

A személyiségjegyek és a szervezetek típusai közötti kapcsolat vizsgálatának tervezése információbiztonsági aspektusból¹

ERDŐSI Péter Máté²

Az IT-biztonságnak a technikai oldalon túl van egy másik vetülete is, a biztonsági kultúra, amely az emberi viselkedés oldaláról közelíti meg a biztonságot. Megfigyelhető, hogy különböző szervezetekben más attitűddel rendelkező vezetők lesznek sikeresek, ebből adódott a kérdésfeltevés, hogy létezik-e összefüggés a szervezetek típusai, a vezetők attitűdjei és a szervezeti biztonsági kultúra között. A kutatás első lépéseként arra a kérdésre keressük a választ, hogy létezik-e bármilyen összefüggés a szervezetek típusai és a vezetők személyiségjegyei között.

Kulcsszavak: biztonsági kultúra, viselkedésminták, humán kockázat, szervezeti típusok, vezetői attitűd

Az IT-biztonságnak a technikai oldalon túl van egy másik vetülete is, a biztonsági kultúra, amely az emberi viselkedés oldaláról közelíti meg a biztonságot. Tapasztalati tény, hogy a különböző szervezetekben más attitűddel rendelkező vezetők lesznek sikeresek, ebből adódott a kérdésfeltevés, hogy létezik-e összefüggés a szervezetek típusai, a vezetők attitűdjei és a szervezeti biztonsági kultúra, illetőleg az adott kultúrát jellemző IT-biztonsági kockázatok között. A kutatásnak IT-biztonsági oldalról az adja a relevanciáját, hogy egyrésztől nagyon valószínű az új típusú kockázatok megjelenése,³ másrésztől pedig ezek fellépése akadályozza a szervezetek működését. A szervezeteket számos szervezetfejlesztéssel, szervezeti kultúrával foglalkozó kutató vizsgálta és tipizálta strukturális, funkcionális és pszichológiai aspektusokból, de információbiztonsági szempontú osztályozásról nem lelhető fel releváns információ a szakirodalomban. A szervezetek biztonsági szervezeti egységeinek vizsgálata azonban már létező kutatási irány,⁴ ami szintén segítséget adhat egyfajta besoroláshoz – annak ellenére, hogy

1 A tanulmány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” program Digitális Kormányzás és Digitális Állam Kiemelt Kutatóműhely keretében, annak támogatásával készült.

2 ERDŐSI Péter Máté hallgató, Digitális Kormányzás és Digitális Állam Ludovika Kiemelt Kutatóműhely, PhD-hallgató, NKE Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola
Péter Máté ERDŐSI student, Digital Government and Digital State Ludovika Research Centre, PhD student, NUPS Doctoral School of Public Administration
orcid.org/0000-0002-1915-4136, erdosi.peter.kdi@office.uni-nke.hu

3 Muha (2009) 216.

4 Nyéki (2013) 414.

valószínűsíthetően nincs általánosan megfelelő biztonsági szervezet az eddigi kutatások alapján. A kapcsolatok feltárása azonban ebben a formában rendkívül bonyolultnak tűnik, nagyon távol van egymástól a biztonsági kockázat és a szervezet típusa, ezért kutatásomban arra fókuszálok, hogy hogyan lehetséges összefüggéseket találni a szervezet típusa és a munkatársak személyiségjegyei között. Ennek érdekében két lehetséges módszertani eljárást vázolok ebben a cikkben, ami megalapozhatja egy ilyen irányú kutatás elvégzését.

A szervezetből kiindulva – első módszerként – a következő kérdésfeltevéseken keresztül kívánok eljutni az eredményhez:

- a) Hogyan lehetséges különböző szervezeteket hasonlósági alapon osztályozni?
- b) A hasonló szervezetek vezetőinek személyiségjegyei között van-e korreláció?
- c) Az egyes vezetői személyiségjegyek hogyan függenek össze a szervezetre jellemző információbiztonsági kockázatokkal?

