



Málóvics
Éva



20-25 perc

Mottó

„Az egyének bizonyos értelemben hasonlítanak mindenkire, néhány emberre, de végső soron az égvilágon senkire sem.” Kluckhohn - Murray

A személyiség vonáselmélete

„A személyiség keret vagy ketrec?” (Brian R. Little)

A viselkedés személyiségvonásokkal történő magyarázata az ókortól napjainkig népszerű. A személyiségpszichológusok egyik nagy kérdése, hogy „Mik a maradandó személyiségvonások? Mire utalnak? Vajon tényleg kötöttek, mint a gipsz?” (Little, 2017, 42. o.)

A személyiség vonáselmélete szerint az emberek számos személyiségdimenzió mentén különböznek egymástól. Az egyént értékelhetjük az intelligencia, az érzelmi stabilitás, az agresszivitás stb. skálái szerint. Ahhoz, hogy a személyiségről általános képet nyerjünk, az egyén számos skálán elért pontszámát kellene tudnunk, valamint azt, hogy az egyes vonásokkal milyen mértékben rendelkezik. A vonások a pszichológiai szerveződés alapvető építőkövei, "melyek integrált egységgé fogják össze az egyébként egymáshoz nem hasonló ingereket és válaszokat." (R. L. Atkinson és Tsai 1995. 388. o.) Pl. ha azt mondjuk valakire, hogy barátságos nő, a barátságosság vonása egységesítő alkotóelem: a válaszok egy bizonyos, egymással kapcsolatban álló készletét váltja ki belőle, azaz az esetek többségében az őt érő különböző ingerekre barátságosan fog reagálni.

Közös vonások

Közös vonások: olyan dimenziók, melyeken az egyének egymással összehasonlíthatók. "A személyiséget - bizonyos mértékig és korlátozott sikerrel - elemezhetjük az általános vonások fogalmaival. Ezek olyan - a szokásoknál és attitűdöknél általánosabb - diszpozíciók, amelyekben egy népesség tagjai eredményesen összehasonlíthatók. A józan ész folyton

efféle összehasonlításokra indítja az embert. Azt mondjuk, az egyik ember dominánsabb, mint a másik." (Allport, 1997. 377. o.) E feltételezését Allport azzal indokolja, hogy a hasonló környezetben élő emberek feltételezhetően hasonló célokat tűznek ki, és hasonló módon próbálják azokat elérni. Ugyanakkor azt is megállapítja, hogy ezek alkalmazásával kategóriákat erőltetünk az egyénre. (Allport, 1997. 362. o.)

Személyes diszpozíciók

A vonások egyénen belüli, egyedülálló mintázatai. Pl. az őszinteség az egyes embereken belül sokféle formában fordulhat elő, a tapintatos formától a brutálisig. Különböző lehet a vonások egymáshoz kapcsolódása, motívumok és vonások kapcsolata, a vonások és a viselkedés kapcsolata.

A személyes diszpozíciók egyfajta *hierarchiába* szerveződnek. Léteznek *uralkodó, centrális és másodlagos* diszpozíciók. Ezek az egyén életének mélyebb vizsgálatára alkalmasak, egyben megoldást keresnek arra a paradoxonra, hogy hogyan hozható összhangba a személyiség fogalma azzal a megfigyeléssel, hogy az emberek gyakran következtelenül viselkednek a különböző helyzetekben.

"A személyiséget - az egyetlen értelmes megközelítéssel - egy szervezett hálózatnak tekintjük, amely rendszereken belüli rendszerekből áll. Egyes rendszerek kis jelentőségűek és némileg periférikusak a központi vagy jellemző struktúrákhoz képest, más rendszerek közelebb állnak az egész építmény magjához; bizonyos szélesebb hatókörű rendszer könnyen mozgósítható, a másik tehetetlenebb; az egyiket oly mértékben meghatározza az adott kultúra, hogy "általánosnak" lehet tekinteni, egy másik viszont teljesen egyedi. De a végső elemzésben ez a hálózat - a milliárd és milliárd idegsejt, melyet a megismételhetetlen öröklődés és az egyéni tapasztalat alakít ki - végső soron egyedi." (Allport, 1997. 382. o.)

