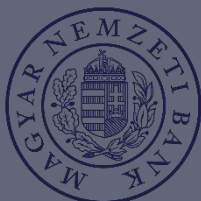




SOPRONI
EGYETEM

LÁMFALUSSY SÁNDOR
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI
KAR



A konferenciát támogatta / Supported by:
Magyar Nemzeti Bank (MNB)
/ Hungarian National Bank (MNB)

NEMZETKÖZI TUDOMÁNYOS KONFERENCIA A MAGYAR TUDOMÁNY ÜNNEPE ALKALMÁBÓL

International Scientific Conference
on the Occasion of the Hungarian
Science Festival

Sopron, 2021. november 4.
4 November 2021, Sopron



**PANDÉMIA – FENNTARTHATÓ GAZDÁLKODÁS
– KÖRNYEZETTUDATOSSÁG / PANDEMIC
– SUSTAINABLE MANAGEMENT – ENVIRONMENTAL AWARENESS
KONFERENCIAKÖTET / Conference Proceedings**

Szerkesztette / Edited by: OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna

Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából /
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival

Sopron, 2021. november 4. / 4 November 2021, Sopron

**PANDÉMIA – FENNTARTHATÓ GAZDÁLKODÁS
– KÖRNYEZETTUDATOSSÁG /
PANDEMIC – SUSTAINABLE MANAGEMENT
– ENVIRONMENTAL AWARENESS**

KONFERENCIAKÖTET /
Conference Proceedings

(LEKTORÁLT TANULMÁNYOK / PEER-REVIEWED STUDIES)

Szerkesztette / Edited by:
OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna



SOPRONI EGYETEM KIADÓ /
UNIVERSITY OF SOPRON PRESS

SOPRON, 2022

**Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából /
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival**

Sopron, 2021. november 4. / 4 November 2021, Sopron



Mottó / Motto: „Tudomány: iránytű az élhető jövőhöz” / „Science: a Compass For a Livable Future”

Szervező / Organizer: A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány / For the Higher Education at Sopron Foundation

**A konferencia védnöke / Patron of the Conference:
Innovációs és Technológiai Minisztérium / Ministry for Innovation and Technology**

**Felelős kiadó / Executive Publisher: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila
a Soproni Egyetem rektora / Rector of the University of Sopron**

**Szerkesztette / Edited by:
Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, Dr. RESPERGER Richárd, Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna**

A kötet tanulmányait lektorálták / Peer-reviewed by:
Dr. BARTÓK István, BAZSÓNÉ dr. BERTALAN Laura, Dr. BEDNÁRIK Éva, Dr. habil. BODNÁR Gabriella,
Dr. BRUDER Emese, Dr. HOSCHEK Mónika, Dr. habil. Eva JANČÍKOVÁ, Dr. JANDALA Csilla,
Dr. habil. KOLOSZÁR László, Dr. KÓPHÁZI Andrea, Dr. KOVÁCS Tamás, Prof. Dr. KULCSÁR László,
Prof. Dr. Markus MAU, Prof. Dr. Nicole MAU, Dr. MÉSZÁROS Katalin, Dr. NEDELKA Erzsébet,
Dr. NÉMETH Nikoletta, Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, PAPPNÉ dr. VANCSÓ Judit, Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád,
Dr. PATAKI László, Dr. PIRGER Tamás, Dr. RESPERGER Richárd, Dr. habil. SZABÓ Zoltán,
Prof. Dr. SZÉKELY Csaba, Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna, Dr. SZÓKA Károly, Dr. TAKÁTS Alexandra

Tördelőszerkesztő / Layout Editor: TAKÁCS Eszter

Borítóterv / Cover Plan: ZSIDY Emese

ISBN 978-963-334-411-8 (pdf)

DOI: 10.35511/978-963-334-411-8

© Soproni Egyetem Kiadó / University of Sopron Press
Sopron, 2022 – Minden jog fenntartva.

SZERVEZŐK

Szervezők: A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány
Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar

A konferencia elnöke: Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna PhD egyetemi tanár, dékán

Tudományos- és Szervező Bizottság:

elnök: Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla PhD egyetemi tanár, Doktori Iskola-vezető

tagok: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila PhD egyetemi tanár, rektor

Prof. Dr. SZÉKELY Csaba DSc professor emeritus

Prof. Dr. KULCSÁR László CSc professor emeritus

Dr. habil. POGÁTSA Zoltán PhD egyetemi docens

Dr. habil. TÓTH Balázs István PhD egyetemi docens, igazgató

Dr. KERESZTES Gábor PhD egyetemi docens, dékánhelyettes

Dr. NEDELKA Erzsébet PhD egyetemi docens, dékánhelyettes

Dr. HOSCHEK Mónika PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Dr. KOLOSZÁR László PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Pappné dr. VANCSÓ Judit PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Dr. KOVÁCS Tamás PhD egyetemi docens

Dr. RESPERGER Richárd PhD adjunktus, a konferencia titkára

ORGANIZERS

Organizers: For the Higher Education at Sopron Foundation
University of Sopron Alexandre Lamfalussy Faculty of Economics

President of the Conference: Prof. Dr. Zsuzsanna SZÉLES PhD Professor, Dean

Scientific and Organizing Committee:

chair: Prof. Dr. Csilla OBÁDOVICS PhD Professor, Head of the Doctoral School

members: Prof. Dr. Attila FÁBIÁN PhD Professor, Rector

Prof. Dr. Csaba SZÉKELY DSc Professor Emeritus

Prof. Dr. László KULCSÁR CSc Professor Emeritus

Dr. habil. Zoltán POGÁTSA PhD Associate Professor

Dr. habil. Balázs István TÓTH PhD Associate Professor, Director

Dr. Gábor KERESZTES PhD Associate Professor, Vice Dean

Dr. Erzsébet NEDELKA PhD Associate Professor, Vice Dean

Dr. Mónika HOSCHEK PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. László KOLOSZÁR PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. Judit PAPP-VANCSÓ PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. Tamás KOVÁCS PhD Associate Professor

Dr. Richárd RESPERGER PhD Assistant Professor, Secretary of the Conf.

