

# **Érzelmi alapú döntések a gazdasági és vállalkozói folyamatokban**

**VMTDK 2016**

Témavezető:

Dr. Muhi Béla, egyetemi docens

Készítette:

Bobány Dániel

Educons Egyetem, Közgazdasági kar

III. évfolyam

# Összefoglaló

Kutatásomban bebizonyosodott, hogy az érzelmek minden döntéskor ott vannak, és majdnem minden esetben kulcsfontosságú szerepük van. Azonban azt nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy minden döntéskor az érzelmektől függ az, hogy hogyan döntünk. Dolgozatom elején kissé filozófikusan taglalom azt, hogy az érzelmek a közgazdaságban – tágabb értelemben világnézetiileg – milyen módon nyilvánulnak meg az emberek döntéseiben. Ezek után egy igazán sikeres vajdasági fiatalember életén, karrierjén, életmódján keresztül kerestem a választ arra, hogy milyen döntéseket kellett meghozni ahhoz, hogy valaki ilyen eredményeket érjen el. A továbbiakban pedig kérdőíves kutatás útján kérdeztem meg munkaviszonyban lévő embereket arról, hogy milyen erényekkel gazdagodtak a munkába állás után. A kutatás alapján bebizonyosodott, hogy az emberek kisebb hányada határozottsággal, hozzáadott tudással, kitartással és önismerettel gazdagodott, legtöbben viszont egyáltalán, vagy csak részlegesen gazdagodtak ezekkel a tulajdonságokkal. Az eredmények arra is rámutattak, hogy azok a vajdasági emberek, akik munkaviszonyban vannak többnyire rendelkeznek kreatív ötletekkel, viszont túlnyomórészt nem ismerik az ezzel kapcsolatos törvényeket, és nincs hozzá elegendő tőkéjük, hogy megvalósítsák a vállalkozói terveiket.

Klucsszavak: döntés, érzelem, határozottság, tudás, önismeret, önfejlesztés, vállalkozás

# A közgazdaság fogalma a döntések és érzelmek tükrében

„A gazdaság: a társadalom anyagi létszférája, az anyagi javak és szolgáltatások előállításával, elosztásával, forgalmazásával és fogyasztásával összefüggő jelenségek és kölcsönhatások összessége.”<sup>1</sup>

Morasán György „A Gazdasági döntés evolúciós elméletének néhány kérdése” c. munkájában<sup>2</sup> az elmúlt évek világgazdasági és vállalati válságainak, valamint szerteágazó kutatások eredményeinek tükrében arra a kérdésre keresi a választ: mi az oka az ember döntéseiben megnyilvánuló sokféleségnek? A választ Morasán György szerint a biológiai és a társadalmi evolúció során létrejövő, hierarchikusan egymásra épülő döntési mechanizmusok azonosításával adja meg. A döntéshozó az adott helyzetben szerzett bonyomásai – döntési helyzet metasztintú elemzése – nyomán választja meg, hogy az eltérő döntési modellek közül éppen melyiket használja fel.

Maros György kutatásában az ember döntései során a racionális model mellett – többféle, gyakran egymásnak ellentmondó szabályt alkalmazhat:

- Az éppen kielégítő választása [Simon 1955];
- A viszonyosság elvárása [Camerer – Fehr 2006]
- Altruizmus<sup>3</sup> és morális követelmények mérlegelése [Gintis et al. 2005:3-39]
- Szimbólumok és előítéletek követése [Bernhard et al. 2006]
- Érzelmek tekintetbe vétele [Cialdini 2009]
- A csoport vagy a tekintély nyomásának elfogadása [Sutter 2009:2247/2257]
- Pillanatnyi bonyomások (gut-reaction) követése [Gladwell 2008; Gigerenzer]

De ha már az evolúciónál tartunk akkor meg kell említenünk a Szentírást is, melyben Jézus Krisztus többször is szót ejt a pénzről és a gazdaságról.

A pénz tekintetében arra buzdít minket, hogy adjuk meg a császárnak, ami a császáré és az Istennek, ami az Istené. Ez nyilván arra utal, hogy erkölcsi értelemben az ember pl. egy vállalkozás esetén az ország történeteinek megfelelően (és nem feketén) üzleteljen.

A Zsidókhöz írott levélben pedig a Biblia a jótékonyságra és az adakozásra buzdít bennünket, illetve int, hogy el ne feledkezzünk arról. A pénz szó rengetegszer szerepel a Bibliában, többek között a Tórában, Jób könyvében, Ésaías könyvében, Zsoltárokban, Példabeszédekben stb.

A Példabeszédek 8:10 azt mondja: „Vegyétek az én tanításomat, és nem a pénzt; és a tudományt inkább, mint a választott aranyat.” – Ebben a részben a „tudomány” szó eredeti jelentése az ismeret, tudás, megismerés, értelem, felfogás és a belátás.

A Bibliában számos megfogalmazást találhatunk a gazdaságról, sőt gazdasági szakemberekről is olvashatunk. Ilyen volt József<sup>4</sup>, akinek 14 éves terve óriás sikert aratott annak idején Egyiptomban.

<sup>1</sup> <http://www.szie-kozgazdasz.atw.hu/tetel/02mikrotet.pdf>

<sup>2</sup> Marosán György – „A gazdasági döntés evolúciós elméletének néhány kérdése” c. munkája - <http://www.marosan.hu/tanulmanyok/MAROSAN.corvin.pdf>

<sup>3</sup> Az „altruizmus” szó önzetlenséget jelent.

<sup>4</sup> [www.hetek.hu](http://www.hetek.hu)

Érdekes megállapítás, hogy a vallás és a tudomány között már néhány mondat után található összefüggéseket, hiszen az altruizmus (önzetlenség) egyik fő értéke annak a szeretetnek, amiről Jézus beszél az evangéliumokban.

Ez a téma távolról sincs kimerítve, hiszen könyveket lehetne írni róla. Viszont nyíltan kijelenthetjük, hogy az érzelmek domináns tényezői, elemei, meghatározói mindenfajta döntésnek.

Érdekes ebből a szempontból azon elgondolkodni, hogy miből is áll az ember. Csupán fizikai testből? Lélekből? A mai irányzatok beszélnek a fizikai emberről, mint olyanról, a különböző vallásokban pedig már megjelenik nem csak a test és a lélek, hanem a szellem is.

A Szentírásban a telológusok szerint József a szelleme által vette át azokat a kinyilatkoztatásokat, amelyek beigazolódtak. Az ember test, lélek, szellem típusú felosztásáról az I. Mózes 2:7-ben olvashatunk: „És formálta vala az Úr isten az embert a földnek porából, és leheltet vala az ő orrába életnek lehelletét. Így lón az ember élő lélekké.” – Ez alapján a földnek pora azonosítható a testnek, a lehellet szellemnek, a lélek pedig léleknek. Az eredeti szövegben a „lehellet” és a „lélek”-nél két különböző szó szerepel; utóbbi a „nepes”, ami többek között azt is jelenti, hogy „létfentartás” (képes éhezni, szomjazni...). Ebből megállapíthatjuk, hogy két fajta érzelme is lehet az embernek, ami persze tudományosan nem bizonyítható. De ez esetben kell, hogy legyen egy lelki „nepes” érzelem, és egy szellemi érzelem, ami az Istennel való ima által, egy felsőbbrendű kinyilatkoztatást, információt, beleérezést adhat, akár a jövőbe is. Hiszen József az állította, hogy Istentől származik a bölcsessége.

„(...) Marx azt mondja, hogy az ember szabadságát a „közvetlenül készen talált, adott és örökölt körülmények” korlátozzák, a szabad gondolkodás és tudás hatalmat ad az embernek ahhoz, hogy cselekedjen, változtasson, újat hozzon létre, meghaladva a létét lebéklyöző készen talált, adott és örökölt körülményeket.”<sup>5</sup>

Mi lehet az a szabad gondolkodás?

Egy japán közmondás azt mondja: „Aki három napra előrelát, az háromezer évvel gazdagabb.”<sup>6</sup>

Az biztos, hogy a japánok és a zsidó nemzet elég előrehaladott nemzetnek számít. A Biblia a zsidókat kiválasztott nemzetnek tartja, és a zsidó emberek ebben a tudatállapotban (pozitívan) gondolkodnak. Az amerikai társadalom alapítóinak nagyobb része pedig olyan szabadságra vágyó európai emberekből állt, akik valami szebbet, jobbat szerettek volna. Ma pedig az USA mondhatni a világ nagyhatalmai közé tartozik – természetesen gazdasági értelemben is.

De mi a helyzet Szerbiával? Vajdasággal?

Tény, hogy ahhoz képest, ami a lábunk alatt van (különböző forrásvizek, tavak, folyók, gyönyörű termőföld), nem ott tartunk ahol tartanunk kellene. Felmérések szerint a vajdasági emberek nagyon pesszimisták, de ez általában igaz a magyar emberekre, hiszen a magyar mindig – reméljük nem örökké -, sírva vígad.

Szabó Péter magyarországi motivációs tréner szerint a boldogság tanulható.

Mindenesetre a vállalkozói kedv – tekintve az aktualitásokra -, valószínűleg nem a negativizmusból fog fakadni, hanem éppen az ellenkezőjéből, a pozitívizmusból, viszont mindenképpen döntenünk kell: „Minden pillanatban két út van előttünk; ezek közül ki kell választanunk az egyiket és nem tudjuk hová vezet a másik. Lehet, hogy a jobbat választottuk, és lehet, hogy sosem fogjuk megtudni melyik a jobb.” (Alexander Fleming)

---

<sup>5</sup> (Csepeli György (2014) – „Szociálpszichológia mindenkiben”)

<sup>6</sup> [http://www.citatum.hu/cimke/japan\\_kozmondasok](http://www.citatum.hu/cimke/japan_kozmondasok)

És most lássunk egy vajdasági példát, ami igaz, nem egy vállalkozóról szól, de mindenképpen egy gazdasági értelemben vett sikeres fiatal, ambíciózus személyről.