Alakuló egyetértés a személyiség alapidimenziói terén: Big Five (BF)

Abban a kérdésben, hogy mely személyiségvonások alapvetők, egyetértés kezdett kibontakozni a kutatók között, eszerint a személyiség öt magasabb rendű faktorból áll,

melyeket „Big Five”-nak neveznek. A huszadik század utolsó éveiben nagyszámú kutatás zajlott e területen, a korábbi kutatásokat újraelemzték, különböző mintákon gyűjtöttek adatokat (tanári jellemzések, tanulók önjellemzése, társjellemzések, stb.). Az új eredmények jól illeszkedtek az ötfaktoros modellhez, arról azonban, hogy pontosan mi az öt faktor tartalma továbbra is élénk viták folytak. (Carver-Scheier 1998.) Az öt fő faktor leghatározottabb értelmezését az 1. táblázatban foglaljuk össze.

1. Táblázat: Az öt fő faktor értelmezése

Faktorok	1. Neurocitizmus	2. Extraverzió	3. Nyitottság	4. Kellemesség	5. Lelkiismeretesség
Felépítő vonások	Szorongás	Melegség	Fantázia	Bizalom	Kompetencia
	Ellenségesség	Társaságkedvelés	Esztétikai érzék	Őszinteség	Rendszeret
	Depresszió	Határozottság	Érzelmek	Altruizmus	Kötelességtudat
	Éntudatosság	Aktivitás	Tevékenység	Engedelmesség	Teljesítménykésztetés
	Impulzivitás	Izgalomkeresés	Gondolatok	Szerénység	Önfegyelem
	Sérülékenység	Pozitív érzelmek	Értékek	Lágylelkűség	Megfontoltság

Forrás: Carver & Scheier (1998)

A BF vonások közül néhányat részletesebben is ismertetünk:

1. Neuroticizmus – érzelmi labilitás és stabilitás

E vonás esetében nem érzelmi zavarokról van szó, hanem az környezetben megjelenő jelzésekre való érzékenységről. Akikre ez nagymértékben jellemző, azok aggodalmaskodóbbak, szorongóbbak, esetükben gyakoriak az alvási, táplálkozási rendellenességek, mindezek ellenére megfelelnek a társas élet különböző területein. Eysenck elméletének oki tényezői összetettek és biológiai jellegűek, hipotézisei neurofiziológiai háttérét kísérletek hosszú sorával próbálta bizonyítani. Az emocionalitást és a neurotikusságot a vegetatív idegrendszer válaszkészségével hozta összefüggésbe, ami a fenyegetettségre figyelmeztet. „Akik az érzelmi labilitás skálán magas pontszámot érnek el, azok észlelnek, felelevenítenek és rágódnak olyan észlelt fenyegetéseken, veszélyeken és

sérelmeken, amelyeket egy stabilabb ember nem vesz észre. (Little, 2017. 54. o.) Emiatt ezek az emberek folyamatos stressz alatt állnak, ami az egészségükre is negatívan hathat, ugyanakkor érzékenységük révén figyelmeztethetnek olyan lehetséges veszélyekre, amelyeket valóban jobb elkerülni.

Mindezek alapján Eysenck úgy véli, „hogy a személyiségfaktorok nem közvetlenül öröklődnek, hanem az ember csak egy bizonyos fajta idegrendszert örököl, ami arra hajlamosítja, hogy egy bizonyos irányba fejlődjék. A személyiség végső formáját az egyén biológiai öröksége azokkal a környezeti befolyásokkal kölcsönhatásban határozza meg, amelyekkel élete során szembetalálkozik.” (Peck-Whitlow, 1983. 87.o.)