TARTALOMJEGYZÉK / CONTENTS

Plenáris előadások

Plenary Lectures

| | |
|--|----|
| Sustainability and Higher Education from a Three-dimensional Perspective <i>Dr. Rita LUKÁCS</i> | 10 |
| A jövő vezetőinek társadalmi felelősségvállalási attitűd vizsgálata <i>Examination of Future Leaders' Social Responsibility Attitude</i> <i>Dr. NÉMETH Patrícia – KASZA Lajos</i> | 20 |

1. szekció: Versenyképesség és fenntartható gazdálkodás

Session 1: Competitiveness and Sustainable Management

| | |
|--|----|
| Challenges and Chances for the Social and Economic Development of a Russian Border Region (the Case of the Samara Region) <i>Prof. Dr. Galina KHMELEVA – Dr. Marina KURNIKOVA</i> | 33 |
| Soy Supply and Organic Requirements for more Authenticity <i>Dr. Caspar VON DER CRONE – Prof. Dr. Nicole MAU</i> | 41 |
| The Impact of Artificial Intelligence on Leadership in the Corona Crisis <i>Thomas SOLDERITS</i> | 51 |
| Environmental Sustainability as a Strategic Reason for the Investment in Industry 4.0: The Difference between SMEs and Large Companies <i>Mohamed EL MERROUN</i> | 63 |
| Supply Chain Resilience: Lessons Learned during the COVID-19 Outbreak and its Implications for the Future <i>Johannes LITZENBURGER – Prof. Dr. Nicole MAU – Prof. Dr. Markus MAU</i> | 68 |

2. szekció: Turizmus, marketing

Session 2: Tourism, Marketing

| | |
|---|-----|
| Felelős márkakommunikáció a koronavírus idején <i>Responsible Brand Communication during the Coronavirus Pandemic Situation</i> <i>Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád – Dr. LUKÁCS Rita</i> | 74 |
| A digitális transzformáció megjelenése a divatipari értékesítési gyakorlatokban <i>The Appearance of the Digital Transformation in Sales Practices of the Fashion Industry</i> <i>VIZI Noémi</i> | 84 |
| A turizmus fenntarthatósága a pandémia után <i>Sustainability of Tourism after the Pandemic</i> <i>Dr. JANDALA Csilla – GÁL Pál Zoltán – Dr. BÖRÖCZ Lajos – DARÁZS Fanni</i> | 96 |
| Az „Alföld Slow térség” versenyképességének vizsgálata <i>Analysis of the Competitiveness of the „Alföld Slow Region”</i> <i>SZŐKE Tünde Mónika</i> | 107 |
| Aktív lovasturizmus Magyarországon és a Fertő-tájon <i>Active Equestrian Tourism in Hungary and at Fertő Landscape</i> <i>Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla</i> | 119 |

3. szekció: Fenntarthatóság, környezettudatosság

Session 3: Sustainability, Environmental Awareness

| | |
|---|-----|
| A vállalkozói attitűd vizsgálata bibliometriai módszer segítségével <i>Examining the Entrepreneurial Attitude Composite Word using Bibliometrics</i> Dr. FEHÉR Helga – Dr. KOZMA Dorottya Edina | 132 |
| A fenntarthatóság környezeti elemeinek megjelenése a hazai nagyvállalatok gyakorlatában <i>The Emergence of Environmental Elements of Sustainability in the Practice of Large Hungarian Companies</i> Dr. KOZMA Dorottya Edina – BOSNYÁK-SIMON Nikolett | 149 |
| Járvány, környezettudatosság, fenntarthatóság – mémelméleti áttekintéssel <i>Pandemic, Environmental Awareness, Sustainability – with a Meme Theory Overview</i> Dr. DÓRY István | 165 |
| A home office és a szervezeti kultúra egymásra gyakorolt hatásai a magyarországi multinacionális vállalatoknál – Kutatási tervezet <i>Interactions between Home Office and Organizational Culture at Hungarian Multinational Companies – Research Project</i> IONESCU Astrid | 168 |
| A könyvvizsgálók személyisége <i>The Personality of a Good Auditor</i> Dr. NEDELKA Erzsébet – Dr. HEGEDŰS Mihály..... | 177 |
| A pandémia hatásainak kommunikációja a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett vállalatoknál <i>Communication of the Effects of the Pandemic by Companies Listed on the Budapest Stock Exchange</i> Dr. BARTÓK István János | 185 |

4. szekció: Vállalati döntések a koronavírus-járvány idején

Session 4: Corporate Decisions During the Coronavirus Pandemic

| | |
|--|-----|
| Corporate Strategy in a Disruptive Economic Environment – Foremost A Strategic Alignment Topic? Thorsten SCHMUDE | 193 |
| Sustainability and EU Law. Latest Tendencies in the Field of Public Participation in Environmental Matters Dr. Ágnes VÁRADI | 207 |
| How to Recover the Labor Force of the Tourism Industry after the Global Health Crisis? – A Study in Vietnam Thị Phương Thảo HOÀNG..... | 215 |
| The Impact of the Corona Pandemic on the Project Management Process in Jordan Noor Ahmad Mahmood ALKHUJERAT | 228 |

5. szekció: Versenyképesség és fenntartható gazdálkodás

Session 5: Competitiveness and Sustainable Management

| | |
|--|-----|
| Is Urban Farming the Green Economy of the Future?! Investigation of the Sustainable Management of a Hungarian Startup Enterprise Zsuzsanna VARGA – Dr. habil. Etelka KATITS – Katinka MAGYARI – Dr. Ildikó PALÁNYI – Dr. Éva SZALKA | 237 |
|--|-----|

| | |
|--|-----|
| Szakirodalmi áttekintés az amazóniai indián chagrák – őshonos agrárerdészeti rendszerek – ökológiai, társadalmi és gazdasági jelentőségéről <i>The Role of Indigenous Agroforestry Systems in the Conservation of the Amazon</i> LENTI Attila | 252 |
| Smart Development with Digital Intelligent Cities in Cross-Border Regions Tamás GYULAI – Prof. univ. Dr. Mariana NAGY – Raluca CIBU-BUZAC | 264 |
| Explaining Correlations of Digital Transformation and Adaptiveness in B2B Sales in Relation to Resilience Günther MAIER | 278 |
| Investor Strategy Decisions in Case of Project Implementation Attila LEGOZA | 289 |
| Lean Thinking Strategy Peter IMRICKSKO | 296 |
| The Impact of Working Capital Management on Firm Profitability: Evidence from Pakistan Ali Akbar SOHAIL – Abdul QUDDUS | 303 |

