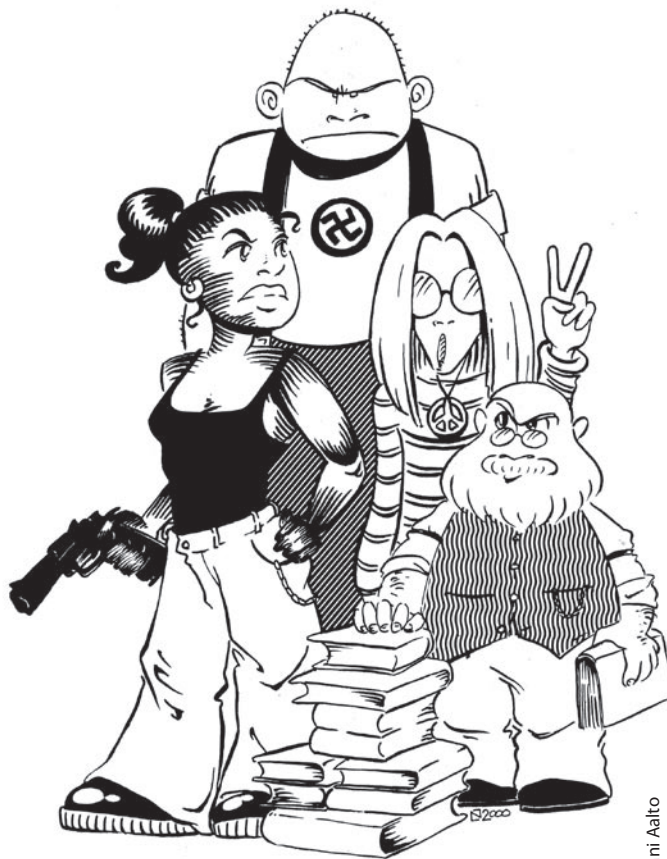


KENEN KENGISSÄ KULJET...

IHMISTYYPPINELIKENTTIEN KIEHTOVA MAAILMA

Pasi Karppanen



© Niimi Aalto

Käyttäytymispsykologiassa on tapana jakaa ihmiset erilaisiin perustyypeihin. Persoonallisuuskartoituksia on kehitetty historian saatossa lukuisia ja tällä hetkellä ne ovat olennainen osa esimerkiksi työpaikkapsykologiaa. Tämän artikkelin ei ole tarkoitus olla kattava tai tieteellinen esitys erilaisista psykologisista malleista, ainoastaan valottaa aihetta hieman kirjoittajan näkökulmasta.

Pääköen neljän ihmistyyppin malli

Ensikipinä tälle artikkelille syntyi niinkin kauan kuin liki kymmenen vuotta sitten, vuonna 1999. Tuolloin otin osaa koulutukseen, jonka yhtenä osana käytiin läpi työnhaku-psykologiaa. Ideana oli yrittää oppia kurkistamaan siihen, mitä työnhakutilanteessa pöydän toisella puolella olevan päässä tapahtuu.

Riippuen siitä, miten hyvin haastateltava pystyy lukemaan haastattelijaa, on työnhakijan mahdollista omilla vastauksillaan yrittää asettautua samalle aallonpituudelle haastattelijan kanssa. Monet pystyvät tähän tiedostamattaan, mutta asian helpottamiseksi kurssin vetäjä *Erkki*

Pääkö esitti luomansa ihmistyyppi-luokituksen.

Kuten monet muut vastaavat, Pääköen malli jakaa ihmiset neljään eri päätyyppiin: Nämä ovat 1) aloittaja (promoter), 2) huomioija (supporter), 3) valvoja (controller) ja 4) vertailija (analyzer). Näiden päätyyppien jakautuminen nelikenttään löytyy kuvasta 1.

Kaksi akselia, jotka mallista voi löytää, ovat spontaanisuus vastaan harkitsevuus (aloittaja – vertailija) sekä tunne vastaan järki (huomioija – valvoja). Toisaalta aloittajan ja huomioijan voi katsoa olevan enemmän tunneihmisiä, siinä missä valvoja ja vertailija nojaavat päätöksissään ennen kaikkea järkeen.

Halutessaan tästä voi löytää yhteyksiä myös siihen, kumpi aivopuoliskoista on dominoivampi. Oikean aivopuoliskonhan on sanottu olevan vastuussa tunteista, vasemman tiedosta.