## Interjú Bodnár Rolanddal a 2011-ben Szabadkára érkező Studio Moderna (cég) történetének egyik legkiemelkedőbb telefonos értékesítőjével

(A Studio Moderna (Top Shop) 1992-ben jött létre Szlovéniában. Ma egy vezető, többcsatornás e-kereskedelmi és közvetlen platform Közép- és Kelet-Európában (KKE) és Oroszországban. A Studio Moderna 21 országban van jelen, termékeik 220 márkaboltban érhetőek el, az otthonról történő vásárlást lehetővé tették 300 televíziós csatornán keresztül, a hívásokat 29 telefonközpontban 4800 telefonos munkatárs várja, és naponta 450 millió fogyasztót érnek el a KKE régióban.<sup>7)</sup>

*Elöljáróban érdekelne az élettörténeted.*

*Egy évig voltunk munkatársak a Studio Moderna nevű cégben, Szabadkán. Amikor a vállalathoz kerültem azt hiszem két vagy három éve dolgoztál ott, és már akkor legendák keringtek rólad, hogy valódi pálfordulatot követően kezdted igazán eredményes lenni; én mégis azért megkérdezném, hogy hogyan jutottál el idáig, a pálfordulatig, vagy ha amerikai lennék, akkor úgy tenném fel a kérdést, hogy: „What is your story?”*

What is my story? Amikor befejeztem a középiskolát a szabadkai Ivan Sarić Műszaki Középiskolában, mint számítógép elektrotechnikus, azt azért tudni kell, hogy egyáltalán nem vonzott az elektronika annak ellenére, hogy apukám villanyszerelőként a kisújjában tudhat mindent, rendkívül érdeklő és túlzás nélkül öt másodpercen belül megjavítja a dolgokat - szóval nekem ez annyira nem „jött be”.

Miután befejeztem a középiskolát, mindenkitől azt hallottam, hogy a főiskola jó dolog, és érdemes befejezni, így hát beiratkoztam a Szabadkai Műszaki Szakfőiskolára, de, hogy ne távolodjunk el a témától, fél év után otthagytam mert egyáltalán nem érdekelt. Egyszerűen semmi nem volt, ami lekötötte volna a figyelmem. Majd Magyarországra mentem dolgozni körülbelül három, legfeljebb négy hónapot. Tehát ott dolgoztam egy cégnél, ami nem mondom, hogy nem tetszett, de az sem tudott igazán megfogni, meg egyébként is rövid idejű munka volt. Otthagytam ezt az állást, utána még egy hónapig maradtam, és miután a pénz elfogyott, hazajöttem. A történet pedig úgy folytatódik, hogy az interneten az egyik barátom küldött egy üzenetet, hogy jelentkezett egy magyar nyelvű munkahelyre, ahol jelenleg is dolgozom. Én meg úgy voltam vele, hogy miért ne, így megpróbáltam. Viszont azt tudni kell, hogy előtte dolgoztam a Szabadkai Rádióban és a TV-ben is Szabadkán, mint operátor, tehát a filmezés, fotókészítés nagyon megtetszett, ezért be is fejeztem Pesten a Duna Televízió egy mesterkurzusát, és egy három fordulóból álló felvételi után a VKF főiskoláján az utolsó fordulóig jutottam. Eléggé el voltam keseredve, de az élet ment tovább.

Amikor elkezdtem a Studio Modernában dolgozni, az első hónapom katasztrófális volt, ami azt jelenti, hogy öt-hat napon keresztül nem adtam el semmit. Valójában nem is tudtuk igazán, hogy mit kell csinálni. Viszont rövid időn belül a körülöttem lévő emberek elkezdtek sikeresen értékesíteni. Természetesen nem nagyobb értékű csomagokat, de eladtak; és ha valaki elad körülöttem, akkor már azért feleszmélsz, hogy lehet, hogy nem is a céggel van a probléma, hanem ezt magamba kell keresni. Persze aztán azért elkezdtem én is néha-néha eladogatni, és egy alkalommal a „suprvisorom” elhívott egy

---

<sup>7</sup> <http://www.topshop.hu/a-studio-modernarol/>

„treiningre” - hiszen a munkahelyemen a fejlődés hogyanja és mikéntje egy nagyon fontos cél -, majd megkérdezte, hogy mi az én életcélom. Erre azt feleltem – mivel még eléggé benne voltam a filmezésben -, hogy nagyon szeretnék egy kamerát venni, ami akkoriban több száz euróba került, ő pedig levezette nekem, hogy mennyit kell, hogy eladjak naponta, hogy aztán a havi és éves szinten félre tudjak tenni valamennyit. Ez az összeg napi 86 000 Ft volt, ami két nagy csomagot jelentett. És valóban elkezdtem pszichikailag is átlátni a helyzetet, majd azt mondtam magamnak, hogy két nagy csomagot értékesíteni napi szinten az semmi, és innentől indult el igazán az eladás. Természetesen utána voltak hullámvölgyek, nem olyanok, mint az első hónapban - amikor még a felmondás is felvetődött bennem -, hanem inkább kisebbek. A továbbiakban, konkrétan 2012. februárjától kezdve olyan szinten elindult minden, hogy 3 hónap után bekerültem a legjobbak csoportjába, az első szerződéses hónapban pedig olyan jó eredményt értem el, ami a legjobb volt abban a periódusban, valamint olyanokat előztem meg, akik már több mint fél éve ott voltak a cégnél.

***Akkor ez mégis lelkileg, illetve nem csak lelkileg, hanem siker szempontjából is egy fontos beigazolódás volt, mondván a supervisorod (főnököd) részéről, hogy amennyiben keményen dolgozol, akkor eredményes tudsz majd lenni – és lám így is lett, hiszen rövid időn belül első lettél.***

Ez minden szempontból így van. Mindig azoktól érdemes tanulni, akik abban a szakmbán, azon a területen vannak, amivel kapcsolatosan be is fejeztek valamit, illetve már munkatapasztalatot is szereztek. Hiszen sok ember mond sokmindent, de ha ez a két dolog nincs meg, akkor azokra lehet, hogy úgy tekintesz, hogy meghallgatod a véleményüket, mivel már ott dolgoznak, és korábban foglalkoztak más alkalmazottak motiválásával, de sosem fogsz úgy tekinteni rájuk, mint azokra, akiknek mindkettő megvan.

***Hullámvölgyek, ingadozások előfordulásakor a célok segítenek abban, hogy átvészeld őket?***

Hullámvölgyek nem csak az értékesítésben, hanem mindig mindenhol vannak. Nekem személy szerint csak egyszer volt komolyabb ingadozásom, konkrétan 2012. májusában, amikor mindenki olyan ügyfeleket kapott, akik három éve nem vásároltak semmit, és egy nap volt olyan, hogy az utolsó fél órában adtam el valamit. De hála Istennek négy és fél éve nem volt olyan nap, hogy valamit ne adtam volna el. Egyébként vannak olyan értékesítők, akik négy-öt éve ott dolgoznak és vannak olyan napjaik, amikor nem adnak el semmit. Nyilván nem látok bele az emberek fejébe, de nagyon fontos, hogy az illető két kézzel ragaszkodjon a céljaihoz, nem csak az értékesítésben, hanem az iskola befejezésével kapcsolatosan, a vállalkozás területén és minden másban. Soha nem szabad feladni.

Azt szoktam mondani, hogy amennyiben csalódsz, vagy hullámvölgybe kerülsz, kudarc ér, abból csak tanulni lehet.

Nagyon fontos, hogy az ember mindig haladjon tovább, és fejlessze magát. Ez is egy nagyon fontos dolog. Én reggel 6:30-kor kelek – egyébként 8:45-re járok dolgozni -, kivéve a hétvégét, és olvasok egy órát önfejlesztő könyveket. Akár Brian Tracy-t, Szabót Pétert, most konkrétan egy Steve Jobsról írt könyvet olvasok „A prezentáció mestere” címmel, ami egyébként rengeteget segít, és már másodszor olvasom.

***Említetted a célok fontosságát az ember életében. Érdekes a sokféleség az ezzel összefüggő elméletek létezésével kapcsolatban. Vannak olyan feltételezések amelyek szerint inkább a célokra kell összpontosítani, és vannak olyanok ahol ugyanúgy vannak célok, de inkább a folyamatokra kerül a hangsúly. Szerinted melyik a fontosabb?***

Ez egy jó kérdés. Folyamat nincs cél nélkül. Folyamat csak akkor van, amikor már van célunk.

Ezzel kapcsolatban tudom ajánlani Brian Tracy és Napoleon Hill könyveit. Úgy gondolom, hogy az írott cél a legfontosabb. Én minden reggel (jelen időben) leírok tíz célt a célfüzetembe. Ezek közül az egyik napi célom pl. az, hogy 430 000 Ft értékben adjak el. De nem azt írom le, hogy majd 430 000 Ft értékben fogok eladni, hanem azt, hogy ma 430 000 forintért fogok értékesíteni, vagy azt, hogy havi

nyolcmillió forint összegben fogok eladni, vagy, hogy az éves eladásom százmillió forint értékű lesz. Tehát ezek olyan dolgok, amiket le kell írni. Egyébként azt szokták mondani, hogy az emberek mindössze 3%-a írja le a céljait.

Az elején úgy voltam vele, hogy ez egy hülyeség. Feltettem magamnak a kérdést, hogy miért írom én naponta a céljaimat? De ha jobban belegondolsz mi veszíteni valód van? Veszel egy fehér A4-es lapot ahová leírhatod a napi, havi és éves célokat ahogyan az előbb is említettem jelen időben, mintha már meg lenne az a valami, amit leírtál, majd határidőket rendelsz melléjük. E célok elérésének érdekében pedig minden nap dolgozol valamennyit.

Ha felírsz mondjuk 5 célt, nem muszáj mindjárt 10-et, kiválasztod a legfontosabbat és azon dolgozol minden egyes nap. Állandóan fejleszted magad, és ekkor már jön egy olyan folyamat, ami arra serkent, hogy csináld tovább. Napi szinten dolgozz, tanulj, olvass és élj a céljaidért. Meg az is nagyon fontos, hogy szívből akard az egészet, igazából ezek erősítik a folyamatokat is.

***Még egy filozófikus kérdést ha megengedsz...***

Meg.

***A kutatásomnak a címe a döntésekkel és az érzelmekkel van összefüggésben. Szerinted az érzelmek alapján döntünk, vagy a döntéseink után jönnek az érzelmek?***

Először gondolatok vannak, amik érzelmeket váltanak ki, az érzelmek pedig tettekre ösztönöznek, és a tettekből lesznek az eredmények.

Elmondanád még egyszer a kérdést?