2. Extroverzió - introverzió

Az extroverzió – introverzió vonás páros eredetét két kutató munkásságához köthető: C. G. Jung és H. J. Eysenck. Eysenck szerint a *tipikus extrovertált*: társaságkedvelő, sok barátja van, szereti, ha emberek veszik körül, szívesen beszél, nem szívesen olvas vagy tanul magában. Szüksége van az izgalmakra, szeret kockáztatni, kedveli a változatosságot. Vidám, optimista, könnyen agresszívvé válik, érzéseit nem nagyon kontrollálja, nem egészen megbízható. Tehát az extroverzió dimenzió a szociabilitás és az impulzivitás összetevőkre bontható.

A *tipikus introvertált*: befelé figyelő, visszahúzódó, csendes, inkább egyedül van, mint emberek között. Kevés, mély kapcsolata van, másokkal tartózkodó. Nem kedveli az izgalmakat, előre megtervezi a dolgait, felelősséggel végzi a dolgait, szeret szabályok szerint élni, megbízható. Érzéseit kontroll alatt tartja, nehéz kihozni a sodrából. Az erkölcsi normák fontosak számára. E leírásoknak kevés ember felel meg teljesen, mivel a szélső értékekre vonatkoznak, a legtöbb ember valahol a két véglet között helyezkedik el. Eysenck kutatásai alapján úgy véli, hogy a szangvinikusok és a kolerikusok az extravertáltakhoz tartoznak, a melankolikusok és a flegmatikusok pedig az introvertáltakhoz. (Carver & Scheier 1998)

3. A tapasztalatra való nyitottság

Akik ezen a skálás magas pontszámot érnek el, azok nyitottak az új ötletekre, kapcsolatokra, környezetre. Erősebben művészi irányultságúak, összetettebben szemlélik a világot. Ez a

vonás szorosan kapcsolódik a kreativitáshoz. Az alacsony pontot szerzők jobban szeretik a bevett gyakorlatokat, inkább hadakoznak az új dolgok ellen, és tartanak tőlük. Mindez az érzelmek kifejezésére is igaz, a nyitott emberek inkább beismerik érzéseiket, mint a zárkózottak.

4. Barátságosság

A nagyon barátságos emberek együttműködők, szívélyesek, támogatók és empátikusak. az alacsony pontot elérők ezzel ellentétesen cinikusok, szembesítő, gonoszok, stb. Ez a munkahelyen természetesen igen kívánatos vonás, hiszen általában másokkal együtt kell dolgoznunk, és nagyon kíváncsiak vagyunk arra, hogy barátságos-e a másik, bízhatok-e benne. B. R. Little szerint a barátságosság nem függ össze szorosan a szervezeti sikerrel, sőt „bizonyíték is van arra, hogy a barátságos emberek kevésbé sikeresek a munkájukban, a jövedelmükből legalábbis ez derül ki.” (Little, 2017. 51. o.) Bizonyos tanulmányok ennek ellentmondanak, pl. egy finn tanulmány, amit ügyfélkapcsolati menedzserek körében végeztek, ahol a hatékonyságot a kapcsolatok alapján mérték.

5. Lelkiismeretesség

A magas érték a lelkiismeretesség skáláján a következő tulajdonságokat valószínűsíti: szervezett, rendszerető, óvatos, szorgalmas, előrelátó, stb. Az alacsony pontszámot elérők valószínűleg ezzel ellentétes vonásokkal jellemezhető: spontán, rendetlen, meggondolatlan, szétszórt, stb. első ránézésre azt gondolhatjuk, hogy a szervezetek nyilván lelkiismeretes embereket keresnek. E faktor valóban szoros kapcsolatban van a teljesítménnyel. A meggondolatlan, szórt és rendetlen emberek esetleg már a felsőoktatásba sem kerülnek be, és a munkaadók szemében sem vonzó az említett vonások. B. R. Little azt írja, hogy a magas pontszám az egészség és a hosszú élet előrejelzője is. Más kutatók felvetették, hogy a lelkiismeretesség a kiszámítható és rendezett közegben valóban nagyon fontos, de gyorsan változó és kiszámíthatatlan környezetben az alacsony pontot elérő emberek gyorsabban alkalmazkodnak a váratlan helyzetekhez, jobban boldogulnak a felbukkanó akadályokkal.