6. szekció: Fenntarthatóság, környezettudatosság – marketing
Session 6: Sustainability, Environmental Awareness – Marketing

| | |
|--|-----|
| Társadalmi hatások és MI! <i>Social Impacts and AI!</i> Dr. KÓKUTI Tamás | 312 |
| A koronavírus járvány hatása a globális klímaváltozásra <i>Impact of the Coronavirus Epidemic on Global Climate Change</i> NEUMANNÉ VIRÁG Ildikó – Dr. KOZMA Dorottya Edina – Dr. MOLNÁRNÉ dr. BARNA Katalin | 325 |
| A márkaélmény és a tartalommarketing kapcsolata <i>The Relationship between Brand Experience and Content Marketing</i> HAJDU Gergő | 341 |

7. szekció: Fenntartható pénzügyek
Session 7: Sustainable Finances

| | |
|---|-----|
| A hazai biztosítási piac a számok tükrében: díjbevétel, szerződésszám és foglalkoztatottak <i>The Domestic Insurance Market in the Light of the Figures: Premium Income, Contract Number and Employees</i> EKE Zsolt | 359 |
| A pandémia hatásainak módszertani kérdései a nyugdíjbiztonságra <i>The Methodological Issues of the Effects of the Pandemic on Pension Security</i> SZABÓ Zsolt Mihály | 366 |
| A sikeres fordulatkezelés záloga – a pénzügyi turnaround controlling rendszer alkalmazása a magyar cégvilágban <i>Connecting the Turnaround to Success – the Application of Financial Turnaround Controlling in the Hungarian Business World</i> Dr. habil. KATITS Etelka – MAGYARI Katinka – VARGA Zsuzsanna | 379 |
| Gördülékeny tervezésű fenntartható vagyonkezelés hosszú- és rövid távú empirikus ütköztető analízise, a legfrissebb kutatási eredmények függvényében <i>Rolling Planned Sustainable Asset Management, Long-term and Short-term Empirical Collision Analysis Depending on the Latest Research Results</i> Dr. CZIRÁKI Gábor | 395 |

8. szekció: Versenyképesség – munkaerőpiac

Session 8: Competitiveness – Labour Market

Agrár vállalkozások jövedelmezőségét befolyásoló tényezők és az innováció további kutatási lehetőségei

Factors Affecting the Profitability of Agricultural Enterprises and Further Research Opportunities for Innovation

ANGYAL Viktória – VAJAI Balázs407

A hatékony ellátási lánc megvalósulásához szükséges kompetenciák hallgatói és munkaerőpiaci szemszögből

Competencies Required for the Implementation of an Efficient Supply Chain from the Perspectives of Students and the Labour Market

MUNKÁCSI Adrienn420

Versenyképesség madártávlatból: globális kihívások és EU-válaszok a XXI. században

Competitiveness from a Bird's Eye View: Global Challenges and EU Responses in the 21st Century

Dr. SZEMPLÉR Tamás442

Hajlékonyfalú csomagolóanyagok struktúrájának elemzése flexográfiai matt lakkozási technológia esetén

Analysis of the Matt Lacquering Structure of Flexible-walled Packaging Materials in the Case of Flexographic Printing Technology

VÁRZA Ferenc – Dr. habil. HORVÁTH Csaba – JOÓBNÉ dr. PREKLET Edina448

9. szekció: Poszter-előadások

Session 9: Poster Presentations

Egészségügyi innovációk Magyarországon – startup aspektus

Healthcare Innovations in Hungary – from the Point of View of Startups

VITÉZ-DURGULA Judit455

Modeling the Customs and Logistics Framework of International Integration Processes

Prof. Dr. Roman FEDORENKO471

A faiparban foglalkoztatottak motivációjának fenntartása a pandémia árnyékában

How to Keep Maintaining the Motivation of People Working in Wood Industry during Coronavirus

NÉMETH Miklós – Dr. TAKÁTS Alexandra476

A könyvvizsgálók személyisége

The Personality of a Good Auditor¹

Dr. NEDELKA Erzsébet

egyetemi docens (Associate Professor)

Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar

(University of Sopron, Alexandre Lamfalussy Faculty of Economics, Hungary)

nedelka.erzsebet@uni-sopron.hu

Dr. HEGEDŰS Mihály

főiskolai tanár (College Professor)

Tomori Pál Főiskola

(Tomori Pál College, Hungary)

Absztrakt

A sikeres könyvvizsgálónak nem csak szakmai kompetenciával kell rendelkeznie, hanem számos egyéb készség is befolyásolja munkája eredményességét. Ezen készségek felmérésére a multinacionális tanácsadó vállalatoknak kiforrott rendszerük van, azonban a magyarországi KKV szektor lehetőségei már lényegesen korlátozottabbak. Célunk egy olyan szempontrendszer kidolgozása, mellyel segíthetjük a mind a hazai könyvvizsgálói tevékenységgel foglalkozó vállalkozásokat, mind azokat, melyek könyvvizsgálót alkalmaznak vagy szeretnének alkalmazni. ezzel is hozzájárulva az eredményes kiválasztáshoz. A kutatásunk első fázisában a HEXACO személyiségteszt alapján megvizsgáltuk, hogy milyen személyiségjegyek jellemzik a könyvvizsgálókat, illetve megkértük a szektorban dolgozókat, hogy jelöljenek meg minimum 5 olyan tulajdonságot, ami nélkülözhetetlen egy jó könyvvizsgáló számára és a kapott válaszokat összehasonlítottuk a teszteredményekkel. Az eredményeink egyértelmű párhuzamot jeleznek a megbízhatóság és őszinteség faktorok esetében.

