

A KARRIERÚT ÉS A SZEMÉLYISÉGJEGYEK KAPCSOLATA – SZISZTEMATIKUS SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER PATH AND PERSONALITY TRAITS – A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

A munka és vele együtt a karrier kulcsfontosságú szerepet tölt be az egyének életében, hiszen a sikeres hivatás, illetve a kedvezően fejlődő pályafutás meghatározó eleme a beteljesült és boldog életnek. A karrierutakkal foglalkozó szakirodalom egyik lényeges kérdése, hogy léteznek-e konkrét személyiségjegyek, amelyek előrevetítik, befolyásolják a sikeres karriert. A szerző tanulmányában a szisztematikus szakirodalmi áttekintés módszerével meghatározza és csoportosítja azokat a személyiségjegyeket, amelyek hatást gyakorolnak a szakmai mindennapokra és a pályafutás sikerességére. A tanulmány kiemelendő és új értéke, hogy az irodalomkutatás eredménye szerint nem csak a pozitív, de a korábban negatívnak hitt személyiségjegyek is előnyösek lehetnek az eredményes karrierút építése során. A szisztematikus szakirodalmi áttekintés összefoglalója rámutat arra is, hogy a csoportosításban szereplő személyiségjegyek milyen további hatással lehetnek a munkavállaló és a munkaadó kapcsolatára és a karrierfejlesztési beavatkozásokra.

Kulcsszavak: karrier, karrierút, karriersiker, pályafutás, személyiség, személyiségjegyek

Work – and, with it, careers – plays a key role in an individual's life; a successful career path and a positive career trajectory are key elements of a fulfilling and happy existence. A central question in the literature on career paths is whether there are specific personality traits that predict and affect successful careers. In this article, using a systematic literature review method, the author identifies and groups personality traits that strongly influence career paths and career success. A noteworthy and novel value of this study is that it provides evidence that not only personality traits that were previously thought to be positive, but also personality traits that were previously thought to be negative, can be beneficial in building a successful career path. In summarising this systematic literature review, the author discusses how the personality traits included in the groupings may have other implications for the employee–employer relationship and career development interventions.

Keywords: career, career path, career success, course of life, personality, personality traits

Finanszírozás/Funding:

A szerző a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesült pályázati vagy intézményi támogatásban. The author did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerző/Author:

Batizi Dávid^a (david.batizi.hrd@gmail.com) PhD-jelölt

^aPécsi Tudományegyetem (University of Pécs) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2022. 12. 20-án, javítva: 2023. 01. 27-én, 2023. 02. 20-án és 2023. 02. 22-én, elfogadva: 2023. 02. 22-én. The article was received: 20. 12. 2022, revised: 27. 01. 2023, 20. 02. 2023, and 22. 02. 2023, accepted: 22. 02. 2023.

A munka és vele együtt a karrier kulcsfontosságú szerepet tölt be az egyének életében: az emberek idejük jelentős részét munkával töltik, sokszor az életük meghatározó részét a karrierük építésére szánják. A hétköznapi tapasztalt munkahelyi sikerek és kudarcok rányomják a bélyegét az általános közérzetünkre, és a munkával kapcsolatos gondolatainkat magunkkal visszük a szabadidőnkbe, amit igazából pihenéssel és kikapcsolódással szeretnénk tölteni. Így könnyen érthető, hogy a munkavállalókban felvetődik a kérdés, hogy egyáltalán mitől tekinthető sike-

resnek egy adott karrierút, illetve könnyen érthető, hogy a kutatók miért vizsgálják gyakran a karrierutakkal foglalkozó szakterületet. Következésképpen e tanulmányban arra keressük a választ, hogy melyek azok a személyes tulajdonságok, amelyek pozitívan befolyásolják a pályafutást. Léteznek-e konkrét személyiségjegyek, amelyek előre tudják vetíteni a sikeres karriert? Kiemelhető, hogy egyes kutatók szerint például a proaktív személyiség és az alkalmazkodóképesség pozitívan befolyásolja a karrierút sikerességét (Cai et al., 2015; Chan & Chan, 2021).

A fenti gondolatokra építve fogalmazódott meg a következő kutatási kérdés: Hogyan befolyásolják a munkavállalók személyiségjegyei a karrierútjuk alakulását és a pályafutásuk előrehaladását, sikerességét? E kutatási kérdésre a szisztematikusan szakirodalmi áttekintés módszerével kívánunk választ adni. Kiemelhető, hogy a magyar nyelvű szakirodalomban még nem készült olyan szisztematikus szakirodalmi áttekintés, ami kifejezetten a karrierút és a személyiségjegyek kapcsolatát vizsgálja, így a jelen tanulmány értékes eredményekkel bővíti a magyar nyelvű szakirodalmat.

A következőkben először a releváns szakkifejezéseket és terminológiát határozzuk meg, majd a szisztematikusan szakirodalmi áttekintés módszertanát ismertetjük, végül bemutatjuk, hogy milyen módon jutottunk el az irodalomfeldolgozásig. Ezt követően a kijelölt irányoknak megfelelően elemezzük a téma irodalmát és vonjuk le a releváns következtetéseket.

A magyar nyelvű szakirodalom eddig mindössze elszórvan foglalkozott a személyiség és karrier közötti összefüggésekkel (lásd Koncz, 2013; Szabó-Bálint & Karoliny, 2019), a témához kapcsolódó kutatások mindössze a következőkre tértek ki: minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál eredményesebb életpálya kiépítésére van lehetősége, illetve az érzelmi kompetenciák (például tudatosság, önszabályozás és rugalmasság) nincsenek közvetlen hatással az előrehaladásra (objektív sikerre), míg a szociális kompetenciák (például empátia, kapcsolatépítés, önbizalom, mások fejlesztése) és a siker között kimutatható a kapcsolat (Szabó-Bálint & Sipos, 2021). Továbbá, a karriertudatosság pozitívan befolyásolja az elhelyezkedési lehetőséget, illetve hozzájárul a magasabb presztízsű és magasabb jövedelmű munkakörökben való elhelyezkedéshez (Mohácsi & Fényes, 2020). Végül az önismeret, a csapatmunka képessége, a problémamegoldási képesség, a döntéshozatal és a konfliktuskezelés befolyásolja a munkavállalók pályáját, és hogy milyen pozíciók érnek el (Dobos, 2013).