A vonáselméletek hívei nagy figyelmet szentelnek a személyiség mérésének lehetőségeire. Egyik legelterjedtebb eszközük az önjellemző kérdőív, melyben arra kérik a kitöltőket, hogy

írják le, milyennek látják magukat. Általában bizonyos melléknevek által jelölt dimenzió mentén kérik, hogy a személy osztályozza magát valamilyen többfokú skálán. A vonáselmélet hívei a vonásokat általában a személyiség olyan mögöttes tulajdonságainak tartják, amelyek különböző viselkedésekben nyilvánulnak meg. Így a kérdőívskála állításai az egyes vonások különböző megnyilvánulásait tükrözik.

B. R. Little személyiségpszichológus professzor szerint a Big Five modellt sem szabad nagyon komolyan venni, mert az ember képes változni, célokat kitűzni, és azok elérése érdekében „szabad személyiségvonásokat” alkalmazni. „A biogenetikus indítékok az ember természetes reakcióit magyarázzák, a szociogenetikusak pedig a társadalmi normák lenyomatai a viselkedésen. Az idiogenetikus motiváció arra adhat választ, miért választják az emberek az adott cselekvési mintákat.” (Little, 2017. 77. o.) Személyes célkitűzéseink sarkallnak a szabad személyiségvonások felöltésére. Pl. egy genetikusan introvertált ember a munkahelyi sikerek érdekében olyan célokat tűzhet ki, amelyek teljesítéséhez extrovertáltan kell viselkednie, és ezt meg is tudja tenni. Little szerint azonban fel kell tennünk magunknak a következő kérdéseket: mit nyerünk ezzel, és mi az ára? A szabad személyiségvonások közelebb vihetnek személyes célkitűzéseink megvalósításához, a kérdés azonban az, hogy ennek hosszú távon milyen pszichés és fizikai következményei vannak. „Biogenetikus beállítódásunk és hétköznapi életünk harmóniája fokozhatja a teljesítményünket és a jóllétünket, míg az összhang hiánya veszélyes is lehet.” (Little, 2017. 83. o.)

Little személyiségének egyik jól ismert vonása az introvertáltsága, számos előadásában beszél erről igen extrovertált stílusban, hiszen, amikor előad, ezt extrovertált módon teszi, mert tudja, hogy a hallgatóságának ez kell, ettől érdekesebb és élvezetesebb lesz a mondandója. Ezt szabad vonásként alkalmazza, ami viszont annyira fárasztó számára, hogy ezt valahol (gyakran az előadás szünetében a WC-ben, felhúzott lábakkal, nehogy kívülről felismerjék) ki kell pihennie. És el is hisszük neki, hogy előadóként képes extrovertálttá válni, hiszen ezt a történetet egy introvertált soha nem mondaná el magáról másoknak.

Azt a jól ismert jelenséget, hogy a szervezetekben különböző feladatok során bizony gyakran igencsak „meg kell játszsanunk” magunkat, és ez bizony „kiszívja az energiáinkat” Little a

„szabad vonások” alkalmazásával magyarázza. Részletesen taglalja, hogy miért is vagyunk erre képesek, hogyan zajlik ez a folyamat, mi az értelme, és hogyan őrizhetjük meg az egészségünket annak ellenére, hogy *biogenetikus természetünk elfojtása a szabad vonások alkalmazása végett bizony túlságosan is kimerítheti véges erőforrásainkat.*

