



**Pannon Egyetem
Gazdaságtudományi Kar
Tudományos Diákköri
Konferencia
2023**



Milyen vezetői tulajdonságokat tanulhatunk a superhősöktől?

Készítette: Virág Martina Éva

Témavezetők: Fekete - Berzsenyi Hajnalka, Szentes Balázs

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

Tartalom

Absztrakt.....	3
Bevezetés.....	5
1. Vezetés	6
1.1 Vezetői elméletek.....	6
1.2 Vonás elmélet.....	8
1.3 Myers-Briggs Típus Indikátor.....	10
2. A Vezetés törvényei.....	19
3. Kutatás célja és módszertana	26
4. Tony Stark, mint vezető.....	28
4.1 Tony Stark jellemvonásai.....	28
4.2 Tony Stark vezető személyiségtípusa:.....	30
4.3 Tony Stark helye a rangsorban:.....	33
5. Steve Rogers, mint vezető	35
5.1 Steve Rogers jellemvonásai:.....	35
5.2 Steve Rogers vezető személyiségtípusa	37
5.3 Steve Rogers helye a rangsorban	39
6. T'challa, mint vezető	42
6.1 T'challa jellemvonásai	42
6.2 T'challa vezető személyiségtípusa.....	44
6.3 T'challa helye a rangsorban.....	46
7. Bruce Wayne, mint vezető	48
7.1 Bruce Wayne jellemvonásai	48
7.2 Bruce Wayne vezető személyiségtípusa.....	50
7.3 Bruce Wayne helye a rangsorban.....	52
8. Diana Prince, mint vezető.....	54
8.1 Diana Prince jellemvonásai.....	54
8.2 Diana vezető személyiségtípusa.....	56
8.3 Diana Prince helye a rangsorban.....	58
9. A kutatás eredménye	60
10. További kutatási irányok	62
11. Összefoglalás	63
Irodalomjegyzék	65
Mellékletek.....	69

Táblázatjegyzék

1. táblázat: Személyiségtípusok.....	12-13
2. táblázat: Analitikusok közös és egyedi jellemvonásai.....	13
3. táblázat: Diplomáták közös és egyedi jellemvonásai	14-15
4. táblázat: Őrzők közös és egyedi jellemvonásai	15-16
5. táblázat: Felfedezők közös és egyedi jellemvonásai.....	16-17
6. táblázat: Tony Stark legtöbbet említett tulajdonságai	29
7. táblázat: Tony Stark és a rá jellemző személyiségtípusok közös vonásai	30-31
8. táblázat: Tony Stark legtöbbet említett személyiségtípusai	31
9. táblázat: Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás	32
10. táblázat: Tony Starkra érvényes törvények	33-34
11. táblázat: Steve Rogers legtöbbet említett tulajdonságai	36
12. táblázat: Steve Rogers és a rájellemező személyiségtípusok közös vonásai	37-38
13. táblázat: Steve Rogers legtöbbet említett személyiségtípusai	38
14. táblázat: Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei	39
15. táblázat: Steve Rogers karakterre illő törvények	39-41
16. táblázat: T'challa legtöbbet említett vonásai	43
17. táblázat: T'challa és a ráillő személyiségtípusok közös vonásai	44
18. táblázat: T'challa legtöbbet említett személyiségtípusai	45
19. táblázat: Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei	46
20. táblázat: T'challa karakterére illő törvények	46-47
21. táblázat: Bruce Wayne legtöbbet említett vonásai	49
22. táblázat: Bruce Wayne és a ráillő személyiségtípusok közös vonásai	50
23. táblázat: Bruce Wayne legtöbbet említett személyiségtípusai	51
24. táblázat: Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei	52
25. táblázat: Bruce Wayne jellemző törvényei	52-53
26. táblázat: Diana Prince legtöbbet említett vonásai	55
27. táblázat: Diana és a két személyiségtípus közös vonásai	56
28. táblázat: Diana Prince legtöbbet említett személyiségtípusa	56-57
29. táblázat: Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei	57
30. táblázat: Diana Prince jellemző törvényei	58-59

Ábrajegyzék

1. ábra: Tony Stark vezetői jellemvonásai Northouse szerint	28
2. ábra: Steve Rogers vezetői jellemvonásai Northouse szerint	35
3. ábra: T'challa vezetői jellemvonásai Northouse szerint	42
4. ábra: Bruce Wayne vezetői jellemvonásai Northouse szerint	48
5. ábra: Diana vezetői jellemvonásai Northouse felfogása szerint	54

Absztrakt

Napjainkban a szuperhősök és a róluk készült filmek elég nagy népszerűségnek örvendenek a lakosság körében. Ennek kapcsán pedig olyan kérdések vetültek fel bennem, mint: Mit tanulhatunk a szuperhősöktől vagy csupán szórakoztatási funkciójuk van? Rendelkezik-e olyan ismérvekkel, amelyek vezetővé teszik őket? Hogyan lehetne megállapítani róluk azt, hogy vezetők? Lehetne esetleg egy rangsort kiépíteni közöttük? Kutatásom célja, hogy megmutassam, a szuperhősök rendelkeznek olyan tulajdonságokkal, amelyek vezetővé teszik őket. A kutatásom során különféle módszertani eszközöket alkalmaztam. Blogelemzéssel megállapítottam, milyen ismérvekkel rendelkeznek a karakterek, majd a Myers-Brigg Típus Indikátorral vezetői személyiségtípusokba soroltam őket. Ennek megerősítésére blogelemzést és statisztikai mutatókat használtam. Végül pedig John Maxwell: A vezetés 21 megcáfолhatatlan törvénye című könyv segítségével egy rangsort állítottam fel a hősök között. A kutatás során arra az eredményre jutottam, hogy tanulhatunk a szuperhősöktől. A fiatalabb generáció tagjai pedig megtanulhatják azt, milyen jellemmel kell rendelkeznie egy vezetőnek.

Kulcsszavak: vezetés, vonáselmélet, Myers-Briggs Típus Indikátor, szuperhősök

Bevezetés

Manapság egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek a szuperhősök és az ebben a témában készített filmek. Az évek során egyre több embert szólított meg. Azonban elgondolkoztam azon, hogy a szuperhősöknek van-e valamilyen más célja a szórakoztatáson kívül. Vagy esetleg tanulhatunk valamit ezektől a hősektől? Esetleg rendelkeznek-e vezetői képességekkel? Alkalmasak lennének-e vezetőnek? Hogyan lehetne kideríteni róluk azt, hogy valóban alkalmasak a vezetői szerepkör betöltésére? Egyáltalán mi tartozik a jó vezető kategóriába? Lehetne-e esetleg valamiféle rangsor felállítani közöttük? Kutatásom során pedig ezekre a kérdésekre próbáltam választ találni.

Összességében a kutatási célom az, hogy feltárjam mindenki előtt, a szuperhősök is rendelkeznek olyan tulajdonságokkal, ismérvekkel, amelyek jó vezetővé teszik őket. Ehhez azonban fel kell vetnünk azt, hogy a szuperhősökről meg lehet állapítani azt, hogy vezetők az ismérveik, jellemzőik alapján. Ennek a feltevésnek a bizonyítására segítségemre volt a vezetői elméletek közül a vonás elméletek.

Az első fejezetben a vezetés fogalmát járjuk körbe, felsorolásra kerülnek a vezetői elméletek, amelyek közül bővebben kerül kifejtésre a vonás elmélet. Továbbá a vonás elméletek egyik eszköze is bemutatásra kerül, amely nagy segítségemre volt abban, hogy megállapítsam a szuperhősökről valóban vezetők. Az ezután következő fejezetben pedig a vezetés 21 megcáfolhatatlan törvénye kerül kifejtésre, amely abban volt segítségemre, hogy kialakítsak egy rangsort kiválasztott hőseink között. Számos magyar és külföldi publikációt felhasználtam ennek a témának a bemutatására.

Az ezek után következő fejezetekben pedig sorra kerülnek a kiválasztott szuperhősök jellemzői és az, hogy közülük pontosan melyik szuperhős rendelkezik vezetői ismérvekkel, melyik vezetői kategóriába tartoznak bele, illetve a rangsorban hányadik helyet foglalják el. Kutatásomhoz segítséget nyújtott különféle blogok vizsgálata, statisztikai mutatók használata, és a vezetés törvényeinek átvizsgálása.

1. Vezetés

Mit jelent a vezetés? Sokféleképpen meg lehet fogalmazni azt, hogy mit jelent a vezetés maga. Nincs egy általánosan elfogadott definíció erre a fogalomra. Éppen ezért több definíciót fogok vizsgálni, és ezek alapján fogom megpróbálni behatárolni ezt a fogalmat.

„A vezetés olyan átfogó tevékenység, amely során a vezető eredményesen megvalósíttat dolgokat a többi ember által illetve velük együtt.” (Dobák és Antal, 2016, 31 p.)

Ez a fogalom azt jelenti, hogy e folyamat során a vezető sikeresen megvalósítja elképzeléseit a beosztottai segítségével.

Vasilescu (2019) szerint a vezetés meghatározásához előbb el kell fogadnunk azt, hogy nem feltétlenül jelent egyet egy magas pozícióban lévő emberrel. A vezetés egy olyan interakciós folyamat, amely vezetőből és vezetettekből áll.

Tehát azt már tudjuk e két definíció alapján, hogy a vezetéshez kell egy vezető típusú személy és kellenek azok a beosztottak, akik által a vezető megvalósítja a saját vagy pedig a vállalat elképzeléseit. Úgy gondolom azonban, hogy még mindig a sötétben tapogatózunk azzal kapcsolatban, hogy mit jelent a vezetés. Épp ezért további definíciókat kell megvizsgálni.

Egy másik megközelítés szerint a vezetés egy olyan folyamat, amely során a vezető más embereket befolyásol egy cél elérése érdekében (Sharma és Jain, 2013). Ehhez nagyon hasonlít egy másik nézet, ami szerint a vezetés egy folyamat, ahol egy egyén több egyénből álló csoportot befolyásol egy közös cél eléréséhez (Northouse, 2019). E két megfogalmazás szerint a vezetés egyet jelent a befolyásolással. De nemcsak befolyásolást jelent, hanem azt is, hogy a vezető személye hatással van más emberek gondolkodásmódjára és az emberekből ez a gondolkodásmód azonnali cselekvést vált ki. Működhet ez akár pont fordítva is. A vezetett személyek is hatással lehetnek a vezető személyére és annak magatartására (Schmidt és Islam, 2022). Utóbbit a valóságban én még nem tapasztaltam meg, de filmekben ez egy gyakran előforduló téma.

Összességében tehát elmondható, hogy a) a vezetés egy folyamat, b) kell hozzá egy vezető és a vezetettek, c) a vezető hatással van más emberek magatartására, d) egy cél megvalósítása érdekében történik mindez.

1.1 Vezetői elméletek

Mi tesz valakit vezetővé? Ez a kérdés több embert is foglalkoztatott az évek során. Számtalan elmélet látott napvilágot ez idő alatt és sokan próbáltak választ találni erre a kérdésre. Az alábbiakban pedig a leginkább elterjedt nézeteket fogom bemutatni néhány mondat erejéig.

- ❖ *„Nagy Ember” elmélet:* E szerint a vezetők már eleve annak születtek, és nem azzá váltak. Akkor lépnek elő, amikor a legnagyobb szükség van rájuk (Bauer, 2014). Azért nem értek egyet ezzel az elmélettel, ugyanis hiszem, hogy egy vezetőt nem a vele született képességei határozzák meg.
- ❖ *Vonás elmélet:* A „Nagy Ember” elméletből alakult ki ez az elmélet. E szerint bizonyos emberek vezetői jellemvonásokkal rendelkeznek, és ezek olyan vonások, amelyek kialakulhatnak másokban is (Sethuraman és Suresh, 2014). Lényegében ez az elmélet abban különbözik a „Nagy Ember” elmélettől, hogy itt a vezetőt nem a veleszületett képességei határozzák meg.
- ❖ *Készség elmélet:* Ez az elmélet azt állítja, hogy a vezetőnek ugyan rendelkeznie kell bizonyos képességekkel és készségekkel, hogy jó vezető lehessen, de ezek a képességek és készségek tanulhatók, fejleszthetők (Northouse, 2019). Ezt az elméletet már jobban el tudom fogadni, azonban ennek az elméletnek van egy nagy hátránya, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni. Azon képességek és készségek listája, amelyeket elsajátítva vezetők lehetünk, végtelen hosszúságú lehet.
- ❖ *Viselkedés elmélet:* Ez az elmélet azt vizsgálja, hogyan és miként viselkednek a vezetők egy adott helyzetben. Az emberek pedig megfelelő képzés által megtanulhatják, hogyan legyenek jó vezetők. Senki sem születik úgy, hogy eleve sikert fog elérni. (Vasilescu, 2019). Ez mindenképp egy vonzó lehetőség az emberek számára. Hiszen, ha csak megfelelő képzés kell ahhoz, hogy valaki sikeres vezető legyen, akkor ez azt jelenti, hogy mindenkiben megvan a potenciál arra, hogy jó vezetővé válhasson.
- ❖ *Szituációs elmélet:* Kontingencia elméletként is ismerhetjük, amely azt állítja, hogy a vezetőknek egy adott vezetési stílust kell hozzárendelnie egy adott helyzethez (Szabolcsi, 2016). Tehát egy adott helyzethez a vezetőnek alkalmazkodnia kell, és mindig egy másik stílust kell alkalmaznia abban a helyzetben. Véleményem szerint mindenképp elismerendő az, ha valaki ilyen jól alkalmazkodni tud egy adott szituációhoz.
- ❖ *Transzformációs elmélet:* E megközelítés szerint a vezető változást idéz elő a vezetettekben és arra inspirálja őket, hogy egy olyan teljesítményt érjenek el, ami felülmúl mindenféle várakozást (Zehndorfer, 2021). Ezen elmélet mindenképp egy vonzó lehetőség az emberek számára, hiszen úgy érezhetik, hogy hasznos tagjai a vállalat számára.

1.2 Vonás elmélet

Ez az elmélet a korai 20. század elején alakult ki és a legelőször létrejött elméletek közé tartozik. Ebben az időszakban a kutatók azt vizsgálták, hogy mi tesz egy embert nagyszerű vezetővé. Az elmélet a jól ismert „Nagy Ember” elméletből alakult ki (Northouse, 2019).

A „Nagy Ember” elmélet Thomas Carlyle nevéhez fűződik, aki szentül hitte a történelmet rendkívüli vezetők formálták. E rendkívüli vezetők pedig már eleve ilyen jellemvonásokkal születtek. Ezen ismérvek megismerésével pedig meg tudjuk jósolni a sikeres vezetőket is. Azonban sok kutató és pszichológus nem értett egyet ezzel az elmélettel (Cherry, 2022). Ahogy én sem értek vele egyet, hiszen úgy gondolom, hogy a jó vezetőt nem a veleszületett képességei teszik azzá.

Gordon Allport volt az első nagy úttörője a vonás elméletnek. Szerinte a jellemvonások a személyiség alkotóelemei és minden ember rendelkezik olyan vonásokkal, amelyek csak arra az emberre jellemzőek (Kanodia és Sacher, 2016). Hiszen minden ember különbözik egymástól, mindenki máshogy gondolkodik, így érthető, hogy egy ember rendelkezik olyan vonásokkal, amelyek rá vonatkoznak. 3 fő típusra bontja le ezeket a jellemvonásokat. Kardinális vonásnak nevezzük azokat a vonásokat, amelyek a legtöbb cselekvésben fellelhetők. Centrális vonások azok, amelyek valamilyen szinten minden emberben megtalálhatóak. Azokat a vonásokat pedig, amelyek csak bizonyos helyzetekben mutatkoznak meg, másodlagos vonásoknak nevezzük (Abel, 2018). A második nagy áttörést Ralph Stogdill érte el, aki már meghatározott olyan személyiségvonásokat, amelyek kapcsolódnak a vezetővé váláshoz. 10 olyan személyiségvonást határozott meg, amelyek valamilyen szinten kapcsolódnak a vezetővé váláshoz. Később azt is megállapította, hogy nemcsak ezek a vonások szükségesek a vezetővé váláshoz, hanem magától a helyzettől is függ a dolog (Northouse, 2019). Tehát Stogdill bebizonyította, hogy nemcsak bizonyos jellemvonások szükségesek valaki vezetővé válásához. Egy modern felfogás szerint a vezetőknek szükséges jellemzőkhöz hozzátartozik a szociális intelligencia. Számos tanulmány kimutatta, hogy ennek megléte kulcsfontosságú a vezetővé válás folyamata során. Ez a felfogás Stephen Zaccaro nevéhez fűződik (Holsinger és Carlton, 2018). Abban mindenképp egyet értek, hogy egy jó vezetőnek kapcsolatot kell tartania alkalmazottaival, ehhez pedig jó kommunikációs és szocializációs képességek kellenek.

Northouse (2019) szerint 5 olyan vezetői jellemvonás van, amelyekkel a jó vezetőknek rendelkezniük kell. Ezek a jellemvonások az intelligencia, az önbizalom, az elhatározottság, az integritás és a társas hajlam. Az intelligencia alatt egy érett és gyors ítélőképességet értünk,

amelynek megléte szükséges ahhoz, hogy jó vezetővé váljon valaki (Holsinger és Carlton, 2018). Továbbá a jó vezetőnek bíznia kell a saját ítélőképességében és elképzeléseiben. Erre kiváló példa Steve Jobs, aki a céget úgy irányította, ahogy ő a legjobbnak gondolta (Northouse, 2019). Ugyanakkor egy jó vezetőnek rendelkeznie kell egy fajta határozottsággal is. Egy határozott vezető másokat arra inspirál, hogy bízzanak saját magukban és elképzeléseikben. Illetve ennek segítségével a vezető meg tudja valósítani a szervezet által kitűzött célokat (Munnis, 2016). Integritás alatt őszinteséget és megbízhatóságot értünk. Azok az emberek, akik e jellemvonással rendelkeznek, felelősséget vállalnak tetteikért és ragaszkodnak saját alapelveikhez (Holsinger és Carlton, 2018). A társas hajlam a közösséghez való alkalmazkodó képességet jelent. Akik rendelkeznek vele azok általában barátságosak, nyitottak, udvariasak és tapintatosak. Érzékenyek mások szükségleteire és törődnek mások jólétével (Northouse, 2019). Úgy gondolom, hogy ez az 5 vonás remek kiinduló alap azoknak, akik arra vágnak, hogy feljebb lépjenek a vállalati ranglétrán. Ugyan úgy gondolom, hogy más tulajdonságokkal is rendelkeznie kell egy jó vezetőnek, de ez az 5 tulajdonság egy olyan alap, amelyre a jövőben bátran lehet építkezni.

Ennek az elméletnek azonban megvannak az előnyei és a hátrányai is. Előnyök közé tartozik az, hogy új lehetőségeket nyitott meg a kutatók számára. Hiszen ennek az elméletnek köszönhetően új elméletek kerültek előtérbe. Jelentős előrelépést hozott az emberi tulajdonságok tanulmányozásában. Ennek az elméletnek köszönhetően olyan személyiség elemző modellek jöttek létre, mint a Big Five személyiségmodell. Illetve megmutatta a vezetők számára mely tulajdonságaikat kell fejlesztés alá vonniuk (Lindberg, 2023). Hátrányai közé sorolhatjuk azt, hogy nem veszi figyelembe az adott helyzet hatását, nagyon sok vezetői jellemvonás van, és nem magyarázza meg hogyan fejlődnek ki ezek a jellemvonások egyes emberekben (Kanodia és Sacher, 2016).

