

4. Fejezet

– VÁLLALKOZÓI VONÁSOK 3. – HATÉKONYSÁGI ELVÁRÁSOK

Jegyzetet készítette:
Dr. habil Málovics Éva

TARTALOMJEGYZÉK

1. Hatékonysági elvárások.....	2
1.1. Énhatékonysági elvárások	2
1.2. Az énhatékonyság elvárások szerepe a viselkedésben	2
2. Az énhatékonysági elvárások fejlesztése	4
3. Vállalkozói énhatékonysági elvárások	6
Felhasznált irodalom	7

SZEGED, 2020

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen
készült az Európai Unió támogatásával.

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

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. HATÉKONYSÁGI ELVÁRÁSOK

Ez a kategória klinikai tapasztalatokból ered. Albert Bandura írta le, hogy a viselkedészavarokkal küzdő emberek pontosan tudják, hogy mit kellene tenniük, ahhoz hogy elérjék, amire vágnak. Ez azonban nem elég. Hiányzik belőlük az a meggyőződés, hogy ezt végre is tudják hajtani.

DEFINÍCIÓ

A kívánt cselekedet végrehajtásának észlelt képességét nevezi Bandura énhatékonysági elvárásoknak vagy énhatékonyságnak, azaz az egyénnek *azt a meggyőződését jelentik, hogy képes bizonyos magatartásváltozás véghezvitelére*

1.1. Énhatékonysági elvárások

Albert Bandura szociális – kognitív elméletében az *egyén énhatékonysági elvárásai* központi helyet foglalnak el. Ebben az elméletben a cselekvés alapját az egyéni elvárások adják. Az egyén rendelkezik valamilyen cselekvés – eredmény elvárással, és a tényleges cselekvést illetően valamilyen énhatékonysági elvárásokkal, amely a cselekvési képességein alapul.

FONTOS!

Az ember csak akkor tesz erőfeszítéseket, ha úgy látja magát, mint aki képes az adott cselekvésre, és képes azt felmerülő akadályok ellenére véghezvinni (Bandura, 1997). *A kompetens önvezérlés kulcsa az említett optimista meggyőződés saját magáról.*

1.2. Az énhatékonyság elvárások szerepe a viselkedésben

A *magas énhatékonysági elvárásokkal rendelkező* egyénnek az az optimista meggyőződése jut kifejezésre, hogy *rendelkezik a szükséges személyes erőforrásokkal* ahhoz, hogy a nehéz követelményekkel megbirkózzon. „Az észlelt énhatékonysági elvárások tehát nem a készségeink számával függ össze, hanem azzal, hogy *mit hiszek arról, hogy mire vagyok képes* ezekkel a különböző helyzetekben.” (Bandura, 1997, 37. o.)

E tudásnak több konzekvenciája van. Meghatározza a *motivációkat, az érzelmeket és a viselkedést* is.

Kísérletek során kimutatták, hogy a magas szinten énhatékony emberek olyan objektíve megoldhatatlan feladatok esetén, amelyekről nem volt tapasztalatuk, sokkal *magasabbra értékelték esélyüket a sikerre*, mint a kevésbé énhatékonyak, ennek megfelelően sokkal *hosszabban és intenzívebben dolgoztak* a megoldáson. A szükségszerűen bekövetkező *kudarok viszont kevésbé frusztrálták őket*. (Jerusalem, 1990.)

Az énhatékonyági elvárások nem az egyes készségekre vonatkoznak, hanem arra a tudásra, hogy az egyén a különböző készségeket értelmesen és célirányosan integrálni képes.

FONTOS!

Az az *optimista meggyőződés*, hogy készségeinket értelmesen használni tudjuk, ugyanúgy a komplex követelményekkel való sikeres megbirkózás feltétele, mint maguk a készségek (Bandura, 1997, 36. o.).

Az énhatékonyági elvárások ugyanúgy, mint a cselekvés-eredmény elvárások az egyén önmagáról alkotott szervezett tudásának részét képezik. Bandura (1997) én-rendszerről ír, azaz az énnel kapcsolatos meggyőződések rendszeréről. Mindez a specifikus én hatékonysági elvárásoktól az általánosig értelmezhető, amelyek az önszabályozás és problémamegoldás komplex és általános stratégiáira vonatkoznak. Ezek az általános én hatékonysági elvárások az újszerű és nehéz krízisek megoldásának fontos személyes erőforrásait képezik.

Ezeket az *önmagukkal kapcsolatos meggyőződéseket* Bandura elhatárolja a vonásméleti-nézőponttól, a vonásokkal ellentétben az énhatékonyági elvárások differenciált és dinamikus rendszert képeznek. A sikeres cselekvés, a komplex problémák megoldása, vagy az új kihívások keresése a szociál-kognitív elmélet szerint nem személyiség diszpozíció, hanem az *én rendszer működésének jele*.

Bandura szerint az egyéni énhatékonyági elvárások szoros kapcsolatban vannak *az individuum kollektív énhatékonyági elvárásaival*. Kollektív énhatékonyági elvárásokon azt érti, hogy az egyéni elvárások hogyan válhatnak hatékonná a közösségben, valamint hogyan válhatnak a közösséggel, mint egésszel hatékonná, és tartalmazza a

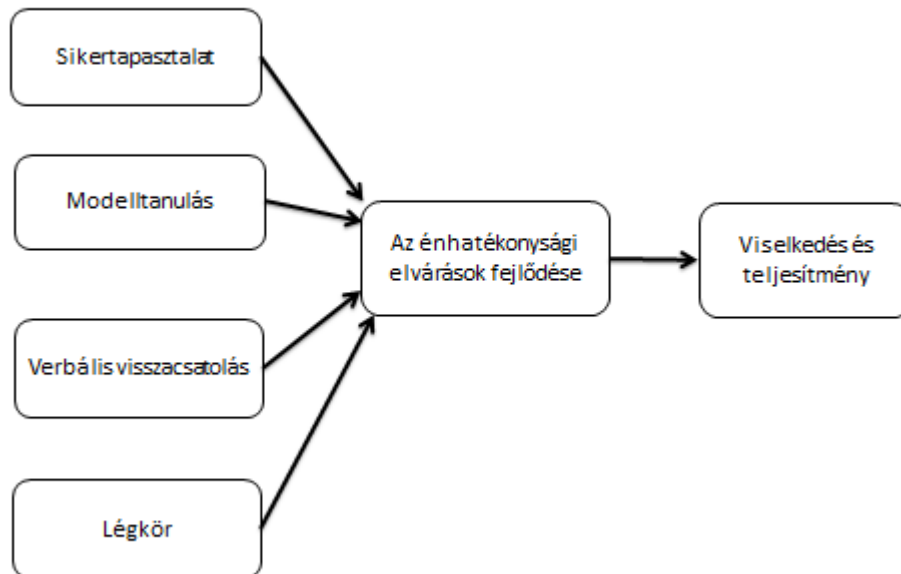
csoport cselekvési hatékonyságának kollektív észlelését is, a csoport által közösen vallott meggyőződések a cselekvési hatékonyságukról.” (Bandura 2000 76. o.). Szerinte a csoportban létezik valamilyen *közös elvárás a közös hatékonyságról, amely befolyásolja az aktivitás szintjét*. Bandura az egyéni és a kollektív kompetencia elvárások szoros összefonódottságát feltételezi. Ezt a közös elvárást befolyásolják a tagok egyéni önhatékonysági elvárásai, azonban nem azonos ezek pusztán összegével. Az egyéni önhatékonysági elvárásokat erősítheti és fékezheti is a csoport, s ez a hatásmechanizmus oda-vissza fennáll.

2. AZ ÉNHATÉKONYSÁGI ELVÁRÁSOK FEJLESZTÉSE

Az énhatékonysági elvárások kialakulásának négy módját írja le Bandura:

1. *A sikeres cselekvés* – megküzdési tapasztalatok: A kihívásokkal való megbirkózás során elért sikerek, pozitív tapasztalatok növelik az észlelt énhatékonyságot, a kudarcok ugyanakkor csökkentik.
2. *A behelyettesítő tapasztalatok*: amennyiben hiányoznak valamely területen a saját tapasztalatok, az énhatékonyság észlelésére a referencia csoport vagy valamely fontos személy modell – viselkedése is pozitív hatással lehet.
3. *A verbális információközlés*: ha az egyén a saját viselkedését nehezen méri fel, úgy a visszacsatolás erősítheti észlelt énhatékonyságát.
4. *A pszichológiai és érzelmi állapotok*: a hangulatok és érzelmek szoros kölcsönhatásban állnak észlelt önhatékonysággal. Stressz és rossz hangulat esetén az észlelt énhatékonyság alacsonyabb, pozitív érzések viszont növelik ennek szintjét. (Bandura 1977)

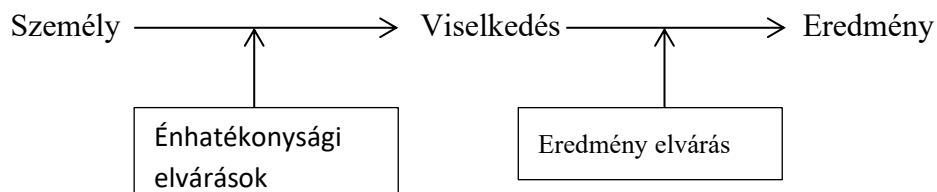
1. Ábra Az énhatékonysági elvárások fejlődése



Forrás: Saját szerkesztés Bandura 1977 alapján

A fenti gondolatokat az énhatékonysági elvárások és a viselkedés kapcsolatáról összegzi a 2. ábra.

