

2. Fejezet

– VÁLLALKOZÓI VONÁSOK 1. – SZEMÉLYISÉGVONÁSOK, BIG FIVE

Jegyzetet készítette:
Dr. habil Málovics Éva

TARTALOMJEGYZÉK

1. Személyiségvonások	2
1.1 Miért érdemes foglalkozni a személyiség kérdésével a tudományos álláspontok tükrében is?	2
2. A Big Five modell	3
2.1 Neuroticizmus – érzelmi labilitás és stabilitás	4
2.2 Extroverzió - introverzió	5
2.3 A tapasztalatra való nyitottság.....	6
2.4 Barátságosság	6
2.5 Lelkiismeretesség	6
3. A szabad személyiségvonások - „A személyiség keret vagy ketrec?” (Brian R. Little).....	7
4. A vállalkozók és a Big Five	9
Felhasznált irodalom	11

SZEGED, 2020

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen
készült az Európai Unió támogatásával.

Projekt azonosító: EFOP-3.4.3-16-2016-00014

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. SZEMÉLYISÉGVONÁSOK

Mottó

„Az egyének bizonyos értelemben hasonlítanak mindenkire, néhány emberre, de végső soron az égvilágon senkire sem.” B. R. Little

A személyiség témakörében a pszichológusok nem tudtak egy egységes, általánosan elfogadott értelmezésben megállapodni, ugyanis nagyon *sokféle módon próbálták megközelíteni a személyiség fogalmát*. A vállalkozáspszichológia szempontjából a vonáselméleteket tartjuk relevánsnak a vállalkozói vonások és kompetenciák megértése és feltérképezése szempontjából.

Az irodalomban sokan egyetértenek, hogy a személyiség fogalma *összefüggésben van azzal, amit az emberek tesznek, vagy átélnek*. Egy másik feltevés a személyiséggel kapcsolatban, hogy tényleg létezik, nemcsak egy kreált kategória az ember viselkedésének összefoglaló megjelölésére. A harmadik lényeges feltételezés az, hogy a személyiség viszonylag rögzített és állandó, pontosabban *létezik egy "mag", amely kevéssé változik*.

DEFINÍCIÓ

A személyiség azon pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése az egyénen belül, amelyek meghatározzák jellemző viselkedését és gondolkodását. (Allport, 1997. 39. o.)

1.1 Miért érdemes foglalkozni a személyiség kérdésével a tudományos álláspontok tükrében is?

Az a mindennapi életben meglévő tény indokolja, hogy az emberek *nap mint nap felmérik egymást, megítélik a személyes megjelenést, a viselkedést a különböző helyzetekben, aztán e megfigyeléseket saját személyiség-elméletük alapján értelmezik és raktározzák el*. Ez az üzleti világban is így történik. Sok kutatás bizonyítja azonban, hogy az ember viselkedésének e hétköznapi felmérése *könnyen és gyakran vezet*

tévedésekhez, ez nem jelenti azt, hogy ez a saját tapasztalatokon alapuló tudás ne lenne értékes és nélkülözhetetlen az interakcióban.

A köznyelv gazdag szókinccsel rendelkezik a személyiség jellemvonásainak kifejezésére. Véleményünk szerint hasznos megismerkedni a személyiség tudományos elméleteivel is, mert ezáltal jól *kibővíthetjük, árnyaltabbá tehetjük* saját nézeteinket az emberi viselkedés magyarázatait illetően, s ez jelentősen hozzájárulhat kommunikációs készségeink fejlesztéséhez.

2. A BIG FIVE MODELL

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 vonásmélete szerint az emberek *számos személyiségdimenzió mentén különböznek* egymástól. Az egyént értékelhetjük az intelligencia, az érzelmi stabilitás, az agresszivitás stb. skálái szerint. (a vonásmélet laikus változatai: agresszív, körültekintő, szorongó, stb.) Hétköznapi tudásunk ugyanazokat a célokat szolgálja, mint a tudományos vonásméletek: lehetővé teszik, hogy felismerjük az egyén *viselkedésének konzisztenciáját*, ezáltal előre jelezhetjük, hogy meghatározott körülmények közt *hogyan fog reagálni*. " (Peck - Whitlow, 1983.)

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.

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. (Peck - Whitlow, 1983.) A huszadik század utolsó éveiben nagyszámú kutatás zajlott e területen, (tanári jellemzések, tanulók önjellemzése, társjellemzések, stb.). Az öt fő faktor legelterjedtebb értelmezését az 1. táblázatban foglaljuk össze.

1. TÁBLÁZAT Az öt fő faktor értelmezése

Faktorok	Neurocitizmus	Extraverzió	Nyitottság	Kellemesség	Lelkiismeretesség
Felépítő vonások	Szorongás	Melegség	Fantázia	Bizalom	Kompetencia
	Ellenségesség	Társaságkedvelés	Esztétikai érzék	Őszinteség	Rendszeretet
	Depresszió	Határozottság	Érzelmek	Altruizmus	Kötelességtudat
	Éntudatoság	Aktivitás	Tevékenység	Engedelmesség	Teljesítménykészítés
	Impulzivitás	Izgalomkeresés	Gondolatok	Szerénység	Önfegyelem
	Sérülékenység	Pozitív érzelmek	Értékek	Lágylelkűség	Megfontoltság

Forrás: Saját szerkesztés - Carver-Scheier, 1998. – felhasználásával

A vonásméletek hívei nagy figyelmet szentelnek a személyiség mérésének lehetőségeire. Egyik legelterjedtebb eszközük az önjellemző kérdőív, melyben arra kéri a kitöltőket, hogy írják le, milyennek látják magukat. Általában bizonyos melléknevek által jelölt dimenzió mentén kéri, hogy a személy osztályozza magát valamilyen többfokú skálán. A vonásmélet 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.