Gyakori hogy a környezetünk nincs összhangban biogenetikus beállítódásunkkal, tehát céljaink eléréséhez szabad személyiségvonásokra van szükségünk. Little szerint erre két nyomós okunk is van, a *szerelem és a hivatás*. Lényegi változások is kialakulhatnak a személyiségünkben, de a szervezetekben gyakran stratégiai változásokra kényszerülünk, azaz egy-egy szabad személyiségvonás beépítésével tudjuk elérni a céljainkat. A szervezeti siker záloga gyakran, hogy mennyire tudjuk felfüggeszteni biogenetikus beállítódásunkat. Ez egyrészt kitágítja a látókörünket, fejlődünk, de ennek káros hatásai is vannak, amelyeket azzal is csökkenthetünk, hogy *személyes zugokat* hozunk létre. Ez azért is fontos, mert sok esetben nem kielégítő, ha a biogenetikus természetünk irányítja az életünket.

A kötelező mosoly sok szervezetben követelmény, ami azt is jelenti, hogy magunkban kell tartanunk valódi érzéseinket. Ha hosszabb távon úgy vetünk be szabad személyiségvonásokat, hogy elfojtjuk velünk született tulajdonságainkat, ennek egészségünk láthatja karát. Ha azonban ezt leírjuk, vagy beszélünk róla, akkor csökken a pszichés terhelés. Amennyiben a szervezetek ezt nem veszik figyelembe könnyen túl fárasztóvá válhatnak az adott tevékenységek.

Little javaslata e negatív következmények mérséklésére a *„töltekező zugok”* alkalmazása, ahol ki pihenhetjük a szabad személyiségvonások okozta fáradalmakat, és belső természetünknek hódolhatunk. Úgy vélem a munkahelyi kiégés kialakulásának hátterét jól magyarázzák ezek a gondolatok. Napjaink innovatív szervezeteiben gyakran figyelembe veszik e jelenséget, és biztosítják a dolgozóknak a „zugokat” (Pl. a Google-ban a meditáló helységek, edzőtermek, stb.), ahol a dolgozók regenerálódhatnak.

Összegezve Little megállapítja, hogy „az emberek sokkal sikeresebben érik el céljaikat, ha személyiségvonásaik és személyes célkitűzéseik passzolnak egymáshoz. ...Ennek fényében elmondható, hogy stabil személyiségvonásaink ismerete nemcsak fontos, de arra is választ adhat, hogy mely célkitűzéseink esélyesek a sikerre és a fenntarthatóságra.” (Little, 2017. 262. o.)

Ugyanilyen fontosnak találja azonban azt, hogy képesek legyünk túllépni a viszonylag stabil személyiségvonásainkon, és alaposan tisztába jöjjünk szabad személyiségvonásainkkal is. „...lényegi célkitűzéseink alkalomadtán szokatlan viselkedésre sarkallhatnak: egy érzelmileg labilis ember stabilnak mutatkozhat a munkája során, egy introvertált tanár álextrovertált bőrébe bújhat az osztály előtt...” (Little, 2017. 262. o.) Little szerint ez azonban nem tartható fenn hosszú ideig, ha mégis ez történik, könnyen depresszióssá válhatunk. A személyes célok elérésére irányuló törekvéseink, amelyek fejlődéshez vezetnek, gyakran igénylik szabad vonások alkalmazását, ezek szerint a fejlődésnek depresszió a vége?

Little e kérdés megválaszolásához az „önmeghatározás” elméletéhez folyamodik. A „szabad vonás” felöltésének következményei jelentős mértékben függenek attól, hogy a döntést külső tényező váltotta-e ki, avagy saját ötletünk hatására tűztük ki az adott célt. „A belülről fakadó célok fenntarthatóbbak és sokkal előnyösebbek az érzelmi és fizikai jóllét szempontjából, mint a külsős és irányító jellegű célkitűzések.” (Little, 2017. 264. o.)