A karrierút és a pályafutás témaköreit vizsgálva fontos meghatározni és körvonalazni a szakterülettel kapcsolatos és releváns szakkifejezéseket, terminológiát. A tanulmány során a következő kifejezések relevánsak, így ezek kerülnek a következőkben definiálásra. A *személyiség (personality)* a gondolkodás, az érzések és a viselkedés jellegzetes mintáinak egyéni különbségeire utal (Kazdin, 2000); vagyis a viselkedés azon jellegzetes mintázatai, amelyek *tartósan* jellemzik az egyéneket (Mischel, 1999). A *személyiségjegyek (personality traits)* viszonylag *stabil*, következetes és tartós belső tulajdonságok, amelyek az egyén viselkedésmintáiból, attitűdjéből, érzéseiből és szokásaiból következtethetők (American Psychological Association, n.d.). A *gondolkodásmód (mentality, attitude of mind)* szellemi erőt vagy képességet jelent (Merriam-Webster, n.d.). A *hozzáállás (attitude)* érzés vagy vélemény valamiről vagy valakiről (Cambridge Dictionary, n.d.). A karrierrel kapcsolatos *siker* azt jelenti, hogy a munkavállaló elér egy elfogadható szintű pénzügyi stabilitást, miközben olyan munkát végez, amit élvez, és kiteljesedik az életével és a karrierével kapcsolatos

döntéseivel (Allen, 2020). Végül, a *siker* lehet *külső siker (extrinsic success)* vagy *belső siker (intrinsic success)*. A külső siker viszonylag objektív, jól megfigyelhető és jellemzően jól látható eredményekből áll, mint például a fizetés és a befolyás (Jaskolka et al., 1985). Ezzel szemben a belső sikert az egyén saját karrierjére adott szubjektív reakcióiként határozzák meg, és leggyakrabban karrier- vagy munkával való elégedettségként operacionalizálják (Gattiker & Larwood, 1988; Judge et al., 1995).

Módszertan

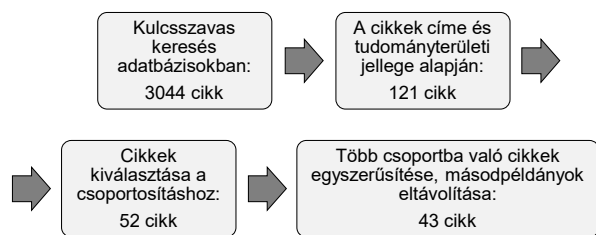
A bevezetőben ismertetett téma vizsgálatához és kutatási kérdés megválaszolásához a szisztematikus szakirodalmi áttekintés módszerét alkalmazzuk. Az irodalomfeldolgozás ezen módjának alkalmazásával pontosabb válaszokat kapunk a kérdéseinkre és ezáltal tisztább kép rajzolódik ki előttünk a vizsgált témával kapcsolatosan, mint a hagyományos irodalmi feldolgozás módszerének alkalmazásakor, hiszen a szisztematikus szakirodalmi áttekintés egy olyan transzparens, tudományos módszertannal készülő magas szintű átfogó tanulmány, amely egy adott kérdéskörrel kapcsolatban összegyűjti és elemzi az összes létező kutatási eredményt, majd ezek jól meghatározott lépéseken keresztül történő értékelésével próbál választ adni a fontos szakmai kérdésekre (Kamarási & Mogyorósy, 2015), ezáltal pontosabban írja körül a tudomány jelenlegi állását egy adott kutatási kérdéssel kapcsolatosan. Ezért fontos kiemelni, hogy a szisztematikus szakirodalmi áttekintés különbözik a tradicionális irodalmi feldolgozásoktól. Utóbbi sok esetben a szerzők által kiválasztott néhány vezércikket és azokat kiegészítő egyéb tanulmányokat tartalmaz – ez nem mindig alkalmas egy adott téma vagy kérdéskör pontos bemutatására (Rousseau et al., 2008), mert a hagyományos irodalomfeldolgozás során több heurisztika is torzíthatja az eredményeket (Spector & Thompson, 1991). A szisztematikus szakirodalmi áttekintés ezzel szemben mérsékelheti a heurisztikák befolyását (Spector & Thompson, 1991; Tranfield et al., 2003), így konkrétan ismerteti a tudomány aktuális álláspontját egy problémát illetően (Rousseau et al., 2008). Továbbá kiemelhetjük, hogy a hagyományos szakirodalmi módszerekkel kapcsolatosan gyakran felmerül az a kritika, hogy az eredmények nagyon szubjektívek (Petticrew & Roberts, 2006); ezzel szemben a szisztematikus szakirodalmi áttekintés módszerével e szubjektivitásnak jelentős része kiküszöbölhető, hiszen olyan egyértelmű protokollok alapján, lelkiismeretesen, az összes bizonyítékot figyelembe véve készülnek, amelyek segítségével bármikor reprodukálhatók. Mind a hagyományos, mind a szisztematikus szakirodalmi áttekintés módszerénél a szakcikkek feltárásának és feldolgozásának kiindulópontja esetenként egyenlően szubjektív lehet, azonban a szisztematikus szakirodalmi áttekintés módszer által rögzített keresési, kiválasztási és feldolgozási keretek egy bizonyos szintű objektivitást és megismételhetőséget biztosítanak (Gough & Thomas, 2012).

Az irodalomfeltárás során a Business Source Premier, EconLit Fulltext, Science Direct, SpringerLink,

illetve Wiley Online Library adatbázisokban olyan tudományos folyóiratcikkekre kerestünk, amelyeknek kulcsszavai között, absztraktjában vagy címében szerepel a („personality” VAGY „personality traits”) ÉS a „career” kifejezés. Az itt említett kulcsszavakkal összesen 3044 cikk lelhető fel a felsorolt adatbázisokban; ezek a közlemények adták a kiindulópontot és az alaphalmazt a tanulmányunkban felhasználandó cikkek további szűkítéséhez. Mivel számszerűleg ennyi tanulmány feldolgozása túlmutat az időbeli korlátokon, illetve egyetlen egy tanulmány terjedelmében nem kivitelezhető ennyi cikk és kutatási eredmény bemutatása, így továbbszűkítettük az eredménylistát. A cikkek tudományterületi jellege (közgazdaságtan, menedzsment), címe és absztraktjának tartalma alapján 121 tanulmányt választottunk ki teljes szövegű elolvasásra; ezeket a cikkeket használtuk fel arra, hogy a feldolgozásuk után kiválasszuk azokat a tanulmányokat, amelyek alapján választ kaphatunk a kutatási kérdéseinkre. Összesen 52 releváns cikket találtunk, amelyeket a későbbiekben részletesebben bemutató csoportosításhoz felhasználunk és mélyrehatóan elemeztünk. Mivel néhány cikket a csoportosítás alapján több csoporthoz is hozzárendeltük, eltávolítottuk a másodpéldányokat (vagyis egy cikket csak egy csoporthoz rendeltünk hozzá), és így végül 43 tudományos cikket kaptunk (1. ábra); ezt a 43 tanulmányt részletesen elemeztük, fókuszuk és kutatási eredményük alapján csoportosítottuk.

1. ábra

A cikkek számszerű kiválasztásának folyamata



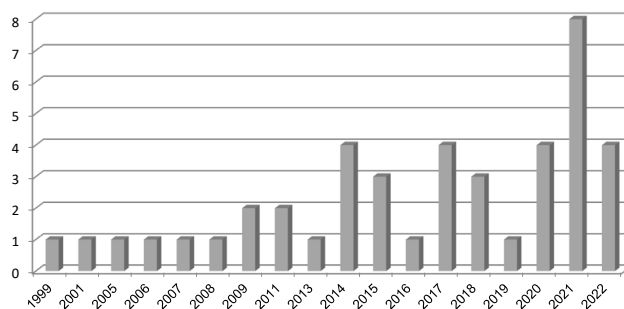
Forrás: saját szerkesztés (2023)

A kiválasztott 43 cikk 1999 és 2022 között jelent meg (2. ábra). Ahogy az ábrán látható, 2021 után 2014-ben, 2017-ben, 2020-ben és 2022-ben jelent meg az említett témakörben a legtöbb tanulmány.