Neljä päätyyppiä

Aloittajassa päällimmäisin piirre on spontaanisuus ja sosiaalisuus, siinä missä vertailijaa voisi kuvailla harkitsevaksi ja analyttiseksi. Uuden hankinnan edessä vertailija saattaa käydä kymmenessäkin liikkeessä ennen lopullisen ostopäätöksen tekoa, vaikka päätyisi lopulta ensimmäiseen vaihtoehtoon. Aloittajalle vastaava ei juolahtaisi edes mieleen

ja hän yleensä päätyy tekemään hankinnan heti kuin vain mahdollista.

Aloittajalle tärkeitä ovat suuret linjat, siinä missä vertailija keskittyy mieluummin yksityiskohtiin. Vertailijalla toisin sanoen on enemmän sellaisia luonteenpiirteitä, joita tarvitsevat insinöörit tai muut suunnitteluammateissa toimivat, siinä missä aloittajan luonteenpiirteillä on käyttöä esimerkiksi myyntityössä.

Huomioijalle elämän perusta on toisten tunteiden huomioon ottaminen, toisin sanoen ettei tunteita loukata. Huomioija haluaisi, että kaikki ihmiset tulisivat toimeen keskenään eikä ristiriitatilanteita olisi. Huomioijista ei välttämättä tulekaan helposti hyviä esimiehiä. Kun huomioijan on annettava moitteet alaiselle, verhoilee hän sen yleensä niin suureen kiittelyyn työntekijän mahdollisista muista ansioista, että viestin perillemeno alaiselle hämärtyy.

Huomioijan vastakohta puolestaan on valvoja. Valvoja nojaa päätöksissään ennen kaikkea järkeen, eivätkä häntä yleensä kiinnosta tunteet. Jos esimerkiksi asunnon vanha jääkaappi pitää kohtuutonta ääntä, ei uuden ostamista kannata perustella valvojalle sillä, että ääni vaikeuttaa nukkumista. Huomattavasti tehokkaampi on laskelma siitä, kuinka paljon enemmän sähköä vanha jääkaappi kuluttaa uuteen verrattuna.

Mielenkiintoista on, että varsin usein puoliset löytyvät Pääkön mukaan näiden kahden akselin vastakkaisista päistä, vastakohtien tunnetusti täydentäessä toisiaan.

Alatyypien kirjo

Stereotyyppisiä aloittajia, huomioijia, valvoja tai vertailijoita on kuitenkin äärimmäisen harvassa. Pääkön malli jakaakin kunkin päätyypin lisäksi neljään alatyypiin, jotka seuraavat samaa jakoa. Koska työnhakutilanteissa haastattelijoina on Pääkön mukaan usein nimenomaan aloittajia, hän keskittyi esityksessään niihin.

Aloittaja-aloittajaa voisi kutsua lempinimellä "touhottaja". Aloittaja-aloittajalle ajattelu ja reagointi tapahtuvat samassa hetkessä. Aloittaja-aloittaja täyttää tilan silkalla omalla persoonallaan ja silmää räpäyttä-

mättä valtaa varatun pöydän ravintolasta omalle seurueelleen.

Aloittaja-aloittaja on erinomainen ryhmän vetäjä ja innostaja, mutta toivoton organisaattori. Aloittaja-aloittajat tarvitsevatkin yleensä jotain muuta päätyyppiä edustava aisaparin karsimaan monista saamistaan ideoista lupaavimmat jatkoon ja ampumaan mahdottomimmat alas.

Aloittaja-huomioijaa voisi sen sijaan kutsua "sympaattiseksi seuraimiseksi". Hänellä on kylliksi aloittajan spontaaniutta, mutta huomioijan tavoin hän pystyy myös aistimaan muiden tunnetilat ympärillään, vaihtoehdona sille, että jyräisi itse muut omilla mielipiteillään alleen.

Aloittaja-valvojassa löydämme "piiskurin". Etenkin työympäristössä aloittaja-valvojan aivot pyörivät koko ajan täydellä teholla, mutta valvojan tapaan hän odottaa muiltakin samaa tehokkuutta.

Esimiehenä aloittaja-valvoja, kuten aloittaja-aloittajakin on varsin haastava. Koska hänen aivonsa pyörivät koko ajan ylikierroksilla, saattaa aamulla sovittu olla päivän aikana muuttunut jo toiseksi ilman että

hänelle olisi edes juolahtanut mieleen kertoa siitä alaisilleen.