Az évek során számos teszt és kérdőív jött létre annak érdekében, hogy feltérképezhessük egy ember jellemvonásait és azt, hogy rendelkezik-e már azokkal a tulajdonságokkal, amelyek valakit jó vezetővé tesznek. Ezek közé tartozik Eysenck háromfaktoros személyiségmodellje, a Big Five személyiségmodell, és a Myers-Briggs Típus Indikátor. A továbbiakban a Myers-Briggs Típus Indikátort fogjuk közelebbről megnézni. Ugyanis szerintem ez az eszköz nagy segítséget jelent abban, hogy meg tudjuk, milyen tulajdonságokkal rendelkezünk, és ez alapján meg tudjuk határozni, milyen vezetői személyiségbe tartozunk. Ha pedig tudjuk ezt, akkor azt is tudjuk, mik az erősségeink és a gyengeségeink. A későbbiekben pedig

gyengeségeinken felül tudunk kerekedni, annak érdekében, hogy még jobbak legyünk a vezetés területén.

1.3 Myers-Briggs Típus Indikátor

A Myers-Briggs Típus Indikátor (a továbbiakban **MBTI**) egy személyiség mérő eszköz. Ennek segítségével megtudhatjuk, milyen típusú személyek vagyunk, amely nagy segítséget jelent önmagunk megismerésében. Ha pedig tudjuk, milyen emberek vagyunk, azt is tudjuk, milyen típusú vezetők vagyunk. Ugyanis ennek az eszköznek az elmélete azon alapul, hogy minden ember vezetőnek számít. Főként Carl Gustav Jung azon állításán alapszik miszerint az embernek 4 alapvető pszichológiai funkciója van: az érzékelés, intuíció, gondolkodás és érzés. Ezt gondolta tovább Katharine Cooks Briggs és Isabel Briggs Myers (Kaiser, 2020).

Értelmezésük szerint az emberi viselkedés megkülönböztethető 4 dimenzió alapján:

- ❖ extrovertált és introvertált típusra való összpontosítás,
- ❖ érzékelés és intuíció általi információszerzés,
- ❖ döntés meghozása a gondolataink és érzéseink alapján,
- ❖ ahogy megítéljük és érzékeljük a körülöttünk lévő világot (Setiawati, 2014).

„Az elmélet szerint a vizsgált négy dimenzió mentén egy-egy ellentétpár valamely pólusa jellemző az emberekre, így a négy elem meghatározza a vizsgált személyek pszichológiai típusát, melyet az ellentétpárok betűiből alkotott MBTI kóddal szoktunk leírni.” (Lőre, 2013)

Ezek az ellentétpárok a következők:

Extraverzió (E) – Introverzió (I):

Az extroverzív emberek nyitottabbak a külvilág felé, cselekvésközpontúság jellemzi őket. Jobban élvezik más emberek társaságát, és sokkal energikusabbak. Introverzív ember ennek az ellentétét jelenti. Vagyis inkább befelé forduló ember, akit, mély gondolatok foglalkoztatnak és feltöltődik, ha egyedül tölt egy kis időt (Cherry, 2022). Ezt a két ellentétpárt már tapasztaltam az életben is. Hiszen nővérem az, aki kicsit nyitottabb a világ felé, míg én inkább befelé forduló ember vagyok, aki jól el van egymagában is.

Érzékelés (S) – Intuíció (N):

Az érzékelők szeretnek a részletekre összpontosítani, megfigyelni az eseményeket maga körül és az információt eleve adott formában fogadják be. Ezzel szemben az intuitív személyek inkább a rejtett összefüggésekre figyelnek, és hirtelen felfedezéseket tesznek (Lőre, 2013). Ha pontosan akarjuk megfogalmazni az intuíció, azt jelenti, hogy egy ember képes a

rendelkezésre álló információk alapján előre megjósolni, mi fog történni. Ez a képesség pedig nagy segítséget jelent nemcsak a vezetőknek, de bárkinek a vállalatban belül.

Gondolkodás (T) – Érzés (F):

A gondolkodást előtérbe helyező emberek racionálisak, a logikát választják az érzelmek helyett, gyakran rejtik el érzéseiket, és a hatékonyság mindennél fontosabb a számukra. Azonban azok, akik az érzelmeket helyezik előtérbe, érzékenyebbek, empatikusabbak, nem versenyeznek, és szeretnek másokkal együtt működni (Kaiser, 2020). Személy szerint valamilyen szinten mindkét jellemzővel rendelkezünk kell, hiszen vannak olyan helyzetek az életben, amikor nem tudunk az érzéseinkre támaszkodni, hanem racionális döntést kell hoznunk. Vagy pedig fordítva.

Ítéletalkotó (J) – Észlelő (P):

Ezt a dimenziót Myers és Briggs alkotta meg azért, hogy megállapítsák, az emberek hogyan ítélik meg másokkal szemben. Az ítéletalkotók szervezettek, egy bizonyos struktúrát vesznek figyelembe, és végleges döntéseket hoznak. Míg az észlelők nyitottabbak, rugalmasak, viszont gyakran hoznak hirtelen döntéseket (Vinney, 2019).

E négy dimenzió kombinálásával 16 személyiségtípust tudunk meghatározni. Mindegyik személyiségtípust egy négy jegyből álló betűkóddal lehet jellemezni. Ezt a kódot személyiségkódnak nevezzük. Példának okáért az ISTJ egy introvertált, érzékelő, gondolkodó és ítéletalkotó személyt takar (Vinney, 2019).

Minden személyiségtípusnak megvan a maga módja a vezetésre. Ezzel az eszközzel 16 olyan személyiséget tudunk meghatározni, amelyek egyaránt lehetnek vezetők is. Bármelyik típus lehet vezető, azonban mindegyik típus másképpen vezet. Mindegyik típus másképp gondolkodik, másképpen hoz döntéseket. De ami a legfontosabb mindegyik típus egyaránt jó vezető lehet. Ugyan mindegyik személyiség rendelkezik gyengeponttal, azonban ezen ismeret birtokában idővel e gyengepontok leküzdhetőek, kiküszöbölhetőek. Szerintem már csak ezért is fontos tisztában lennünk azzal, hogy ki milyen típusba tartozik.

Viszont azt is fontos észben tartanunk, hogy mindenki más és más személyiség. Nem lehetséges az, hogy mindenkit beleillesszünk egyetlen egy típusba. Lesznek olyan egyének, mint ezek a vizsgált szuperhősök is, akik többre is beleillenek. Ez pedig azt jelenti, hogy bizonyos tulajdonságok jobban előtérbe kerülnek, dominánsabb szerepet töltenek be egy ember életében, míg más jegyek másodlagos szerepet töltenek be az ember életében.

1. táblázat: Személyiségtípusok

Csoportosítás	Személyiségtípusok	Kód	Személyiség leírás
Analitikusok	Építész	INTJ	Fantáziadús és stratégiai gondolkodók egy mindenre kész tervvel.
	Tudós	INTP	Innovatív feltalálók egy kielégíthetetlen tudásszomjjal.
	Parancsnok	ENTJ	Bátor, fantáziával rendelkező, erős akaratú vezetők és mindenre találnak egy módot.
	Vitázó	ENTP	Okos és kíváncsi gondolkodók, akik nem tudnak egy kihívásnak ellenállni.
Diplomaták	Védőügyvéd	INFJ	Csendesek, misztikusak, inspiráló és fáradhatatlan idealisták.
	Mediátor	INFP	Kedves és önzetlenek, akik mindig segítőkészek.
	Főszereplő	ENFJ	Karizmatikus és inspiráló vezetők, akik képesek lenyűgözni másokat.
	Kampányfőnök	ENFP	Lelkesek és társaságkedvelők, nagyon könnyű mosolyt csalni az arcukra.
Őrzők	Logisztikus	ISTJ	Praktikusak, ténykedvelők, a megbízhatóság mintaképei.
	Védő	ISFJ	Elkötelezettek, akik mindig készek megvédeni a szeretteiket.
	Vezető	ESTJ	Kiválóak az ügyintézésben, jók a dolgok és emberek igazgatásában.
	Konzul	ESFJ	Emberekkel törődő, társaságkedvelők, akik készek másokon segíteni.
Felfedezők	Virtuóz	ISTP	Merész és gyakorlatias kísérletezők, a szerszámok mesterei.
	Kalandvagyó	ISFP	Rugalmasak és elbűvölőek, akik

			nyitottak az új dolgok felfedezésére.
	Vállalkozó	ESTP	Okos, energikus emberek, akik szeretik a veszélyes helyzeteket.
	Szórakoztató	ESFP	Spontán, lelkes emberek, akik körül sosem lehet unatkozni.

Forrás: Saját szerkesztés (Briggs-Myers, 2023) alapján

A fenti táblázatban láthatjuk mind a 16 személyiségtípust kódjaikkal és személyiség leírásukkal együtt. Ráadásul a személyiségtípusokat külön csoportokba is tudjuk osztani. Az Analitikusok a racionális döntéshozók és stratégiai gondolkodók csoportjába tartoznak. A Diplomáták csoportját az emberi kapcsolatok és a kreativitás határozza meg. Az Órások csoportja szereti a rendet, a stabilitást és a biztonságot. A Felfedezők csoportját nagyban meghatározza a spontaneitás és a gyakorlatiasság (Leung, 2020).

A személyiségtípusok rendelkeznek közös jellemvonásokkal, de rendelkeznek egyedi azonosítókkal is. E jellemvonások pedig segítenek abban, hogy jobban megértsük, mi mozgatja az egyes személyiségeket.

Elsőként az Analitikusok közös és egyedi jellemvonásait vizsgáljuk meg az alábbi táblázatban:

2. táblázat Analitikusok közös és egyedi jellemvonásai

Építész	Tudós	Parancsnok	Vitázó
Szorgalmas	Innovatív	Magabiztos	Innovatív
Innovatív	Elemző	Ambiciózus	Magabiztos
Magabiztos	Intelligens	Karizmatikus	Nem ítélező
Határozott	Független	Társaságkedvelő	Alkalmazkodó
Érzéketlen	Érzéketlen	Makacs	Makacs
Elemző	Közönyös	Arrogáns	Érzéketlen
Közönyös	Óvatos	Érzéketlen	Érvelő
Maximalista	Bizalmatlan	Gyors észjárású	Nem elkötelezett

Forrás: Saját szerkesztés (Simkus, 2023) alapján

Mind a négy személyiségnek van egy közös vonása. Ez a jellemvonás pedig az érzéketlenség, ami azt jelenti, hogy érzelmeiket nehezen mutatják ki a külvilág felé, nem is szeretnek beszélni az érzéseikről. Kettő olyan jellemvonás is van, amely csak három személyiség típusra jellemző. Ez a két jellemvonás az innovatív gondolkodás és a magabiztosság. Tehát az Építészek, Tudósok és a Vitázók eredeti módon gondolkodnak és megoldásaik gyakran újító jellegűek. Az Építész, Parancsnok és Vitázó személyek magabiztosak, vagyis bízik saját tudásában. Három olyan jellemvonás is van, amely viszont már csak két személyiségtípus közös vonásaként jelenik meg. Ez a három jellemvonás a közönyösség, a makacsság, és az elemző típusú gondolkodás. A Tudósok és Építészek mindig mindent kielemeznek, viszont nem nyitottak az érzelmek terén. A Parancsnok és Vitázó személyek makacsak, ami azt jelenti, hogy nagyon ragaszkodnak saját álláspontjukhoz.

Az Analitikusok vezetőként racionálisan és rendszerben gondolkodnak. A lehető leglogikusabb döntést fogják meghozni. Előtte azonban végiggondolják, milyen hatással lesz az a döntés elérendő céljukra, vagyis az egyik erősségük az előrelátás. Másnéven ezt intuíciónak nevezzük. Értékelik a kreatív és újszerű megoldásokat. Stratégiai gondolkodók, akik mindig hosszú távra terveznek. Gyengepontjuk közé tartozik az, hogy érzelmeiket nem szeretik kifejezni, és gyakran nem veszik őket figyelembe (Storm, 2017). Úgy gondolom az Analitikusok kiváló vezetők lehetnek bizonyos ágazatokban, mint például a pénzügyi világ. Azonban figyelembe kell venniük az emberekre is, és arra, hogy mit akarnak. Hiszen az alattuk dolgozók segítségével fogják elérni a céljukat.

Következőként a Diplomáták közös és egyedi jellemvonásait nézzük meg közelebbről:

3. táblázat: Diplomáták közös és egyedi jellemvonásai

Védőügyvéd	Mediátor	Főszereplő	Kampányfőnök
Őszinte	Őszinte	Gyengéd	Lelkes
Éleslátó	Jószívű	Empátia	Kreatív
Altruista	Idealizáló	Inspiráló	Gondoskodó
Jószívű	Érzékeny	Manipulatív	Energikus
Érzékeny	Zárkózott	Túlóvó	Túlgondoló
Zárkózott	Kritikus	Idealizáló	Érzékeny

Konfliktuskerülő	Kapcsolatápoló	Szenvedélyes	Empátia
Maximalista	Nyitott	Határozott	Figyelemzavar

Forrás: Saját szerkesztés (Simkus, 2023) alapján

A Védőügyvéd és a Mediátor személyiségek közt több közös vonás is található. Mindkét személyiség típus őszinte, jószívű és zárkózottak. Tehát az igazságot nyíltan kimondó emberek, és mindig szívesen segítenek másoknak. Azonban nehezen nyílnak meg mások előtt. Továbbá e jellemek közt van két olyan tulajdonság, amely két személyiségre is jellemző. Az egyik ilyen tulajdonság az idealizáló. Mind a Mediátor és a Főszereplő személyek idealisták, vagyis rendkívül optimista és álmodozó emberekről van szó.

Azonban a Főszereplő és a Kampányfőnök típusba tartozó emberek empatisz képességekkel is rendelkeznek, ami azt jelenti, hogy törődnek mások érzéseivel. Egy olyan jellemző van, amely három másik személyre ráillik. Ez pedig nem más, mint az érzékenység. Egészen pontosan a Védőügynök, Mediátor és a Kampányfőnök típusoknak egy jellegzetes vonásáról van szó. E típusok érzékenyek, ami azt jelenti, hogy nagyon hamar megsértődnek és könnyen megbántódnak.

A Diplomata a vezetés során mindig az emberekre koncentrálnak, tehát mindig figyelembe veszik azt, hogy egy döntés milyen hatással lesz az emberekre. Másokat inspirálnak, és mindig tudják, mivel lehet az embereket motiválni. Mindig meghallgatnak másokat és gyakran adnak lehetőséget másoknak arra, hogy átvegyék a helyüket (Storm, 2017). Személy szerint a Diplomata típusú embereket motiváló képességük és a másokra való figyelés teszi igazán remek vezetőkké. Azonban a Diplomataknak a vezetés során figyelniük kell a vállalati célokra is, nemcsak az emberekre.

A továbbiakban az Őrzők közös és egyedi jellemvonásait ismerhetjük meg:

4. táblázat: Őrzők közös és egyedi jellemvonásai

Logisztikus	Védő	Vezető	Konzul
Gyakorlatias	Empátia	Elszánt	Gyakorlatias
Hagyománykövető	Gyakorlatias	Őszinte	Gondoskodó
Megbízható	Megbízható	Megbízható	Megbízható
Határozott	Jószívű	Makacs	Vendégszerető

Makacs	Felelősségteljes	Felelősségteljes	Önzetlen
Nyugodt	Merev	Rugalmatlan	Konfliktuskerülő
Merev	Konfliktuskerülő	Parancsolgató	Nyitott
Jó hallgató	Szerény	Egyenes	Felelősségteljes

Forrás: Saját szerkesztés (Simkus, 2023 és Ion, 2022) alapján

Az Őrzők közül mind a négy személyiségtípus a nagyon szavahihetőek és megbízhatóak. Kettő olyan jellemzőt is találunk a fenti táblázatban, amely három emberi jellem típus közös vonásaként jelenik meg. Az egyik ilyen jellemző a felelősségteljeség. A Védő, a Vezető és a Konzul személyek felelősségteljesek egyének, akik mindig vállalják a tetteik következményeit. A másik jellemző a gyakorlatiasság. A Konzul, a Védő és a Logisztikus típusok jellegzetes vonása a gyakorlatiasság, vagyis az egyes helyzetekhez rugalmasan állnak hozzá. Továbbá három olyan jellemvonás van, amely csak két személyiségtípus jegyei közt található meg. Ez a három vonás a merevség, konfliktuskerülés és a makacsság. Mind a Logisztikus és mind a Vezető egyének makacsok, tehát saját álláspontjukhoz foggal-körömmel ragaszkodnak. A Konzulok és a Védők nem szeretik a konfliktusokat, emiatt ha lehet, inkább elkerülik őket. Mind a Logisztikusra és a Védőre jellemző az, hogy nagyon merevek. Ez azt jelenti, hogy vonakodó természetűek és ellenállnak mindenféle változásnak.

Az Őrzők vezetőként sosem önmagukra gondolnak, hanem az emberekre. Gyakran helyezik az emberek szükségleteit a saját szükségleteik elé. Sosem hagynak semmit félbe, amibe belekezdenek, azt véghezviszik. Döntéshozás során a részletekre koncentrálnak, megvizsgálják az összes tény és részletet, ami hatással lehet a vállalat céljának elérésére (Storm, 2017). Az egyetlen, amit ehhez hozzáfűznék az, hogy az Őrzőknek néha a saját szükségleteiket is maguk elé kell helyezniük. Ugyanis hamar a kiégés szélére sodródhatunk, ha egyfolytában csak a munkával és mások igényeivel foglalkozunk.

Végül a Felfedezők közös és egyéni jellemvonásaikat ismerhetjük meg:

5. táblázat Felfedezők közös és egyéni jellemvonásai

Virtuóz	Kalandvágó	Vállalkozó	Szórakoztató
Kalandvágó	Nyugodt	Leleményes	Leleményes
Határozott	Független	Gyors észjárás	Gyakorlatias

Független	Spontán	Magabiztos	Spontán
Gyakorlatias	Gyakorlatias	Türelmetlen	Társaságkedvelő
Kockázatvállaló	Jó megfigyelő	Gyakorlatias	Merész
Magabiztos	Érzékeny	Egyenes	Optimista
Alkalmazkodó	Impulzív	Rendezetlen	Empátia
Spontán	Döntésképtelen	Nyers	Impulzív

Forrás: Saját szerkesztés (Ion, 2022 és Cherry, 2023) alapján

Mind a négy típusra jellemző a gyakorlatiasság, ami azt jelenti, hogy az egyes helyzetekhez rugalmasan állnak hozzá. Viszont csak egy olyan jellemvonás van, amely megtalálható három személyben is. Ez a vonás a spontaneitás. Ez azt jelenti, hogy a mában élnek, nem a távoli jövőben. Hamar beleugranak a mélyvízbe, és a helyzetekre történéseknek megfelelően reagálnak. Azonban négy olyan közös vonás is van, amely legalább két emberre is illik. Az egyik ilyen jellemvonás a függetlenség. Aki független az, senki más támogatására és irányítására nem szorul rá. A másik ilyen vonás a leleményesség, ami azt jelenti, hogy rendkívül kreatívan gondolkodnak, és ennek köszönhetően találékonyan megoldanak egy problémát. A harmadik ilyen jellemvonás a magabiztosság, vagyis a saját tudásukban megbíznak. A negyedik ilyen tulajdonság pedig nem más, mint az impulzivitás. Az impulzivitás pedig azt jelenti, hogy egy személy sietve és elhamarkodva hoz döntéseket.