***Tehát: Az érzelmek alapján döntünk, vagy lehet az érzelmektől függetlenül is dönteni. Ez alatt azt értem, hogy úgy döntünk, hogy lehet, hogy előtte negatív érzelmeink voltak azzal kapcsolatban, ami mellett döntöttünk, viszont a döntés után, mivel helyesen döntöttünk a negatív érzelmek pozitívvá válnak.***

Ez igazából egy oda-vissza működő folyamat, hiszen az érzelmek döntéseket hoznak, a döntések pedig érzelmeket.

Úgy gondolom - mint ahogy azt az előbb is említettem -, hogy először a gondolatok vannak, még az érzelmek előtt, mert pl. ha te egy riportot szeretnél csinálni, vagy szeretnél elmenni valahová, akkor azt először kigondolod, és ezek adják az érzéseket. Viszont az, hogy ezek pozitív érzéseket, vagy negatív érzéseket váltanak ki belőled, ez attól függ, hogy te, hogy érzel, vagy miről van szó, és utána hozod meg a döntést.

Mindenféleképpen először az érzés van.

***Biztosan hallottad, félfüllel biztosan, hogy Magyarországról különféle pénzügyi támogatások érkeztek vállalkozóknak, illetve olyanoknak, akik szeretnék vállalkozásba fogni. Nem kérdezem meg, milyen értékek, erények kellenek egy vállalkozónak a sikerességhez, inkább azt mondom hipotetikusán<sup>8</sup> hogy van egy sejtésem a lehetséges értékekkel kapcsolatban, amik tanulás, önfejlesztés útján elsajátíthatóak – arról pedig nyilván nem tehetünk, hogy miből és mennyire vagyunk tehetségesek -, és ezt a sejtést szeretném bizonyítani vagy cáfolni, meglátjuk.***

***Tegyük fel önkényesen kijelentem, az első ilyen fontos dolog – bármilyen munkáról is beszélünk -, a határozottság (bátorság, önbizalommal telítettség). Ez mennyire fontos?***

Maximálisan. Nem csak a munkában, hanem bárhol.

A határozottsághoz pedig hozzátartozik az önbizalom. Ha határozott vagyok akkor biztosan van önbizalmam is.

---

<sup>8</sup> Hipotetikus - feltételes

### ***De mégis mi kell a határozottsághoz? Sikerélmények?***

Lássuk csak hogyan fogalmazzak...Nem azt mondom, hogy ne vedd figyelembe mások véleményét, mert mások véleménye nem mindig rossz, hiszen meghallgatod akár a szüleidet, barátnődet, bárkit, de igazából ha pl. vállalkozást szeretnél indítani, mindig hallasz általában olyat, hogy: „ennek nem sikerült; ne vegyél fel pénzt, mert annak az volt – vigyázni kell, hogy ne bizonytalanítsanak el.

A fontos dolgoknál úgy gondolom fel kell húzni egy falat magunk köré – nem minden esetben -, de szükséges az a fél óra, amikor csak magad vagy, és elgondolkodsz azon, hogy hogy legyen. Ilyenkor a külső tényezőket, a negativizmust és a pozitvizmust is egyaránt ki kell zárni és el kell gondolkodnunk azon, hogy mit is akarunk, illetve hogyan is érzünk azzal a dologgal kapcsolatban.

És visszatérve: a határozottság és az önbizalom azért is fontos, mert te leszel abba a vállalkozásba, te leszel ott abban a pillanatban. Az rendben van, hogy az emberek elmondják a véleményüket, de nekünk kell döntést hoznunk.

Ez a két fontos erény egész életünkben elkísér bennünket. Ha magunkénak tudhatjuk ezeket, akkor a saját magunkkal való viszonyunk is jobb lesz, hiszen több dolgot tudunk megcsinálni, és ebben a csomagban megkapjuk a bátorságot is egyben.

***Brian Tracy mondta, hogy: „Mondd ki: Szeretem magam!”***

Ez így van.

***Őszintén szólva először furcsán hangzott a dolog...***

Igen. Szoktam én is néha mondogatni. Néha reggel, meg a cégben is néha, amikor mosom a kezem, utána az automata szárítóval szárítom, nekidőlök az ajtófélfának – közbe nézek a tükörbe -, és mondom magamnak: „Szeretem maga! Szeretem magam!”

Ha nem bízol magadban, akkor más se fog benned bízni. Viszont ha hiszel magadba – mert te fogod megcsinálni -, akkor nincs az a cél, vagy álm, amit ne tudnál megvalósítani egy bizonyos idő után.

***Az, hogy az embernek mi a motivációja egy munkahelyen, mit vár el attól az teljesen szubjektív, mert különböző elvárásaink vannak, de azért az ember örül annak ha képzetebbé válik a munkája által. Te tapasztaltad a képzetebbé válást a munkahelyeden keresztül?***

Teljes mértékben. Minden téren.

Az emberekkel való kommunikációtól kezdve, a magabiztosság, az önbizalom területén, hiszen ha visszamemlékszem egyáltalán nem mondhatom, hogy előtte magamének tudhattam ezeket az erényeket, vagy tulajdonságokat. Régen mindig más véleményére hallgattam inkább, mint a magaméra, másrészről viszont nagyon lobbánékony voltam - nem mondom, hogy most nem -, de ahhoz képest ami voltam, 100%-ról 5%-ra lecsökkent.

Ezen kívül a pozitív bellítottságot is megkaptam, ami szintén rengeteget segített. És nyugodt szívvel mondhatom, hogy egy teljesen új szakmát tanultam meg.

***Ezek után szinte válaszolni is mernék a következő kérdésekre, ami a kitartással kapcsolatos. Gondolom az írott célok, különböző önfejlesztések, sikerek tekintetében kitartó vagy. Szóval, inkább az eredményeidről kérdeznék. Sorolj fel néhányat.***

2011. májusában nyílt a cég, és 2012-ben egyébként minden hónap végén volt hónap munkása díj. Ezt az elsimerést sokan megkapták, de én nem. Mikor azonban megcsináltam az első négymillió Ft-os hónapomat (2012. májusában), ami óriási rekordnak számított – most azonban a dupláját csinálom meg -, érdekes módon megint nem én kaptam a hónap munkása címet. Ez így ment év végéig, amikor is (2012. decemberében) megkaptam az év munkása díjat, aminek persze elképesztően örültem. Ez egy olyan szintű elismerés volt, amit nehezen tudtam felfogni. Később kiderült, hogy azért nem kaptam meg egyszer sem a hónap munkása címet, mert ezt csak azoknak ítélték meg, akik az előző hónaphoz képest valamilyen szinten



fejlődtek, én pedig stagnáltam, mert mindig magas szinten tartottam ugyan magam, tehát ott voltam a csúcson.

2013-ban nem kaptunk év munkása díjat. 2014-ben azonban újra kiosztották, és megint megkaptam, és 2015-ben is ugyanebben a megtiszteltetésben részesültem. Ez az elsimerés egyébként országos szintű volt, tehát a Magyarországon értékesítők közül a Studio Modernán belül csak egy ember kaphatta. Ez mellet pedig már két „Golden Agent” diplomát zsebelhettem be, tavaly Rómában, idén pedig Athénben.

Tudni kell, hogy 21-22 országban van jelen ez a cég, ahol több mint 6000 munkást foglalkoztat, ebből ha jól tudom 5000 értékesítő, és a legjobb 5% vehet részt minden évben ezen a „Golden Agent” túrán, amit a cég szervez.

Idén 81-n voltunk a túrán, és a 18-nak szólítottak, ami azt jelenti, hogy Európa szinten a 18. legjobb értékesítő lettem 2015-ben.

Amikor hazaértem Athénből idén, pont ennél az asztálnál ültünk, és miközben vacsoráztunk örömben sírva fogtam fel, hogy mit jelent Kelet-Európa legnagyobb értékesítői cégének, amely 5000 értékesítőt foglalkoztat, a legjobb 18-ja lenni.

Amikor csak erre gondolok, olyan endorfin szabadul fel bennem, amit igazából az tud, akivel ez történik, meg aki értékesítő, illetve a mi cégünkben dolgozik.

Ezek után tervbe van a harmadik is, ezért dolgozom. Ezúttal 20 000 000 Ft-al szeretném megdönteni a tavalyi éves szintű rekordomat, ami nyolcvanmillió Ft volt, tehát idén a százmillió Ft a cél. Ezért vagyok minden nap motivált. Persze vannak órák, délutánok, amikor az ügyfelek pl. nem veszik fel a kagylót, de menni kell tovább. Annak a mondásnak vagyok a híve, hogy „A kemény munka mindig kifizetődik.”, illetve annak, hogy „Work hard, dream big!” (Álmodj nagyokat és dolgozz keményen!).

Számomre ez nem csak egy munka, hanem egy hivatás. A kettő között különbség van. Az elhivatottság azt jelenti, hogy ennek élsz, nagyon szereted azt, amit csinálsz, ezt pedig nagyon-nagyon kevés ember mondhatja el magáról, főleg Szabadkán, Vajdaságban, Szerbiában, de szerintem ez Magyarországon is így van, sőt. Tehát, hogy úgy méisz reggel dolgozni, hogy „De jó!”, egyszóval alig várod a munka kezdetét.

Athénben voltak olyan értékesítők, akik azt mondták, hogy pihenni jöttünk ide, és azt sajkózták, hogy hagyjuk már a munkát, de én éppen az ellenkezőjét éreztem. Azt mondtam magamban, hogy „Hát nem, ...tőled tanulhatok!”.

Ha tehetném – nem azt mondom, hogy egész nap ezt csinálnám -, mert kell a pihenés is, de amikor az ember torkában dobog a szív, hogy ezért tanulsz, ezért dolgozol, ezért költesz havonta x,y összeget könyvekre, audio hanganyagokra stb., és ez mellet megvan a céljaidnak az eredménye, azzal a munkával, amit tényleg szeretsz - nincs ettől jobb dolog a világon.

***Ehhez csak gratulálni tudok.***

Köszönöm.

***Nagyon jó volt hallgatni Téged, különösen azért, hogy egy ilyen területen is tud az ember sikeres lenni – és tudja azt csinálni, amit szeret.***

***Sikerült jobban megismerned magad a munkádon keresztül? Talán már erre is félig válaszoltál, mivel mondtad, hogy azt csinálsz, amit szeretsz.***

***Lehet azt mondani, hogy az embernek vannak korlátai – bár én is inkább hasonlóan, sőt inkább azt mondanám, mivel a menedzsment területén tevékenykedem, hogy mindig tud az ember fejlődni, mindig tudja az ember a képességeit gyakorlással fejleszteni, azonban egy szó, mint száz:***

***Megismerted magad, minden területen?***

Nem. Nagyon sok területen még nem, de ez a dolog szépsége, hiszen az ember az élete végéig tanul.