2. Ábra - Bandura modellje



Forrás: Bandura 1977, 193. o.

Az énhatékonysági elvárások szerepével kapcsolatos kutatások nagyon széles spektrumon folytak, a vállalati tréningektől kezdve a tanárok kiegészi szindrómában betöltött szerepükig terjedően. Minden vizsgálatból az derült ki, hogy az énhatékonysági elvárások növekedése összefüggésben van a saját erőforrások jobb kihasználásával. (Málovics – Farkas, 2014)

3. VÁLLALKOZÓI ÉNHATÉKONYSÁGI ELVÁRÁSOK

A vállalkozóknak - hogy megbirkózzanak a bizonytalansággal - erős önbizalmat, optimizmust és magas szintű énhatékonysági elvárásokat kell fenntartaniuk (Sherman et al., 2016). Locke és Baum (2007) is kiemelik könyvfejezetükben *önbizalmat*, mint fontos vállalkozói tulajdonságot, melyet két típusra bontanak: *feladat specifikus és általános önbizalomra*. Az általános magabiztosság azt a meggyőződést takarja, hogy az egyén elhiszi magáról, hogy képes a világ és az élet által elé állított kihívásokkal és nehézségekkel megbirkózni, valamint a saját maga számára állított célokat elérni (Locke – Baum, 2007).

DEFINÍCIÓ

A vállalkozói énhatékonyság az egyén azon meggyőződéseit takarja, hogy a vállalkozáshoz szükséges szerepeket és feladatokat (innováció, kockázatvállalás, marketing, menedzsment és pénzügyi kontroll) képes sikeresen végrehajtani.

Az énhatékonysági elvárások fogalma jól összeköthető a teljesítmény motivációval a teljesítményszinten keresztül: „az egyén azon meggyőződését takarja, hogy képes megteremteni és megvalósítani a szükséges erőforrásokat, képességeket és kompetenciákat, hogy elérje a kívánt teljesítményszintet az adott feladatban” (Shane et al., 2003: 266.).

FONTOS!

Az énhatékonyság lényegében a feladat specifikus önbizalom (Locke – Baum, 2007; Shane et al., 2003) és jó előrejelzője az egyén teljesítményének, valamint magyarázata, annak, hogy azonos képességű emberek miért teljesítenek másképpen (Shane et al., 2003). A személyes célkitűzéssel is kapcsolatban van az énhatékonyság, hiszen *minél magasabb az érzékelt énhatékonyság, annál kihívóbb célokat tűzünk ki magunk elé* (Bandura, 1993).

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, LXXXIV. évfolyam. 2. szám. pp. 191–215.
- Bandura, A. (1993): Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational psychologist, 28, 2, 117-148. o.
- Jerusalem, M. (1993) Die Entwicklung von Selbstkonzepten und ihre Bedeutung für Motivationsprozesse im Lern- und Leistungsbereich. Antrittsvorlesung. Humboldt universität, Berlin.
- Locke, E. A. – Baum, J. R. (2007): Entrepreneurial motivation. In Baum, J. R. – Frese, M. – Baron, R. A. (szerk.): The psychology of entrepreneurship, Psychology Press, New York, 93-112. o
- Schwarzer R- Jerusalem, M (1995) Általános énhatékonyság skála <http://userpage.fu-berlin.de/~health/hungar.htm> Letöltés ideje: 2010. 04. 28. 14:31
- Shane, S. – Locke, E. A. – Collins, C. J. (2003): Entrepreneurial motivation. Human resource management review, 13, 2, 257-279. o.
- Sherman C. L. – Randall C. – Kauanui S. K. (2016): Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective well-being. Journal of management, spirituality & religion, 13, 1, 7-23 o.
- Locke, E. A. – Baum, J. R. (2007): Entrepreneurial motivation. In Baum, J. R. – Frese, M. – Baron, R. A. (szerk.): The psychology of entrepreneurship, Psychology Press, New York, 93-112. o
- Shane, S. – Locke, E. A. – Collins, C. J. (2003): Entrepreneurial motivation. Human resource management review, 13, 2, 257-279. o.
- Sherman C. L. – Randall C. – Kauanui S. K. (2016): Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective well-being. Journal of management, spirituality & religion, 13, 1, 7-23 o.