Kulcsszavak: személyiség, könyvvizsgáló, kiválasztás

JEL-kódok: C9, M49, Z19

Abstract

A successful auditor should have not only professional competence but also many other skills that affect his or her work effectiveness. Multinational consulting companies have their own well-developed systems for assessing these skills, but the opportunities of the Hungarian SME sector are significantly more limited. Our goal is to develop a system of criteria that can help both domestic companies engaged in auditing and those that employ or wish to employ and auditor, thus contributing to the successful selection.

In the first phase of our research, we examined the personality traits of auditors based on the HEXACO personality test and asked those who work in the sector to mark at least five features that are essential to a good auditor. The responses obtained were compared with the test results and the outcomes indicate a clear comparison for the reliability and honesty factors.

Keywords: personality, auditor, selection

JEL Codes: C9, M49, Z19

¹ The research was conducted within the project RFBR and FRLC, number 21-510-23002 «The development of Russian and Hungarian border regions in the face of global challenges»

1. Bevezető

A vállalatok számára komoly kihívást jelent megfelelő könyvvizsgáló megtalálása. Nem elég ugyanis a szaktudás, számos egyéb képességgel, készséggel kell az feladatot ellátó személynek rendelkeznie. A legnagyobb hazai cégek rendelkeznek egy professzionális kiválasztási rendszerrel, melyben nemcsak a szakma szempontjából releváns tudást tudják felmérni, de a HR szakembereknek, pszichológusoknak köszönhetően azon készségeket és képességeket is, melyek alkalmassá teszik az illetőt, hogy ezen vállalatoknál dolgozzanak. Azonban a KKV szektor számára nem állnak rendelkezésre olyan mértékű források, melyekkel biztosítani tudnának egy megfelelő kiválasztási rendszert és sokszor a munkaerőhiány miatt már azt is elfogadják, ha valaki megfelelő szaktudással rendelkezik a feladatkör ellátásához.

A feladatkör fontosságát és összetettségét tekintve felmerült bennünk a gondolat, hogy vajon egy kiválasztási séma segítene-e a KKV vezetőinek, hogy könnyebben találjanak megfelelő könyvvizsgálót. A séma kialakításának első lépéseként felmértük a jelenleg szakmában dolgozók személyiség, továbbá megkértük a kérdőív kitöltőket, hogy gyűjtsenek össze olyan jellemző tulajdonságokat, amelyek a jó könyvvizsgálóra jellemzők és olyanokat, amelyekkel jobb, ha nem rendelkezik egy könyvvizsgáló. A kapott eredményeket – releváns szakirodalom hiányában – a szakmában dolgozó szakemberekkel értékeltettük strukturált interjú keretében. Tanulmányunkban kapott eredményeink rövid összefoglalását olvashatják.

2. A személyiség fogalma

Az egyik legelterjedtebb meghatározás szerint „A személyiség azon pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése az egyénen belül, amelyek meghatározzák jellemző viselkedését és gondolkodását.” (Allport, 1980, 39). Az ember személyisége tehát rendszerszerűen szerveződik, egy integrációs folyamat eredménye, ami összefüggésben van a test működésével fizikai értelemben is, és nem csak egyszerűen tulajdonságok csoportja, halmaza. Ez azonban nem jelenti, hogy egységes koncepció lenne a személyiség, mint fogalom jelentését illetően. Az egyes elméletek, irányzatok más-más oldalról közelítik meg azt. Freud a személyiség dinamikáját ragadta meg; Jung a tudatos és tudattalan pszichikai folyamatokat használta a személyiség leírására; Erikson az életen áttartó fejlődést hangsúlyozta, melynek fontos részét képezik a kognitív és emocionális elemek egyaránt; Adler az individuum oszthatatlanságát emelte ki; a szociál-kognitív megközelítések úgy vélték, hogy a környezeti feltételek, a kognitív-személyiség tényezők és a viselkedés hármasa határozza meg; a pszicho-biológiai modellek az információ befogadásának, tárolásának és feldolgozásának folyamatát helyezik a személyiségvizsgálatok középpontjába; és természetesen vannak elméletek, melyek a biológiai folyamatok oldaláról közelítik meg a kérdést, mint például Marvin Zuckerman vagy Eysenk teóriája (Szakács, 1994).

Az elméletek többsége a vonásmeléletekhez sorolható, melyek feltételezik, hogy léteznek olyan eltérések az emberi viselkedésben, melyek térben és időben stabilak. Ezen irányzat egyik legismertebb képviselője és első kutatója Allport volt. Allport (1980) a személyiséget két részre osztja, temperamentumra és karakterre. A temperamentum képviseli az öröklött potenciálokat, a karaktert pedig a társadalom határozza meg, tehát az a környezeti hatásokat jeleníti meg. Továbbá úgy vélte, hogy vannak kardinális tulajdonságok, amelyek minden cselekvésben megnyilvánulnak; vannak centrális vonások, ezek különböző helyzetekben hatnak a viselkedésre, befolyásolják azt; és vannak másodlagos vonások, melyek csak egy-egy helyzetben jelennek meg – ezek nem alkalmasak adott személy általános jellemzésére.