Ha visszagondolok, biztosan állíthatom neked, hogy egy új Rolit ismertem meg körülbelül két, két és fél év után, a cégben lévő munkaéveim kezdete óta. Nem tudom, hogy hová lett az a valaki, aki az előtt voltam, de, hogy eltűnt az biztos.

Vannak még olyan területek az életemben, amik kiaknázatlanok.

***Gátol valami abban, hogy megismerd ezeket a területeket? Idő?***

Jó kérdés. Azokon a területeken szeretnék fejlődni, amelyek az eladásaimat növelik, hiszen ezen a területen a csillagos ég a határ.

Voltam két személyiségfejlesztő tréningen a négy és fél év alatt, amióta a cégben dolgozom. Mehettem volna 5-re, akár 6-ra is, nem tudom miért nem, de nem mentem, annak ellenére, hogy minden lehetőségem megvolt rá.

Ezekre most már jó lenne elmenni. Szeretnék még a kommunikáció területén fejlődni, hogy még jobban el tudjak beszélgetni az emberekkel. Ezen kívül pedig, amiben még nem tudom magamat megismerni, az a vezetői terület, szeretnék vezető lenni egyszer. Olyan vezető, aki motiválja az embereket. Nagyon szeretem motiválni az embereket.

***Vállalkoznál-e valaha?***

***Említetted a más emberek motiválását. Személy szerint azt gondolom, hogy az itteni emberek éheznek arra, hogy motivációs előadásokon vegyenek részt. El tudnád képzenli magad mondjuk egy olyasfajta munkában, mint amit Vujity Trtko végez egész Magyarországon?***

Személy szerint az egyik nagy vágyam, már régebb óta egy szolárium központ, és ezen belül egy olyasféle ahol minden egybe van, a másik pedig a koktél bár. Persze nincs semmi gondom a koktél bárokkal, mert vannak itt is szépek és jók, csak hát hangos a zene, amiből kifolyólag beszélgetni nem nagyon lehet, és nagy a füst. Én inkább egy másik oldalát mutatnám meg az egésznek.

Viszont tavaj szeptemberben, amikor voltam Brian Tracy előadásán, elkezdett foglalkoztatni, hogy milyen jó lehet, amikor kiáll az ember tíz, húsz, száz, vagy még több ember elé és motiválja őket. Ehhez egyébként még nincs önbizalmam, és nem vagyok még hozzá elég határozott sem.

***Ebben az esetleges vállalkozásban 10 000 euró mennyit segítené?***

Elsőnek ha valakinek azt mondd, hogy 10 000 euró, akkor mindjárt egy óriási összegre fókuszál, de igazából mégsem az. Ez nyilván attól függ, hogy milyen vállalkozást szeretnének elindítani. Ha kisebbet, akkor lehet, hogy elég is lesz, és még marad is belőle, ha meg nem, akkor nem.

***Példaképeid?***

Első helyen a Steve Jobs van. De nyilván ő egy bizonyos területen példakép, és egy másik területen viszont a Szabó Péter és Brian Tracy és a többiek.

Jobs-nál az értékesítés, illetve a prezentáció az amiről lehet tanulni; azt, hogy hogyan adjuk át azt a terméket, amit szeretnénk eladni. Ő nem csak kiállt és előadta a prezentációját, hanem előtte keményen dolgozott. Egyébként azt mondta, hogy nem a pénzért csinálja és én ezt teljesen el is hiszem neki.

Ezen kívül Jim Rohn audio hanganyagait is rengeteget hallgatom. De mindez mellett nagyon fontos a kemény munka, mint pl. a szakirodalom olvasása és felkutatása. Én konkrétan minden nap szoktam olvasni. Az olvasás által az embernek nem csak a szókincse fejlődik, hanem műveltebb is lesz tőle.

***Értem. Köszönöm a türelmedet és a segítségedet!***

Nagyon szívesen.

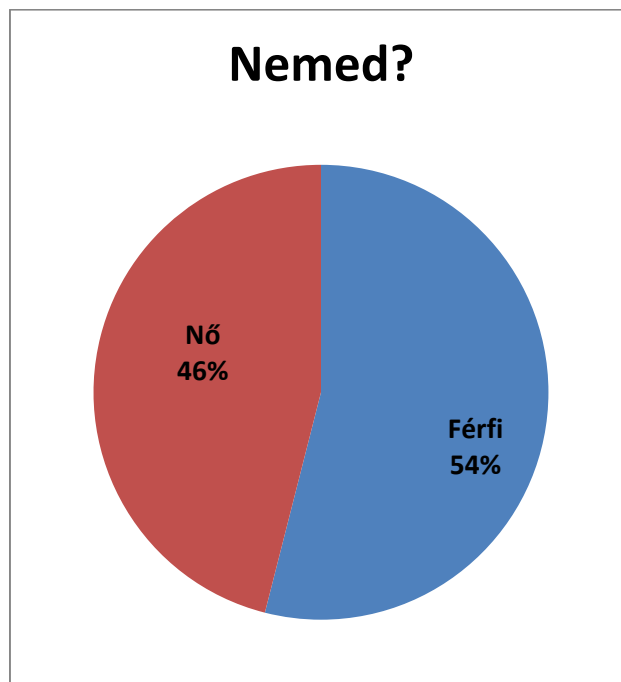
# Kérdőíves kutatás azzal kapcsolatban, hogy melyek lehetnek a potenciális erények, tulajdonságok egy sikeres vállalkozói személyiség esetében

Kutatásomat Szabadkán végeztem el. A Kérdőív 14 kérdést tartalmaz, melyet három részre osztottam: az első az alapvető információk megismerését foglalja magába, a második a pontenciális (hipotetikusán kijelentett) vállalkozó szellemű személyiség lényeges erényeire kíván választ adni, a harmadik kérdéscsoport pedig konkrétan vállalkozással kapcsolatos tervek felfedezését tűzte ki célul.

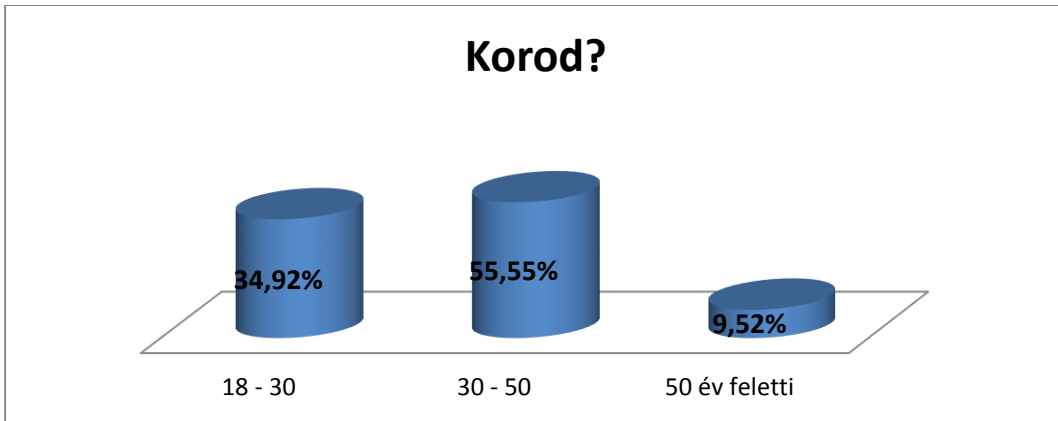
A kérdőívet kizárólag munkaviszonyban lévő személyek tölthették ki, 13 magán- és állami cégben. A kérdőívet kitöltők száma kereken 63 volt. Ebből 76,92% magántulajdonban lévő vállalat dolgozója, 23,08% pedig állami tulajdonban lévő cégben dolgozik.

Lássuk a kérdéseket egyesével:

1.



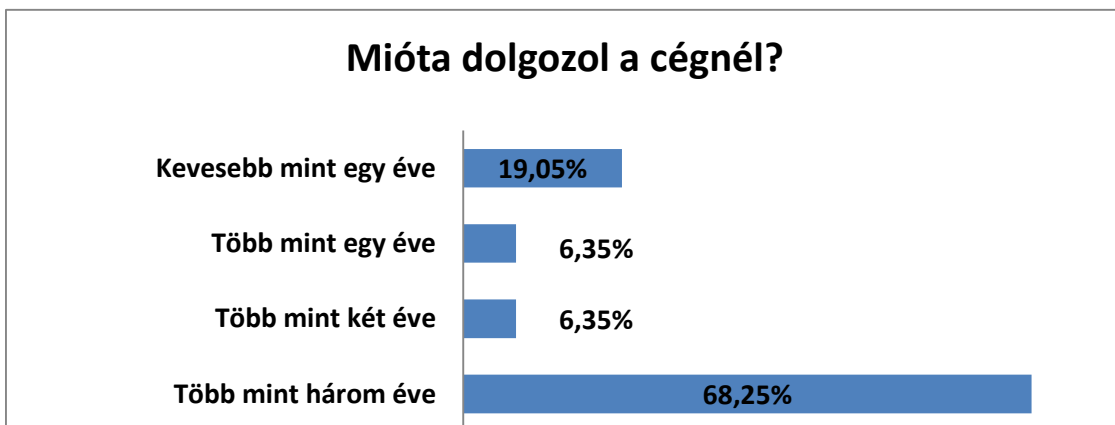
2.



3.

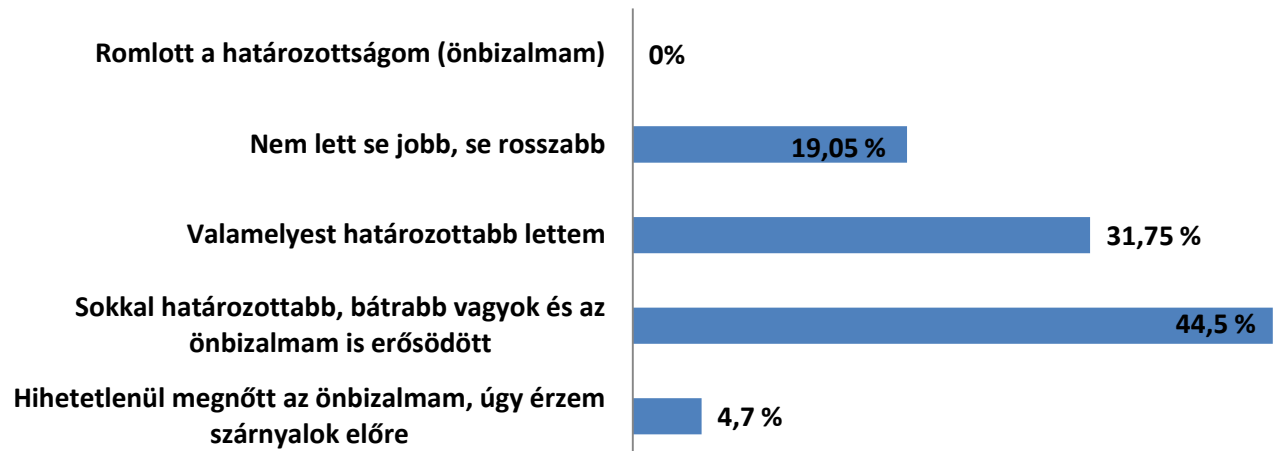


4.



5.

## Elmondhatod, hogy határozottabb vagy az élet különböző területein, amióta a cégnél dolgozol?



A kérdőívet kitöltő dolgozók 90%-ban 18 és 50 év között vannak, ebből 34,92% 18-30 éves, és 55,55% 30-50 éves. A munkahelyi beosztást illetően körülbelül a fele vezető és fele alkalmazott. A fent említett kérdés (5. kérdés) alapján azt mondhatjuk, hogy attól függetlenül, hogy egy szabadkai dolgozó vezetőként vagy egyszerű alkalmazottként dolgozik 50%-a a dolgozóknak sokkal határozottabb lesz (ehhez hozzá van adva a „hihetetlenül megnőtt az önbuzalmam, úgy érzem szárnyalok előre” értéke is), 31,75%-a valamelyest határozottabbá válik és, 19,05%-a véli úgy, hogy nem lett se jobb, se rosszabb. Érdemes megjegyezni, hogy 68,25%-os arányban vannak azok, akik több mint három éve dolgoznak valahol. Ez azt jelenti, hogy több év után alakul ki a határozottság, mint erősödött erény, vagy tulajdonság. Ez mindenképp egy pozitívum, ami szükséges egy egészséges vállalkozói természethez.

Egy 2011-es magyarországi kutatás szerint: „A DEVISE Hungary és az RSM DTM Hungary által készített kutatás arra a kérdésre kereste a választ, hogyan, s milyen alapon döntenek a hazai vezetők.

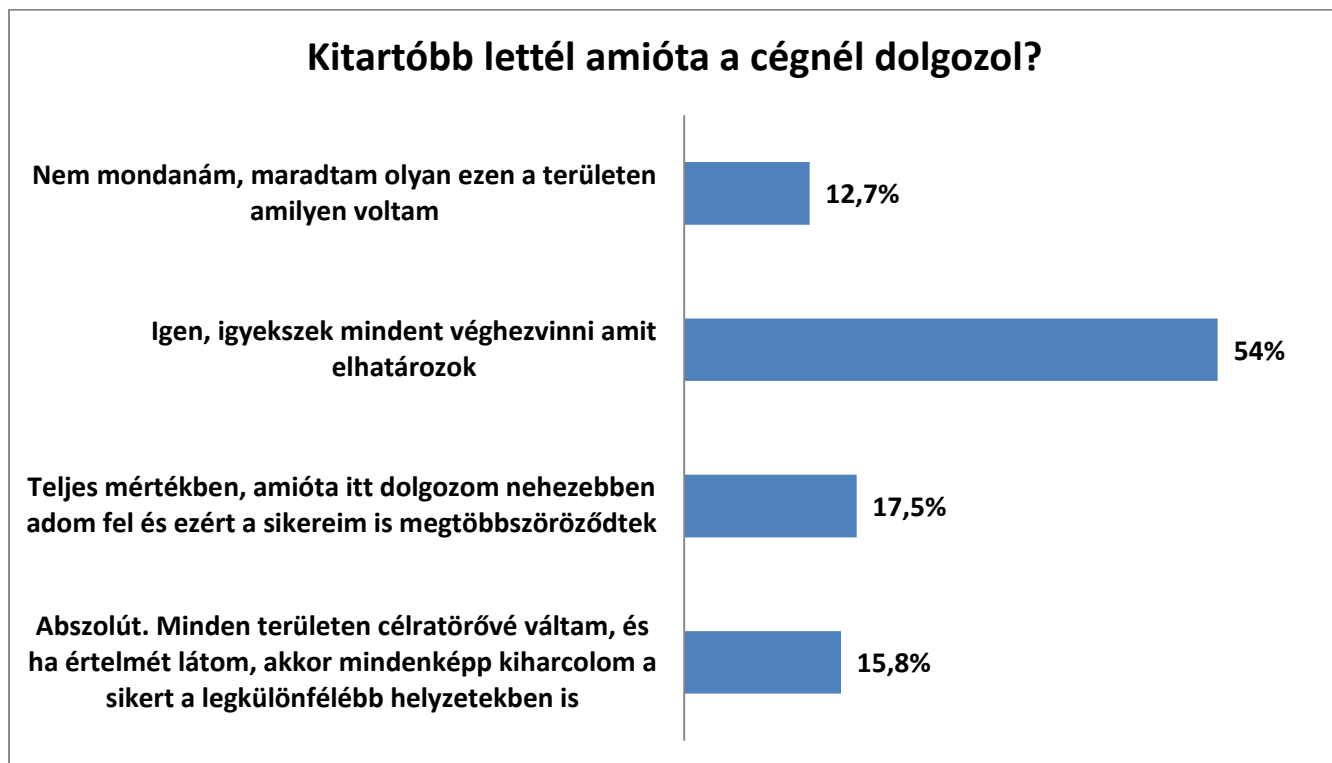
A válaszadók többsége úgy nyilatkozott, hogy felvállalja a konfliktushelyzeteket, és csupán 32 százalékuk érzi úgy, hogy konfliktuskerülő magatartást tanúsít a döntés-előkészítési folyamat során. Annak ellenére, hogy a vezetők elvárják, hogy a piacon a legjobbak legyenek, s az általuk irányított szervezet sikeres, eredményes legyen, a kooperáció, vagy versengés tekintetében a középutat választó, konszenzust keresők vannak a legtöbben (43%). A válaszadók harmada kifejezetten együttműködőnek érzi magát, s kisebbségben vannak a versengő magatartásúak.”<sup>9</sup>

<sup>9</sup> [http://hvg.hu/karrier/20110121\\_vezetok\\_donteshozo\\_felmeres](http://hvg.hu/karrier/20110121_vezetok_donteshozo_felmeres)

## Szerinted ettől a munkától kaptál plusz tudást; avagy képzetebbnek érzed magad amióta itt dolgozol?



Azt lehet mondani, hogy a dolgozók nagyobb része, azaz 88%-a gondolja úgy, hogy tanult új dolgokat a cégnél, és mindössze 12%-a kapott inspirációt arra, hogy fejlessze magát. Ez úgy gondolom önmagában kevés, hiszen a kérdőívet kitöltők 68,25% dolgozik már több mint három éve az adott munkahelyen. Ha ennyi idő alatt nem váltotta ki belőlük azt, hogy megtanulják fejleszteni magukat, akkor valami gond lehet a vállalati légkörrel. A mai világban szinte elengedhetetlen a folyamatos tanulás. Úgy gondolom, hogy mivel területileg egy kis ország vagyunk a tudás az, amivel pozíciót szerezhetünk magunknak a világban, úgy mint pl. Japán, vagy Izrael. Izrael a „start up” vállalkozások bölcsője. Egyszer talán mi is lehetünk azok.



A kitartás nyilván az élet minden területén fontos, de pl. vállalat alapításánál ez még fontosabb tud lenni, hiszen ha az ember nem áll helyt krízis helyzetekben, akkor egy pillanat alatt összeomolhat minden. Manapság rendre keresik a munkahelyeken az olyan személyeket, akik könnyen kezelik a stresszt. Szerintem aki kitartó, az a stresszhelyzeteket is könnyebben kezeli.

A válaszadók 33,3%-a sokkal kitartóbb lett, míg 54%-a ha nem is nagyobb mértékben, de mutat igyekezetet a teendők elvégzésével kapcsolatban.

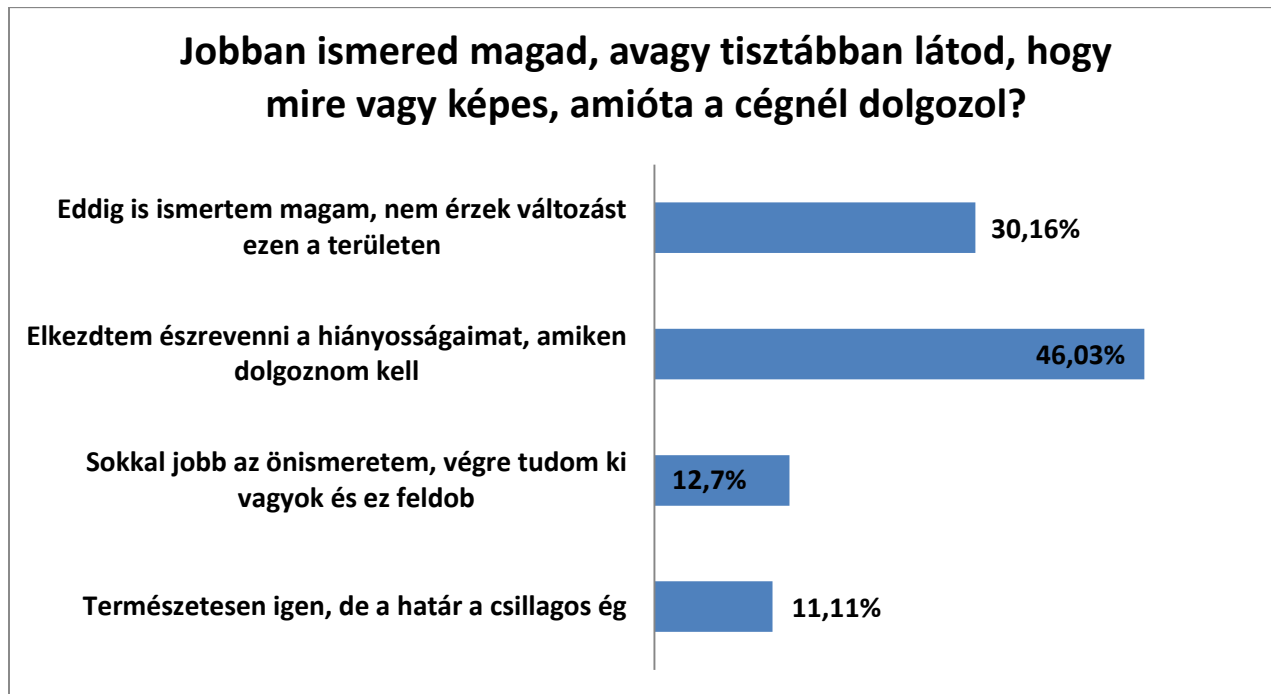
Érdekes megállapítás az, amit GÄRTNER SZILVIA – “Ésszerűség, indulatok és érzelmek a gazdasági folyamatokban és döntésekben” c. kutatásában leír a japánokról: “A japán közösségekben és viszonykapcsolatokban az egymás melletti kitartás, az elkötelezettség tartós vállalása a normális dolog. Ez nem csak a családi, házastársi közösségekre vonatkozik, hanem bármely más kapcsolatviszonyra. A munkáltató, ha nincs megelégedve alkalmazottjával, nem elbocsátja, hanem átneveli, esetleg ha ez sem megy, egy másik munkaterületre helyezi át. A fölöslegessé vált munkaerőt a vállalatok nem küldik el, hanem átképzik vagy inkább rejtett munkanélküliként látszatmunkakörben tovább alkalmazzák.”<sup>10</sup>

El lehet gondolkodni, hogy hol vagyunk mi ehhez a vállalati kultúrához képest. A kutatásban még elhangzik, hogy a fegyelmezettség az, ami igazán garantálja a japánok sikerességét. Azt gondolom, hogy ha valaki kitartó akkor egyáltalán nincs messze a fegyelmezettségtől, hiszen a szabályok betartása, egy rendszerhez vagy elvekhez való hűség fegyelmezettséget igényel, ugyanakkor a fegyelmen belüli folyamatok megvalósításakor állandóan a kitartással találkozunk – be kell fejezni, ki kell tartani addig, amíg egy rendszerben lévő szabályt meg tudunk valósítani a világ bármely pontján, és úgy gondolom ez a

<sup>10</sup> <http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40091>

rendszer elsősorban emberi tulajdonságok, erények illetve a kultúra képviselője is egyben. Meggyőződésem, hogy a nagyszámú létszámot (az ő részükről) az üzleti megbeszéléseken a japánok részben ezért tartják fontosnak.

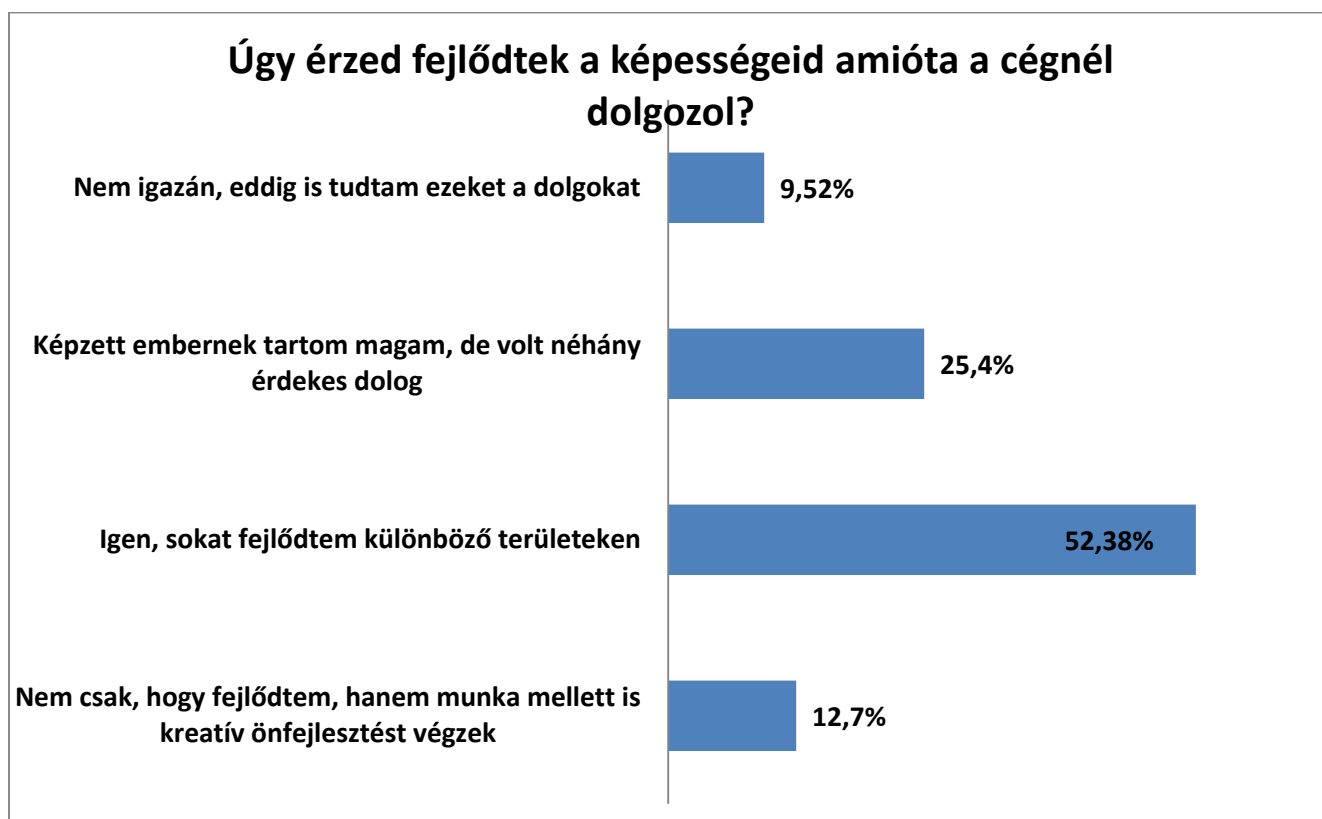
8.



Az önismeret úgy gondolom segít abban, hogy az ember tisztában legyen azzal, hogy mit szeret és mit nem szeret, milyen helyzetekben hogyan reagál. Egy vállalkozásban az ember a legkülönfélébb helyzetekben találhatja magát, az önismeret pedig segít abban, hogy az ember – miután megtudta, hogy mi a hivatása az életben – ne alulfoglalkoztatotként élje le az életét.

A hiányosságok észrevétele még nem elég, dolgozni kell azon, hogy az ember minél több területen megismerje magát, még akkor is ha megtalálta, amit szeret.





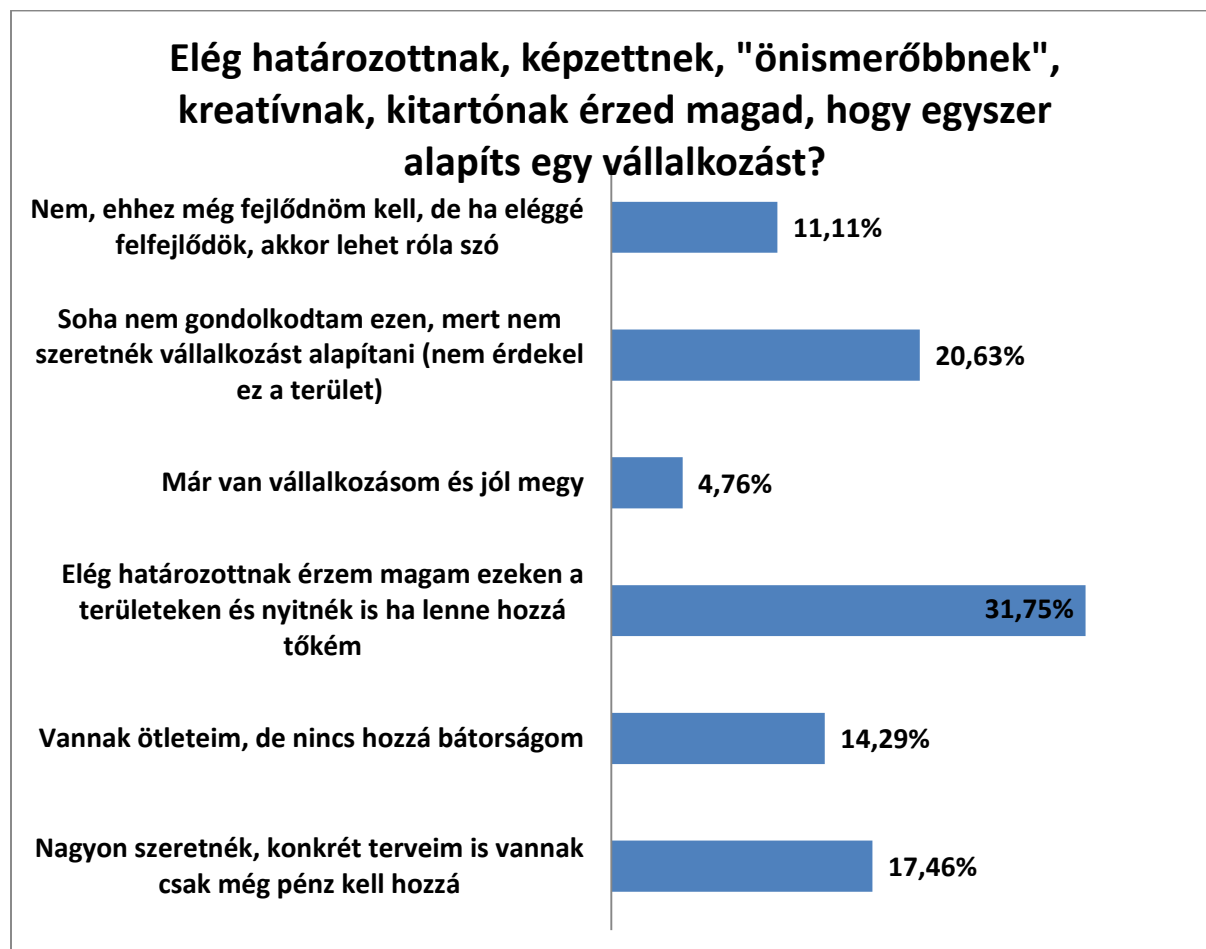
Az, hogy 52,38%-a dolgozóknak úgy véli sokat fejlődött mindenféleképpen egy pozitív dolog. És még jobb a 14% - a „Nem csak, hogy fejlődtem, hanem munka mellett is kreatív önfejlesztést végzek” - válaszarány, ami igen csak kevés szokott lenni még a legfejlettebb országokban is. Viszont az, hogy a válaszadók durván 35%-a csupán néhány apróságot kapott, vagy még annyit sem, nem feltétlenül jó dolog, sőt mondhatni, hogy inkább rossz. Persze a mostani álláslehetőségeknél mindig azokat keresik, akik valamivel hozzájárulhatnak a céghez, de amikor az ember már több mint 3 éve dolgozik valahol, akkor már réges rég hozzáadta, azt amit tudott, és ha kollektíven nincs egy felfelívelő, kreatív előrehaladás, fejlesztés minden területen a cégben, akkor is van megoldás, hiszen az önfejlesztéssel akarva akaratlanul bevisszük az új dolgokat a munkahelyünkre.

GÄRTNER SZILVIA – “Ésszerűség, indulatok és érzelmek a gazdasági folyamatokban és döntésekben” c. kutatásában a következőket írja: “A napjainkban érzékelhető éles versenyben csak azok a cégek tudnak talpon maradni, amelyek képesek állandóan megújulni, és amelyeknek vezetői mindig készek akár radikálisan is átalakítani a vállalati gondolkodást és a szervezetet.”<sup>11</sup>

<sup>11</sup> <http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40091>

Az önfejlesztés pedig elősegíti azt, hogy az ember bármikor tudjon radikális változást előidézni, és pontosan ezért kellene, hogy az ember életének szerves részét képezze.

10.



Nem túl gyakori az, amikor az embernek egy meglévő állás mellett, még van saját vállalkozása is, így a 4,76%-os ráta valószínűleg azokra vonatkozik, akik vezető pozíciót karikáztak, és a saját vállalkozásukról van szó.

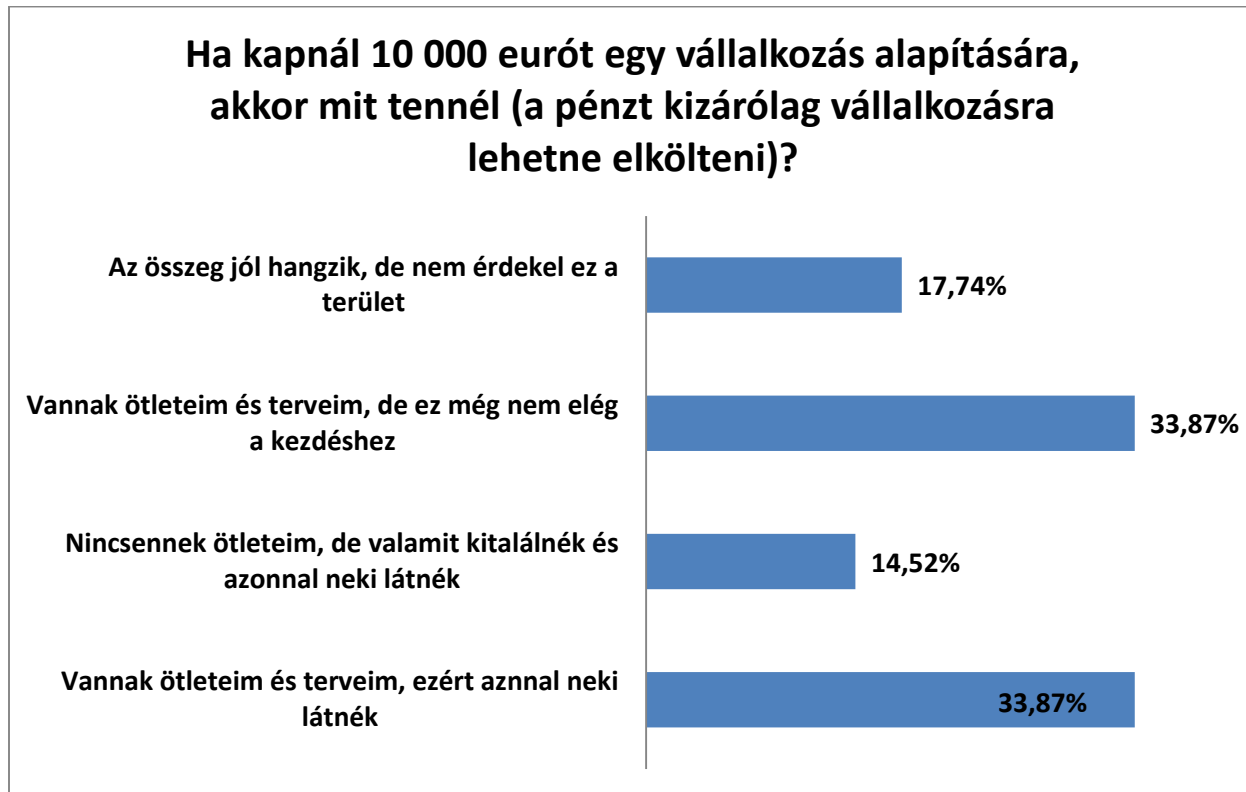
Legnagyobb részben (31,75%-ban), az emberek szeretnének vállalkozni, de láthatjuk, hogy a tőke akadályozza őket. Az mindenképpen jó ha az embernek van elképzelése (víziója), de ezekért tenni is kell, és a probléma ott kezdődhet, amikor az ember nem tesz érte semmit, csak ábrándozik rajta. Ilyen érzelmi állapotban csakis rossz gazdasági döntéseket lehet hozni, mert elég nyilvánvaló, hogy az ember nem alapít vállalkozást tőke nélkül, de az is elég világos, hogy a tőke nem fog csak úgy besétálni az ajtón.

A szerbiai Prosperitási Alapítvány<sup>12</sup> 2016.06.03-ig bezárólag 5 különböző pályázatot hirdetett a következő területeken: Magán szállodák, egyesületek/nem kormányzati szervezetek turisztikai fejlesztésére;

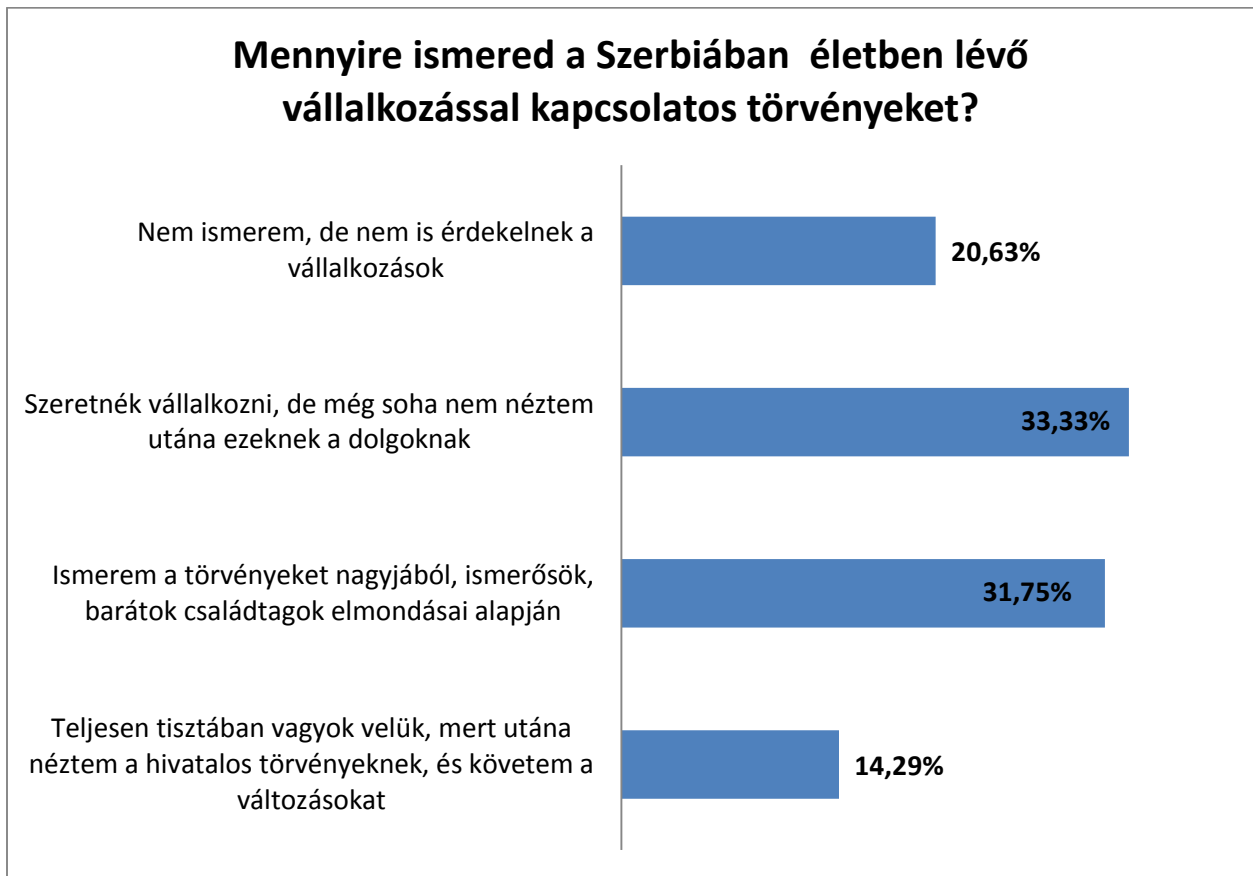
<sup>12</sup> <http://www.prosperitati.rs/palyazatok>

A pályakezdekők vállalkozóvá válásának támogatására – START UP; Kamattámogatás; Hozzáadott érték; Földvásárlás.

11.