A kutatás első lépéseként arra a kérdésre keresem a választ, hogy létezik-e bármilyen összefüggés a szervezetek típusai és a vezetők személyiségjegyei között. Ehhez először is a szervezetek tipizálhatóságához gyűjtök információkat a szervezetfejlesztéssel, szervezeti kultúrával foglalkozó kutatások alapján, egy alkalmas osztályozási eljárás definiálásához. Második lépésként a szervezet munkatársainak személyiségjegyeit szükséges felmérni pszichológiai tesztek segítségével, különböző változók szerint. Az egyes személyiségjegyekre jellemző viselkedést elemezve lehetségessé válik az ehhez kapcsolódó biztonsági kultúrát sértő potenciális magatartások meghatározása is. A fő kérdés tehát ennek alapján az, hogy az így létrejött szervezeti kategóriákhoz a szervezetekben dolgozó munkatársak személyiségjegyei közül létezik-e szignifikánsan releváns, a meghatározott szervezettípusra jellemző érték, vagy valamely okból kifolyólag nem mutatható ki ilyen összefüggés. A jellemző személyiségjegyek meghatározását követően már könnyen beazonosíthatók az információbiztonsági kockázatok is. Feltevésem és várakozásom szerint léteznek közös attribútumaik alapján azonos kategóriába sorolt szervezetekben ugyanolyan személyiségjegyekkel rendelkező munkatársak, különösen a biztonsági kultúrára jelentős hatást gyakorló vezetők körében várom ezt kimutathatónak. Megjegyzésre kívánok, hogy az összefüggés erősségére ez a feltételezés nem terjed ki. Amennyiben az összefüggés bármilyen formában igazolást nyer, további kutatások is elvégezhetővé válnak, melyek egyrészt a szervezetek még részletesebb struktúrájára, másrészt a személyiségjegyek több aspektusból való megközelítésére is fókuszálhatnak, így lehetőség szerint tovább finomítva a potenciális függés természetének feltárását.

Az egyén felől is értelmesnek látszik megközelíteni a kérdést – második módszerként ennek vizsgálatával lehetséges foglalkozni, hiszen az egyes információbiztonsági események elkövetői az egyes személyek vagy személyekből álló csoportok, ahol ezeknek a nem kívánt tevékenységeknek a jellemző kiváltó okát a személyiségtípusokban kívánom megkeresni. Ebben az esetben az egyénre a szervezeti kultúra – így a vezetői attitűdök – csak közvetetten gyakorolnak hatást, ha a cselekmény motivációja az egyén természetében rejlik. A személyiségjegyek vizsgálatára számos pszichológiai módszert dolgoztak ki az elmúlt időszakban, a kérdés az, hogy hogyan hozhatók kapcsolatba a szervezettel az egyes munkavállalók személyiségjegyei, illetve milyen információbiz-

tonsági kockázatokat jelenthetnek az egyes feltárt jegyek. Ehhez alapot a Carl Gustav Jung által közismertté vált lelki típusok szolgáltattak, melyek a szervezetekben zajló kommunikáció során is felhasználhatóvá váltak.⁵ Információbiztonsági aspektusból a legkedvezőbb beállítottságnak a kifelé forduló, intuitív, gondolkodó és megítélő személyiségtypust tartják,⁶ ehhez a viselkedésformához kapcsolódik a legkevesebb kockázat és a legmagasabb szintű reagálóképesség. A jungi négy ellentétpárt egy négydimenziós koordináta-rendszer tengelyeként felvéve, az egyes személyek jellemző lelki típusait egy négydimenziós vektorral lehetséges a fentiek szerint leírni, amelyet nevezhetünk az egyének személyiségvektorának is. A személyiségvektorok eredője megadhatja a szervezet lelki típusát, mely értelmezhető kifejezés.⁷ Ebből adódóan értelmes lépésnek látszik az egyes szervezetek személyiségvektorainak az eltérését és ezek jelentését (irány, nagyság) vizsgálni az információbiztonsági szempontból legkedvezőbb vektorhoz, a kifelé forduló, intuitív, gondolkodó és megítélő szervezeti személyiségtypushoz képest.