Aloittaja-vertailijaa Pääkkö puolestaan kuvaili "arkkitehdiksi", mutta uskoakseni vastaavaan rooliin voisi asettaa minkä tahansa taiteellisuutta vaativan suunnittelija-ammatin. Aloittaja-vertailija saattaa näyttää ulospäin tyyneeltä, mutta pään sisällä hänen aivonsa pyörivät täydellä teholla. Aloittaja-vertailijat saattavat tästä syystä vaikuttaa hajamielisiltä.

Halutessaan kaikki neljä päätyyppiä voi jakaa samalla tavalla alatyyppeihin. Esimerkiksi huomioija-vertailijaa Pääkkö luonnehti "täydelliseksi edustusvaimoksi". Huomioija-vertailijalla on toisin sanoen kehittynyt tunneäly, mutta sen lisäksi hänessä on kylliksi vertailijaa, mikä tekee hänestä tarkan raha-asioissa.

Jos ajatusleikkiä jatkaa ja lisää edustusvaimoon ripauksen valvoja, on tuloksena huomioija-valvoja tai valvoja-huomioija. Tällöin edustusvaimo muuttuu ison talon emännäksi – tai varusvaraston kersantiksi. Parhaimmillaan huomioija-valvoja tai valvoja-huomioija kykenee olemaan erinomainen johtaja, sillä hänessä

Aloittaja		Huomioija	
AA	AH	HA	HH
AVa	AVe	HVa	HVe
Valvoja		Vertailija	
VaA	VaH	VeA	VeH
VaVa	VaVe	VeVa	VeVe

Kuva 1. Pääkön mallin neljä päätyyppiä sekä niiden alatyypit.

yhdistyvät niin ihmisten kuin asioidenkin johtamiseen tarvittavat ominaisuudet.

Muutenkin, kuten arvata saattaa, vastaavat ihmistyyppiparit, jotka sijaitsevat kaaviossa lähekkäin toisiansa, muistuttavat toisiaan myös ominaisuuksiltaan. Mallin mukaan jokin ominaisuus on ihmisessä kuitenkin aina hallitseva, vain alatyypin vaihdeltaessa. Viides päätyyppi, jos halutaan, on ihmistyyppi, jossa on neljännes kutakin päätyyppiä. Näitäkin ihmisissä on tietty prosentti.

Paperinukenohtu ihmiskuva

Miten tämä kaikki sitten liittyy kirjoittamiseen?

Pääkön malli oli ensimmäinen persoonallisuusluokitusten nelikenttä johon tutustuin ja se tarjosi kieltämättä mielenkiintoisen näkökulman siihen, mikä tekee ihmisistä erilaisia. Oli myös varsin houkuttelevaa alkaa jakaa tuttavapiiriään neljään päätyyppiin, tai jopa niiden alatyyppeihin. Useimmat ihmiset kun tuntuivat sopivan yllättävänkin helposti johonkin lokeroista.

Tämä havainto tarjosi myös vastauksen erääseen itseni jo pitkään vaivanneeseen ongelmaan. Olin jo tuolloin seurannut hyvän aikaa kotimaista sf/f-novellistiikkaa, mutta en ollut mielestäni löytänyt tyydyttävää selitystä sille, että novellien ihmiskuvaus tuntui joskus ohuelta, tai novellien päähenkilöt muilta kuin oikeilta ihmisiltä.

Pääkön esitystä seurattessani oivalsin, että aivan liian usein kotimaisten sf/f-novellien päähenkilöt ovat ainoastaan tarinankerronnan välineitä, joiden tehtävä on viedä kertomusta eteenpäin ja reagoida tarinan käänteisiin. Kotimaisissa scifinovelleissa näitä ärsykeitä ovat usein odottamattomat, reaaliaikailmaan kuuluttamat elementit.

Luonnollisesti positiivisiakin poikkeuksia säännöstä löytyy, mutta tajuusin tuolloin, että kotimaisten novellien ihmiskuvan puutteena on usein nimenomaan persoonattomuus. Liiankin usein päähenkilöillä ei ole sanottavampia luonteenpiirteitä tai intohimoja. Eikä niitä pysty useinkaan sijoittamaan edellä kuvattuun nelikenttään, toisin kuin useimpia todellisia ihmisiä.

Tästä synnistä eivät tietenkään ole vapaita niin kotimaiset romaanikirjailijat kuin heidän ulkomaisettaan kollegansa. Koska novelleja kuitenkin kirjoittavat useimmiten ennen kaikkea aloittelevat kirjoittajat, on ongelma uskoakseni ilmeisin nimenomaan tässä ryhmässä.