A szakfolyóiratokat illetően a 43 cikk összesen 23 folyóiratban jelent meg (3. ábra), közülük a legtöbb a *Journal of Vocational Behavior* és a *Journal of Employment Counseling* című szakfolyóiratban. Érdeemes kiemelni, hogy pszichológiai és menedzsment témájú szakfolyóiratok egyaránt foglalkoznak a kutatási témával; ez nagyon előnyös lehet a kutatási eredmények holisztikus és széles körű bemutatását illetően, hiszen a választott kutatási téma interdiszciplinaritása miatt a szisztematikus szakirodalmi áttekintés elkészítése során célszerű úgy eljárni, hogy több tudományterület eredményeit dolgozzuk fel a csoportosítás és az eredmények bemutatásakor.

2. ábra

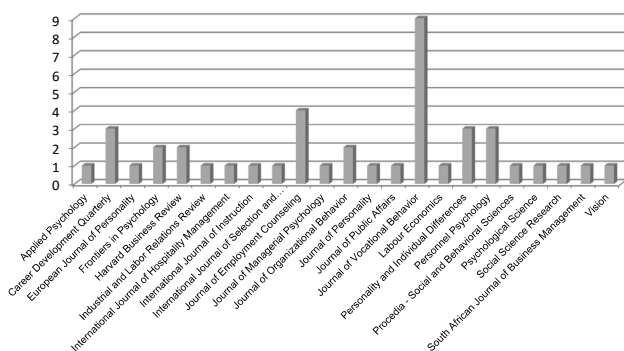
A kiválasztott tanulmányok megjelenési éveinek eloszlása



Forrás: saját szerkesztés (2023)

3. ábra

A kiválasztott cikkek szakfolyóiratok szerinti megjelenése

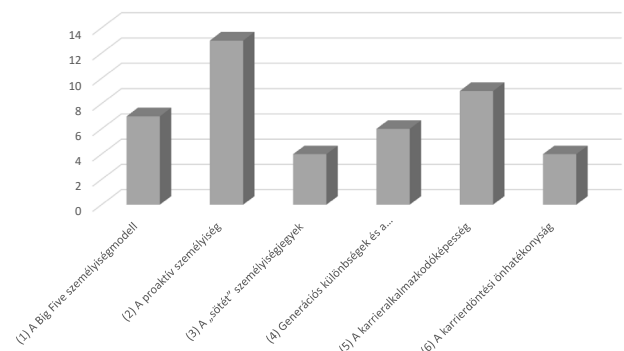


Forrás: saját szerkesztés (2023)

A szisztematikus szakirodalmi áttekintés eredményei

4. ábra

A cikkek számszerinti megoszlása a hat csoporton belül



Forrás: saját szerkesztés (2023)

A cikkek feldolgozását követően, a kiválasztott 43 tanulmány tartalomelemzése alapján összesen hat csoportba soroltuk az eredményeket. Szakmai véleményünk szerint ez a hat csoport jelentős hatással van a karrierút sikerességére; ezek az alábbiak: (1) a Big Five személyiségmodell, (2) a proaktív személyiség, (3) a „sötét” személyisége-

gyek, (4) generációs különbségek és a személyiségjegyek változása az idő múlásával, (5) a karrier-alkalmazkodóképesség és (6) a karrierdöntési önhatékonyság. A 4. ábra szemlélteti, hogy a 43 cikk hogyan oszlik meg ebben a hat csoportban. A következőkben részletesen elemezzük az egyes csoportok jellemzőit és a pályafutásra való hatásait.

A Big Five személyiségmodell mint fontos kiindulópont

A Big Five személyiségmodell a személyiségpszichológia egyik legfontosabb elmélete. A lényege, hogy a különböző személyiségjellemzők faktoranalitikus rendezéssel öt csoportba sorolhatók. Ezek alapján létezik néhány nagy jelentőségű tulajdonságegyüttes, amit alapvető személyiségvonásként („traits”-nek) értelmezhetünk (Rothmann & Coetzer, 2003). A Big Five öt személyiségvonása a következő: extroverzió, barátságosság/együtműködés, lelkiismeretesség, emocionalitás és nyitottság/intellektus.

Judge et al. úgy véli (1999), hogy a lelkiismeretesség és a nyitottság/intellektus pozitívan, míg az érzelmi labilitás negatívan befolyásolja a karrier sikerességét. Ez abból adódhat, hogy az új élményekre való nyitottság előnyösen hat a munkavállaló mindennapjaira: a munkavállaló a munkaadójának szervezetén belül azokon a részlegeken dolgozó munkatársaival is megismerkedhet, akikkel egyébként napi szinten nem dolgozna együtt, és ez pozitívan befolyásolhatja a szakmai előremenetelt. Ezzel szemben az érzelmi hullámvölgyek nem járulnak hozzá a vállalat belüli kapcsolat és ismeretség építéséhez, hiszen lelkileg megterhelő időkben esetleg befelé fordulunk. A szerzők továbbá azt találták, hogy a lelkiismeretesség összefügg a belső karriersikerrel (vagyis a karrierrel, munkával való elégedettséggel), míg az alacsony érzelmi labilitás, a mérsékelt szintű barátságosság, az erős extroverzió és a fejlett kognitív képességek a külső karriersikerrel (mint például a fizetéssel és a befolyással) hozhatók összefüggésbe. Gondoljunk bele: egy extrovertált személyiség, aki könnyen kommunikál a külvilággal, gyorsabban tesz szert külső karriersikerre. Ezen túl elmondható, hogy az általános szellemi képességek erősen előre jelzik a külső karrier sikerét; az intelligens egyének magasabb fizetésre tesznek szert és magasabb pozíciót érnek el a társadalmi hierarchiában a későbbi életük során. Az élményekre való nyitottság, a barátságosság/együtműködés és a lelkiismeretesség a pályakeresés legerősebb előrejelzői; a karrier-alkalmazkodóképesség (vagyis kockázatokkal és stresszel való megbirkózásának képessége) a személyiségjegyek és a karrierfeltárás közötti kapcsolat kulcsfontosságú közvetítője (Li et al., 2015), hiszen a karrierfeltárás az egyének azon tevékenységeire utal, amelyek során személyes jellemzőikre, valamint a munkahelyekre, szervezetekre és foglalkozásokra vonatkozó információkat gyűjtönek és elemeznek (Stumpf et al., 1983).