Cattell szintén úgy vélte, hogy mind a biológiai, mind a környezeti tényezők hatást gyakorolnak a személyiségre. Feltételezte, hogy léteznek olyan vonások, amelyek a személyiség alkalmazkodását segítik, ezeket nevezte képességeknek, az érzelmi működésre hatókat tekintette a temperamentumnak, és a viselkedést befolyásolókat dinamikus vonásoknak nevezte. Illetve úgy gondolta, hogy vannak felszínes és forrásvonások is. Ez utóbbiak lehetővé teszik az alapvető, mélyen fekvő vonások meghatározását, míg a felszínes vonások az összetartozó magatartásmintákat jelenítik meg és közvetlen megfigyeléssel vizsgálhatók. Cattell megfogalmazásában, ezek az építőköveti a személyiségnek (Cattell, 1943). Fatoranalízis segítségével Allport és Odbert

munkásságára támaszkodva 16 forrásvonást sikerült meghatározni, melyeket később – a kollégáival közösen kifejlesztett – kérdőív segítségével is lehetett vizsgálni (Cattell, 1952). Cattell munkásságát azért is fontos megemlítenünk, mert kiemelkedő hatással volt a későbbi, úgynevezett Big Five elméletekre. A kutatók (Fiske–Norman–Smith–Goldberg–McCrae–Costa) úgy vélték, hogy Cattell 16 vonása tovább csökkenthető, mégpedig öt vonásra (Cherry, 2019). Az öt vonás Costa és McCrae (1985) megfogalmazásában az extravertió, együttműködés, lelkiismeretesség, neuroticizmus és nyitottság a tapasztalatokra. Az együttműködés szokták még barátságosságnak, a neuroticizmust pedig emocionalitásnak is nevezni, illetve a nyitottság a tapasztalatokra faktor gyakran úgy jelenik meg, mint intelligencia, intellektus vagy kultúra. A Big Five mérésére számos kérdőív született (NEO-PI-R, BFQ, ZKPQ...) és tanulmányok ezrei foglalkoztak, foglalkoznak vele. A téma népszerűségét mutatja, hogy a Google Scholar 0,05 másodperc alatt közel 5 millió találatot hoz. Azonban nem mindenki értett egyet az öt vonással. Ashton és munkatársai áttekintve a korábbi kutatásokat számos európai és török, valamint koreai minta esetében úgy találták, hogy nem öt, hanem hat faktor rajzolódik ki (Ashton et al., 2004; Ashton–Lee, 2007). A hatodik, „H” faktorként is emlegetett vonás az őszinteség, becsületesség, alázat nevet kapta a magyar terminológiában, a további öt vonás pedig az emocionalitás, extravertió, barátságosság, lelkiismeretesség és a nyitottság a tapasztalatokra. A HEXACO vizsgálatára kifejlesztett kérdőív a HEXACO-PI-R magyar nyelven is elérhető, azonban validálása még nem történt meg hazai mintán.

3. Személyiség és foglalkozás

Jung személyiségelméletére alapozva Myers és Briggs kidolgozott egy indikátorrendszert, mely alapján 16 személyiségtípus különböztethető meg az alapján, hogy valaki introvertált vagy extrovertált, érzékelő vagy intuitív, gondolkodó vagy érző és megítélő vagy észlelő. Ezen tulajdonságok egyesek szerint meghatározzák, hogy az egyénhez milyen foglalkozások illenek (Hammer, 1993; Schaubhut–Tompson, 2008; Martin, 2010). A könyvelőkhöz például Bealing, Baker és Russo (2006) kutatása alapján az ESTJ és az ISTJ személyiségtípusok illettek, tehát az extrovertált vagy introvertált, érzékelő, gondolkodó és megítélő típusú személyek.

Az elképzelést, hogy a személyiség alapján meghatározható, hogy egy egyénnek milyen foglalkozást kellene űznie, számos kritika érte, melyek közül Pittenger (1993) tanulmányát érdemes kiemelni, melyben a szerző tételesen cáfolja mind a tesztet, mind a teszt által meghatározott személyiség és a foglalkozás kapcsolatát. De nem csak a foglalkozás tekintetében nem sikerült kapcsolatot találni, magát a Myers-Briggs féle típuselméletet is sokan alkalmatlannak tartották egyes emberek személyiségének leírására/jellemzésére. Reyneirse (2009) egyenesen úgy vélte, hogy az elmélet – bár elvileg Jung munkásságán alapszik, valójában – nem illeszkedik Jung elméletéhez.

Az azonban több kutatásban is megerősítést nyert, hogy az egyes személyiségvonások (és nem típusok) hatással lehetnek arra, hogy mely feladatkörökben vagyunk sikereesebbek és melyekben kevésbé, illetve befolyásolja munkával való elégedettségünket is, így összességében orientálhat minket bizonyos foglalkozások irányába. Azok a személyek, akik magasabb értéket érnek el a neurocitás skálán ők kevésbé szeretnek döntést hozni, ezért olyan állást keresnek, ahol jellemzően ezt elkerülhetik (Cohrs–Abele–Dette, 2006; Grant–Langan-Fox, 2007; Griffin, 2001). A kevésbé nyitott személyek szintén kerülnek a döntéshozatalt (Hochwälder, 2006). Szintén a magas neurocítást elérő személyek érzékenyebbek a konfliktusokra, a munkahelyi feszültségre, az időnyomására is (Spector–O’Connell, 1994; Kohn–Schooler, 1982). A lelkiismeretesség faktor is kapcsolatot mutat a munka jellegével. Azok, akik magasabb értéket érnek el, ők jellemzően magasabb fizetéssel rendelkeznek, és kevésbé felügyelik mások munkájukat, valamint egyes kutatások rámutattak, hogy ők jellemzően maguk szeretik meghozni a döntéseket (Kohn–Schooler, 1982; Parker–Sprigg, 1999), tehát jellemzően nagyobb kihívást jelentő munkákat és igényes munkahelyeket keresnek maguknak az ilyen személyek. Ha pedig összevetjük az extravertiót, a lelkiismeretességet és a neurocítást azt láthatjuk Roberts, Caspi és Moffitt

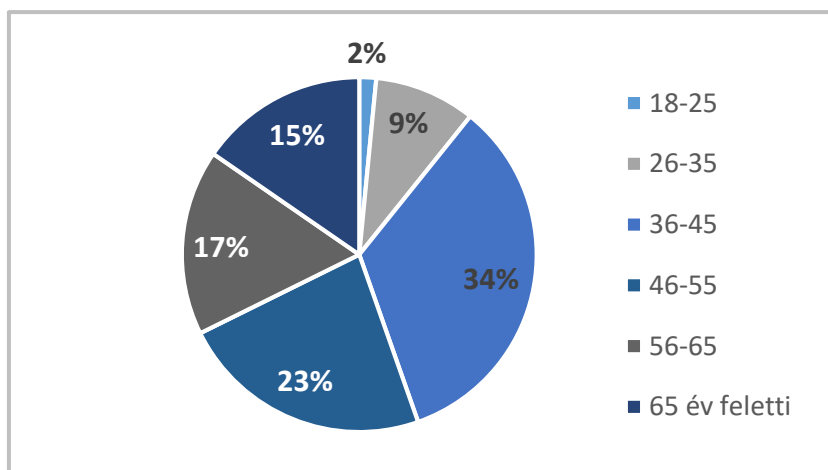
(2003) kutatása alapján, hogy ezek együttesen hatást gyakorolnak arra, hogy valaki fizikai vagy szellemi munkát végez.