A szervezetek típusai

Az iparosodás korában a szervezetfejlesztés nem volt jellemző a vállalatokra. Személyekben gondolkodtak, és általános volt az a vélekedés, hogy ha egy szervezeti vezetői pozícióra megtalálták a megfelelő embert, akkor ez megoldja a szervezeti problémákat. A szervezetek viselkedésének vizsgálata csak a XIX. század végén és a XX. század elején kezdődött meg tudományos igénnyel (Frederick Winslow Taylor és Henri Fayol munkásságaival). A kezdeti kutatások a hatékonyságra fókuszáltak, és csak mintegy negyedszázaddal később jutottak el a szervezet mint eredményességet befolyásoló tényező felismeréséig (lásd Hawthorne-kutatás). A szervezetek átfogó jellegű tipizálását Henry Mintzberg végezte el először 1979-ben. A szervezeteket strukturális alapon közelítette meg, és alkotóelemekre bontotta őket. A következő öt alkotóelemet azonosította: stratégiai csúcs, középvezetés, operatív mag és az őket támogató technostruktúra, illetve kiszolgáló törzskar⁸. Attól függően, hogy ezeknek a mérete és jelentősége mekkora egy adott szervezetben, lehetséges őket tipizálni, hiszen különböző alakot vesznek fel ezekben az esetekben. Mintzberg öt alapvető szervezeti struktúrát különböztetett meg,⁹ melyekhez négy attribútumot is meghatározott:

1. Egyszerű struktúra

- a) elsődleges koordinációs mechanizmus: közvetlen felügyelet
- b) a szervezet kulcsfontosságú egysége: stratégiai csúcs(vezető)
- c) fő tervezési paraméterek: centralizáció, organikus struktúra
- d) alkalmazhatósági tényezők: fiatal, kisméretű, nem szofisztikált technológiai rendszer, egyszerű, dinamikus környezet, a csúcsvezető valószínűsíthetően szélsőségesen ellenséges vagy erős hatalmi igénye van, korszerűtlen

5 Erős-Bents (2002) 2.

6 Vasvári (2009) 68.

7 Uo. 69.

8 Mintzberg (1979) 20.

9 Uo. 14.

2. Gépi bürokrácia

- a) elsődleges koordinációs mechanizmus: a munkafolyamatok szabványosítása
- b) a szervezet kulcsfontosságú egysége: technostruktúra
- c) fő tervezési paraméterek: a viselkedés formalizálása, a munkafeladatok vertikális és horizontális meghatározása, általában funkcionális csoportszerveződés, nagyméretű termelési egység, vertikális centralizáció és korlátozottan horizontális decentralizáció, valamint akcióterv-készítés
- d) alkalmazhatósági tényezők: régóta fennálló, nagy, szabályozott, nem automatizált technológiai rendszer, egyszerű, stabil környezet, külső kontroll, korszerűtlen

3. Szakértői bürokrácia

- a) elsődleges koordinációs mechanizmus: a készségek szabványosítása
- b) a szervezet kulcsfontosságú egysége: üzemeltetési mag
- c) fő tervezési paraméterek: tréning, horizontális munkafeladat-specializálódás, horizontális és vertikális decentralizáció
- d) alkalmazhatósági tényezők: komplex, stabil környezet, nem szabályozott és nem szofisztikált technológiai rendszer, korszerű

4. A divizionális forma

- a) elsődleges koordinációs mechanizmus: a kimenetek szabványosítása
- b) a szervezet kulcsfontosságú egysége: középvezetői vonal
- c) fő tervezési paraméterek: piaci alapú csoportszerveződés, teljesítményt kontrolláló rendszer, korlátozott vertikális decentralizáció
- d) alkalmazhatósági tényezők: diverzifikált piac (termékek, szolgáltatások), régóta fennálló, nagy szervezetek, hatalmi igény a középvezetői rétegnél, korszerű

5. Adhokrácia

- a) elsődleges koordinációs mechanizmus: kölcsönös megállapodás
- b) a szervezet kulcsfontosságú egysége: támogatószemélyzet (az adminisztratív adhokráciában, amely kiegészül az üzemeltetési maggal az üzemeltetési adhokráciában)
- c) fő tervezési paraméterek: eszközök kapcsolódása, organikus struktúra, szelektív decentralizáció, horizontális munkafeladat-specifikáció, tréning, párhuzamos funkcionális és piaci alapú csoportszerveződés
- d) alkalmazhatósági tényezők: komplex, dinamikus (esetenként eltérő) környezet, fiatal (különösen az üzemeltetési adhokrácia), szofisztikált és gyakran automatizált technológiai rendszer (az adminisztrációs adhokráciákban), korszerű

Ezt a modellt – a szervezeti konfigurációk megváltozásának felismerését követően – továbbfejlesztették, annak megmagyarázási igényéből kiindulva, hogy miért következik be a szervezeteknél a konfiguráció megváltozása. Ennek az elméletnek a kritikájaként is megjelent, hogy az új konfiguráció választásánál szükséges erők meghatározásához a

mérvadó döntéshozók értékrendszerét is be kell vonni a vizsgált attribútumok körébe. A szervezettípusokat időközben a következő négy alapvető típusra redukálták, megengedve ezek kombinációját egy adott szervezeten belül is:

1. egyszerű szervezeti forma,
2. funkcionális szervezeti forma,
3. divizionális szervezeti forma,
4. mátrix szervezeti forma.