Fontos kiemelni, hogy Semeijn et al. (2020) szerint az objektív karriersikeresség (vagyis a karierranglétrán való felkapaszkodás és a fizetésemelés) szempontjából csak a személyiségjegyek releváns tényezők, a szubjektív karriersikeresség (vagyis a beteljesült munka és az elismerés) esetében a személyiségtípusok is magyarázó erővel bír-

nak. A személyiségjegyek és a személyiségtípusok közötti legfontosabb különbség a következő: a személyiségtípusok elmélete az emberek jellemzőit egyedi és különálló kategóriáknak tartja, míg a személyiségjegyek elmélete ugyanezeket a jellemzőket egy nagyobb kontinuum részének tekinti (Qamar-ul Hassan, 2021). Például, míg a személyiségtípusok elmélete azt állítja, hogy az introvertált és az extrovertált munkavállaló kétféle embertípus, addig a személyiségjegyek elmélete azt állítja, hogy létezik egy fokozat, amely az introvertáltságtól az extrovertáltsáig vezet, és az egyének valahol a két véglet között helyezkedhetnek el.

A proaktív személyiség

Azok a munkaadók, akik proaktív munkaerőt keresnek, olyan munkavállalókat szeretnének alkalmazni a szervezetüknél, akik képesek kezdeményezni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadónak nem kell folyamatosan fognia a munkavállaló kezét és utasítgatni őt, anélkül is tud olyan döntéseket hozni, amelyek kedvezőek a szervezet és ön-maga számára is. A proaktivitás az egyén aktív próbálkozásaira utal, hogy változtatásokat érjen el a környezetében (Zampetakis, 2008). A proaktivitás a munkavállalók karrierjét is erősen befolyásolhatja.

Erdogan és Bauer (2005) szerint a proaktív személyiségű munkavállalók kezdeményezőkétséget alkalmaznak, kitartóak és megpróbálják alakítani környezetüket. Úgy vélik továbbá, hogy a proaktív személyiség pozitív kihatással van a munkával és a karrierrel való elégedettségre, ha szoros a személy-szervezet illeszkedés. Ez az egyéni és a szervezeti értékek közötti megfelelést jelenti és fontos módja annak, hogy a munkavállalók beilleszkedjenek az adott szervezetbe (Kristof, 1996). Jiang (2017) úgy véli, hogy a proaktív személyiség elősegíti a munkavállalók munkahelyi boldogulását, és ez erősebb karrier-alkalmazkodóképességhez vezet. A magas fokú proaktivitással rendelkező munkavállalók nagyobb valószínűséggel boldogulnak a munkahelyükön, és ennek eredményeként jobban képesek az alkalmazkodóképesség erőforrásainak fejlesztésére a munka és a karrier összefüggéseiben. A proaktivitás és a karrierrel kapcsolatos alkalmazkodóképesség ugyan szorosan összefügg, de a két témakör tartalma és terjedelme miatt külön-külön csoportosítottuk; a karrier-alkalmazkodóképességet egy további alpontban tárgyaljuk. Ezen felül a proaktív személyiség pozitívan kapcsolódik az innovációhoz, a karrierkezdeményezéshez és a szervezeten belüli politikai ismeretekhez (Seibert et al., 2001). A szervezeti politikával összefüggő szocializáció magába foglalja az egyén sikerességét a szervezeten belüli formális és informális munkakapcsolatokkal és hatalmi struktúrákkal kapcsolatos információk megszerzésében (Chao et al., 1994). Továbbá a rendkívül proaktív személyiség arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy karriertervek kidolgozásával maguk irányítsák karrierjüket, ami aztán segít nekik abban, hogy olyan munkát találjanak, amely szerintük jobban megfelel a képzettségüknek (Valls et al., 2020).

Kiemelhető, hogy a proaktív személyiség és a karrierrel kapcsolatos elhivatottság pozitív hatással van a

munkateljesítményre: a proaktív személyiségű munkavállalók nagyobb valószínűséggel képesek leküzdeni a munkahelyi környezetben jelentkező akadályokat, vagyis az erős karrier-hivatástudattal rendelkező munkavállalók nagyobb valószínűséggel érnek el jó munkateljesítményt (Yu et al., 2022). A proaktívabb személyiségjegyekkel rendelkező munkavállalók nagyobb fokú karrier-alkalmazkodóképességet mutatnak; ez a változó munkával és munkakörülmenyekkel való megbirkózáshoz szükséges pszichoszociális erőforrásokat jelenti (vagyis kockázatokkal és stresszel való megbirkózásának képességét). Magában foglalja a változó feladatokhoz való alkalmazkodás képességét, a folyamatos önképzésben való részvételt és a karrier irányának szabályozását (Savickas & Savickas, 2017). A karrier-alkalmazkodóképesség nagyobb fokú felkészültséggel és megküzdési képességgel jár együtt a kiszámítható tanulási feladatok vagy a kiszámíthatatlan problémák vonatkozásában (Hu et al., 2021). A proaktív személyiség összefügg az önkezdemenykezéssel, vagyis a proaktív munkavállaló előre látja és képes megelőzni a problémákat. A proaktív személyiséggel rendelkező személy továbbá motivált az új dolgok megtanulására, ami a saját karrierút meghatározásához és konkretizálásához szükséges (Kim & Park, 2017).

A karrierdöntési és a karrieradaptációs tényezők szempontjából megállapítható, hogy a proaktív személyiség pozitívan befolyásolja a jövőbeli munkahelyi ön- és karrieradaptációs képességet, valamint a magasabb szintű proaktív személyiséggel rendelkező munkavállalók körében erős az önbecsülés pozitív hatása a karrierfeltárára (Cai et al., 2015). A proaktív munkavállalóknak ezen túl általában magasabb az önértékelésük, és világosabban el tudják képzelni jövőbeli munkahelyi énjüket, ami segíti a karrieradaptálhatóság fejlődését (Chan & Chan, 2021). A proaktív személyiség pozitívan kapcsolódik a pályaorientáción keresztül a karrierdöntési hajlandósághoz is. A proaktív személyiség különösen fontos a munkavállalók karrierépítése szempontjából, és gazdagítja a meglévő személyiségelméleteket (Hu et al., 2021).

Végül megállapíthatjuk, hogy a proaktív személyiség és a társadalmi-gazdasági státusz pozitívan kapcsolódik a karrierdöntési önhatékonysághoz. A karrierdöntési önhatékonyság az egyén azon meggyőződése, hogy képes-e a karrierdöntéshez szükséges feladatok sikeres elvégzésére (Hsieh & Huang, 2014).

A „sötét” személyiségjegyek

A munkavállalók nem csak pozitív, jóindulatú és építő jellegű tulajdonságokkal rendelkeznek, hanem negatív és társadalmilag averzív vonásokat is hordoznak magukban: ezek az úgynevezett „sötét” személyiségjegyek. Az egyének „sötét” személyiségjegyei közé a jogosultság, a felsőbbrendűség, a dominancia (azaz a nárcizmus), a felületes szociális bájoság, a manipulativitás (azaz a machiavellizmus), az érzéketlen szociális hozzáállás, az impulzivitás és az interperszonális antagonizmus (azaz a pszichopátia) tartozik (Jonason et al., 2014). Ki kell emelnünk, hogy szinte minden ember rendelkezik „sötét” személyiségjegyekkel, nem pedig egy ritka jelenségről van

szó. Ez abból következik, hogy a munkavállalók jellemzői mindig együtt járnak gyengeségekkel, vagyis a személyiség olyan aspektusaival, amelyek ártalmatlannak vagy bizonyos körülmények között akár előnyösnek is tűnhetnek, de ha nem ellenőrzik őket, pusztítást végezhetnek a karrierben és a szervezetekben (Chamorro & Premuzic, 2017).