Tarkoitukseni oli jo tuolloin kirjoittaa aiheesta artikkeli Kosmoskynään, koska kuuluin jo tuolloin lehden avustajiin, mutta kuten monesti hyvien ideoiden kohdalla käy, hautautui ajatus moneksi vuodeksi artikkeli-ideoiden limboon.

Kun muita vastaavia psykologisia luokituksia tuli myöhemmin vastaani muun muassa erilaisten työpaikkakoulutusten sekä opiskelun yhteydessä ei ollutkaan ihme, että ne kiinnittivät huomioni, sillä tunsin aiheeseen valmiiksi tiettyä lukkarinrakkautta.

Tiimidynamiikkaa

Useimpia luokituksia yhdistää se, että Pääkön mallin tavoin ne jakavat ihmiset, tai pikemminkin erilaiset ihmistyytit, neljään kategoriaan. Näihin nelikenttiin törmää usein etenkin silloin, kun puheena on "tiimidynamiikka" tai "tiimiroolit". Nimenomaan työympäristössä tämän käyttäytymistieteen haaran käyttökelpoisuus on ilmeinen. Rekrytoinnissa ja työhönotossa erilaiset luonnetestit näyttelivätkin tätä nykyä oleellista roolia.

Useimmiten tehokkaan työryhmän edellytys on, että se sisältää erilaisia ihmistyyppijä sopivissa suhteissa. Jos samaan ryhmään osuu pelkästään uusista asioista innostuvia kokeilijoita, mutta kellään ei ole halua huolehtia työn loppuun asti viemisestä, on luvassa ongelmia. Aivan yhtä hankala tilanne on silloin, jos se koostuu hiljaisista puurtajista, mutta uteliaat kokeilijat tai ryhmää yhdistävä ja sitä eteenpäin luotsaava johtaja puuttuvat.

Joitakin näistä nelikentistä yhdistää myös se, että syystä tai toisesta ne käyttävät värejä kuvaamaan erilaisia ihmistyyppiryhmiä. Yksi tällainen on amerikkalaisen *Ruth Meredith Belbinin* kehittämä tiimiroolimalli. Se jakaa ihmiset kahdeksaan eri rooliin, jotka puolestaan jakautuvat neljään ryhmään. Näitä ryhmiä Belpin nimit-

tää "punaisiksi", "sinisiksi", "mustiksi" ja "vihreiksi" ihmistyypeiksi.

Punaisia ihmistyyppijä ovat *keksijä, tiedustelija* ja *takoja*. Näille ihmistyypeille on ominaista halu uuden luomiseen. He ovat yleensä myös edellytys uusien innovaatioiden synnylle. Keksijä on omaperäinen ja epäkäytännöllinen mietiskelijä, tiedustelija utelias, joskin ailahteleva kokeilija, takoja esteiden raivaaja, joka saa asioihin vauhtia, mutta ei kestä viivytyksiä.

Siniset ihmistyytit ovat se ryhmä jonka vastuulla useimmiten on projektien käytännön toteutus. Sinisiä ihmistyyppijä ovat *kokoaja, tekijä* ja *viimeistelijä*. Kokoaja on koordinaattori, joka pitelee lankoja käsissään ja vastaa kokonaisuudesta, mutta ei ole erityisen luova, tekijä käytännöllinen, mutta perinteisiin pitäytyvä työmyyrä ja viimeistelijä tunnollinen yksityiskohtien tarkastaja, joka kuitenkin ajoittain takertuu liikaakin pikkuseikkoihin.

Tämän lisäksi Belpinin mallissa ovat ihmistyytit *arvioija* ja *diplomaatti*. Näistä arvioija edustaa "mustaa" ja diplomaatti "vihreää" ihmistyyppiä. Arvioijan tehtävänä on olla kriittinen ja puolueeton ongelmien analyysoija, joka jarruttaa ongelmatilanteissa. Arvioijan ongelmana on kuitenkin tekijän tavoin liiallinen varovaisuus. Diplomaatti puolestaan on hengenluoja ja ristiriitojen sovittelija, jolle ominaista on sosiaalisuus, mutta ei päättäväisyys.

Linkki sivulle, jolla Belpinin tiimiroolimalli esitellään tarkemmin, löytyy artikkelin lopusta. Sivustolla on myös testi, jolla jokainen voi ottaa selvää, mitä kahdeksasta roolista itse luontevimmin edustaa.

Belpinin mallissa on oma viehätyksensä, mutta sen puutteena on, että se jakaa ihmiset liiankin tiukasti karsinoin. Sitä leimaa myös selvä hyötyajattelu ja tarkoitushakuisuus, etten sanoisi amerikkalaisuus. Tähtään malli työnantajan kannalta mahdollisimman toimivan tiimin syntyn, toisin sanoen tehokkuuteen.

Tämä on ymmärrettävää, sillä koko malli on alun perin kehitetty juuri työpaikkapsykologian tarpeisiin. Paras mahdollinen itsetutkiskelun väline se ei kuitenkaan ole. Todellisuudessa se ei millaisen roolin ihminen joutuu ottamaan, riippuu paljolti

muusta ryhmästä. Diplomaatti saat-
taa hyvin löytää itsensä kokoajan
roolista, jos havaitsee ryhmän toi-
minnan sitä edellyttävän.

Jossain määrin hedelmällisem-
mältä kirjoittajan kannalta vaikut-
taa toinen vastaan tullut malli, joka
niin ikään jakaa erilaiset ihmistyy-
piväriksi. Malli on *Tony Dunderfeltin*
kehittämä ja se jakaa ihmiset tempe-
ramentin perusteella neljään väriin.
Sininen, vihreä, punainen ja keltai-
nen väriyppi eroavat toisistaan sen
perusteella, kuinka ulospäin suun-
tautuneita tai sisäänpäin kääntyneitä
tiettyyn väriyppiin kuuluvat ihmi-
set luonnostaan ovat.

Punainen ja keltainen väriyppi
muodostavat tässä mielessä parin,
sillä niitä yhdistää ulospäin suun-
tautuneisuus ja energisyys. Sininen ja
vihreä ovat puolestaan luonnostaan
hieman sisäänpäin kääntyneempiä
ja harkitsevampia kuin sosiaaliset
punaiset ja keltaiset. Mallista pystyy
löytämään myös akselit mukautu-
vuus – hallitsevuus sekä ihmiskeskei-
syys – asiakkeskeisyys.

Vaikka rakentuukin suuressa
määrin samalle logiikalle kuin Bel-
pinin, Dunderfeltin mallin etu näh-
däkseni on, että se sisältää erilaisia
ihmistyyppijakoa huomattavasti tasai-
semmissa suhteissa. Nämä löytyvät
kuvasta 2.

Käyrä kertoo kaiken

Eräs tällä hetkellä varsin laajasti rek-
rytoinnissa käytössä oleva persoo-
nallisuusluokitus on niin sanottu
Thomas-järjestelmä. Kuten monet
muut, ei tämäkään malli ole uusi,
vaan sen kehitti psykologi *William*
Moulton Marston jo vuonna 1928.¹

Thomas-järjestelmä tunnetaan
myös DISC-mallina ja se perustuu nel-
jään indikaattoriin, joita ovat 1) hallit-
sevuus (dominance), 2) vaikuttavuus
(influence), 3) pysyvyys (steadiness,
alk. submission) ja 4) myöntövyys
(conscientiousness, alk. compliance).

Toisin kuin monet muut, malli ei
kuitenkaan perustu nelikenttään
tai selkeisiin perustyyppisiin, vaan

luonneprofileihin, joiden muodon
määrittävät edellä mainittujen neljän
indikaattorin sijainnit asteikolla. Esi-
merkit neljästä karrikoidusta perus-
tyypistä löytyvät kuvasta 3.

Thomas-järjestelmällä on selviä
yhtäläisyyksiä ensiksi esitellyn Pää-
kön mallin kanssa. Persoonallisuus-
tyypit, joissa määrävänä indikaat-
toreina ovat hallitsevuus tai vaikut-
tavuus, vertautuvat selkeästi Pääkön
mallin valvojaan ja aloittajaan, siinä
missä vertailijalla ja huomioijalla
puolestaan on selvää yhteyttä voi-
makkaisiin pysyvyys- ja myöntövyys-
persooniin.

Persoonallisuutta, jolla on mää-
rävänä piirteinä hallitsevuus, kuvai-
levat adjektiivit suora, tehokas ja
vaativa. Hän on tuloksetekijä, aloit-
taja ja ongelmanratkaisija, joka on
tehokas, mutta myös lyhytjänteinen.
Tätä persoonallisuustyyppiä edus-
tava pelkää kontrollin menettämistä,
häviötä tai epäonnistumista.

Kakkosprofiili kuvaa persoonalli-
suutta jossa hallitsevana indikaatto-

rina on vaikuttavuus. Tällaisen per-
soonallisuuden omistava henkilö
on sosiaalinen, miellyttävä, kykenee
helposti vaikuttamaan ihmisiin ja
innostamaan näitä. Toisaalta järjes-
telmällisyys ei ole tämän persoonal-
lisuustyyppin paras ominaisuus.

Pysyvyyspersoonaa luonnehti-
vat adjektiivit tarkka, harkitseva ja
luotettava. Hän vertautuu Belpin
mallin viimeistelijään ja on siis
monissa aiemmissa malleissa esiinty-
nyt työmyyrä, joka saattaa asiat lop-
puun, on huolellinen ja jaksaa kes-
kittyä yksityiskohtiin, mutta jota on
vaikea suostutella uudistuksiin.

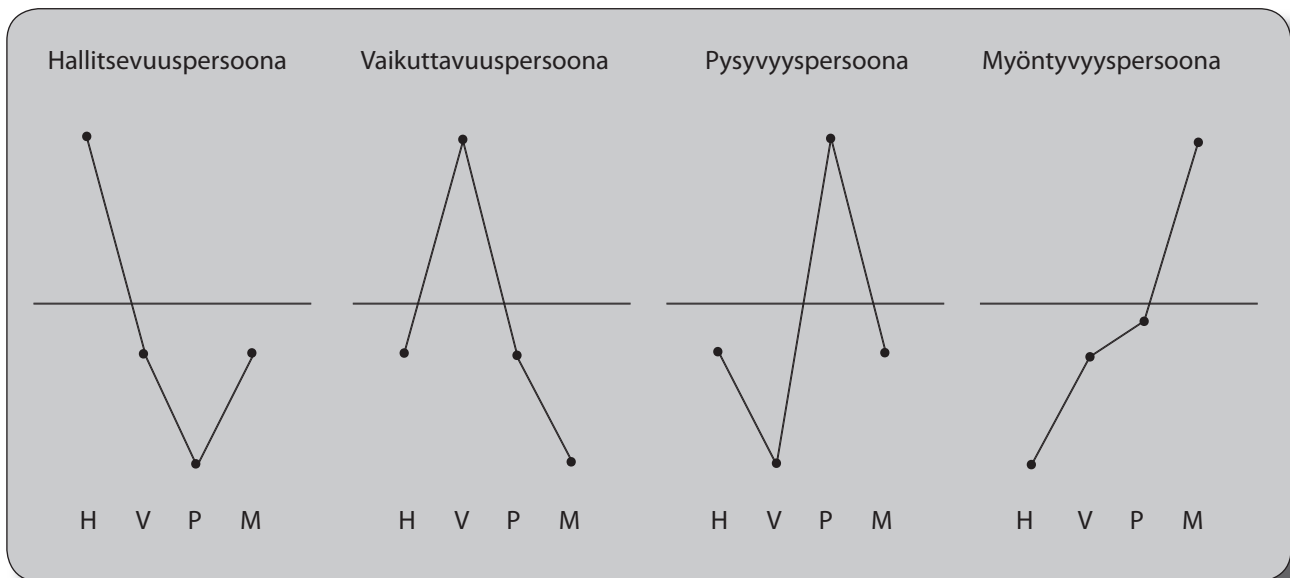
Viimeisessä eli myöntövyysper-
soonassa on elementtejä useam-
mastakin aiemmissa malleissa esiin-
tyneistä perustyypeistä. Persoonal-
lisuustyyppiä kuvailevat adjektiivit
diplomaattinen, järjestelmällinen ja
analyttinen. Hän pyrkii välttämään
ihmisten välisiä konflikteja, epäjär-
jestystä ja kaaosta.

Persoonallisuustyyppien erot nä-
kyvät hyvin siinä, mitä erilaiset per-



Kuva 2. Dunderfeltin neljään väriin ihmiset jakava temperamenttijako.

¹ Mielenkiintoisena sivuseikkana mainit-
takoon, että kyseessä on sama psykologi,
joka tunnetaan ensimmäisen naispuo-
lisen supersankarin eli Ihmenaisen luo-
jana.



Kuva 3. Neljän kuvitteellisen henkilön Thomas-menetelmän mukaiset luonneprofiilit, joissa jokin ominaisuus on selkeästi hallitsevana.

soonallisuudet työltään haluavat. Hallitsevuuspersoonaa haluaa haasteita ja tuloksia, siinä missä vaikuttavuuspersoonalle tärkeitä ovat ennen kaikkea verkostoituminen ja kontaktit. Näitä kahta tyyppiä yhdistää esimiesasemaan hakeutuminen ja motivoituminen työn kautta saavutettavasta asemasta. Pysyvyys- ja myöntövyyspersoonille taas on ominaista motivoituminen itse työstä.

Kuten Pääkön malli, ei Thomas-menetelmäkään ole, että tällaiset karrikoidut perustyyppit olisivat kovinkaan tavallisia tai todennäköisiä. Useimmilla ihmisillä eri indikaattorit sijoittuvatkin asteikolle huomattavasti tasaisemmin. Mitä korkeammalla tietty indikaattori on, sen selkeämmin tämä piirre näkyy henkilön luonteessa. Lopputuloksena on käytännössä ääretön määrä erilaisia luonneprofileja.

Kuten kaikissa testauksissa, myös Thomas-menetelmässä on omat vaaransa. Sitä ei esimerkiksi tulisi tehdä elämän murrosvaiheissa, koska tulokset saattavat olla silloin hyvinkin harhaanjohtavia. Myöskään liian nuorten ihmisten testaamiseen se ei sovellu. Työhaussa käytettäessä käyristä voi myös tulla helposti itseään toteuttavia ennustuksia.

Thomas-menetelmästä kiinnostuneiden kannattaa etsiä käsiinsä esimerkiksi *Jori Leskelän* kirja **Motivaatiojohtaminen**, jossa eri indikaattorien vaikutus ihmisen käyttä-

tymiseen ja erilaisten perusprofiilien variaatiot on esitetty suhteellisen kattavasti.

Myers-Briggsin neliulotteinen malli

Tämän lisäksi on olemassa niin kutsuttu Myers-Briggsin tyyppi-indikaattori. Malli pohjautuu *Carl Gustav Jungin* teorioihin, mutta nykymuotoonsa sen kehittivät toisen maailmansodan jälkeen amerikkalaiset *Katherine Briggs* ja hänen tyttärensä *Isabel Myers*.

Kyseessä on psykologinen mittari, joka kuvaa ihmisen luonteenpiirteitä kaikkiaan neljällä eri ulottuvuudella. Näitä ovat: 1) introvertti – ekstrovertti, 2) asialähtöinen – intuitiivinen, 3) ajatteleva – tunteva ja 4) järjestelmällinen – spontaani, jotka malli ilmaisee myös kirjainpareina I-E, S-N, T-F ja J-P.

Tuloksena on näin 16 ihmistyyppiä, jotka malli niin ikään ilmaisee kirjainyhdistelminä, jotka kertovat kumpaa kunkin ulottuvuuden päätä henkilöllä on taipumus luontevimmin käyttää.

Esimerkiksi kirjainyhdistelmä ISTJ kertoo henkilön edustavan luonnetyyppiä Inspector/Reliant, joka vertautuu edellisissä malleissakin esiintyviin uutteriin, luotettaviin mutta perinteissä pitäytyviin puurtajiin. INFJ puolestaan on Counselor/Mystic, rikasta sisäistä elämää elävä

idealisti, joka viihtyy pienen ystäväpiirin kanssa ja ilmaisee itseään hyvin kirjoittamalla.

Tilasyistä jätän Myers-Briggsin tyyppi-indikaattorin käsittelyn tässä tähän, sillä mallissa riittäisi asiaa yksinään kokonaiseen artikkeliin. Kiinnostuneet voivat kuitenkin klikata itsensä tekstin lopusta löytyvään Wikipedia-artikkeliin oppiakseen aiheesta lisää. Lopusta löytyy niin ikään linkki, jossa Myers-Briggs-indikaattoria pääsee kokeilemaan itse.

On vaikea sanoa, kuinka käytännöllinen Myers-Briggsin malli olisi henkilöhaun luomisen kannalta. Itsetutkiskelun välineenä sillä on kuitenkin selkeä arvonsa ja monen sen tehneen mielestä tulokset ovat pelottavankin oikeaan osuvia. Aivan älytön ajatus ei myöskään liene se, että kirjoittaja tekee ensin testin itse, sitten henkilöhaun ja vertaa sen jälkeen, kuinka paljon tulokset todella lopulta eroavat?

