

TARTALOM

▪ <i>Előszó</i>	
1. FEJEZET / A MEGISMERŐ FOLYAMATOK <i>Juhász Márta – Laufer László</i>	
▪ 1.1 Bevezetés	13
▪ 1.2 Az érzékelés (szenzáció)	14
1.2.1 Abszolút küszöb	15
1.2.2 Különbségi küszöb	16
▪ 1.3 Az észlelés (percepció)	17
1.3.1 Konstanciák és optikai csalódások	19
▪ 1.4 A figyelem	21
1.4.1 Automatikus és kontrollált folyamatok	22
1.4.2 A figyelem megosztása	23
1.4.3 Összpontosítás, koncentráció	23
1.4.4 A figyelem tartóssága	23
1.4.5 A figyelem fluktuálása	24
▪ 1.5 Az emlékezet	25
1.5.1 Az emlékezés szakaszai	25
1.5.1.1 Bevésés vagy kódolás	25
1.5.1.2 Megőrzés vagy tárolás	26
1.5.1.3 Felidézés vagy előhívás	26
1.5.2 A rövid és a hosszú távú memória	27
1.5.3 Az emlékezet kapacitása	28
1.5.4 Explicit és implicit memória	29
1.5.6 A verbális tanulás és az emlékezet	29
1.5.7 A felejtés	31
1.5.8 Az emlékezet fejlesztése	31
1.5.9 A konstruktív emlékezet	33
▪ 1.6 A tanulás	33
1.6.1 Klasszikus kondicionálás	34
1.6.2 Operáns kondicionálás	35
1.6.3 Belátásos tanulás	37
▪ 1.7 A gondolkodás	38
1.7.1 Fogalomalkotás és kategorizáció	39

1.7.2 Deduktív gondolkodás	40
1.7.3 A Wason-feladat	41
1.7.4 A módosított Wason-feladat	42
1.7.5 Az induktív gondolkodás	43
1.7.6 Kreativitás	45
1.7.7 Képzleti gondolkodás	46
1.7.8 Intelligencia	46
▪ 1.8 Ellenőrző kérdések	48
▪ 1.9 Felhasznált irodalom	48
2. FEJEZET / A MOTIVÁCIÓ ÉS A MUNKAHELYI TELJESÍTMÉNY <i>Krasz Katalin</i>	
▪ 2.1 Bevezetés	49
▪ 2.2 A motiváció alapfogalmai	50
2.2.1 Motívumok harca	51
2.2.2 A tanulás hatása, jelentősége	52
▪ 2.3 Alapvető motívumok	54
2.3.1 Önfenntartó motívumok	54
2.3.2 Fajfenntartó motívumok	55
2.3.3 A kíváncsiság motívuma	55
2.3.4 A társas érintkezés motívuma	57
▪ 2.4 Humánspecifikus motívumok	57
2.4.1 Teljesítménymotiváció	59
▪ 2.5 A motiváció elméletei és az ösztönzés	61
2.5.1 A motiváció tartalomelméletei	62
2.5.1.1 Maslow motivációs elmélete – A szükségletpiramis	62
2.5.1.2 McClelland motivációs elmélete	65
2.5.1.3 Herzberg kéttényezős (kétfaktoros) elmélete	69
2.5.1.4 Hackman és Oldham munkamotivációs modellje	70
2.5.2 A motiváció folyamatelméletei	71
2.5.2.1 A megerősítéselmélet – Bandura szociálistanulás-elméleti megközelítése	71
2.5.2.2 Locke célkitűzés-elmélete	73
2.5.2.3 Vroom elváráselméleti modellje	75
2.5.3 Adams méltányosságelméleti modellje	76
▪ 2.6 Ellenőrző kérdések	78
▪ 2.7 Felhasznált irodalom	79
3. FEJEZET / AZ ÉRZELEM <i>Takács Ildikó</i>	
▪ 3.1 Bevezetés	81
▪ 3.2 Az érzelmek fiziológiai alapjai	81
▪ 3.3 Az érzelem jelentése	83
▪ 3.4 Az érzelmek megnyilvánulása	85
3.4.1 Alapérzelmek	85
3.4.2 Magasabb rendű érzelmek	85

▪ 3.5 Az érzelmek dinamikája	86
▪ 3.6 Az affektív tulajdonságok	87
▪ 3.7 Az érzelmek fajtái	88
3.7.1 <i>A félelem és az agresszió jellegzetességei</i>	89
3.7.1.1 A félelem	89
3.7.1.2 Az agresszió	90
3.7.1.3 A frusztráció	90
▪ 3.8 Érzelmek a munkahelyen	91
3.8.1 <i>Az agresszió és frusztráció a munkahelyen: pszichoterror, zaklatás, mobbing</i>	91
3.8.1.1 A pszichoterror folyamata	91
▪ 3.9 Az érzelmi élmény új megközelítése	92
▪ 3.10 Az érzelmek megjelenése a kommunikációban	94
▪ 3.11 Az érzelmi intelligencia	95
3.11.1 <i>Az érzelmi intelligencia fogalma</i>	95
3.11.1.1 Az érzelmek észlelése	96
3.11.1.2 Az érzelmek beillesztése a gondolkodásba (érzelmi integráció)	96
3.11.1.3 Az érzelmek megértése	98
3.11.1.4 Az érzelmekkel való bánásmód	98
▪ 3.12 Ellenőrző kérdések	98
▪ 3.13 Felhasznált irodalom	99
4. FEJEZET / A MUNKAHELYI STRESSZ ÉS A KIÉGÉS <i>Takács Ildikó</i>	
▪ 4.1 Bevezetés	101
▪ 4.2 A stressz	101
▪ 4.3 Fiziológiai reakciók	104
▪ 4.4 Munkahelyi stressz	104
4.4.1 <i>A szerepstressz forrásai a munkában</i>	105
▪ 4.5 Terhelő tényezők a munkában	106
▪ 4.6 Egyéni különbségek szerepe a stressz kialakulásában	106
▪ 4.7 A kiégés	107
4.7.1 <i>A kiégés összefüggései munkahelyi tényezőkkel</i>	109
▪ 4.8 Az egyéni tényezők szerepe a kiégés kialakulásában	110
▪ 4.9 Ellenőrző kérdések	111
▪ 4.10 Felhasznált irodalom	111
5. FEJEZET / A SZOCIALIZÁCIÓ <i>Bodnár Gabriella – Takács Ildikó</i>	
▪ 5.1 Bevezetés	113
▪ 5.2 A szocializáció fogalma és jelentősége a személyiség fejlődésében	113
▪ 5.3 A szocializáció első évei	114
▪ 5.4 A szocializáció mint tanulási folyamat	115
5.4.1 <i>Direkt instrukciók</i>	115
5.4.2 <i>Formálás, megfigyelésen alapuló tanulás: büntetés és jutalmazás</i>	116
5.4.2.1 <i>Jutalmazás és büntetés: a következmények fontossága</i>	116

5.4.3 A szociális tanulás jellemzői	117
5.4.3.1 Utánzás	117
5.4.3.2 Azonosulás	118
5.4.3.3 Internalizálás	118
▪ 5.5 A szocializáció alapfogalmai	118
5.5.1 A szerepek típusai	119
5.5.2 Szerepkonfliktusok	119
5.5.3 Szerepkonfliktusok feloldásának módjai	120
5.5.4 A szerep tanulásának folyamata	120
5.5.4.1 A szerepek tanulását befolyásoló tényezők	121
▪ 5.6 A munkahelyi szocializáció	121
5.6.1 Foglalkozási szocializáció	121
5.6.2 A foglalkozási szerepek kialakulása	123
5.6.3 Szocializációs taktikák a szervezetben	124
▪ 5.7 Ellenőrző kérdések	126
▪ 5.8 Felhasznált irodalom	126
6. FEJEZET / A SZEMÉLYISÉG SZERKEZETE <i>Bali Krisztina</i>	
▪ 6.1 Bevezetés	127
▪ 6.2 Személyiségelméletek	128
6.2.1 Leíró elméletek	128
6.2.1.1 Típuselméletek	128
6.2.1.2 Vonáselméletek	131
6.2.2 Személyiségdinamika	136
6.2.2.1 A személyiség pszichoanalitikus megközelítése	136
6.2.2.2 Jung és a kollektív tudattalan	140
6.2.3 A tanuláselméletek személyiségfelfogása	141
6.2.3.1 Kondicionáláselmélet	141
6.2.3.2 Szociálistanulás-elmélet	143
6.2.4 Fenomenológiai elméletek	144
▪ 6.3 A személyiség biológiai meghatározottsága	145
▪ 6.4 A személyiség mérése	146
6.4.1 Személyiségmérési eljárások	147
6.4.2 A mérőeszközök kifejlesztése	149
6.4.3 Személyiségmérő eljárások a munkapszichológiában	150
6.4.4 A személyiség alapján történő előrejelzést befolyásoló tényezők	151
▪ 6.5 Ellenőrző kérdések	152
▪ 6.6 Felhasznált irodalom	152
7. FEJEZET / A TÁRSAS MEGISMERÉS SZOCIÁLPSZICHOLOGIÁJA <i>Juhász Márta</i>	
▪ 7.1 Bevezetés	153
▪ 7.2 A benyomás kialakulása	154
7.2.1 A sémák szerepe az információfeldolgozásban	154
7.2.2 A szociális sémák fajtái	155

7.2.3	Burkolt személyiségelmélet	156
7.2.4	Kategorizáció	156
7.2.5	A benyomás kialakulásának folyamata	157
7.2.6	Előzmények, klasszikus felfogások a személyészlelésről	158
7.2.7	Torzító hatások	159
7.2.7.1	Holdudvarhatás	159
7.2.7.2	Sorrendi hatás	160
▪ 7.3	Attribúció (ok- és tulajdonságtulajdonítás)	161
7.3.1	Önmagunk viselkedésének oktulajdonítása	162
▪ 7.4	Az attitűd	164
7.4.1	Az attitűdök szükségessége	164
7.4.2	Az attitűdök változása	165
7.4.3	Meggyőző közlés	166
7.4.4	Az attitűd és a viselkedés kapcsolata	166
7.4.4.1	Viselkedésből következtetünk az attitűdre	167
7.4.4.2	Kognitív disszonancia redukciós elmélet	168
7.4.4.3	Attitűdből következtetünk a viselkedésre	168
7.4.4.4	Konzisztenciára való törekvés	168
7.4.5	Az attitűd mérése	169
▪ 7.5	Előítélet és sztereotípiák	170
▪ 7.6	Sztereotípiák	170
7.6.1	A sztereotípiák tartalma	172
7.6.1.1	Önbeteljesítő jóslat	172
7.6.1.2	Illuzórikus korreláció	173
7.6.2	A sztereotípiák fenntartása és változása	174
▪ 7.7	Az előítélet mai megközelítése	174
7.7.1	Az előítélet okai	176
7.7.2	Az előítélet csökkentése	176
▪ 7.8	Ellenőrző kérdések	177
▪ 7.9	Felhasznált irodalom	177
8.	FEJEZET / A CSOPORT <i>Bodnár Gabriella</i>	
▪ 8.1	Bevezetés	179
▪ 8.2	A csoportkutatás rövid történeti áttekintése	179
▪ 8.3	A csoport általános jellemzői	180
▪ 8.4	A csoport típusai	181
8.4.1	Az alaptípusok jellemzői	181
▪ 8.5	A csoport formái	182
8.5.1	Létszám szerinti jellemzők	182
8.5.2	Speciális jellemzők	183
▪ 8.6	A csoport alakulásának szakaszai	184
▪ 8.7	A csoport belső szerkezete	185
▪ 8.8	Az egyén szerepe a csoport életében	188
▪ 8.9	Csoportközi viszonyok, normák	191

▪ 8.10 Csoportkohézió	192
8.10.1 A csoportlégkört befolyásoló tényezők	193
▪ 8.11 A vezetés módjai	194
▪ 8.12 Csoportdinamika	194
8.12.1 Konformitás	195
▪ 8.13 Munkahelyi csoportok és jellemzőik	197
▪ 8.14 Ellenőrző kérdések	199
▪ 8.15 Felhasznált irodalom	199
▪ Fogalomtár	201
▪ Név- és tárgymutató	217