Kholin et al. (2020) megállapította, hogy a sötét személyiségjegyekkel rendelkező munkavállalók politikai ügyességgel álcázhatják személyiségük sötét oldalát, hogy előbbre jussanak. A politikai ügyesség azt a képességet ragadja meg, hogy egy dialógus során hatékonyan megértsük a másik felet, és ezt a tudást felhasználjuk arra, hogy a másik felet úgy befolyásoljuk, hogy a másik fél a személyes és/vagy szervezeti céljainkat elősegítő módon cselekedjen (Ferris et al., 2008). Ráadásul a versenyszféra munkakörnyezete arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy a szervezeti vagy személyes célok elérése érdekében manipuláljanak másokat, és a világot a pénz, a hatalom, a státusz és a felelősség szempontjából szemlélik.

Ami az egyes „sötét” személyiségjegyeket illeti, a nárcizmus pozitívan kapcsolódik a művészeti érdeklődéshez, azonban sem a machiavellizmus, sem a pszichotizmus (vagyis az a személyiségvonás, amely tükrözi, hogy az egyén milyen mértékben kapcsolódik a környező világhoz) nem függ össze szignifikánsan a művészeti érdeklődéssel. A nárcizmus pozitív korrelációt mutat a társadalmi karrier, a kalandos pozíciók és az üzleti élet iránti érdeklődéssel is. A machiavellizmus negatív kapcsolatban áll a társadalmi karrierekkel és az alkalmazotti munkakörökkel, továbbá a pszichotizmus pozitívan korrelál a természettudományok, a mérnöki tudományok, a kalandos állások és az üzleti élet egyes aspektusai iránti érdeklődéssel (Kowalski, 2017). Míg a nárcizmus pozitív módon befolyásolja a karrier sikerességét, addig a machiavellizmus nem, a pszichopátia pedig negatívan kapcsolódik a karrier sikerességéhez. A magas fokú nárcizmussal rendelkező alkalmazottak magasabb jövedelemhez jutnak, és gyakrabban vállalnak vezetői szerepet. Ezzel szemben a pszichopátikus vonásokkal rendelkező munkavállalók erősen reagálnak a stresszre, és hajlamosak rossz pénzügyi döntéseket hozni azáltal, hogy rosszul gazdálkodnak mások (például a vállalat) pénzével, még akkor is, ha büntetésre számíthatnak (Paleczek, 2018). Összességében azonban ki kell emelnünk, hogy a „sötét” személyiségjegyek nem minden esetben jelentenek negatív tulajdonságokat, vagyis nézőpont kérdése, hogy adott helyzetben kinek jelentenek előnyt és kinek árthatnak. Ha egy munkavállaló politikai ügyességgel és manipulációval éri el munkahelyi előmenetelét, akkor a sötét személyiségjegyek előnyösek lehetnek számára, míg munkatársai számára esetleg negatívak lehetnek.

Generációs különbségek és a személyiségjegyek változása az idő múlásával

Az emberierőforrás-menedzsment témakörével foglalkozó szakirodalom gyakran vizsgálja a munkaerőpiacon jelenlévő generációk tulajdonságait, különbségeit, hasonlóságait és a munkaadókkal szemben támasztott elvárásait. A karrierút és a személyiségjegyek kapcsolatának vizsgálá-

latakor is figyelembe kell vennünk a generációs különbségeket és a személyiségjegyek változását az idő múlásával.

Ami a karrier sikerességét és a generációs különbségeket illeti, Lyons és Kuron (2014) kiemeli, hogy a munkavállalók különböző generációinak személyisége, munkahelyi értékeik és attitűdjeik, vezetői és csapatmunkával kapcsolatos preferenciáik, vezetői magatartásuk és karriertapasztalataik tekintetében különböznek egymástól: az individualizmus egyértelmű növekedése figyelhető meg a fiatalabb generációk között, ami megfelel az individualizáció felé mutató nagyobb társadalmi tendenciának. Megnövekedett az anyagi jutalmak és a szabadidő fontossága, míg csökkent a munkával kapcsolatos morál (vagyis a munkához való pozitív hozzáállás) és a munka központi szerepének helyére a munka-magánélet egyensúlya lépett a munkavállalók életében (Hajdu & Sík, 2016). Kialakult az úgynevezett „én generáció”, azaz az énközpontúbb, önrendelkezés-központúbb és magas önbecsülésű generáció, amely azonban paradox módon fokozott szorongástól és depressziótól szenved. Ezért itt ki kell emelnünk, hogy nem biztos tehát, hogy a teret hódító individualizmus a kollektívizmussal szemben kizárólag pozitív hatással van az egyének karriersikerére és munkahelyi előremenetelére.

Ha az időtényezőt is figyelembe vesszük, akkor a munkavállalók karrierszakaszaira is ki kell térnünk. Super (1990) a karrierszakasz fogalmát a munkavállalói karrierfázis modelljének kidolgozásával határozta meg, amely négy szakaszból áll: a felfedezésből, a megalapozásból, a fenntartásból és a kivonulásból. Basak és Ghosh (2014) megállapította, hogy a neuroticizmus kivételével valamennyi személyiségtényező pozitív kapcsolatban áll az összes karrierfázissal, ami azt jelenti, hogy a sikeres munkavállalóhoz elengedhetetlen tulajdonságok a kreativitás, a kíváncsiság, a hatékonyság, a tervezés, az asszertivitás, a társaságkedv, az érzelmi stabilitás és a barátságosság, ezzel szemben előnyös lehet mellőzni az idegességet, a dühöt és a depressziót.

Amennyiben a személyiségjegyek változását az idő múlásával kapcsolatosan vizsgáljuk meg, akkor ki kell emelnünk, hogy az egyének személyisége előrejelzi a pályaválasztásukat és a munkaszerepben szerzett tapasztalatok befolyásolják az egyén személyiségének változását. Woods et al. (2013) kiemeli, hogy léteznek hivatás- vagy foglalkozásspecifikus hatások a munkavállalók személyiségfejlődésére: azok a tulajdonságok, amelyek egy adott hivatásos környezetben vagy egy adott karrier- vagy munkaszakaszban előnyt jelentenek, máshol kevésbé hasznosak vagy akár akadályozóak is lehetnek.