Kutatásunk során összehasonlítjuk a válaszadó könyvvizsgálók személyiségvonásait és megvizsgáljuk, hogy kirajzolódik-e egy egységes minta a válaszadók között. Továbbá megkérdeztük a könyvvizsgálókat, hogy meglátásuk szerint melyek a legfontosabb tulajdonságok, amelyekkel ezen szakmában dolgozóknak rendelkeznie kell, illetve melyek azok, amelyek a jó könyvvizsgáló ellen hatnak. A kapott eredményeket összevetjük a könyvvizsgálók személyiségvonásaival.

4. Módszertan

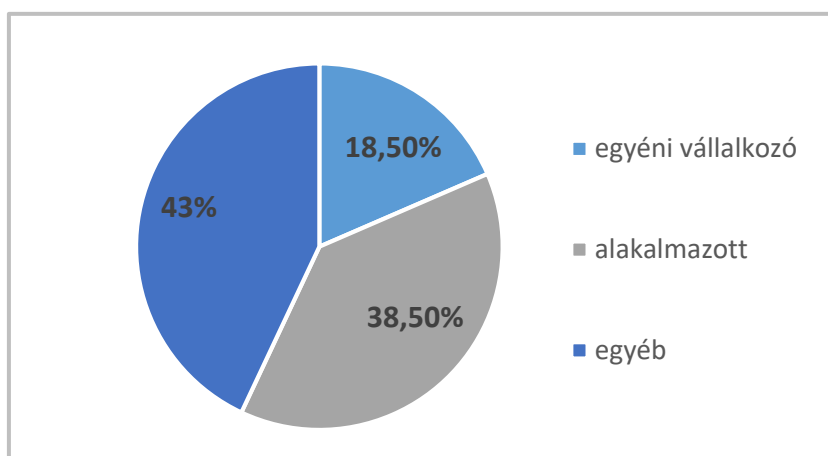
4.1. Résztvevők

A kérdőívet 130 fő töltötte ki maradéktalanul. A kitöltők 21,5%-a férfi, 78,5%-a nő volt. Az életkor tekintetében a legtöbb kitöltő a 36-45 közötti korosztályhoz tartozott, ők a teljes sokaság 33,8%-át jelentették, legkevésbé a 18-25 közöttiek voltak, mindösszesen 2 fő, akik a teljes sokaság 1,5%-át jelentették. A férfiak és nők életkorát tekintve tendenciózus különbség található ($\chi^2(5) = 10,65, p=0,059$). 50 fő, tehát a kitöltők 38,5%-a alkalmazott, 24 fő (18,5%) egyéni vállalkozó, 43% pedig egyéb formában dolgozik, mint például társas vállalkozóként vagy tag-sági viszony keretében.



8. ábra: A válaszadók életkor szerinti eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés



9. ábra: A válaszadók megoszlása foglalkoztatási forma szerint.

Forrás: Saját szerkesztés

4.2. Eszközök

A kérdőív első felében demográfiai adatok kerültek felvételre (a kitöltő neme, korosztálya, foglalkozási formája), majd ezt követően a HEXACO személyiségteszt 60 ítemes változata². A kérdőív hat dimenzió mentén méri a személyiséget: Becsületesség, Emocionalitás, Extraverzió, Barátságosság, Lelkiismeretesség és Nyitottság. Az egyes dimenziókhöz/skálákhoz 10-10 tétel tartozik, amelyeket ötfokú Likert-skálán kell a kitöltőnek értékelnie. Egyes tételek fordítottak (Ashton–Lee, 2009). Végezetül megkértük a válaszadókat, hogy soroljanak fel minimum 5 olyan tulajdonságot, amelyet nélkülözhetetlennek tartanak a jó könyvvizsgálók számára és minimum 5 olyan tulajdonságot, amely hátrányt jelent számukra.

4.3. Eredmények

A válaszadók között a leíró statisztikát áttekintve jelentős különbségek mutatkoznak, amely felveti a kiugró érték vizsgálatának szükségességét. Az eredeti mintát tekintve a válaszadók inkább tekinthetők nyitottnak a tapasztalatokra 3,45-es átlaggal (SD=0,64), lelkiismeretesnek tekinthetők, mely skálán 3,99-es átlag figyelhető meg (SD=0,55), inkább extravertáltak (M=3,69, SD=0,67) és őszinték (M=3,79, SD=0,67), ugyanakkor kevésbé együttműködők (M=3,08, SD=0,53) és érzelmesek (M=3,0, SD=0,59). Ezen mintában megfigyelhetők jelentősen alacsony minimum értékek. A nyitottság a tapasztalatokra faktor minimum értéke 1,7 pont volt, a lelkiismeretessége 2,3, az együttműködésé 2,0, az extravertióé 1,7, az érzelmességé 1,8 és az őszintesége 1,4. A vizsgálatok folytatása előtt ezért szükséges volt egy kiugróérték elemzés, mely megmutatta, hogy mind a nyitottság a tapasztalatokra faktor, a lelkiismeretesség, az extravertió és az őszinteség esetében egyes válaszadók értékei jelentősen eltérnek a sokaságtól. A nyitottság a tapasztalatokra faktor kettő válaszadónál kiugróan magas értéket négy válaszadónál kiugróan alacsony értéket mutatott. A lelkiismeretesség és az extravertió két-két esetben mutatott kiugróan alacsony értéket, míg az őszinteség négy válaszadónál. Ezért őket kizártuk a további vizsgálatokból. Eredményeiket az 1. táblázat mutatja.

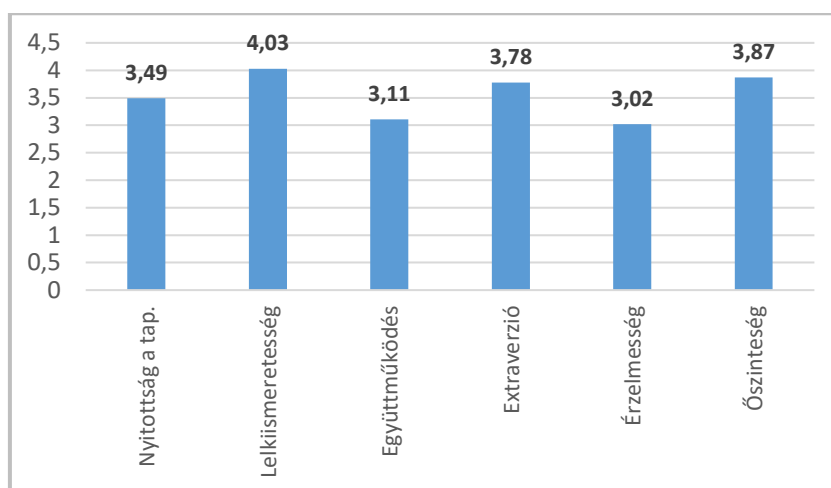
10. táblázat: A vizsgálatból kiugró értékek miatt kizárt válaszadók

| ID | Nyitottság a tapasztalatokra | Lelkiismeretesség | Együttműködés | Extraverzió | Érzelmesség | Őszinteség |
|-----|------------------------------|-------------------|---------------|-------------|-------------|------------|
| 32 | 2,0 | 2,3 | 2,0 | 2,7 | 2,7 | 2,8 |
| 37 | 5,0 | 3,8 | 3,2 | 4,7 | 2,4 | 4,5 |
| 78 | 1,7 | 3,1 | 3,0 | 2,7 | 3,2 | 3,2 |
| 92 | 3,5 | 4,3 | 2,7 | 3,1 | 2,0 | 1,5 |
| 101 | 2,6 | 3,5 | 3,2 | 1,7 | 4,0 | 3,1 |
| 133 | 2,0 | 3,1 | 2,7 | 2,8 | 3,1 | 2,8 |
| 136 | 2,4 | 2,3 | 2,2 | 2,0 | 2,4 | 1,5 |
| 171 | 3,6 | 3,8 | 2,0 | 3,5 | 4,1 | 1,4 |
| 183 | 1,7 | 3,1 | 3,2 | 1,7 | 1,8 | 3,9 |
| 239 | 5,0 | 5,0 | 3,0 | 4,6 | 2,7 | 4,5 |

Forrás: Saját szerkesztés

A kizárást követően újra áttekintettük a leíró statisztikai adatokat. A nyitottság a tapasztalatokra faktor átlagértéke 3,49 (SD=0,54) lett, a lelkiismeretességé 4,03 (SD=0,48), az együttműködésé 3,11 (SD=0,51), az extravertióé 3,77 (SD=0,57), az érzelmesség nem változott, értéke továbbra is 3,0 (SD=0,57) maradt és az őszinteség 3,87 (SD=0,52) lett. A kizárt, kiugró adatoknak köszönhetően még jobban kirajzolódott, hogy a könyvvizsgálók személyiségében erőteljesen megjelenik a lelkiismeretesség, őszinteség és extravertió.

² A HEXACO nem engedélyköteles, széles körben elfogadott személyiségvizsgáló eszköz. Két változata áll a kutatók rendelkezésére, egy 100 és egy 60 ítemes. A 60 ítemes alkalmas a főbb dimenziók beazonosítására, míg a 100 ítemes egy részletesebb személyiségvizsgálatot tesz lehetővé. Kutatásunk szempontjából ez előbbi elégségesnek bizonyult.



10. ábra: A könyvvizsgálók személyiségvonásai a HEXACO kérdőív alapján

Forrás: Saját szerkesztés

Összevetve az egyes faktorokat leíró mellékneveket az általunk kért tulajdonságlistával (4. ábra), egyértelműen kirajzolódik a lelkiismeretesség, mint pozitív tulajdonság. A faktorhoz tartozó melléknevek (pontosság, precizitás, alapos, lelkiismeretes, rendszeret stb.) 84 alkalommal jelentek meg az összesen összegyűjtött 510 szó között és kivétel nélkül olyan szavak voltak, mellyel a skálán magasabb értéket elérő személyek jellemezhetők.



11. ábra: A könyvvizsgálóktól elvárt tulajdonságok a kérdőíves felmérés alapján

Forrás: Saját szerkesztés

Az őszinteség szintén egy erőteljes vonásnak bizonyul a könyvvizsgálók esetében, amit olyan melléknevekkel lehet leírni, mint becsületes, tisztességes, hűséges, lojális, felelősségteljes, őszinte, megbízható. Ezen szavak 36-szor kerültek megemlézésre, és szintén a magasabb értékkel azonosíthatók.

A harmadik legmagasabb átlagértéket az extraverzió mutatja, melyhez kapcsolódó kifejezések közül egyedül a jó kommunikációs készség jelenik meg összesen 20 esetben. Az ellentmondás oka lehet, hogy maga az extraverzió a könyvvizsgálói munka szempontjából az említett tulajdonság kivételével nem tekinthető annyira meghatározónak, mint a korábban említett lelkiismeretesség vagy őszinteség.

A nyitottság a tapasztalatokra faktor a válaszok alapján a naprakészséggel, kíváncsisággal, kreativitással azonosítható, mely szavak összesen 15 alkalommal jelentek meg – az extraverzióhoz hasonlóan ez a faktor is kevésbé fajsúlyos, a szakma jellegéből kifolyólag a szabályok követése valószínűsíthetően fontosabb, mint a kreativitás.

Az együttműködéshez kapcsolódó pozitív melléknevek 24-szer kerültek megemlítésre, ezek közé tartozik az alkalmazkodókészség, a rugalmasság, a türelem is, illetve egy az együttműködés alacsonyabb értékét jellemző szó, a szkepticizmus 22-ször jelent meg.

Végül az érzelmesség faktort leíró kifejezések, mint az empátia, érzékenység, érzélgősség vagy az éppen a skálán elért alacsony értékkel összhangba hozható függetlenség, szívósság, magabiztosság, kiegyensúlyozottság összesen 42-szer kerültek említésre. Ez előbbi csoportba 17 kifejezés, míg ez utóbbiba 35-öt tartozott, ami összhangban áll a faktorra kapott átlagértékkel is.

5. Megvitatás

A témát feldolgozó szakirodalom hiányában, interjút készítettünk a szakmában elismert könyvvizsgálókkal és megkértük őket, hogy értékeljék eredményeinket. Összesen 13 főt kértünk meg, hogy a tapasztalataik alapján értékeljék, hogy az egyes személyiségvonásokhoz tartozó melléknevek mennyire jellemzik a szakmában dolgozókat, illetve, hogy szerintük szükséges lenne-e egy kidolgozott szempontrendszer, ami segítené a KKV-kat a kiválasztás során és, hogy összességében mennyire vélik fontosnak a személyiségvonásokat egy könyvvizsgáló esetében. Válaszaikból egyértelműen kirajzolódott, hogy a lelkiismeretesség és őszinteség faktorok magas értékeihez tartozó melléknevek valóban jól leírják a jó könyvvizsgálót. Ugyanakkor a harmadik legerősebb faktor, a barátságosság esetén jelezték, hogy az engedékenység és megbocsátás nem tekinthető előnyös tulajdonságnak, azonban a skála másik végén szereplő szigorúság, makacsság, kritikusság igen.

A tekintetben, hogy mennyire vélik úgy, hogy egy szempontrendszer hasznos lenne a KKV-knak, illetve, hogy alkalmaznák-e azokat, megoszlottak a vélemények. Négy fő egyáltalán nem értett egyet egy ilyen szempontrendszer kialakításával – volt, aki a szubjektív értékítélet lehetőségét, más a KKV-k hozzáállását említette meg problémaként. Hét fő pedig úgy vélte, hogy bár a rendszer (lehet, hogy) hasznos lenne, de ehhez szükség lenne a KKV-k vezetőinek pozitív hozzáállására is, illetve esetleges betanulási lehetőség biztosítására. Egy válaszadó véleményét pedig külön kiemelném, aki rávilágított arra a tényre, hogy bár jó lenne egy ilyen rendszer, valóban hasznos lenne, de egyelőre nincsenek olyan helyzetben az érintett vállalkozások, hogy válogatni tudnának és örülnek, ha egy szakmailag kompetens könyvvizsgálót sikerül találniuk, nemhogy még a személyiség alapján is „válogassanak”.

Az eltérő válaszok megerősítettek minket abban, hogy jelentős a bizonytalanság a kutatási kérdéskörünket illetően, ezért munkánkat tovább folytatva törekszünk egy olyan általános kiválasztási próbaverzió kialakítására, melyet tesztelhetünk a KKV-kon és ezen teszteredmények alapján döntünk a kutatás jövőjéről, illetve annak más kultúrákra történő kiterjesztéséről.

Irodalomjegyzék

- Ashton, M. C. – Lee, K. (2009): The HEXACO–60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of personality assessment*, 91(4), 340-345.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Allport, G. W. (1980): *A személyiség alakulása*. Budapest: Gondolat.
- Bealing Jr., W. E. – Baker, R. L. – Russo, C. J. (2006): Personality: What it takes to be an accountant. *The Accounting Educators' Journal*, 16.
<https://www.aejournal.com/ojs/index.php/aej/article/view/37>
- Cohrs, J. C. – Abele, A. E. – Dette, D. E. (2006): Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of psychology*, 140(4), 363-395. DOI: <https://doi.org/10.3200/JRLP.140.4.363-395>
- Grant, S. – Langan-Fox, J. (2007): Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and individual differences*, 41(4), 719-732.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.03.008>
- Griffin, M. A. (2001): Dispositions and work reactions: A multilevel approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1142. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1142>

- Hammer, A. L. (1993): *Introduction to type and careers*. CPP.
- Hochwalder, J. (2006): An empirical exploration of the effect of personality on general and job-related mental ill health. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(9), 1051-1070.
DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1051>
- Kohn, M. L. – Schooler, C. (1982): Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American journal of Sociology*, 87(6), 1257-1286.
DOI: <https://doi.org/10.1086/227593>
- Martin, C. R. (2009): *Looking at Type: Your Career*. Center for Applications of Psychological Type, Incorporated.
- Parker, S. K. – Sprigg, C. A. (1999): Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of applied psychology*, 84(6), 925.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Pittenger, D. J. (1993): Measuring the MBTI... and coming up short. *Journal of Career Planning and Employment*, 54(1), 48-52.
- Reynierse, J. H. (2009): The Case Against Type Dynamics. *Journal of Psychological Type* 69 (1), 1-21.
- Roberts, B. W. – Caspi, A. – Moffitt, T. E. (2003): Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 582.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.582>
- Schaubhut, N. A. – Thompson, R. C. (2008): Technical brief for the MBTI® Form M and Form Q assessments. https://ap.themyersbriggs.com/content/Research%20and%20White%20Papers/MBTI/Technical_Brief_AUS_MBTI_Form_M_Q.pdf
- Spector, P. E. – O’Connell, B. J. (1994): The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 67(1), 1-12.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00545.x>
- Szakacs F. (1994): Szemelyiseglelektani szoveggyujtemeny. Budapest: Nemzeti Tankonyvkiado