 58%	1 8%	11 92%	6 50%	6 50%	4 33%	8 67%
ME	12 52%	11 48%	15 65%	8 35%	12 52%	11 48%	21 91%	2 9%
HE	1 20%	4 80%	3 60%	2 40%	4 80%	1 20%	2 40%	3 60%
CS	12 39%	19 61%	16 52%	15 48%	8 26%	23 74%	25 81%	6 19%

Forrás: Saját kutatási eredmények alapján

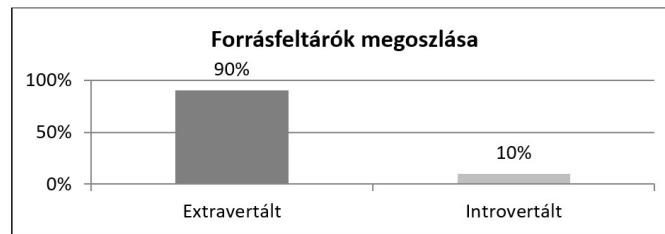
### 3.3. Hipotézisvizsgálatok

#### 3.3.1. Az első hipotézis vizsgálata

Feltételezésem szerint a Forrásfeltáró olyan a szerep, amelyre többnyire az Extravertált preferencia jellemző.

1. ábra: A Forrásfeltárók első dimenzió szerinti megoszlása

Diagram 1.: Distribution of „Resource Investigators” based on the first dimension



Forrás: Saját kutatás alapján

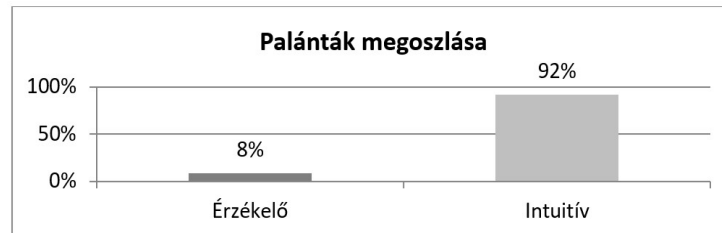
A forrásfeltáró a csoport egyik kreatív tagja, ő az, aki az ötletek kivitelezhetőségéről mindig másoktól érdeklődik. A számára fontos és hasznos információkat külső forrásból, a csoporton kívülről szerzi. Szeret kommunikálni, jól érzi magát az emberek között, ezért úgy gondolom, hogy jellemző rájuk az extravertáltság, a kifelé fordulás, hiszen az extravertáltak szintén kommunikatív, társasági, nyílt emberek. A kutatásomban résztvevő forrásfeltárók 90%-ára jellemző az extravertáltság és csupán 10%-ára az introvertáltság, a hipotézisem tehát beigazolódott (1. ábra.). A Forrásfeltárók mellett a Serkentőkről is bebizonyosodott, hogy inkább extrovertált szerepek. Ezzel szemben a Helyzetértékelők és a Palánták többnyire introvertáltak.

#### 3.3.2. A második hipotézis vizsgálata

Feltételezéseim szerint a Palánta többnyire Intuitív (N) preferenciájú szerep.

2. ábra: A Palánták második dimenzió szerinti megoszlása

Diagram 2.: Distribution of „Plants” based on the second dimension



Forrás: Saját kutatás alapján

A Palánta a csoport másik kreatív tagja a Forrásfeltáró mellett, de ő inkább az alapötletek kitalálásáért felel, az ő ötleteit gondolja tovább a Forrásfeltáró. A Palánta kissé elrugaszkodott, a jelen helyett inkább a lehetőségek világában él. Ugyan ez jellemző az intuitív beállítottságú emberekre, akik mindig a lehetséges összefüggéseket látják meg

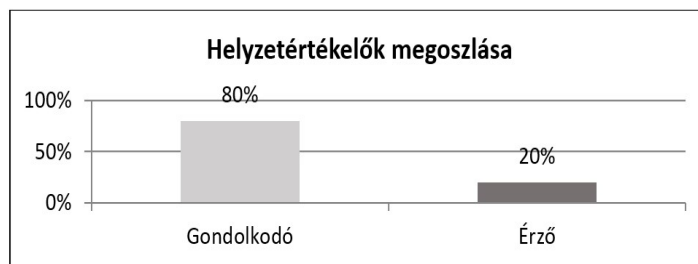
a dolgok mögött. Szintén nagyon kreatívak, ezért gondolom úgy, hogy a Palántákra ez a preferencia jellemző. A válaszadó Palánták 92%-ára jellemző ez a preferencia, és 8%-ukra az Érzékelő preferencia, ezt mutatja a 2. ábra. Hipotézisem ezáltal igaznak bizonyult. A Palánta mellett a Forrásfeltáróra is igaz, hogy inkább intuitív szerep.

### 3.3.3. A harmadik hipotézis vizsgálata

Ebben a hipotézisben azt feltételeztem, hogy a Helyzetértékelőkre inkább a Gondolkodó (T) preferencia jellemző.

3. ábra: A Helyzetértékelők harmadik dimenzió szerinti megoszlása

Diagram 3.: Distribution of „Monitor Evaluators” basd on the third dimension



Forrás: Saját kutatás alapján

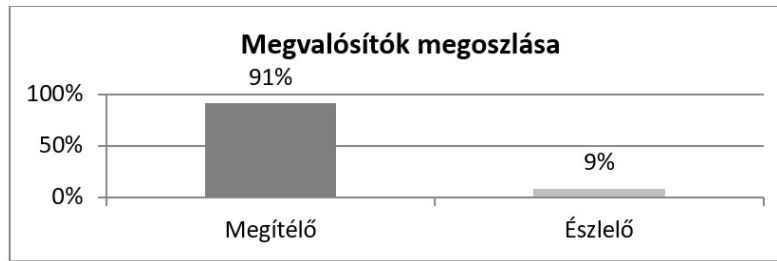
A Helyzetértékelő az, aki kiválasztja a Palánta ötletei közül azt, amelyik a leginkább megvalósítható. A Helyzetértékelő érzelemmentesen, racionálisan, minden tényezőt figyelembe véve, hosszas gondolkodás után dönt. A gondolkodó preferenciájú ember szintén érzelemmentesen hoz döntést. Logikusan, ok-okozati viszonyban gondolkodik, ezért feltételezem, hogy a Helyzetértékelők gondolkodó beállítottságúak. A kutatásomban résztvevő Helyzetértékelők 80%-ára jellemző a gondolkodó ezzel szemben csak 20%-ra az érző beállítottság, hipotézisem így igaznak bizonyult (3. ábra). Ebben a dimenzióban még egy hipotézist állítottam fel, amelyben azt feltételeztem, hogy a Csapatjátékos inkább érző szerep. Kutatásom ezt a hipotézist is alátámasztotta.

### 3.3.4. A negyedik hipotézis vizsgálata

Feltételezéseim szerint a Megvalósító olyan szerep, amelyre inkább a Megítélő (J) preferencia jellemző.

A Megvalósító az, aki a feladatok befejezéséért felel. Figyel a részletekre, a határidőkre, és nem hagyja, hogy a csoport a cél előtt feladja. Mindent befejez, amit elkezdett, rendkívül céltudatos. A Megítélő típusú emberek szintén nagyon figyelnek a határidőkre. Nem szeretnek egyszerre több dologgal foglalkozni, feladataik között mindig fontossági sorrendet állítanak. Az idő nyomása zavarja őket a hatékony munkában. Nem szeretnek befejezetlenül, félkészben hagyni dolgokat. Ezért feltételezem azt, hogy a Megvalósítókra a megítélő preferencia jellemző. Ahogyan a 4. ábra mutatja, a Megvalósító típusú résztvevők 91%-ára jellemző a megítélő és csupán 9%-ukra az észlelő beállítottság, a hipotézisem tehát igaz. A kutatásaim szerint Megvalósítókon kívül a Serkentők és a Vállalatépítők is megítélő típusúak.

**4. ábra: A Megvalósítók negyedik dimenzió szerinti megoszlása**  
**Diagram 4.: Distribution of „Implementers” based on the fourth dimension**



Forrás: Saját kutatás alapján

#### 4. Következtetések és javaslatok

Következtetésképpen elmondható, hogy van összefüggés az egyes preferenciák és a csoportban betöltött szerepek között, de egyúttal elmondható az is, hogy egy nagyobb minta vizsgálata pontosabb eredményeket hozhat. További céljaim között szerepel a kutatás egy nagyobb mintán való lefolytatása is.

Úgy gondolom, hogy a kapott eredmények több területen is hasznosíthatóak. Jól használható például többlépcsős kiválasztásban, hiszen a kapott eredmények és a feltárt összefüggések ismeretében elég a jelöltekkel az egyik kérdőívet kitölteni, így a vállalat időt és pénzt tud megtakarítani. Ha az új kollégánk kitöltötte a Belbin féle Csapatag típus kérdőívet, és eredményül azt kapta, hogy a Palánta szerep jellemző rá leginkább, akkor máris tudjuk róla, hogy nagyon kreatív, de egyúttal fel tudunk arra is készülni, hogy inkább visszahúzó típus, aki feltételezhetően nem fogja magát túl kényelmesen érezni az első munkanapján egy új, ismeretlen közegben. Az eredmények ismeretében viszont az első munkanapot is kellemesebbé tehetjük számára. Ugyanígy hasznosíthatóak a kapott eredmények egy képzési rendszer kialakítása során. Ha például van egy Forrásfeltáró kollégánk, akiről az eredmények alapján feltételezhetjük, hogy nagy valószínűséggel extravertált és intuitív beállítottságú, akkor tudhatjuk, hogy számára inkább azok a tanulási stílusok ideálisak, ahol a kreativitás és komplex szemlélet fontosak a tényszerű adatokkal szemben, illetve ahol a számonkérés során lehetősége van inkább szóban megnyilvánulni. Az eredmények használhatóak továbbá karrier tanácsadásban is. Ha az ügyfél kitölti a Csapatag-típus kérdőívet, és legjellemzőbb szerep mellett ismerjük a szerepre jellemző preferenciákat is, akkor jelölt számára ideálisnak tűnő foglalkozások köre máris pontosabban körülhatárolható anélkül, hogy ehhez a jelöltnek külön kérdőívet kellene kitöltenie.

#### 5. Összegzés

Tanulmányomban először a Myers-Briggs Típus Indikátor dimenzióit mutattam be, majd a különböző személyiség típusokat vizsgáltam meg közelebbről, részletesen feltárva az egyes preferenciák jellegzetességeit. Ezt követően Belbin munkásságát, az általa meghatározott csoportszerepeket és azok legfontosabb jellemzőit vizsgáltam meg közelebbről.



Kutatásom alapkérdése azt volt, hogy melyik csoportszerephez milyen személyiség-típusok tartozhatnak, melyek együtt járása a leggyakoribb. A felállított hipotézisek az egyes preferenciákhoz rendelik azokat a szerepeket, amelyekre az adott preferencia feltételezéseim szerint a legjobban jellemző. Vizsgálataim során arra kerestem a választ, hogy van-e kapcsolat az egyes személyiségpreferenciák és a csoportszerepek között, és ha igen, akkor az megfelel-e a hipotézisekben leírt feltételezéseimnek. A következtetésekben kitértem arra is, hogy a kutatás eredményei milyen területen használhatóak.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Attems, R. és Heimel, F. (1991): *Typologie des Managers. Wie Manager Wirklichkeit wahrnehmen und Entscheidungen treffen*, Wien.
- Belbin, M. (2000): *A team avagy az együttműködő csoport*. SHL Hungary Kft, Budapest.
- Bencsik Andrea (2003): *Csoportszerepek és csoportfejlődés a tudásmenedzsment szolgáltatásban*. *Vezetéstudomány*, XXXIV. évf., 6.szám.
- Berentés Éva (2006): *Csoportok a munkahelyen*. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I.*, Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 316–348.
- Deák Csaba (2006): *A csoportfejlődés szakaszai*. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I.*, Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 385–403.
- dr. Erős Ilona és Jobbágy Mária (2001): *A Myers-Breggs Típus Indikátor (MBTI) Magyarországon*.
- Goda Gyula (2006): *Csoportdinamika*. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I.*, Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 349–384.
- Hajdrik Agnes (2000): *Személyiség típusok és a team*. Szent István Egyetem (szakdolgozat), Gödöllő.
- Higgs, M. (1996): *A comparison of the Myers-Briggs Type Indicator and Belbin Team Roles*, Henley Management College.  
<http://www.lelektanitipusok.net>
- C. G. Jung (1994): *A lélektani típusok általános leírása*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Klein Sándor (1998): *Kell egy csapat!* In: Meredith Belbin: *A team avagy az együttműködő csoport*, SHL Hungary Kft, Budapest, 2000. 7-13.
- Koronváry Péter (2005): *A vezető személyisége – vezetői személyiségelméletek*.
- Kroeger, O. (1987): *The Myers-Briggs Type Indicator: The Revolutionary Human Development Tool for 1980's*. In: *Training Theory and Practice*, NTL Institute.
- Lőre Vendel (2013): *Személyiség típusok az emberi erőforrás menedzsmentben*. Széchenyi István Egyetem, Győr.
- Maxwell, J. C. (2005): *A csapatjátékos 17 nélkülözhetetlen tulajdonsága*. Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest.
- Mészáros Aranka és Németh Erzsébet (2000): *Szociálpszichológia*, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő.
- Mészáros Aranka (2006): *A Myers-Briggs-féle Típus Indikátor a vezetők „szolgáltatásában”*. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I.*, Z-Press Kiadó Kft., Miskolc. 264–295.
- Mészáros Aranka (2014): *MBTI a tanácsadók szolgáltatásában* In: *Innováció, növekedés, fenntarthatóság*. Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara Gazdasági Szolgáltatások Tagozat, Budapest, 124–131.

- Mészáros Aranka (2006): Szerepek: differenciálódás a munkahelyi csoportokban. In: Mészáros Aranka (szerk.): A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I., Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 483-497.
- Mirnicz Zsuzsanna, Bólya Attila, Nick Szabolcs, Sztankovjánszky Szilvia (2006): Az MBTI-modell In: Mirnicz Zsuzsanna (2006): A személyiség építőkövei. Bölcsész Konzorcium, Budapest, 131–137.
- Rózsa Sándor és Bergyár Judit (2006): A pszichológiai tesztek típusai, alkalmazási területei és a tesztelés folyamata In: Rózsa Sándor, Nagybányai Nagy Olivér és Oláh Attila (szerk.): A pszichológiai mérés alapjai, Bölcsész Konzorcium, Budapest, 25–54.
- Takács Péter és Jobbágy Mária (1997): Az a közös bennünk, hogy mások vagyunk. Iskolakultúra, 1997. 6–7. 78–93.
- Takács Ildikó (2006): A munkahelyi szocializáció és a munkahelyi beilleszkedés pszichológiai tényezői. In: Mészáros Aranka (szerk.): A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I., Z-Press Kiadó Kft., Miskolc, 296–315.
- Török Gábor (2012): Vezetői funkciók és szerepek hagyományos és virtuális környezetben (SZIE Doktori PhD értekezés); Gödöllő.