A karrier-alkalmazkodóképesség

A karriersikeresség további fontos és központi tényezője a karrier-alkalmazkodóképesség, hiszen az alkalmazkodóképesség a történelem során nem csak egész társadalmak fejlődését és előrehaladását segítette elő, de az egyéni szintre – és azon belül a karrier szintjére – lebontva is nagyon fontos e tulajdonság. A karrier-alkalmazkodóképesség a változó munkával és munkakörülményekkel való megbirkózáshoz szükséges pszichoszociális erőforrásokat jelenti. Ezért fontos, hogy a munkavállalóknak az alkalmazkodóképesség fejlesztése érdekében folyamatosan figyelniük és elemezniük kell saját jellemzőiket, sajátosságait, és mindezt a munkakörnyezet komplexitásában elhelyezkedő, önfelfedező tapasztalatokon keresztül kell véghez vinniük (Cai et al., 2015). Mindez azért fordulhat elő, mert a karrier-alkalmazkodóképesség pozitív kapcsolatban áll az elégedettséggel és fordított arányban áll a munkahelyen tapasztalt stresszel; a karrier-alkalmazkodóképesség az az eszköz, amelynek segítségével az egyének felfedezik az ideális munkát (Çöp et al., 2022).

A proaktív munkavállalóknak általában magasabb az önértékelésük, és így pontosabb jövőbeli munkahelyi éntudnak elképzelni, ami segíti a karrier-alkalmazkodóképesség fejlődését, ahogy ezt már a proaktivitásról szóló alfejezetben bemutattuk. Mind az önbecsülés, mind a jövőbeli munkahelyi én fontos megerősítők a proaktív munkavállalók számára, amelyek a karrierrel szembeni alkalmazkodóképesség erőforrásainak fejlesztésére ösztönzik őket (Chan & Chan, 2021). Emellett a proaktív személyiségjegyekkel rendelkező munkavállalók nagyobb fokú karrier-alkalmazkodóképességet mutatnak és a magasabb karrier-alkalmazkodóképességgel rendelkező munkavállalók nagyobb fokú felkészültséggel és megküzdési képességgel rendelkeznek a kiszámítható tanulási feladatokra vagy a kiszámíthatatlan problémákra (Hu et al., 2021). Továbbá ki lehet emelni, hogy a magas fokú proaktivitással rendelkező munkavállalók nagyobb valószínűséggel boldogulnak a munkahelyükön, és ennek eredményeként jobban képesek az alkalmazkodóképesség erőforrásainak fejlesztésére a munka és a karrier összefüggéseiben (Jiang, 2017).

Érdekes megemlíteni, hogy az érzelmi intelligencia szignifikánsan és pozitívan korrelál a karrier-alkalmazkodóképességgel. Azok a munkavállalók, akik jobban megértik az érzelmeiket, jobban önszabályozottak, jobb szakmai döntéseket tudnak hozni. Az érzelmi intelligencia felvértezi a munkavállalót a hatékony karrierdöntésekhez szükséges pszichológiai erőforrásokkal (Vashisht et al., 2021). Ezen felül érdemes kiemelni, hogy a magas karrier-alkalmazkodóképességgel rendelkező munkavállalók nagyobb fluktuációs szándékot mutatnak, és a covid-világjárvány idején a jelenlegi vállalatukon kívül is keresnek lehetőségeket. Ezért a munkavállalók szociális támogatása létfontosságú a munkaadók számára a tehetőségek megtartásához e nehéz időkben (Lee et al., 2021).

Érdekes megemlíteni, hogy az érzelmi intelligencia szignifikánsan és pozitívan korrelál a karrier-alkalmazkodóképességgel. Azok a munkavállalók, akik jobban megértik az érzelmeiket, jobban önszabályozottak, jobb szakmai döntéseket tudnak hozni. Az érzelmi intelligencia felvértezi a munkavállalót a hatékony karrierdöntésekhez szükséges pszichológiai erőforrásokkal (Vashisht et al., 2021). Ezen felül érdemes kiemelni, hogy a magas karrier-alkalmazkodóképességgel rendelkező munkavállalók nagyobb fluktuációs szándékot mutatnak, és a covid-világjárvány idején a jelenlegi vállalatukon kívül is keresnek lehetőségeket. Ezért a munkavállalók szociális támogatása létfontosságú a munkaadók számára a tehetőségek megtartásához e nehéz időkben (Lee et al., 2021).

A karrierdöntési önhatékonyság

A karrierdöntési önhatékonyság a munkavállaló azon meggyőződése, hogy képes-e a karrierdöntéshez szükséges feladatok sikeres elvégzésére (Taylor & Betz, 1983).

A karrierdöntési önhatékonyság összefügg a perfekcionizmussal: az alkalmazkodásra képes perfekcionista magas szintű önhatékonyságot mutatnak a karrierdöntés terén, hiszen az alkalmazkodásra képes perfekcionizmus összefügg a megnövekedett önhatékonysággal, a megnövekedett önbecsüléssel, a csökkent depresszióval, a jó tanulmányi eredményekkel és a karrierdöntés bizonytalanságának csökkenésével (Ganske & Ashby, 2007). Ezen felül a proaktív személyiség pozitív hatással van a karri-

erdöntési önhatékonyságra, hiszen a proaktív személyiség összefügg az önkezdemenyvezéssel (Kim & Park, 2017).

Kiemelhető, hogy a társadalmi-gazdasági státusz és a proaktív személyiség pozitívan kapcsolódik a karrierdöntési önhatékonysághoz: a magasabb társadalmi-gazdasági pozícióval rendelkező munkavállalók nagyobb önbizalommal rendelkeznek a karrierdöntési feladatok sikeres elvégzéséhez szükséges képességükben (Hsieh & Huang, 2014). Ezen felül az érzelmi labilitás és a lelkiismeretesség is összefügg a szakmai elkötelezettség előrehaladásával a karrierdöntési önhatékonyságon keresztül. A lelkiismeretességhez kapcsolódó tulajdonságok, mint például a teljesítményorientáltság, a hatékonyság és a szorgalom, a karrierdöntési önhatékonyság erősítése révén elősegítik a szakmai elkötelezettséget (Jin et al., 2009).

A karrierdöntési önhatékonysággal szemben áll a pályaválasztási döntésképtelenség. Ezt a tulajdonságot olyan stabil összetevők határozzák meg, mint az alacsonyabb alapvető önértékelés, az alacsonyabb szakmai önhatékonyság és a magasabb észlelt karrierakadályok. Negatív kapcsolat van a karrierdöntés bizonytalanság és az alapvető önértékelés között; a negatív énkép problémákhoz vezet a karrierdöntés során (Jaensch et al., 2015).

Összefoglalás

A sikeres karrierút beteljesüléséhez egyrészt tanult készségekre, másrészt velünk született személyiségjegyekre van szükség. A személyiségjegyek olyan megkülönböztető tulajdonságok vagy jellemzők, amelyek az egyén megtestesítői. Ezek a viselkedés, a temperamentum és az érzelmek megszokott mintái. Ezzel szemben a készségek a konkrét feladatok elvégzéséhez megtanult képességek; olyan tudás vagy kompetencia, ami szükséges egy bizonyos feladat elvégzéséhez. Ez a tudás lehet bizonyos kritikus gondolkodásmód vagy manuális ügyesség, vagy akár tárgyalási, prezentációs vagy technológiai készség. Jellemzően a készségek olyan különleges képességek, amelyeket képzés és tapasztalat útján szerezzünk meg.