A Felfedezők vezetőként jó probléma megoldók, képesek a hibákat azonnal elhárítani. A cél eléréséhez a lehető leghatékonyabb utat keresik, de elsőként mindig a leglogikusabb utat fogják választani. Mindig az izgalmat keresik, és nehezen veszik rá magukat, hogy a számukra érdektelen dolgot elvégezzék. Azonban mikor olyasmin dolgoznak, ami nagyon érdekli őket, képesek hegyet-völgyet megmozgatni annak véghezviteléért (Storm, 2017). Ezt a gondolatot azzal tudnám kiegészíteni, hogy a Felfedezők egyik nagy erőssége, hogy képesek arra, hogy kreatív és mások számára teljesen szokatlan módon gondolkodjanak. Egy ilyen képességekkel rendelkező ember pedig nagy értéket jelent bármelyik vállalat számára.

Nagyon sokat nyerünk az által, ha megértjük az egyes személyiségtípusokat. Nagy segítség lehet az, ha meg tudod állapítani azt, mik az erősségeid és a gyengeségeid. Ráadásul egy teszt kitöltésével bárki megtudhatja, hogy melyik típusba tartozik. A teszt pedig bárki számára elérhető az interneten. Maga a teszt pedig körülbelül kilencven százalékban megbízható.

Ugyanakkor előfordul az, hogy az újra kitöltők egy másik típusban találják magukat. Emiatt pályaválasztásra nem alkalmas eszköz. Azonban használható arra, hogy jobban megismerjük önmagunkat, fejlesszük képességeinket vezetőként és alkalmazottként egyaránt illetve csapatépítés során is alkalmazhatjuk (Cherry, 2022).

2. A Vezetés törvényei

Mitől lesz valaki sikeres vezető? Nos, 21 olyan megcáfолhatatlan törvény van, amelynek követésével valaki jó és sikeres vezetővé válhat. E törvények örökérvényűek és az élet formálta őket. Egyes törvényeket talán nehezebb elsajátítani, de bárki el tudja őket sajátítani. Amint ez megtörtént pedig be kell tartani azokat, máskülönben nem lesz valakiből vezető (Maxwell, 2020).

Fontos azt is hozzátennünk, hogy minél többet elsajátít valaki annál jobb vezetővé válik az az ember. Pont ettől lesznek ezek a törvények megcáfолhatatlanok. Hiszen mindegyik törvény kell ahhoz, hogy valaki igazán jó vezetővé válhasson. Sőt Maxwell (2020) úgy írta le ezeket a törvényeket, mint eszközöket, amelyek segítenek abban, hogy mások elérhessék az álmaikat. Már attól jobb vezetőkké válhatunk, ha csak egyet elsajátítunk ezek közül. De ha sikerül mindet elsajátítanunk nem lesz olyan ember a földön, aki ne követne minket.

A továbbiakban nézzük meg közelebbről ezeket a törvényeket:

1. A felső korlát törvénye:

E törvény azt mondja ki, hogy a vezetés és a hatékonyság szoros kapcsolatban áll egymással. Ahhoz, hogy valaki sikeres vezetővé váljon, rendelkeznie kell bizonyos vezetői képességekkel. E képességek pedig korlátozni fogják vállalkozásod jövőbeli sikerét. Vagyis, ha valaki nagyszerű üzletember, de nem jó vezető, akkor az a vállalkozás nem lesz túl sikeres a jövőben. Ez pedig azért van, mert a vállalkozás nemcsak egyetlen embertől függ, hanem az alkalmazottak csapatmunkájától is. Ennek a törvénynek az elsajátítása nagyon egyszerű. Egy jó vezetőnek nemcsak önmagára kell gondolnia, hanem azokra is, akik segítenek elérni a szervezet céljait. Tehát a vezetőnek el kell érnie azt, hogy mások is kivegyék a részüket a csapatmunkából (Schoenbeck, 2023). Példának fel lehet hozni az Apple esetét. Steve Wozniak volt a szervezet agya, de vezetőnek gyenge volt. Steve Jobs azonban remek vezető egyéniség volt. Neki köszönhetően világszínvonalú cég lett az Appleból, és a vállalat értéke meghaladja a kilenc számjegyet is (Maxwell, 2020).

2. A hatásgyakorlás törvénye:

„A vezetés befolyásolás. Se több, se kevesebb.” (Maxwell, 2020)

A törvény kimondja, hogy attól lesz valaki jó vezető, ha hatással van másokra. Eléri másoknál azt, hogy kövessék a vezetőt. Viszont nem a rangjával vagy a státuszával szerez magának követőket (Miller, 2021). Vegyük például Diana hercegnőt. Királyi rangja miatt állandóan a nyilvánosság előtt szerepelt. Hamar a fejébe vette azt, hogy másokat fog szolgálni és segít

adományokat gyűjteni különböző szervezeteknek. Nem sokkal később egy rendkívül befolyásos személlyé vált, akinek több követője is lett. 1996-ban ugyan férjétől elvált, elvesztette rangját is, azonban továbbra is hatással volt más emberek életére (Maxwell, 2020).

3. A folyamat törvénye:

Egy jó vezető több napon keresztül fejlődik és formálódik, nem egy nap alatt megy végbe. Tehát a vezetés egy folyamat eredménye. A vezetést meg lehet tanulni és elsajátítani, de ehhez idő kell. Illetve nyitottnak kell lenned arra, hogy folyamatosan tanulj és fejlődj (Sinusoid, 2021). Ahogy Theodore Roosevelt sem egy nap alatt vált egy nagyszerű vezetővé. Egy folyamat során lett vezető. Az évek során sok pozíciója volt, és ez idő alatt végig figyelte, olvasott azon emberekről, akiket a legjobban csodált. Halálos ágyán találtak egy könyvet az ő kézírásával, ami azt jelentette, hogy még élete utolsó éveit is azzal töltötte, hogy tanult és fejlődött (Maxwell, 2020).

4. A navigáció törvénye:

Az emberek követik vezetőiket, de csak akkor, ha képesek egy jobb jövőt közvetíteni a vezetettek számára. Tehát ez a törvény lényegében arról szól, hogy a vezetőnek legyen egy jövőképe és meghatározza az oda vezető utat. Célt ad a követőinek, és tudatja velük, hogyan tehetik jobbbá a világot (Miller, 2021).

A következőket kell szem előtt tartani a navigálás során:

- ❖ előre meg kell határozni az oda vezető utat,
- ❖ célokat ismertetni kell,
- ❖ elsőbbséget élvező dolgok megállapítása,
- ❖ szereplőket értesíteni kell,
- ❖ hagyni kell időt arra, hogy mások is elfogadják a tervet,
- ❖ cselekedni kell,
- ❖ számítani kell a váratlanra,
- ❖ sikerekre mindig rá kell mutatni,
- ❖ a tervedet naponta ellenőrizni kell (Maxwell, 2020).

5. Az értékadás törvénye:

Ez a törvény arról szól, hogy pozitívan hassunk más emberekre, és segítsünk nekik felismerni a benne rejlő lehetőségeket. Vagyis egy jó vezetőnek az embereket kell szolgálnia, hatnia kell rájuk. Nemcsak a saját céljaik elérésére kell koncentrálniuk, hanem mások céljainak elérésére és vágyainak beteljesítésére. Ehhez pedig a vezetőnek szüksége van empátiás képességekre,

jó figyelő készségekre illetve érdeklődni kell jó létük felől. Végül pedig fontos, hogy egy jó vezető példát mutasson mások számára (Morris, 2023). Vegyük példaként Jim Sinegalt, a Costco alapítóját. Amikor ő volt a vállalat élén, mindig meglátogatta kollégáit. Sőt ugyanazt a névtáblát hordta, mint mások. Mindig gondoskodott arról is, hogy mások számára elérhető legyen, és, ha kellett meghallgatta őket (Miller, 2021).

6. A szilárd talaj törvénye:

E törvény szerint a megbízhatóság az egyik legfontosabb ismérve a jó vezetőnek. A vezetés egyik alapja ez az ismerv. Ráadásul minden kapcsolatunk erre épül. Őszintének, gondoskodónak és szorgalmasnak kell lenni ahhoz, hogy más emberek megbízzanak valakiben. Továbbá az embereknek tudnia kell, hogy számíthatnak rá, elvégzi a dolgát, jó döntéseket hozol és beismered, ha hibázol. Valaki bizalmát elnyerni nagyon nehéz, viszont könnyű megtörni (Sinusoid, 2021). Egy vezető nagy árat fizet azért, ha elveszti más emberek bizalmát. Johnson elnök és McNamara védelmi miniszter egyszer elvesztette egész Amerika bizalmát. Ennek pedig az lett az eredménye, hogy McNamara lemondott pozíciójáról, Johnson pedig nem indult újra az elnöki választáson (Maxwell, 2020).

7. A tisztelet törvénye:

Az emberek ösztönösen követik azt, akit tisztelnek. A tiszteletet kivívni azonban nem egyszerű feladat. A következőket kell megtenni, ha ki kell vívni mások tiszteletét:

- ❖ Legyen jövőképe a vezetőnek,
- ❖ Ismerje fel a másokban lévő nagyszerűséget, és tisztelje őket,
- ❖ Motiválni kell másokat,
- ❖ Mutasson fel eredményeket,
- ❖ Legyen őszinte és hűséges,
- ❖ Egyengesse mások életét (Miller, 2021).

Vegyük példaként Harriet Tubmant, aki rabszolgaként született, de híres abolitionista volt. Miután kiszabadult, többször is visszautazott délre, hogy még több rabszolgát szabadítson fel. Kívívta mások tiszteletét azáltal, hogy folyamatosan az életét kockáztatta, de viszont még több emberrel tért vissza (Maxwell, 2020).

8. Az intuíció törvénye:

E törvény szerint a jó vezető ismérve az intuíció. Vagyis ösztönösen tudniuk kell mi a helyes döntés. Teszik mindezt úgy, hogy képesek előre látni egy helyzet végkimenetelét, vagy csak tudják mely döntések vannak hatással a jövőre. Ehhez viszont szükség van arra, hogy a környezetünkkel tisztában legyünk és feltegyük a jó kérdéseket (Miller, 2021). Erre kiváló

példa az Apple esete. Mikor a cég részvényei hirtelen nagyon visszaestek, Steve Jobshoz fordultak segítségért. Steve Jobs pedig előre tudta, hogy a Microsoft vezetőjét rá kell vennie az együttműködésre. Ezzel a megállapodással Jobs 150 millió dollár tőkét szerzett a cégnek (Maxwell, 2020).

9. A vonzás törvénye:

A törvény kimondja, hogy a vezetőt azok fogják követni, akik hasonlóak hozzá. Tehát a vezetők olyanok, mint a mágnes. Hasonló ismérvekkel rendelkező embereket fogja magához vonzani. A sikerhez a vezetőnek egy jó csapatra van szüksége. Azonban egy jó csapat felépítéséhez tudnia kell azt, milyen emberekre vágyik (Martinengo, 2019). Gondoljuk az amerikai futballcsapatra, a Cowboyokra. A '60-as és '70-es években a csapatnak még nagy hírneve volt. A csapat kiválóan tudott együtt dolgozni, ami számtalan győzelmet hozott a számukra. Ennek köszönhetően pedig egyre több sikeres játékost tudtak megnyerni maguknak (Maxwell, 2020).

10. A kapcsolat törvénye:

A törvény nagy hangsúlyt fektet a kapcsolatok fontosságába. Ha a vezető hatékonyan akar vezetni másokat, akkor érzelmileg kötődnie kell hozzájuk. A vezetés nemcsak arról szól, hogy másoknak utasításokat osztogatunk, hanem a kapcsolat kialakítás jelentőségéről. A vezetni kívánt emberek nem fogják követni a vezetőt, ha nem tudnak kötődni a vezetőjükhöz (Sinusoid, 2021). Vegyük például Ronald Reagan elnököt. Elnökként képes volt kapcsolatot kialakítani a közönségével, de a hozzá közelebb álló emberek szívét is képes volt elnyerni. Miután hosszú utazások után visszatért a Fehér Házba, a személyzet minden tagja abbahagyta, amit épp csinált, és együtt üdvözölték az elnököt (Maxwell, 2020).

11. A belső kör törvénye:

Minden vezetőnek szüksége van egy belső körre, amely segít a vezetőnek tovább tanulni és fejlődni. A belső kör egy vezetőt képes önmagánál is jobb emberré tenni. Egy jó vezető tudja, hogy olyan emberekkel kell körülvennie magát, akik jó hatással vannak rá. Ez azonban olyasmi, ami idővel alakul ki (Schoenbeck, 2019). Vegyük példaként a Miami Marlins amerikai futballcsapatot. Ez a csapat olyan játékosokból állt, akik remekül tudtak együtt működni csapatként. Aminek az lett az eredménye, hogy megnyerték a világbajnokságot. Nem sokkal később a csapatot szétbontották, és új játékosokat kerestek a régiek helyére. A csapat már sose ért el olyan eredményeket, mint előtte (Maxwell, 2020).

12. A felhatalmazás törvénye:

Ez a törvény arról szól, miszerint a vezetőnek fel kell ruháznia a csapatának bizonyos tagjait a felelősség és az autonómia súlyával. Ugyanis egy jó vezetőnek fel kell ismernie azt, hogy saját és a cégük sikere azokon múlik, akiket vezet. Ehhez azonban a vezetőnek bíznia kell abban az emberben, akit ekkora felelősséggel ruház fel. Biztosítania kell számukra a megfelelő eszközöket és erőforrásokat annak érdekében, hogy a csapat kiváló teljesítményt nyújtson (Morris, 2023). Jó példa erre Abraham Lincoln, aki nem félt attól, hogy átadja hatalmát másoknak. Az Amerikai Polgárháború idején több tábornokot is óriási felelősséggel ruházott fel. George Meade tábornoknak átadta a Potomak-hadsereg irányítását, aki ugyan a háború menetét nem tudta megfordítani, de sikerült az ellenséges hadsereg előrenyomulását megállítania (Maxwell, 2020).

13. Az élő példa törvénye:

Azokat a dolgokat, amiket a vezető csinál, azt más emberek le fogják másolni. Tehát a vezető egy élő példaként fog szolgálni a többi ember számára. A példamutatás az egyik módja egy jövőkép közvetítésének. Úgy teszi ezt meg, hogy megmutatja azt a viselkedést, ami szükséges ahhoz, hogy megvalósítsák azt a jövőképet (Sinusoid, 2021). Példaként szolgál a számunkra Dick Winters őrnagy, aki a második világháború alatt szolgált. Mindig csapatai élén állt, és kockázatot vállalt az embereivel együtt. A világháború alatt az egyik leghatékonyabb csapattá váltak (Maxwell, 2020).

14. Az elfogadás törvénye:

Ez a törvény azt mondja ki, hogy az emberek mit vagy éppen kit fognak először elfogadni. Ugyan fontos meghatározni egy jövőképet, de nem ezt fogják először elfogadni, hanem a vezetőt. Egy jó jövőkép egy jó vezető nélkül semmit sem ér. Ez a kettő együtt működik a legjobban. Egy jó vezetőnek meg kell mutatnia ki is ő és mutatnia kell az utat a többiek számára (Miller, 2021). Vegyük példaként Gandhit, aki képes volt arra, hogy megváltoztassa az emberek szabadságról alkotott elképzeléseit. Sikerült akkora hatást tennie a harcoló népre, hogy amikor azt kérte tegyék le, a katonák megtették azt (Maxwell, 2020).

15. A győzelem törvénye:

E törvény arról szól, hogy egy jó vezető nem fogadja el a vereséget, és győzelemre vezeti csapatait. Tehát a jó vezető mindig talál megoldást arra, hogy sikereket érjen el. Azonban egy jó csapat nélkül nem lehet ezt elérni. Ehhez pedig három dolgot kell szem előtt tartani. Az első az, hogy a csapatnak egységként kell működnie a vállalati siker elérése érdekében. A másik dolog az, hogy mindenkinek jártasnak kell lennie valamiben, értsen ahhoz, amit épp

csinál. A harmadik pedig az, hogy a vezetőnek mindent a győzelemnek kell szentelnie (Schoenbeck, 2023). Egy nagyszerű példa erre Winston Churchill. Miután Nagy-Britannia miniszterelnökévé vált, minden erejével azon volt, hogy megállítsa a németek előre nyomulását. Nem tudta elfogadni azt, hogy behódoljon Hitlernek, és nem is tette. Hitler nem tudta elfoglalnia Nagy-Britanniát (Maxwell, 2020).

16. A lendület törvénye:

A lendület hitetlen nagy erővel bír. Gyakran ez vezeti győzelemre a csapatot. Lendülettel a minden akadály leküzdhetőnek tűnik. Ha a vezető képes elég lendületet létrehozni, akkor az emberek nagyobb teljesítményt képesek elérni. Ehhez azonban a vezetőnek jó motivációs képességekkel kell rendelkeznie, neki kell másokat sikerre buzdítani. A lendület fenntartása érdekében dicsérni és jutalmazni kell az embereket eredményeik eléréséért (Schoenbeck, 2023). Kiváló példaként szolgál Jaime Escalante, aki a Los Angeles-i gimnáziumban tanított. Mindig tudta a tanulóinak mire volt szüksége, és kiválóan tudott olvasni bennük. Az első teszten még csak hatan mentek át, a következőn már tizennégyen. Az évek során pedig egyre többen tették meg ugyanezt (Maxwell, 2020).

17. A fontossági sorrend törvénye:

E törvény szerint egy jó vezetőnek egy fontossági sorrendet kell tudnia felállítania. Ugyanis az idő véges, és a vezetőnek kell észben tartania azt, hogyan lehet ezt az időt a lehető legjobb módon eltölteni. Ehhez pedig olyan tevékenységeket kell előtérbe helyeznie, ami a cél eléréséhez közelebb viszi a csapatot (Sinusoid, 2021). Erre egy nagyszerű példa John Wooden edző esete. Nagy tehetsége volt ahhoz, hogy egyszerre több kiemelt területtel is foglalkozzon. Ha például a szabaddobásaikon kellett javítani, akkor az edzések során csak azt tehették meg. Ideje során csapata egyetlenegyszer sem veszített (Maxwell, 2020).

18. Az áldozathozatal törvénye:

Kulcsfontosságú tényező egy jó vezetőnél, hogy áldozatot hozzon a cél elérése érdekében. Ha valaki nem képes erre, az a vezetővé válása során nem fog túl messzire jutni. A legnagyobb vezetők sikereiket nagy áron érték el. Fontos, hogy egy vezető mindig kész legyen áldozatokat hozni (Sinusoid, 2021). Egy jó példa erre Lee Iacocca és a Chrysler vállalat esete. Iacocca a Chrysler cég vezetőjeként több áldozatot is meg kellett hoznia. Kezdve a családra áldozott idejétől egészen a fizetéséig. Azonban nemcsak ő hozta meg a szükséges áldozatot, hanem a cég minden vezetője képes volt arra, hogy fizetési összegüket lecsökkentsék. 1982-ben a cég profitot termelt, 1983-ban pedig a felvett kölcsönöket is ki tudta fizetni (Maxwell, 2020).