Azt lehet mondani, hogy az emberek nagy többsége (33,87%) azonnal neki látna, és ez mindenképpen egy jó jel, hiszen a jelenlegi pályázatok biztosan segíteni fognak a vállalkozásokban. Viszont aggasztó, hogy 14,52%-a az embereknek vállalkozna a nélkül, hogy ne lenne ötlete. Sajnos, hogy nem fognak sehonnan sem kapni a nélkül, hogy ne nyújtanának be egy üzleti tervet. És van egy elégedetlen réteg (elég nagy arányban, 33,87%-ban), akik szerint tízezer euró nem lenne elég, ami lehet, hogy igaz, de kezdésnek mindenképpen jó. Ha az ember biztos a dolgában, akkor mindenképp neki lát, főleg ha még összeg is jár kedvcsináló gyanánt.

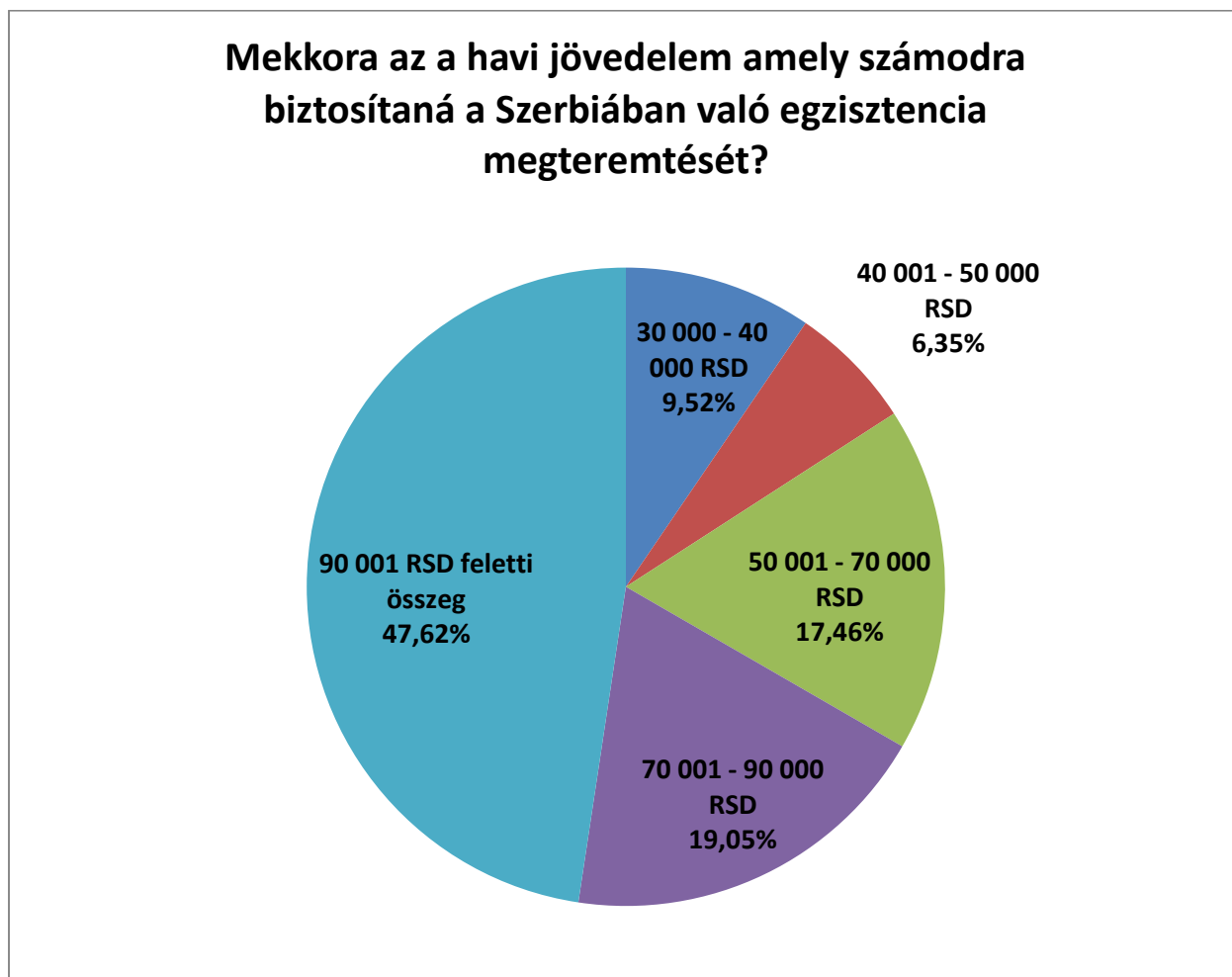


Aggasztó, hogy a kérdőívet kitöltők 65%-a nem ismeri a vállalkozásokkal kapcsolatos törvényeket, holott a válaszadók több mint 33,87%-a szeretne vállalkozni. Természetesen az „Ismerem ismerősök, családtagok, barátok elmondásai alapján” válaszlehetőséget azért tartom felelőtlen hozzáállásnak, mert bármennyire is szeretnénk, azok akik véleményt és tanácsot, vagy félinformációt adnak, nem vállalnak felelősséget, hiszen – ahogyan azt Bodnár Roland is említette -, mi leszünk abban a vállalkozásban, és nem más. Ennek ellenére egy 2011-es kutatás szerint a döntések előkészítésében a magyar vezetők közvetlen munkatársak véleményének tulajdonítanak legnagyobb fontosságot.<sup>13</sup> Ha pl. egy családtag, vagy munkatárs (aki szakember), rossz információt ad és ez miatt előítélet alakul ki egy ötlet megvalósításával kapcsolatban – rengeteg időt veszíthetünk, mire megtudjuk az igazságot, és megvalósítsuk az elképzelést. De úgy gondolom, hogy nem arról van itt szó, hogy amennyiben egy közeli rokon vagy munkatárs hamis információt ad, ezek után megvalósítsuk-e a vállalkozást vagy sem, hanem arról, hogy eleve a forrást kell először megváltoztatni. Tehát nem második, harmadik vagy sokadik szintű forrásból kell informálódni hanem közvetlenül az eredeti forrásból kell tájékozódni, ezzel 0%-ra csökkentve a hibalehetőséget, illetve azt, hogy egy jó ötlet ne valósuljon meg, és egy rossz ötlet megvalósuljon. Az eredeti forrást kell értelmezni, csakis ez alapján tudunk helyesen dönteni és helyesen értelmezni az információkat.

<sup>13</sup> [http://hvg.hu/karrier/20110121\\_vezetok\\_donteshozo\\_felmeres](http://hvg.hu/karrier/20110121_vezetok_donteshozo_felmeres)

A 13. kérdésben érdekelt, hogy hogyan gondolkodnak az munkaviszonyban lévő emberek a jövőjük földrajzi elhelyezkedéséről. A válaszadók választhattak: Szerbia, Magyarország, más külföldi ország, és a „Még nem tudom” válaszlehetőségek közül. Az eredmény a következő lett: 47,62%-a karikázta azt, hogy Szerbiában képzei el a jövőjét, 0 % képzei Magyarországon, 9,52% képzei más külföldi országban, és 42,86%-ban vélik úgy, hogy még nem tudják biztosan a jövőjük honlétét.

14.



A munkaviszonyban lévő 63 ember 47,62%-a szeretne kilencvenezer RSD feletti havi jövedelmet. Ez úgy gondolom nem lehetetlen. Személy szerint, amikor az emberekkel erről beszélek, mindig szóba hozom a hálózatos gondolkodást, illetve az IT szektort, aminek segítségével jóval nagyobb jövedelemre is szert tehetünk bárhol a világban. (Megjegyezném, hogy a tavaji kutatásomban<sup>14</sup> ugyanerre a kérdésre a diákok 32%-a felelte azt, hogy kilencvenötezer RSD feletti havi fizetéssel elégednének meg.)

Van viszont egy másik réteg is, egészen pontosan 52,38%, akik megelégednének egy harminc- és kilencvenezer RSD értékű havi jövedelemmel is.

<sup>14</sup> <http://vmtdk.edu.rs/bobany-daniel>

Egy 2011-es kutatás szerint<sup>15</sup> a magyarországi magyarok a „Hogyan körvonalazható a döntéseket befolyásoló tényezők szerepe?” kérdésre a megkérdezettek szerint a legfontosabbak közé tartozik a pénzügyi helyzet, a tulajdonosi elvárások és a gazdasági jobszabályi környezet változása.

Az biztos, hogy kemény munkával, lehet eredményeket elérni. Viszont ebből a kutatásból is látszik, hogy a pénzügyi helyzet fontos tényező a magyar emberek számára, ezért érdemes odafigyelni rá, akár alkalmazottként, vezetőként vagy éppen vállalkozást vezetve igyekszünk egzisztenciát teremteni.

Kutatásoban tehát bebizonyítottam, hogy a vállalkozói természethez szükségesek ezek az erények, azonban azt nem bizonyítottam, hogy elegendők is. Tökéletes recept nem létezik.

## **Szakirodalmi jegyzék:**

- GÄRTNER SZILVIA “Ésszerűség, indulatok és érzelmek a gazdasági folyamatokban és döntésekben” c. kutatása
- <http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40091>
- [http://hvg.hu/karrier/20110121\\_vezetok\\_donteshozo\\_felmeres](http://hvg.hu/karrier/20110121_vezetok_donteshozo_felmeres)
- <http://www.szie-kozgazdasz.atw.hu/tetel/02mikrotet.pdf>
- Marosán György – „A gazdasági döntés evolúciós elméletének néhány kérdése” c. munkája  
<http://www.marosan.hu/tanulmanyok/MAROSAN.corvin.pdf>
- [http://www.citatum.hu/cimke/japan\\_kozmondasok](http://www.citatum.hu/cimke/japan_kozmondasok)
- [www.hetek.hu](http://www.hetek.hu)
- <http://www.topshop.hu/a-studio-modernarol/>
- <http://www.prosperitati.rs/palyazatok>
- Dr. Ken Blanchar & Mark Miller – John Maxwell előszavával – „A titok” c. könyv
- Brian Tracy „A siker kézikönyve” c. könyv
- Brian Tracy „A siker egy utazás” c. könyv
- <http://www.mtt.org.rs/>
- <http://vmtdk.edu.rs/bobany-daniel>

---

<sup>15</sup> [http://hvg.hu/karrier/20110121\\_vezetok\\_donteshozo\\_felmeres](http://hvg.hu/karrier/20110121_vezetok_donteshozo_felmeres)