Amikor arra gondolunk, hogy mi kell a munkahelyi sikerhez, gyakran a veleszületett erősségekre összpontosítunk: a magas intelligenciára, a tanulási képességre, az ambícióra és az erős kapcsolatok kialakításához szükséges szociális készségekre. Ezek a tulajdonságok azonban mindig együtt léteznek a gyengeségekkel – a személyiség olyan aspektusaival, amelyek ártalmatlannak vagy bizonyos körülmények között akár előnyösnek is tűnhetnek, de ha nem ellenőrzik őket, negatív hatással lehetnek az egyéni karrierre és a szervezetre, amelyben dolgozunk.

Az extrovertált munkavállalók nagyobb elégedettséget mutatnak a fizetésükkel, az előléptetésükkel és a karrierjük előremenetével kapcsolatban, míg azok a munkavállalók, akik magas neuroticizmust (például rosszkedvűséget, szorongást, aggodalmat, félelmet vagy frusztrációt) tanúsítanak, kisebb valószínűséggel elégedettek a pályafutásukkal. A magasabb fokú lelkiismeretességgel és érzelmi stabilitással rendelkező munkavállalók összességében sikeresebb karriert érnek el: a személyiség fontos hatással van a karrier korai szakaszában elért eredményekre – mind

a stabil tulajdonságok, mind pedig az idővel bekövetkező változások révén. Ami az introvertáltság, az extrovertáltság és a karriersiker kapcsolatát illeti, kiemelhető, hogy míg az extrovertáltság nem feltétlenül előfeltétele a sikeres karriernek, az érzelmi stabilitás, a lelkiismeretesség és az optimizmus bizonyos fokú megléte igen. A mentális egészségnek és a karrierrel kapcsolatos gondolkodásmódnak nagyobb súlya van, mint annak, hogy az adott munkavállaló mennyire társaságkedvelő. Fontos kiemelni, hogy az optimistán gondolkodó munkavállalók nem elveszett, romantikus idealisták, akik rózsaszínű szemüvegen keresztül nézik a munka világát; ezzel szemben képességük, hogy a negatív helyzetek pozitív oldalát nézzék, és ez lehetővé teszi számukra, hogy leküzdjék a karrierjüket akadályozó nehézségeket.

Összefoglalva kijelenthetjük, hogy a lelkiismeretesség és a nyitottság/intellektus pozitívan, míg az érzelmi labilitás negatívan befolyásolja a karrier sikerességét. A proaktív személyiség pozitív kihatással van a munkával és a karrierrel való elégedettségre, elősegíti a munkavállaló munkahelyi boldogulását és nagyobb valószínűséggel képesek leküzdni a munkahelyi környezetben jelentkező akadályokat. Továbbá kiemelhetjük, hogy a magasabb karrier-alkalmazkodóképességgel rendelkező munkavállalók nagyobb fokú felkészültséggel és megküzdési képességgel rendelkeznek a kiszámítható tanulási feladatokra vagy a kiszámíthatatlan problémákra. A karrierdöntési önhatékonyság szintén nagyon fontos, hiszen megnövekedett önbecsüléssel, jó tanulmányi eredményekkel és a karrierdöntés bizonytalanságának csökkenésével függ össze. Fontos megemlítenünk, hogy az individualizmus egyértelmű növekedése figyelhető meg a fiatalabb generációk között, ami megfelel az individualizáció felé mutató nagyobb társadalmi tendenciának. Megnövekedett az anyagi jutalmak és a szabadidő fontossága, míg csökkent a munkával kapcsolatos morál.

Az emberierőforrás-menedzsment – azon belül az emberierőforrás-fejlesztés – és a munkavállalók kapcsolatának fontosságát is ki kell emelnünk, hiszen a személyiségjegyek és a karrier sikeressége a szakirodalomban fontos kutatási területet jelent. A vizsgálatok többségében a kutatók úgy találták, hogy a személyiségjegyek hatással vannak a karrier sikerére. A munkavállalók számára, akik a rendelkezésükre álló idejük körülbelül egyharmadát a munkahelyükön töltik, logikus elvárás a sikeres karrierút. Másrészt a munkaadók számára a munkavállalók karriersikerének elérése azt jelenti, hogy a munkavállalók ezáltal elérték a szervezeti célokat is, és így tartós versenyelőnyre tehetnek szert. A sikeres karrier elérése érdekében mind a munkavállaló, mind a szervezet időt, erőfeszítést és erőforrásokat fektet a karrierfejlesztési – vagyis az emberierőforrás-fejlesztés – tevékenységekbe; ideális esetben a karrierfejlesztés az egyén és a szervezet közös felelőssége.

Az emberi erőforrás fejlesztésének döntő szerepe van abban, hogy az egyén tulajdonságait összehangolja a munkakörökkel, és meghatározza, hogy a munkavállalók személyiségjegyei megfelelnek-e a munkaadó által elvárt munkakör követelményeinek. Ez a készségek és a munkaköri leírás mátrixának az a szempontja, aminél az embe-

rierőforrás-fejlesztés a munkaerő felvételekor összeveti az egyén készségeit a munkához szükséges tulajdonságokkal, majd ennek megfelelően rendeli hozzá a munkavállalót az adott munkakörhöz. Azonban az olyan menedzsmenttevékenységek, mint például a létszámleépítés, az átszervezés és az átstrukturálás, amelyek kevesebb munkavállalót és kevesebb lehetőséget eredményeznek a szervezetekben, nagyobb kihívást jelentenek a karrierfejlesztéssel kapcsolatos beavatkozások számára. Ennek ellenére az ilyen lehetőségek kihívást is jelentenek a munkavállaló számára, hogy így proaktívabb szerepet vállaljon a szervezeten belüli karrierfejlesztésben.

Számos technológiai és a pénzügyi területen tevékenykedő vállalatnál, ahol az egyén sikeressége szempontjából a személyiség nagyon fontos a választott szerepkörben, a vezetők és az emberierőforrás-menedzsment gyakran sok időt töltenek a munkavállalók kiválasztásával és azok fejlesztésével, hogy ezáltal felmérjék az egyén és a munkakör közötti „illeszkedést”. Ebben a törekvésükben az emberierőforrás-fejlesztés funkciója segíti őket, amennyiben az adott munkavállaló bizonyos szerepkörökre alkalmasnak, más szerepkörökre pedig alkalmatlannak bizonyul. Szinte kizárólag akkor fordulhat elő a munkában való kiteljesedés és a munkával való elégedettség, ha előre jól meghatározzák a munkavállaló és a munkakör közötti stratégiai illeszkedést. Az emberierőforrás-fejlesztés funkciójához hozzátartozik, hogy az értékelések során és a vezetőkkel folytatott egyéni megbeszélések folyamán konzultálnak a munkavállalókkal, hogy meghatározzák ezt az illeszkedést. Végezetül fontos kiemelni, hogy nincsen értelme annak, hogy az ideális munkavállalót a hozzá nem illő munkakörre, és az alkalmatlan munkavállalót az egyébként ideális munkakörre alkalmazzuk. Ezért az emberierőforrás-fejlesztésnek az említett illeszkedést racionálisan kell értékelnie, és csak így érhetik el a szervezetek az optimális teljesítményhez szükséges, vállalaton belüli, hosszú távú egyensúlyt.

Felhasznált irodalom

- Allen, T. (2020, August 31). A definition of career success and why so few people ever experience it. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/terinaallen/2020/08/31/a-definition-of-career-success-and-why-so-few-people-ever-experience-it/>
- American Psychological Association. (n.d.). *Personality trait*. <https://dictionary.apa.org/personality-trait>
- Basak, R., & Ghosh, A. (2014). Personality traits and different career stages – a study on Indian school teachers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 140, 506-510. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.461>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: an examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Cambridge Dictionary. (n.d.). *Attitude*. <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/attitude>
- Chamorro-Premuzic, T. (2017). Could your personality derail your career? Don't take these traits to the extreme. *Harvard Business Review*, 95(5), 138-141. <https://hbr.org/2017/09/could-your-personality-derail-your-career>
- Chan, S. H. J., & Chan, K. T. (2021). The indirect effects of self-esteem and future work self on career adaptability factors: a study of Chinese undergraduate students. *Journal of Employment Counseling*, 58(2), 50-73. <https://doi.org/10.1002/joec.12157>
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Çöp, S., Alola, U. V., & Lasis, T. T. (2022). Does my personality affect my competency? The role of gender identification and career adaptability among hotel employees. *Journal of Public Affairs*, 22(2), e2407. <https://doi.org/10.1002/pa.2407>
- Dobos, E. (2013). Személyes kompetenciák, személyes márka, karrier (Szerkesztői bevezető). *Magyar Coacheszemle*, 2(2), 3-4. https://epa.oszk.hu/02300/02303/00005/pdf/EPA02303_MC_2013_2_03-04.pdf
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: the role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>
- EuroHealthNet (2022). *Társadalmi-gazdasági státusz*. <https://health-inequalities.eu/hu/glossary/socio-economic-status/>
- Ferris, G. R., Blickle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., Nothen, D., & Meurs, J. A. (2008). Political skill construct and criterion-related validation: a two-study investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 744-771. <https://doi.org/10.1108/02683940810896321>
- Ganske, K. H., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 44(1), 17-28. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00021.x>
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591. <https://doi.org/10.1177/001872678804100801>
- Gough, D., & Thomas, J. (2012). Commonality and diversity in reviews. In D. Gough, S. Oliver & J. Thomas (Eds.), *An Introduction to Systematic Reviews* (pp. 35-65). London, UK: Sage Publications.
- Hajdu, G., & Sik, E. (2016). A munkával kapcsolatos értékek a világban (1990–2014) és a mai Magyarországon. *Tárki Társadalmi Riport 2016*. <https://www.tarki.hu/hu/publications/SR/2016/19hajdu.pdf>
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on

- career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x>
- Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college students' proactive personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 216-230.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12269>
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122-133.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.010>
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 189-205.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90018-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90018-1)
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: the role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.002>
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the dark triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119-123.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kamarási, V., & Mogyorósy, G. (2015). Szisztematikus irodalmi áttekintések módszertana és jelentősége. *Orvosi Hetilap*, 156(38), 1523-1531.
<https://doi.org/10.1556/650.2015.30255>
- Kazdin, A. E. (Ed.). (2000). *Encyclopedia of Psychology*, Vol. 3. Oxford University Press.
- Kholin, M., Kückelhaus, B., & Blickle, G. (2020). Why dark personalities can get ahead: extending the toxic career model. *Personality and Individual Differences*, 156, 109792.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109792>
- Kim, H. S., & Park, I. J. (2017). Influence of proactive personality on career self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 54(4), 168-182.
<https://doi.org/10.1002/joc.12065>
- Koncz, K. (2013). A sikeres szervezeti karrierfejlesztés feltételei. *Munkaügyi Szemle*, 57(4), 32-43. <https://www.munkaugyiszemle.hu/sikeres-szervezeti-karrierfejlesztes-feltetelei>
- Kowalski, C. M., Vernon, P. A., & Schermer, J. A. (2017). Vocational interests and dark personality: are there dark career choices? *Personality and Individual Differences*, 104, 43-47.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.029>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lee, P. C., Xu, S., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: the mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.
<https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Merriam-Webster (n.d.). *Mentality*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mentality>
- Mischel, W. (1999). Personality coherence and dispositions in a cognitive-affective personality (CAPS) approach. In D. Cervone & Y. Shoda (Eds.), *The coherence of personality: Social-cognitive bases of consistency, variability, and organization* (pp. 37-60). Guilford Press.
- Mohácsi, M., & Fényes, H. (2020). A karriertudatosság és az arra ható tényezők a felsőoktatási hallgatók körében. Egy közép-kelet-európai régióban végzett kutatás eredményei. *Tér-Gazdaság-Ember*, 8(3), 47-61.
- Palczek, D., Bergner, S., & Rybnicek, R. (2018). Predicting career success: is the dark side of personality worth considering? *Journal of Managerial Psychology*, 33(6), 437-456.
<https://doi.org/10.1108/jmp-11-2017-0402>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: a practical guide*. Malden, USA: Blackwell Publishing.
<https://doi.org/10.5860/choice.43-5664>
- Qamar-ul Hassan, M. (2021). What is the difference between personality type and traits? *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/pulse/what-difference-between-personality-type-traits>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *S4 Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Rousseau, D. M., Manning, J., & Denyer, D. (2008). Evidence in management and organizational science: assembling the field's full weight of scientific knowledge through syntheses. *The Academy of Management Annals* 2(1), 475-515.
<https://doi.org/10.5465/19416520802211651>

- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2017). Vocational psychology, overview. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Amsterdam: Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-809324-5.05746-1>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Semeijn, J. H., Van Der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: an empirical comparison using the big five. *Applied Psychology, 69*(2), 538-556.
<https://doi.org/10.1111/apps.12174>
- Spector, T. D., & Thompson, S. G. (1991). The potential and limitations of meta-analysis. *Journal of Epidemiology and Community Health, 45*(2), 89-92.
<https://doi.org/10.1136/jech.45.2.89>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191-226.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Szabó-Bálint, B., & Sipos, N. (2021). A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle, 68*(5), 515-539.
<https://doi.org/10.18414/ksz.2021.5.515>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management, 14*(3), 207-222.
<https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: the mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103424.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: a systematic review and meta-analysis. *Vision, March*.
<https://doi.org/10.1177/0972262921989877>
- Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality across working life: the longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of Organizational Behavior, 34*(S1), S7-S25.
<https://doi.org/10.1002/job.1863>
- Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of proactive personality on career decidedness: the mediating role of career exploration and the moderating role of anticipated regret. *Frontiers in Psychology, 12*, 763224.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763224>
- Zampetakis, L. A. (2008). The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. *Thinking Skills and Creativity, 3*(2), 154-162.
<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2008.07.002>