2.1 Neurocitizmus – 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 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.)

2.2 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 izgalomra, 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 izgalmat, 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 a 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.¹ (Carver & Scheier 1998)

¹ Hippokratesz típusa szerint:

A *szangvinikus* vérmérsékletű emberből árad az életkedv. Egészséges kinézetű, gyors eszű és mozgású. Gyors érzelmi hullámlások jellemzik, barátságos, közlékeny.

A *kolerikus* típusból a tetterő sugárzik, testtartása határozott. Érzelmi reakciói gyorsak, de tartósak, sokszor elragadják indulatai.

A *melankolikus* gondterhelt, törékeny, hiányzik belőle az élénkség. Érzelmei lassan fejlődnek ki, de válhatnak nagyon erőssé és tartóssá. Ha döntésről van szó határozatlan, nehezen szánja el magát.

A *flegmatikus* mozgása lassú, érzelmei nagyon lassan fejlődnek ki. Higgadt, egykedvű, nagyon nyugodt.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.*

3. A SZABAD SZEMÉLYISÉGVONÁSOK - „A SZEMÉLYISÉG KERET VAGY KETREC?” (BRIAN R. LITTLE)

B. R. Little személyiségpszichológus professzor szerint az ember képes változni, célokat kitűzni, és azok elérése érdekében „szabad személyiségvonásokat” alkalmazni.

FONTOS!

„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.)

Azt a jól ismert jelenséget, hogy a szervezetekben különböző feladatok során bizony gyakran igencsak „meg kell játszanunk” 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.

FONTOS!

„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 esélyeseek a sikerre és a fenntarthatóságra.*” (Little, 2017. 262.

A vállalkozók világában gyakran szükségessé válhat az, 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 vállalkozó álextrovertált bőrbe bújhat a tárgyalások során. Ez azonban *nem tartható fenn hosszú ideig*, mert könnyen kiégetté 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 vállalkozók számára jó hír, hogy 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.)

4. A VÁLLALKOZÓK ÉS A BIG FIVE

A vállalkozók hajlamosabbak magasabbra értékelni a *lelkiismeretességet és a nyitottságot*, és alacsonyabbra a neuroticitást és a barátságosságot, mint a menedzserek (Zhao and Seibert 2006; in: Leutner et al 2014) Emellett a vizsgálatok arra is rámutattak, hogy van egy bizonyos személyiség típus, ami összefüggést mutat a *vállalkozás indítási hajlandósággal* vagy szándékkal, melynek jellemzője a *magas lelkiismeretesség, nyitottság és extraverzió, valamint az alacsony szintű neuroticitás* (Zhao et al. 2010; in: Leutner et al 2014).

KÉRDÉS

Az öt faktor megmagyarázza-e a vállalkozói magatartásban mutatkozó egyéni különbségeket is, melyek túlmutatnak az üzleti tulajdonon vagy a vállalkozás indítási szándékon, mint például a lehetőség-felismerés, lehetőség-kihasználás, az innováció és az értékteremtés? (Leutner et al 2014, 59.)

(Zhao and Seibert 2006), Rauch és Frese (2007) a jellemvonásokat két részre osztotta:

Tágabb értelemben vett jellemvonások	Szűkebb értelemben vett jellemvonások
lelkiismeretesség,	teljesítménymotiváció
extraverzió	önbizalom
optimizmus	innovációs képesség
merevség	stressztűrőképesség
alkalmazkodás	önállóságra való igény
	proaktív személyiség

A szűkebb értelemben vett jellemvonásokat annak elemzésére alapozva válogatták össze a szerzők, hogy milyen tudás, készségek és képességek fontosak egy vállalkozásban. Rauch és Frese (2007) metaanalízise alapján megállapíthatjuk, hogy *a szűkebb értelemben vett jellemvonások erősebb összefüggéseket mutatnak a vállalkozás létrehozásával és sikerével*, mint a tágabb értelemben vett jellemvonások. Továbbá a szűkebb tulajdonságok jól elkülöníthető szórást mutatnak, amely hozzájárul a vállalkozói siker előrejelzéséhez (Lukovszky 2017)

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.

Carver, Charles S. –Scheier, Michael F. (1998): Személyiségpszichológia. OSIRIS Kiadó,
Budapest,

Little, B. R. (2017) Én, jómagam és a többiek. HVG Könyvek, Budapest.

Lukovszky Livia (2017) Sikeres vállalkozó vagy sikeres személyiség? Vállalkozói
jellemvonások vizsgálata a külső tényezők alapján. Doktori disszertáció. Pécs.

[http://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/hir_mellekletek/2018/02/lukovszki_livia-
disszertacio.pdf](http://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/hir_mellekletek/2018/02/lukovszki_livia-disszertacio.pdf) Letöltve: 2018. augusztus 2.

Peck, David - David Whitlow, David (1983): Személyiségelméletek. Gondolat Kiadó,
Budapest.