Ezek a szervezeti formák képesek egymásba átalakulni különböző hatások következtében, sőt több szervezeti struktúra is létezhet egy-egy szervezetek belül, amelyek szintén változhatnak. A kockázatok előfordulásának vizsgálata szempontjából a konfigurációváltáshoz vezető okok másodlagosnak tűnnek (habár a váltásnak is lehetnek kockázatai), elsődlegesen az a fontos számunkra, hogy a szervezetek – vagy egyes szervezeti egységeik – időnként megváltoztathatják a konfigurációikat. Alfred Kieser általánosan elterjedt kontingenciaelmélete szerint egyrészt a szervezetek hatékonyságát a formális szervezeti struktúra jelentősen befolyásolja, másrészt a különböző külső körülményekhez különböző szervezeti struktúra illeszthető hatékonyan. Ebből azonnal következik, hogy ha a külső környezet megváltozik, akkor nagy valószínűséggel, de nem törvényszerű módon, valamilyen új típusú szervezet jön létre a hatékonyság megőrzése érdekében. Ha ez bekövetkezik, akkor számos esetben új menedzsmentre is szüksége lehet a szervezetnek, vagyis a belső humán kapcsolati rendszereket egy ilyen (környezet)változás erőteljesen felfordíthatja. A struktúraváltozás kapcsán fontos megjegyezni, hogy az a feltételezés nyilvánvaló módon nem igaz, mely szerint egy adott szituáció egy adott struktúrát követel meg, más szóval ugyanazon körülményekhez akár több struktúra is illeszthető hatékonyan. A kontingenciaelmélet kimondja továbbá, hogy a struktúrátípusok – ha léteznek –, eredetüket nagy valószínűséggel nem a „szervezet logikájának” köszönhetik, hanem a mérvadó döntéshozók gondolkodási szokásainak, és a döntés által érintettek ahhoz kapcsolódó várakozásainak. Ez az állítás azonban a struktúrák és a mérvadó döntéshozók közötti összefüggést verifikálja, ami a kockázatok perszonalizációján túl véleményünk szerint alkalmas alapot nyújt egy ilyen irányú tipizálás elvégzéséhez is. Ha a szervezeti kultúra valamilyen mértékben függ a vezető személyiségétől, akkor ettől függenie kell a szervezeti információbiztonsági kultúrának is, mert az a szervezeti kultúra része.¹⁰ Ebből adódóan vizsgálni lehet a szervezettípusok, a szervezeti kultúra, a vezetői személyiségjegyek és a jellemző információbiztonsági kockázatok közötti összefüggést is.

A társadalomtudósok korán felismerték, milyen fontos az emberi viselkedés társadalomra gyakorolt hatásainak vizsgálata, példának okáért Mark Granovetter az addig intuitívan használt társadalmi kapcsolatok erősségének (the strength of ties) fogalmát vezeti be definíciószinten, mely szerint egy kapcsolat erőssége (valószínűsíthetően lineáris) összefüggésben van az alábbiakkal:¹¹

¹⁰ Vasvári (2009) 32.

¹¹ Granovetter (1973) 1361.

- együtt töltött időtartam,
- érzelmi intenzitás,
- intimitás (kölcsönös bizalom),
- kölcsönös szolgáltatások.

Granovetter szerint ezek együttesen jellemeznék egy kapcsolatot. Maga Granovetter is elismeri itt, hogy habár a vizsgálatait kezdetben csupán a pozitív kapcsolatokra terjedtek ki, értelmesnek és vizsgálándónak tartja a negatív vagy aszimmetrikus kapcsolatok hatásait is. Számunkra ez azért is fontos, mert a kockázatok fellépése jellemzően negatív (egyéni vagy csoportos) hatások következménye, ezért vizsgálatukhoz szükséges ismerni az ezekhez vezető eseményeket is (kiváltó okok). Társadalminkban – és a bennük lévő szervezetekben is – általában negatív értéket hordoz az igazságtalanság létezése is, mely külső környezeti tényezőként megjelenik a szervezetek számára is. Ennek társadalmi hatásáról így ír Charles Handy:

„Az igazság a társadalom alapszövege.¹² [...] Egyes vélemények szerint az igazság alapkövetelménye mindenkit megfelelően, azaz egyenlően kezelni. Ez persze fair az esélytelenekkel szemben, de kevésbé fair azokkal szemben, akik esetleg többet »érdemelnek«, mert többel járulnak hozzá a társadalom sikeréhez. Egy dolog biztos, egy igazságtalannak tekintett társadalom nem fog hűséget és odaadást kiváltani a polgáraiból, nem lesz sok értelme túllépni az önzés határain. Egy ilyen társadalom végső soron arra van ítélve, hogy elpusztítsa önmagát.»¹³

Tovább árnyalja a képet – és mostani vizsgálatomon szintén túlmutató tényező –, hogy az egyes emberek viselkedése nem bizonyult állandónak, hanem az adott szituációtól volt függővé tehető,¹⁴ ráadásul alkalmanként függést mutatott a személy érzékenységtől – ezt egy küszöbérték (threshold) fejezi ki. A küszöbérték alatt a nem kívánt viselkedés elmarad, míg felette bekövetkezik.

A Globe-kutatás arra is rávilágított, hogy a szervezeti kultúra változói bizonyos értelemben nem függetlenek egymástól. A Globe-kutatás a nemzeti és szervezeti kultúrát kilenc dimenzió mentén mérte:¹⁵

1. hatalmi távolság,
2. bizonytalanságkerülés,
3. intézményi kollektívizmus,
4. csoportkollektívizmus,
5. nemi egyenlőség,
6. rámenősség/asszertivitás,
7. teljesítményorientáció,
8. jövőorientáció,
9. humánorientáció.

12 Handy (2008) 72.

13 Handy (2008) 74.

14 Granovetter (1978) 1422.

15 Bakacsi (2012) 14.

A Globe-kutatás eredménye szerint a kultúráváltozók alapvetően a következő két fő faktorra vezethetők vissza:¹⁶

I. Posztmodern vagy modernizációs kultúra: a posztmodern kultúrára jellemző a bizonytalanság feletti kontroll növelése, a jövő előrejelezhetőségének növelése, a termelés fokozása és a hatalom eloszlási egyenlőtlenségeinek csökkentése, illetve az erős teljesítményorientáció. Ennek érdekében szélesebb társadalmi közegben kooperatív stratégiákat követ, a helyi kapcsolatokat lazítani igyekszik. A modernizációs kultúrára ezzel szemben kevésbé jellemző a teljesítményorientáció, toleránsabb a bizonytalansággal és az egyenlőtlen hatalmosztással szemben, valamint a széles társadalmi kooperáció helyett a helyi kapcsolatok erősítését helyezi az előtérbe.

II. Nőies vagy férfias kultúra: a nőies (feminin) kultúra kevésbé asszertív, elfogadja a nemi szerepek átjárhatóságát, elősegíti a nők munkamegosztásba való bekapcsolódását, preferálja a gondoskodásban, igazságosságban, méltányosságban, önzetlenségben, nagylelkűségben megnyilvánuló társadalmi szolidaritást. A kollektív stratégiák erősítése a jellemző rá. A férfias (maszkulin) kultúrára ezzel szemben az erős asszertivitás, a nemi szerepek átjárhatóságának tagadása a jellemző, nem preferencia a társadalmi szolidaritás, méltányosság és humánorientáltság sem. Az önérdelvezérelt stratégiák erősítése a jellemző tulajdonsága.

Egy szervezet kulturális változóinak értékeit tehát a fenti két dimenzió jellemzően meghatározza. A továbbiakban, a humán veszélyforrások fellépéséhez vezető okok elemzésénél, meg kell vizsgálnunk a vezetői attitűdöket is.

Vezetői attitűdök

Az egyes szervezetek vezetéséhez (a vezetési típusokhoz) különböző vezetői attitűdök szükségesek, melyeknek vannak következményei a beosztottak cselekedeteinek bátorítására és tiltására. A vezetői személyiségjegyek vizsgálatához pszichológiai tesztek adatait kívánjuk felhasználni, ezeket az AT WORK Kft. (a Vienna Test System magyarországi forgalmazója) bocsátotta kutatási céllal a rendelkezésemre. A kutatásban másodlagos elemzéssel vizsgált adatok 23 szervezetben 1452 vezető pszichológiai tesztjei alapján keletkeztek, melyeket a következők figyelembevételével közelítettem meg. Elsődleges szándékom a személyiségjegyek vizsgálata volt szervezeti aspektusból, ezért olyan tesztet választottam ki első lépésben, mely erre alkalmasnak tűnt, így ez a különböző élethelyzetekben bekövetkező viselkedések visszaidézésén vagy a várható viselkedés meghatározásán alapuló pszichológiai teszt, az IPS-teszt¹⁷ lett. A teszt a Vienna Test System része, amely az adatgyűjtés eszköze volt. A Vienna Test System fejlesztője az osztrák Schuhfried GmbH. Az IPS-teszt folyamán olyan feltételezhető viselkedéseket és élményeket értékelték, melyek tipikusan előfordulnak a mindennapi életben. Három átfogó területet érint: a társas és kommunikációs viselkedést (A),

¹⁶ Bakacsi (2012) 20.

¹⁷ IPS: Inventory for Personality Assessment in Situations (Situációs Személyiségleltár)

a teljesítménnyel (B), valamint az egészséggel és regenerálódással (C) összefüggésbe hozható viselkedést. Meg kell jegyezni, hogy a teszt nem alkalmas pszichiátriai diagnózisok felállítására (például antiszociális személyiségzavar kiszűrésére). A keletkezett adatokat az alábbi változók írják le.

A: A társas és kommunikációs viselkedés területe

AP1 – aktív, hatékony, stabil és körültekintő: magasabb értékek a megfontoltság, aktivitás, asszertivitás és hatékonyság területén, és alacsonyak a konfrontálódásra való hajlam és érzékenység esetén

AP2 – nem feltűnő, átlagos: nincsenek hangsúlyok, túlsúlyban az átlagos értékek

AP3 – közlékeny, lelkes: magas értékek az aktivitás, asszertivitás, konfrontálódásra való hajlam és hatékonyság skálákon, átlagos a megfontoltság és érzékenység terén

AP4 – kommunikatív, de nem jellemző, hogy magához ragadná a kezdeményezést: elég magas értékek az aktivitás, megfontoltság, és érzékenység skálákon, alacsonyabban az asszertivitás, konfrontálódásra való hajlam és hatékonyság területén

AP5 – inaktív: alacsony érték az aktivitás terén, (viszonylag) alacsony az asszertivitás, konfrontálódásra való hajlam és hatékonyság skálákon, átlagos a hatékonyság, és viszonylag magas az érzékenység skálán

AP6 – instabil, feszült: a legalacsonyabb értékek az asszertivitás és megfontoltság terén, a legmagasabbak vagy magasak az érzékenység és konfrontálódásra való hajlam esetében, viszonylag alacsonyak vagy átlagosak aktivitás és hatékonyság esetében mutatkoztak

B: A teljesítménnyel összefüggő viselkedés területe

BP1 – elkötelezett, stabil, sikerorientált és optimista: magas értékek az elkötelezettség, stabilitás, magabiztosság, karrierizmus és kockázatvállalás, valamint az optimizmus skálákon, alacsony a tétlenségen

BP2 – nem feltűnő, átlagos: nincs kiemelkedés, nagyrészt átlagos értékek

BP3 – nem igazán elkötelezett, de magabiztos és sikerorientált: alacsony vagy relatíve alacsony értékek az elkötelezettség és tétlenség skálákon, viszonylag magasak a stabilitás, magabiztosság, karrierizmus és kockázatvállalás, valamint az átlagos az optimizmus terén

BP4 – nem igazán ambiciózus vagy kockázatvállaló: alacsony értékek a karrierizmus és kockázatvállalás skálán, a többi skála esetében átlagos

BP5 – nem igazán stabil, és határozatlan: alacsony értékek a magabiztosság, stabilitás és optimizmus skálákon, viszonylag magas a tétlenségen, valamint átlagos a karrierizmus és kockázatvállalás, elkötelezettség esetében

BP6 – nem igazán kitartó, instabil, határozatlan, és nem sikerorientált: alacsony értékek az elkötelezettség, stabilitás, magabiztosság, karrierizmus és kockázatvállalás, valamint az optimizmus skálákon, magas a tétlenség esetében

C: Egészséggel és regenerálódással összefüggő viselkedés területe

CP1 – képes kikapcsolni, keresi a regenerálódás lehetőségét, és figyel az egészségére: a legmagasabb értékek a pihenésre való képesség, az aktív rekreációs tevékenység és az egészségtudatosság skálákon

CP2 – nem feltűnő, átlagos: nincs kiemelkedés, nagyrészt átlagos értékek minden skálán

CP3 – tud pihenni, keresi a rekreációs lehetőségeket, de kevésbé törődik az egészségével: viszonylag magas értékek a pihenésre való képesség és az aktív rekreációs tevékenység skálákon, de alacsony az egészségtudatosságon

CP4 – nem tud megfelelően pihenni, de keresi a regenerálódás lehetőségét: alacsonyabb értékek a pihenésre való képesség skálán, viszonylag magas az aktív rekreációs tevékenység terén, átlagos az egészségtudatosságon

CP5 – nem tud jól pihenni, kevésbé keresi a regenerálódás lehetőségét, és kevésbé figyel az egészségére: alacsony vagy alacsonyabb értékek a pihenésre való képesség, az aktív rekreációs tevékenység és az egészségtudatosság skálákon

Személyiségtípusok

A jungi lelki típusok összefoglaló meghatározását az egyes ellentétpárok (dimenziók, koordinátatengelyek) mentén lehetséges megadni.

- energiairány: introvertált–extravertált
- észlelés: érzékelő–intuitív
- megítélés: gondolkodó–érző
- életstílus: megítélő–észlelő

Ez a rendszer tizenhat személyiségtípust definiál, melyek az egyes dimenziókat nem determinisztikusan, hanem preferencia alapján részesítik előnyben, így az egyes viselkedésekre vonatkozó megállapításoknál ezt figyelembe kell venni.

- introvertált: a lelki energiáját belül megtaláló, befelé forduló, zárkózott típusú ember
- extrovertált: nyílt, beszédes, társaságkedvelő, kifelé forduló személy
- érzékelő: érzékszervi gyakorlati tapasztalatára alapozó ember
- intuitív: ötletes, rendszerező, gyors döntéshozási képességekkel rendelkező ember
- gondolkodó: tényeken alapuló érvelést folytató, elveket valló, intuitív munkatárs
- érző: ösztönös reflexióval rendelkező, meggyőző, méltányoló személy
- megítélő: teljesítményorientált, gyorsan döntő, határozott, határidőket betartó személy
- észlelő: megfontoltan dönt, rugalmas, érdeklődő nyitott vezető

Az egyes típusok egyéni preferenciaszintjét felmérve számszerűsíthető tehát a személyiségvektor, melyből matematikai művelet eredményeként számítható a szervezet lelki típusa és az esetleges eltérések jelentette információbiztonsági kockázatok (illetve a hajlandóság).

Következtetések

A szervezetek és a vezetők kapcsolatáról az alábbi megállapítást szükséges figyelembe vennünk:¹⁸

„Környezet–szervezet–vezető feltételes (kontingenciális) kapcsolatának vizsgálata igazolja, hogy az embereket csak részben kondicionálják a struktúrák és a szerepek, inkább jobban, mint rosszabbul oldják meg a problémákat, és ezek a problémák különböznek a társadalmi-gazdasági-technikai és emberi környezet természete szerint. Így vetkőzhetjük le túlságosan deduktív érvelésünket, így demisztifikálhatjuk túltengően racionalista gondolkodásmódunkat. És csak így kerülhetjük el az empirikus konzervativizmus és a racionális illúzió hamis alternatíváját.”

Ennek természetes következménye, hogy a szervezetek és a vezetők között erős kapcsolatot valószínűleg nem várhatunk, azonban érdekes kérdéseket vethetnek fel a gyenge, de létező függések feltárásai is.

Konceptualizációs feladatom végén, a vizsgálódás megkezdéséhez tehát először azt a kérdést fogom feltenni, hogy léteznek-e igazolható függések a vizsgált adathalmazban a szervezetek típusai és a vezetők bizonyos személyiségjegyei között. A függések vizsgálatára először a varianciaanalízis eszköztárát alkalmazom, majd – amennyiben kimutatható itt bármilyen kapcsolat az egyes változók között és a Cronbach-alfa értékek által is alátámasztottan, a lineáris regresszió illetve a logisztikus regresszió eszközt is fel kívánom használni a függések természetének pontosabb determinálására és a látszólagos összefüggések kiszűrésére.

A személyiségvektorok jelentésének részletesebb meghatározásáért szükséges megvizsgálni az egyes vektorok eltérését az ideálisan elvárttól, és az eltérések nagysága mellett azok irányával is foglalkozni kell, hiszen eltérő preferenciájú személyek eltérő információbiztonsági kockázatot jelenthetnek a szervezet számára.

További kutatási lehetőségeket rejt a vezetői attitűdökből adódó kockázatok értékelése egy komoly kiberkonfliktus esetén, amelynek lehetőségére ma már annak ellenére számítani lehet, hogy bekövetkezésének megjósolására jelenleg nem vállalkozhat meg alapozottan senki.¹⁹ Az egyes szervezetek kockázatokra adható humán válaszadási képessége (viselkedés) azonban fontos ismeretet jelenthet a személyek ismerete mellett a kielezett helyzetekben a katasztrófhelyzetek hatékony kezeléséhez.

Köszönetnyilvánítás

A cikk megírása során számos segítséget kaptam, melyet ezúton szeretnék megköszönni. Köszönetet mondok Nemeslaki Andrásnak, hogy befogadta ezt a témát a várhatóan 2017. január 1-én elinduló Digitális Állam és Kormányzás Kutatócsoportba, Nemes Ferencnek a konzultációs lehetőségekért, Muha Lajosnak az irányításáért, Szilvássy György Péternek a rendészeti éves konferenciára történő meghívásért, az At Work

¹⁸ Kovács (2008) 40.

¹⁹ Krasznay (2012) 150.

Kft.-nek a vezetők személyiségstípjainak a rendelkezésre bocsátásáért és azok létrehozási körülményeinek ismertetéséért, valamint végül, de nem utolsósorban Várhalmi Zoltánnak a lehetséges statisztikai elemzések módszertanának megvitatásában való támogatásáért.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bakacsi Gyula (2012): A GLOBE-kutatás kultúraváltozóinak vizsgálata faktoranalízis segítségével. In: *Vezetéstudomány*, 43. évf. 4. sz. 12–22.
- Erős Ilona – Bents, Richard (2002): *Személyiség típusok és kommunikáció a szervezetben*. Forrás: www.anima-racio.hu/pdf/Szemelyisegtipusok_es_kommunikacio2.pdf (2016. december 5.)
- Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties. In: *The American Journal of Sociology*, Vol. 78. No. 6. 1360–1380.
- Granovetter, Mark S. (1978): Threshold Models of Collective Behaviour. In: *The American Journal of Sociology*, Vol. 83. No. 6. 1420–1443.
- Handy, Charles (2008): *Üres esőkabát. Egyén, üzlet, társadalom*. Budapest, Manager Könyvkiadó.
- Kovács Sándor (2008): Henri Fayol és a vezetés tudománya. In: Nemes Ferenc – Makó Csaba: *Vezetés- és szervezetelmélet (Szöveggyűjtemény)*. Gödöllő, Szent István Egyetem Gazdaság- Társadalomtudományi Kar, 27–44.
- Krasznay Csaba (2012): A polgárok védelme egy kiberkonfliktusban. In: *Hadmérnök*, 7. évf. 4. sz. 142–151.
- Mintzberg, Henry (1979): *The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research*. New Jersey, Prentice Hall.
- Muha Lajos (2009): Információbiztonsági stratégia. In: *Hadmérnök*, 4. évf. 1. sz. 214–224.
- Nyéki Dávid (2013): Vállalati biztonsági szervezetek felépítése. In: *Hadmérnök*, 8. évf. 2. sz. 405–414.
- Vasvári György (2009): *A társadalmi és szervezeti (vállalati) biztonsági kultúra*. Budapest, Ad Librum.

ABSTRACT

Empirical analysis of the potential correlation between managers' attitudes and organizational structures

ERDŐSI Péter Máté

Beyond a technical part of IT security there is another element, and that is security culture. Distinct organizational types need different attitudes, therefore a question arises, whether there are any dependencies between types of organization, managers' attitudes and security culture. The first step in this research is to prove the existence of any correlation between types of organizations and managers' behavior.

Keywords: security culture, pattern of behavior, human risk, type of organization, manager's attitude