Érdekesség:

Susann Cain: Csend. A hallgatás ereje egy harsány világban. Háttér Kiadó, Budapest, 2016.

A könyv a személyiségpszichológia legismertebb vonásairól az introverzió – extroverzió párosról szól. C. G. Jung felfedezése nyomán olyannyira elterjedt e vonások használata saját és mások viselkedésének magyarázatára, jellemzésére, hogy e kifejezések hétköznapi nyelvünk gyakran használt részévé váltak. Cain könyvéből azonban kiderült, hogy ezek a fogalmak sem egyértelműek, különböző tudósok mást – mást értenek alatta. A szerző a fogalmaknak meglehetősen ismert definícióját adja könyve elején, és ahogy tovább olvassunk, úgy hatolunk egyre mélyebbre e személyiségvonások használatának történetébe, változásaiba, társadalmi megítélésükbe.

A gazdaság és a társadalom változásai a XX. században e vonások jelentőségének változását is maga után vonták. „A társas és anyagi siker egyetlen záloga a társaságkedvelő személyiség” lett. (Cain, 2016. 53. o.) A „csendes” gyerekekről úgy vélték, hogy esetleg „alkalmazkodási zavarban” szenvednek, az iskolák pedig már nem könyvmolyokat akartak nevelni, fontosabbnak tartották a „fejlődő személyiség” bátorítását. „A vállalati fejedelmek a belevaló, aktív srácokat akarják”, mondta pl. egy dékán az USA-ban, Cain több ehhez hasonló megnyilatkozást is idéz. Az iskolák aktívan részt vettek az introverzióra való hajlam visszaszorításában, tették mindezt a „józan ész” jegyében.

Ugyancsak ezt az üzenik nekünk reklámok milliói nap, mint nap, ezt a tanácsot olvashatjuk az egyre növekvő számú önépítő irodalomban. Így vált a XX. században viharos gyorsasággal ideállá az extrovertált személyiségű ember. Ugyancsak extroválnak gondoljuk a karizmatikus vezetőt. Ha az Apple-re gondolunk Steve Jobs jut először eszünkbe, még halála után évekkel is, míg az erősen introvertált Steve Wozniak volt az, aki egyik éjjel, egyedül „papírra vetette az első személyi számítógép tervét.” (Cain, 2017. 122. o.) Woz tanácsa: „...dolgozz egyedül! forradalmi jelentőségű terméket akkor hozhatsz létre, ha önállóan dolgozol....Nem csapatban.” (125. o.)

Cain természetesen annak a kérdésnek is a nyomába ered, hogy miért lesz az egyik ember inkább extrovertált, a másik meg introvertált. Jerome Kagan, a Harvard gyermekpszichológus professzora nyomán Cain a temperamentumot tartja egyik igen fontos tényezőnek. A temperamentum a velünk született biológiai alapú viselkedéses és érzelmi mintázatokat jelenti, „a személyiség pedig kulturális hatások és személyes tapasztalatok egyvelegéből jön létre”. (167. o.) Kagan professzor kutatásai szerint „adott vérmérséklettel születünk, amely erőteljesen formálja felnőttkori személyiségünket,... vannak higgadt és reaktív idegrendszerű emberek.” (173. o.) Ez az állítás némi magyarázatra szorul: az amygdala, az „érzelmi agy” irányítja azokat az alapvető ösztönöket, amelyek az emberben és az állatban is jelen vannak. Veszély esetén villámgyorsan kiváltja az „üss- vagy – fuss” választ. Persze mindkét vérmérsékletnek a személyiség alakulásában több különböző kimenete is lehet. Kagan kutatásai alapján feltételezte, hogy vannak nehezen ingerelhető amygdalával született csecsemők (alacsony reaktivitásúak), és könnyen ingerelhető amygdalával születettek, ők a magas reaktivitásúak, akik igen érzékenyen reagálnak a legkülönbözőbb helyzetekben az ismeretlen dolgokra. Ez persze nem az egyetlen magyarázat az introverzió – extroverzió jelenségére, azonban igen jelentős tényezőnek tűnik. „A gondoskodó és biztonságos