Kuten sanottua, erilaisia psykologisia malleja ihmisten jaottelemiseksi erilaisiin ryhmiin on kehitetty lukuisia, joista monet jäävät tässä artikkelissa käsittelemättä. Tällaisia ovat muun muassa *Neuro Linguistic Programming* eli NLP-malli, joka jakaa ihmisiä ohjaavat luonteenpiirteet kinesteettisiin, auditiivisiin ja visuaalisiin, sekä persoonallisuusluokituksissa niin ikään usein käytetty, ihmisen luonteen viiteen perusulottuvuuteen rakentuva *Big five* -malli.

Maininnan ansaitsee myös *Renee Baronin* ja *Elizabeth Wagelen* kehittämä enneagrammi, joka löytää erilaisia ihmistyyppejä yhdeksän: *perfektionistin*, *auttajan*, *menestyjän*, *romantikon*, *tarkkailijan*, *kyselijän*, *seikkailijan*, *itsevarman* ja *sovittelijan*. Jätän nuo kuitenkin tässä yhteydessä maininnan asteelle, sillä aiheesta kiinnostuneet voivat hyvin etsiä malleista itse lisää tietoa.

Lopuksi

Kuten artikkeliä lukeneet ovat epäilemättä huomanneet, sisältävät luetellut luokitukset runsaasti päällekkäisyyksiä. Tämä on ymmärrettävää, perustuvathan ne kaikki samalle logiikalle, eli pyrkivät löytämään käyttäytymistä ohjaavia piirteitä, jotka näkyvät tavalla tai toisella ihmisen persoonallisuudessa.

Eräs asia, jota persoonallisuusluokituksista puhuttaessa on syytä korostaa, on että ne antavat parhaimmillaankin arvion siitä, miten ihminen erilaisissa tilanteissa *todennäköisimmin* käyttäytyy. Yksikään malli ei sanele ihmisen käyttäytymistä, saati määrittele hänen tulevaisuuttaan. Pääkön mallin Vertailijasta voi toisin sanoen tulla halutessaan loistava tai

demaalari tai huomioijasta menestyvä pörssimeklari.

On myös syytä muistaa, että ihmiset muuttuvat. Ei ole lainkaan harvinaista, että Thomas-menetelmän vaikuttavuus-indikaattori heilahtaa ihmisen elämän aikana pohjalukemista asteikon toiseen ääripäähän. Monesta koulukiusatusta seinäkukkasesta toisin sanoen saattaa aikuisiällä tulla ylitsepursuavan sosiaalinen. Moni näyttelijä on ollut lapsena äärimmäisen syrjäänvetäytyvä.

Malleille ominaista on myös se, että ne kiinnittävät harvemmin huomiota niin sanottuihin negatiivisiin luonteenpiirteisiin, kuten kateuteen, itsekkyyteen tai ilkeyteen, jotka ovat usein oleellinen osa ihmisten persoonallisuutta. Toisaalta on syytä muistaa, että useimmiten ihmisten käyttäytymiselle on olemassa syy. Tämän tulisi mahdollisuuksin mukaan pitää paikkaansa myös fiktiossa.

Kuinka paljon erilaisille psykologisille malleille tai luonneanalyysille sitten laittaa arvoa, on luonnollisesti kiinni ihmisestä ja kirjoittajasta. Tarkoitukseni ei olekaan kehottaa kirjoittajia tästä eteenpäin jakamaan päähenkilöitään edellä lueteltuihin kategorioihin, ainoastaan tarjota yksi näkökulma siihen, mikä saa

meidät käyttäytymään kuten käytäydymme.

Loppujen lopuksi, samalla tavalla kuin fiktiivinen maailma on illuusio, joka pyrkii jäljittelemään todellisuutta, ovat sitä kansoittavat henkilöahmot fiktiivisiä luomuksia, joiden tehtävänä on luoda illuusio todellisesta ihmisestä. Mitä paremmin kirjoittaja ymmärtää ihmisten käyttäytymistä, sen paremmat työkalut hänellä on onnistua tässä tehtävässään.

Linkejä:

Tiimiroolit

<http://www.net-lehti.com/testit/tiimirooli/tiimiroolit.htm>

Myers-Briggs-tyyppi-indikaattori

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs-tyyppi-indikaattori>

<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes1.htm>

Thomas-menetelmä

http://en.wikipedia.org/wiki/DISC_assessment

<http://www.thomscan.com/assessments.htm>



**Turun Yliopiston Digipaino ja
Åbo Akademin kirjapaino
ovat yhdistyneet ja uuden
kirjapainon nimi on**

UNIPRINT

**Kasarminkatu 2, 215 3256
www.uniprint.fi**