19. A döntés időzítésének törvénye:

Gyakran halljuk azt a kifejezést, hogy minden az időzítésen múlik. Nos, egy vezető számára létfontosságú, hogy jól időzítsen. Tehát ez azt jelenti, hogy fel kell mérnie azt, hogy egy döntést mikor kell meghoznia és tudnia kell azt is, mikor kell cselekednie. Ehhez a vezetőnek olyan tulajdonságokkal kell rendelkeznie, mint a döntésképeség, a megértés, múltbéli tapasztalat, magabiztosság és az előrelátás képessége (Schoenbeck, 2023). Vegyük például Jimmy Carter, aki döntéseit mindig megfelelően időzítette. Georgia államban mindig is korrupt módon választották ki az embereket. Amikor Carter látta ezt a rendszert összedőlni, tudta, hogy most jött el az ideje annak, hogy egy kívülálló induljon el a szenátusválasztásokon. Meg is nyerte a választásokat, később ő lett az Egyesült Államok elnöke is (Maxwell, 2020).

20. A robbanásszerű növekedés törvénye:

E törvény szerint az igazán jó vezetők nemcsak saját magukra gondolnak, hanem arra is időt fordítanak, hogy mások vezetői képességeit is továbbfejlesszék. Ugyanis egy vállalat sikere nemcsak a vezetőn múlik, hanem a vállalat minden emberén. És ha egy vezető ügyel arra, hogy a csapat tagjai is fejlődnek, akkor a vállalat is robbanásszerűen fog növekedni (Sinusoid, 2021). Példának ott van John Schnatter, aki egy egyszerű pizzériával kezdte. De csak akkor vált az üzlete igazán sikeressé, mikor elkezdte vezetői képességeit fejleszteni. Ennek köszönhetően számos más vezető személyt sikerült megnyernie magának, aminek az lett az eredménye, hogy pizzériája üzletláncná nőtte ki magát (Maxwell, 2020).

21. Az örökség törvénye:

A törvény maga arról szól, hogy minden, amit a vezető hátrahagy az is ugyanolyan fontos, mint azok a sikerek, amiket elért élete során. Egy korábbi törvény szerint az emberek a vezető viselkedését fogják lemásolni, vagyis a vezetőnek ügyelnie kell arra, hogy milyen példát mutat emberei számára. Ha jó példát mutat a számukra, akkor mindaz, amit hátrahagy, azt az emberei tovább fogják vinni (Schoenbeck, 2018). Kitűnő példaként szolgál Roberto Goizueta, a Coca-cola egykori elnöke és vezérigazgatója. Életét arra tette fel, hogy vállalatát a világ egyik legjobb üzletévé alakítsa. Viszont amikor nyilvánvalóvá vált, hogy már nincs sok ideje hátra, akkor már arra készítette fel embereit, hogy halála után átvegyék a vállalat irányítását, és továbbvigyék örökségét (Maxwell, 2020).

Összességében tehát elmondható, hogy a jó vezetővé válás egyik titka az lehet, ha tanulmányozzuk és elsajátítjuk ezeket a törvényeket. Minél többet elsajátítunk, annál jobb vezetőkké válhatunk.

3. Kutatás célja és módszertana

Kutatásom célja az, hogy megmutassam, a szuperhősök is rendelkeznek olyan tulajdonságokkal, amelyekre egy jó vezetőnek szüksége van. További célom az, hogy a megmutassam a szuperhősökről meg lehet állapítani azt, hogy jó vezetők csupán az ismérveik alapján. Ehhez kapcsolódóan a következő hipotézist fogalmaztam meg:

Hipotézis: A szuperhősökről megállapítható tulajdonságaik, jellemvonásaik alapján az, hogy ők jó vezetők.

Ezzel kapcsolatban pedig a következő kérdéseket tudtam feltenni magamnak:

K1: Tanulhatunk-e valamit a szuperhősöktől vagy csak szórakoztatási funkciójuk van?

K2: Rendelkeznek-e olyan ismérvekkel, amelyek jó vezetővé teszik őket?

K3: Hogyan lehetne megállapítani róluk azt, hogy vezetők e?

K4: Hogyan lehetne őket rangsorolni?

Mielőtt belekezdtem volna a fenti kérdések megválaszolásába, tapasztalataim és előzetes tudásom alapján kiválasztottam 5 olyan szuperhőst, akik rendelkezhetnek vezetői képességekkel.

A kiválasztott szuperhősök a következők:

- ❖ Tony Stark másnéven Vasember,
- ❖ Steve Rogers másnéven Amerika kapitány,
- ❖ T'challa másnéven Fekete Párduc,
- ❖ Bruce Wayne másnéven Batman,
- ❖ Diana Prince másnéven Wonder Woman.

Miután kiválasztottam azokat a szuperhősöket, akiket vizsgálni fogok, utána mélyedtem el jobban a kutatásban. Elsőként megpróbáltam az első kérdésemre választ találni azáltal, hogy elkezdtem audiovizuális anyagok és elektronikus források között keresgélni. Végül rátaláltam Evelin Nyberg Leadership, assembled című diplomadolgozatára, amelyben arra próbált választ találni, hogy a vezetés még mindig demokratikus elemekre épül. Tanulmányát pedig a demokrácia elméletével támasztotta alá kiegészítve a vonáselméletek 3 fogalmával. Vizsgálatának középpontjában pedig a Bosszúállók: Végtelen Háború és a Bosszúállók: Végjáték című filmek és annak szereplői állnak. Ennek a dolgozatnak köszönhetően rájöttem arra, hogy tanulhatunk valamit a szuperhősöktől. Eltanulhatjuk tőlük, milyen tulajdonságokra kell odafigyelnünk, hogy jó vezetővé válhassunk. Ezután elkezdtem begyűjteni egy

táblázatban azokat a jellemvonásokat, amelyek megtalálhatóak a fent is említett szuperhősökben. A jellemvonásokat különböző blogok és vélemények feltérképezésével sikerült összegyűjtenem. Összesen 78 blogot sikerült megvizsgálnom, és majdnem 40 tulajdonságot gyűjtöttem össze. E tulajdonságok között a Northouse által meghatározott 5 alapvető vezetői vonás is megtalálható.

Miután összegyűjtöttem a szuperhősök jellemvonásait, rátértem arra, hogyan lehetne megállapítani róluk azt, hogy vajon vezető személyiségekről van-e szó. Ennek érdekében még jobban elmélyedtem a vonáselmélet fogalmaiban és eszközeiben. Ekkor találtam rá az irodalmi források közt egy olyan eszközre, amelyet úgy neveznek, hogy Myers-Briggs Típus Indikátor. Ezen eszköz segítségével pedig a szuperhősök jellemvonásainak segítségével meg lehet állapítani, hogy melyik szuperhős milyen vezetői személyiségnek felel meg. Ennek meghatározására nagy segítségemre volt a 16 Personalities nevű internetes oldal, amely elérhető ezen a címen: <https://www.16personalities.com/>.

Ezután pedig rátértem az utolsó kérdés megválaszolására, miszerint lehetséges-e valahogy az, hogy eldöntsük közülük melyik a legjobb vezető. Emiatt újra belevettem magam az irodalmi és audiovizuális anyagok áttekintésébe. Ekkor találtam rá John Maxwell: A vezetés 21 megcáfолhatatlan törvénye című könyvére, amelynek segítségével képes voltam a karaktereket rangsorolni, még hozzá úgy, hogy jellemvonásaik segítségével meghatároztam, hogy a szuperhősökre hány törvény leírása illik. Minél több törvény érvényes arra a karakterre, annál jobban működik vezetőként.

Elsőként a karaktereket jellemvonásaik alapján próbálom meg eldönteni, hogy vezetők-e vagy sem, utána pedig megpróbálom őket beleilleszteni valamelyik MBTI kategóriába. Ezt fogom statisztikai adatokkal alátámasztani, amelyet a Personality Database által végzett közvélemény-kutatás alapján fogom ezt elvégezni. Úgy, hogy az ott található adatok segítségével meg tudom becsülni, hogy mennyien választottak volna egy személyiségtípust, ha az oldal összes felhasználója részt vett volna a szavazáson. Azonban tudom jól, hogy a válaszadók akár szimpátia alapján is dönthettek arról, ki melyik típusba tartozik. Ezt a hibát a számítások során figyelembe vettem, és pontosan emiatt választottam ki a 95 %-os megbízhatósági szintet. Ezek után jellemvonásaik alapján meghatározom, hogy mennyi törvény érvényes a karakterekre, és ezek alapján, hányadik helyen állnak a rangsorban. Legvégül pedig azt fogom megállapítani ezek alapján, hogy mit tudunk tanulni ezektől a szuperhősöktől.

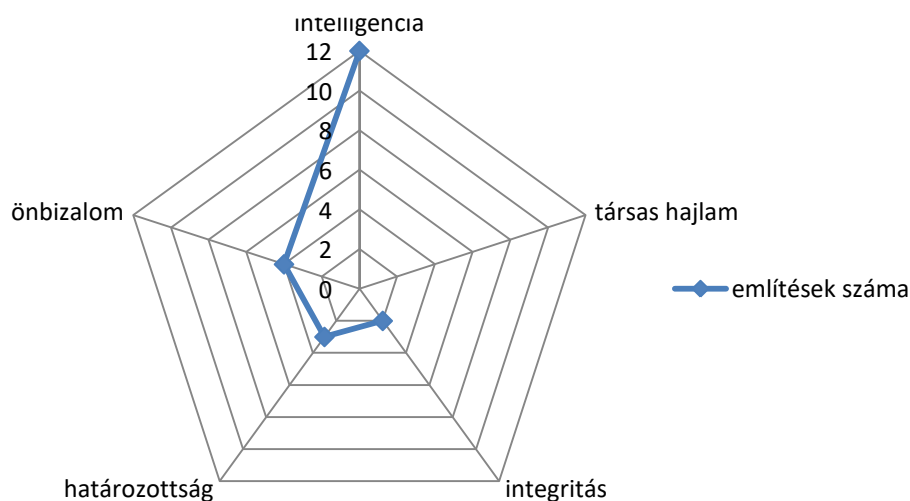
4. Tony Stark, mint vezető

Tony Stark, akit úgy is szoktak emlegetni, mint Vasember egyike azon jelölteknek, akikben megtalálhatóak olyan jellemvonások, amelyek vezetővé teszik őket. Először azonban nézzük meg azt, hogy ki is ő valójában. Tony Stark egy fegyvergyártó nagyvállalat, a Stark Industries vezető igazgatója volt, de minden megváltozott, amikor egy csapat terrorista elrabolta őt. Nagy áldozatok árán sikerült csak kiszabadulnia, ráadásul ő is megváltozott. Eldöntötte, hogy cége többé nem fog fegyvereket gyártani, és elkezdett építeni egy olyan páncélt, amelynek segítségével mások védelmére kelhet (Schmidt és Islam, 2022).

4.1 Tony Stark jellemvonásai

Tony Stark számos jó tulajdonság birtokában van, de a kérdés az, hogy rendelkezik-e vezetői tulajdonságokkal. Összesen 13 blogot néztem meg, amelyek megemlítik azt, hogy milyen vonásokkal rendelkezik. Elsőként nézzük meg, hogy a Northouse felfogása szerint milyen vezetői jellemvonásai vannak.

1. ábra: Tony Stark vezetői jellemvonásai Northouse felfogása szerint



Forrás: Saját szerkesztés

A fenti ábrán láthatóan Tony Stark legalább 4 olyan tulajdonságot birtokol, ami vezetővé emeli őt Northouse szerint. Rendelkezik integritással, határozottsággal, önbizalommal és intelligenciával. A blog oldalakon csak kétszer említették meg az integritást, amely azt jelenti, hogy Tony Starkban ez a tulajdonság csak halványan lelhető fel. Tehát ugyan rendelkezik alapelvekkel, de nem ragaszkodik hozzájuk túlzottan. 3 blog említette meg azt, hogy határozott, és 4 blog szerző gondolta azt, hogy magabiztos. Viszont 12 blog szerzője írta azt, hogy ez a szuperhős intelligens. Sőt a többi vizsgált szuperhőshöz viszonyítva ez a karakter a

legintelligensebb, a legagyafúrta személyiség közöttük. Ami nem túl meglepő, hiszen páncélját ő maga hozta létre és fejlesztette tovább az évek során.

Úgy gondolom azonban, hogy ez az 5 tulajdonság nem elég ahhoz, hogy megállapítsuk róluk azt jó vezetők-e. Vagy azt, hogy melyik személyiségtípusba tartozik ez a karakter. Éppen ezért további rájellemező személyiségjegyeket kell keresnünk.

Következőként nézzük meg azokat a jellemzőket, amelyeket a blog szerzők a legtöbbször említettek meg:

6. táblázat Tony Stark legtöbbet említett tulajdonságai

Jellemvonások	Említések száma
Intelligencia	12
Önfeláldozó	6
Arrogancia	6
Innovatív	5
Önbizalom	4
Erkölcös	4
Gyors észjárás	4
Karizma	3
Intuíció	3
Határozott	3
Leleményes	3

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázat alapján láthatjuk, hogy a legtöbbet emlegetett tulajdonsága ennek a karakternek az intelligencia. A második legtöbbet említett vonások az önfeláldozás és az arrogancia. Tehát a karakter hajlandó arra, hogy áldozatokat hozzon, viszont túlságosan is önhitt és beképzelt. A harmadik legtöbbet említett az innovatívviselkedése, vagyis nyitott az új ötletekre és mindig új megoldások után kutat. E tulajdonságának köszönhetően mindig sikerült páncéljait fejlesztenie és további funkciókkal ellátni. A negyedik legtöbbször megjegyzett vonásai a következők: önbizalom, erkölcsösség és gyors észjárás. Tehát a karakter bíz saját ítélőképességében és meg tudja különböztetni a helyes tettet a helytelentől. Gyors észjárásának köszönhetően pedig jól bánik a szavakkal, és gyorsan reagálni tud más emberek mondanivalójára. Továbbá négy olyan tulajdonsággal rendelkezik,

amelyre csak három említést találtam. Ezek a tulajdonságok az intuíció, a karizma, határozottság és a leleményesség. Egy határozott karakterről van szó, aki képes a birtokában álló információk alapján egy előre meghatározott következtetést levonni. Karizmatikus személyről van szó, vagyis a karakternek van egy sajátos kisugárzása. Jellemzői közt található még a leleményesség, ami azt jelenti, hogy mindig talál egy kreatív megoldást egy problémára.

A karakter azonban nem csak ennyi személyiségjegyből áll, hanem még többet is felvetettek. E jellegzetes vonások azonban már csak épp hogy megjegyzésre kerültek. Ez azt jelenti, hogy ezek a jegyek ugyan megtalálhatók ebben a szuperhősben, de nem töltenek aktív szerepet az életében. Az alábbiakban e jegyek felsorolásra kerülnek.

Egyéb tulajdonságai a karakternek:

- | | |
|----------------------|-------------|
| ❖ Bátorság, | ❖ Asszertív |
| ❖ Akcióra orientált, | ❖ Ószinte |
| ❖ Felelősségteljes, | ❖ Ítélező |
| ❖ Kockázatvállalás, | ❖ Érvelő. |
| ❖ Humor, | |
| ❖ Türelmetlenség, | |

4.2 Tony Stark vezető személyiségtípusa:

Nos, ha csak Northouse felfogására szorítkozunk, akkor láthatjuk, hogy erre a karakterre vezetőként is lehet tekinteni. Azonban, hogy ez a tény még jobban alátámasztásra kerüljön, nézzük meg, hogy a MBTI 16 vezetőszemélye közül, melyik személyiségtípusba tudjuk őt besorolni. Tekintve, hogy egy rendkívül intelligens karakterről van szó, ezért ráillő személyiségét az Analitikusok között találhatjuk meg.

Ha összehasonlítjuk Tony Stark jellemvonásait az Analitikus csoportban található személyiségtípusok vonásaival, akkor azt kapjuk, hogy az egyik ráillő személyiségtípus az a Parancsnok (kódja: **ENTJ**) személyiség. Viszont nemcsak ez a személyiség illik rá, hanem a Vitázó (kódja: **ENTP**) jellem típus is.

7. táblázat Tony Stark és a rá jellemző személyiségtípusok közös vonásai

Tony Stark jellemzői	Parancsnok típus jellemzői	Vitázó típus jellemzői
Innovatív	Magabiztos	Innovatív
Arrogancia	Ambiciózus	Magabiztos

Magabiztos	Karizmatikus	Nem ítélkező
Gyors észjárás	Gyors észjárás	Alkalmazkodó
Intelligencia	Társaságkedvelő	Érzéketlen
Karizmatikus	Arrogancia	Makacs
Alkalmazkodó	Érzéketlen	Érvelő
Érvelő	Makacs	Nem elkötelezett

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban a közös vonások a táblázatban kék színnel vannak jelölve. A táblázatból megtudhatjuk, hogy mindkét személyiségtípus egyaránt illik rá. Tehát ha csak a személyiségjegyeket nézzük, akkor nem tudjuk eldönteni, hogy melyik típus a leginkább jellemző erre a szuperhősre. Viszont ennek eldöntésében lehet segítségünkre a blog elemzés. Egy bizonyos számú blogot megvizsgálva kiderül, hogy a blogot író személyek szerint melyik típus a leginkább jellemző Tony Stark személyére. Összesen 108 blog került elemzésre.

Az alábbi táblázatban láthatjuk ennek az elemzésnek az eredményeit:

8. táblázat Tony Stark legtöbbet említett személyiségtípusai

Személyiségtípusok	Említések száma
Parancsnok (ENTJ)	21
Vitázó (ENTP)	36

Forrás: Saját szerkesztés

Ahogy láthatjuk a legtöbben úgy gondolták, hogy a Vitázó típus az, ami a leginkább jellemzi. Ezt a karaktert több jelzővel is illeték, de a leggyakrabban emlegetettek a következők voltak: innovatív, szellemes, intelligens, humoros, érzelemmentes, szabályszegő és hirtelen döntéshozó. Tehát elmondható erről a karakterről, hogy mindig képes új ötletekkel előállni, és hamar beszipantja őt az adott projekt. Nyitott, mindig kimondja azt, amit gondol. Nem zavarja, ha másokat megbánt azzal, amit épp kimondott. Szellemes, és eszét mindig egy vicc elsütésére használja. Ugyanakkor eszének köszönhetően mindig a többiek előtt jár, és gyakran figyelmen kívül hagyja azokat, akik nem bírják tartani vele az iramot. A szabályokat gyakran hagyja figyelmen kívül, kivéve, ha jó oka van rá. Döntéseit mindig a pillanat hevében hozza meg. Azonban a Parancsnok személyiségre szavazók azzal érveltek, hogy ez a karakter nem

sokat vitázik másokkal, és nem hallgatja meg mások mondandóját, hanem inkább a saját feje után megy.

A Personality Database nevű oldal ennek eldöntésére egy közvélemény-kutatást végzett az oldalának látogatói körében. Összesen 2854 felhasználó szavazott ezen a kutatáson. Ebből a többség, egész pontosan 2533 felhasználó gondolta úgy, hogy Tony Stark személyiségére a Vitázó típus illik. A felhasználók közül pedig csak 167 szavazott a Parancsnok típusra.

A statisztikai mutatóknak hála meg tudjuk becsülni azt, hogy összesen mennyi szavazat érkezett volna be, ha mindannyian részt vesznek ezen a szavazáson, és hogy melyik személyiségtípusra mennyi szavazat érkezett volna be. Ehhez azonban számolnunk kell egy átlagot, egy szórást, és egy normál eloszlás értéket is.

Az alábbi adatokra azonban mindenképp szükségünk van, hogy ezeket ki tudjuk számolni:

Összes szavazat: 2854

Személyiségtípusok száma: 16

Átlagtól vett eltérés: 25,787

Megbízhatóság: 95 %

Gyakoriság: 56,446

9. táblázat Kiszámított átlag, szórás és normáleloszlás

Statisztikai mutató	Képlet	Összeg
Átlag	Összes szavazat / személyiségtípusok száma	178,374
Szórás	(Gyakoriság * átlagtól való eltérés) / személyiségtípusok száma	629,285
Normál eloszlás	Átlag + Megbízhatóság * (Szórás / $\sqrt{\text{személyiségtípusok száma}}$)	1213,457

Forrás: Saját szerkesztés

Ha a normál eloszlás értékét megszorozzuk 2533-mal, akkor megkapjuk, hogy összesen 3 073 686 fő szavazott volna a Vitázó típusra. Ezzel szemben a Parancsnok típus csak 202 647 szavazatot kapott volna

Ezek alapján megállapítható, hogy Tony Stark másnéven Vasember karakterére leginkább a Vitázó típus a jellemző. Azonban magán viseli a Parancsnok személyiség néhány jegyét is.

4.3 Tony Stark helye a rangsorban:

A Marvel és a DC univerzum kiválasztott hősei rangsorolásra kerültek ismerveik segítségével. Lássuk, mely törvények érvényesek erre a karakterre:

10. táblázat Tony Starkra érvényes törvények

Törvény	Közös ismérv	Említések száma	Magyarázat
Szilárd talaj törvénye	Őszinte	2	Mindig kimondja, amit gondol, még ha meg is bánt másokat.
Tisztelet törvénye	Bátorság, Integritás	3	Nem félt vállalatát újjáépíteni a jó ügy érdekében.
Intuíció törvénye	Intuíció	3	Tudta, mikor kell robotjait bevetnie a csatában.
Felhatalmazás törvénye	Átruházó	2	Vállalatának vezetését másra bízta.
Győzelem törvénye	Határozottság	3	Határozottan kiáll döntései mellett, mint az Ultron robot megépítése.
Fontossági sorrend törvénye	Erkölcös	4	Tudta, hogy vállalatát azonnal újjá kell építenie.
Áldozathozatal törvénye	Önfeláldozó	6	Képes volt önmagát feláldoznia, hogy visszahozza az elporlasztott embereket.
Döntés időzítésének törvénye	Intuíció	3	Tudta, mikor kell robotjait bevetnie a csatában.

Az örökség törvénye	Átruházó	2	Tudta, hogy miután meghal csak pártfogoltja képes örökségét tovább vinni.
----------------------------	----------	---	---

Forrás: Saját szerkesztés (Schmidt és Islam, 2022) alapján

A fenti táblázatban látható, hogy mely törvények érvényesek erre a karakterre. Összesen 9 törvény leírása illik erre a karakterre. A blogok által megemlített ismérvek alapján lehetett ezt a karaktert besorolni. Utána pedig konkrét magyarázattal szolgáltunk ennek alátámasztása érdekében. A ranglistán Tony Stark a 3. helyen helyezkedik el.

Tehát ez a szuperhős kétségkívül rendelkezik vezetői képességekkel. Ezt megállapítottuk tulajdonságai alapján is. Azonban a törvények egyértelmű bizonyítékkal szolgálnak a felől, hogy Tony Stark valóban alkalmas arra, hogy vezető lehessen.

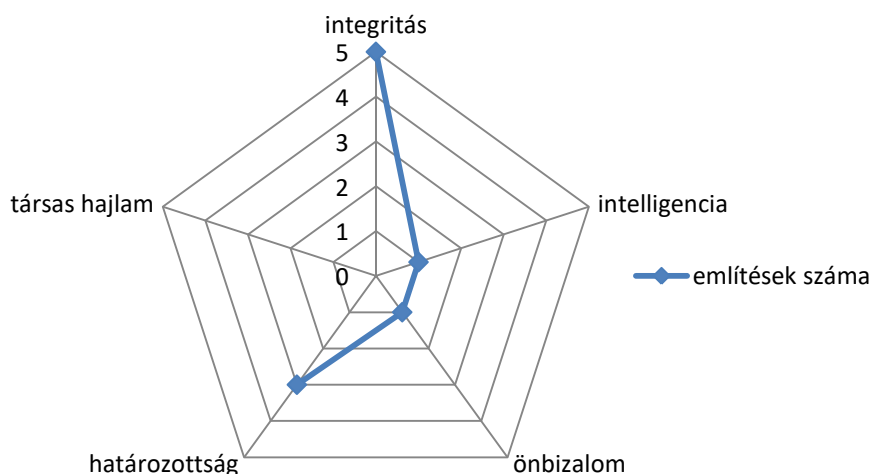
5. Steve Rogers, mint vezető

Steve Rogers, akit a legtöbben csak úgy ismernek, mint Amerika Kapitány, egyike azon jelölteknek, akikben megtalálhatóak olyan jellemvonások, amelyek jó vezetővé teszik ezeket a szuperhősöket. Elsőként azonban nézzük meg, hogy kiről is van szó. Steve Rogers Brooklynban született és nőtt fel. Az 1940-es évek elején már jelentkezni akart, hogy hazáját védje és szolgálja, azonban jelentkezését sorra elutasították. Viszont egy német tudósnek köszönhetően részt vehetett egy titkos katonai kísérletben. E kísérlet során szupererőre tett szert, amelyet arra használt, hogy felvegye a harcot a német hadsereggel és Hitler csatlósával. Ugyan legyőzték a német hadsereget, azonban ennek ára volt. A háború során Steve Rogers a Jeges-tengerbe veszett, aminek következtében hibernálódva majdnem 70 évet töltött a víz alatt. Végül felébredt, de egy modern világban találta magát, és rá kellett jönnie arra, hogy mihez kezdjen az életével (Schmidt és Islam, 2022).

5.1 Steve Rogers jellemvonásai:

Steve Rogers élete nagy részét azzal töltötte, hogy az embereket és a hazáját szolgálta, ennek köszönhetően pedig sok jó tulajdonságra tett szert. A kérdés az, hogy van-e köztük olyan tulajdonság, amely vezetővé emeli őt. Összesen 14 olyan blogot vizsgáltam meg, amelyek megemlítik ennek a karakternek a legjobb vonásait. Nézzük meg elsőként Northouse nézőpontjából rendelkezik-e vezetői jellemvonásokkal:

2. ábra: Steve Rogers vezetői jellemvonásai Northouse szerint



Forrás: Saját szerkesztés

A fenti ábrának köszönhetően tudjuk, hogy rendelkezik olyan vonásokkal, amelyek vezetővé teszik ezt a karaktert. A legkevesebb említett tulajdonságai ennek a karakternek az

intelligencia és az önbizalom. Ami azt jelenti, hogy Steve Rogers nem túl magabiztos személyiség és nem is túl intelligens. Viszont egy határozott személyiségről van szó, aki mindig azt teszi, ami a helyes. Ezt jelzi az is, hogy a blog szerzők közül legalább hárman megemlézték ezt a tulajdonságát. Végül a blog szerzők közül öten a karakter integritását emelték ki. Tehát ez azt jelenti, hogy ez a karakter tisztességben él, és mindig igyekszik helyesen cselekedni.

De mind tudjuk, hogy ez alapján nem lehet megállapítani erről a karakterről, hogy vezető-e vagy sem. A MBTI személyiségtípusba való besorolásról nem is beszélve. Tehát ennél több egyéni személyiségjegyet kell keresnünk.

Következőként nézzük meg azokat a vonásokat, amelyeket a legtöbbször említettek meg a szerzők:

11. táblázat Steve Rogers legtöbbet említett vonásai

Jellemvonások	Említések száma
Erkölcös	5
Bátorság	4
Hűséges	4
Átruházó	3
Önfeláldozó	3
Kapcsolatápoló	3
Inspiráló	3
Felelősségteljes	2
Makacs	2
Hajlandó tanulni	2

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatból is láthatjuk, hogy legtöbbet említett tulajdonságai között van az erkölcsösség, vagyis mindig meg tudja különböztetni a jót a rossztól. Ezt a jellemvonást ötször említették meg a blog oldalakon. Négyyszer említették meg a következő jellegzetes vonásait: a bátorság és a hűség. Tehát a karakter maga nem fél cselekedni, és mindig kitart barátai mellett. Négy olyan vonása is van, amelyet legalább háromszor megemléztettek. Ezek a vonások pedig a következők: önfeláldozó, kapcsolatápoló, inspiráló és átruházó. E

személyiségvonásoknak köszönhetően ez a karakter képes arra, hogy pozícióját átadja másnak. Szoros kötelék van közte és barátai között. Mindig arra inspirál másokat, hogy jól cselekedjenek. Továbbá Steve Rogers képes arra, hogy áldozatokat hozzon a jó ügy érdekében. Ezen kívül még 3 olyan vonása is van, amelyeket kétszer említettek meg az oldalakon. E tulajdonságok a felelősségteljeség, makacsság, és a hajlandóság arra, hogy tanuljon. Vagyis ez a szuperhős képes arra, hogy mindig felelősen viselkedik, viszont saját álláspontjához nagyon ragaszkodik.

Azonban a karakternek további olyan tulajdonságai vannak, amelyeket csak egyszer említettek meg a különböző oldalakon. Ami azt jelenti, hogy ugyan jellemző erre a karakterre ezek a vonások, de nem kapnak hangsúlyos szerepet. E személyiségvonások pedig az alábbiakban kerülnek felsorolásra.

Egyéb vonásai a karakternek:

- | | |
|-----------------|-----------------|
| ❖ Őszinteség, | ❖ Empátia, |
| ❖ Érzékenység, | ❖ Kedvesség, |
| ❖ Szerény, | ❖ Bátorító, |
| ❖ Döntéshozó, | ❖ Megbízható, |
| ❖ Hibázik, | ❖ Elkötelezett, |
| ❖ Alkalmazkodó, | ❖ Ítélező |

5.2 Steve Rogers vezető személyiségtípusa

Northouse szempontjai szerint már vezető személyiségként lehet erre a szuperhősre tekinteni. Azonban nézzük meg, hogy melyik MBTI vezető személyiségtípus illik rá a legjobban. Jellemzői alapján az Őrzők csoportjában található Védő (kód: **ISFJ**) vagy Vezető (kód: **ESTJ**) típusba tudjuk őt besorolni. Lássuk, milyen közös vonások lelhetők fel a karakterben, amelyek megtalálhatóak ebben a két típusban.

12. táblázat Steve Rogers és a rájellemező személyiségtípusok közös vonásai

Steve Rogers jellemvonásai	Védő típus jellemzői	Vezető típus jellemzői
Empátia	Empátia	Elszánt
Megbízható	Megbízható	Megbízható
Szerény	Gyakorlatias	Makacs
Felelősségteljes	Jószívű	Felelősségteljes

Makacs	Felelősségteljes	Őszinte
Őszinte	Szerény	Parancsolgató

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban szereplő közös jellemzők narancssárga színnel vannak jelölve. Viszont ez alapján nem lehet eldönteni, hogy melyik típus illik rá a leginkább, ezért további kutatásra van szükség. Blog elemzés során kiderül az, hogy a fenti két típus közül melyiket említették meg a legtöbbször ezzel a hőssel kapcsolatban. Összesen 72 blog került elemzésre.

13. táblázat Steve Rogers legtöbbet említett személyiségtípusai

Személyiségtípus	Említések száma
Védő (ISFJ)	43
Vezető (ESTJ)	4

Forrás: Saját szerkesztés

Mint ahogy azt a fenti táblázatból láthatjuk a legtöbbet említett típus a Védő volt. A következő jellemzőket írták erről a karakterről: megbízhatóság, jó megfigyelőkészség, kedvesség, szabálykövetés, részletekre figyelő, őszinteség, hűséges, vezetői képesség és a felelősségteljeség. Erre a karakterre mindig lehet számítani, és jól meg tudja figyelni a környezetét. Azonban nem szeret a figyelem középpontjában lenni, csak akkor lép elő, ha mások segítségére szorulnak. Továbbá a karakter nem szereti a meglepetéseket, ezért mindig időt kell neki hagyni az alkalmazkodásra. Viszont ami meglepő volt a számomra az, hogy csak négyen említették meg a másik személyiségtípust. Tehát ez azt jelenti, hogy ez a személyiségtípus nem igazán jellemző erre a karakterre. Ezt megerősíti a Personality Database oldal statisztikai adatai. Összesen 1262 felhasználó szavazott a Védő típusra, míg a Vezető típust csak 12 felhasználó választotta.

A következőkben statisztikai mutatók segítségével próbáljuk meg megbecsülni, hogy összesen mennyi szavazat érkezett volna be, ha az oldal összes felhasználója részt vesz ezen a kutatáson. Ehhez azonban az alábbi adatokra lesz szükségünk:

Összes szavazat: 1536

Személyiségtípusok száma: 14

Átlagtól vett eltérés: 164,612

Megbízhatóság: 95 %

Gyakoriság: 28,298

14. táblázat Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei

Statisztikai mutató	Képlet	Összeg
Átlag	$\frac{\text{Összes szavazat}}{\text{személyiségtípusok száma}}$	109,714
Szórás	$\frac{(\text{Gyakoriság} * \text{átlagtól való eltérés})}{\text{személyiségtípusok száma}}$	332,734
Normál eloszlás	$\frac{\text{Átlag} + \text{Megbízhatóság} * (\text{Szórás} / \sqrt{\text{személyiségtípusok száma}})}{1}$	657,013

Forrás: Saját szerkesztés

A normál eloszlás értékét pedig meg kell szorozni a két típusra kapott szavazatok számával. Így kiderül, hogy a Védő típusra összesen 829 150 fő szavazott volna, míg a Vezető típus 7884 szavazatot kapott volna.

Ennek köszönhetően kiderült, hogy Steve Rogersre a leginkább jellemző típus a Védő.

5.3 Steve Rogers helye a rangsorban

Erre a szuperhősre érvényes a legtöbb törvény, amely miatt az 1. helyet foglalja el a rangsorban. A karaktert ismérvei alapján soroltuk be, majd ennek alátámasztására magyarázattal szolgáltunk. Lássuk mely, törvények érvényesek erre a karakterre:

15. táblázat Steve Rogers karakterre illő törvények

Törvény	Közös ismerv	Említések száma	Magyarázat
Felső korlát törvénye	Vezetői képesség	1	Ő vezette a Bosszúállók csapatát
Hatásgyakorlás törvénye	Inspiráló	3	Németek elleni harcba vonult társaival együtt
Folyamat törvénye	Hajlandó tanulni	2	Hajlandó arra, hogy megtanuljon élni az új világban

Navigáció törvénye	Elkötelezett	1	Elkötelezett a szabadság eszméje iránt
Szilárd talaj törvénye	Őszinte	1	Őszinte a csapattársaival.
Tisztelet törvénye	Bátorság, Integritás	4,5	Nem adta fel a hadsereghez való csatlakozást.
Vonzás törvénye	Kapcsolatápoló	3	Barátai sosem mondtak le róla.
Kapcsolat törvénye	Empátia	1	Megérti, mi motiválja az ellenségeit.
Belső kör törvénye	Hűség	4	Hűséges és mindig tartja a kapcsolatot barátaival.
Felhatalmazás törvénye	Átruházó	3	Hagyta, hogy Tony Stark átvegye a Bosszúállók vezetését.
Élő kép törvénye	Inspiráló	3	Mindig elsőként vonult harcba.
Győzelem törvénye	Határozottság	3	Sosem adja fel a harcot, még akkor sem, ha minden veszve volt.
Lendület törvénye	Bátorító	1	Egy beszéddel bátorítja csapattársait a harcra.
Fontossági sorrend törvénye	Erkölcös	5	Amikor barátai a németek fogságába estek, tudta, hogy előbb őket kell kiszabadítani.
Áldozathozatal törvénye	Önfeláldozó	3	Feláldozta volna magát, hogy megmentse hazáját a németek uralmától.
Robbanásszerű	Bátorító	1	Mindig értékeli barátai

növekedés törvénye			képességeit.
Örökség törvénye	Átruházó	3	Képes volt átadni a stafétabotot legjobb barátjának.

Forrás: Saját szerkesztés (Schmidt és Islam, 2022) alapján

Összesen 16 törvény volt képes Steve Rogers elsajátítani és annak szentelnie életét. Mivel története a Bosszúállók: Végjáték című filmben véget ért, így tovább fejlődni már nem fog tudni. Ennek ellenére ez a szuperhős rendelkezik vezetői képességekkel, és egy jó példakép lehet mások számára.

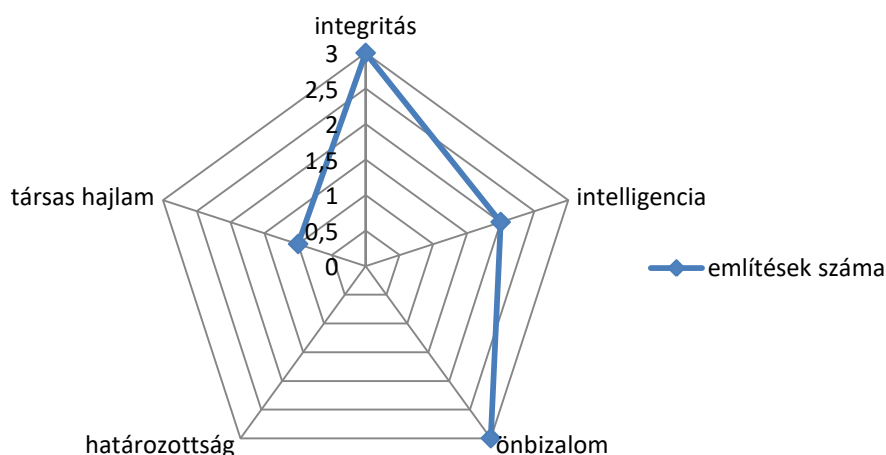
6. T'challa, mint vezető

T'challa, akit a legtöbben csak úgy ismerünk, hogy Fekete Párduc, egyike azon jelölteknek, akik vezetői képességekkel rendelkeznek. T'challa egy elképzelt afrikai ország, Wakanda királya. Illetve ő az ország védelmezője is, akit mások csak úgy ismernek, a Fekete Párduc (Schmidt és Islam, 2022).

6.1 T'challa jellemvonásai

Azonban láthatjuk, hogy ez a karakter már eleve vezetői pozícióban van. Ettől függetlenül megnézzük, hogy jellemvonásai alapján annak minősül-e. Elsőként azt nézzük meg, hogy Northouse által összeírt vonásokkal rendelkezik-e.

3. ábra T'challa vezetői jellemvonásai Northouse szerint



Forrás: Saját szerkesztés

A fenti ábrán láthatjuk, hogy az öt jellemvonás közül négy vonással rendelkezik ez a karakter. A legtöbbet említett tulajdonágai az integritás és az önbizalom voltak. Tehát ez azt jelenti, hogy mindig tisztességesen cselekszik, és rendkívül magabiztos személyiség. Két említést kapott az intelligencia vonása, vagyis rendelkezik olyan tulajdonságokkal, amelyek értelmessé és eszessé teszik őt. Viszont csak egyszer lett megemlítve a társaságra való hajlam, ami azt jelenti, hogyha kell, akkor tud más emberekkel is kapcsolatba lépni.

Ahogy azt már megszokhattuk ennél az 5 tulajdonságnál többre van szükségünk ahhoz, hogy megállapítsuk róla vezető-e vagy pedig besoroljuk valamelyik személyiségtípusba.

Következőként azokat a jellemvonásait térképezzük fel, amivel ez a karakter rendelkezik a blogok szerkesztői szerint:

16. táblázat T'challa legtöbbet említett vonásai

Jellemvonások	Említések száma
Tisztel másokat	6
Felelősségteljes	5
Hallgat másokra	4
Szerénység	3
Kapcsolatépítés	3
Önfeláldozó	3
Erkölcös	3
Hibázik	2
Empátia	2

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázat alapján megállapítható, hogy a legtöbbet említett tulajdonságai között van a mások iránti tisztelet. Tehát ez azt jelenti, hogy mindig elismeri mások képességeit és azok munkásságát. A második legtöbbet említett vonásai között van a felelősségteljesesség, ami azt jelenti, hogy mindig felelősen viselkedik és mindig vállalja tetteinek következményeit. A harmadik legtöbbet említett tulajdonsága az, hogy mindig meghallgat másokat, vagyis figyelmet szentel nekik. Négy olyan jellemzője is van, amelyet háromszor említettek meg. Ezek a vonások a következők: a kapcsolatépítés, a szerénység, az erkölcsösség és az önfeláldozás. Ez a karakter mindig arra törekszik, hogy kapcsolatot építsen ki másokkal, sosem magát helyezi a középpontba, képes meghatározni a jót a rossztól és mindig hajlandó meghozni a szükséges áldozatot. Továbbá két olyan személyiségvonása is van, amelyeket csak kétszer említettek meg. Ez a két vonás a hibázás és az empátia. Vagyis a karakterre jellemző az, hogy gyakran követ el hibákat, és törődik mások érzelmeivel.

Csakúgy, mint a többi szuperhősnek T'challának is vannak olyan vonásai, amelyeket csak egyszer kerültek megemlítésre. Ebből pedig azt tudjuk leszűrni, hogy ezek a jellemvonások

ugyan megtalálhatóak benne, de csak ritkán kerülnek előtérbe. Ezek a vonások pedig az alábbiakban kerülnek felsorolásra:

- ❖ Akció orientált,
- ❖ Felruházó,
- ❖ Kedvesség,
- ❖ Nyitottság,
- ❖ Fejlődő,
- ❖ Hűség,
- ❖ Hagyománykövetés,
- ❖ Nyugodt,
- ❖ Jószívű.

6.2 T'challa vezető személyiségtípusa

Northouse szempontjai szerint már vezető személyiségként lehet erre a szuperhősrre tekinteni. Azonban nézzük meg, hogy melyik MBTI vezető személyiségtípus illik rá a legjobban. Erre a karakterre is inkább a Védő típus illik, azonban néhány vonása alapján be tudjuk sorolni a Logisztikus típusba is. A továbbiakban azt nézzük meg, hogy milyen jellemvonásai vannak, amelyek fellelhetők ebben a két típusban is:

17. táblázat T'challa és a ráillő személyiségtípusok közös vonásai

T'challa jellemvonása	Védő típus vonásai	Logisztikus vonásai
Empátia	Empátia	Gyakorlatias
Hagyománykövető	Jószívű	Hagyománykövető
Jószívű	Felelősségteljes	Megbízható
Szerény	Szerény	Határozott
Nyugodt	Gyakorlatias	Makacs
Határozott	Megbízható	Nyugodt
Hallgat másokra	Konfliktuskerülő	Merev
Felelősségteljes	Merev	Jó hallgató

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban látható közös jellemzőket zöld színnel jelöltem. Azonban ennyi alapján nem tudjuk eldönteni, hogy melyik illik rá a legjobban, ugyanis mindkét típus egyaránt jellemző rá. Ennek megállapítására segítségünkre van a blog elemzés. Összesen 111 blogot vizsgáltam meg, és a következő jött ki eredményül.

18. táblázat T'challa legtöbbet említett személyiségtípusai

Személyiségtípusok	Említések száma
Védő / ISFJ	32
Logisztikus / ISTJ	14

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatból kiderül, hogy a legtöbben úgy gondolják, hogy a Védő személyiség illik erre a karakterre. Választásuk megindokolásánál a következő jellemzők kerültek előtérbe: csendesség, nyugodtság, higgadtság, védelmező, jó hallgató készség és a hűség. Nagyon hűséges barátaihoz, és mindig értékeli mások erőfeszítéseit. Emberközpontú, ami azt jelenti, hogy mindig más szükségleteit helyezi előtérbe, és csak utána törődik a saját szükségleteivel. Mindig tudni akarja, mi jár mások fejében. A legtöbben azért is vetették el a másik személyiségtípust, mert az a típus szívesen követi a hagyományokat, és nem tudja kezelni a változásokat. Ugyan T'challa is ilyen volt eleinte, de aztán képes volt arra, hogy megváltozzon és fejlődjön.

Ezek alapján úgy tűnik, hogy a Védő személyiség típusba illik bele. Azonban ennek alátámasztására a Personality Database által végzett közvélemény-kutatást fogjuk használni és további statisztikai elemzéseknek alávetni. Összesen 708 felhasználó vett részt ezen a szavazáson. 408 szavazat érkezett a Védő típusra, de a Logisztikus típus csak 147 szavazatot kapott.

A következőkben statisztikai mutatók segítségével próbáljuk meg megbecsülni, hogy összesen mennyi szavazat érkezett volna be, ha az oldal összes felhasználója részt vesz ezen a kutatáson. Ehhez azonban az alábbi adatokra lesz szükségünk:

Összes szavazat: 708

Személyiségtípusok száma: 13

Átlagtól vett eltérés: 68,627

Megbízhatóság: 95 %

Gyakoriság: 21,574

19. táblázat Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei

Statisztikai mutató	Képlet	Összeg
Átlag	Összes szavazat / személyiségtípusok száma	54,462
Szórás	(Gyakoriság * átlagtól való eltérés) / személyiségtípusok száma	113,892
Normál eloszlás	Átlag + Megbízhatóság * (Szórás / $\sqrt{\text{személyiségtípusok száma}}$)	241,796

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban található normális eloszlás értéket, ha megszorozzuk 408-al, akkor megkapjuk, hogy mennyien szavaztak volna a Védő típusra. Ennek a számolásnak az összege 98 653. Ha megszorozzuk 147-el, akkor megkapjuk, hogy a Logisztikusra egész pontosan 35 544 ember szavazott volna.

Tehát erre a karakterre a Védő típus a leginkább rájellemező személyiségtípus, de a Logisztikusnak néhány jellegzetes vonását magán viseli.

6.3 T'challa helye a rangsorban

Ezt a szuperhőst tudjuk a legkevesebb törvénnyel azonosítani, ami miatt csak a 4. helyet foglalja el a rangsorban. T'challa jellemvonásai alapján meg tudjuk állapítani, hogy melyik törvény érvényes rá. Ennek alátámasztására pedig magyarázattal szolgálunk. Az alábbi táblázatban láthatjuk az eredményeket:

20. táblázat T'challa karakterére illő törvények

Törvény	Közös ismerv	Említések száma	Magyarázat
Folyamat törvénye	Fejlődő	1	Képes volt arra, hogy megnyissa az ország határait
Értékadás törvénye	Tisztelet, Hallgat másokra	6,4	Meghallgatta kémének tanácsait
Vonzás törvénye	Kapcsolatápoló	3	Fenntartja a kapcsolatot a törzsekkel

Kapcsolat törvénye	Empátia	2	Egyből képes volt kötődni népéhez
Belső kör törvénye	Hűség	3	Testőrsége, kéme, húga állandóan tanácsokkal látja el
Lendület törvénye	Bátorító	1	Képes volt népét csatába vezetni a trónbitorló ellen
Fontossági sorrend törvénye	Erkölcös	3	Tudta, hogy az ellenség megállítására először fel kell húzni egy pajzsot
Robbanásszerű növekedés törvénye	Bátorító	1	Mindig elismeri mások képességeit

Forrás: Saját szerkesztés (Schmidt és Islam, 2022) alapján

Mint láthatjuk erre a szuperhős karakterre összesen 8 törvény illik. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ő igazából nem is olyan jó vezető személyiség, hanem, hogy ugyan jó vezetőnek számít, de még van hova fejlődnie. Sajnálatos módon azonban mivel az őt életre keltő színész nemrég eltávozott az élők sorából, és a film készítői úgy döntöttek nem osztják másra ezt a szerepet, így ennek a karakternek a története véget ért a filmes univerzumban. Emiatt pedig további fejlődést sem tudunk majd ezen a karakteren megfigyelni. Ennek ellenére példa lehet mások számára, hiszen olyan vezetői tulajdonságokkal rendelkezik, amivel a kiválasztott hősök közül senki más nem rendelkezik. Ilyen tulajdonság például az, hogy meghallgassuk mások véleményét, és ennek alapján hozzuk meg döntéseinket.

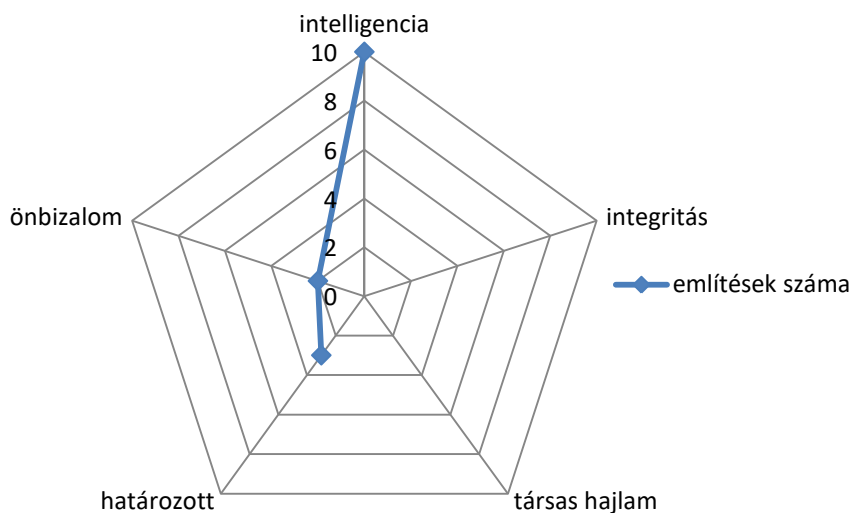
7. Bruce Wayne, mint vezető

Bruce Wayne másnéven Batman a negyedik olyan szuperhős, aki a lehetséges vezető jelöltek közé tartozik. Elsőként nézzük meg, hogy kicsoda valójában ez a karakter. Bruce Wayne gyerekkorában szüleit megölték a szeme láttára. Ezzel soha nem tudott megbékélni, ami miatt bosszúra vágyott, és elhatározta, hogy megöli szülei gyilkosát. Azonban nem tudta ezt megtenni, és úgy döntött elindul egy felfedező útra, amely során kiderül, hogy mi a különbség a jó emberek és a bűnözők között. Miután ezt megtette úgy döntött, hogy felveszi a harcot Gotham város bűnözőivel és az életét az emberek védelmének szenteli. (Misiroglu, Sanderson és Eury, 2023).

7.1 Bruce Wayne jellemvonásai

Bruce Wayne annak szentelte életét, hogy az embereket védelmezze és harcoljon a bűnözés ellen. Ennek hatására pedig pozitív és negatív tulajdonságokat is birtokol. A legnagyobb kérdés az, hogy vajon vezető személyiség-e. Elsőként nézzük meg, hogy Northouse szempontjai szerint annak számít-e.

4. ábra Bruce Wayne vezetői jellemvonásai Northouse szerint



Forrás: Saját szerkesztés

A fenti ábrán láthatjuk, hogy az öt vezetői jellemvonásból hármat birtokol ez a karakter. Ezek a vonások a következők: intelligencia, önbizalom és határozottság. A legkevesebben az önbizalmat említették meg, vagyis ez a hős nem túl magabiztos személyiség. Azonban 3 említést kapott a határozottságra. A legtöbbben azonban ennek a karakternek az intelligenciáját emelték ki. Tony Stark után ő a második legeszebb karakter.

Ezek alapján azonban nem tudjuk róla azt megállapítani, hogy valóban vezető-e. Vagy azt, hogy melyik vezetői személyiségtípus illik rá. Éppen ezért további ismérvek után kell kutatnunk.

Következőként nézzük meg azokat a tulajdonságait, amivel még ez a karakter rendelkezik:

21. táblázat Bruce Wayne legtöbbet említett vonásai

Jellemvonások	Említések száma
Erkölcös	6
Intuíció	5
Felelősségteljes	5
Innováció	4
Önfeláldozó	4
Tisztel másokat	4
Inspiráló	4
Fejlődő	4
Akció orientált	3
Hajlandó tanulni	3

Forrás: Saját szerkesztés

A táblázatból kiderül, hogy a legtöbbet említett tulajdonsága az erkölcsösség, vagyis a jó megkülönböztetése a rossztól. Két olyan tulajdonsága is van, amelyet öt blogon is megemlítettek. Ezek a tulajdonságok az intuíció és a felelősségteljesség. Tehát ez a karakter képes arra, hogy lássa egy adott folyamat végkimenetelét és mindig vállalja tettei következményeit. Viszont öt olyan jellegzetes vonása is van, amelyet négy különböző blogon is megemlítettek. E vonások a következők: az innováció, önfeláldozás, tisztelet mások iránt, mások inspirálása és a fejlődés. Ez azt jelenti, hogy ez a hős képes mindig új megoldásokkal előállni, képes arra, hogy áldozatokat hozzon, tiszteli mások munkásságát és mindig sikerül gyengeségein felülkerekednie. Illetve tetteinek köszönhetően másokat is tettekre inspirál. Végül két olyan tulajdonságát kell megnézni, amelyeket három blogon is megemlítettek. Az egyik ilyen vonás az akció orientáltság, vagyis a karakter mindig a cselekmények sűrűjébe veti magát. A másik vonás a tanulásra való hajlandóság, vagyis mindig képes új készségeket elsajátítani.

Ugyanakkor vannak olyan vonásai is, amelyet csak egyszer említettek meg. Ami azt jelenti, hogy e jellemvonások csak elvétve mutatkozik meg ebben a karakterben. E tulajdonságok az alábbiakban kerülnek felsorolásra:

- | | |
|-----------------|----------------|
| ❖ Függetlenség, | ❖ Bátor, |
| ❖ Magányos, | ❖ Önzetlenség, |
| ❖ Nyughatatlan, | ❖ Leleményes, |
| ❖ Átruházó, | ❖ Szorgalmas, |
| ❖ Öszinteség, | ❖ Óvatos, |
| ❖ Makacs, | ❖ Önfegyelem. |
| ❖ Érzéketlen, | |

7.2 Bruce Wayne vezető személyiségtípusa

Most, hogy sikerült meghatározni ennek a karakternek a jellegzetes vonásait, ezek alapján meg tudjuk állapítani, hogy melyik vezetői típus illik rá a legjobban. A rá jellemző személyiségtípus az Építész. Viszont van egy másik, amely ugyanúgy illik rá, ez pedig nem más, mint a Tudós típus. E két típus és Bruce Wayne vonásai között van pár egyezés. Az alábbiakban pedig lássuk, hogy mely személyiségjegyek egyeznek meg ezzel a két típussal:

22. táblázat Bruce Wayne és a ráillő személyiségtípusok közös vonásai

Bruce Wayne jellemvonásai	Építész jellemvonásai	Tudós jellemvonásai
Szorgalmas	Innovatív	Innovatív
Innovatív	Szorgalmas	Elemző
Magabiztos	Érzéketlen	Érzéketlen
Határozott	Határozott	Független
Független	Maximalista	Intelligens
Érzéketlen	Magabiztos	Óvatos
Intelligens	Elemző	Bizalmatlan
Óvatos	Közönyös	Közönyös

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban láthatjuk a megegyező tulajdonságokat a karakterünk és a két típus között. A közös jegyek piros színnel vannak jelölve a táblázatban. Mint ahogy korábban, most se

tudjuk csak ez alapján eldönteni, hogy melyik típusba tudjuk őt besorolni, úgyhogy további elemzésre van szükség. Blog elemzés segítségével meg tudjuk ezt tenni. Összesen 97 blogot sikerült vizsgálat alá vonnom.

23. táblázat Bruce Wayne legtöbbet említett személyiségtípusa

Személyiségtípusok	Említések száma
Építész / INTJ	66
Tudós / INTP	6

Forrás: Saját szerkesztés

A legtöbben úgy gondolják, hogy a leginkább jellemző személyiség az Építész. A Tudóst csupán csak hat blogon említették meg, és a karakter a függetlenségre való hajlama miatt került ebbe a típusba. A többiek, akik az Építész típusba sorolták a következőkkel indokolták döntésüket. Rendkívül határozott személyiség, aki mindig azt teszi, amit tennie kell. Nem szorul mások segítségére, és csupán csak pár emberben tud megbízni. Tudja, hogy ki ő és mit szeretne elérni. Viszont mindig meg tudja jósolni egy esemény bekövetkeztét, és ennek segítségével mindig képes ellenségei előtt lenni egy lépéssel. A harcot sosem adja fel, mindig talál megoldást az előtte álló problémára.

Ezek alapján valóban úgy tűnik, hogy az Építész típus illik Bruce Wayne-re. Azonban ennek alátámasztására a Personality Database által végzett közvélemény-kutatást fogjuk használni és további statisztikai elemzéseknek alávetni. Összesen 948 felhasználó vett részt ezen a kutatáson. Az Építész típusra 723 ember szavazott, míg a Tudós típust csak 8 ember választotta.

A következőkben statisztikai mutatók segítségével próbáljuk meg megbecsülni, hogy összesen mennyi szavazat érkezett volna be, ha az oldal összes felhasználója részt vesz ezen a kutatáson. Ehhez azonban az alábbi adatokra lesz szükségünk:

Összes szavazat: 948

Személyiségtípusok száma: 14

Átlagtól vett eltérés: 100,5102

Megbízhatóság: 95 %

Gyakoriság: 26,616

24. táblázat Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei

Statisztikai mutató	Képlet	Összeg
Átlag	Összes szavazat / személyiségtípusok száma	67,714
Szórás	(Gyakoriság * átlagtól való eltérés) / személyiségtípusok száma	191,087
Normál eloszlás	Átlag + Megbízhatóság * (Szórás / $\sqrt{\text{személyiségtípusok száma}}$)	382,025

Forrás: Saját szerkesztés

A táblázatban látható normál eloszlás értéket, ha megszorozzuk az Építész típusra leadott szavazatok számával, akkor megkapjuk valójában 276 204 szavazatot kapott volna. Ha pedig megszorozzuk a másik típusra kapott szavazatok számával, akkor kiderül, hogy csupán 3056 ember adta volna le a szavazatát a másik típusra.

Tehát azt a következtetést tudjuk levonni, hogy a karakterre a leginkább jellemző vezető személyiségtípus az Építész.

7.3 Bruce Wayne helye a rangsorban

A 21 törvényből összesen 12 törvényt tudja ez a karakter hasznosítani. Lássuk, melyik ez a 12 törvény, ami erre a karakterre illik:

25. táblázat Bruce Wayne jellemző törvényei

Törvény	Közös ismerv	Említések száma	Magyarázat
Hatásgyakorlás törvénye	Inspiráló	3	Több rendőrt is harcra buzdított jelenléte.
Folyamat törvénye	Hajlandó tanulni	2	Hajlandó arra, hogy gyengeségein túllépjen
Értékadás törvénye	Tisztel másokat	4	Értékeli barátai erőfeszítéseit
Szilárd talaj	Őszinte	1	Őszinte a komornyikjával.

törvénye			
Intuíció törvénye	Intuíció	4	Előre látja ellenségei lépéseit.
Felhatalmazás törvénye	Átruházó	1	Hagyta, hogy legfőbb bizalmasa átvegye cége vezetését.
Élő kép törvénye	Inspiráló	4	Elsőként vonult harcba ellenségei ellen.
Győzelem törvénye	Határozottság	3	Sosem adja fel a harcot, még akkor sem, ha minden veszve volt.
Fontossági sorrend törvénye	Erkölcös	6	Amikor vissza akarta szerezni cégét, tudta, hogy először meg kell vásárolnia a részvényeket.
Áldozathozatal törvénye	Önfeláldozó	4	Feláldozta volna magát, hogy megmentse a várost egy bomba pusztításától
Döntés időzítésének törvénye	Intuíció	3	Tudta, mikor kell bevetnie harckocsiját a harcban.
Örökség törvénye	Átruházó	1	Képes volt átadni a stafétabotot annak, aki a leginkább önmagára emlékeztette.

Forrás: Saját szerkesztés (Misiroglu, Sanderson és Eury, 2023) alapján

Ezek alapján megállapítható, hogy Bruce Wayne a 2. helyet foglalja el a rangsorban. Ami azt jelenti, hogy sok olyan tulajdonsága van, ami miatt fel lehet nézni erre a szuperhősre. Viszont még sokat kell tanulnia, hogy igazán jó vezetővé válhasson. Erre pedig minden esélye megvan, hiszen úgy látszik a DC vezetői még koránt sem tudnak megválni ettől a karaktertől.

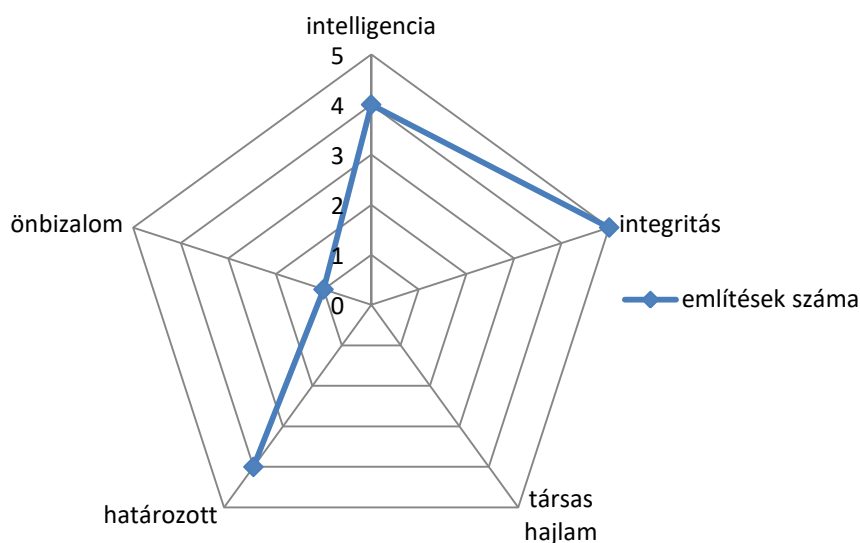
8. Diana Prince, mint vezető

Diana Prince azaz másnéven Csodanő egyike azon jelölteknek, akik vezetői képességeket birtokolnak. Előbb nézzük meg, hogy kicsoda is ő valójában. Diana egy amazon és egy isten leánya, aki élete nagy részét Themyscira szigetén töltötte. Egy nap azonban egy angol kém érkezik a szigetre a német csapatok elől menekülve. Az amazonok sikeresen legyőzik őket, de nagy veszteségek árán. A fiatal angol kémtől pedig megtudják, hogy háború dúl a világban. Diana pedig kötelességének érzi, hogy segítsen az embereken, ezért elhagyja a szigetet, és segít véget vetni a háborúnak (Mangels, 2023).

8.1 Diana Prince jellemvonásai

Csakúgy, mint a többiek Diana is sok jó tulajdonsággal, de a kérdés az, hogy vajon vezetői jellemzőkkel rendelkezik e. Elsőként nézzük meg Northouse felfogása szerinti vezetői vonások közül mennyinek van a birtokában.

5. ábra Diana vezető vonásai Northouse felfogása alapján



Forrás: Saját szerkesztés

A fenti ábrán láthatjuk, hogy az öt vonás közül négynek van a birtokában. A legtöbb az integritását említették meg, vagyis a karakter rendelkezik alapelvekkel. A második legtöbbet említett jellegzetes vonásai az intelligencia és a határozottság. Ebből arra tudunk következtetni, hogy a karakter maga eszes, találékony és mindig kiáll saját meggyőződése mellett. A legkevesebb említést az önbizalomra kapta, ami azt jelenti, hogy a karakter nem mindig bízik meg saját magában.

Viszont további kutatásra lesz szükség, és még több ismérvet kell tudnunk társítani ehhez a karakterhez a megfelelő vezető személyiségtípus kiválasztásához.

Következésképp nézzük meg azon jellemzőit, aminek Diana még a birtokában van:

26. táblázat Diana Prince legtöbbet említett vonásai

Jellemvonások	Említések száma
Erkölcös	5
Bátorság	5
Inspiráló	4
Őszinte	3
Kedvesség	3
Tisztel másokat	3
Szenvedélyes	3
Empátia	3
Hajlandó tanulni	3

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban láthatjuk, hogy milyen más jellemzőket birtokol még. Legtöbbször bátorságát és erkölcsösségét említették meg, ami azt jelenti, hogy a karakter nem fél cselekedni, és meg tudja különböztetni a jót a rossztól. A második legtöbbet említett jellemvonása mások tettekre inspirálása. Ezekon kívül még hat olyan vonása van, amelyeket a szerzők felsoroltak a blogjukon. Az egyik ilyen jellemző az őszinteség, vagyis mindig az igazság megosztására törekszik. Tisztel másokat, tehát értékeli mások tulajdonságait és képességeit. Szenvedélyes, vagyis nagyon lelkes érdeklődést mutat ki mások iránt. Jellemzői közé tartozik még a kedvesség, az empátia és a tanulásra való hajlam. Tehát Diana mindig önzetlenül és barátságosan bánik másokkal, együtt érez másokkal és hajlandó arra, hogy új dolgokat sajátítson el.

Ugyanakkor vannak olyan vonásai is, amelyek csak egyszer kerültek. Ami azt jelenti, hogy e jellemvonások csak elvétve mutatkoznak meg ebben a karakterben. E tulajdonságok az alábbiakban kerülnek felsorolásra:

- ❖ Szorgalmas,
- ❖ Fegyelmezett,
- ❖ Önzetlen,
- ❖ Jószívű,

- ❖ Független,
- ❖ Nyitott,
- ❖ Akció orientált,
- ❖ Szerény,
- ❖ Kíváncsi,
- ❖ Átruházó,
- ❖ Naiv,
- ❖ Kapcsolatápoló.

8.2 Diana vezető személyiségtípusa

Jellemvonásai alapján meg tudjuk állapítani, hogy melyik személyiségtípus illik rá a leginkább. Két személyiségtípus is van, amely ráillik jellegzetes egyéni vonásai alapján. Az egyik a Főszereplő személyiség, a másik pedig a Mediátor. A két típus és Diana személyisége között van pár hasonlóság, ugyanakkor van néhány eltérés is. A következő táblázat pedig megmutatja, hogy a közös vonásokat a két típus és Diana között:

27. táblázat Diana és a két személyiségtípus közös vonásai

Diana jellemvonásai	Főszereplő jellemvonásai	Mediátor jellemvonásai
Inspiráló	Inspiráló	Jószívű
Empátia	Empátia	Őszinte
Őszinte	Manipulatív	Nyitott
Határozott	Határozott	Kapcsolatápoló
Szenvedélyes	Túlóvó	Zárkózott
Nyitott	Szenvedélyes	Kritikus
Jószívű	Gyengéd	Érzékeny
Kapcsolatápoló	Idealizáló	Idealizáló

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázatban a közös vonások halványrózsaszínnel vannak jelölve. Azonban csak ennyi alapján nem lehet eldönteni, hogy melyik típus illik rá a leginkább. Ezért újabb kutatást kell végeznünk. Blog elemzés segítségével tudjuk megállapítani, melyik típusba illik bele a karakter. Összesen 54 blogot sikerült megvizsgálni.

28. táblázat Diana Prince legtöbbet említett személyiségtípusa

Személyiségtípusok	Említések száma
Főszereplő / ENFJ	40

Mediátor / INFP	4
------------------------	----------

Forrás: Saját szerkesztés

Mint láthatjuk, a legtöbben úgy gondolják a Főszereplő ennek a karakternek a vezető személyiségtípusa. Azzal indokolták meg döntésüket, hogy e típusba tartozó emberek vágnak arra, hogy másokon segítsenek. Sőt küldetésének tartja azt, hogy az embereken segítsen a szeretet által. Nehezen mondanak nemet másoknak. Ugyanakkor jók abban, hogy meghallgassanak másokat, és kiismer másokat egy pillanat alatt. Megért másokat és jó abban, hogy kihozza a jót másokból. Szeretteit mindig megvédi és őszinte velük.

Mivel a Mediátor típust igen kevesen említették meg, ezért azt a következtetést tudjuk ebből levonni, hogy ez a típus nem igazán illik a karakterre. Azonban ennek alátámasztására a Personality Database által végzett közvélemény-kutatást fogjuk használni és további statisztikai elemzéseknek alávetni. Összesen 818 ember vett részt ezen a szavazáson. Ebből 709 felhasználó szavazott a Főszereplő típusra, azonban csak 2 szavaztak a Mediátorra.

A következőkben statisztikai mutatók segítségével próbáljuk meg megbecsülni, hogy összesen mennyi szavazat érkezett volna be, ha az oldal összes felhasználója részt vett volna a szavazáson. Ehhez azonban az alábbi adatokra lesz szükségünk:

Összes szavazat: 818

Személyiségtípusok száma: 15

Átlagtól vett eltérés: 87,262

Megbízhatóság: 95 %

Gyakoriság: 31,147

29. táblázat Kiszámított átlag, szórás és normál eloszlás értékei

Statisztikai mutató	Képlet	Összeg
Átlag	Összes szavazat / személyiségtípusok száma	54,533
Szórás	(Gyakoriság * átlagtól való eltérés) / személyiségtípusok száma	181,201
Normál eloszlás	Átlag + Megbízhatóság * (Szórás / $\sqrt{\text{személyiségtípusok száma}}$)	352,582

Forrás: Saját szerkesztés

A fenti táblázat és adatok segítségével meg tudjuk becsülni azt, hogy összesen mennyi ember szavazott volna a Főszereplő és a Mediátor típusra. Csak annyit kell tenni, hogy a normál eloszlás értéket meg kell szorozni az adott típusra leadott szavazatok számával. A Főszereplő típusra 249 981 felhasználó szavazott, míg a Mediátorra csak 705 használó szavazott volna. Ebből is azt a következtetést tudjuk levonni, hogy erre a karakterre a Főszereplő típus illik.

8.3 Diana Prince helye a rangsorban

A 21 törvényből összesen 12 törvényt tudja ez a karakter hasznosítani. Lássuk, melyik ez a 12 törvény, ami erre a karakterre illik:

30. táblázat Diana Prince jellemző törvényei

Törvény	Közös ismérv	Említések száma	Magyarázat
Hatásgyakorlás törvénye	Inspiráló	4	Több katonát is harcra buzdított jelenléte.
Folyamat törvénye	Hajlandó tanulni	3	Hajlandó arra, hogy gyengeségein túllépjen
Értékadás törvénye	Tisztel másokat	3	Értékeli barátai képességeit
Szilárd talaj törvénye	Őszinte	3	Őszinte barátaival
Tisztelet törvénye	Bátorság, Integritás	5,5	Elsőként megy harcba a német sereg ellen.
Vonzás törvénye	Kapcsolatápoló	1	Barátaival vonult végig a fronton
Kapcsolat törvénye	Empátia	3	Próbált segíteni társán, akit rémálmok gyötörtek
Élő kép törvénye	Inspiráló	4	Elsőként lépett a senki földjére
Győzelem törvénye	Határozottság	4	Sosem adja fel a harcot, még akkor sem, ha minden veszve

			volt.
Lendület törvénye	Bátorító	1	A fronttól egészen a faluig vonul csapataival
Fontossági sorrend törvénye	Erkölcös	6	Tudja, hogy először a fronton kell átverekednie magát, hogy eljusson a faluig.
Robbanásszerű növekedés törvénye	Bátorító	1	Másokat bátorít a harcra.

Forrás: Saját szerkesztés (Mangels, 2023) alapján

Ezek alapján megállapítható, hogy Diana Prince szintén a 2. helyet foglalja el a rangsorban. Ami azt jelenti, hogy sok olyan tulajdonsága van, ami miatt fel lehet nézni erre a szuperhősré. Viszont még sokat kell tanulnia, hogy igazán jó vezetővé válhasson. Ő is remek példakép lehet mások számára, különösen a nők számára. Hiszen mindig a saját nemünkből való képviselővel tudunk a leginkább azonosulni.

9. A kutatás eredménye

A kutatás során a következő hipotézist fogalmaztam meg: a szuperhősökről megállapítható jellemzőik, ismérveik alapján, hogy jó vezetők. Ezt a feltevésemet pedig a vonáselméletnek köszönhetően sikerült is bebizonyítanom. Tehát a szuperhősöknek nem csak szórakoztatási funkciójuk van, hanem tanulhatunk is tőlük. Egész pontosan ezek a hősök olyan jegyekre hívják fel a figyelmet, amelyekre nagy szükségünk lehet vezetőként. Példának okáért Tony Stark jellegzetes jegyei közt találjuk az intelligenciát, innovatívvitást, önbizalmat, önfeláldozást, gyors észjárást és a többit. E tulajdonságokra pedig egy vezetőnek nagy szüksége van. Ugyanis ha egy vezető nem rendelkezik elegendő önbizalommal, akkor az azt jelenti, hogy döntéseit egyfolytában megkérdőjelezné. Egy vezető azonban nem kérdőjelezheti meg önmagát, hiszen neki kell a kijelölt utat mutatnia társai számára.

Az egyetlen jegy, amely bárki számára előnyt jelent a vállalat életében az az innovatív gondolkodást. Hiszen egy vállalatnak folyamatosan fejlesztenie kell meglévő termékeit, vagy szolgáltatásait annak érdekében, hogy további bevételre tegyen szert, illetve alkalmazkodni tudjon, a turbulensen változó környezethez és a változó igényekhez. Tehát nem csak vezetői tulajdonságokat tudunk eltanulni ezektől a hősöktől, hanem olyanokat is, amelyek bárki számára előnyt jelenthetnek egy vállalatban.

Sok mindent eltanulhatunk ezektől a karakterektől. Erre bizonyítékkal szolgált John Maxwell vezetésről szóló könyve is. E könyvnek köszönhetően ugyanis sikerült olyan jellemzőket meghatározni, amelyek elengedhetetlenek egy igazán jó vezető számára. Tehát a szuperhősöktől a következő tulajdonságokat tudjuk elsajátítani:

- Mindig legyünk őszinték, ne féljünk kimondani azt, amit gondolunk.
- Másoknak is adjunk esélyt, hogy igazán jó vezetők lehessenek, hiszen egyszer át kell adnunk a stafétabotot másnak.
- A feladatink elvégzése során állítsunk fel egy fontossági sorrendet.
- Legyünk készek arra, hogy meghozzuk a szükséges áldozatokat.
- Legyünk hajlandóak befogadni az új dolgokat, és ennek megfelelően tanuljunk.
- Tartsunk ki döntéseink mellett.
- Alakítsunk ki kapcsolatot másokkal, és ápoljuk ezeket a kapcsolatokat.
- Vegyük körbe magunkat olyan emberekkel, akik ugyanazokat értékeket tartják szem előtt, mint mi.
- Ne adjuk fel, még akkor sem, ha minden veszve látszik.

- Mutassunk példát társainknak, legyünk egy inspiráló erő a számukra.
- Értékeljük mások képességeit, és találjuk meg a nekik való helyet a vállalatunkban
- Hallgassunk meg másokat is, ne hagyjuk őket figyelmen kívül.
- Mérjük fel a helyzetünket a kezünkben lévő információk alapján, és ennek hatására állítsuk fel stratégiánkat.
- Mérjük fel gyengeségeinket, és próbáljuk meg túllépni ezen a gyengeségeken.
- Adjuk át a stafétabotot egy olyan személynek, aki ugyanazokat az értékeket képviseli, mint mi.

Ezek a szuperhősök igazi példaképek lehetnek a számunkra. Úgy gondolom, hogy a fiatalabb generációnak mindenképp szüksége van olyan példaképekre, akik utat mutatnak nekik. E filmkarakterek pedig olyan példaképek lehetnek, akikre nemcsak felnézhetnek, hanem tanulhatnak tőlük olyan személyiségjegyeket, amelyek hasznosnak lehetnek a számukra. Hiszen olyan jegyekre hívják fel a figyelmet karaktereink, mint az őszinteség, bátorság, határozottság, integritás, empátia és még sok minden más. Ilyen tulajdonságok vannak Steve Rogers birtokában is. Ugyanakkor a vezetésre vágyóknak is hasznos lehet, ez az anyag hasznos lehet, hiszen olyan tulajdonságokra hívják fel a figyelmet, amelyek rendkívül fontosak egy jó vezető számára.

Ez az anyag viszont olyan embereknek is hasznos lehet, akik nem szeretnének vezetővé válni. Ugyanis ennek a dolgozatnak a segítségével fel tudjuk mérni saját jellemzőinket is, tehát jobban megismerjük önmagunkat. Erre pedig kiváló eszköz az MBTI, hiszen nemcsak azt tudjuk meg, milyen jellemzőkkel bírunk, vagy, milyen személyiségtípusba tartozunk. Hanem azt is tudni fogjuk, milyen gyengeségeink, hibáink lehetnek, amelyekre oda kell figyelniük. E gyengeségek felfedezésével pedig azon is dolgozhatunk, hogyan kerekedhetünk felül rajtuk. Mint ahogy Bruce Wayne is tette ezt a Sötét Lovag trilógiában.

Az egyetlen dolog, ami kérdéses a számomra, hogy a már meglévő vezető beosztásúak számára ez az anyag hasznos lenne-e vagy sem. Vagy pedig megvan a saját módszerük arra, hogyan legyenek jó vezetők és hogyan fejlesszék tovább már meglévő képességeiket. Ez egy olyan kérdés, amely bővebb kifejtést érdemel egy következő kutatás során.

10. További kutatási irányok

Ezzel a dolgozattal kutatási célomat elértem, és sikeresen bemutattam, hogy a szuperhősök is lehetnek vezetők. Azonban lehet további kutatásokat végezni ebben a témában. A jövőben érdemes lehet megnézni azt, hogy milyen eltérések vannak a szuperhősök képregényes és filmes változatai között. Hiszen a filmek írói teljesen máshogy képzeltek el ezeket a karaktereket a nagyvászonon, mint ahogy a képregényben megjelennek. Hogy mi állhat a két teljesen más elképzelés háttérében azt csak találgatni lehet, de mindenképp érdekesnek tartom azt, hogy e két világ szuperhősei és azok vezetői képességei összehasonlításra kerüljenek.

Ugyan igaz az, hogy a szuperhősök kitalált karakterek egy kitalált világban, tehát egy fiktív világ szereplői. Azonban ez nem jelenti azt, hogy annak a fiktív világnak a kitalálója nem merített ihletet a való világból. Ezek a szuperhősök is olyan emberek történetén alapulnak, akik a való életben is léteznek vagy léteztek. Példának okáért Tony Stark karakterét Howard Hughes üzletember, míg T'challa karakterét Mansa Musa, a mali birodalom egykori uralkodója ihlette. Éppen ezért érdekesnek tartom azt, hogy a jövőben a fiktív és a való világ szereplői összehasonlításra kerüljenek vezetői jellemvonásaik alapján. Érdekes lenne látni, hogy a kitalált karakterek jellemzői mennyiben térnek el való életbeli másuktól.

A vezetésben a kommunikáció is fontos jelentőséggel bír. Egy jó vezető kommunikációs képességével nemcsak arra képes, hogy vezetőit rábírja a vállalati célok elérésére, hanem mások motiválására is. Ez alapján érdekes lenne megvizsgálni azt, hogy az egyes szuperhősök milyen kommunikációs technikákat alkalmaznak személyiségtypusuk alapján, és ez mennyire teszi őket sikeres vezetővé.

Úgy gondolkodni, mint egy stratégia kiemelt fontosságú egy vezető számára. Vajon tudnak-e ezek a szuperhősök úgy gondolkodni, mint egy stratégia? E kérdés megválaszolására össze kellene vetni a stratégiai gondolkodók ismérveit a szuperhősök ismérveivel. Ennek alapjául John Adair: Vezetői készségek című könyvét ajánlom kiindulásul. Szerintem érdekes lenne látni, mi jönne ki eredményül.

Véleményem szerint többféle kutatási irányt is ki lehet jelölni ebben a témában. Azonban mindenkinek a saját döntésén múlik, hogy melyik irányba vinné tovább ezt a témát.

11. Összefoglalás

Kutatási célom az volt, hogy megmutassam, a szuperhősök is lehetnek jó vezetők. További célom az volt, hogy a megmutassam a szuperhősökről meg lehet állapítani azt, hogy jó vezetők csak az ismérveik alapján. Ehhez kapcsolódóan pedig a következő hipotézist fogalmaztam meg: a szuperhősökről megállapítható a jellemvonásaik alapján, hogy jó vezetők.

Kutatásom során azonban előre feltett kérdéseimre is választ kaptam. Az első kérdésem az volt, hogy tanulhatunk-e valamit a szuperhősöktől. Erre pedig kutatásom végén választ kaptam. Kiderült, hogy sok mindent el tanulhatunk tőlük. Hiszen tőlük tanulhatjuk meg azt, hogy legyünk bátrak, tegyük meg, amit lehet, álljunk ki döntéseink mellett, legyünk hűségesek másokhoz, mindig tanuljunk, inspiráljunk másokat a célok elérésére, legyünk elkötelezettek a célok iránt. De a legfontosabb tanulságok azok, hogy mindig legyünk készek az áldozathozatalra és vonjunk be másokat is a vezetésbe.

A második kérdésem is megválaszolásra került, amely a következő volt: rendelkeznek-e olyan ismérvekkel, amelyek jó vezetővé teszik őket. Ennek megválaszolására elsőként egy listát készítettem az egyes szuperhősök ismérveiről. Ezen ismérvek alapján a karakterekhez illő vezetői személyiségtípusokat kerestem. Ennek megállapítására pedig az MBTI eszközt használtam, amelynek az alapja, hogy mind a 16 személyiségtípus lehet vezető, azonban mindegyik típus máshogy fog vezetni. A megfelelő személyiségtípus megtalálása során az egyetlen probléma az volt, hogy ismérvek alapján nem lehet eldönteni, melyik kategóriába illenek. Éppen ezért további eszközöket kellett használnom a kutatásom során. Blogok megvizsgálása után és a statisztikai mutatók meghatározása után lehetett eldönteni a számukra megfelelő típust.

Miután sikerült megtalálni a karakterekhez illő vezető személyiségtípust, a harmadik kérdésem is megválaszolásra került.

A negyedik és egyben utolsó kérdésem is megválaszolásra került. E kérdésem az volt, hogy hogyan lehetne felépíteni egy rangsort e karakterek között. A rangsor felépítésében nagy segítségemre volt John Maxwell: A vezetés 21 megcáfолhatatlan törvénye című könyv. Ismérvek alapján könnyen el lehetett dönteni melyik törvényt melyik karakter alkalmazza a filmes világban. Minél több törvény illet egy szuperhőst, annál jobb helyen szerepelt a rangsorban. A rangsor legelején Steve Rogers áll. Azonban ez nem jelenti azt, hogy nem fejlődhetne tovább. Ugyanis a könyv szerzője kimondja, hogy minél törvényt el tudsz

sajátítani, annál jobb vezetővé válik belőled. És ha mindet sikerül elsajátítania egy embernek, akkor bárki követni fogja azt az illetőt az útja során.

A kutatás gyakorlati alkalmazhatósága:

Véleményem szerint a szuperhősök remek példaképek a mostani generáció számára. Hiszen e dolgozat segítségével nemcsak a vezetésről tanulnak, hanem azt is tudni fogják, milyen jellemzőkkel kell bírniuk, ha vezetővé akarnak válni. Ugyanakkor hasznos lehet azok számára is, akik nem akarnak vezetővé válni, hanem csak többet akarnak megtudni önmagukról. Ugyanis az MBTI használható arra, hogy megállapítsuk, milyen személyiség típusba tartozunk. Ha pedig ismerjük önmagunkat, akkor megtalálhatjuk azt a munkahelyet, amely a leginkább megfelelő lenne a számunkra.

További kutatási irányként elgondolkodtató lehet nem csupán a pályájuk kezdetén állók szemszögéből vizsgálni mit tanulhatnak a szuperhősöktől, hanem a szervezett vezetésben tevékenykedő generációk szemszögéből is. Vajon tudnák-e alkalmazni a szuperhősök jellemvonásait vezetői képességeik fejlesztése során?

Irodalomjegyzék

- Abel, S. (2018): *What is a trait two basic formulation*. Personality Psychology. p. 12
- Bauer Dávid (2014): *Leadership és annak jellegzetességei a szlovák szervezetben: A szlovákiai GLOBE kutatás eredményei*. Doktori Értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem. Gazdálkodástudományi Kar. 174. p.
- Briggs-Myers, I. (2023): *The 16 MBTI personality type*. Myers-Briggs Foundation. URL: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/the-16-mbti-personality-types/> (Letöltve: 2023. 07. 30.)
- Cherry, K. (2022): *How the Myers-Briggs Type Indicator works*. Very Well Mind. URL: <https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583> (Letöltve: 2023. 07. 29.)
- Cherry, K. (2022): *ESFP: The Performer (Extraverted, Sensing, Feeling, Perceiving)*. Very Well Mind. URL: <https://www.verywellmind.com/esfp-extraverted-sensing-feeling-perceiving-2795984> (Letöltve: 2023. 07. 31)
- Dobák Miklós – Antal Zsuzsa (2016): *Vezetés és szervezés*. Budapest. Akadémiai Kiadó. 484 p.
- Erős Ilona – Jobbágy Mária (2001): *A Myers-Briggs Típus Indikátor (MBTI) Magyarországon*. Alkalmazott Pszichológia. 3 évf. 4. sz. 35-51 p.
- Holsinger, J.; Carlton E. (2018): *Leadership for public health: theory and practice*. Chicago: Illinois. Health Administration Press. p. 462.
- Ion, A. (2022): *The Inspector (ISTJ) Personality Type (Characteristics and Traits)*. The Coolist <https://www.thecoolist.com/personality/types/istj/> (Letöltve: 2023. 07. 31.)
- Ion, A. (2022): *The Doer (ESTP) Personality Type (Characteristics and Traits)*. The Coolist <https://www.thecoolist.com/personality/types/estp/> (Letöltve: 2023. 07. 31.)
- Ion, A. (2022): *The Crafter (ISTP) Personality Type (Characteristics and Traits)*. The Coolist <https://www.thecoolist.com/personality/types/istp/> (Letöltve: 2023. 07. 31.)
- Ion, A. (2022): *The Composer (ISFP) Personality Type (Characteristics and Traits)*. The Coolist <https://www.thecoolist.com/personality/types/isfp/> (Letöltve: 2023. 07. 31.)
- Kaiser Csilla (2020): *A Myers-Briggs személyiségtípológia felhasználása a nyelvoktatásban az EFOP LÉNYEg projekt keretein belül*. Élményalapú Módszertani Közlemények. Szegedi Tudományegyetem. 29-40 p.
- Kanodia, R.; Sacher, A. (2016): *Trait theories of leadership*. International Conference on Science, Technology and Management. pp. 141-153.
- Kahn, A.; Nawaz, A.; Kahn, I. (2016): *Leadership theories and styles: A literature review*. Journal of Resources Development and Management. Vol. 16. pp. 1-7.

- Lindberg, C. (2023): *The trait theory of leadership explained with examples, pros and cons*. Leadership Article Collection. URL: <https://www.leadershipahoy.com/the-trait-theory-of-leadership-explained-with-examples-pros-and-cons/> (Letöltve: 2023. 07. 21.)
- Lőre Vendel (2013): *Személyiségtípusok az emberi erőforrás menedzsmentben*. Széchenyi István Egyetem, Győr.
- Mangels, A. (2023): *Wonder Woman*. Britannica Encyclopedia Britannica. URL: <https://britannica.com/topic/Wonder-Woman> (Letöltve: 2023. 08. 10.)
- Martinengu, G. (2019): *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: The Law of Magnetism (#9)*. giuseppemartinengo.org URL: <https://giuseppemartinengo.org/the-21-irrefutable-laws-of-leadership-the-law-of-magnetism-9/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)
- Maxwell, J. C. (2020): *The 21 Irrefutable Laws of leadership: Follow them and people will follow you*. Brilliance Audio.
- Miller, H. (2021): *The best 21 Irrefutable laws of leadership summary*. Leaders. URL: <https://leaders.com/articles/leadership/21-irrefutable-laws-of-leadership/> (2023. 08. 01.)
- Mirnic Zsuzsanna (2006): *A személyiség építőkövei: Típus-, vonás- és biológiai elméletek*. Budapest. Bölcsész Konzorcium. 183 p.
- Morris, K. (2023): *The Law of Addition: Adding Value through Leadership*. Chester County Independent. URL: <https://chestercountyindependent.com/the-law-of-addition-adding-value-through-leadership/> (Letölve: 2023. 08. 01.)
- Morris, K. (2023): *Unleashing Potential: The Law of Empowerment and the Art of Leadership*. Chester County Independent. URL: <https://chestercountyindependent.com/unleashing-potential-the-law-of-empowerment-and-the-art-of-leadership/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)
- Misiroglu, G., Sanderson, P., Eury, M. (2023): *Batman: fictional character*. Encyclopedia Britannica. URL: <https://britannica.com/topic/Batman-fictional-character> (Letöltve: 2023. 08. 08.)
- Munis, D. (2016): *The five most valuable leadership skills*. Lead Change. URL: <https://leadchangegroup.com/the-five-most-valuable-leadership-skills/> (Letöltve: 2023. 07. 20.)
- Northouse, P. (2019): *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks: California. Sage Publications. p. 729.
- Nyberg, E. (2021): *Leadership, assembled: A narrative analysis of the construction of leadership in relation to democracy in Avengers: Infinity War and Avengers: Endgame*. Master Thesis. Jönköping University. School of Education and Communication. p. 50.
- Schoenbeck, D. (2023): *John Maxwell's Leadership Law #1: The Law of the Lid*. Articles on Leadership. URL: <https://daveschoenbeck.com/john-maxwells-leadership-law-1-the-law-of-the-lid/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)

Schoenbeck, D. (2023): *John Maxwell's Leadership Law #15: The Law of Victory*. Articles on Leadership. URL: <https://daveschoenbeck.com/john-maxwells-leadership-law-15-the-law-of-victory/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)

Schoenbeck, D. (2023): *John Maxwell's Leadership Law #16: The Law of Big Mo*. Articles on Leadership. URL: <https://daveschoenbeck.com/john-maxwells-leadership-law-16-the-law-of-big-mo-2/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)

Schoenbeck, D. (2023): *John Maxwell's Leadership Law #19: The Law of Timing*. Articles on Leadership. URL: <https://daveschoenbeck.com/john-maxwells-leadership-law-19-the-law-of-timing/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)

Schoenbeck, D. (2018): *John Maxwell's Leadership Law #21: The Law of the Legacy*. Articles on Leadership. URL: <https://daveschoenbeck.com/john-maxwells-leadership-law-21-the-law-of-the-legacy/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)

Sethuraman, K.; Shuresh, J. (2014): *Effective leadership styles*. International Business Research; Vol. 7, No. 9. pp. 166-172.

Setiawati, F. A. (2014): *Reliability ranking and rating scales of Myer and Briggs Type Indicator*. Seminar Nasional dan Temu Alumni "Peran Pendidikan dalam Pembangunan Karakter Bangsa". URL: <https://eprints.uny.ac.id/24889/> (Letöltve: 2023. 07. 28.)

Simkus, J. (2023): *ENTJ Personality Type: Commander Personality*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/entj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *ENTP Personality Type: Debater*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/entp-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *INTJ Personality Type: The Architect*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/intj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *INTP Personality Type: The Logician*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/intp-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *INFJ Personality Type: Advocate*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/infj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *INFP Personality Type: The Mediator*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/infp-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *ENFJ Personality Type: The Protagonist*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/enfj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *ENFP Personality Type: Campaigner Personality*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/enfp-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *ESTJ Personality Type*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/estj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

Simkus, J. (2023): *ESFJ Personality Type: The Consul*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/esfj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)

- Simkus, J. (2023): *ISFJ Personality Type: Defender*. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/isfj-personality.html> (Letöltve: 2023. 07. 31.)
- Sinusoid, M. (2021): *The 21 Irrefutable Laws of leadership: Book Review*. Shortform. URL: <https://www.shortform.com/blog/the-21-irrefutable-laws-of-leadership/> (Letöltve: 2023. 08. 01.)
- Schmidt, G.; Islam, S. (2022): *Leadership Assemble! Leadership in the MCU*. Bingley. Emerald Publishing. p. 120.
- Sharma, K. M.; Jain, S. (2013): *Leadership Management: Principles, Models and Theories*. Global Journal of Management and Business Studies. Vol. 3. No. 3. pp. 309-318.
- Storm, S. (2017): *The leadership styles of every Myers-Briggs Personality Type*. Psychology Junkie. URL: <https://www.psychologyjunkie.com/leadership-skills-every-myers-briggs-personality-type/> (Letöltve: 2023. 07. 24.)
- Szabolcsi, S (2016): *Vezetési stílusok egykor és most*. International Journal of Engineering and Management. Vol. 1. No. 1. pp. 1-16.
- Vasilescu, M. (2019): *Leadership styles and theories in an effective management activity*. Economy Series. Vol. 4. pp. 47-52.
- Vinney, C. (2019): *Myers-Briggs Personality Types: Definitions and examples*. Thought Company <https://www.thoughtco.com/myers-briggs-personality-types-4686022> (Letöltve: 2023. 07. 30.)
- Zehndorfer, E. (2021): *Leadership: Performance beyond expectations*. London. Routledge. p. 296.

Egyéb források:

16 Personalities

URL: <https://www.16personalities.com/personality-types> (Letöltve: 2023. 07. 21.)

Personality Database

URL: <https://www.personality-database.com/> (Letöltve: 2023. 08. 02.)

Mellékletek

1. számú melléklet: Szuperhősök jellemvonásai

Jellemvonások	Említések száma				
	Tony Stark	Steve Roger	T'challa	Bruce Wayne	Diana Prince
Intelligencia	12	1	2	10	4
Társas hajlam			1		
Integritás	2	5	3		5
Határozottság	3	3		3	4
Önbizalom	4	1	3	2	1
Karizma	3				
Kedvesség		1	1		3
Bátorság	1	4		1	5
Felelősségteljes	2	2	5	5	2
Szerénység		1	3		1
Húséges		4	1		
Megbízható		1			
Átruházó	2	3		1	
Bátorító		1	1		1
Erkölcös	4	5	3	6	5
Intuíció	3			5	
Őszinte	2	1		1	3
Makacs		2		1	
Innováció	5			4	
Önfeláldozó	6	3		4	
Kapcsolatápoló		3	3		1

Leleményes	3			1	
Tisztel másokat			6	4	3
Inspiráló		3		4	4
Hibázik		1	2	2	
Akció orientált	1		1	3	1
Nyughatatlan				1	2
Hallgat másokra			4		
Szorgalmas				1	1
Szenvedélyes	2		1		3
Alkalmazkodó	2	1		2	
Arrogancia	6				
Gyors észjárás	4				
Fejlődő			1	4	
Empátia		1	2		3
Hajlandó tanulni		2		3	3
Egyéb	4	5	7	7	6
Vizsgált blogok száma	13	14	14	24	15

2. számú melléklet: Szuperhősök ismérveik alapján kialakított rangsora

Törvény	Tony Stark	Steve Rogers	T'challa	Bruce Wayne	Diana Prince	Jellemvonások
1.		X				Vezetői képesség
2.		X		X	X	Inspiráló
3.		X	X	X	X	Hajlandó tanulni, fejlődő
4.		X				Elkötelezett
5.			X	X	X	Tisztel és hallgat másokra
6.	X	X		X	X	Őszinte
7.	X	X			X	Bátorság, Integritás
8.	X			X		Intuíció
9.		X	X		X	Kapcsolatépítő
10.		X	X		X	Empátia
11.		X	X			Hűség
12.	X	X		X		Átruházó
13.		X		X	X	Inspiráló
14.						Jövőképpel rendelkező
15.	X	X		X	X	Határozottság
16.		X	X		X	Bátorító
17.	X	X	X	X	X	Erkölcös
18.	X	X		X		Önfeláldozó
19.	X			X		Intuíció
20.		X	X		X	Bátorító
21.	X	X		X		Átruházó
	3.	1.	4.	2.	2.	