családban felnövő alacsony reaktivitású, extrovertált gyerekek energikus, megnyerő személyiségű bajnokká válhatnak...Néhány pszichológus azonban azt mondja, adjunk az ilyen gyerekek közömbös gondviselőt vagy rossz környezetet, és könnyen deviáns diákká, fiatalos bűnözővé vagy börtöntöltelékké válhat. Lykken egyszer merészen azt mondta, hogy a pszichopata és a hős „egyazon genetikai ág két hajtása.”

A vonások és az üzlet világa

A 2008 dec. 11-i nagy tőzsdei összeomlást Janice Dorn pénzügyi pszichiáter részben az extroverzióknak tulajdonítja. Dorn extrovertált ügyfelei gyakrabban mutatkoztak erősen „jutalomérzékenyek”¹ és ezért nem hajlandók odafigyelni az intőjelekre. És megint a limbikus rendszer a magyarázó tényező, Dorn „régibb agy”-nak nevezi, ugyanis érzelmi alapon és ösztönösen működik, jutalomközpontú és örömkereső. „A „régibb agy” szünet nélkül azt mondja nekünk: „Igen, igen, igen! ...szerezz meg minden gyönyört, amit csak tudsz, de mindenekelőtt, ne gondolkodj!” (Cain 2016)

Kitől érdemes még tanulni?

Susan Cain

Brian R. Little

15 perces angol hallgatnivaló (magyar felirattal) azoknak, akik mélyítenék a tudásuk:

<https://www.youtube.com/watch?v=W4ibnfQTHsE>

(A személyiség rejtelve. Brian Little TED előadása)

Ellenőrző kérdések a megfeleléshez:

Milyen szempontból fontosak a Big Five dimenziók a vezetésben?	
Mit jelent a „szabad” személyiségvonás?	

¹ Nagyon erős készítés a jutalom elérésére.

Milyen jelentősége lehet az extroverzió – introverzió dimenzióknak a szervezetben	
Milyen szerepet játszhatnak a „szabad” személyiségvonások a szervezeti viselkedésben?	

Adaptáció a kiválósághoz:

Keressen egy esetet a „szabad” személyiségvonások alkalmazására, annak jelentőségére és hatására, és ismertesse történet formájában, egy oldalban!

Felhasznált irodalom:

Allport, Gordon (1997): A személyiség alakulása. Kairosz Kiadó, Budapest.

Atkinson, Rita L. – Atkinson, Richard C. – Smith, Edward E. – Bem, Daril J.(1995): Pszichológia Osiris-Századvég, Budapest.

Cain, Susann (2016): Csend. A hallgatás ereje egy harsány világban. Háttér Kiadó, Budapest,
Carver, Charles S. –Scheier, Michael F. (1998): Személyiségpszichológia. OSIRIS Kiadó,
Budapest,
Little, B. R. (2017) Én, jómagam és a többiek. HVG Könyvek, Budapest.
Peck, David - David Whitlow, David (1983): Személyiségelméletek. Gondolat Kiadó,
Budapest.

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR
KÖZGAZDÁSZ KÉPZÉS
TÁVOKTATÁSI TAGOZAT
LECKESOROZAT
COPYRIGHT © SZTE GTK 2017/2018

A LECKE TARTALMA, ILLETVE ALKOTÓ ELEMEI ELŐZETES,
ÍRÁSBELI ENGEDÉLY MELLETT HASZNÁLHATÓK FEL.

JELEN TANANYAG
A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN KÉSZÜLT
AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSÁVAL.
PROJEKT AZONOSÍTÓ: EFOP-3.4.3-16-2016-00014

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE