ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA

2014/3

AZ ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA ALAPÍTVÁNY FOLYÓIRATA

ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA

2014/3

AZ ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA ALAPÍTVÁNY – APA – FOLYÓIRATA

Alapítás éve: 1998

Megjelenik a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem,
az Eötvös Loránd Tudományegyetem
és a Debreceni Egyetem együttműködésének keretében.

A szerkesztőbizottság elnöke
Prof. dr. Hunyady György
E-mail: hunyady.gyorgy@ppk.elte.hu

Szerkesztőbizottság

Demetrovics Zsolt	Faragó Klára
Jekkelné Kósa Éva	Juhász Márta
Kalmár Magda	Katona Nóra
Király Ildikó	Kiss Enikő Csilla
Molnárné Kovács Judit	N. Kollár Katalin
Münnich Ákos	Szabó Éva

Urbán Róbert

Főszerkesztő
Szabó Mónika
E-mail: szabo.monika@ppk.elte.hu

A szerkesztőség címe
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Nyomdai előkészítés
ELTE Eötvös Kiadó
E-mail: info@eotvoskiado.hu

Kiadja
az ELTE PPK dékánja
ISSN 1419-872 X

TARTALOM

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK: MÉRÉS

Miért hasznos az érzelmi intelligencia és a hangulat mérése a sportban és a tanulásban? 7
Soós István, Andrew M. Lane, Hamar Pál

A magyar nyelvű Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt kidolgozása és validálása 33
Józan Anna, Kapitány Nóra, Szabolcsi Dávid, Kökönyei Gyöngyi

Az osztrák Közlekedésspecifikus Itemtár (VIP.2) magyar adaptációja 59
Bencs Zsuzsanna

Konstruktív Gondolkodás Kérdőív (CTI) – A kérdőív hazai adaptálásával kapcsolatos első tapasztalatok.....73
Mészáros Veronika, Csigás Zoltán, Ádám Szilvia, Hevesi Krisztina, Oláh Attila

MŰHELY

Alkalmazzák-e a szervezetben dolgozó HR-szakemberek a szervezeti kutatás eredményeit? – A kutatás és a gyakorlat kapcsolata.....91
Uatkán Ajna, Tóth Ágnes, Faragó Klára

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK: MÉRÉS

MIÉRT HASZNOS AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA ÉS A HANGULAT MÉRÉSE A SPORTBAN ÉS A TANULÁSBAN?

Soós István
Sunderlandi Egyetem, Egyesült Királyság
istvan.soos@sunderland.ac.uk

Lane, Andrew M.
Wolverhamptoni Egyetem, Egyesült Királyság
A.M.Lane2@wlv.ac.uk

Hamar Pál
Semmelweis Egyetem, Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF)
hamar@tf.hu

Összefoglaló

Háttér és célkitűzések: Tanulmányunk arra keresi a választ, hogy az érzelmi intelligencia és a hangulat mérése miért hasznos a sporttal és az oktatással foglalkozó szakemberek számára, miként segíti elő a sportolók és hallgatók teljesítményének fokozását. Emellett bemutatunk egy a sportban és a tanulmányi vizsgákon alkalmazható, az érzelmi intelligenciát és a hangulatot vizsgáló, nemzetközileg széles körben elterjedt módszert. *Módszer:* Kutatásunk során három országban (Magyarországon, az Egyesült Királyságban és Olaszországban), testnevelés, illetve sport szakon tanuló, ugyanakkor aktívan sportoló egyetemi hallgatókat (n = 467) mértünk fel. A résztvevők, retrospekciós módszerrel, a 33 itemes Érzelmi Intelligencia Skálát (Schutte et al., 1998), valamint a 32 itemes Brunel Hangulati Skálát (Terry et al., 2003) töltötték ki. A felmérésben a vizsgált személyeknek négy szituációra – 1. sikeres sportteljesítmény, 2. sikertelen sportteljesítmény, 3. sikeres vizsgateljesítmény és 4. sikertelen vizsgateljesítmény – kellett visszaemlékezniük. *Eredmények:* Eredményeink azt igazolták, hogy – a korábbi kutatásokkal összhangban – általában kellemes (pozitív) hangulat előzi meg az optimális (azaz sikeres), a kellemetlen (negatív) és a diszfunkcionális (azaz sikertelen) sport- és vizsgateljesítményeket. A nemenkénti és életkori összehasonlításban szignifikáns eltérést nem találtunk. Az országonkénti összehasonlításban a magyarországi és az olaszországi egyetemi hallgatók globális érzelmi intelligenciaszintje szignifikánsan magasabb értéket mutatott, mint az Egyesült Királyság-beli hallgatóké. *Következtetések:* A gyakorló sportszakemberek és az oktatók

számára a jövőre nézve javaslatként azt fogalmazzuk meg, hogy kutatási eredményeinket vegyék figyelembe munkájuk során, s vállaljanak tevékeny részvételt olyan érzelem- és hangulatszabályozó, valamint érzelmiintelligencia-fejlesztő stratégiák kidolgozásában, amelyek elősegítik a sportolók és hallgatók sikeres teljesítményfokozását.
Kulcsszavak: érzelmi intelligencia, hangulat, sportteljesítmény, vizsgateljesítmény

BEVEZETÉS

Az érzelmi intelligencia fogalmának kialakulása

Wechsler (1958) és Piaget (1972) kutatásaira alapozva az intelligencia tanulmányozását hosszú éveken keresztül elsősorban a kognitív folyamatok feltérképezésének és a mindennapi életben való alkalmazhatóságának részeként kezelték. Az 1980-as években jelentős fejlődés figyelhető meg, elsősorban Gardner (1983) és Sternberg (1988) munkássága jóvoltából, akik az intelligencia „működésének" mélyebb és átfogóbb megértésére törekedtek. Az igazi áttörést Goleman (1995) *Érzelmi intelligencia* című könyve jelentette, amely az érzelmek megtapasztalásának, kifejezésének és felhasználhatóságának fogalmát az intelligencia szélesebb kutatási területébe „ágyazta".

Az érzelmet Kent (2004) egy olyan pszichikai készenléti, illetve izgalmi állapotként írja le, amelyet különböző szituációk válaszreakciója vált ki. Ezek lehetnek kellemes vagy kellemetlen érzések, megnyilvánulhatnak fiziológiás változásokban (pl. a pulzusszám emelkedése), követhetik viselkedésbeli válaszok, ami például hatással lehet a sportteljesítményre is. A hangulat ezzel szemben olyan érzelmi állapot, amely kevésbé intenzív, de hosszabb ideig tart, ilyen például az ingerlékenység, a vidámság, jókedv vagy az agresszív hangulat (Kent, 2004). Az intelligencia fogalmának nincs egyetemes, teljes körben elfogadott definíciója, de általánosságban olyan képességre vonatkozik, amelynek magas szintje esetén az egyén célszerűen viselkedik, racionálisan gondolkodik és hatékonyan bánik a környezetével. A magas intelligenciahányadossal rendelkező személy jól alkalmazkodik új és váratlan eseményekhez, megvannak a képességei absztrakt koncepciók hasznosításához, könnyen fog fel új törvényszerűségeket, ragad meg/hasznosít kapcsolatrendszereket. A sportintelligencia olyan típusú mentális képességeket foglal magában, amelyek elősegítik a sportban előforduló/megjelenő feladatok sikeres végrehajtását, teljesítését. A sportintelligencia fogalmi körébe beletartozik még például a feladatspecifikus jelek gyors felfogásának képessége, a rövid távú memória hatékony felhasználása, valamint a jó helyzetfelismerő és -megoldó képesség (Kent, 2004) is.

Az érzelmi intelligencia (ÉI) fogalmának kidolgozása Salovey és Mayer (1990) nevéhez fűződik. A szerzők szerint az ÉI jól alkalmazható a hétköznapi életben, ezen belül például a házasságban (Fitness és Fletcher, 1993), a nevelésben (Elias et al., 1990) vagy éppen a munkahelyen (Barrick és Mount, 1991). Az érzelmi intelligencia összességében hozzájárul a fizikai és szellemi egészségünkhöz, anyagi jólétünkhöz, az életminőségünkhöz és végső soron elősegíti önmegvalósításunk kiteljesedését (Bar-On és Parker, 2000).

Nagy Henriett (2010) PhD-értekezésében az érzelmi intelligencia különböző irányzatait mutatja be. Salovey és Mayer (1990), Mayer és Salovey (1997), valamint Oláh (2005) munkássága alapján képességalapú modellként definiálja az érzelmi intelligenciát, míg Bar-On (1997, 2000), Goleman (1997), Goleman (2002), valamint Cooper és Sawaf (1997) mentális képességek, személyiségvonások, társas kompetenciák és motivációs faktorok együtteseként értelmezi azt.

Az érzelmi intelligencia és a hangulat értelmezése napjainkban, valamint szerepük a sportban és a tanulásban

A verbális intelligencia a megismerési folyamatban olyan kognitív képességek összességét jelenti – mint pl. amikor leírunk valamit vagy jegyzetelünk –, amely abban segít, hogy képesek legyünk megjegyezni dolgokat, vagy könnyebben emlékezzünk bizonyos fogalmakra, eseményekre. Az érzelmi intelligencia ezzel szemben olyan emocionális képességek együttese, amelyek segítenek az egyénnek, hogy emlékezzen azoknak az érzelmeknek az átélésére, amelyek szerepet játszanak abban, hogy változó szituációkban jobban érezze magát, ezáltal sikeres legyen különböző élethelyzetekben (pl. sportversenyeken vagy tanulmányi vizsgákon). Egy magas általános vagy verbális intelligenciával rendelkező személy arra képes, hogy hosszú mondatokat vagy számokat tartson fejben, míg egy magas érzelmi intelligenciájú személy az arcvonások vagy a hang alapján képes felismerni mások érzéseit (Mayer és Mitchell, 1998). A négy „elágazású" modell az érzelmi intelligenciát négy területre osztja fel: *(a)* az érzelmek észlelésére, *(b)* az érzelmek felhasználására a gondolatok (gondolkodás) elősegítése érdekében, *(c)* az érzelmek megértésére és *(d)* az érzelmek menedzselésére (irányítására) a személyes fejlődés és a társadalmi kapcsolatok kialakítása érdekében (Mayer et al., 2001). Az érzelmi intelligencia fogalmi rendszerének kidolgozásakor Salovey és Mayer (1990) az érzelmek elemzését és kifejezését, az érzelmek szabályozását és az érzelmek felhasználását (hasznosíthatóságát) jelölte ki kutatási irányvonalként.

A szociális intelligencia arra teszi képessé az egyént, hogy megértse és irányítsa az embereket. Ezek az intellektuális képességek „befelé is irányulhatnak" annak érdekében, hogy az egyén megértse és hatékonyan irányítsa saját cselekedeteit (Walker és Foley, 1973). A szociális intelligencia olyan képesség, amellyel az egyén észleli saját és mások belső „állapotát", motívumait és viselkedését, így az információk feldolgozása alapján optimálisan cselekszik. Ezek a környezettel kapcsolatos adaptív és hatékony megoldások egyben kifejezik a személyiség alapvető összetevőit is (Contor és Kihlstrom, 1985). Az érzelmi intelligenciát Salovey és Mayer (1990) a szociális intelligencia egy olyan alegységeként írják le, amely magában foglalja az egyén azon képességeit, melyekkel ellenőrizheti (monitorizálhatja) saját hangulatát és emócióit (érzéseit), így különbséget tud tenni a káros és hasznos érzelmek között, illetve ezeknek az információknak a birtokában helyes irányba terelheti gondolkodását/gondolatait és tetteit/cselekedeteit. Ez jellemző tulajdonsága lehet higgadt, „pókerarcú" sportolóknak, akik versenyszituációkban is jó döntéseket hoznak, így „nyerő emberré", hosszú távon pedig híres bajnokká válhatnak. Az érzelmi intelligencia tehát nemcsak pillanatnyi helyzeteket határoz meg, hanem az érzelmi állapotok felismerése a problémák megoldása és a viselkedés „megregulázása" során elsősorban

a folyamatok tendenciajellegére helyezi a hangsúlyt. A megfelelő érzelmi intelligenciával rendelkező egyén arra törekszik, hogy pozitív hangulatát minél tovább fenntartsa, a negatív hangulat kialakulását pedig elkerülje. Ha utóbbi eset mégis kialakul, akkor viszont igyekszik olyan új szituációba kerülni, mely potenciálisan segíti abban, hogy jövőbeli hangulata jobbá váljon (Mayer és Gaschke, 1988). Az érzelmi intelligencia olyan képességeket is magában foglal, amelyekkel az egyén szabályozni vagy módosítani tudja mások érzelmi reakcióit (pl. valaki, egy sportoló, a nézőközönségből erős érzelmi választ vált ki). Az ilyen képességgel rendelkező egyén egyúttal úgy képes hatni környezetére, hogy pozitív „benyomást" vált ki másokból (Hotschild, 1983). Ezek a karizmatikus egyének társaiknál könnyebben érik el céljukat az élet más területein – például a sportban vagy tanulásban – is.

Végső soron az érzelmi intelligencia olyan tulajdonság, amellyel az egyén képes saját és mások hasznára szabályozni érzelmeit, illetve a különböző problémák megoldásához olyan hatékony stratégiákat tud kidolgozni, amelyekkel – a rendszerbe bekerülők teljesítményének növekedése által – elősegítheti intézmények eredményes működését. Ezeknek a tulajdonságoknak az összességébe többek között beletartozik: a rugalmas tervezés, a kreatív gondolkodás, a pozitív hangulat által vezérelt figyelemkoncentráció, a feladatra összpontosítás a teljesítménynövelés érdekében, valamint az érzelmi motiváció (Bandura, 1986; Salovey és Birnbaum, 1989). A jó hangulat kihasználása növeli a magabiztosságot, s pozitív attitűdöket hoz létre az életben. Ezek a személyes tapasztalatok jobb „kimeneti" eredményhez vezetnek, amely „jutalommal ér fel" mind saját magának az egyénnek, mind közvetlen környezete számára (Epstein és Feist, 1988).

Az érzelmi intelligencia és a hangulat kapcsolata a mentális képességekkel

A magas érzelmi intelligenciával rendelkező egyén megfelelő érzelmi válaszokat képes adni, ami hasznos a sportoló számára (például fejleszti a mozgás gazdaságosságát, megfelelő minőségi kapcsolatot alakít ki csapattársaival, csökkenti a veszélyét egy fegyelmi vétség elkövetésének, mindent megtesz annak érdekében, hogy elkerülje, illetve megelőzze a sérüléseket) (Lane et al., 2011). Az érzelmek szabályozása során rendszerint háromféle válaszreakció figyelhető meg: ezek lehetnek egyrészt fiziológiásak, mint például a légzés szaporasága vagy a pulzusszám emelkedése, másrészt kognitívak, mint például változások a figyelemkoncentrációban, valamint a fontossági sorrend észlelése az információk feldolgozása során, harmadrészt viselkedésbeli válaszok, mint például agresszív cselekedetek, vagy a felháborodás kifejezése a játékvezető ítéleteivel szemben (Lazarus, 2000). A különböző eredetű válaszokon keresztül az érzelmek befolyásolják az egyének céljait és motivációit. Ily módon a teljesítményre adott válaszok lehetnek pozitív hatásúak, amennyiben a félelmet vagy a szorongást megfelelőképpen kezeli az egyén. Ez növelheti a motivációt. Ellenben, ha a harag szabálytalan cselekedetekhez vezet egy bírói döntést követő elégedetlenség miatt, akkor ezt egy kiállítás vagy büntető követheti, amellyel az egyén nemcsak saját magát, de csapatát is sújtja. Jó néhány sportolók által használt pszichológiai stratégia összefügg az érzelmek szabályozásával. Például a futóverseny közben létrejövő izommerevség relaxációs módszerekkel oldható, így a figyelem az izmokról más irányba terelhető. Amennyiben az izmok túlzott ellazulása miatt iramvesztés következik

be, akkor pedig a „belső beszéd” vagy az imaginációs technika segíthet visszanyerni a koncentrációt, emelni az érzelmi „hőfokot”, és egyúttal ismét növelni a teljesítményt (Lane et al., 2011).

A tanulás szempontjából vizsgálva az érzelmi intelligenciát elmondható, hogy egy iskolai osztályban vannak átlagos diákok, akik sokkal okosabbnak hiszik magukat az átlagosnál, vannak kiváló diákok, akik azonban annyira önkritikusak, hogy nem ismerik fel saját képességeiket, illetve olyan diákok is, akiknek annyira gyenge a felfogásuk, hogy igazán meg sem értik a kérdést (Ciarrochi et al., 2001). Éppen ezért az egyénben szükséges fejleszteni a helyes önmegítélés képességét, azaz legyen tisztában az érzelmeivel, problémamegoldó lehetőségeivel és hangulati állapotának hatásaival. A magas érzelmi intelligenciájú egyénben könnyen fejleszthető és kiaknázható a kitartás, a lelkesedés, az optimizmus, a másokkal szembeni empátia, végső soron a jellem, ami a saját és mások teljesítménynövelésének hasznára is válhat. Így a tanulás során látott teljesítményből „leszűrhető”, hogy az valóban a kiváló általános intelligenciának (szellemi kapacitásnak, „okosságnak”) köszönhető, vagy inkább az átlagos általános intelligenciának, amely szorgalommal, szerencsével vagy éppen kreativitással párosul (Ciarrochi et al., 2001).

Az érzelmi intelligencia és a hangulat mérési lehetőségei a sportteljesítményben és a tanulási teljesítményben

Az érzelmi intelligencia fogalmának kialakulása – a mérési módszerek alapján – a következő korszakokra osztható: az 1900–1969 közötti időszakban a tudósok az intelligenciát és az érzelmet két különálló, szűk területként kezelték; 1970–1989 között kezdtek el kialakulni az érzelmi intelligencia fogalmának előfutárai; 1990–1993 között megjelent az érzelmi intelligencia fogalma; az 1994–1997 közötti időszakra tehető a fogalom népszerűsítése és kibővítése (az „EQ” kifejezésének használata), illetve ekkor jelennek meg az olyan skálák, amelyek elnevezésében szerepel az érzelmi intelligencia; 1998-tól napjainkig az érzelmi intelligencia kutatása intézményesedik, új mérőeszközök jelennek meg, a kutatók pedig egyre több tanulmányt publikálnak a témában (Ciarrochi et al., 2001).

A mérési módszerek a kutatók egy jelentős csoportjánál a Salovey és Mayer (1990) által elnevezett kategóriák mentén kerülnek kifejlesztésre. Ezek közül az első kategória a saját érzelmek felfogása, értékelése és kifejezése az egyén értékelési képességének érzelmi (verbális és nem verbális) kifejeződése alapján. A másik kategóriában az egyén képes saját és mások érzelmeit szabályozni. A harmadik kategória az érzelmek felhasználásának képességével kapcsolatos, felöleli a kreatív gondolkodást, a tervezést, a figyelem irányítását, „terelését” és motiválását. Ez a modell magában foglalja azokat a szociális és kognitív funkciókat, amelyek kapcsolatba hozhatók az érzelmek kifejezésével, szabályozásával és felhasználásával. Az érzelmi „műveltség” az egyén számára nemcsak megismerő képességet biztosít, de egyúttal feltárja számára, hogy miként működnek az érzelmek. Az érzelmi fittség magában foglalja az érzelmi „szívósságot” (ellenálló képességet) és rugalmasságot, az érzelmi „mélységet” (például, ha valaki mélyen érző, nem felületesek az érzelmei). Ez kifejezi az érzelmek intenzitását, és végső soron olyan képességet biztosít az egyénnek, amelynek birtokában felhasználja az érzelmeit „sziporkázóan” kreatív gondolataihoz és cselekedeteihez. Ez pedig összességében a személyiség fejlődéséhez és „érzelmi felemelkedéséhez”,

átalakulásához vezet (Schutte et al., 1988). A módosított érzelmiintelligencia-modell meghatározása Mayer és Salovey (1997) nevéhez fűződik. A módosított modell négy részre oszlik. Ezek közül az első csoportba a következő képességek tartoznak: az észlelés, az érzelmek értékelése és kifejezése; a másodikba: az érzelmek „serkentő hatása" a gondolkodáshoz; a harmadik csoportba: az érzelmekről szerzett ismeretek megértése, elemzése és felhasználása; a negyedikbe: az érzelmek „visszatükröző" (reflektív) szabályozása a további érzelmi és intellektuális fejlődés érdekében.

Az előbbiekben leírt kategóriákra alapozva alkotta meg Bar-On (1996) az „Érzelmi hányados leltárt" (Emotional Quotient Inventory), amely 133 itemből áll, s azon belül 15 alskálára oszlik. A teljes skála a következő kategóriákat foglalja magában: az egyén tudatában van saját érzelmeinek („érzelmi öntudatosítás"), magabiztosság, önbecsülés, önmegvalósítás, függetlenség, empátia, személyközi kapcsolatok, szociális felelősség, problémamegoldás, a valóság tesztelése a realitások alapján, rugalmasság, stressztolerancia, az ösztönök szabályozása, a boldogság és az optimizmus. Bernet (1996) fejlesztette ki a „Stílus az érzelmi észlelésben" skálát, amely 93 itemből áll, és azon feltételezésen alapul, hogy az érzelmek gyors, pontos és könnyed felügyeletének szabályozási képessége maga az érzelmi intelligencia alapja.

Az érzelmi térkép (EQ MAP) 250 itemet tartalmaz, amely 21 alskálára osztott, s a Cooper és Sawaf (1997) érzelmiintelligencia-modellen alapul, amely intézmények vezetését, szervezeteit teszteli. Egy korábban kidolgozott mérési eszköz – a Toronto Alexithymia Skála (Toronto Alexithymia Scale) – az érzelmi intelligencia egyes elemeit tartalmazza, mivel méri az érzelmek felismerésének és leírásának nehézségeit (Taylor et al., 1985). A „Vonás Meta Hangulati Skála" (Trait Meta Mood Scale) a figyelem irányulását az érzelmekre, az érzelmek „tisztázását" (tisztaságát) és a hangulat helyreállítását (javítását) méri (Salovey et al., 1995). A korai serdülőkorban lévő fiatalok érzelmi intelligenciájának mérését a Mayer–Salovey–Caruso Érzelmi Intelligencia Teszt fiataloknak készült változata (Mayer et al., 2002) indította el, melyet Rivers és munkatársai (2012) fejlesztettek tovább. Ez a skála 180 itemet tartalmaz, négy kategóriába sorolva, melyek a serdülőkorú tanulók érzelmi észlelését és kifejezőkészségét, az érzelmek felhasználását és azok megértését a konzekvenciáival együtt, valamint az érzelmek szabályozásának képességét mérik. A tesztet magas pontszámmal teljesítőknél egészségesebb pszichikai funkciókat mutattak ki, magasabb társadalmi kompetenciájúnak találták őket, mind az önértékelésük, mind a tanáraik értékelése alapján, emellett magasabb tanulási teljesítményre voltak képesek (Rivers et al., 2012).

A kutatók jelentős része a fentebb vázolt teszteket körülményesnek találta a sport- és a tanulási teljesítmény méréséhez, mivel a magas itemszám miatt kitöltésük hosszú időt vesz igénybe, ami nem minden esetben áll rendelkezésre napjaink rohanó világában. Ugyanakkor megértése is bonyolult, főleg fiatal sportolók számára. Viszonylagos tömörsége és megbízhatósága miatt a 33 itemes, Schutte és munkatársai (1998) által kifejlesztett, Érzelmi Intelligencia Skálát (Emotional Intelligence Scale vagy EIS) találták alkalmasnak arra a kutatók, hogy sportolók körében alkalmazzák. Ez a skála ingyenesen használható, szemben más érzelmi intelligencia skálákkal, melyek használatáért fizetni kell.

Megjegyzendő, hogy Petrides és Furnham (2000) bírálta az eredetileg homogénnek leírt skálát, majd később Saklofske és munkatársai (2003) faktoranalízissel bizonyították, hogy az négyfaktoros struktúrát képez. Ennek alapján négy alskálára osztható: első az optimizmus, valamint a hangulat szabályozása; második az érzelmek értékelése és felhasználása; harmadik a szociális képességek; negyedik az érzelmek felhasználása. Később Davies és munkatársai (2010) ezt a skálát újra validálták, és kifejlesztették annak 10 itemes, tömörített változatát, melyet „Tömör Érzelmi Intelligencia Skálának" (Brief Emotional Intelligence Scale vagy BEIS-10) neveztek el. Ez a kérdőív tömörsége miatt könnyen alkalmazható, illetve kitöltethető a válaszadókkal, ugyanakkor a megbízhatósági értéke is magas.

Lane és munkatársai (2007 és 2008) faktoranalízissel bizonyították a 32 itemes Brunel Hangulati Sála (Brunel Mood Scale vagy BRUMS) magas megbízhatóságát. Az eredetileg klinikai körülmények között használt 65 itemes Hangulati Leltár (Profile of Mood States vagy POMS) nevű skála 40 itemes változatát fejlesztette ki McNair munkatársaival 1971-ben, amelyet sportolók verseny előtti hangulatának felmérésére is felhasználtak. Ezek az eredetileg mentális problémák feltárására létrehozott skálák azonban elsősorban a kellemetlen vagy negatív hangulati állapotokat kívánták kimutatni. Ez viszont nem felelt meg a fizikailag és mentálisan is teljesen egészséges sportolók verseny előtti hangulatának mérésére, ugyanis a kutatók szerették volna megtudni mind a pozitív, mind a negatív hangulatok hatását a sportteljesítményre. Ezért Terry és munkatársai (1999 és 2003) az UWIST nevű skáláról (Matthews et al., 1990) hozzáadtak a POMS-hoz két kellemes vagy más néven pozitív hangulatot kifejező alskálát, mégpedig a „boldogság" és a „higgadtság" alskálát. Ezzel együtt az alacsony megbízhatóságú, illetve oda nem illő alskálákat törölték az eredeti POMS-ról, így létrehozták a 32 itemes BRUMS-ot. A 33 itemes Érzelmi Intelligencia Skála és a 32 itemes Brunel Hangulati Skála magyar nyelvre történő fordítását és felhasználhatóságának tesztelését először Soós és munkatársai (2007) végezték el.

A VIZSGÁLAT

A vizsgálat célja, hipotézisek

Kutatásunk elsődleges célja, hogy az érzelmek és az intelligencia fogalmának összekapcsolásán és az érzelmi intelligencia definiálásán túl bemutassuk az érzelmi intelligencia mérésének és felhasználhatóságának lehetőségeit a sport- és tanulási teljesítményben. Másodlagos célunk, hogy találkozási pontokat találjunk a hangulat és az érzelmi intelligencia között, amely közvetett módon szerepet játszhat a teljesítménynövelésben a sport- és a vizsgateljesítmény kontextusaiban. Korábbi vizsgálatok (Lane et al., 2007, 2009a; Soós és mtsai, 2007) igazolták az Érzelmi Intelligencia Skála és a Brunel Hangulati Skála használhatóságát három különböző országban (Magyarországon, az Egyesült Királyságban és Olaszországban). Vizsgálatunk alapul szolgálhat a skálák megismeréséhez magyar sportszakemberek számára, így segítve elő rendszeres felhasználásukat a hazai sportolók teljesítménynövelésében. A felnőtt sportolók érzelmi-hangulati előjelzőinek feltérképezése rávilágít a mentális felkészülés jelentőségére az edzés- és versenyteljesítményben.

Első hipotézisként feltételeztük, hogy az országok, nemek és életkori csoportok alapján

jelentős különbségeket találunk a sportversenyeket és vizsgákat megelőzően az egyetemi sportolók érzelmi-hangulati állapotai között. Második hipotézisként feltételeztük, hogy sikeres teljesítmények (sport és vizsga) előtt a résztvevők hangulati állapota szignifikánsan pozitívabb, mint sikertelen teljesítmények előtt. Harmadik hipotézisként fogalmazódott meg, hogy az érzelmi intelligencia összefügg az „emelkedett" pozitív hangulati állapotokkal és a velük járó optimális (sikeres) teljesítménnyel. Ugyanakkor a kellemes (pozitív) hangulati állapotok értéke alacsonyabb lesz sikertelen (diszfunkcionális) teljesítményeket megelőzően.

A vizsgált személyek

A vizsgálatban három országból (Magyarország, Egyesült Királyság és Olaszország, n = 467) vettek részt olyan egyetemi hallgatók, akik testnevelő tanári vagy valamilyen sporttal kapcsolatos szakra jártak az adott országok egyikében. Az országok kiválasztásánál szempontként jelentkezett, hogy a mintavételhez itt voltak hozzáférési lehetőségeink *(„convenient sample").* Emellett az összehasonlítás érdekesnek és relevánsnak tűnt Európa három különböző régiójában (Nyugat-Európában, Dél-Európában és Kelet-Közép-Európában) található országában, hiszen itt eltérő történelmi hagyományokkal, tradíciókkal és kultúrával találkozhatunk. A vizsgált személyek közül – nemek szerinti bontásban – 239 férfi (51,2%) és 228 nő (48,8%) adott választ kérdéseinkre. A személyek kiválasztása random módon, önkéntes alapon történt. Az életkor szerinti eloszlás a vizsgálat idején a következő volt: férfiak átlagéletkora 20,81 év (szórás: 2,58, 18–37 év közöttiek), nők átlagéletkora 20,17 év (szórás: 1,56, 18–28 év közöttiek). A mintában megtalálhatók voltak élvonalbeli és szabadidős sportolók is. Az országonkénti nemi és életkori megoszlásokat külön táblázatban tüntettük fel (lásd mellékletek *1. táblázat*).

Eszközök

Érzelmi Intelligencia Skála (ÉRINTS)

A kutatás résztvevői a 33 itemes Érzelmi Intelligencia Skálát (Schutte et al., 1998; Lane et al., 2009a; Soós és mtsai, 2007) töltötték ki. Ez egy ötfokozatú Likert-skála, amely az általános megközelítés szerint egy homogén összetételű, más néven egyfaktoros kérdőív. A „globális intelligencia" érték az összes item átlagából számolható ki. Az egyfaktoros mérőeszköz megbízhatóságát alátámasztja az itemanalízis eredménye (Cronbach-alfa 0,76).

A közelmúltban végzett faktoranalízis és validitás vizsgálatok (Lane et al., 2007, 2009a; Nagy és Czeglédi, 2010; Thelwell et al., 2008) alátámasztották a hatfaktoros struktúrát, ezért a kérdőívet hat alskálára bontották le. Ezen hat alskála a következő:

1. A saját érzelmek értékelése. Tipikus itemek: „Miközben átélem az érzelmeimet, tudatában vagyok azoknak." És: „Tapasztalataim alapján könnyen felismerem az érzelmeimet."
2. Mások érzelmeinek értékelése. Tipikus itemek: „Mások arckifejezését látva felismerem az emberek érzéseit." És: „A hangszínűk alapján képes vagyok megállapítani az emberek érzéseit."
3. Optimizmus. Tipikus itemek: „Az érzelmek adják életem értelmét." És: „Azt várom, hogy jó dolgok történjenek velem."
4. Az érzelmek szabályozása. Tipikus itemek: „Olyan foglalatosságokat keresek, amelyek boldoggá tesznek." És: „Képes vagyok az érzelmeimen uralkodni."
5. Szociális képességek. Tipikus itemek: „Megdicsérek másokat, ha valamit jól csi-

nálnak." És: „Amikor mások letörnek, segítek nekik, hogy jobban érezzék magukat."
6. Az érzelmek felhasználása. Tipikus itemek: „Amikor pozitív érzelmeket élek át, akkor tudom, hogy miként tegyem azokat tartóssá." És: „Amikor pozitív a hangulatom, akkor könnyen megoldom a problémákat."

Kutatásunk alapján a hatfaktoros mérőeszköz egyes faktorainak megbízhatósági értékei közepesek vagy alacsonyak (Cronbach-alfa-értékek: 1. mások érzelmeinek értékelése 0,66; 2. saját érzelmek értékelése 0,53; 3. optimizmus 0,34; 4. az érzelmek szabályozása 0,40; 5. szociális készségek 0,50; 6. az érzelmek felhasználása 0,63).

A fentiek alapján úgy döntöttünk, hogy a további elemzésre az egyfaktoros skála (globális érzelmi intelligencia) eredményeit használjuk fel.

Itt szeretnénk megjegyezni, hogy Kun és munkatársai (2010, 2011) a háromfaktoros modellt találták a legmegfelelőbbnek, habár megállapították, hogy az egy- és a négyfaktoros megoldást sem lehet végérvényesen elvetni.

Nagy Henriett (é. n.) az általunk felhasznált Érzelmi Intelligencia Skála egy hasonló változatát (Schutte Self-Report Emotional Intelligence Scale vagy SSREI és SSREI-HU) „kevert modellként" írja le. A skála sajátossága, hogy a Salovey és Mayer által leírt képességalapú érzelmiintelligencia-elmélet tesztelését önbeszámolós kérdőív alkalmazásával valósítja meg.

Érzelmek kifejezése kérdőív (ÉKK)

A kérdőív 14 itemből áll, és hétfokozatú Likert-skála (King és Emmons, 1990). Példák a tipikus itemekre: „Szinte sohasem próbálom meg elfojtani az érzelmeim kimutatását." És: „Úgy uralkodom az érzelmeim fölött, hogy elterelem a gondolataimat arról a szituációról, amiben vagyok."

Ennek a skálának a megbízhatósága is alacsonynak bizonyult (Cronbach-alfa 0,57), így a további elemzésnél nem használtuk fel.

Brunel Hangulati Skála (BRUHAS)

Ez egy 32 itemből álló ötfokozatú Likert-skála (Terry et al., 2003; Soós és mtsai, 2007). Három pozitív vagy kellemes érzelmet és öt negatív vagy kellemetlen érzelmet kifejező alskálából áll, így a skálában a pozitív és negatív hangulati kategóriák kedvező egyensúlyt képeznek, ezzel téve alkalmassá a mérőeszközt egészséges populáció tesztelésére. A BRUHAS kitöltésének instrukciója alább, *A felmérés menete* című fejezetben kerül részletes kifejtésre.

A pozitív/kellemes érzéseket kifejező alskálák a következők:
– Életerő. Példák az itemekre: aktív, éber, energikus, élénk.
– Nyugodtság. Példák: higgadt, nyugodt, ellazult, pihent.
– Boldogság. Példák: jókedvű, kiegyensúlyozott, boldog, elégedett.

A negatív/kellemetlen érzéseket kifejező alskálák a következők:
– Bosszúság. Példák az itemekre: mérges, felbosszantott, rossz hangulatú, keserű.
– Feszültség. Példák: nyugtalan, ideges, riadt, zaklatott.
– Depresszió. Példák: levert, csüggedt, siralmas, boldogtalan.
– Fáradtság. Példák: kimerült, álmos, fáradt, nyúzott.
– Bizonytalanság. Példák: zavarban levő, bizonytalan, vegyes, zavaros.

Az alskálák megbízhatósága magas (Cronbach-alfa 0,70 és 0,89 között, lásd *2. táblázat*), ezért elemzéseinknél a BRUHAS értékeit felhasználtuk.

Eljárás

A felmérésben részt vevő egyetemi hallgató sportolók nyugodt tantermi körülmények között, az oktatás menetét nem zavarva, önkéntesen töltötték ki a kérdőíveket. Beazonosításukhoz kódszámokat használtunk. Az eredetileg angol nyelvű kérdőíveket először angolról magyar nyelvre fordította le egy magyar anyanyelvű angol, majd ugyanúgy angolról olasz nyelvre egy magyar anyanyelvű angol–olasz nyelvtanár. Ezután egy másik magyar anyanyelvű kolléga ellenőrizte a magyar kérdőívek, illetve egy olasz anyanyelvű kolléga az olasz kérdőívek nyelvhelyességét. Ezt követően egy másik magyar anyanyelvű kolléga, aki felsőfokon beszéli az angol nyelvet, visszafordította a magyar anyanyelvű kérdőíveket angolra. Ugyanezzel az eljárással az olasz kérdőívet is visszafordíttattuk angolra. Az első szerző ellenőrizte a visszafordított angol kérdőíveket, és összevetette az eredeti angol nyelvű kérdőívekkel. Néhány helyen kisebb eltérést tapasztalt, így pontosításokat javasolt a lefordított kérdőíveknél.

A hallgatók egy kisebb, tízfős mintáján teszteltük *(„pilot study”),* hogy érthetőek-e a kérdőívek. Miután megbizonyosodtunk a kérdőívek használhatóságáról – vagyis arról, hogy a résztvevők megértették-e a hangulati kifejezéseket és a kapcsolódó instrukciókat –, a hallgatók tájékoztatást kaptak a kitöltés menetéről. Írásbeli kitöltési útmutató található a kérdőívek első oldalán. Először felvettük a résztvevők demográfiai adatait (nem és életkor), majd ezután kitöltötték a 14 itemes Érzelmi kifejezések, utána pedig a 33 itemes Érzelmi Intelligencia Skálát, azzal kapcsolatban, hogy általában hogyan érzik magukat, és ennek alapján miként viselkednek (reagálnak) különböző szituációkban. A Brunel Hangulati Skála (BRUHAS) kitöltése előtt négy különböző szituációt különítettünk el, vagyis a résztvevők mindegyike négy emléket és a hozzájuk kapcsolódó négy hangulati állapotot idézett fel. Hanin (2000) kutatásaira alapozva, illetve javaslatait felhasználva ez úgy történt, hogy megkértük az egyetemi hallgatókat, emlékezzenek vissza olyan esetekre, amikor: *a)* a legsikeresebbek voltak egy sportversenyen, *b)* a legsikertelenebbek voltak egy sportversenyen, *c)* a legsikeresebbek voltak egy tanulmányi vizsgán, *d)* a legsikertelenebbek voltak egy tanulmányi vizsgán. Megkértük őket arra is, hogy röviden írják le ezeket az eseteket. Ehhez a két sikeres (sportverseny, vizsga) és két sikertelen (sportverseny, vizsga) helyzethez kötődően kértük meg a kutatásban részt vevő egyetemi sportoló hallgatóinkat, négyszer töltsék ki a Brunel Hangulati Skálát arra vonatkozóan, hogy hogyan érezték magukat, illetve milyen volt a hangulatuk a sikeres és sikertelen sportversenyek, valamint a sikeres és sikertelen vizsgák előtt. Kihangsúlyoztuk, hogy a szituációk <u>előtti</u> hangulatukra vagyunk kíváncsiak, így megtudva a hangulat hatását a sport- és vizsgateljesítményükre, és nem pedig fordítva.

Adatelemzés, statisztikafeldolgozás

Az adatokat SPSS for Windows (20-as verzió) software-csomaggal dolgoztuk fel. Többváltozós varianciaanalízissel (MANOVA) vizsgáltuk a nemek, életkori csoportok és országok közötti interakciókat a résztvevők érzelmi intelligenciájának és hangulatának meghatározásánál. Emellett arra kerestük a választ, hogy előbbi változók hogyan befolyásolják a teljesítményt különböző körülmények között. A három ország (Magyarország, Egyesült Királyság, Olaszország) egyetemi hallgatói közötti különbségeket Post Hoc

teszttel határoztuk meg. Egymintás t-próbával összevetettük az előzetes hangulati különbségeket sikeres és sikertelen teljesítmények esetén (sportversenyen és vizsgán). Ezt követően Pearson-korreláció felhasználásával megvizsgáltuk az érzelmi intelligencia és a hangulati állapotok közötti kapcsolatokat, a sikeres és sikertelen teljesítmények vonatkozásában.

Eredmények

Interakciók a változók között

A többváltozós varianciaanalízis (MANOVA) alapján megállapítható, hogy az országok, nemek és életkori csoportok (fiatalabbak és idősebbek) között nincs sem három-, sem kétirányú interakció. Ugyanakkor az országok és nemek jelentős hatást gyakorolnak a függő változókra (érzelmi intelligencia és hangulat). Országok esetében a statisztikai értékek: Pillai's $Trace_{4.722} = 0{,}64$, $p < 0{,}001$, $Eta^2 = 0{,}322$; a nemek esetében a statisztikai értékek: Pillai's $Trace_{2.054} = 0{,}17$, $p < 0{,}001$, $Eta^2 = 0{,}170$. Az életkori csoportok alapján a hatás nem jelentős ($p > 0{,}05$). A Post Hoc Teszt (Bonferroni-korrekcióval) alapján a magyar egyetemi hallgatók szignifikánsan magasabb értéket ($p = 0{,}046$) értek el az „érzelmek felhasználása" esetében, mint a britek. A magyar és az olasz egyetemisták globális érzelmi intelligenciája egyaránt magasabb (magyar $p < 0{,}001$, olasz $p = 0{,}011$), mint a briteké. A nemek és az életkori csoportok szerint az érzelmi intelligencia nem mutat szignifikáns eltérést.

Hangulati értékek sikeres és sikertelen teljesítmények esetén

Az egymintás t-próba feltárta, hogy mind sikeres sportteljesítmény, mind pedig vizsgateljesítmény előtt a pozitív hangulati értékek (életerő, higgadtság és boldogság) szignifikánsan magasabbak ($p < 0{,}001$), mint akár sikertelen sportteljesítmény, akár sikertelen vizsgateljesítmény esetén. Ugyanakkor a negatív hangulati értékek (harag, feszültség, lehangoltság, kimerültség, bizonytalanság) sikertelen sportteljesítmény és vizsgateljesítmény előtt szignifikánsan magasabbak ($p < 0{,}001$), mint sikeres sport- és vizsgateljesítmény előtt.

A globális érzelmi intelligencia és a hangulat kapcsolata

A Pearson-korreláció azt mutatta, hogy a globális érzelmi intelligencia pozitívan korrelál a sikeres sportteljesítmény előtti életerővel ($r = 0{,}093$, $p = 0{,}044$) és a boldogsággal ($r = 0{,}15$, $p = 0{,}001$) és negatívan a haraggal ($r = –0{,}098$, $p = 0{,}034$). Mindössze egyetlen negatív korreláció mutatható ki sikertelen sportteljesítmény előtt, mégpedig a globális érzelmi intelligencia negatívan korrelál a higgadtsággal ($r = –0{,}10$, $p = 0{,}019$). A sikeres vizsgateljesítmény előtti helyzetet vizsgálva a globális érzelmi intelligencia pozitívan korrelál az életerővel ($r = 0{,}212$, $p < 0{,}001$) és a boldogsággal ($p = 0{,}112$, $r = 0{,}016$), ugyanakkor negatívan korrelál a lehangoltsággal ($r = –0{,}136$, $p = 0{,}003$). Sikertelen vizsgateljesítmény előtti helyzet esetén a globális érzelmi intelligencia szignifikánsan nem korrelál egyetlen hangulati értékkel sem ($p > 0{,}05$). Megjegyzendő, hogy a korrelációs kapcsolatok meglehetősen alacsonyak, hiszen szinte minden érték csak alulról vagy felülről „súrolja" a 0,1-es korrelációs értéket, és csupán egyetlen „r" érték van, amely meghaladja

a 0,2-et. Ezek így gyenge kapcsolatok, habár a magas elemszám miatt, a szignifikanciaszint tükrében, e kapcsolatok is viszonylag jelentősnek tekinthetők.

Alacsony és magas érzelmi intelligenciájú csoportok hangulati állapota sikeres és sikertelen teljesítmények előtt

A median felhasználásával a kétmintás t-próbához elkülönítettünk egy magas és alacsony globális érzelmiintelligencia-csoportot. A kétmintás t-próba csak a sikeres sportteljesítmény és vizsgateljesítmény esetén mutatott ki szignifikáns különbségeket az alacsony és a magas érzelmi intelligenciájú csoportok versenyt, illetve vizsgát megelőző hangulati állapotai között (lásd *1., 2., 3.* és *4. ábra*). Sikeres sportteljesítmény előtt a magasabb érzelmi intelligenciájú csoport szignifikánsan boldogabb volt ($p = 0{,}027$, $F = 0{,}911$), mint az alacsonyabb érzelmi intelligenciájú csoport. Sikeres vizsgateljesítmény előtt a magasabb érzelmi intelligenciájú csoport tagjai szignifikánsan magasabb életerőt (energiát) éreztek magukban ($p < 0{,}001$, $F = 0{,}055$), boldogabbak ($p = 0{,}005$, $F = 1{,}206$), ugyanakkor feszültebbek is voltak ($p = 0{,}021$, $F = 0{,}154$), mint az alacsony érzelmi intelligenciájú csoport tagjai. Másrészről, vizsga előtt az alacsony érzelmi intelligenciájú tanulók lehangoltabbnak érezték magukat ($p = 0{,}012$, $F = 7{,}798$), mint a magasabb érzelmi intelligenciájú társaik.

A hangulattal kapcsolatos kutatásokból (Boldizsár és mtsai, 2013; Kentta et al., 2006) ismert „jéghegyprofil" (angolul „iceberg profile") a mi eredményeink alapján is jól kimutatható (lásd *1.* és *3. ábra*). Ez azt jelenti, hogy sikeres teljesítmények (sport és vizsga) esetén az életerő kiemelkedik a többi hangulati állapot közül. Igaz, a „Hangulati Profil" skála (POMS) csak ezt az egy pozitív hangulatot méri, így csak egy „jéghegy alakú" éles kiemelkedés figyelhető meg az ezzel a mérőeszközzel végzett kutatásoknál. Esetünkben a „boldogság" magas értéke egy másik kiemelkedést hoz létre, így elmondható, hogy a kutatásunkban részt vevő egyetemi hallgató sportolók hangulati eredményei „kettős jéghegy profilt" hoztak létre (vagyis „double iceberg profile-t"). Sikertelen (sport és vizsga) teljesítmények esetén ez a profil ellaposodik. Sikertelen sportteljesítménykor ugyan az életerő kiemelkedik valamelyest, de az előbbiekhez képest jóval alacsonyabb értékkel, ugyanakkor a feszültség és a kimerültség értékei is viszonylag magasak. Sikertelen vizsgát megelőzően a feszültség, a kimerültség és a bizonytalanság értékei mondhatók magasnak.

Megbeszélés

Kutatásunk alapján megállapítható, hogy az egyetemi hallgató sportolók körében mindkét skála megfelelt, a BRUHAS mindkét szituációban (sportverseny és vizsga) magas megbízhatósági értéket mutatott. Az ÉRINTS a globális érzelmi intelligencia mérésekor bizonyult megbízhatónak.

Az első hipotézisünk részben bizonyítást nyert, mivel különbségeket találtunk az országok közötti összehasonlításban. Ennek alapján a magyar egyetemi hallgatók nagyobb jelentőséget tulajdonítanak az érzelmek felhasználásának, mint az általában hűvös vérmérsékletűnek tartott britek. Valószínűleg ez az az egyik befolyásoló faktor, amely alapján adatainkból azt állapíthatjuk meg, hogy mind a magyar, mind pedig az olasz egyetemisták globális érzelmi intelligenciája magasabb értéket mutat, mint a briteké.

Retrospekciós módszerünk kimutatta, hogy a hangulat optimális és diszfunkcioná-

lis teljesítmények előtt eltér egymástól, vagyis a kapcsolat szituációfüggő. Ez a megállapításunk összhangban van Lane és munkatársai (2009b és 2010) korábbi eredményeivel. A hangulat összefügg a fizikai felkészültséggel, ilyen például az életerő, amikor a sportoló vagy a vizsgázó hallgató energiával teli állapotban van, és magas a figyelmi szintje, más megfogalmazásban: éber. A fáradtság vagy kimerültség érzése jelentősen befolyásolja a teljesítmény fizikai és mentális tényezőit a sportban és a tanulásban (pl. vizsgákon). Vizsgálatunkban bizonyítást nyert, hogy sikeres teljesítmények előtt a résztvevők pozitív hangulatban (magas életerő-, boldogság- és higgadtságmutatókkal) kezdték a sportversenyeket, illetve a vizsgájukat, míg sikertelen teljesítmények előtt negatív hangulatban (viszonylag magas harag-, feszültség-, lehangoltság-, kimerültség- és bizonytalanságértékekkel) készülődtek a megmérettetésre. Ez igazolta második hipotézisünk helyességét. Indoklásként megemlíthető, hogy korábbi kutatások (Ekman és Davidson, 1994), (Hanin és Syrjä, 1996) azt igazolták, miszerint erős érzelmeket kiváltó események – mint például egy életre szóló legsikeresebb (legsikertelenebb) sportesemény/sportteljesítmény vagy tanulmányi teljesítmény – nagyon hosszan és pontosan elraktározódnak az emlékképekben, ezért felkért válaszadóink is megbízhatóan vissza tudtak emlékezni ezekre az eseményekre, illetve teljesítményekre.

Petrides és munkatársai (2007) szerint az érzelmi intelligencia az egyik legfontosabb tényezője az érzelmek szabályozásának. Egy sportverseny vagy egy vizsgahelyzet jelentős érzelemstimuláló szituációk, ezért az egyénnek tisztában kell lennie azzal, hogy miként változik viselkedése ilyen esetekben. Az egyénnek a viselkedésszabályozáshoz el kell érnie, hogy érzelmei optimális állapotba kerüljenek. Lane és munkatársai (2009b) megállapították, hogy az érzelmek felhasználásának képessége összefügg azzal, hogy valaki boldognak vagy épp ellenkezőleg, bizonytalannak érzi-e magát egy sportverseny vagy vizsga előtt. A depresszió egy különösen nemkívánatos állapot vizsgahelyzetben, ezért az egyénnek mindent el kell követnie, hogy elkerülje vagy legalább csökkentse ezt az állapotot. Ennek eléréséhez viszont magas szintű érzelmi intelligencia szükséges, amely egyrészt segít leküzdeni a depressziót, másrészt fenntartja a boldogság állapotának érzetét. A magas érzelmi intelligencia segít a jó teljesítmény eléréséhez, mivel az egyén jól tudja kezelni az érzelmeit vizsgahelyzetben (Parker et al., 2004), sportversenyeken (Zizzi et al., 2003), és általában képes motiválni magát a versenyhelyzetekben (Hanin, 2003).

A harmadik hipotézisünket részben igazolja, hogy sikeres sportversenyek előtt a vizsgált személyek közül a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők boldogságszintje magasabb, habár sikertelen teljesítmény esetén nem található szignifikáns különbség a két csoport között. Sikeres vizsgateljesítmény előtt a magasabb érzelmi intelligenciával rendelkezők körében szignifikánsan magasabb az életerő- és a boldogságszint, de egyúttal feszültebbek is ezek a személyek, amit valószínűleg a „coping" stratégiájukkal kezelni tudnak. Az alacsonyabb érzelmi intelligenciájúak viszont lehangoltabbak, mint a magas érzelmi intelligenciájúak, vagyis depressziójukat nem képesek megfelelőképpen kezelni. Ennek hosszú távon kedvezőtlen hatása lehet. Sikertelen vizsgateljesítmény esetén nem található szignifikáns eltérés a magas és az alacsony érzelmi intelligenciájú csoportok között.

A versenysportban tevékenykedő szakemberek szerte a világon azon fáradoznak,

hogy sportolóik teljesítményét tovább fokozzák. Ehhez a sportszakembereknek – az edzéselméleti ismereteken túl – meg kell ismerniük a különböző sportpszichológiai skálákat is. Ezeknek a rendszeres felhasználása növelheti a sportolók teljesítményét az olyan magas szintű koncentrációt igénylő egyéni sportágakban, mint például a torna, a műugrás, a sportlövészet vagy az íjászat, de a csapat-, labdajátékokban is az eredményesség egyik összetevője lehet a pillanatnyi érzelmi diszpozíció. A sportoló fizikai felkészültsége alapvető fontosságú, de nem elégséges tényező. Ha ez nem párosul energiával teli állapottal és magas figyelmi szinttel (éberséggel), a sportszituáció megoldása *ab ovo* kudarcra ítélt. Más megközelítésben: az edzőnek – a felnőtt versenyzőnek már önmagának is – észlelnie kell, ha a sportoló fáradtság- vagy kimerültségérzése olyan szintre emelkedik, hogy az már jelentősen befolyásolhatja a sportteljesítményt. Ilyenkor edzésmódszerbeli változtatások, esetleg aktív pihenőidőszakok válhatnak szükségessé.

Összefoglalás

Tanulmányunk konklúziójaként megállapítható, hogy az érzelmi intelligencia és a hangulat mérése, illetve átfogó kutatása egyaránt előnyős a sportban és a tanulási folyamatban. A sporttevékenység összes résztvevője, a versenyzőktől kezdve a sportszakemberekig, hasznosíthatja kutatási eredményeinket az önismereti folyamatban, illetve mások megismerésével kapcsolatban. Az oktatási folyamat során, a tanulók és egyetemi hallgatók mellett, a tanárok, illetve egyetemi oktatók is jól felhasználhatják az érzelmi intelligencia és a hangulat tanulmányozása során szerzett ismereteket. Többek között Gohm (2003) is megállapította, hogy egyrészt az érzelmek tanulással-tanítással szabályozhatók, másrészt az érzelmi intelligencia szakemberek által irányított tréninggel növelhető. Az érzelmi intelligencia hitet ad arra vonatkozólag, hogy az egyén képes az érzelmei menedzselésére (Petrides et al., 2007). Az egyénben ki kell fejleszteni azt a képességet, amelynek segítségével felismeri saját optimális érzelmi állapotát. Ha kell, változtatni is legyen képes az érzelmi állapotán úgy, hogy az a leghatékonyabban elősegítse teljesítménye növelésében (Salovey és Mayer, 1990). Amennyiben a korábbi tapasztalatok alapján az életerő és a boldogság „átélése" sikeresen működött a teljesítménynövelésben, akkor az egyén megtanítható arra, hogy újra elérje ezt a mentális állapotot, illetve fenn is tartsa az egész sportverseny vagy éppen a vizsga időtartamára. Emellett az egyén megtanulhatja mások viselkedését is, végső soron képessé válhat annak befolyásolására azzal, hogy növeli bennük a motivációt, az önbizalmat, az életerőt, a boldogságot, és ezáltal sporttársait vagy diáktársait is hozzásegítheti a sikerhez.

Az „érzelmi memória" egy olyan erős kognitív képesség, amely segítségével a sportoló vagy a tanuló felidézi és raktározza azokat a testi és lelki információkat, amelyek sikeres teljesítményhez segítették (Baumeister et al., 2007). Ugyanakkor a kellemetlen érzelmi állapotok és a kapcsolódó gyenge teljesítmény létrehozza azt az igényt, hogy az egyén megtanulja szabályozni és a helyes irányba terelni az érzelmeit, illetve a hangulati állapotát. Kirk és munkatársai (2008) kutatásaira hivatkozva még egyszer kiemeljük, hogy az érzelmi intelligencia olyan képességek együttese, amelyek fejleszthetők, illetve fejleszteni is kell őket. Ehhez különböző pszichológiai stratégiák használhatók fel. Példaként említhető: egy feszült (szorongó)

fizikai és mentális állapot esetén hatásos lehet a figyelemelterelés vagy a relaxációs módszerek (autogén tréning, progresszív izomellazítás) valamelyike, esetleg egy megfelelő stílusú zene, netán az edzői vagy tanári humor (Lane et al., 2011). Ugyanakkor az életerő fokozása céljából hasznos lehet a „belső beszéd" vagy az imaginációs tréning megtanítása és gyakoroltatása. A legmegfelelőbb technikák kidolgozására és felhasználására csak az erre kvalifikált szakemberek hivatottak, illetve csak ők jogosultak alkalmazni sportolók és tanulók körében.

Lane és munkatársai (2011) javaslatai alapján az érzelmi szabályozás lépései a következők lehetnek: 1. az érzelmi állapot felmérése; 2. az érzelmi szabályozó stratégia hatékonyságának tesztelése; 3. a sportolók vagy tanulók aktív bevonása a folyamatba oly módon, hogy ők maguk is képesek legyenek észlelni az érzelmeik hatását, illetve következményeit; 4. a fentiek tudatában a megfelelő érzelmi menedzselési és sportteljesítményfokozási stratégia összekapcsolása, ésszerű felhasználása, valamint folyamatos monitorizálása, szükség esetén módosítása. Természetesen ezek csak általános javaslatok, ezért a sportolók vagy a tanulók, illetve az avatott szakemberek együttes munkájának eredményeképpen a technikák kiválasztásánál és alkalmazásánál mindig egyénre szabottan kell a megfelelő döntéseket meghozni.

Kutatásunk korlátaira is fel kell hívnunk a figyelmet. Az egyik korlát a hangulat kutatásánál használt retrospekciós módszer, amelyet korábban Lane és Terry (2000) is erősen kritizált. A visszaemlékezés hatékonysága az időbeli távolság növekedésével megkérdőjelezhető, emiatt további vizsgálatokat igényel a módszer megbízhatósága. A második korlát, hogy ki mit tekint sikeres (optimális) és sikertelen (diszfunkcionális) teljesítménynek. Ez is további fogalmi pontosítást, illetve tisztázást igényel. A harmadik korlátja kutatásunknak a mintavétel módja, illetve az egyetemi hallgatói korosztály kiválasztása. Kérdéses, hogy az egyetemi sportolók körében felvett adataink mennyire általánosíthatók. Ezt is érdemes tisztázni más korosztályoktól, illetve a populáció más rétegeitől vett adatokkal. Társadalomtudományi vizsgálatokban gyakorta fennáll a „szociális elvárások hatása", ami pontatlanságokat szülhet a válaszadók részéről a skálák kitöltése során – ez lehet kutatásunk negyedik korlátja. Ötödik korlátként említhető, hogy a csoportok összehasonlításához a „mediant" használtuk fel, ami ugyan nem ideális, de elfogadott módszer a nemzetközi szakirodalomban. Ehelyett három csoportot is kialakíthattunk volna, ezáltal a két szélső csoport összehasonlításakor nem csak egy pont választotta volna el a csoportokat. Igaz, ebben az esetben a középső csoport összehasonlítása maradt volna el. A minta szempontjából szükségesnek tartjuk még megemlíteni, hogy különböző sportágak képviselőit kértük fel a válaszadásra, de erre külön nem gyűjtöttünk adatokat, ezért nem állt módunkban összehasonlítani a csapatsportágak és az egyéni sportágak képviselőit. Javaslatként fogalmazzuk meg tehát ennek a problémakörnek a vizsgálatát, mint egy lehetséges újabb kutatási irányt.

A felsorolt korlátok ellenére abban bízunk, hogy egyrészt – a gyakorló szakemberek eddigi eredményei folytatásaképpen (Baranya, é. n.; Kun, 2011; Szabó és mtsai, 2011a, 2011b, 2012; Tóth, 2010) – a téma iránt érdeklődők számára hasznos információkkal szolgáltunk, másrészt a sikeres sportteljesítmény és vizsgateljesítmény szempontjából sikerült rávilágítanunk az érzelmi intelligencia és a hangulat mélyebb megismerésének, felhasználhatóságának előnyeire.

SUMMARY

What is the benefit of measuring emotional intelligence and mood states in sports and academic settings?

Background and aims: Our study aims to investigate whether the assessment of emotional intelligence and mood states is beneficial to subject experts in sports and education in order to develop interventions designed to aid athletes` and students' performance enhancement. To address this aim, we assessed emotional intelligence and mood states using validated self-report scales. *Methods:* Four hundred and sixty-seven university students studying sports and/or physical education teacher`s degree were recruited from three countries (Hungary, United Kingdom and Italy). Participants also reported being actively engaged in sports training sessions and competitions. Participants completed the 33-item Emotional Intelligence Scale (Schutte et al., 1998) and the 32-item Brunel Mood State Scale (Terry et al., 2003) with retrospective account according to four situations (1. optimal or successful sports competition, 2. dysfunctional or unsuccessful sports competition, 3. optimal/successful academic examinations and 4. dysfunctional/-unsuccessful academic examinations). *Results:* Results demonstrate that participants reported experiencing intense pleasant mood states prior to optimal (successful) and experiencing intense unpleasant mood states prior to dysfunctional (unsuccessful) sports and academic performances, a finding consistent with previous research. No significant age effects or differences between males and females were found. However, emotional intelligence scores for Hungarian and Italian students were significantly higher than British students. We suggest that further research should address the mechanisms underlying these differences, particularly as no significant differences by country were expected. *Discussion:* In summary, we suggest that practitioners involved in sports and education consider using strategies designed to increase emotional intelligence in order to promote success in their athletes and students.

Keywords: emotions, affects, self-regulation, sports performance, academic performance

Irodalom

Bandura, A. (1986): *Social Foundations of Thought and Action.* Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

Baranya I. (é. n.): *Kisiskoláskor sportpszichológiája VI.: Érzelmi intelligencia a sportban (EQ – Emotional Quotient).* http://www.sportpszichologia.eu/kisiskolaskor_psz_6.html

Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991): The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44.* 1–26.

Bar-On, R. (1996): *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence.* Multi-Health Systems, Toronto.

Bar-On, R., Parker, J. D. A. (2000): Introduction. In Bar-On, R., Parker, J. D. A. (eds): *The Handbook of Emotional Intelligence.* Jossey-Bass, San Francisco.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C. N., Zhang, L. (2007): How emotion shapes behaviour: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. *Personality and Social Psychology Review, 11(2).* 167–203.

Bernet, M. (1996): *Emotional intelligence: components and correlates.* Annual conventions of the American Psychological Association, Toronto.

Boldizsár D., Lerch A., Versics A., Volák A., Soós I., Hamar P. (2013): Motivation and Mood States in Connection with Sports: An Empirical Examination of Hungarian and French Athletes. *Studia UBB Educatio Artis Gymnasticae, 58(1).* 5–17. http://www.studia.ubbcluj.ro/download/pdf/765.pdf

Cantor, N., Kihlstrom, J. F. (1985): Social Intelligence: The Cognitive Basis of Personality. *Review of Personality and Social Psychology, 6.* 15–33.

Ciarrochi, J., Forgas, J. P., Mayer, J. D. (2001): *Az érzelmi intelligencia a mindennapi életben (Emotional intelligence in everyday life).* Taylor and Francis Group – Psychology Press – Kairosz Kiadó.

Cooper, R. K., Sawaf, A. (1997): *Executive EQ: Emotional intelligence in Leadership and organizations.* Grosset/Putnam, New York.

Davies, K. A., Lane, A. M., Devonport, T. J., Scott, J. A. (2010): Validity and Reliability of Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-10). *Journal of Individual Differences, 31(4).* 198–208.

Ekman, P., Davidson, R. J. (1994): Afterword: What is the relation between emotion and memory? In Ekman, P., Davidson R. J. (eds): *The nature of emotion.* Oxford University Press, Oxford. 316–318.

Elias, M. J., Tobias, S. E., Friendlandler (1999): *Emotionally intelligent parenting: How to raise a self-disciplined, responsible, and socially skilled child.* Harmony/Random House, New York.

Epstein, S., Feist, G. J. (1988): Relation Between Self- and Other- Acceptance and Its Moderation by Identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 54.* 309–315.

Fitness, J., Fletcher, G. J. O. (1993): Love, hate, anger, and jealousy in close relationships: A cognitive appraisal and prototype analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 65.* 942–958.

Gardner, H. (1983): *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences.* Basic Books, New York.

Gohm, C. L. (2003): Mood regulation and emotional intelligence: Individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology, 84.* 594–607.

Goleman, D. (1995): *Emotional Intelligence.* Bantam Books, New York.

Hanin, Y. (ed.) (2000): *Emotions in Sport.* Human Kinetics, IL.

Hanin, Y. (2003): Performance related emotional states in sport: A qualitative analysis. *Forum: Qualitative Social Research* (online journal). Assessed on 21 July 2013 at: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/747/1619

Hanin, Y. L., Syrjä, P. (1996): Predicted, actual, and recalled affect in Olympic-level soccer players: Idiographic assessment on individualised scales. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 18.* 325–335.

Hotschild, A. R. (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.* University of California Press, Berkeley.

Kent, M. (2004): *The Oxford Dictionary of Sport Science and Medicine.* Oxford University Press, Oxford.

Kentta, G., Hassmen, P., Raglin (2006): Mood state monitoring of training and recovery in elite kayakers. *European Journal of Sport Science, 6(4).* 245–253.

King, L. A., Emmons, R. A. (1990): Ambience over expressing emotion: Physical and psychological correlates. *Journal of Personality and Social Psychology, 58(5).* 864–877.

Kun B. (2011): *Az érzelmi intelligencia és az emocionális és szociális kompetenciák szerepe a pszichoaktívszer-használatban.* Doktori (PhD)-disszertáció tézisei. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszchológiai Kar, Budapest.

Kun B., Urbán R., Balázs H., Kapitány M., Nagy H., Oláh A., Demetrovics Zs. (2011): Az Érzelmek Mérése Skála háromfaktoros modelljének adaptálása. *Magyar Pszichológiai Szemle, 66(3).* 449–466.

Kun B., Balázs H., Kapitány M., Urbán R., Demetrovics Zs. (2010): Confirmation of the three-factor model of the Assessing Emotions Scale (AES): Verification of the theoretical starting point. *Behavior Research Methods, 42(2).* 596–606.

Lane, A. M., Beedie, C., Jones, M., Uphill, M., Devonport, T. (2011): The BASES Expert statement on Emotion Regulation in Sport. *The Sport and Exercise Scientist, 29.* 14–15.

Lane, A. M., Devonport, T. J., Soos I., Karsai I., Leibinger, Hamar P. (2010): Emotional intelligence and emotions associated with optimal and dysfunctional athletic performance. *Journal of Sports Science and Medicine, 9.* 388–392.

Lane, A. M., Jarrett, H. (2005): Mood changes following golf among senior recreational players. *The Journal of Sports Science and Medicine, 4.* 47–51.

Lane, A. M., Meyer, B. B., Devonport, T. J., Davies, A. D., Thelwell, R., Gill, G. S., Diehl, C. D. P., Wilson, M., Weston, N. (2009a): Validity of the emotional intelligence scale for use in sport. *Journal of Sports Science and Medicine, 8.* 289–295.

Lane, A. M., Soos I., Leibinger E., Karsai I., Hamar P. (2007): Validity of the Brunel Mood Scale for Use with UK, Italian and Hungarian Athletes. In Lane, A. M. (ed.): *Mood and Human Performance, Conceptual Measurement and Applied Issues.* Nova Science Publishers Inc., New York. 119–130.

Lane, A. M. Soos I., Leibinger E., Karsai I., Hamar P. (2008): Validity of the Brunel Mood Scale for Use with UK, Italian and Hungarian Athletes. In Bakere, S. R. (ed.): *Hot Topics in Sports and Athletics.* Nova Science Publishers Inc., New York. 115–128.

Lane, A. M., Terry, P. C. (2000): The nature of mood: Development of a conceptual model with a focus on depression. *Journal of Applied Sport Psychology, 12.* 16–33.

Lane, A. M., Thelwell, R., Devonport (2009b): Emotional intelligence and mood states associated with optimal performance. *Electronic Journal of Applied Psychology: General Articles, 5(1).* 67–73.

Lane, A. M., Thelwell, R., Gill, G., Weston, N. (2007): Confirmatory factor analysis of the Emotional Intelligence Scale on an athletic sample. *Journal of Sports Sciences, 25.* 312.

Lazarus, R. S. (2000): How emotions influence performance in competitive sports. *The Sport Psychologist, 14.* 229–252.

Matthews, G., Jones, D. M., Chamberlain, A. G. (1990): Refining the measurement of mood: The UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology, 81.* 17–42.

Mayer, J. D., Gaschke (1988): The Experience and Meta-Experience of Mood. *Journal of Personality and Social Psychology, 5.* 102–111.

Mayer, J. D., Michell, D. C. (1998): Intelligence as a subsystem of personality: From Sperman's go to contemporary models of hot processing. In Tomic, W., Kingma, J. (eds): *Advances in cognition and educational practice, 5.* JAI Press, Greenwich, CT. 43–75.

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., Sitarenios, G. (2001): Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotions, 1.* 232–242.

Mayer, J. D., Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In Salovey, P., Slyter, D. (eds): *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications.* Basic Books, New York.

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. (2002): *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User's manual.* Multi-Health Systems, New York, NY.

McNair, D. M., Lorr, M., Droppleman, L. F. (1971): *Manual for the Profile of Mood States.* Educational and Industrial Testing Services, San Diego, CA.

Nagy H., Czeglédi E. (2010): *A Schutte-féle Önbeszámolós Érzelmi Intelligencia Skála (SSREI) faktorstruktúrájának elemzése. Egyén és kultúra. A pszichológia válasza napjaink társadalmi kihívásaira.* A Magyar Pszichológiai Társaság XIX. Országos Tudományos Nagygyűlése. Kivonatkötet. Pécsi Tudományegyetem Pszichológiai Intézet. Pécs. 196.

Nagy H. (2010): *A képesség-alapú érzelmi intelligencia modell érvényességének empirikus elemzése.* Doktori (PhD)-disszertáció. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar. Pszichológiatudomány Doktori Iskola. Személyiség- és Egészség-pszichológiai Program. 8–136.

Oláh A. (2005): *SZEMIQ Képes fél-projektív teszt a szociális és érzelmi intelligencia mérésére.* HI PRESS, Budapest.

Parker, J. D. A., Summerfeldt, L. J., Hogan, M. J., Majeski, S. A. (2004): Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and individual differences, 36.* 163–172.

Petrides, K. V., Furnham, A. (2000): On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29.* 313–320.

Petrides, K. V., Pita, R., Kokkinaki, F. (2007): The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology, 98.* 273–289.

Piaget, J. (1972): *The Psychology of Intelligence.* Littlefield Adams, Totowa, NJ.

Rivers, S. E., Brackett, M. A., Reyes, M. R., Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. (2012): Measuring Emotional Intelligence in Early Adolescence with the MSCEIT-YV: Psychometric Properties and Relationship with Academic Performance and Psychosocial Functioning. *Journal of Psychoeducational Assessment, 30(4).* 344–366.

Saklofske, D. H., Austin, E. J., Minski, P. S. (2003): Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences, 34.* 707–721.

Salovey, P., Birnbaum, D. (1989): Influence of Mood on Health-Relevant Cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology, 57.*

Salovey, P., Mayer, J. D. (1990): Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9.* 185–211.

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., Palfai, T. P. (1995): Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait, Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (ed.): *Emotion, disclosure and health.* 125–154. American Psychological Association, Washington, D.C.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., Dornheim, L. (1998): Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25.* 167–177.

Soós I., Hamar P., Lane, A. M., Leibinger É., Karsai I. (2007): *Az érzelmi intelligencia és a hangulat mérése a sportban – Az Érzelmi Intelligencia és a Brunel Hangulati Skála magyarországi alkalmazása.* VI. Országos Sporttudományi Kongresszus. Előadáskivonatok. Eger. 43.

Sternberg, R. J. (1988): *The Triarchic Mind: A New Theory of Human Intelligence.* Viking, New York.

Szabó A., Kun B., Urbán R., Demetrovics Zs. (2011a): Kezdeti eredmények a Wong és Law Érzelmi Intelligencia Skála (WLEIS-HU) hazai alkalmazásával. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, 12(1).* 1–5.

Szabó A., Velenczei A., Kovács Á., Szabó T., Urbán F. (2011b): *Személyiségi jellemzők és érzelmi intelligencia két küzdősportban (Personality characteristics and emotional intelligence in two combat sports.)* VIII. Országos Sporttudományi Kongresszus. Előadáskivonatok. Győr. 71.

Szabó A., Ábrahám J., Velenczei A. (2012): *A fiatal sportoló sport-pszichológiai profilja és érzelmi intelligenciája.* IX. Országos Sporttudományi Kongresszus. Előadáskivonatok. Szeged. 65.

Taylor, G. J., Ryan, D., Bagby, R. M. (1985): Toward the development of a new self-report alexithymia scale. *Psychotherapy and Psychosomatics, 44.* 195–199.

Terry, P. C., Lane, A. M., Fogarty, G. (2003): Construct validity of the Profile of Mood States-A for use with adults. *Psychology of Sport and Exercise, 4.* 125–139.

Terry, P. C., Lane, A. M., Lane, H. J., Keohane, L. (1999): Development and validation of a mood measure for adolescents: POMS-A. *Journal of Sports Sciences, 17.* 861–872.

Thelwell, R., Lane, A. M., Weston, N. J. V. (2008): Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 6.* 224–235.

Tóth L. (2010): *Lélektani és sportlélektani ismeretek.* Jegyzet az OKJ-s sportszakemberképzés számára. Önkormányzati Minisztérium, Budapest.

Walker, R. E., Foyley, J. M. (1973): Social Intelligence: Its History and Measurement. *Psychology Reports, 33.* 839–864.

Wechsler, D. (1958): *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence.* William and Wilkins, Baltimore, MD.

Zizzi, S. J., Deaner, H. R., Hirschborn, D. K. (2003): The relationship between emotional intelligence and performance among college baseball players. *Journal of Applied Sport Psychology, 15.* 262–269.

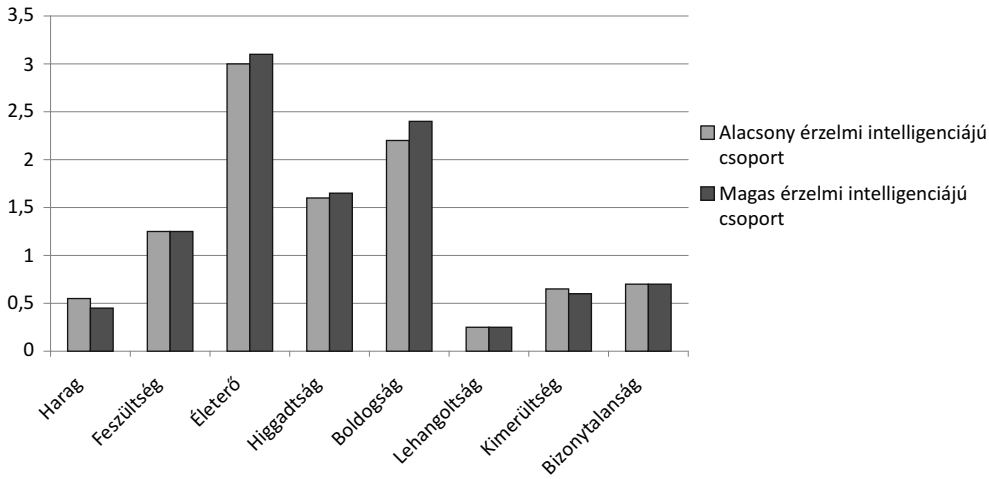
MELLÉKLETEK

1. táblázat. A nemek és életkori csoportok országok szerinti megoszlása

	Férfi	Nő	Életkori csoport	Átlagéletkor
Magyarország	88 fő (43%)	117 fő (57%)	18–33 év	20,7 év
Egyesült Királyság	81 fő (64%)	46 fő (36%)	18–37 év	19,6 év
Olaszország	70 fő (52%)	65 fő (48%)	19–31 év	21,0 év

2. táblázat. A Brunel Hangulati Skála (BRUHAS) alskáláinak megbízhatósági értékei (Cronbach-alfa)

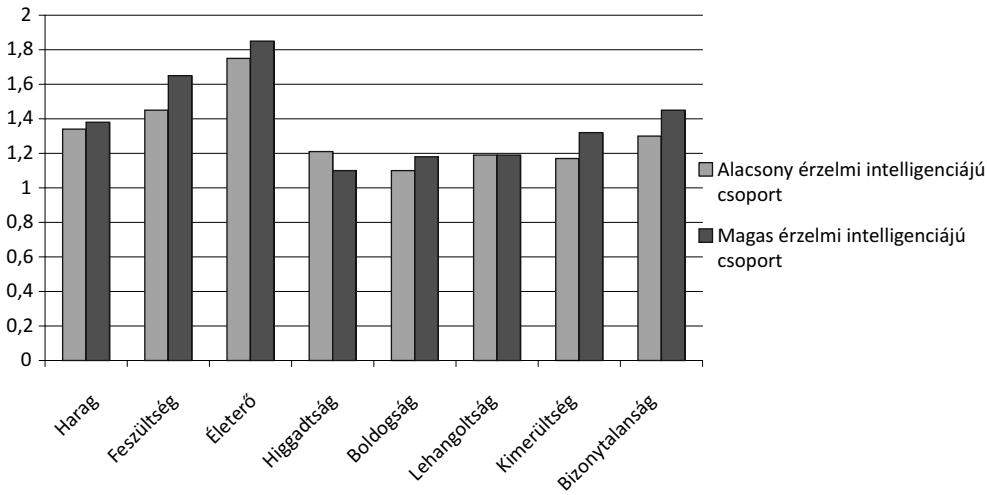
	Sikeres sportteljesítmény	Sikertelen sportteljesítmény	Sikeres vizsgateljesítmény	Sikertelen vizsgateljesítmény
Életerő	0,80	0,87	0,83	0,86
Harag	0,73	0,89	0,86	0,88
Feszültség	0,70	0,81	0,81	0,77
Nyugodtság	0,70	0,76	0,77	0,74
Boldogság	0,76	0,80	0,83	0,83
Depresszió	0,68	0,85	0,88	0,82
Kimerültség	0,74	0,82	0,83	0,82
Bizonytalanság	0,60	0,78	0,76	0,77



Szignifikáns különbség: Boldogság p = 0,027

	Alacsony érzelmi intelligenciájú csoport	Magas érzelmi intelligenciájú csoport
Harag	0,53	0,46
Feszültség	1,29	1,28
Életerő	3,01	3,11
Higgadtság	1,57	1,61
Boldogság	2,18	2,36
Lehangoltság	0,25	0,23
Kimerültség	0,62	0,56
Bizonytalanság	0,7	0,71

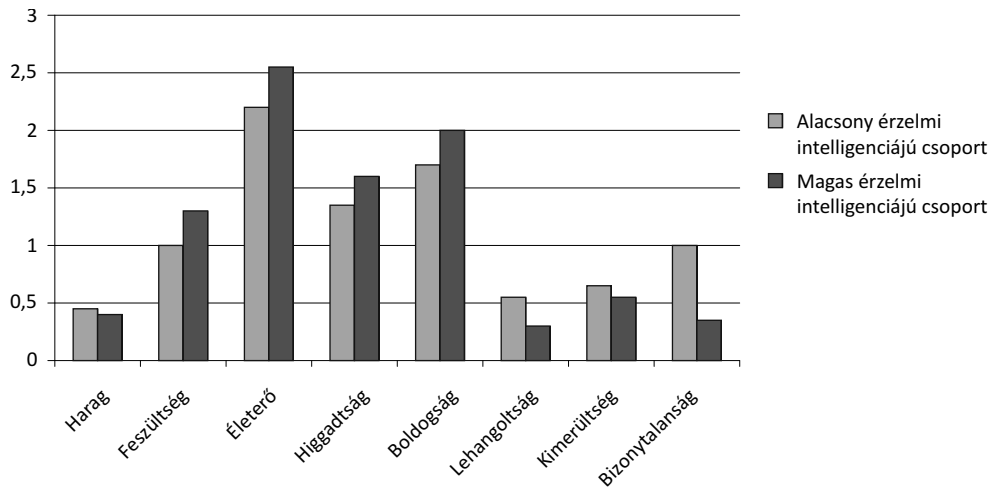
1. ábra. Hangulati állapotok összehasonlítása alacsony és magas érzelmi intelligenciájú csoportoknál sikeres sportteljesítmény előtt



Nem található szignifikáns különbség.

	Alacsony érzelmi intelligenciájú csoport	Magas érzelmi intelligenciájú csoport
Harag	1,33	1,37
Feszültség	1,69	1,71
Életerő	1,82	1,8
Higgadtság	1,22	1,12
Boldogság	1,18	1,1
Lehangoltság	1,19	1,18
Kimerültség	1,17	1,33
Bizonytalanság	1,3	1,45

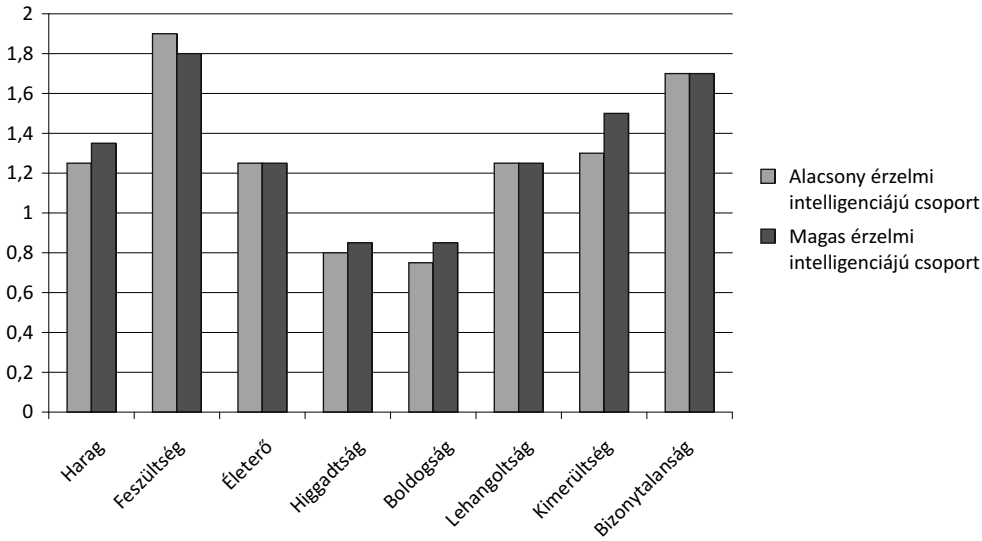
2. ábra. Hangulati állapotok összehasonlítása alacsony és magas érzelmi intelligenciájú csoportoknál sikertelen sportteljesítmény előtt



Szignifikáns különbségek:
Feszültség p = 0,021
Életerő p = 0,000
Boldogság p = 0,005
Lehangoltság p = 0,012

	Alacsony érzelmi intelligenciájú csoport	Magas érzelmi intelligenciájú csoport
Harag	0,43	0,39
Feszültség	1,02	1,28
Életerő	2,18	2,53
Higgadtság	1,41	1,57
Boldogság	1,74	2
Lehangoltság	0,51	0,34
Kimerültség	0,86	0,83
Bizonytalanság	0,99	0,87

3. ábra. Hangulati állapotok összehasonlítása alacsony és magas érzelmi intelligenciájú csoportoknál sikeres vizsgateljesítmény előtt



Nem található szignifikáns különbség.

	Alacsony érzelmi intelligenciájú csoport	Magas érzelmi intelligenciájú csoport
Harag	1,25	1,35
Feszültség	1,96	1,87
Életerő	1,3	1,3
Higgadtság	0,89	0,92
Boldogság	0,9	0,87
Lehangoltság	1,23	1,22
Kimerültség	1,33	1,48
Bizonytalanság	1,67	1,66

4. ábra. Hangulati állapotok összehasonlítása alacsony és magas érzelmi intelligenciájú csoportoknál sikertelen vizsgateljesítmény előtt

A MAGYAR NYELVŰ ÖNBECSÜLÉS IMPLICIT ASSZOCIÁCIÓS TESZT KIDOLGOZÁSA ÉS VALIDÁLÁSA

JÓZAN Anna
ELTE PPK Klinikai Pszichológia és Addiktológia Tanszék
ELTE Pszichológiai Doktori Iskola
jozan.anna@ppk.elte.hu

KAPITÁNY Nóra
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
gnora666@gmail.com

SZABOLCSI Dávid
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
davidszabolcsi@gmail.com

KÖKÖNYEI Gyöngyi
ELTE PPK Klinikai Pszichológia és Addiktológia Tanszék
kokonyei.gyongyi@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Az implicit önbecsülés legelterjedtebb mérőeszköze az Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt, mely kategorizációs feladatok reakcióidejének összehasonlítása segítségével méri az énre irányuló automatikus, nemtudatos attitűdöt. A tanulmányban bemutatjuk a magyar nyelvű Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt kidolgozásának lépéseit, majd ismertetjük a teszt pszichometriai mutatóit egészséges serdülő és felnőtt mintán. *Módszer:* A vizsgálatban 401 serdülő és 243 felnőtt vett részt. Az implicit önbecsülést Önbecsülés IAT-vel, az explicit önbecsülést Rosenberg Önértékelés Skálával, Állapot Önértékelés Skálával és Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőívvel, a mérőeszközök kitöltését torzító tényezőket a Balanced Inventory of Desirable Responding Öncsalás és Jó benyomáskeltés skáláival mértük. A serdülőknek egy 92 fős almintáján teszt-reteszt mérést is végeztünk. *Eredmények:* Az Önbecsülés IAT belső konzisztenciája magas, időbeli stabilitása közepes. Az implicit önbecsülés a semlegesnél pozitívabb minden vizsgált demográfiai csoportban, és nem vagy csak gyengén jár együtt az explicit önbecsüléssel. Az implicit önbecsülés nem áll kapcsolatban sem az öncsalással, sem a jó benyomáskeltéssel, az explicit önbecsülés ezzel szemben közepesen erős együttjárást mutat az öncsalással. *Következtetések:* A magyar nyelvű Önbecsülés IAT

megbízható mérőeszköznek bizonyult mind serdülő, mind felnőtt mintán. Eredményeink összhangban vannak az Önbecsülés IAT-vel végzett nemzetközi vizsgálatok következtetéseivel, és azt bizonyítják, hogy az önbecsülés implicit és explicit formái egymástól tisztán elkülöníthető konstruktumok.
Kulcsszavak: implicit önbecsülés, explicit önbecsülés, Implicit Asszociációs Teszt, validálás, öncsalás, jó benyomáskeltés

IMPLICIT ÖNBECSÜLÉS

Az implicit önbecsülés fogalma

Míg a pszichodiagnosztikában és -terápiában a tudattalan pszichés tartalmak és működések jelentősége kiemelkedő (Freud, 1917–1986), a személyiségpszichológia empirikus kutatásában a nemtudatos folyamatok vizsgálata sokáig háttérbe szorult. A hagyományos kérdőíves vizsgálatok erre nem alkalmasak, így más módszereket kellett találni a tudattalan működések megragadására. A tartalomelemzés, a projektív tesztek és a rajztesztek mind a tudattalan tartalmakat és mechanizmusokat próbálták feltárni és valamiképpen mérhetővé tenni (Morgan és Murray, 1935; Murstein, 1965; Pennebaker et al., 2003; Vass, 2003). A kilencvenes években a nemtudatos folyamatok vizsgálatának egy újabb irányzata jelent meg, mely először a szociálpszichológiában, majd valamivel később a személyiségpszichológiában is egyre elterjedtebbé vált. Az új irányzat az implicit szociális kogníció (Greenwald és Banaji, 1995) kutatását tűzte ki céljául, és ehhez a kísérleti pszichológia módszereiből merített ötleteket.

De mit is értünk „implicit”-en ebben a kontextusban? Az irányzat képviselői szerint a pszichés folyamatoknak két szintjét különböztethetjük meg: Míg az implicit működések nagyrészt automatikusak, gyorsak, hatékonyak és általában nem tudatosodnak, addig az explicit folyamatok többnyire szándékosak, kontrolláltak, viszonylag lassúak és a tudat számára jól hozzáférhetők (Greenwald és Banaji, 1995; Payne és Gawronski, 2010). Az implicit folyamatok feltárására ún. indirekt vagy nonreaktív (például asszociációk erősségének mérése), míg az explicit működések mérésére direkt módszereket (például kérdőívek) használunk.

Az implicit és explicit folyamatok megkülönböztetése az „én” szakirodalmában is megjelenik: egyrészt az én mentális reprezentációs folyamatainak kettősségére utalva (lásd Epstein, 1994; Lieberman et al., 2004), másrészt az önbecsülés kettős természetét elemezve. Ez utóbbi megközelítés az ént attitűdtárgyként definiálja (Greenwald és Pratkanis, 1984), és amellett érvel, hogy az önértékelésnek, azaz az énhez való értékelő és érzelemteli viszonynak (Harter, 1999; James, 1890; Leary és Baumeister, 2000) is megkülönböztethető implicit és explicit szintje. Az implicit önértékelés a fogalom megalkotói, Greenwald és Banaji (1995), szerint *„az énnel kapcsolatos attitűd introspektív módon beazonosítatlan (vagy helytelenül azonosított) hatása az énnel asszociált és az énnel nem asszociált tárgyak értékelésére”* (11. o.). A konstruktum számos meghatározása közül (Dijksterhuis, 2004; Karpinski és Steinberg, 2006; Zeigler-Hill és Jordan, 2010) jelen tanulmányban abban az értelemben használjuk a fogalmat, ahogyan azt Dijksterhius (2004)

definiálta: Az implicit önértékelés *„az énre irányuló implicit attitűd”* (353. o.).

Az implicit és az explicit önbecsülés az empirikus vizsgálatok szerint egymástól nagymértékben különbözhet, és nem vagy csak gyengén jár együtt (Bar-Anan és Nosek, 2012; Krause et al., 2011; Krizan és Suls, 2008). Az önbecsülésnek e két formája más-más forrásból származik, eltérően módosítható és különböző viselkedéseket jelez előre (Gawronski és Sritharan, 2010; Perugini et al., 2010; Spalding és Hardin, 1999; Zeigler-Hill és Jordan, 2010). A kétféle folyamat eltérései ellenére azonban az önértékelésnek mindkét szintjét érvényesnek, valósnak fogadhatjuk el.

Mivel az implicit önértékelés az önbecsülés nemtudatos, automatikus formája, kézenfekvő lenne azt feltételezni, hogy mélyen a személyiségben gyökerezik és nehezen változtatható. Az empirikus vizsgálatok eredményei azonban nem egyértelműek: Egyes kutatások szerint az implicit önértékelés valóban stabil és mélyen a korai szülő-gyerek kapcsolatban, illetve a kultúrában gyökerezik (DeHart et al., 2006; Hetts et al., 1999), míg más vizsgálatok alapján kísérleti manipuláció eredményeként vagy bizonyos életesemények hatására spontán módon könnyedén módosulhat (Baccus et al., 2004; Dijksterhuis, 2004).

Bár az implicit önbecsüléssel kapcsolatban egyelőre még számos probléma tisztázatlan, egy kérdésben minden empirikus vizsgálat azonos eredményre jutott: bármilyen mérési eljárást használunk, az önértékelésnek ez a szintje a semlegesnél kedvezőbb (Krause et al., 2011; Rudolph et al., 2008). Ugyanakkor jelentős különbségek mutathatók ki abban, hogy kinek mennyire pozitív az implicit önbecsülése, és ez az, ami lehetővé teszi a kimeneti változók előrejelzését.

Az implicit önbecsülés mérőeszközei

Az implicit folyamatok mérésére számos eszközt használnak, melyeket összefoglaló néven indirekt eljárásoknak nevezünk (Payne és Gawronski, 2010). Ezek vagy különböző feladatok teljesítésének reakcióidején vagy semleges ingerek értékelésén alapulnak. A reakcióidő-alapú tesztek csoportjába tartozik többek között az Implicit Asszociációs Teszt (IAT, Greenwald et al., 1998), a Brief Implicit Asszociációs Teszt (BIAT, Sriram és Greenwald, 2009), a Go/No-Go Association Task (GNAT, Nosek és Banaji, 2001) és az Extrinsic Affesctive Simon Task (EAST, De Houwer, 2003), míg a semleges ingerek értékelésén alapuló tesztek közül az Affect Misattribution Procedure (AMP, Payne et al., 2005) és a Name-Letter Test (NLT, Nuttin, 1985) a legismertebb. Megjegyezzük, hogy a nemtudatos folyamatok feltárásában a reakcióidő és az asszociációk együttes vizsgálata nem új keletű, hiszen már Jung (1910) szóasszociációs tesztjében is találkozhatunk ezzel a módszerrel. Az implicit szociális kogníció területén használt indirekt eljárások részletes ismertetését lásd például Gawronski és De Houwer (2014), illetve Krause et al. (2011) összefoglaló tanulmányaiban.

Az indirekt eljárások közül az önbecsülés területén a legmegbízhatóbb és legelterjedtebb módszerek a reakcióidő-tesztek csoportjába tartozó Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt (IAT, Greenwald és Farnham, 2000) és a semleges ingerek értékelésén alapuló eljárások közé tartozó Name-Letter Test (NLT, Nuttin, 1985). Az IAT az attitűdtárgy és bizonyos tulajdonságok közötti asszociációk erősségét méri reakcióidő segítségével. Az attitűdtárgy iránti attitűdöt relatív értelemben ragadja meg, azaz viszonyítja egy másik attitűdtárgy iránti attitűdhöz (például

a feketékkel kapcsolatos attitűdöt a fehérekre vonatkozókhoz hasonlítja). Az önbecsülés esetében a viszonyítási pontot hagyományosan a többiek jelentik, tehát az IAT az énre vonatkozó attitűdöt a másokra irányuló attitűdhöz viszonyítja. Az NLT során a kitöltő az ábécé betűit értékeli, majd az implicit önbecsülés méréséhez a válaszadó monogrambetűire adott pontszámokat viszonyítjuk a többi betű átlagpontszámához.

Az empirikus kutatásokban mindkét módszert sikeresen alkalmazták az implicit önbecsülés és más pszichés jelenségek kapcsolatának vizsgálatára (Bernstein et al., 2013; Brauhardt et al., 2014; DeHart et al., 2006; Glashouwer et al., 2013), ugyanakkor az IAT-nek két fontos előnye is van az NLT-vel szemben. Egyrészt az összes indirekt eljárás közül az IAT-nek a legjobbak a pszichometriai mutatói (Bosson et al., 2000; Krause et al., 2011), másrészt az IAT – az NLT-vel szemben – lehetővé teszi az anonim adatfelvételt. Az IAT legfőbb hátránya, hogy az önbecsülést a másokkal kapcsolatos attitűdhöz viszonyítva ragadja meg. Ez azonban az eredmények validitását nem veszélyezteti, csak értelmezésüket módosíthatja. A többi mérőeszköznek rosszabbak a pszichometriai mutatói, ezért sokkal ritkábban alkalmazzák őket.

A tanulmány célja

Mivel az implicit és az explicit önértékelés egyértelműen különbözik egymástól és eltérő konstruktumokat jelez előre (Gawronski és Sritharan, 2010; Perugini et al., 2010; Spalding és Hardin, 1999; Zeigler-Hill és Jordan, 2010), fontos, hogy a kérdőívekben hagyományosan vizsgált explicit önértékelés mellett az önbecsülés implicit szintjét is mérni tudjuk. Tanulmányunk célja, hogy bemutassuk az implicit önbecsülés legelterjedtebb mérőeszközének magyar nyelvű változatát. Először ismertetjük a magyar nyelvű Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt kidolgozásának lépéseit, majd áttérünk a teszt serdülő és felnőtt mintán történő validálására.

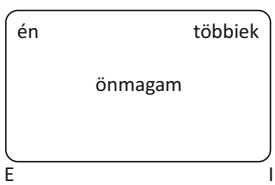
AZ IMPLICIT ASSZOCIÁCIÓS TESZT

Az Implicit Asszociációs Teszt (Greenwald et al., 1998) egy olyan számítógépes teszt, melyben az implicit attitűdöket automatikus asszociációk erősségének meghatározásán keresztül vizsgáljuk. A kitöltő kategorizációs feladatok sorozatát oldja meg, melyeknek mindegyikében mérjük a reakcióidőt és a hibák számát. Minél gyorsabban és minél kevesebb hibával reagál a kitöltő, annál erősebb automatikus asszociációt feltételezünk. A végső eredmény meghatározott feladatok reakcióidejének és hibázási arányainak összehasonlításából származik. A teszt működését egy konkrét példán keresztül érthetjük meg legkönnyebben.

Az Önbecsülés IAT-ben a vizsgált konstruktum az énre irányuló implicit attitűd. Mivel az IAT mindig viszonylagos értelemben vizsgálja az attitűdöt, az implicit önbecsülést úgy mérjük, hogy az én automatikus értékelését a többiek automatikus értékeléséhez viszonyítjuk. Az automatikus értékelés a jó-rossz dimenzió mentén történik. Az implicit szociális kogníció irodalmában az én és többiek kategóriapárosára céltárgyként *(target concept),* a jó-rossz kategóriapárosra tulajdonságdimenzióként *(attribute dimension)* szokás hivatkozni.

A vizsgálati személynek a képernyő közepén felvillanó szavakról (például kiváló, önmagam, szörnyű stb.) kell eldöntenie, hogy az én, a többiek, a jó és a rossz négy kategóriája közül melyikbe tartozik. A szavakról

előre meghatározzuk, hogy mely kategóriák tagjai, és a kitöltő a döntéshez két billentyűt használ. A vizsgálati személy feladata, hogy minél gyorsabban és minél kevesebb hibával válaszoljon. Minden egyes döntés esetében mérjük a reakcióidőt és azt, hogy a válasz helyes volt-e. Ha a kitöltő hibát követ el, akkor a program egy piros X-szel figyelmezteti erre, majd ezt követően ki kell javítsa tévedését. A kategorizációs feladatok blokkokba szerveződnek, melyek a következőképpen követik egymást:

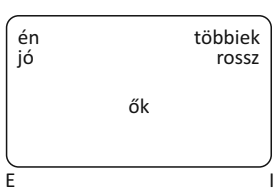


1. blokk

A teljes blokkon keresztül a képernyő bal oldalán az én, jobb oldalán a többiek kategóriacímke van feltüntetve. A képernyő közepén az én vagy a többiek kategóriájába tartozó szavak egyenként villannak fel egymás után (például önmagam, ők, saját stb.). Ha a szó a bal oldali kategóriába (azaz az énbe) tartozik, akkor az E, ha a jobb oldali kategóriába, akkor az I billentyűt kell a kitöltőnek megnyomnia.

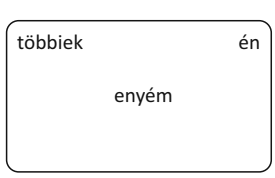
2. blokk

A képernyő bal oldalán a jó, jobb oldalán a rossz szerepel. A képernyő közepén a jó, illetve a rossz kategóriába tartozó szavak villannak fel egymás után. Ha a szó a jó kategóriába tartozik, akkor az E, ha a rossz kategóriába, akkor az I billentyűt kell a válaszadónak lenyomni.



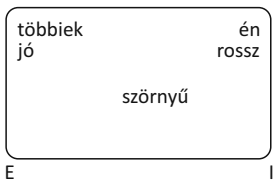
3–4. blokk

A következő két blokkban már nem kettő, hanem négy kategória jelenik meg a képernyő két oldalán: bal oldalon az én és a jó, jobb oldalon a többiek és a rossz. Ha a képernyő közepén felvillanó szó a bal oldali kategóriába tartozik, akkor az E, ha a jobb oldaliba, akkor az I billentyűt kell lenyomni. A középen megjelenő szavak a négy kategória bármelyikéből származhatnak. A felvillanások sorozatában felváltva jelennek meg a céltárgy (én, illetve többiek) és a tulajdonság dimenzió (jó, illetve rossz) kategóriájába sorolható szavak. A 3. és a 4. blokk mindenben megegyezik egymással, a feladatok csupán az IAT történeti hagyományai miatt szerveződnek két különálló blokkba.



5. blokk

Most ismét csak két kategória jelenik meg a képernyő jobb és bal oldalán, de helyzetük a fentiekhez képest felcserélődik. A feladat a középen felvillanó szavak csoportba sorolása az E és az I billentyűk segítségével.



6–7. blokk

A két utolsó blokkban ismét négy kategória jelenik meg, de a 3–4. blokkhoz képest két kategória (én és többiek) helyet cserélt. Így most már a többiek a jó, az én a rossz kategóriacímkével áll párban. A feladat az eddigiekkel megegyezik.

A végső eredmény kiszámításakor csak azokat a blokkokat vesszük figyelembe, melyekben mind a négy kategória szerepelt valamelyik oldalon (3–4. és 6–7. blokk). Ezeket „kritikus" blokkoknak nevezzük.

A többi blokk, melyekben csak egy-egy kategória jelenik meg a képernyő két oldalán, a kitöltő gyakorlását szolgálja, ezért „gyakorló" blokkoknak hívjuk őket. Az 1–2. blokkban a kitöltő a két-két kategória elhelyezkedését külön-külön gyakorolja, az 5. blokkban pedig azt tanulja meg, hogy az én és a többiek kategória helyet cserélt.

Az implicit asszociációk erősségének mérése azon az elven alapszik, hogy ha a négykategóriás blokkokban a képernyő azonos oldalán párban levő kategóriák erősebben kapcsolódnak egymáshoz a vizsgálati személy számára, mint az ellentétes párosításban, akkor gyorsabban és kevesebb hibával tudja eldönteni a képernyő közepén megjelenő szóról, hogy a négy kategória közül melyikbe tartozik. Tehát minél szorosabb az én + jó asszociáció az én + rossz asszociációhoz *viszonyítva,* annál rövidebb lesz a reakcióidő és kevesebb lesz a hiba az [én + jó / többiek + rossz] blokkokban az [én + rossz / többiek + jó] blokkokhoz *képest.*

Fontos kiemelni, hogy a kitöltés *abszolút* sebessége és az *abszolút* hibázási arány nem játszik szerepet az eredményben, hiszen a pontérték *relatív* reakcióidőn és hibázási arányon alapszik.

A MAGYAR NYELVŰ ÖNBECSÜLÉS IMPLICIT ASSZOCIÁCIÓS TESZT KIDOLGOZÁSÁNAK LÉPÉSEI

Az eredeti angol Önbecsülés IAT-t Greenwald és Farnham (2000) dolgozta ki. Az első teszt kifejlesztése óta eltelt több mint tíz évben a mérőeszköz számos újításon ment keresztül. A magyar nyelvű Önbecsülés IAT kifejlesztése során az eredeti teszten kívül a későbbi újításokat is figyelembe vettük. A mérőeszköz kidolgozása három lépésben történt:

(a) Az ingeranyag kidolgozása: kategóriacímkék és ingerszavak meghatározása.

(b) A design kidolgozása: a blokkok száma és sorrendje, valamint a kategorizációs feladatok száma.

(c) Eredmény kiszámítása: a használt algoritmus és az adattisztítás.

Ingeranyag

Kategóriák

Az IAT ingeranyagának kidolgozásakor az első lépés a céltárgy és a tulajdonságdimenzió két-két kategóriacímkéjének meghatározása volt.

Mivel önbecsülést mérünk, ezért a céltárgy egyik kategóriája az én. A másik kategória azonban problémás, hiszen az „én"-nek nincs egyértelmű ellentétpárja, amihez viszonyíthatnánk. Önbecsülés esetében az IAT-k többsége valamely, az emberek összességére vonatkozó gyűjtőfogalmat használja másik

céltárgyként, de felmerülhet az is, hogy egy semleges attitűdtárgyat válasszunk (például elektromosság, Palfai és Ostafin, 2003). Jelen IAT-ben az általános tendenciát követve az emberek összességét leíró gyűjtőfogalom mellett döntöttünk, és kategóriacímkének a „többiek”-et választottuk.

A tulajdonságdimenzió két kategóriacímkéjének meghatározásakor azt kellett szem előtt tartanunk, hogy tesztünkkel globális önértékelést mérünk. Így ki kellett zárnunk azokat a szavakat, amelyek az önbecsülésnek csak egy vetületét fedik le (például szociális vagy kompetenciaalapú önbecsülés), és olyan kategóriacímkéket kellett keresnünk, amelyek *összességében* írják le az énre irányuló attitűdöt. Végül a jó és a rossz kategóriacímkékre esett a választásunk.

Ingerszavak

A négy kategóriacímke meghatározása után a következő lépés az egyes kategóriákhoz tartozó ingerszavak kiválasztása volt. Ebben a fázisban számos szempontot egyszerre kellett figyelembe vennünk:

(a) Ingerszavak száma: Legalább három ingerszót kell rendelni minden kategóriához. Az ingerszavak száma három felett nem befolyásolja az IAT eredményét, így inkább kevesebb, de az alábbi kritériumok mindegyikének megfelelő szót érdemes választanunk (Greenwald et al., 1998; Nosek et al., 2005).

(b) A kategória pontos reprezentációja: Az ingerszavaknak pontosan kell reprezentálniuk a kategóriát. Nem elfogadható, ha a szavak összessége csak a kategória egy részét fedi le, vagy ha a vizsgálni kívánt kategóriánál tágabb fogalmat mér. Például az ügyes, okos, szép ingerszavak csak a képességeket és a külsőt írják le, de nem foglalják magukban a szociális önértékelést (Lane et al., 2007; Nosek et al., 2005).

(c) Egyértelmű ingerszavak: Lényeges, hogy a szavak egyértelműen kapcsolódjanak ahhoz a kategóriához, amit reprezentálnak, és ne legyen olyan másodlagos jelentésük, amely lassíthatja a kategorizációt. Például a többiek kategóriához nem rendelhettük a „mások”-at ingerszóként, mert a szónak létezik egy olyan jelentése is, hogy „másmilyenek”. Ez elindíthatott volna a kitöltőben egy olyan asszociációs láncolatot, hogy „én ilyen vagyok, de a többiek mások (azaz másmilyenek)” (Lane et al., 2007).

(d) A fosztóképzővel képzett szavak kerülése: A fosztóképzővel képzett szavak (például sikertelen) esetében először az eredeti jelentés kerül feldolgozásra, és csak utána a képzett szó. Ezeket a szavakat azért érdemes kerülni, mert a fenti folyamat a reakcióidő meghosszabbodását eredményezi (Lane et al., 2007).

(e) Jelentés alapján történő kategorizáció biztosítása: Fontos, hogy a szavakat ne lehessen a jelentésükön kívül más szempontok alapján csoportosítani. Például ha az egyik kategóriába tartozó szavak ugyanazzal a betűvel kezdődnek vagy lényegesen hosszabbak, mint egy másik kategória ingerszavai, akkor elképzelhető, hogy a kitöltő ezen formai szempontok és nem a jelentés alapján fog kategorizálni (Lane et al., 2007; Nosek et al., 2007).

(f) Kézenfekvő lenne a feltételezés, hogy fontos szempont a szavak ismerőssége, azaz a mindennapi nyelvben való előfordulási gyakoriság. Az empirikus vizsgálatok egybehangzó eredményei alapján (Dasgupta et al., 2003; Ottaway et al., 2001; Rudman et al., 1999) azonban ennek nincs jelentősége, így erre mi sem voltunk tekintettel.

A fenti szempontok összességét figyelembe véve a következő ingerszavakat választottuk: ÉN: én, énbennem, önmagam,

saját; TÖBBIEK: ők, őbennük, többiek, másoké; JÓ: jó, kiváló, remek, csodás; ROSSZ: rossz, borzasztó, iszonyú, szörnyű.

Design

A blokkok száma

A klasszikus IAT-ben hét blokkban követik egymást a feladatok. Ugyanakkor ettől el is lehet térni, például úgy, hogy összevonjuk az azonos feladatokat tartalmazó blokkokat egyetlen blokkba (3–4., illetve 6–7. blokkból egy-egy blokk képzése). Önbecsülés IAT-nkben a klasszikus IAT-designt követtük és hét blokkba osztottuk a kategorizációs feladatokat.

A blokkok sorrendje

A blokkok sorrendje azért lényeges, mert az IAT végső eredményét a tanulási hatás miatt befolyásolja, hogy a kitöltő milyen párosításban találkozik először a négy kategóriával. Az első párosítást a kitöltő könnyen megtanulja (3–4. blokk), a fordított párosítás esetében (6–7. blokk) azonban meg kell változtatnia a már megtanult sémát, és ez hosszabb reakcióidőt és több hibát eredményez. Ha a teszt az [én + jó / többiek + rossz] párosítással kezdődik, akkor valamivel magasabb implicit önértékelést mérünk, mint ha a kitöltő először az [én + rossz / többiek + jó] kombinációval találkozik. Az IAT irodalmában ezt sorrendi hatásnak nevezik. Jelen tanulmányban az [én + jó / többiek + rossz] párosítással kezdődő sorrendre „A” blokk sorrendként, az [én + rossz / többiek + jó] párosítással kezdődőre „B” blokk sorrendként hivatkozunk.

A kutatások egy részében a kitöltők fele (például a páratlan sorszámú résztvevők) az egyik, másik fele (például a páros sorszámú résztvevők) a másik párosítással kezd. Más kutatásokban az összes kitöltő ugyanolyan sorrendben kapja a feladatokat. Mindkét megoldás mellett szólnak érvek, és a döntést az alapján hozzuk, hogy mire használjuk az IAT-t. Ha az a cél, hogy az implicit önbecsülés abszolút szintjét meghatározzuk, akkor célszerű, ha a kitöltők egyik fele az egyik, másik fele a másik párosítással kezd. Ha azonban az a szándékunk, hogy az implicit önértékelés és egy másik konstruktum közötti kapcsolatot vizsgáljuk, akkor a feladatok sorrendjéből származó variancia kiküszöbölése érdekében jobb, ha minden résztvevő ugyanolyan sorrendben tölti ki az IAT-t. Vizsgálatainkban a céltól függően választottunk a két megoldás közül.

Kategorizációs feladatok az egyes blokkokon belül

Az egyes feladatok felépítésével és ismétlődésével kapcsolatban több kérdés is felmerül:

– A feladatok száma az egyes blokkokban: A klasszikus IAT-ben a gyakorló blokkokban (1., 2., 5. blokk) és a négy kritikus blokkból kettőben (3., 6. blokk) húsz, míg két másik kritikus blokkban (4., 7. blokk) negyven kategorizációs feladat szerepel. IAT-nkben mi is ezt a szerkezetet követtük, de a feladatok számát az 5. blokkban húszról negyvenre emeltük. A kitöltőnek így több lehetősége van gyakorolni az én és a többiek kategóriacímkék felcserélt helyzetét, ami Nosek és munkatársai (2005) szerint csökkenti a sorrendi hatást.

– Az ingerszavak követési sorrendje: A kritikus blokkokban a céltárgy és a tulajdonságdimenzió ingerszavai egyenként váltják egymást. Ez Klauer és Mierke (2005) szerint fontos a teszt megbízható működése szempontjából. A könnyebb megkülönböztethetőség érdekében a klasszikus IAT-designt követve fehér betűkkel tüntettük fel a céltárgy

ingerszavait és zölddel a tulajdonságdimenzió ingerszavait.

– Az ingerszavak követési ideje: Az ingerszavak követési idejének a 150 ms – 750 ms intervallumon belül nincs hatása az IAT eredményére (Greenwald et al., 1998). Önbecsülés IAT-nkben 250 ms telik el egy kategorizációs feladat helyes megoldása és a következő ingerszó megjelenése között.

– Visszajelzés a hibákról: Hibás válasz esetén a program piros X-szel jelez a kitöltő számára, aki a következő feladat előtt ki kell javítsa a hibát a másik billentyű lenyomásával. Reakcióidőnek az ingerszó megjelenésétől a *helyes* válaszig eltelt időt regisztráljuk. Mivel ez a reakcióidő valószínűleg lényegesen hosszabb, mint ha a kitöltő már az első próbálkozásnál helyes választ adott volna, a hibát máshogy nem „büntetjük". Az IAT irodalmában ezt nevezik a hiba beépített büntetésének *(built-in error penalty).*

Az Önbecsülés IAT felépítését az *1. táblázat* szemlélteti.

A végső pontérték kiszámítása és az adatok tisztítása

A végső pontérték kiszámításánál csak a kritikus blokkokban (3–4., illetve 6–7. blokk) nyújtott teljesítményt vesszük figyelembe. Az IAT irodalmában D-értéknek hívott végső pontértéket úgy kapjuk, hogy meghatározott algoritmus alapján az [én + jó / többiek + rossz] párosítás feladatainak reakcióidőit az [én + rossz / többiek + jó] párosítás feladatainak reakcióidejéhez hasonlítjuk. A hibás válaszokat a fent említett beépített büntetés alkalmazásával vesszük figyelembe, azaz hibás válasz esetén a reakcióidő az ingerszó megjelenésétől a helyes válaszig eltelt idő lesz. Vizsgálatunkban az IAT javított pontozási algoritmusát (Greenwald et al., 2003) használtuk a D-érték kiszámításához. Az algoritmusba beépített adattisztításon kívül a gondatlan kitöltés gyanúja miatt (Nosek et al., 2009) módszereit követve kizártuk azokat a személyeket, akik

– a kritikus blokkokban összességében a feladatok több mint 10%-ában 300 ms-nál gyorsabban adtak választ; vagy

– a kritikus blokkokban összességében 30%-nál többet hibáztak; vagy

– a kritikus blokkok bármelyikében 40%-nál többet hibáztak.

1. táblázat. A magyar nyelvű Önbecsülés IAT felépítése

			„A" blokk sorrend		**„B" blokk sorrend**	
Blokk száma	Gyakorló vagy kritikus	Kategorizációs feladatok száma	„E" billentyűhöz rendelt kategória	„I" billentyűhöz rendelt kategória	„E" billentyűhöz rendelt kategória	„I" billentyűhöz rendelt kategória
1	gyakorló	20	én	többiek	többiek	én
2	gyakorló	20	jó	rossz	jó	rossz
3	kritikus	20	én + jó	többiek + rossz	többiek + jó	én + rossz
4	kritikus	40	én + jó	többiek + rossz	többiek + jó	én + rossz
5	gyakorló	40	többiek	én	én	többiek
6	kritikus	20	többiek + jó	én + rossz	én + jó	többiek + rossz
7	kritikus	40	többiek + jó	én + rossz	én + jó	többiek + rossz

A MAGYAR NYELVŰ ÖNBECSÜLÉS IAT VALIDÁLÁSA SERDÜLŐ MINTÁN

Az egészséges serdülők mintáján történő validálás célja (1) a belső konzisztencia, (2) a teszt-reteszt korreláció, (3) az explicit önértékeléssel való kapcsolat és (4) az öncsalással, illetve a jó benyomáskeltéssel való együttjárás vizsgálata volt.

Módszer

A serdülővizsgálat több almintából állt. Az egyes almintákon különböző mérőeszközöket vettünk fel és eltérő eljárásokat alkalmaztunk. A *Módszer* fejezet végén található *2. táblázat* összefoglalja az egyes alminták jellemzőit és az alkalmazott mérőeszközöket.

Minta

A serdülő minta nyolc budapesti és Pest megyei középiskola tizenhét osztályából állt. A végső mintába összesen 401 fő került (44,1% fiú, életkori átlag 16,3 év 1,10 év szórással), közülük 21 fő esetében bizonyult érvénytelennek az IAT-pontszám az adattisztítás során. A teljes minta három almintából épült fel: S1 alminta: 101 fő (40,4% fiú) két iskola öt osztályában. 15–18 éves serdülők, életkori átlag 16,8 év 0,93 év szórással. S2 alminta: 216 fő (46,0% fiú) öt iskola kilenc osztályában. 15–19 éves serdülők, életkori átlag 16,6 év 0,93 év szórással. S3 alminta: 84 fő (44,0% fiú) egy középiskola három osztályában. 14–16 éves serdülők, életkori átlag 14,9 év 0,47 év szórással.

Mérőeszközök

Vizsgálatainkban implicit önbecsülést, explicit önbecsülést és a kitöltést befolyásoló tényezőket mértünk:

– *Rosenberg Önértékelés Skála* (Kökönyei, 2003; Rosenberg, 1965; Urbán és mtsai, 2013): A globális önértékelést mérő Rosenberg Önértékelés Skálában a válaszadók öt egyenes és öt fordított tételre válaszolnak egy négyfokozatú Likert-skálán. A magasabb összpontszám magasabb globális önértékelést jelent. A skála reliabilitása a serdülő mintán megfelelő (Cronbach-alfa = 0,784).

– *Állapot Önértékelés Skála* (Heatherton és Polivy, 1991): A pillanatnyi önértékelést feltáró Állapot Önértékelés Skálán a válaszadók hét egyenes és tizenhárom fordított tételre válaszolnak egy ötfokozatú Likert-skálán. A magasabb pontszám magasabb állapot önértékelést jelez. A serdülő mintán a skála megbízhatósága magas (Cronbach-alfa = = 0,871).

– *Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív:* Az explicit önbecsülés vizsgálatára az indirekt mérőeszközök internetes demonstrációs oldalán, a Project Implicit Mental Health honlapon (implicitmentalhealth.org) egy kéttételes kérdőívet használnak. A mérőeszköz célja, hogy úgy mérje az önértékelést, ahogyan az IAT: az eszköz nem az abszolút, hanem a másokhoz viszonyított önbecsülést ragadja meg. A magyar Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív az eredeti angol verzió fordítása. A kitöltő összesen két kérdésre válaszol: 1. Mennyire tartod magad jónak vagy rossznak? Illetve 2. Mennyire tartasz másokat jónak vagy rossznak? A kilencfokú Likert-skálán az 1 a „maradéktalanul rossz”-at, a 9 a „maradéktalanul jó”-t jelenti. A másokhoz viszonyított explicit önértékelés kiszámításához az 1. kérdésre adott pontszámból kivonjuk a 2. kérdésre adott pontszámot.

– *Balanced Inventory of Desirable Responding* (BIDR, Paulhus, 1991; Steenkamp et al., 2010): A Balanced Inventory of Desirable Responding (Paulhus, 1991) két skálával ragadja meg a kérdőíves válaszadást torzító tényezőket: Az Öncsalás skála az introspekció

2. táblázat. A serdülő minta almintái: mintaelemszám, demográfiai jellemzők és az adatfelvételben használt mérőeszközök

Alminták	N	Életkor: átlag (szórás)	Fiúk aránya (%)	IAT[1]	Teszt-reteszt	Rosenberg Önértékelés Skála	Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív	Állapot Önértékelés Skála	BIDR
S1	101	16,8 (0,93)	40,4	+	+	+	+		
S2	216	16,6 (0,93)	46,0	+		+	+		+
S3	84	14,9 (0,47)	44,0	+		+		+	+
Összesen	401	16,3 (1,10)	44,1	380	97	395	311	84	300

hiányát számszerűsíti (például „mindig tudom, miért szeretem a dolgokat”), míg a Jó benyomáskeltés skála akkor ad magas értéket, ha a válaszadó szándékosan fest magáról a valóságosnál pozitívabb képet (például „néha hazudok, ha kell”). Vizsgálatunkban az eredetileg negyventételes kérdőív rövidített változatát használjuk (Steenkamp et al., 2010), mely tíztíz tétellel méri a két alskálát. A tíz tételből mindkét alskála esetében öt tétel fordított, a válaszadók ötfokú Likert-skálán jelzik, hogy mennyire értenek egyet az állításokkal. Magasabb pontszám nagyobb mértékű öncsalást, illetve jó benyomáskeltést jelent.

A kérdőív magyar verziójában a két skála reliabilitása felnőtt mintán megfelelő (Öncsalás esetében Cronbach-alfa = 0,680, Jó benyomáskeltés esetében Cronbach-alfa = 0,72), és a két skála közötti korreláció r = 0,35 (Steenkamp et al., 2010). Jelen serdülő mintán az Öncsalás skála megbízhatósága megfelelő (Cronbach-alfa = 0,742), a Jó benyomáskeltés skála megbízhatósága elfogadható (Cronbach-alfa = 0,665).

Eljárás

Az adatokat nyolc budapesti és Pest megyei középiskola tizenhét osztályában, iskolai órák keretében vettük fel.

Az S1 és az S3 almintákban a válaszadók fele A, másik fele B blokksorrendben töltötte ki az IAT-t, míg az S2 almintában csak a B blokksorrendet használtuk. A válaszadókat a vizsgálati anyag kitöltése előtt nem informáltuk arról, hogy a reakcióidő-teszt mit mér. Az IAT és a kérdőívek sorrendje a kutatás eredményét a vizsgálatok többsége szerint nem befolyásolja (Hofmann et al., 2005; Nosek et al., 2005), így ennek részletezésére jelen tanulmányban nem térünk ki. Az S1 almintán végzett teszt-reteszt vizsgálatban az első és a második adatfelvétel között 53 fő esetében egy hét, 44 fő esetében két hét telt el. Az S1 és S2 almintákban a diákok az IAT-t és a kérdőíveket az Inquisit3 program desktop változatán, az S3 almintában az Inquisit4 program webes változatán töltötték ki.[2]

Az adatfelvétel önkéntes és anonim volt, a serdülők a kitöltést bármikor abbahagyhatták. Az anonimitást egyedi sorszámok kiosztásával biztosítottuk. A teszt-reteszt felvétel-

[1] 21 fő esetében az IAT pontszámát az adattisztítás során érvénytelennek minősítettük.

[2] Az Inquisit program webes változata úgy működik, hogy ideiglenesen feltelepíti a programot a kitöltő számítógépére. A reakcióidőt nem az interneten keresztül mérjük, így az internet sebessége nem befolyásolja az eredményeket.

nél az első és a második felvétel adatainak összepárosítása érdekében a diákok elmentették az első felvételkor kapott egyedi sorszámukat, illetve a saját maguk által választott jeligéjüket a mobiltelefonjukba, majd a második felvételkor a telefonból visszakeresték a sorszámot és a jeligét, és ezeket beírták a vizsgálati anyag megfelelő kérdéseihez.

A vizsgálatot a PPK Kutatásetikai Bizottsága engedélyezte, az adatfelvételhez az iskolaigazgatók, a szülők és a diákok is beleegyezésüket adták.

A statisztikai eljárás[3]

Az IAT belső konzisztenciáját a szakirodalomban legelterjedtebb módszert követve split-half reliabilitással vizsgáltuk (Krause et al., 2011; Schmukle és Egloff, 2006). A 3–4., illetve 6–7. kritikus blokkok 60-60 próbáját *véletlenszerűen* félbeosztottuk. Így öszesen négy darab 30 próbát tartalmazó félblokkot kaptunk, melyek közül kettő a 3–4. blokk próbáinak egy-egy felét (blokk34_1 és blokk34_2), másik kettő pedig a 6–7. blokk próbáinak egy-egy felét tartalmazza (blokk67_1 és blokk67_2). Ezek után két D-értéket számítottunk úgy, hogy a D1-értéknél a blokk34_1 és a blokk67_1 próbáit, a D2-értéknél a blokk34_2 próbáit és a blokk67_2 próbáit használtuk a számításhoz. Végül D1 és D2 együttjárásának meghatározására Spearman–Brown korrigált korrelációt számoltunk.

A statisztikai próbák elvégzése előtt a változók eloszlását a csúcsosság, a ferdeség, Q-Q plot és hisztogram vizsgálatával ellenőriztük. A leíró statisztikák közlése után a változókat standardizáltuk. Az adatokat SPSS21-ben elemeztük.

Eredmények

Az IAT megbízhatósága: belső konzisztencia és teszt-reteszt reliabilitás

Az IAT Spearman–Brown-féle korrigált korrelációval számított split-half reliabilitása a serdülő mintán 0,688.

A teszt-reteszt reliabilitás esetében többféle számítást végeztünk: vizsgáltuk az egyhetes és a kéthetes reliabilitást, illetve az A és B blokksorrenddel felvett IAT-k megbízhatóságát. A 101 fős S1 almintából 97-en vettek részt mindkét felvételben, közülük öt fő esetében az adattisztítás során érvénytelennek minősítettük az IAT-pontszámot. Végül az IAT teszt-reteszt reliabilitását 92 főn vizsgáltuk. Az eredményeket a *3. táblázat* foglalja össze:

3. táblázat. Az IAT teszt-reteszt reliabilitása a serdülővizsgálatban

	N	Pearson r
Egyhetes	49	0,522**
Kéthetes	43	0,383*
A blokksorrend	46	0,316*
B blokksorrend	46	0,584**
Teljes minta	92	0,458**

A mérőeszközök leíró statisztikája és korrelációi

Az IAT a semlegesnél pozitívabb önértékelést jelez mind fiúknál, mind lányoknál. A teszten a fiúk átlagosan 0,548, a lányok 0,524 pontot értek el. A teljes mintára 0,534

[3] Az IAT végső pontértékének kiszámítását és az adattisztítás leírását lásd *A végső pontérték kiszámítása és az adatok tisztítása* című fejezetben.

a D-érték átlaga, 0,314-es szórással. Míg az implicit önértékelésben nincs szignifikáns különbség a két nem között, addig a fiúk explicit önértékelése mindhárom kérdőívvel mérve szignifikánsan magasabb a lányokénál. Az Öncsalás skálán a fiúk, a Jó benyomáskeltés skálán a lányok értek el magasabb pontszámot. A mérőeszközök leíró statisztikáit a *4. táblázat* foglalja össze.

A további számításokban minden mérőeszközön elért pontszámot a teljes mintára standardizáltunk.

Az IAT és az explicit önértékelés kérdőívek közötti korreláció nem szignifikáns. Az explicit kérdőívek és az öncsalás között szignifikáns pozitív korreláció mutatható ki, az IAT azonban nem korrelál az öncsalással *(5. táblázat)*.

Implicit és explicit önértékelés kapcsolata

Mivel az IAT mérési hibája meglehetősen nagy, ezért az implicit és explicit önbecsülés kapcsolatát a korreláción kívül máshogyan is megvizsgáltuk. A kérdőíveken elért standardizált pontszámok alapján három csoportra osztottuk a mintát, majd összehasonlítottuk ezeknek a csoportoknak az implicit önbecsülését. Az eredményeket az *6. táblázat* szemlélteti.

Az implicit és explicit önértékelés kapcsolata az öncsalással és a jó benyomáskeltéssel

Az Öncsalás és a Jó benyomáskeltés skálákon elért pontszámokból a fentiekhez hasonlóan három csoportot képeztünk, majd összehasonlítottuk ezen csoportok önértékelését.

4. táblázat. A mérőeszközök leíró statisztikái a serdülővizsgálatban a teljes mintára és nemi bontásban

	Teljes minta átlag (SD)		Fiúk átlag (SD)		Lányok átlag (SD)		t / U
IAT	0,534	(0,314)	0,548	(0,326)	0,524	(0,304)	0,715
Rosenberg Önértékelés Skála	28,000	(5,110)	29,5	(5,070)	26,8	(4,820)	5,490**
Állapot Önértékelés Skála	72,100	(11,590)	75,9	(10,250)	69,1	(11,820)	2,747**
Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív	0,300	(1,82)	0,8	(1,860)	0,00	(1,720)	9575,500**
BIDR Öncsalás	31,300	(5,130)	32,3	(4,790)	30,4	(5,160)	3,301**
BIDR Jó benyomáskeltés	31,400	(5,430)	30,7	(5,100)	32,0	(5,540)	9247,500*

(*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$)

5. táblázat. A mérőeszközök közötti korreláció a serdülővizsgálatban

	2.	3.	4.	5.	6.
1. IAT	–0,017	0,062	0,045	–0,080	0,046
2. Rosenberg Önértékelés Skála		0,784**	0,302**	0,478**	0,077
3. Állapot Önértékelés Skála			NA	0,665**	0,211
4. Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív				0,145*	0,008
5. Öncsalás					0,248**
6. Jó benyomáskeltés					–

(Pearson-korrelációk a standardizált pontszámok között (*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$)

6. táblázat. Az IAT pontszámai alacsony, átlagos és magas explicit önbecsüléssel rendelkezők körében a serdülővizsgálatban.

		IAT (zscore)	F-érték
Rosenberg Önértékelés Skála	alacsony	0,152	
	közepes	0,034	2,349
	magas	–0,234	
Állapot Önértékelés Skála	alacsony	0,155	
	közepes	0,228	0,278 (Welch)
	magas	0,315	
Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív	alacsony	–0,172	
	közepes	–0,075	0,845
	magas	0,076	

Az explicit önbecsülés csoportjai:
alacsony: zscore < –1, átlagos: –1 < zscore < +1, magas: +1 < zscore, *:p < 0,05; **: p < 0,01

7. táblázat. Az önértékelés-pontszámok összefüggései az öncsalással és a jó benyomáskeltéssel a serdülővizsgálatban.

		IAT		Rosenberg Önértékelés		Állapot Önértékelés		Kéttételes Explicit Önértékelés	
		Zscore	F	Zscore	Welch	Zscore	F	Zscore	F
Öncsalás	alacsony	0,175		–0,568		–0,841		–0,226	
	közepes	–0,090	2,580	0,094	18,754**	–0,005	17,682**	0,043	1,098
	magas	–0,259		0,677		0,909		0,066	
Jó benyomás-keltés	alacsony	–0,040		0,114		–0,118		0,036	
	közepes	–0,128	1,961	–0,031	4,136*	–0,158	3,509*	–0,010	0,032
	magas	0,187		0,474		0,519		0,026	

Az öncsalás és a jó benyomáskeltés csoportjai:
alacsony: zscore < –1, átlagos: –1 < zscore < +1, magas: +1 < zscore, *: p < 0,05; **: p < 0,01

A két standard explicit kérdőív esetében (Rosenberg Önértékelés Skála és Állapot Önértékelés Skála) a magasabb öncsalással, illetve benyomáskeltéssel jellemezhetők szignifikánsan magasabb önértékelés-pontszámot értek el. A Kéttételes Explicit Kérdőív pontszámai nem mutatnak szignifikáns összefüggést az öncsalással és a jó benyomáskeltéssel. Az eredményeket a *7. táblázat* foglalja össze.

A serdülőkkel végzett vizsgálat eredményeinek összefoglalása[4]

A serdülő mintán az Önbecsülés IAT megbízhatósága megfelelőnek bizonyult. Más vizsgálatokhoz hasonlóan a belső konzisztencia kedvezően alakult, míg a teszt-reteszt vizsgálat közepesen erős időbeli stabilitást mutatott (Krause et al., 2011; Nosek et al., 2007; Rudolph et al., 2008). A teszt-reteszt korreláció az egyhetes különbséggel felvett tesztek esetében magasabb volt, mint a kéthetes eltéréssel kitöltött teszteknél, illetve kedvezőbben alakult a B blokksorrendnél, mint az A blokksorrendnél. A teljes mintára kapott 0,45-ös teszt-reteszt korreláció interpretálásánál érdemes azt is figyelembe venni, hogy a felvétel serdülőkkel készült, akiknek önbecsülése a felnőttekénél labilisabb (Trzesniewski et al., 2003).

Az implicit önértékelés mindkét nem esetében pozitív volt, nemi különbséget nem találtunk. Az implicit és az explicit önértékelés egymástól függetlennek bizonyult, ami összhangban van más vizsgálatok eredményeivel, melyek szerint a két konstruktum nem vagy csak gyengén korrelál egymással (Bar-Anan és Nosek, 2012; Krause et al., 2011; Krizan és Suls, 2008). A két standard önértékelés kérdőív (Rosenberg Önértékelés Skála és Állapot Önértékelés Skála) mind az Öncsalással, mind a Jó benyomáskeltéssel pozitívan korrelált, az IAT azonban egyik skálával sem mutatott szignifikáns együttjárást.

A serdülővizsgálat fontos korlátja, hogy az Állapot Önértékelés Skálát és a BIDR-kérdőívet magyar mintán még nem validálták. A magyar nyelvű Állapot Önértékelés Skála pszichometriai mutatóinak vizsgálatára jelen kutatásban kerül sor. A BIDR-kérdőívnek két rövidített változata ismert (Musch et al., 2002; Steenkamp et al., 2010), melyek az eredeti negyven tételből más-más itemeket tartalmaznak. Vizsgálatunkban Steenkamp és munkatársai (2010) változatát választottuk, mert ezt a verziót már használták magyar nyelven (Steenkamp et al., 2010), míg Musch és munkatársai (2002) verzióját szinte kizárólag német nyelven alkalmazták. Ugyanakkor elképzelhető, hogy a Musch és munkatársai (2002) által kidolgozott változat reliabilitása magasabb lett volna.

A magyar nyelvű Önbecsülés IAT validálása felnőtt mintán

A felnőtt mintán történő validálás célja (1) a belső konzisztencia, (2) az explicit önértékeléssel való együttjárás és (3) az öncsalással, illetve a jó benyomáskeltéssel való kapcsolat vizsgálata volt.

Módszer

Minta és eljárás

A vizsgálat interneten keresztül történt, a válaszadókat a *Mindennapi Pszichológia* folyóirat olvasói közül toboroztuk. A folyóirat 2014. februári számában megjelent *Nemtudatos önértékelés* című cikk (Józan, 2014) felhívta a figyelmet arra, hogy a *Mindennapi Pszichológia* honlapjáról elérhető egy olyan teszt, amely a nemtudatos önértékelést méri. Így a serdülőkkel végzett vizsgálattól eltérően a felnőtt kitöltők tudták, hogy a reakcióidő-teszt mit mér. A válaszadók az IAT-t és a kérdőíveket az Inquisit4 webes változatán töltötték ki. A mintába végül 240 fő került

[4] Jelen alfejezet csak az eredmények rövid összefoglalását tartalmazza. Az összefüggések megvitatása a *Megvitatás* fejezetben található.

(14,5% férfi), akik közül öt fő esetében bizonyult érvénytelennek az IAT-pontszám az adattisztítás során.

Mérőeszközök

A vizsgálatban Önbecsülés IAT-t, Rosenberg Önértékelés Skálát, Állapot Önértékelés Skálát, Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőívet és a Balanced Inventory of Desirable Responding húsztételes rövidített változatát vettük fel. A mérőeszközök bemutatását lásd *A magyar nyelvű Önbecsülés IAT validálása serdülő mintán* című fejezetben. A kérdőívek reliabilitása a felnőtt mintán is megfelelő volt, bár a BIDR Jó benyomáskeltés skálájának belső konzisztenciája az elvártnál valamivel alacsonyabb (Cronbach-alfák: Rosenberg Önértékelés Skála: 0,890, Állapot Önértékelés Skála: 0,913, BIDR Öncsalás: 0,667, BIDR Jó benyomáskeltés: 0,591).

Statisztikai eljárás

A statisztikai eljárás megegyezik a serdülővizsgálatban leírtakkal.

Eredmények

Az IAT belső konzisztenciája

Az IAT Spearman–Brown-féle korrigált korrelációval számított split-half reliabilitása 0,800.

A mérőeszközök leíró statisztikája és korrelációi

Az IAT a semlegesnél pozitívabb önbecsülést jelez. A teljes mintán a D-érték átlaga 0,645 0,315-ös szórással. Az implicit önértékelés tekintetében az egyes demográfiai csoportok között nem mutatható ki szignifikáns különbség *(8. táblázat)*.

A további számításokban minden pontszámot standardizáltunk.

8. táblázat. A mérőeszközök leíró statisztikája a felnőttvizsgálatban a teljes mintán és demográfiai csoportok szerinti bontásban

	Teljes (N = 240) átlag (SD)	Férfi (N = 34) átlag (SD)	Nő (N = 206) átlag (SD)	t/U	=<30 év (N = 130) átlag (SD)	30 év < (N = 110) átlag (SD)	t/U	Érettségi (N = 69) átlag (SD)	Diploma (N = 171) átlag (SD)	t/U
IAT		0,657	0,643	3318,000	0,614	0,682	5950,000	0,652	0,642	5503,000
	(0,315)	(0,374)	(0,305)		(0,308)	(0,322)		(0,311)	(0,318)	
Rosenberg	27,8	27,9	27,8	0,054	27,1	28,7*	–2,469	26,9	28,1	–1,673
Önértékelés	(5,19)	(5,18)	(5,21)		(4,95)	(5,36)		(5,61)	(4,99)	
Állapot	70,2	70,9	70,1	3501,500	68,1	72,7*	5721,000	68,3	71,0	5296,000
Önértékelés	(13,76)	(13,42)	(13,84)		(13,64)	(13,55)		(15,51)	(12,97)	
Kéttételes expl.	0,7	1,2*	0,6	2852,500	0,7	0,7	7148,500	0,5	0,8	5405,000
Önértékelés	(1,42)	(1,56)	(1,37)		(1,45)	(1,38)		(1,6)	(1,33)	
BIDR Öncsalás	30,6	30,6	30,6	0,081	30,2	31	–1,364	30,5	30,6	–0,209
	(4,93)	(4,25)	(5,04)		(5,2)	(4,58)		(5,38)	(4,75)	
BIDR Jó benyomásk.	30,2	30,1	30,2	–0,092	30,0	30,4	–0,438	30,6	30	0,784
	(5,06)	(4,85)	(5,1)		(5,15)	(4,96)		(4,89)	(5,13)	

(Pearson-korrelációk a standardizált pontszámok között, *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$)

9. táblázat. A mérőeszközök közötti korreláció a felnőttvizsgálatban

	2	3	4	5	6
1. IAT	0,119	0,144*	0,038	0,075	–0,097
2. Rosenberg Önértékelés Skála		0,807**	0,145*	0,525**	–0,040
3. Állapot Önértékelés Skála			0,144*	0,547**	0,032
4. Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív				0,007	–0,097
5. Öncsalás					0,309**
6. Jó benyomáskeltés					–

(Pearson-korrelációk a standardizált pontszámok között, *: p < 0,05; **: p < 0,01)

10. táblázat. Az IAT pontszámai alacsony, átlagos és magas explicit önértékeléssel rendelkezők körében a felnőttvizsgálatban.

		IAT zscore	F-érték
Rosenberg Önértékelés Skála	alacsony	–0,139	
	közepes	–0,022	0,967
	magas	0,166	
Állapot Önértékelés Skála	alacsony	–0,278	
	közepes	0,003	2,233
	magas	0,199	
Kéttételes Explicit Önértékelés Kérdőív	alacsony	–0,287	
	közepes	0,057	1,677
	magas	–0,155	

Az explicit önértékelés csoportjai:
alacsony: zscore < –1, átlagos: –1 < zscore < +1, magas: +1 < zscore, *: p < 0,05; **: p < 0,01

Az IAT és a kérdőívek pontszámai között nem mutatható ki szignifikáns lineáris együttjárás. Kivétel ez alól az Állapot Önértékelés Skála, mely gyenge szignifikáns korrelációt mutat az IAT-vel. A Rosenberg Önértékelés Skála és az Állapot Önértékelés Skála közepesen erősen együttjár az Öncsalással, de nem korrelál a Jó benyomáskeltéssel. A mérőeszközök közötti korrelációt a *9. táblázat* tartalmazza.

Implicit és explicit önbecsülés kapcsolata

A kérdőívekben elért standardizált pontszámok alapján három csoportra bontottuk a mintát, majd összehasonlítottuk a három csoport implicit önbecsülését. A három csoport között egyik esetben sem találtunk szignifikáns eltérést az implicit önbecsülésben. Az eredményeket a *10. táblázat* szemlélteti.

Az implicit és explicit önértékelés kapcsolata az öncsalással és a jó benyomáskeltéssel

Az Öncsalás és a Jó benyomáskeltés skálákon a fentiekhez hasonlóan három csoportot képeztünk, majd összehasonlítottuk a csoportok önbecsülését. Az implicit önbecsülés esetében nem találtunk szignifikáns összefüggést sem az öncsalással, sem a jó

benyomáskeltéssel. Az explicit önértékelés két mérőeszköze (Rosenberg Önértékelés Skála és Állapot Önértékelés Skála) magasabb önértékelést jelzett azoknál, akik magasabb öncsalással jellemezhetők, de a jó benyomáskeltéssel egyik explicit mérőeszköz pontértékei sem függtek össze. Az eredményeket a *11. táblázat* szemlélteti.

A felnőtt mintán végzett vizsgálat eredményeinek összefoglalása

Az IAT belső konzisztenciája a felnőtt mintán kifejezetten magas volt, és meghaladta a serdülő mintán kapott értéket. A kedvezőbb split-half reliabilitás valószínűleg annak köszönhető, hogy a felnőttvizsgálatban a válaszadók motiváltabbak voltak, mint a serdülőkutatásban. Míg a serdülők egy szervezett iskolai adatfelvételben vettek részt, addig a felnőttek saját érdeklődésüktől vezéreltetve töltötték ki a teszteket.

Az implicit önbecsülés a semlegesnél pozitívabb volt a felnőttek esetében is, és nem találtunk szignifikáns különbséget az egyes demográfiai csoportok között. Az IAT gyenge szignifikáns együttjárást mutatott az Állapot Önértékelés Skálával és nem korrelált a Rosenberg Önértékelés Skálával. Greenwald és Farnham (2000) eredményeivel megegyezően az implicit önbecsülés függetlennek bizonyult az öncsalástól és a jó benyomáskeltéstől, a két standard kérdőív pedig közepesen erős együttjárást mutatott az öncsalással, de nem korrelált a benyomáskeltéssel.

A felnőtt mintán végzett vizsgálatnak több korlátja is van. Egyrészt a válaszadók több mint négyötöde nő, több mint fele harminc év alatti volt, és szinte minden kitöltő rendelkezett legalább középfokú iskolai végzettséggel. Másrészt az Állapot Önértékelés Skála és a BIDR Öncsalás és Jó benyomáskeltés skálájának validálása magyar nyelven még nem történt meg. Ezen hiányosságok ellenére eredményeink minden területen összhangban vannak az Önbecsülés IAT-t validáló más vizsgálatokkal (Bar-Anan és Nosek, 2012; Greenwald és Farnham, 2000; Krause et al., 2011). A felnőtt kitöltőkkel végzett kutatás további korlátja, hogy ebben az esetben nem történt kétszeri adatfelvétel, és így nem tudtunk teszt-reteszt korrelációt vizsgálni.

11. táblázat. Az önbecsüléspontszámok összefüggései az öncsalással és a jó benyomáskeltéssel a felnőttvizsgálatban.

		IAT		Rosenberg Önértékelés		Állapot Önértékelés		Kéttételes Explicit Önért.	
		zscore	F	zscore	F	zscore	F	zscore	F
Öncsalás	alacsony	0,214		–0,725		–0,741		–0,204	
	közepes	–0,098	2,791	–0,085	37,487**	–0,088	71,994**	0,039	0,782
	magas	0,268		1,068		1,096	(Welch)	–0,014	
Jó benyomás-keltés	alacsony	0,075		0,044		–0,067		0,123	
	közepes	0,036	1,597	0,010	0,225	0,021	0,136	0,021	1,400
	magas	–0,294		–0,102		–0,023		–0,249	

Az öncsalás és a jó benyomáskeltés csoportjai:
alacsony: zscore < –1, átlagos: –1 < zscore < +1, magas: +1 < zscore

Megvitatás

Az eredmények összefoglalása

Jelen tanulmány célja a magyar nyelvű Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt validálása volt. Először ismertettük a mérőeszköz kidolgozásának lépéseit, részletesen bemutatva azon szempontokat, amelyeket az ingeranyag, a teszt procedurális jellemzői és a végeredmény kiszámítása során figyelembe kellett vennünk. Ezek után áttértünk azokra a validáló vizsgálatokra, amelyeket serdülők és felnőttek körében végeztünk. A magyar nyelvű Önbecsülés IAT megbízható mérőeszköznek bizonyult. Vizsgálataink szerint az implicit önbecsülés nem vagy csak alig jár együtt az explicit önbecsüléssel, így a kérdőívekkel mérhető önértékeléstől tisztán elkülöníthető konstruktum.

A mérőeszköz megbízhatósága a belső konzisztencia és a teszt-reteszt vizsgálat alapján megfelelőnek bizonyult. Split-half reliabilitása magas, a kérdőíveknél megszokott 0,7–0,8-as tartományban mozog. Más kutatásokhoz hasonlóan a teszt-reteszt vizsgálat eredménye a belső konzisztenciánál kevésbé kedvező, és csupán közepesen erős időbeli stabilitást jelez (Krauset et al., 2011; Rudolph et al., 2008). Erre többféle magyarázatot találhatunk: Egyrészt az IAT vonás és állapot önértékelést egyszerre mér, így a pillanatnyi események is nagymértékben módosíthatják eredményét. Másrészt előfordulhatnak olyan tényezők, amelyek magát a tesztkitöltést befolyásolják: Schmuckle és Egloff (2005) szerint például a válaszadók különböző tesztkitöltési stratégiákat próbálgathatnak vagy gondolkodhatnak azon, hogy mit és hogyan mér a teszt. Esetünkben az is rontja a teszt-reteszt korrelációt, hogy ezt a vizsgálatot csak serdülők körében végeztük el, akiknek önértékelése labilisabb, mint a felnőtteké (Trzesniewski et al., 2003).

Az implicit önbecsülés – más vizsgálatokkal (Greenwald és Farnham, 2000; Krause et al., 2011; Rudolph et al., 2008) összhangban – a semlegesnél pozitívabbnak bizonyult minden demográfiai csoportban. Az énre irányuló semlegesnél pozitívabb implicit attitűd nemtől, kortól és kultúrától függetlenül olyannyira általános, hogy még súlyos pszichopatológiákban is megfigyelhető. A jelenség hátterében álló tényezőkről többféle hipotézist is megfogalmaztak, de a kérdés még nem tisztázott. Az általánosan jellemző pozitív implicit önértékelésben szerepet játszhatnak a kora gyermekkori pozitív visszajelzések (Yamaguchi et al., 2007; Kohut-Wolf, 1978) és az énnel kapcsolatos illúziók és elhárítások is (Greenwald és Pratkanis, 1984; Taylor, 1989). A nemek között Bosson és munkatársai (2000), valamint Greenwald és Farnham (2000) eredményeihez hasonlóan mi sem találtunk különbséget, ugyanakkor a felnőtteknél szignifikánsan magasabb implicit önértékelést mértünk, mint a serdülők esetében.

Az implicit önbecsülés kutatásának egyik legfontosabb kérdése, hogy az önbecsülésnek ez a szintje milyen viszonyban áll az explicit önértékeléssel. A két konstruktum összefüggéseinek vizsgálatára az IAT mellett háromféle kérdőívet használtunk, így biztosítva azt, hogy explicit méréseinkkel minél jobban megközelítsük az IAT által mért konstruktumot. Mivel az IAT egyszerre vizsgál vonás- és állapotszintű önértékelést, illetve az önbecsülést mások megítélésének viszonylatában ragadja meg, ezért ezeket a jellemzőket próbáltuk mérni az explicit mérőeszközökkel is. A Rosenberg Önértékelés Skálával globális önértékelést, az Állapot Önértékelés Skálával az állapot szintű önbecsülést, a Kétételes Explicit Önértékelés Kérdőívvel pedig

a másokhoz viszonyított önértékelést kívántuk feltárni. Annak ellenére, hogy az explicit önértékelést többféleképpen mértük, számos más vizsgálattal összhangban (Bar-Anan és Nosek, 2012; Greenwald és Farnham, 2000; Krause et al., 2011) az implicit és explicit önbecsülés nem vagy csak gyengén korrelált egymással.

Az együttjárás hiányát a dualfolyamat-elméletek (Epstein, 1998; Lieberman et al., 2002; Strack és Deutsch, 2004) és a kitöltési sajátosságok különbségei magyarázhatják. A duálfolyamat-elméletek szerint az információfeldolgozásnak két alapvetően eltérő módon működő szintjét különböztethetjük meg: Az asszociatív vagy más néven tapasztalati rendszer automatikusan, gyorsan, nemtudatosan és erőfeszítés nélkül működik, ezzel szemben a propozicionális vagy más néven racionális rendszer kontrolláltan, relatíve lassan, tudatosan és több kognitív energiát használva funkcionál. E két rendszer egymástól függetlenül, mégis folyamatos interakcióban végzi az információfeldolgozást. Az implicit és explicit önértékelés közötti együttjárás hiányát ezek alapján úgy magyarázhatjuk, hogy az implicit önbecsülés inkább a tapasztalati rendszerhez, míg az explicit önértékelés inkább a racionális rendszerhez kapcsolódik (Epstein és Morling, 1995). A két konstruktum függetlenségét emellett a kitöltés sajátosságaival és kontextuális hatásokkal is indokolhatjuk: az IAT eredményére a kognitív rugalmasság (Mierke és Klauer, 2001) és a pillanatnyi események (DeHart és Pelham, 2007; Dijksterhuis, 2004) is hatnak, ezzel szemben a kérdőívre adott válaszokat inkább az introspekció mértéke, a szociális kívánatosság és a válaszadási stratégiák befolyásolják (Szokolszky, 2004).

A kétféle mérőeszközre ható tényezőket a BIDR Öncsalás és Jó benyomáskeltés skáláival mértük. Az IAT sem serdülők, sem felnőttek körében nem függött össze a két skálával, de a Rosenberg Önértékelés Skála és az Állapot Önértékelés Skála mindkét mintán szignifikáns együttjárást mutatott az öncsalással. Az explicit mérőeszközök serdülők körében együttjártak a jó benyomáskeltéssel, de a felnőtt mintán nem találtunk szignifikáns korrelációt. Bár ez utóbbi eredmény meglepőnek tűnik, összhangban van Greenwald és Farnham (2000) vizsgálatával, akik szintén azt találták, hogy az explicit mérőeszközök csak az öncsalással járnak együtt, az IAT pedig független mind az öncsalástól, mind a jó benyomáskeltéstől.

Eredményeink minden területen megegyeznek az Önbecsülés IAT pszichometriai mutatóit vizsgáló kutatások (Bar-Anan és Nosek, 2012; Greenwald és Farnham, 2000; Krause et al., 2011) következtetéseivel. A magyar nyelvű Önbecsülés IAT így jól használható kutatási célokra mind serdülők, mind felnőttek körében.

Az Önbecsülés IAT alkalmazásának korlátai

Az Önbecsülés IAT-vel kapcsolatban felmerülő legfontosabb kritika, hogy az énre vonatkozó attitűdöt mások értékeléséhez viszonyítja. Ez különösen azért jelent gondot, mert több személyiségelmélet (Mahler, 1975; Rogers, 1961/2010) szerint önmagunkhoz való viszonyunk párhuzamosan alakul a másokra vonatkozó attiűdjeinkkel. Bár a kritikát jogosnak tartjuk, mégis számos érv szól a teszt alkalmazása mellett.

Teoretikus szempontból az IAT használata a társas összehasonlítás elmélete (Festinger, 1976) alapján indokolható, mely szerint önértékelésünk egyik forrása a hozzánk hasonló másokkal való összehasonlítás. Gyakorlati szempontból több érvünk is lehet

a teszt alkalmazására: A legtöbb mérőeszköz a vizsgált pszichés jelenségnek csupán egy aspektusát képes mérni (például a kérdőívek a konstruktumnak csak a tudat számára hozzáférhető részét), míg egy másik részét nem fedik le. Az Önbecsülés IAT ebben az értelemben úgy tekinthető, mint egy olyan mérőeszköz, mely a nemtudatos önbecsülésnek azt az aspektusát méri, mely a másokkal való összehasonlításon alapul. Így nem a mérés érvényességét kell megkérdőjeleznünk, hanem az eredmények interpretációjára kell gondot fordítanunk. A másik fontos gyakorlati érvünk éppen az érvényességgel kapcsolatos: Bár léteznek olyan implicit önértékelést mérő tesztek, amelyek abszolút értelemben ragadják meg az önbecsülést (például a Go-Nogo Association Test és az Extrinsic Affective Simon Task), ezeknek a teszteknek a megbízhatósága messze elmarad az IAT reliabilitásától. A megbízhatatlan mérőeszközök pedig már eleve nem adhatnak érvényes eredményt. Az IAT-nél gyengébb, de még mindig elfogadható pszichometriai mutatókkal rendelkező NLT ugyan megoldást jelenthetne a problémára, de mivel nem teszi lehetővé az anonim adatfelvételt, ezért sok vizsgálatban nem alkalmazható. Így ha implicit önbecsülést szándékozunk mérni, akkor összességében valószínűleg az IAT bizonyul a legjobb megoldásnak.

Az IAT másik fontos korlátja, hogy eredményét egyelőre még nagymértékben befolyásolhatják az implicit önértékeléssel össze nem függő torzító tényezők (például kontextuális hatások, kitöltési stratégiák, lásd Schmukle és Egloff, 2005). Míg csoportos felvételkor a torzító hatások kiegyenlítődnek, addig az egyéni eredmények esetében ezek a hibák jelentősen módosíthatják az eredményt. Így az IAT a csoportos összehasonlítást végző kutatásokban már jelenleg is megbízható és jól alkalmazható mérőeszköz, de a diagnosztikai célú felhasználáshoz még további fejlesztésekre van szükség.

Konklúzió

Az implicit önbecsülés napjaink személyiség- és szociálpszichológiai kutatásainak egyre népszerűbb témája. A konstruktum egyértelműen elkülöníthető a kérdőíves vizsgálatokban mért explicit önértékeléstől, ezért lényeges, hogy az önbecsülésnek ezt a szintjét is megbízhatóan tudjuk mérni. Tanulmányunkban az önértékelés implicit szintjét feltáró legmegbízhatóbb eljárás, az Önbecsülés Implicit Asszociációs Teszt, magyar nyelvű változatának kidolgozását és validálását mutattuk be.

A teszt felnőttek és serdülők körében is megbízhatónak bizonyult, így jól használható az empirikus kutatásokban. Az eljárást nemzetközi szinten vizsgálatok sokaságában alkalmazzák és fejlesztik, aminek eredményeként a mérőeszköz az elkövetkező években valószínűleg még megbízhatóbbá és jobban használhatóvá válik.

SUMMARY

CONSTRUCTION AND VALIDATION OF THE HUNGARIAN VERSION OF SELF-ESTEEM IMPLICIT ASSOCIATION TEST

Background and aims: The most widely used assessment tool for measuring implicit self-esteem is the Self-esteem Implicit Association Test. The test is designed to assess the automatic, unconscious attitude towards the self by comparing reaction times of different categorization tasks. The study presents the construction of the Hungarian version of Self-esteem IAT and examines its psychometric properties on adolescent and adult community samples. *Methods:* The two samples consisted of 401 adolescents and 240 adults. Implicit self-esteem was assessed by the Self-esteem IAT, explicit self-esteem was measured by the Rosenberg Self-Esteem Scale, the State Self-Esteem Scale and the Two-item Explicit Self-Esteem Questionnaire. Response-bias factors were assessed by the Self-deception and Impression Management scales of the Balanced Inventory of Desirable Responding. A test-retest examination was conducted on a subsample of 92 adolescents. *Results:* Internal consistency of the Self-esteem IAT is high, its test-retest reliability is moderate. Implicit self-esteem is positive for all demographic subgroups and is not or only weakly associated with explicit self-esteem. Furthermore, implicit self-esteem is not associated with self-deception or impression management, whereas explicit self-esteem is moderately correlated with self-deception. *Discussion:* The Hungarian version of Self-esteem IAT is a reliable assessment tool for both adolescents and adults. Results are in line with findings of international research on the Self-esteem IAT and prove that implicit and explicit forms of self-esteem are clearly distinct constructs.

Keywords: implicit self-esteem, explicit self-esteem, Implicit Association Test, validation, self-deception, impression management

IRODALOM

BACCUS, J. R., BALDWIN, M. W., PACKER, D. J. (2004): Increasing implicit self-esteem through classical conditioning. *Psychological Science, 15.* 498–502.

BAR-ANAN, Y., NOSEK, B. A. (2014): A comparative investigation of seven indirect attitude measures. *Behavior Research Methods, 46(3).* 668–688.

BERNSTEIN, M. J., CLAYPOOL, H. M., YOUNG, S. G., TUSCHERER, T., SACCO, D. F., BROWN, C. M. (2013): Never Let Them See You Cry: Self-Presentation as a Moderator of the Relationship Between Exclusion and Self-Esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39.* 1293–1305.

BOSSON, J. K., SWANN JR, W. B., PENNEBAKER, J. W. (2000): Stalking the perfect measure of implicit self-esteem: The blind men and the elephant revisited? *Journal of Personality and Social Psychology, 79.* 631–643.

Brauhardt, A., Rudolph, A., Hilbert, A. (2014): Implicit cognitive processes in binge-eating disorder and obesity. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 45.* 285–290.

Dasgupta, N., Greenwald, A. G., Banaji, M. R. (2003): The first ontological challenge to the IAT: Attitude or mere familiarity? *Psychological Inquiry, 14.* 238–243.

De Houwer, J. (2003): The Extrinsic Affective Simon Task. *Experimental Psychology, 50.* 77–85.

DeHart, T., Pelham, B. W. (2007): Fluctuations in state implicit self-esteem in response to daily negative events. *Journal of Experimental Social Psychology, 43.* 157–165.

DeHart, T., Pelham, B. W., Tennen, H. (2006): What lies beneath: Parenting style and implicit self-esteem. *Journal of Experimental Social Psychology, 42.* 1–17.

Dijksterhuis, A. (2004): I like myself but I don't know why: enhancing implicit self-esteem by subliminal evaluative conditioning. *Journal of Personality and Social Psychology, 86.* 345–355.

Egloff, B., Schwerdtfeger, A., Schmukle, S. C. (2005): Temporal stability of the implicit association test-anxiety. *Journal of Personality Assessment, 84.* 82–88.

Epstein, S. (1994): Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American Psychologist, 49.* 709–724.

Epstein, S. (1998): Cognitive-experiential self-theory: A dual process personality theory with implications for diagnosis and psychotherapy. In Bornstein, R. F., Masling, J. M. (eds): *Empirical research on the psychoanalytic unconscious, 7.* American Psychological Association, Washington DC. 99–140.

Epstein, S., Morling, B. (1995): Is the self motivated to do more than enhance and/or verify itself? In Kernis, M. H. (ed.): *Efficacy, agency, and self-esteem*. Plenum, New York. 9–29.

Festinger L. (1976): A társadalmi összehasonlítás folyamatainak elmélete. In Pataki F. (szerk.): *Pedagógiai szociálpszichológia.* Gondolat Kiadó, Budapest. 259–292.

Freud, S. (1917/1986): *Bevezetés a pszichoanalízisbe*. Gondolat Kiadó, Budapest.

Gawronski, B., De Houwer, J. (2014): Implicit Measures in Social and Personality Psychology. In Reis, H. T., Judd, C. M. (eds): *Handbook of research methods in social and personality psychology.* Cambridge University Press, New York. 283–310.

Gawronski, B., Sritharan, R. (2010): Formation, change, and contextualization of mental associations: Determinants and principles of variations in implicit measures. In Gawronski, B., Payne, B. K. (eds): *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications.* Guilford Press, New York. 216–240.

Glashouwer, K. A., Vroling, M. S., de Jong, P. J., Lange, W.-G., de Keijser, J. (2013): Low implicit self-esteem and dysfunctional automatic associations in social anxiety disorder. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 44.* 262–270.

Greenwald, A. G., Banaji, M. R. (1995): Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102.* 4–27.

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., Schwartz, J. L. K. (1998): Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74.* 1464–1480.

GREENWALD, A. G., PRATKANIS, A. R. (1984): The self. In WYER, R. S., SRULL, T. K. (eds): *Handbook of social cognition.* Erlbaum, Hillsdale. 129–178.

HARTER, S. (1999): *The construction of the self: A developmental perspective.* Guilford Press, New York.

HEATHERTON, T. F., POLIVY, J. (1991): Development and validation of a scale for measuring state selfesteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 60.* 895–910.

HETTS, J. J., SAKUMA, M., PELHAM, B. W. (1999): Two Roads to Positive Regard: Implicit and Explicit Self-Evaluation and Culture. *Journal of Experimental Social Psychology, 35.* 512–559.

HOFMANN, W., GAWRONSKI, B., GSCHWENDNER, T., LE, H., SCHMITT, M. (2005): A Meta-Analysis on the Correlation Between the Implicit Association Test and Explicit Self-Report Measures. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31.* 1369–1385.

JAMES, W. (1890): *The principles of psychology.* Holt, New York.

JUNG, C. G. (1910): The Association Method. *American Journal of Psychology, 31.* 219–269.

KARPINSKI, A., STEINBERG, J. A. (2006): Implicit and Explicit Self-Esteem: Theoretical and Methodological Refinements. In KERNIS, M. H. (ed.): *Self-esteem Issues and Answers: A Source Book of Current Perspectives.* Psychological Press, New York. 102–109.

KOHUT, H., WOLF, E. (1978): The disorders of the self and their treatment: An outline. *International Journal of Psychoanalysis, 59.* 413–425.

KÖKÖNYEI GY. (2003): Szubjektív jóllét. In ASZMANN A. (szerk.): *Iskoláskorú gyermekek egészségmagatartása.* Egészségügyi Világszervezet nemzetközi kutatásának keretében végzett magyar vizsgálat. „Nemzeti Jelentés" 2002, OGYEI, NDI. 93–109.

KRAUSE, S., BACK, M. D., EGLOFF, B., SCHMUKLE, S. C. (2011): Reliability of implicit self-esteem measures revisited. *European Journal of Personality, 25.* 239–251.

KRIZAN, Z., SULS, J. (2008): Are implicit and explicit measures of self-esteem related? A meta-analysis for the Name-Letter Test. *Personality and Individual Differences, 44.* 521–531.

LEARY, M. R., BAUMEISTER, R. F. (2000): The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In ZANNA, M. (ed.): *Advances in experimental social psychology, 32.* Academic Press, San Diego. 1–62.

LIEBERMAN, M. D., GAUNT, R., GILBERT, D. T., TROPE, Y. (2002): Reflection and reflexion: A social cognitive neuroscience approach to attributional inference. *Advances in Experimental Social Psychology, 34.* 199–249.

LIEBERMAN, M. D., JARCHO, J. M., SATPUTE, A. B. (2004): Evidence-based and intuition-based self-knowledge: An fMRI study. *Journal of Personality and Social Psychology, 87.* 421–435.

MAHLER, M. S., PINE, F., BERGMAN, A. (1975): *The psychological birth of the human infant.* Basic Books, New York.

MIERKE, J., KLAUER, K. C. (2001): Implicit association measurement with the IAT: Evidence for effects of executive control processes. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie, 48.* 107–122.

MORGAN, C. D., MURRAY, H. A. (1935): A method of investigating fantasies: The Thematic Apperception Test. *Archives of Neurology and Psychiatry, 34.* 289–306.

MURSTEIN, B. I. (ed.) (1965): *Handbook of projective techniques.* Basic Books, New York.

Musch, J., Brockhaus, R., Broder, A. (2002): An inventory for the assessment of two factors of social desirability. *Diagnostica, 48.* 121–129.

Nosek, B. A., Banaji, M. R. (2001): The Go/No-Go Association Task. *Social Cognition, 19.* 625–666.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G., Banaji, M. R. (2005): Understanding and Using the Implicit Association Test: II. Method Variables and Construct Validity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31.* 166–180.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G., Banaji, M. R. (2007): The implicit association test at age 7: A methodological and conceptual review. In Bargh, J. A. (ed.): *Automatic processes in social thinking and behavior.* Psychology Press, New York. 265–292.

Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., Bar-Anan, Y., Bergh, R., Cai, H., Gonsalkorale, K., Kesebir, S., Maliszewski, N., Neto, F., Olli, E., Park, J., Schnabel, K., Shiomura, K., Tulbure, B. T., Wiers, R. W., Somogyi M., Akrami, N., Ekehammar, B., Vianello, M., Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2009): National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 106*. 10593–10597.

Nuttin, J. M. (1985): Narcissism beyond Gestalt and awareness: The name letter effect. *European Journal of Social Psychology, 15.* 353–361.

Ottaway, S. A., Hayden, D. C., Oakes, M. A. (2001): Implicit attitudes and racism: Effects of word familiarity and frequency on the implicit association test. *Social Cognition, 19.* 97–144.

Palfai, T. P., Ostafin, B. D. (2003): Alcohol-related motivational tendencies in hazardous drinkers: Assessing implicit response tendencies using the modified-IAT. *Behaviour Research and Therapy, 41.* 1149–1162.

Paulhus, D. L. (1991): Measurement and control of response bias. In Robinson, J. P., Shaver, P. R., Wrightsman, L. S. (eds): *Measures of personality and social psychological attitudes.* Academic Press, San Diego. 17–59.

Payne, B. K., Cheng, C. M., Govorun, O., Stewart, B. D. (2005): An inkblot for attitudes: Affect misattribution as implicit measurement. *Journal of Personality and Social Psychology, 89.* 277–293.

Payne, B. K., Gawronski, B. (2010): A history of implicit social cognition: Where is it coming from? Where is it now? Where is it going? In Gawronski, B., Payne, B. K. (eds): *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications.* Guilford Press, New York. 1–15.

Pennebaker, J. W., Mehl, M. R., Niederhoffer, K. (2003): Psychological aspects of natural language use: Our words, our selves. *Annual Review of Psychology, 54.* 547–577.

Perugini, M., Richetin, J., Zogmaister, C. (2010): Prediction of Behavior. In Gawronski, B., Payne, B. K. (eds): *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications.* Guilford Press, New York.

Project Implicit Mental Health honlap: implicitmentalhealth.org

Rogers, C. R. (1961/2010): *Valakivé válni. A személyiség születése.* Edge 2000 Kft., Budapest.

ROSENBERG, M. (1965): *Society and the adolescent self-image.* Princeton University Press, Princeton.

RUDMAN, L. A., GREENWALD, A. G., MELLOTT, D. S., SCHWARTZ, J. L. K. (1999): Measuring the automatic components of prejudice: Flexibility and generality of the Implicit Association Test. *Social Cognition, 17.* 437–465.

RUDOLPH, A., SCHRÖDER-ABÉ, M., SCHÜTZ, A., GREGG, A. P., SEDIKIDES, C. (2008): Through a Glass, Less Darkly*? European Journal of Psychological Assessment, 24.* 273–281.

SCHMUKLE, S. C., EGLOFF, B. (2005): A Latent State-Trait Analysis of Implicit and Explicit Personality Measures. *European Journal of Psychological Assessment, 21.* 100–107.

SCHMUKLE, S. C., EGLOFF, B. (2006): Assessing anxiety with extrinsic Simon tasks. *Experimental Psychology, 53.* 149–160.

SPALDING, L. R., HARDIN, C. D. (1999): Unconscious unease and self-handicapping: Behavioral consequences of individual differences in implicit and explicit self-esteem. *Psychological Science, 10.* 207–230.

SRIRAM, N., GREENWALD, A. G. (2009): The brief implicit association test. *Experimental Psychology, 56.* 283–294.

STEENKAMP, J. E. M., DE JONG, M. G., BAUMGARTNER, H. (2010): Socially Desirable Response Tendencies in Survey Research. *Journal of Marketing Research, 47.* 199–214.

STRACK, F., DEUTSCH, R. (2004): Reflective and implusive determinants of social behavior. *Personality and Social Psychology Review, 8.* 220–247.

SZOKOLSZKY Á. (2004): *Kutatómunka a pszichológiában.* Osiris Kiadó, Budapest.

TAYLOR, S. E. (1989): *Positive illusions. Creative self-deception and healthy mind.* Basic Books, New York.

TRZESNIEWSKI, K. H., DONNELLAN, M. B., ROBINS, R. W. (2003): Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology, 84.* 205–220.

URBAN R., SZIGETI R., KOKONYEI GY., DEMETROVICS ZS. (2014): Global self-esteem and method effects: Competing factor structures, longitudinal invariance, and response styles in adolescents. *Behavior Research Methods, 46(2).* 488–498.

YAMAGUCHI, S., GREENWALD, A. G., BANAJI, M. R., MURAKAMI, F., CHEN, D., SHIOMURA, K., KOBAYASHI, C., CAI, H., KRENDL, A. (2007): Apparent Universality of Positive Implicit Self-Esteem. *Psychological Science, 18.* 498–500.

VASS Z. (2003): *A rajzvizsgálat pszichológiai alapjai.* Flaccus, Budapest.

ZEIGLER-HILL, V., JORDAN, C. H. (2010): Two faces of self-esteem: Implicit and explicit forms of self-esteem. In GAWRONSKI, B., PAYNE, B. K. (eds): *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications.* Guilford Press, New York. 392–407.

AZ OSZTRÁK KÖZLEKEDÉSSPECIFIKUS ITEMTÁR (VIP.2) MAGYAR ADAPTÁCIÓJA

BENCS Zsuzsanna
Nemzeti Közlekedési Hatóság Pályaalkalmasság Vizsgálati Főosztály
1082 Budapest, Vajdahunyad u. 45.
bencs.zsuzsanna@nkh.gov.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A tanulmány célja az osztrák Közlekedésspecifikus Itemtár második verziójának, a VIP.2 hazai adaptációjának bemutatása, illetve megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata. *Módszer:* A VIP.2 pszichometriai jellemzőinek vizsgálatát (belső konzisztencia, konstruktum- és kritériumvaliditás) hivatásos gépjárművezető-jelöltek 723 fős mintáján végeztük el (96,7% férfi, átlagéletkor 31,5 év). *Eredmények:* A megbízhatósági mutatók (Cronbach-alfa) jelentősen javultak a korábbi tanulmányban mértekhez képest. A teszt konstruktumviliditását bizonyítandó szignifikáns korrelációkat találtunk a Közlekedésspecifikus Személyiségteszt (VPT.2) és a VIP.2 skálái között. A teszt kritériumviliditását a releváns külső kritériumok (explorált balesetek és közlekedési bírságok) és a skálaértékek közötti szignifikáns összefüggések bizonyították. *Következtetések:* Az eredmények alapján a 49 tételes Közlekedésspecifikus Itemtár (VIP.2) megbízhatóan és érvényesen alkalmazható a közlekedési viselkedés mérésére.
Kulcsszavak: tesztadaptáció, közlekedéspszichológia, gépjármű-vezetői alkalmasság

BEVEZETÉS

A Nemzeti Közlekedési Hatóság Pályaalkalmasság Vizsgálati Főosztályán (a továbbiakban: NKH PVF) 2004 februárjától az osztrák Közlekedésbiztonsági Tanács (Kuratorium für Verkehrssicherheit, a továbbiakban: KfV) közlekedéspszichológusai által kifejlesztett ’ART2020’ tesztrendszerrel vizsgáljuk a közúti gépjárművezetők alkalmasságát. A képességvizsgálatokon (figyelem, monotóniatűrés, szenzomotoros koordináció, reakciókészség stb.) túl a berendezés három közlekedéspszichológiai személyiségtesztet is tartalmaz.

A három személyiségteszt közül kettő, a Közlekedésspecifikus Személyiségteszt

(VPT.2) és a Kockázatvállalási Kérdőív (FRF.2) magyar adaptációja a folyóirat korábbi számaiban már publikálásra került (Bencs, 2009, 2011). Ezúttal a Közlekedésspecifikus Itemtár (Verkehrsspezifisher Itempool version 2, VIP.2) pszichometriai vizsgálatát szeretnénk bemutatni.

A VIP.2 teszt korábbi változatát (VIP) a KfV munkatársa, Lieselotte Schmidt dolgozta ki 1986-ban (Schmidt, 1986). 2006-ban osztrák kollégáink segítségével elvégeztük a kérdőív reliabilitásvizsgálatát, melynek során megállapításra került, hogy a teszt négy skálája közül kettő, az Agresszív interakciós stílus (AI) és az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) nem mér megbízhatóan, a reliabilitásmutatók (Cronbach-alfa és split-half) túl alacsony értéket mutatnak (0,39; 0,46) (Hungarian ART2020 NORMS & Information Files, 2006). Ezért az NKH PVF pszichológusai úgy döntöttek, hogy felülvizsgálják a kérdőívet, ahol szükséges, változtatnak az itemek megfogalmazásán, illetve a kétválasztásos válaszlehetőséget négyválasztásos Likert-típusúra változtatják: *„teljesen egyetértek*, *inkább egyetértek*, *inkább nem értek egyet*, *egyáltalán nem értek egyet”*. A kérdőív új változatával 2010-ben próbavizsgálatok során végeztük el a pszichometriai vizsgálatokat.

AZ OSZTRÁK KÖZLEKEDÉSSPECIFIKUS ITEMTÁR (VIP.2) BEMUTATÁSA

A VIP.2 egy olyan objektív, többdimenziós teszteljárás, amely az egyén szubjektív, közlekedésspecifikus értékelési stratégiáit méri.

Az eljárás elméleti alapját azok a közlekedési magatartásmodellek adják, amelyekben központi szerepet játszanak az egyéni értékelési stratégiák (Schmidt, 1986). *Klebersberg* (1977, in Barjonet, 2001) elméletében megkülönböztet szubjektív és objektív biztonságot. A szubjektív biztonság az észlelt, megélt biztonság, míg az objektív a valós, fizikai körülmények. E kettő mindig arányul egymáshoz, tehát ha az egyik komponens megváltozik, a másik is változni fog. *Wilde* (1982, in Siska, 1991) kockázat-homeosztázis modellje szerint a gépkocsivezető fenntart egy bizonyos szintű baleseti kockázatot vezetés közben, amelynek mértéke a nullánál nagyobb. Ezt a kockázati szintet nevezte *elfogadott kockázat*nak. A járművezető az *észlelt* baleseti kockázat mértékét viszonyítja folyamatosan ehhez az elfogadott kockázati szinthez, s ha az előbbi alacsonyabb, mint ez utóbbi, akkor addig növeli az objektív baleseti kockázatot (pl. gyorsít), amíg az észlelt kockázat mértéke el nem éri az elfogadott kockázat mértékét. *Näätenen és Summala* (1976 in Siska, 1991) *zérókockázat-elmélet*ének lényege az, hogy a gépjárművezetők kerülik a baleset *szubjektív kockázat*ának átélését vezetés közben, mert ez kellemetlenül érintené őket, ijedtségként, bizonytalanságként élnék meg, ezért motiváltak arra, hogy elkerüljék azokat a szituációkat, amelyek ilyen érzéseket váltanak ki. A hangsúly a szubjektivitáson van: a kutatók szerint azért van sok baleset, mert egyrészt a járművezetők hibásan észlelnek vagy értékelnek közlekedési szituációkat (pl. nem észlelik időben a veszélyre utaló jelzéseket, alábecsülik saját vagy más gépjárművek sebességét stb.), másrészt különböző motivációk (pl. időben odaérni a megbeszélt helyre) hatására a szubjektív kockázat küszöbe túlságosan megnő, aminek következtében egy közlekedési szituációt vagy magatartást akkor sem értékelnek kockázatosnak, amikor a tényleges (objektív) baleseti kockázat szintje nagyobb, mint nulla.

SE-skála: Igazodás társadalmi elvárásokhoz (Orientierung an sozialer Erwünschtheit)

Kontrollskála, amely a személy azon hajlamát vizsgálja, hogy mennyire szeretné önmagát a közlekedésben alkalmazkodónak és szabálykövetőnek mutatni. Az alacsony faktorértéket elért személyeket átlagon felüli nyíltság és őszinteség jellemzi saját közlekedési viselkedésükkel kapcsolatban. A magas faktorértéket elért személyek kevésbé nyíltak, hajlamosak szociálisan kívánatos válaszokat adni a kérdésekre.

A közúti viselkedésre veszélyeztető tendenciát ezért elsősorban a magas (90% feletti) értékek mutatják, főleg ha a közlekedési előéletben feltűnő viselkedés volt tapasztalható (pl. jogosítványbevonás, ittas vezetés, gyorshajtás, baleset stb.). A magas pontértéket elért személyek nem képesek saját közlekedési magatartásukat kritikusan és őszintén felülvizsgálni.

Itt kell megjegyeznünk, hogy idősebb életkorban a magas skálaérték inkább az erős normairányultság (konformitás) miatt jelentkezik, nem pedig a tesztkitöltő önmagát szépítgetve beállító szándékából.

US-skála: Kritikátlan önismeret (Unkritische Selbstwahrnehmung)

A személy azon képességét méri, hogy mennyire tudja önkritikusan és racionálisan észlelni saját vezetési magatartását. Az alacsony faktorértéket elért személyek nem tartják magukat átlagon felüli jó vezetőnek, aki képes minden helyzeten és körülményen úrrá lenni (fáradtság, düh, hullámzó figyelem stb.), autóvezetés iránti attitűdjük inkább racionális. Akiknek a faktorértékei magasak, azok önmagukat átlagon felülinek, gyorsan reagálónak és balesetbiztosnak tartják, akik minden közlekedési szituációt tökéletesen meg tudnak oldani.

A közlekedési viselkedésre vonatkozóan veszélyeztető tendenciát ezért elsősorban a magas értékek jelzik: a tesztkitöltőnek fokozott hajlama van saját közlekedési viselkedésének túlbecsülésére. Feltűnő közlekedési előtörténet esetén: hibás reflektálás saját járművezetői viselkedésére, ezért hiányzik a belátás, az attitűd, a magatartás megváltoztatásának alapfeltétele is. (Ugyanez fordítva is igaz: az alacsony skálaérték a pozitív változás indikátora is lehet, az utánképzéshez jó prognózis.)

AI-skála: Agresszív interakció stílus (Aggressive Interaktion)

Ez a skála a domináns és agresszív vezetői viselkedésre való hajlamot méri. A magas faktorértéket elért személyeket a makacsság, a konfliktuskészség, az elsőbbségi jog érvényesítésének kikényszerítése, a türelmetlenség és a gyenge normakövetés jellemzi. Ennek értelmében a magas értékek jelentős veszélyeztető tendenciára utalnak a közlekedési magatartásban. Az alacsony faktorértékek a skála ferde eloszlására tekintettel (a szúrópróbák közel 30%-a 0 nyerspontos) nem értelmezhetők.

EA-skála: Érzelemcentrikus vezetési stílus (Emotionales Autofahren)

A skála a vizsgálati személy autóvezetés és saját autója iránti érzelmi beállítódását méri. Az alacsony faktorértéket elért személyek az autóvezetéshez racionálisan viszonyulnak, az autót szállító- és közlekedési eszköznek tartják, a sportos vezetés kevésbé vonzó számukra, általában kiegyensúlyozottak és nem az érzelmeik által vezéreltek. A magas skálaértékeket elért személynek erős az érzelmi viszonyulása a vezetéshez, hajlamos a sportos és gyors vezetésre, saját vezetési stílusát nagyra értékeli. Impulzivitás, alacsony önkontroll és gyenge tudatosság jellemzi.

Ennek megfelelően a magas skálaérték jelez veszélyeztető tendenciát a közlekedési magatartásban: impulzivitás, meggondolatlan viselkedésre, száguldásra való hajlam.

Meg kell jegyeznünk, hogy hivatásos gépjárművezetőknél gyakran figyelhetők meg magas skálaértékek a többéves vezetői gyakorlat következtében. A mindennapos rutin a felelős azért, hogy erősen kötődnek a vezetéshez, ezért az ő esetükben a magas skálaértékek nem jelentenek problémát.

A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEI

Negatív korreláció van a VIP.2 Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skálája és a VPT.2 Önértékelési nyíltság (OS) skálája között. Azok a tesztkitöltők, akik az egyik kérdőívben kevésbé nyíltan válaszolnak a kérdésekre, azok a másik kérdőívben is igyekeznek kedvező fényben feltüntetni magukat.

Pozitív korreláció van az Agresszív interakció-stílus (AI) skála és a VPT.2 Érzelmi elérhetőség (AS) skálája között. Az érzelmileg instabil személyek könnyen felingerelhetők közlekedési szituációkban is, ahol feszültségüket dudálással, mutogatással, veszélyes manőverekkel próbálják levezetni.

Negatív korreláció van a VIP.2 Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) és az életkor között. Minél fiatalabb valaki, annál hajlamosabb az impulzív, sportos vezetésre.

Szignifikáns különbség van a büntetett előéletűek és a tiszta priusszal rendelkezők csoportjai között a VIP.2 Agresszív interakció-stílus (AI) skálán. Akik a közlekedésben agresszíven viselkednek, hajlamosabbak más társadalmi szabályokat is áthágni.

Balesetezők és nem balesetezők csoportjait összehasonlítva szignifikáns különbség van a Kritikátlan önismeret (US), Agresszív interakció-stílus (AI) és az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skálán. Az önkritika hiánya, az agresszív, illetve az érzelemvezérelt vezetés több balesethez vezet.

A közlekedési szabálysértésért büntetett és nem büntetett személyek csoportjai szignifikánsan különböznek a Kritikátlan önismeret (US), Agresszív interakció-stílus (AI) és az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skálán. Az alacsony önkritikával rendelkezők, az agresszív vezetők, az impulzív sofőrök több szabálysértést követnek el.

MÓDSZER

Az SPSS 19.0 szoftver segítségével a skálák megbízhatóságát a Cronbach-féle alfa együttható meghatározásával ellenőriztük. A teszt kritériumvaliditását a Közlekedésspecifikus Személyiségteszt (VPT.2) és a hivatásos gépjárművezető-jelöltek alkalmasságvizsgálatában az exploráció során nyert közlekedési események, szabálysértések és egyéb viselkedéses jellemzők összehasonlító vizsgálatán keresztül végeztük el.

Minta

A tesztadaptáció folyamatában kétféle adatbázissal dolgoztunk a 2009. október és 2010. december közötti időszakban. Mindkét adatbázisról elmondható, hogy az adatok az NKH PVF pályaalkalmasság-vizsgálatára jelentkezettektől származnak, akik az említett időszakban az ART2020 közlekedéspszichológiai alkalmasságvizsgáló berendezésen töltötték ki a VIP.2 kérdőívet. A minták nagysága eltérő, így az egyes vizsgálati minták részletesebb bemutatására az eredmények ismertetésekor térünk ki.

1. táblázat. Leíró statisztikák

Skála megnevezése (N = 723)	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)	8	29	17,69	4,54
Kritikátlan önismeret (US)	22	71	44,78	8,74
Agresszív interakció-stílus (AI)	20	40	33,66	3,86
Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)	17	42	31,03	4,29

2. táblázat. A skálák közti korreláció (Spearman, N = 723)

	Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)	Kritikátlan önismeret (US)	Agresszív interakció-stílus (AI)	Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)
Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)		0,43**	–0,33**	–0,15**
Kritikátlan önismeret (US)	0,43**		–0,32**	
Agresszív interakció-stílus (AI)	–0,33**	–0,32**		0,45**
Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)	–0,15**		0,45**	

**p < 0,01

Eredmények

A VIP.2 teszt reliabilitásvizsgálata

Vizsgálati minta: Az NKH PVF pályaalkalmasság-vizsgálatára jelentkezett 723 fő 2009. október és 2010. január között az ART2020 közlekedéspszichológiai alkalmasságvizsgáló berendezésen töltötte ki a VIP.2 kérdőívet.

A 723 vizsgálati személyből mindössze 24 volt nő; a legfiatalabb vizsgálati személy 18 éves, a legidősebb 59 éves, az átlagéletkor pedig 31,5 év volt.

A skálák leíró statisztikáit az *1. táblázat* foglalja össze.

A négy skála egymás közötti korrelációját a *2. táblázat* mutatja be.

Amint az várható volt, az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála mind a három másik skálával összefüggést mutat: akik hajlamosak szociálisan kívánatos válaszokat adni saját közlekedési viselkedésükre vonatkozóan, azok önmagukat átlagon felüli vezetőnek, kevésbé agresszívnek, illetve kevésbé érzelemvezéreltnek állítják be. Az Agresszív interakció-stílus (AI) negatív korrelációt mutat a Kritikátlan önismerettel (US) ($r = –0,32$, $p < 0,01$).

E mögött talán az a felismerés állhat, hogy míg az agresszív vezetés tudatos viselkedés eredménye, addig a kockázatos közlekedési szituációk alábecslése inkább az önismeret hiányából és a képességek túlértékeléséből fakad. Az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) pozitív összefüggést mutat az Agresszív interakció (AI) skálával ($r = 0,45$, $p < 0,01$): akiknek erős az érzelmi viszonyulásuk a vezetéshez, hajlamosabbak az utakon megmutatni, mit tudnak, ez vezet egy domináns, nem partneri viszonyon alapuló agresszívebb vezetéshez.

3. táblázat. A VIP és a VIP.2 teszt megbízhatósági statisztikája

Skála megnevezése	Tételek száma	VIP Cronbach-alfa (N = 6 669)*	VIP.2 Cronbach-alfa (N = 723)
Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)	8	0,72	0,78
Kritikátlan önismeret (US)	20	0,75	0,83
Agresszív interakció-stílus (AI)	10	0,39	0,70
Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)	11	0,46	0,64

(*Hungarian ART2020 NORMS & Information Files, 2006)

A skálák megbízhatóságát a Cronbach-féle alfa együttható meghatározásával ellenőriztük. Ennek eredményét és a korábbi tesztváltozat (VIP) reliabilitási értékeit összefoglalóan a *3. táblázat* mutatja.

A táblázatból látjuk, hogy a teszt megbízhatósági statisztikája minden skálánál javult. A legszembetűnőbb változás az Agresszív interakció-stílus (AI) és Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skálán látható: a tételek átfogalmazása és a négyválasztásos válaszadásra való áttérés meghozta a kívánt eredményt, a 0,64–0,70 Cronbach-alfa értékek már elfogadhatóak. Itt kell megjegyeznünk, hogy az EA-skála esetén nem is várhatunk ennél jobb eredményt, mert a PÁV-vizsgálatra érkezettek összetétele meglehetősen homogén csoport, hiszen hivatásos gépjárművezetőnek többségében az jelentkezik, aki szeret vezetni, aki számára az autó nem csak egy szállítási eszköz.

A VIP.2 teszt validitásvizsgálata

Vizsgálati minta: az NKH PVF pályaalkalmasság-vizsgálatára jelentkezettek közül 224 fő 2010. szeptember és december között az ART2020 közlekedéspszichológiai alkalmasságvizsgáló berendezésen töltötte ki a VIP.2 és a VPT.2 kérdőíveket, valamint felhasználtuk a feltáró beszélgetés (exploráció) alapján a kliens által elmondott közlekedési eseményeket és egyéb viselkedéses jellemzőket.

A 224 vizsgálati személy közül 221 férfi volt, a legfiatalabb 19, a legidősebb 57 éves, az átlagéletkor 31,1 év volt.

A normalitásvizsgálat során a Kolmogorov–Smirnov (K-S) próba eredménye három skálánál szignifikáns ($p < 0,05$), így a Kritikátlan önismeret (US), Agresszív interakció-stílus (AI) és Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skálánál a normál eloszlásra vonatkozó hipotézisünket elvetettük.

A VIP.2 teszt és a Közlekedésspecifikus Személyiségteszt (VPT.2) közötti kapcsolat vizsgálata

A VPT.2 (Verkehrsbezogener Persönlichkeitstest version 2) egy olyan kérdőíves eljárás, amely a biztonságos közlekedési magatartáshoz szükséges személyiségjegyeket vizsgálja (Hutter, 1997).

Az ún. „ötfaktoros” személyiségmodellre épül (Big Five: Norman, 1963; Goldberg, 1981; Fiske, 1949; Tupes et al., 1961; Costa és McCrae, 1991, in Rózsa et al., 2006), speciálisan a közlekedési magatartás diagnosztizálására. Öt alskálát és egy ún. hazugságskálát (*Önértékelési nyíltság,* OS) tartalmaz: *Expresszivitás – Magabiztosság* (ES); *Beilleszkedési készség* (AP); *Érzelmi elérhetőség* (AS); *Önuralom* (SK); *Önismeret* (SR). A kér-

4. táblázat. VIP.2 és VPT.2 korrelációi (N = 224)

VPT.2 \ VIP.2	Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)	Kritikátlan önismeret (US)	Agresszív interakció-stílus (AI)	Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)
Önértékelési nyíltság (OS)	**–0,51****	**–0,42****	0,26**	0,14*
Expresszivitás-magabiztosság (ES)		0,28**		0,16*
Beilleszkedési készség (AP)	**0,34****		–0,26**	–0,18**
Érzelmi elérhetőség (AS)	**–0,41****	**–0,39****	**0,45****	0,21**
Önuralom (SK)	**0,33****	0,26**	**–0,47****	–0,28**
Önismeret (SR)	0,14*		**–0,42****	–0,26**

**p < 0,01 *p < 0,05

dőív megbízhatóság- és validitásvizsgálatát 2008-ban végeztük el (Bencs, 2009).

A normalitásvizsgálat után a Spearman-féle korrelációs vizsgálatot végeztük el. A *4. táblázat*ban csak a szignifikáns összefüggéseket jelöltük meg, vastagon kiemelve a 0,3-nél nagyobb értékeket.

Az *Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála* erős negatív korrelációt (r = –0,51, p < 0,01) mutat a VPT.2 Önértékelési nyíltság skálájával. Ennek az a magyarázata, hogy a két ún. „hazugságskála" éppen ellentétesen méri a tesztkitöltő személy disszimulációs törekvéseit. A VPT.2 Önértékelési nyíltság (OS) skáláján az alacsony értékek utalnak arra, hogy a vizsgálati személy szándékosan letagadja negatív tulajdonságait, kedvezőtlen attitűdjeit, míg a VIP.2 Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) magas pontértékei jelzik a kevésbé nyílt, nem őszinte válaszokat. Az SE-skála ezenkívül mérsékelten erős pozitív szignifikáns kapcsolatot mutat az Önuralommal (SK) és a Beilleszkedési készséggel (AP) (r = 0,33, p < 0,01; r = 0,34, p < 0,01), illetve mérsékelten erős negatív kapcsolatot az Érzelmi elérhetőséggel (AS) (r = –0,41, p < 0,01). A szabálykövető magatartás önkontrollt, alkalmazkodást és érzelmi kiegyensúlyozottságot igényel.

A *Kritikátlan önismeret (US) skála* erős negatív kapcsolatot mutat az Önértékelési nyíltsággal (OS) és az Érzelmi elérhetőséggel (AS) (r = –0,42, p < 0,01; r = –0,39, p < 0,01). Azok, akik a tesztet őszintén, szépítő tendencia nélkül töltötték ki, nem gondolják magukat balesetbiztosnak, akik képesek minden körülmények között tökéletesen vezetni.

Az *Agresszív interakció-stílus (AI) skála* az Érzelmi elérhetőséggel (AS) mutat erős pozitív korrelációt (r = 0,45, p < 0,01). A feszült, ideges emberek gyakran a közlekedésben próbálják kiélni agressziójukat, veszélyes manőverekkel, dudálással, mások veszélyeztetésével.

Nem meglepő ezen skála erős negatív kapcsolata az Önuralom (SK) és Önismeret (SR) skálával (r = –0,47, p < 0,01; r = –0,42, p < 0,01). A gyenge önkontrollal és önismerettel rendelkező személyek vagy a kontroll, vagy a belátás hiánya miatt nem tudnak és nem akarnak a közlekedésben alkalmazkodó partnerként részt venni.

Az *Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skála* gyenge, de pozitív kapcsolatot mutat az

5. táblázat. A VIP.2 skálák és a kritériumváltozók közti kapcsolat (Spearman N = 201)

Spearman N = 201	Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE)	Kritikátlan önismeret (US)	Agresszív interakció (AI)	Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA)
Életkor		–,14*	–,23**	–,32**
Ütközések száma az utóbbi 5 évben	–,18**			
Saját ütközések száma az utóbbi 5 évben	–,14*		,16*	
Összes koccanás, ütközés, baleset az elmúlt 5 évben	–,22**		,18**	
Bírságok száma az utóbbi 5 évben	–,19**			
Gyorshajtások száma az utóbbi 5 évben	–,15**			,17*

**p < 0,01 *p < 0,05

Expresszivitás-magabiztosság (ES) és az Érzelmi elérhetőség (AS) skálával (r = 0,16, p < 0,05; r = 0,21, p < 0,01). Az extrovertált és érzelmileg labilisabb személyek hajlamosabbak az impulzív vezetésre. Az EA-skála a Beilleszkedési készség (AP), az Önuralom (SK) és az Önismeret (SR) skálával negatív összefüggést mutat (r = –0,18, p < 0,01; r = –0,28, p < 0,01; r = –0,26, p < 0,01). Az alacsony önkontrollal, beilleszkedési készséggel és önismerettel rendelkező személyek a közlekedésben is inkább az érzelmeik által irányítottak, ezért jellemzőbb rájuk az impulzív vezetés, a száguldás.

A VIP.2 teszt kapcsolata a kritériumváltozókkal

A 224 fős vizsgált mintában 93 személynek volt valamilyen eseménye (koccanás, ütközés vagy személyi sérüléssel járó baleset), ebből 57 saját hibás.

Közlekedési bírságot kapott a 224 főből 142 fő (ebből gyorshajtásért 89 fő, biztonsági öv becsatolásának elmulasztásáért 23 fő, mobiltelefon-használat miatt 2 fő). Az utóbbi 5 évben a 224 fős mintából 43 személynek volt a jogosítványa bevonva. Ebből ittas vezetés miatt 26 főnek, sebességhatár jelentős túllépése miatt 11 főnek, baleset okozása miatt 4 főnek, egyéb okból 2 főnek.

Hivatásos gépjárművezetőként dolgozott a 224 főből 121 személy.

A mintába bekerültek közül 45 fő volt már életében valamilyen társadalmi szabálysértési vagy büntetőeljárásban elmarasztalva (lopás, garázdaság, okirat-hamisítás stb.).

A vizsgálatba csak azokat a személyeket vontuk be, akik az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skálán 90% alatti értéket értek el, tekintettel arra, hogy a 90% feletti eredmények arra utalnak, hogy a tesztet szándékosan torzítani igyekeznek a vizsgálati személyek és az explorációban is elhallgatják a közlekedési eseményeiket (Schmidt, 1986). Így a 224 fős minta 201 főre csökkent.

A Spearman-féle korrelációs vizsgálat eredménye az *5. táblázat*ban található.

Az eredményeket értelmezve láthatjuk, hogy elég sok szignifikáns összefüggést sikerült kimutatni a változók között, ezek mértéke azonban szerénynek mondható (r = 0,14–0,32).

Az *Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála* öt kritériumváltozóval mutat negatív korrelációt: egyrészt az anyagi kárral, de személyi sérüléssel nem járó ütközések és

ezen belül a saját hibából bekövetkező ütközések számával, az összes koccanás, ütközés és baleset számával, a kapott bírságok, kiemelten a gyorshajtásért kapott büntetés számával.

Feltételezhetjük, hogy azok a vizsgálati személyek, akik igyekeztek őszintén kitölteni a tesztet, a pszichológussal folytatott beszélgetés során is nyíltan válaszoltak a közlekedési előéletre vonatkozó kérdésekre.

A *Kritikátlan önismeret (US) skála* csak az életkorral mutat összefüggést ($r = –0,14$, $p < 0,05$). Minél fiatalabb és tapasztalatlanabb valaki, annál hajlamosabb túlbecsülni saját vezetési képességét.

Az *Agresszív interakció-stílus (AI) skála* a saját hibás ütközések, illetve az összes koccanás, ütközés és baleset számával mutat korrelációt ($r = 0,16$, $p < 0,05$; $r = 0,18$, $p < 0,01$). Az eredmény nem meglepő, hiszen minél agresszívebb valaki a közutakon, annál valószínűbb, hogy előbb-utóbb baleset részese lesz. A skála az életkorral negatív összefüggést mutat ($r = –0,23$, $p < 0,01$): minél fiatalabb valaki, annál hajlamosabb az impulzívabb, vakmerőbb vezetésre.

Az *Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skála* gyenge, de pozitív kapcsolatot mutat a gyorshajtások számával ($r = 0,17$, $p < 0,05$). Ahogyan azt már a skála ismertetésekor kifejtettük, a magas skálaértéket adó személyek hajlamosak a sportos és gyors vezetésre. Így nem meglepő, hogy ez a faktor az életkorral negatív összefüggést mutat ($r = –0,32$, $p < 0,01$): az autózás iránti erős érzelmi viszonyulás, a száguldásra való hajlam a fiatalabb korosztályra jellemző.

Normális eloszlás esetén (SE-skála) független mintás t-próbával, illetve egy szempontos varianciaanalízissel (ANOVA), nem normális eloszlás esetén (US-, AI-, EA-skála) Mann–Whitney-, illetve Kruskal–Wallis-próbával hasonlítottuk össze a különböző csoportokat; az eredmények:

Eseményezők (legalább 1 koccanás, ütközés vagy baleset százezer kilométerenként az elmúlt 5 évben) és nem eseményezők csoportját összehasonlítva megállapítható, hogy a két csoport az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála és az Agresszív interakciós-stílus (AI) skála mentén különbözik szignifikánsan (SE-skála: független mintás t-próba: $t(199) = 2\ 848$; $p < 0,001$; AI-skála: Mann–Whitney U-teszt $U = 3\ 495$; $p < 0,05$). Amennyiben a balesetet okozók csoportját hasonlítjuk össze azokkal, akik sosem okoztak balesetet, ugyanezen két skála mentén találunk szignifikáns, illetve tendenciaszerű különbséget (SE-skála: független mintás t-próba: $t(199) = 2\ 404$; $p < 0,05$; AI-skála: Mann–Whitney U-teszt $U = 3\ 249$; $p < 0,1$). Könnyen belátható, hogy az agresszív vezetés balesetekhez vezethet.

Biztonsági öv becsatolásának elmulasztásáért büntetést kapók és nem kapók: az Igazodás társadalmi elvárásokhoz skála (SE) mentén különböztek egymástól szignifikánsan (független mintás t-próba: $t(199) = 2\ 265$, $p < 0,05$). Azok, akik a tesztet igyekeztek őszintén kitölteni, valószínűleg a pszichológussal folytatott beszélgetés során is nyíltabban bevallották, hogy voltak már büntetve biztonsági öv be nem csatolása miatt. A két csoport a Kritikátlan önismeret (US) skála mentén tendenciaszerűen (Mann–Whitney U-teszt $U = 1\ 471$; $p < 0,1$) különbözött egymástól. Azok, akik hajlamosak a társadalmi szabályok áthágására, illetve akik balesetbiztosnak hiszik magukat, a biztonsági öv becsatolását gyakrabban mulasztják el.

*Hivatásos sofőrök*et hasonlítottunk össze azokkal, akik még nem dolgoztak gépjárművezetőként. A két csoport az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) és a Kritikátlan

önismeret (US) skálán különböznek szignifikánsan (SE-skála: független mintás t-próba: $t(189) = 3\ 197$; $p < 0{,}001$; US-skála: Mann–Whitney U-teszt $U = 4\ 008$; $p < 0{,}05$). A nagyobb vezetési gyakorlat hozzájárul ahhoz, hogy a hivatásos sofőrök belássák, nemcsak a képességeiken múlik a balesetmentes vezetés.

A *büntetett előéletűek* és tiszta priusszal rendelkezők csoportját összehasonlítva az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) és a Kritikátlan önismeret (US) skálán szignifikánsan (SE-skála: független mintás t-próba: $t(199) = 1\ 951$; $p < 0{,}05$; US-skála: Mann–Whitney U-teszt $U = 2\ 573$; $p < 0{,}05$), az Agresszív interakció-stílus (AI) skálán tendenciaszerűen (Mann–Whitney U-teszt $U = 2\ 800$; $p < 0{,}1$) különböznek. Könnyen belátható, hogy akik a közlekedésben agresszívebben lépnek fel, azok az élet más területén is hajlamosabbak a társadalmi szabályok áthágására, ugyanakkor sok esetben helytelenül reflektálnak saját közlekedési viselkedésükre is, hiányzik belőlük a kellő önismeret és belátás cselekedeteik helyes irányba történő terelésére.

A hivatásos gépjárművezető-jelöltek alkalmasságvizsgálatán (PÁV) *alkalmas, időkorláttal alkalmas és nem alkalmas* minősítést szerzett vizsgálati személyek csoportjait összehasonlítva az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) és az Agresszív interakció-stílus (AI) skála mentén szignifikáns különbséget kaptunk (SE-skála ANOVA: $F(2,198) = 4{,}198$, $p < 0{,}05$; AI-skála: Kruskal–Wallis $H = 7\ 792$, $p < 0{,}05$).

Feltételezzük, hogy a tesztkitöltő szabálykövető magatartása, illetve ennek ellenkezője, a közutakon megmutatkozó agresszív viselkedése – sok egyéb tényező mellett – befolyással bír arra, hogy milyen minősítést kap a pályaalkalmasság-vizsgálaton.

A *6. táblázat*ban összefoglalóan láthatjuk a VIP.2 skálái és a legfontosabb kritérium-változók közötti szignifikáns ($p < 0{,}05$, illetve $p < 0{,}01$) és a tendenciaszerű ($p < 0{,}1$) együttjárások mértékét.

ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmány célja az osztrák Közlekedés-specifikus Itemtár második verziójának, a VIP.2 hazai adaptációjának bemutatása volt. Vizsgálati mintául a Nemzeti Közlekedési Hatóság Pályaalkalmasság Vizsgálati Főosztály pályaalkalmasság-vizsgálatán járt 723 személy szolgált (96,7% férfi, átlagéletkor 31,5 év).

A teszt reliabilitásvizsgálata során a Cronbach-alfa-értékek 0,64 és 0,83 között szóródtak, ami ekkora tételszám mellett elfogadható értékeket jelent. Különösen figyelemreméltó a két korábban nem teljesen megbízható Agresszív interakció (AI) és Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skála reliabilitásértékeinek megnyugtató növekedése a kérdőív egyes itemeinek újrafogalmazása és a négyfokozatú válaszadásra való áttérés után.

A VIP.2 teszt és a VPT.2 teszt skálái közti kapcsolat vizsgálatakor első és második hipotézisünket is sikerült bizonyítanunk. Az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála erős negatív korrelációt ($r = -0{,}51$, $p < 0{,}01$) mutat a VPT.2 Önértékelési nyíltság skálájával. Ennek az a magyarázata, hogy a két kontrollskála éppen ellentétesen méri a tesztkitöltő személy disszimulációs törekvéseit. A VPT.2 Önértékelési nyíltság (OS) skáláján az alacsony értékek utalnak arra, hogy a vizsgálati személy szándékosan letagadja negatív tulajdonságait, kedvezőtlen attitűdjeit, míg a VIP.2 Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) magas pontértékei jelzik a kevésbé nyílt,

6. táblázat. A VIP.2 skálák és a kritériumváltozók közötti szignifikáns és tendenciaszerű együttjárások

Skála	Kritériumváltozó	p
Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) skála – magas skálaérték	• Balesetek száma • Bírságok száma • Gyorshajtások száma • Büntetett előélet • Hivatásos vezetői gyakorlat hiánya • Biztonságiöv-bírság • PÁV-alkalmatlanság	*** *** *** ** ** *** **
Kritikátlan önismeret (US) skála – magas skálaérték	• Bírságok száma • Fiatal életkor • Hivatásos vezetői gyakorlat hiánya • Büntetett előélet • Biztonságiöv-bírság • PÁV-alkalmatlanság	** ** ** ** * *
Agresszív interakció-stílus (AI) skála – magas skálaérték	• Fiatal életkor • Balesetek száma • Saját hibás ütközések száma • Büntetett előélet • PÁV-alkalmatlanság	*** ** ** * **
Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skála – magas skálaérték	• Fiatal életkor • Gyorshajtások száma • PÁV-alkalmatlanság	*** ** *

*p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,01

nem őszinte válaszokat. Ugyanakkor az Agresszív interakció-stílus (AI) skála a VPT.2 kérdőív Érzelmi elérhetőség (AS) faktorával mutat erős pozitív korrelációt ($r = 0{,}45$, $p < 0{,}01$). A feszült, ideges emberek gyakran a közlekedésben próbálják kiélni agressziójukat, veszélyes manőverekkel, dudálással, mások veszélyeztetésével.

A teszt kritériumváltozókkal való kapcsolatának vizsgálatakor sikerült szignifikáns összefüggéseket kideríteni. Harmadik hipotézisünket igazoltuk: az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) az életkorral negatív összefüggést mutat ($r = –0{,}32$, $p < 0{,}01$): az autózás iránti erős érzelmi viszonyulás, a sportos, gyors vezetésre való hajlam a fiatalabb korosztályra jellemző. Részben beigazolódott negyedik hipotézisünk is: akik a közlekedésben agresszíven viselkednek, azok az élet más területén is áthágnak társadalmi szabályokat. A büntetett előéletűek és tiszta priusszal rendelkezők csoportját összehasonlítva az Igazodás társadalmi elvárásokhoz (SE) és a Kritikátlan önismeret (US) skálán szignifikánsan (SE-skála: független mintás t-próba: $t(199) = 1\,951$; $p < 0{,}05$; US-skála: Mann–Whitney U-teszt $U = 2\,573$; $p < 0{,}05$), az Agresszív interakció-stílus (AI) skálán tendenciaszerűen (Mann–Whitney U-teszt $U = 2\,800$; $p < 0{,}1$) különböztek.

Hipotéziseink közül azonban csak részben sikerült bizonyítani a skálák közlekedési balesetekkel való kapcsolatát. Ennek egyik oka az az ismert tény, hogy a balesetek eloszlása nem a normál, hanem a Poisson-eloszlásnak felel meg. A másik ok pedig az, hogy az explorációban bevallott közlekedési események szubjektív élménybeszámolókból és

nem objektív adatokból (pl. rendőrségi vagy biztosítói nyilvántartásból) származnak. Az önbevallást torzítja az alkalmasságvizsgálaton mindenáron való megfelelni akarás, a közlekedési előélet „szépítése", a jóbenyomás-keltés, de a felejtés is. Ennek ellenére az ötödik hipotézisünket részben igazolva az Agresszív interakció (AI) skála szignifikáns korrelációt mutatott a saját hibás ütközések, illetve az összes koccanás, ütközés, baleset számával ($r = 0{,}16$, $p < 0{,}05$; $0{,}18$, $p < 0{,}01$). A hatodik hipotézisünket részben bizonyítva a Kritikátlan önismeret (US) skála a biztonsági öv becsatolásának hiánya miatt bírságolt és nem bírságolt csoportok között mutat tendenciaszerű különbséget (Mann–Whitney U-teszt $U = 1\ 471$; $p < 0{,}1$), ugyanakkor az Érzelemcentrikus vezetési stílus (EA) skála gyenge, de pozitív kapcsolatot mutat a gyorshajtások számával ($r = 0{,}17$, $p < 0{,}05$).

Összességében elmondható, hogy a Közlekedésspecifikus Itemtár megbízható, érvényes és hasznos eszköznek tekinthető a közlekedési viselkedés mérésére. További kutatási témának javasoljuk a teszt kritériumvaliditását objektív adatbázissal is megvizsgálni.

SUMMARY

THE HUNGARIAN ADAPTATION OF THE AUSTRIAN TRAFFIC-RELATED ITEM POOL (VIP.2)

Background and aims: The purpose of the present study was to show the Hungarian adaptation of the 2nd version of the Austrian Traffic-related Item Pool (VIP.2), and to examine its reliability and validity. *Methods:* The psychometric properties of VIP.2 (internal consistency, construct and criterion validity) were analysed in a sample of 723 professional driver applicants (96.7% men; mean age = 31.5 yrs). *Results:* Reliability coefficients (Cronbach's alfa) were largely improved to those found in previous reliability study. As preliminary evidence of construct validity, support was found for convergence correlations with the Traffic-related Personality Questionnaire (VPT.2). Criterion validity was shown through significant associations between relevant external criteria (explored accidents and traffic fines) and scale values. *Discussion:* The 49-item Traffic-related Item Pool (VIP.2) is a reliable and valid measure of the driving style trait.

Keywords: test adaptation, traffic psychology, fitness to drive

IRODALOM

BARJONET, P. E. (ed.) (2001): *Traffic psychology today.* Kluwer Academic Publishers, Boston, London.

BENCS ZS. (2009): Hivatásos gépjárművezetők személyiségvizsgálatának módszertani kérdései. Az osztrák Közlekedésspecifikus Személyiségteszt (VPT.2) hazai adaptációja. *Alkalmazott Pszichológia, 3–4.* 103–123.

BENCS ZS. (2011): Az osztrák Kockázatvállalási Kérdőív (FRF.2) magyar adaptációja. *Alkalmazott Pszichológia, 3.* 81–92.

Composition of new norm files based on the data of drivers tested by means of the ART2020 Standard in Hungary (2006): Kuratorium für Verkehrssicherheit. Kézirat. Vienna.

Hungarian ART2020 NORMS & Information Files (2006): Kuratorium für Verkehrssicherheit. CD dokumentáció. Vienna.

HUTTER, M. (1997): *Verkehrsbezogener Persönlichkeitstest* Testhandbuch *version 2.* VPT.2. 2. átdolgozott és javított kiadás. Kuratorium für Verkehrssicherheit, Bécs.

RÓZSA S., NAGYBÁNYAI NAGY O., OLÁH A. (szerk.) (2006): *A pszichológiai mérés alapjai.* Elmélet, módszer és gyakorlati alkalmazás. Kézirat. Budapest.

SCHMIDT, L. (1986): *VIP Verkehrsspezifischer Itempool.* Testhandbuch. Kuratorium für Verkehrssicherheit, Wien.

SISKA T. (1991): A gépjárművezetők magatartását magyarázó elméletek. In DULIN J., HARMATH P., JEKKEL L. (szerk.): *Hazai közlekedési magatartáskutatások.* Kézirat. Budapest. 33–58.

KONSTRUKTÍV GONDOLKODÁS KÉRDŐÍV (CTI)

A KÉRDŐÍV HAZAI ADAPTÁLÁSÁVAL KAPCSOLATOS ELSŐ TAPASZTALATOK

MÉSZÁROS Veronika
Eötvös Loránd Tudományegyetem Pszichológia Doktori Iskola
1064 Budapest, Izabella utca 46.
Semmelweis Egyetem, ÁOK Klinikai Pszichológiai Tanszék
1083 Budapest, Tömő u. 25–29.
meszaros.veronika81@gmail.com

CSIGÁS Zoltán
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pszichológiai Doktori Iskola
1064 Budapest, Izabella u. 46.

ÁDÁM Szilvia
Semmelweis Egyetem, ÁOK
Magatartástudományi Intézet
1089 Budapest, Nagyvárad tér 4. XX. emelet

HEVESI Krisztina
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pszichológia Doktori Iskola
1064 Budapest, Izabella u. 46.

OLÁH Attila
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Személyiség- és Egészségpszichológiai Tanszék
1064 Budapest, Izabella u. 46.

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: a vizsgálat célja a Konstruktív Gondolkodás Kérdőív hazai adaptációja volt. *Módszer:* a kérdőívet 1 000 fő bevonásával feltáró és megerősítő faktoranalízissel elemeztük, illetve részleteztük a skálákon mutatott nemi különbségeket és a depressziós tünetekkel való kapcsolatot. A vizsgálat során a Konstruktív Gondolkodás Kérdőív és a CES-D kérdőív (Center for Epidemiological Studies Depression Scale) került felvételre. *Eredmények:* eredményeink alátámasztják az amerikai mintán pszichometriai szempontból kimunkált ötfaktoros struktúrát, ahol elkülönült faktort alkot az *érzelmi* és *viselkedéses megküzdés,*

a *kategorizáló* és *ezoterikus gondolkodás,* valamint a *naiv optimizmus.* Nem támasztható viszont alá az apriori feltételezésen alapuló *babonás gondolkodás* faktor. Emellett kiemelhető, hogy a férfiak jobb érzelmi, a nők pedig jobb viselkedéses megküzdők. Illetve a nőket erősebben jellemzi a kategorizáló gondolkodás és a naiv optimizmus hite is. A depressziós tünetek gyakorisága az érzelmi és viselkedéses megküzdéssel közepes negatív (rendre: $r = -0{,}57$, $p < 0{,}01$ és $r = -0{,}35$, $p < 0{,}01$), a kategorizáló gondolkodással pedig gyenge pozitív kapcsolatban áll ($r = 0{,}29$, $p < 0{,}01$). *Következtetések:* következtetésként levonható, hogy a Konstruktív Gondolkodás Kérdőív ötfaktoros formában hazánkban is alkalmazható.
Kulcsszavak: Konstruktív Gondolkodás Kérdőív, feltáró és megerősítő faktorelemzés, nemi különbségek, depressziós tünetek

BEVEZETÉS

A kérdőív elméleti háttere – a kognitív-tapasztalati énelmélet

A tanulmány célja a Konstruktív Gondolkodás Kérdőívvel kapcsolatos első hazai tapasztalatok bemutatása, valamint a kérdőív pszichometriai szempontú elemzése. Ennek megalapozásaként a kérdőívet elsőként elméleti keretbe ágyazzuk, majd ismertetjük pszichometriai kimunkálását, végül sorra vesszük a hazai validálása során kapott eredményeket. Tanulmányunkat a hazai tapasztalatokból következő gyakorlati megfontolásokkal és a vizsgálat előnyeinek és korlátainak elemzésével zárjuk.

Az Epstein (pl. 1998, 1999, 2003) által megfogalmazott kognitív-tapasztalati énelmélet erőssége, hogy mind a *személyiség felépítésé*ről, mind az *alkalmazkodás sajátosságai*ról integratív képet ad, támpontokat kínálva ezáltal azokról a személyiségtényezőkről, amelyek fontosak lehetnek az adaptivitás szempontjából. További előnye, hogy ötvözi a pszichodinamikus, a tanuláselméleti, a fenomenológiai és a modern kognitív információfeldolgozással kapcsolatos hagyományokat, így integratív modellnek tekinthető.

Az elmélet szerint a *személyiség* hierarchikusan szervezett sémákból épül fel, melyek közül egyesek tágabb, mások szűkebb hatókörrel rendelkeznek. A tágabb hatókörrel rendelkezők stabilabbak, nehezebb őket megkérdőjelezni. A szűkebb tartományúak megkérdőjelezése kisebb intenzitású környezeti változásokkal is lehetséges. A sémák olyan kognitív-érzelmi egységek, melyek egy része a világ leképezését segíti (leíró sémák), a másik része a gördülékenyebb alkalmazkodást teszi lehetővé (motivációs sémák). A kétféle séma lehetővé teszi a világról alkotott kép folyamatos újrakonstruálását, ezáltal pedig elősegíti a személyiség dinamikus alkalmazkodását a környezethez. A legtágabb leíró sémák korai életkorban alakulnak ki, az ént, az egyénnel érintkező más embereket, valamint a világot írják le. Amennyiben csecsemőkorban az alapvető szükségletek kielégülnek, az egyén a világot jó szándékú és kiszámítható helynek; másokat segítőkésznek, elfogadónak; önmagát pedig kompetensnek, jónak és értékesnek látja. Szintén a legkorábbi életkortól jelen vannak olyan motivációs sémák (alapvető szükségletek) is, melyek a koherens értékkészlet és a magas önbecsülés kialakítását és fenntartását, a másokkal való szoros kapcsolat létrehozását, valamint az

öröm maximalizálását és a fájdalom minimalizálását célozzák, elősegítve ezáltal az életben való sikeresebb boldogulást (Epstein, 1998; Epstein és Pacini, 1999). Ha a szükségletek mentén frusztráció lép fel, az egyén érzékennyé válik a külső, illetve a belső világból érkező ingerek bizonyos konstellációira. Az elmélet szerint a személyiség szerveződésében így kialakuló érzékeny pontokat félig tudatos, döntően automatikus kompulzív viselkedés védi, illetve tartja távol a hasonló ingerkonstellációktól (Epstein, 2003).

A személyiségfejlődés során szerzett élmények segítségével a leíró és motivációs sémák egyre differenciáltabbakká válnak. Felépül a tapasztalati elme, mely holisztikus, érzelmekkel, gondolatokkal és emlékekkel átszőtt képet alkot a különböző szituációkról, és az egyén alapvető szükségletei mentén cselekszik. Ebből következik, hogy ritkán dolgozik logikus érvekkel, az új információkra kevésbé érzékeny, de tanítható. Gyorsan cselekszik, és kevésbé rugalmas. Rugalmatlansága főként akkor tapasztalható, ha a személyiség érzékeny pontjait védi. A szocializáció során, kvázi a realitáskontroll részeként épül a személyiségbe a racionális elme. A logikus, előzményeket és következményeket szisztematikusan elemző, integrált, flexibilis és tudatos működésmóddal jellemezhető racionális elme a helyzetek minél adekvátabb leképezésére törekszik, ezáltal segítve az egyén adaptációját. Epstein a két rendszer fejlődését Freud és Piaget énfejlődés-elméletével hozza párhuzamba. Freud énfejlődési elméletében az ösztönénből származó ösztönkésztetések valósággal való összeegyeztetését a külvilággal szoros kapcsolatban álló ego segíti. Hasonlóan a pszichoanalitikus énfejlődési elmélethez a tapasztalati énben megjelenő alapvető késztetések szocializált kifejezését is racionális én segíti, azonban a pszichoanalitikus elméletben megjelenő ösztönén kezdetlegessége, differenciálatlansága ellentétben áll a tapasztalati én potenciális differenciációs lehetőségeivel. A racionális és tapasztalati elme együttes, egymásra ható differenciálódása Piaget kognitív fejlődéselméletéhez hasonlítható, ahol a külvilággal való interakció hatására a nem racionális rendszerek szofisztikálódása, racionális és tapasztalati információk együttes, mindent figyelembe vevő mérlegelése jön létre serdülőkorra, a formális műveletek időszakára (Epstein és Pacini, 1999).

Ahogy azt az előbbiekben kiemeltük, a modell a *helyzetekhez való alkalmazkodás*ról is képet ad. Az alkalmazkodásra kevésbé van lehetőség a személyiség érzékeny pontjai mentén. Ha a szituációhoz kapcsolódó ingerek érzékeny pontokat, azaz sémasérüléseket érintenek, a tapasztalati elme rigid, kompulzív választ ad, hogy elkerülje a stresszteli szituációt. Így például a „félelmetes, elutasító másokkal" kapcsolatos elképzelésekből levont gyors, szélsőséges következtetések hozhatják létre a *kategorizáló gondolkodás*t. A „világ bizonytalanságával, kiszámíthatatlanságával" kapcsolatos biztonságra törekvése felerősítheti a *babonás* és az *ezoterikus gondolkodás*t. Az „énnel kapcsolatos bizonytalanság" kompenzálásaképp pedig túlzott mértékű *(naiv) optimista* gondolkodás jöhet létre. A stabilan szerveződő alapsémák mentén viszont az alkalmazkodást kívánó helyzetekre adott válaszok is adaptívabbak. Ha az énről alkotott kép kompetens, szerethető, az egyén képes önmagát elfogadni, és pozitív, megfontolt választ adni a környezet kihívásaira. Ha a másokról alkotott képe elfogadó, támogató, nincs szüksége arra, hogy kategorizálja, címkézze az embereket. Ha a világ jó és kiszámítható, lehetővé válik az aktív, cselekvésorientált viselkedés, hiszen nem kell félni a váratlan

következményektől. Tehát az ép és differenciált sémákra épülő tapasztalati elme lehetővé teszi a helyzetekben mutatott konstruktív gondolkodást, azaz a megfelelő adaptációt. A sémák sérülései mentén ellenben a konstruktív gondolkodás sérülhet, így a helyzetekhez való alkalmazkodás is nehezítetté válik (Epstein, 2003).

A tapasztalati elme alkalmazkodásának mérésére szolgáló Konstruktív Gondolkodás Kérdőív

A tapasztalati elme alkalmazkodásának mérésére Epstein és munkatársai (2001) a Konstruktív Gondolkodás Kérdőívet (Costructive Thinking Inventory, a továbbiakban: CTI) fejlesztették ki. A kérdőív kialakításához a szerzők kognitív pszichoterapeuták által írt könyveket – Beck (1976), Ellis (1962), Meichenbaum (1977) – elemeztek, melyek segítségével az alkalmazkodás maladaptív formáinak széles skáláját tudták vizsgálni. Barátok, ismerősök segítségét kérték, hogy hozzanak életükből saját példákat a konstruktív és destruktív gondolkodásra. Emellett egyetemisták megfigyeléseire is támaszkodtak, akik azt az instrukciót kapták, hogy harminc napon keresztül írják le a legkellemesebb, illetve a legkellemetlenebb élményeikből származó gondolataikat (Epstein, 1998; Epstein és Meyer, 1989). Az elemzések során nyert információkból, valamint a hallgatók által adott válaszokból 4 740 érzelmileg érintett helyzetből származó pozitív és negatív automatikus gondolatot szedtek össze. A többértelmű, a bizonytalan és a redundáns állításokat eltávolítva 200 itemet alkottak, melyek megfogalmazását ötfokú skálához illesztették. Az itemeket független szakértők kategóriákba sorolták, ezt követően törölték azokat, amelyek nem egyértelműen egy kategóriához tartoztak. Valamint azok a skálák is kikerültek a kérdőívből, amelyek kevesebb mint három itemet tartalmaztak. A folyamat eredményeként 18 kategóriát és 108 itemet találtak elfogadhatónak. A kategóriákat feltáró faktorelemzésnek vetették alá, melynek eredményeként öt faktor bontakozott ki. Az öt faktorból kettő a konstruktív gondolkodást, három a differenciálatlan, merev gondolkodást méri. Teoretikus alapokra hivatkozva a szerzők utólag a *babonás gondolkodás* skálát a merev, differenciálatlan gondolkodási módok közé illesztették. Így a konstruktív gondolkodást az érzelmi és viselkedéses megküzdési módok, a differenciálatlan, merev gondolkodást pedig a *kategorikus,* a *babonás* és az *ezoterikus gondolkodás,* valamint a *naiv optimizmus* reprezentálja (Epstein, 2001).

Az elmélet a konstruktív gondolkodást a kihívásokhoz, nehéz szituációkhoz való rugalmas alkalmazkodásként írja le. A konstruktív gondolkodók képesek a személyiségükből fakadó problémamegoldási stratégiák flexibilis használatára, és ezáltal kiegyensúlyozott interperszonális kapcsolatok és magas munkahelyi teljesítmény elérésére. Továbbá kevesebb pszichés problémáról és több egészség megőrzésére tett erőfeszítésről számolnak be (Epstein, 2001; Scheuer és Epstein, 1997; Stacciarini és Troccoli, 2004). A konstruktívan gondolkodó, *érzelmi megküzdés*t gyakran használó emberek önmagukat elfogadják, kevéssé érzékenyek az elutasításra, a kudarcra. Jellemző rájuk a pozitív gondolkodás és az örömökre érzékeny, elfogadó attitűd. Azok, akiknek a *viselkedéses megküzdés* az erősségük, gyakran gondolkodnak azon, hogy milyen konkrét lépéseket lehetne tenni az egyes problémák megoldása érdekében. Gyakran optimisták, extrovertáltak, energikusak és magabiztosak. Elfogadnak másokat, s nem ítélkeznek felettük. Míg a jó *érzelmi megküzdés*sel jellemezhető emberek elsősorban önmaguk elfogadásában és az érzelmi információk hatékony

kezelésében jeleskednek, addig a *viselkedéses megküzdők* elsősorban mások elfogadására és a(z interperszonális) problémahelyzetek hatékony kezelésére törekszenek.

A kérdőív másik pólusán a differenciálatlan, merev gondolkodás áll. Ennek egyik megnyilvánulása a *babonás gondolkodás,* mely azt méri, az egyén mennyire hajlamos arra, hogy egymástól független eseményeket ok-okozati kapcsolatba hozzon egymással. Egy másik formája a *kategorizáló gondolkodás,* mely annak mércéje, hogy az egyén mennyire hajlamos fekete-fehéren látni a világot, és mennyire hajlik az előítéletes gondolkodásra, a mások feletti ítélkezésre. Továbbá a differenciálatlan gondolkodás vonzza a mágikus, természetfeletti, tudományosan megkérdőjelezhető dolgokban való hitet. Így az *ezoterikus gondolkodás*sal jellemezhető emberek sokszor nem rendelkeznek a kritikai elemzés képességével, inkább az első benyomásaikra hagyatkoznak. Végül idetartozik a *naiv optimizmus,* vagyis a túlzott pozitivitással és a valóságtól elrugaszkodott gondolkodással járó irreálisan pozitív gondolkodás (Epstein, 2001).

A CTI faktorstruktúráját német, francia és török kutatók is vizsgálták. Hoyer és munkatársai (1998) 439 egyetemi hallgatón és 187 bőrgyógyászati problémával küzdő betegen főkomponens-elemzéssel, ortogonális rotációt használva tesztelték a kérdőív német változatának faktorstruktúráját. A két legstabilabb skálának az *érzelmi megküzdés* és az *ezoterikus gondolkodás* skála bizonyult, a *babonás gondolkodás* pedig nem különült el önálló skálaként. Ennek indoka, hogy a *babonás gondolkodás* skála tételei inkább elméleti, mint pszichometriai megfontolásból maradtak benne a kérdőívben. A *viselkedéses megküzdés,* a *naiv optimizmus* és a *kategoriális gondolkodás* esetében több tétel nem a megfelelő skálán súlyozódott, kereszttöltéssel rendelkezett, vagy nem érte el az adott skálán a 0,3-as faktorsúlyt. Ezeket a tételeket a kérdőív német változatából kiemelték. Pihet és munkatársai (2011) 777 fős, serdülőkből és fiatal felnőttekből álló mintán tesztelte a kérdőív francia változatának validitását. Eredményeik szerint a francia és az Epstein által eredetileg közölt amerikai változat faktorstruktúrája megegyezik mindkét vizsgált korcsoport esetében, tehát a kérdőív faktorstruktúrája megbízható. Tosun és Karadag (2008) a kérdőív török változatát 362 tanár bevonásával, feltáró faktorelemzéssel, varimax rotációt használva vizsgálta. A nem megfelelően illeszkedő tételeket eltávolította, ezáltal érve el a tételek optimális illeszkedését.

Fontos azonban kiemelni, hogy az előzőekben leírt kutatásoknak több gyenge pontja is van. Maga Epstein (Epstein, 2001; Epstein és Meyer, 1989) is hangsúlyozza, hogy a CTI skálái korrelálnak egymással, emellett a skálák bizonyos tételeinek kiemelésével egy összesített konstruktív gondolkodás skála is alkotható. Ez pedig arra utal, hogy az eddig alkalmazott ortogonális rotáció helyett a faktorok korrelációját lehetővé tévő oblique rotáció alkalmasabb a struktúra elemzésére. Emellett a vizsgálatba bevont egyének száma is kevés a kérdőív 108 itemének adekvát elemzéséhez, amely szintén megkérdőjelezi a kapott eredmények érvényességét, tehát szükségessé válik a kérdőív faktorstruktúrájának újbóli elemzése.

Jelen vizsgálat célkitűzése tehát a CTI faktorstruktúrájának szisztematikus vizsgálata volt. Mivel az eredeti koncepcióban a hatfaktoros kérdőív kimunkálása nem követett egységes elveket, a babonás gondolkodás skála pedig apriori feltételezésen alapult, és pszichometriai értelemben nem volt alátámasztható (Epstein, 2001; Epstein és Meyer, 1989), ezért *feltételeztük, hogy a CTI magyar változata ötfaktoros.*

MÓDSZER

Minta

Az országos szintű felmérésben 1 000 embert kérdeztünk meg. A vizsgálatban részt vevők többsége a fővárosban él (501 fő, 50,1%), kevesebben az ország különböző városaiban (241 fő, 24,1%), megyeszékhelyeken (123 fő, 12,3%), illetve különböző községekben vagy falvakban (117 fő, 11,7%). A résztvevők háromnegyede nő (750 fő, 75,0%), egynegyede férfi (250 fő, 25,0%). Átlagéletkoruk 35,75 év (minimum = 17 év, maximum 69 év, szórás = 10,9 év). Legtöbben egyetemet/főiskolát (272 fő, 27,2%), illetve gimnáziumot végeztek (257 fő, 25,7%). Legkisebb az általános iskolát végzettek aránya (4 fő, 0,4%). 347 fő (34,7%) házasságban él, 333 fő (33,3%) az egyedülállók száma. A résztvevők többsége nem nevel gyermeket (456 fő, 45,6%), de többen vannak olyanok is, akik két gyermeket nevelnek (244 fő, 24,4%). A minta jellemzőit – a könnyebb áttekinthetőség érdekében – az *1. táblázat*ban is közöljük.

A mintaválasztás elérhetőségi mintavételezéssel történt. 328 ápoló és 145 egyetemi hallgató töltötte ki a vizsgálathoz használt kérdőívcsomagot. Valamint 527 főt egy elektronikus kérdőív felületre való meghívás segítségével értünk el.

Elemzés céljából az SPSS 20.0 program „random sample of cases" funkciójának segítségével a mintát 60–40% arányban szétválasztottuk (melynek indokát részletesebben a későbbiekben fejtjük ki). A két mintafélbe kerülők egyetlen vizsgált demográfiai paraméter mentén sem különböznek szignifikánsan (lásd *2. táblázat*).

Mérőeszközök

Konstruktív gondolkodás: A konstruktív gondolkodás mérésére szolgáló CTI-kérdőívet Seymour Epstein és kollégái (2001) alakították ki, a kihívásokhoz, nehéz szituációkhoz való rugalmas alkalmazkodás mérőeszközeként. A kérdőívet munkacsoportunk adaptálta magyarra. A nemzetközi standardok mentén a fordítást, illetve a visszafordítást két az angolt anyanyelvi szinten beszélő fordító végezte. Az eredeti, a visszafordított angol és a magyar

1. táblázat. A vizsgálati minta leíró jellemzői

Családi állapot	Egyedülálló (%) 333 (33,3)	Házas (%) 374 (37,4)	Elvált, özvegy (%) 113 (11,3)	Élettársi kapcsolat (%) 165 (16,5)	Hiányzó adat (%) 15 (1,5)	
Gyerekek száma	Nincs (%) 456 (45,6)	Egy (%) 214 (21,4)	Kettő (%) 244 (34,4)	Három vagy több (%) 55 (5,5)	Hiányzó adat (%) 31 (3,1)	
Lakóhely	Budapest vagy Pest megye (%) 501 (50,1)	Megyeszékhely (%) 123 (12,3)	Város (%) 241 (24,1)	Község, falu (%) 117 (11,7)	Hiányzó adat (%) 18 (1,8)	
Iskolai végzettség	Általános iskola, szakmunkásképző (%) 57 (5,7)	Szakközépiskola (%) 229 (22,9)	Gimnáziumi érettségi (%) 257 (25,7)	OKJ-s képzés (%) 161 (16,1)	Főiskola, egyetem, illetve magasabb végzettség (%) 286 (28,6)	Hiányzó adat (%) 10 (1,0)

*Megjegyzés: A mintában az egyes demográfiai paramétereknél vannak hiányzó adatok – nem = 12 fő; életkor = 25 fő; családi állapot = 15 fő; gyermekek száma = 31 fő; lakóhely = 18 fő; iskolai végzettség = 10 fő

2. táblázat. A minták összehasonlítása demográfiai jellemzők mentén

	1. mintafél (60%)	2. mintafél (40%)	t/ χ2(df)	P
Nem (férfi:nő)	143:449*	95:301	0,004 (1)	0,952
Életkor (átlag, szórás)	36,5 (10,5)	34,5 (11,4)	–2,44 (973)	0,075
Családi állapot (egyedülálló:házas:elvált/özvegy: élettársi kapcs.)	191:231:67:100	142:143:46:65	6,46 (6)	0,373
Gyermekek száma (átlag, szórás)	1,0 (1,1)	0,9 (1,1)	–1,43 (967)	0,153
Lakóhely (főváros:megyeszékhely:város:község)	290:73:147:78	211:50:94:39	6,19 (4)	0,186
Iskolai végzettség (általános:szakiskola:szakközépiskola: gimnázium:OKJ:főiskola/egyetem: magasabb végzettség)	3:38:143:149:94:156:10	1:15:86:108:67:116:4	6,72 (7)	0,459

kérdőívet pedig egy az Egyesült Államokban élő kétnyelvű fordító vetette össze. Emellett az eredeti és a visszafordított angol változat összevetésével a CTI magyar változatát Seymour Epstein is jóváhagyta. Ezt követően a tételek érthetőségét egy 10 fős pilotcsoport tesztelte.

A kérdőív eredeti változata 108 ötfokú Likert-skálán megválaszolható tételt tartalmaz. 9 skálából áll, melyből kettő a konstruktív, négy a differenciálatlan, merev gondolkodást méri, három pedig a kérdőív használhatóságát vizsgálja. A konstruktív gondolkodás mérőeszköze az *érzelmi* és a *viselkedéses megküzdés:*

– Az *érzelmi megküzdés*t használó emberek elfogadják önmagukat, s kevéssé érzékenyek az elutasításra, illetve a kudarcra. Jellemző rájuk a pozitív gondolkodás, és az örömökre érzékeny, elfogadó attitűd. Az eredeti kérdőívben a skálát olyan – pszichometriai tekintetben kevésbé kimunkált – alskálákra bontották, mint az önelfogadás, a rágódás hiánya, valamint a túlérzékenység és túláltalánosítás hiánya. A skálához 25 tétel tartozik.

– A *viselkedéses megküzdés*sel jellemezhető emberek szeretnek konkrét lépéseket tenni a problémák megoldása érdekében. Optimizmus, extroverzió, energizáltság és magabiztosság jellemzi őket. Az eredeti kérdőívben a viselkedéses megküzdést a szerzők tovább bontották a reális pozitív gondolatok megfogalmazásának képességét mérő pozitív gondolkodásra; a helyzetekre adott konkrét cselekvési tervek alkalmazását mérő cselekvésorientációra; valamint a lelkiismeretes kivitelezést mérő lelkiismeretességre. A skálát 14 tétel méri.

Differenciálatlan, merev gondolkodás jellemzi:

– A *babonás gondolkodók*at, akik legfőbb jellemzője, hogy hajlamosak egymástól független eseményeket ok-okozati kapcsolatba hozni egymással. A skála szorosan kapcsolódik a pesszimizmushoz. Emellett fontos kiemelni, hogy pszichometriai értelemben nem illeszkedik a kérdőívbe, a szerzők teoretikus indokokra hivatkozva tekintik a CTI részének. A skála 7 itemből áll.

– A *kategorizáló gondolkodók*at, akik hajlamosak fekete-fehéren látni a világot, messzemenő következtetéseket levonni apró infor-

mációkból, és általánosítani azokat. A kategorikus gondolkodás lehetővé teszi a gyors döntéseket, viszont merevsége gátolja a rugalmas alkalmazkodást. A skála 16 itemet tartalmaz.

– Az *ezoterikus gondolkodók*at, akik hisznek a mágikus, természetfeletti, tudományosan megkérdőjelezhető dolgokban. Túlzott jelentőséget tulajdonítanak megérzéseiknek, ezért sokszor nélkülözik a kritikus gondolkodást. A skálát 13 tétel méri.

– Végül a *naiv optimista* módon gondolkodókat, akik egyfajta túlzott optimizmussal, a valóságtól való elrugaszkodottabb gondolkodásmóddal, túláltalánosítással jellemezhetők. A naiv optimizmus skála 15 tételből áll.

A kitöltött CTI használhatóságát két skála méri:

– *Validitásskála:* megmutatja, hogy a kitöltő mennyire figyelmesen és gondosan töltötte ki a kérdőívet (8 item).

– *Ellenállásskála:* annak mérőeszköze, hogy az egyén mennyire mutat magáról a realitástól elrugaszkodott, szociálisan kívánatos képet (8 item).

A CTI jogdíjas kérdőív, ezért tételeinek azonosítására a továbbiakban rövidített címkéket alkalmaztunk.[1]

Depresszió: A depresszió mérésére a CES-D kérdőívet (Center for Epidemiological Studies Depression Scale; Radloff, 1977) használtuk. A konstruktív gondolkodás depresszióval való összehasonlítását azért láttuk indokoltnak, mert a CTI kialakítása során a szakirodalmi kutatás elsősorban a maladaptív kognitív sémák és negatív automatikus gondolatok feltérképezésére támaszkodott (Epstein, 2001), melyek prototípusos mintáját adhatja a depresszió.

A CES-D kérdőív elsősorban a depresszió normál populációban való felmérésére hivatott, de képes elkülöníteni a klinikai szintű problematikát is. Húsz tételt tartalmaz, amelyeket a kitöltő egy négyfokú skálán pontoz aszerint, hogy az elmúlt egy hétben milyen gyakran érzett az állításban olvasható módon. A kérdőív a depresszív tünetek négy nagy csoportját fedi le – a kognitív, az érzelmi, a viselkedéses, valamint az interperszonális kapcsolatok változására vonatkozóan –, azonban a depressziós tünetek mennyiségének feltérképezésére csak a skála összpontszáma alkalmazható (Tompor és Urbán, 2009).

Adatelemzés

Mintánkon elsőként megerősítő faktorelemzést végeztünk. Ezután a résztvevőket két részre osztottuk, és a minta egyik felén feltáró, a másik felén pedig újra megerősítő faktorelemzést végeztünk. A feltáró faktorelemzést SPSS 20.0 programmal készítettük el, és tekintettel arra, hogy a CTI faktorai korrelálnak egymással, az elemzés során maximum likelihood módszert és oblique rotációt alkalmaztunk. A megerősítő faktorelemzéseket Mplus 6.1-es programmal végeztük. Mivel a kérdőív egyes tételei nem normál eloszlásúak (lásd *3. táblázat*), ezért a maximum likelihood módszer egy robusztus változatát alkalmaztuk (MLR-módszer; Muthen és Muthen, 1998–2010). Modellünk illeszkedési mutatóit a nemzetközi standardok alapján a CFI (Comparative fit index) és TLI (Tucker-Lewis index) érték 0,900 feletti, az RMSEA (Root mean square error approximation) 0,050 és az SRMR (Standardized root mean square residual) 0,080 alatti, valamint a nem

[1] A kérdőívvel kapcsolatos jogokat a Psychological Assessment Resources Inc. birtokolja. A kérdőív üzleti, klinikai és kutatási célokra más-más árfolyamon rendelhető meg, a további részleteket lásd a www.parinc.com weboldalon.

3. táblázat. A CTI tételeinek eloszlásvizsgálata

Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték
1.	7,91	11.	6,72	21.	7,07	31.	7,36	41.	7,36	51.	9,15
2.	6,36	12.	6,15	23.	6,07	32.	6,84	43.	6,84	52.	6,45
3.	7,44	14.	8,22	24.	6,90	34.	7,90	44.	7,90	53.	6,98
4.	5,83	15.	5,51	25.	8,81	35.	6,76	45.	6,76	54.	7,04
5.	6,81	16.	8,74	26.	6,33	36.	6,88	46.	6,88	55.	6,06
7.	5,21	17.	7,04	28.	5,52	37.	8,65	47.	8,65	56.	6,58
8.	7,31	18.	8,46	29.	6,80	38.	7,14	48.	7,14	57.	7,64
9.	7,98	20.	8,23	30.	7,86	39.	7,16	49.	7,16	59.	6,73
10.	6,14									60.	5,83

Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték	Tétel száma	Z-érték
62.	9,99	71.	6,54	81.	6,22	91.	7,59	100.	8,02
63.	5,99	73.	8,36	82.	8,79	92.	8,84	101.	9,45
65.	8,56	75.	6,23	83.	6,87	93.	6,49	102.	8,72
66.	7,57	76.	8,20	85.	7,10	94.	5,54	103.	4,94
68.	6,58	77.	6,34	86.	5,68	95.	8,46	104.	6,36
69.	5,72	78.	7,04	88.	7,58	96.	7,89	105.	9,70
70.	7,86	79.	8,50	90.	9,32	97.	6,16	107.	6,72
						98.	8,51	108.	6,36

Megjegyzés: a szignifikáns ($p < 0,01$) Kolmogorov–Smirnov Z-értékeket kiemeltük

szignifikáns Satorra–Bentler χ^2 segítségével határoztuk meg.

Eredmények

A kérdőív faktoriális validitása

A faktorelemzéseket az Epstein és Meyer (1989), valamint a Hoyer és munkatársai (1998) által leírt szempontok figyelembevételével készítettük el. Első lépésben megerősítő faktorelemzés segítségével elemeztük az Epstein által leírt eredeti faktorstruktúrát. Mivel az illeszkedési mutatók többsége nem érte el az optimális tartományt (Satorra–Bentler $\chi^2 = 11427,196$, df = 3636, $p < 0,001$; RMSEA = 0,046 [0,045 – 0,047]; CFI = = 0,687; TLI = 0,678; SRMR = 0,080), ezért olyan elemzési módszert választottunk, amely a nemzetközi gyakorlatban elterjedtnek számít (pl. Conners et al., 1998; Lyden et al., 1999; Petrides és Furnham, 2000); a mintánkat kétfelé osztottuk, hogy egyik felén feltáró, a másik felén megerősítő faktorelemzést végezzünk.

A kérdőív hat fő skáláját 87 tétel alkotja, ezért a faktorelemzés szabályait figyelembe véve a minta nagyobb részét (60%-át) a feltáró faktorelemzésre fordítottuk. A kezdeti rossz illeszkedés miatt feltételeztük, hogy a kérdőívből bizonyos tételeket el kell majd

4. táblázat. A CTI faktorstrukturája magyar mintán

1. Érzelmi megküzdés					2. Ezoterikus gondolkodás		3. Kategorizáló gondolkodás		4. Naiv optimizmus		5. Viselkedéses megküzdés		
Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Kereszt-töltés	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Kereszt-töltés
91. „nem foglalkoztatják a kellemetlen dolgok”	–0,720	18. „nehezen viseli a kurdarcot”	0,617	0,349 (5. f)	94. „úgy gondolja, vannak jövőbelátó emberek”	0,782	107. „úgy gondolja, a Földön csak jó és rossz emberek léteznek”	–0,727	52. „úgy gondolja, ha jól teljesít az ember, sikeres és sokra viheti”	0,735	102. „a legtöbb dologban a lehető legjobb teljesítményt nyújtja”	0,669	
21. „több időt fordít a hibákon való gondolkodásra, mint a sikerekre”	0,685	29. „az elkövetett ostobaságot eggyel több élettapasztalatnak tudja be”	–0,524		53. „hisz a szellemekben”	0,721	55. „úgy gondolja, hogy vannak sikeresek és vesztesek”	–0,618	56. „sikeres állásinterjú kapcsán általános, sikerességre vonatkozó következtetéseket von le”	0,678	37. „ha hibázik, igyekszik kijavítani”	0,582	
78. „sokat gondol a múltbeli hibákra”	0,680	57. „ha nem teljesít jól, vesztesnek érzi nagát”	0,491		28. „úgy gondolja, a csillagok hatnak a gondolatokra”	0,708	77. „úgy gondolja, hogy egyféle módon lehet a dolgokat jól csinálni”	–0,588	48. „úgy gondolja, a sikeres vizsga sikeres embert jelent”	0,574	41. „ha nehéz feladat előtt áll, ígyekszik a legtöbbet kihozni”	0,523	
36. „aggodalmaskodik mások véleménye kapcsán”	0,680	73. „érzékeny a csúfolódásra”	0,490	0,301 (5. f)	43. „úgy gondolja, vannak emberek, akik elérik, hogy rájuk gondoljanak”	0,648	46. „úgy gondolja, hogy minden kérdésre egy helyes és egy helytelen válasz van”	–0,563	24. „úgy gondolja, hogy sikeres állásinterjúval az ember bármikor állást kap”	0,517	47. „a legtöbb helyzetben a dolgok pozitív oldalát nézi”	0,420	
65. „magára veszi a dolgokat”	0,679	45. „a tettek embere”	–0,484		15. „úgy gondolja, az asztrológia nem ad magyarázatot semmire”	–0,614	26. „úgy gondolja, hogy amiben reménykedik az ember, általában nem következik be”	–0,556	11. „ha viszontszeretik, csodálatos embernek érzi magát”	0,509	105. „kellemetlen helyzet előtt igyekszik részletesen átgondolni”	0,410	
108. „szerencsétlenség kapcsán rossz dolgok jutnak eszébe”	0,654	85. „gyakrabban gondolkodik kellemes eseményeken”	–0,474		4. „ úgy gondolja, vannak emberek, akik mások goldolataiban olvasnak”	0,580	75. „úgy gondolja, ha a jövőbeli sikerekről beszél, azok nem következnek be”	–0,526	59. „úgy gondolja, ha valami jó történik, több jó fogja követni”	0,447	51. „kellemetlen dologhoz igyekszik pozitívan hozzáállni”	0,372	
54. „sikertelenség kapcsán csődtömegnek érzi magát”	0,630	3. „nem sok időt veszteget az aggodalmakra”	0,468		86. „hisz a jó és rossz ómenben”	0,540	103. „úgy gondolja, hogy a legtöbb emberben nem lehet megbízni”	–0,523	88. „úgy gondolja, ha valakit szeretnek, az bármit elérhet”	0,423	34. „annyira megviseli a kudarc, hogy csak ritkán nyújt maximális teljesítményt”	–0,368	0,317 (1. f)
14. „nem hagyja, hogy kis dolgok megzavarják”	–0,611	79. „ha hibázik, nem tekinti tragédiának”	–0,461		101. „hisz a repülő csészealjakban”	0,524	81. „úgy gondolja, hogy ha az ember megbízik, rendszerint csalódik”	–0,511	100. „úgy gondolja, ha az ember jót csinál, jó dolgok történnek vele”	0,419	82. „ha fontos intéznivalója van, tervet készít”	0,362	

1. Érzelmi megküzdés					2. Ezoterikus gondolkodás		3. Kategorizáló gondolkodás		4. Naiv optimizmus		5. Viselkedéses megküzdés		
Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Kereszt-töltés	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Item	Faktor-súly	Kereszt-töltés
63. „ha visszautasítják, lehangolt lesz”	0,595	104. „új helyzetben hajlamos a lehető legrosszabb kimenetet elképzelni”	0,452		97. „nem hisz a babonákban”	–0,473	71. „úgy gondolja, hogy az ember csak magában bízhat”	–0,459					
44. „sokszor elkalandozik múltbeli kellemetlen emlékek felé”	0,591	30. „ha sok munkája gyűlik fel, legszívesebben feladná”	0,438	–0,327 (5. f)	39. „úgy gondolja, amit kíván, az megtörténhet”	0,456	93. „úgy gondolja, hogy aki bűnt követett el, bűnöző is marad”	–0,427					
32. „a kritikától levert lesz”	0,590	31. „úgy gondolja, a rosszat még több rossz követi”	0,432	–0,329 (3. f)	7. „úgy gondolja, vannak emberek, akik képesek mások fejébe ültetni a gondolataikat”	0,392	2. „úgy gondolja, ha vmit szeretne, hogy bekövetkezzen, az úgysem fog”	–0,406					
49. „amin nem tud változtatni, azon nem aggódik”	–0,587	60. „elnéző a saját hibáival”	–0,386		20. „úgy gondolja, a rossz gondolatok befolyásolják más jóllétét”	0,359	35. „úgy gondolja, hogy a legtöbb embert csak saját maga érdekli”	–0,391					
25. „rosszul érinti a visszautasítás”	0,568	16. „a kihívásokat lehetőségnek tekinti”	–0,362	0,351 (5. f)	66. „van szerencsekabalája”	0,342	12. „úgy gondolja, a jó történések a szerencsének tudhatók be”	–0,359					
83. „ha visszautasítják, jelentéktelennek érzi magát”	0,561	92. „ha rosszul teljesít, nem gondolja magáról, hogy inkompetens”	–0,358	0,356 (5. f)			69. „úgy gondolja, a kérdésekre egy helyes és egy helytelen válasz van”	–0,357					
38. „ha rosszul teljesít, csődtömegnek érzi magát”	0,536	70. „kerüli a kihívásokat a kudarcok lehetősége miatt”	0,350				23. „úgy gondolja, jobb a határozott döntés, mint a kompromisszum”	–0,353					
68. „saját értékét nem a teljesítményével méri”	–0,330	5. „úgy gondolja, a jó után rossz következik”	0,344	–0,342 (3. f)			96. „úgy gondolja, hogy aki nem lusta, az talál magának állást”	–0,309					
		98. „a hibáihoz konstruktívan áll hozzá”	–0,341										

Megjegyzés: A skálákhoz tartozó, kereszttöltéssel nem rendelkező, 0,3-nál nagyobb, szignifikáns ($p < 0,01$) faktorsúlyokat kiemeltük. Mivel a kérdőív jogvédelem alatt áll, a táblázat a kérdőív tételeinek rövidített megfogalmazását tartalmazza. Az egyes tételek előtt megjelenő számok az eredeti skála tételének sorszámai

távolítani, és így a megerősítő faktorelemzésre kisebb elemszám is elég lesz. A mintát így az SPSS random mintaszelekciós eljárásával 60–40%-ban két részre bontottuk, és a nagyobbik mintafélen feltáró, a kisebbik mintafélen pedig megerősítő faktorelemzést végeztünk.

A feltáró faktorelemzés során figyelembe vettük, hogy a CTI faktorai korrelálnak, ezért a faktorelemzést maximum likelihood módszerrel és ferdeszögű faktorforgatással (oblique rotáció, direkt oblimin módszer) végeztük. A KMO-index és a Bartlett-féle szfericitásteszt alapján a felvett adatok faktorelemzésre alkalmasnak bizonyultak (rendre: KMO = 0,894; $\chi 2$ = 18318,80; df = 3741; $p < 0,001$). A scree-plot segítségével 5 faktor rajzolódott ki, melynek sajátértéke jelentősen nagyobb volt, mint az utána következő faktoroké (1.: 14,47; 2.: 7,18; 3.: 3,96; 4.: 3,56; 5.: 3,00 vs. 2,20; 2,02; 1,80 stb.). Az öt faktor a tételek összvarianciájának 33,3%-át magyarázta. Epstein és Meyer (1989) ajánlása alapján, a 0,3-nál nagyobb sajátértékű tételeket tekintve, az *érzelmi megküzdés,* az *ezoterikus gondolkodás, a naiv optimizmus,* a *kategoriális gondolkodás* és a *viselkedéses megküzdés* faktor különült el. Az eredeti 87 tételből 21 tétel az *érzelmi megküzdés,* 13 tétel az *ezoterikus gondolkodás,* 8 tétel a *naiv optimizmus,* 11 tétel a *kategoriális gondolkodás* és 7 tétel a *viselkedéses megküzdés* skálán súlyozódott. A *babonás gondolkodás*hoz tartozó tételek döntő többsége (7 tételből 6) a *kategoriális gondolkodás* faktorára került, azonban sajátértékeik többségében elmaradnak a *kategoriális gondolkodás*hoz tartozó itemek sajátértékeitől. Elmondható ezen felül, hogy 14 tétel nem az Epstein és munkatársai által meghatározott faktorokon súlyozódott (2., 3., 5., 12., 16., 26., 30., 31., 45., 69., 70., 75., 98. és 104. tétel), 9 tétel egyik faktoron sem érte el a 0,3-as faktorsúlyt (1., 8., 9., 10., 17., 62., 76., 90. és 95. tétel), 4 tétel pedig jelentős kereszttöltéssel rendelkezett (18., 34., 73. és 92. tétel), ezért Hoyer és munkatársai (1998) ajánlása alapján ezeket a tételeket a továbbiakban eltávolítottuk a skálákból.

Emellett teszteltük a *babonás gondolkodás* faktor elkülönülését is. Ennek érdekében a feltáró faktorelemzés során hat faktort kértünk. Az előzőekben elemzett öt faktor a hatfaktoros megoldás során is kirajzolódott, azonban a hatodik faktoron nem különültek el a *babonás gondolkodás* tételei. Így a további elemzés céljából optimálisabbnak ítéltük a kérdőív ötfaktoros változatát, mely döntést az is megerősítette, hogy a *babonás gondolkodás* faktor instabilitását Hoyer és munkatársai (1998) német mintán is leírták.

A kérdőív magyar változata tehát abból az 58 tételből áll, mely tételek csak a saját faktorukon súlyozódnak, 0,3-nál nagyobb faktorsúllyal (lásd *4. táblázat*). Emellett a kérdőív magyar változatába a 8 tételes ellenállás és a 8 itemes validitásskálát is integráltuk, így a végső változat 74 tételes lett.

A randomizált minta másik – kisebbik – felén megerősítő faktorelemzést végeztünk, melynek illeszkedési mutatói megfelelőnek bizonyultak: Satorra–Bentler χ^2 = 2850,855, df = 1676, $p < 0,001$; RMSEA = 0,042 [0,039 – – 0,044]; CFI = 0,926; TLI = 0,916; SRMR = = 0,075.

A CTI magyar változatának jellemzői, valamint kapcsolata a depresszióval

A faktoranalízissel kapott skálák leíró jellemzőit is vizsgáltuk. Elemeztük az egyes skálákon mutatott nemi különbségeket, a belső reliabilitást, valamint a depresszióval való kapcsolatot (lásd 5. *táblázat*).

5. táblázat. A CTI-skálák nemi különbségei, reliabilitása, valamint kapcsolata a depresszióval

Skála	*Cronbach-alfa*	*Nők (N = 750) átlag, szórás*	*Férfiak (N = 250) átlag, szórás*	*Teljes minta (N = 1 000) átlag, szórás*	*Nemek közötti különbség t (df)*	*Depresszióval való kapcsolat Pearson-r*
Érzelmi megküzdés	0,81	67,0 (10,7)	70,4 (10,4)	67,9 (10,7)	**17,9 (887)**	**–0,57**
Viselkedéses megküzdés	0,73	28,8 (3,8)	27,6 (4,0)	28,5 (3,7)	**19,4 (936)**	**–0,35**
Kategorizáló gondolkodás	0,79	31,5 (7,5)	30,0 (7,1)	31,1 (7,5)	**6,4 (927)**	**0,29**
Ezoterikus gondolkodás	0,78	33,8 (8,1)	33,4 (9,2)	33,7 (8,4)	0,4 (927)	0,04
Naiv optimizmus	0,81	26,1 (5,1)	25,2 (5,6)	25,9 (5,9)	**4,7 (938)**	–0,06

Megjegyzés: A szignifikáns értékeket ($p < 0,01$) vastag betűvel jelöltük

A nemek közötti különbség leginkább az *érzelmi* és a *viselkedéses megküzdés* terén mutatkozik meg. A férfiak jobb érzelmi, a nők jobb viselkedéses megküzdők.

Emellett a nők magasabb átlagpontszámot érnek el két a differenciálatlan, merev gondolkodást mérő skálán is. Erősebben jellemzi őket a *kategorizáló gondolkodás,* illetve a *naiv optimizmus* hite. Az *ezoterikus gondolkodás*ban viszont nem találtunk nemek közötti különbséget.

A depresszióval három skálának van szignifikáns kapcsolata. A depressziós tünetek gyakorisága az *érzelmi* és *viselkedéses megküzdés*sel közepes negatív (rendre: $r = –0,57$, $p < 0,01$ és $r = –0,35$, $p < 0,01$), a *kategorizáló gondolkodás*sal pedig gyenge pozitív kapcsolatban áll ($r = 0,29$, $p < 0,01$).

Összefoglalás

Vizsgálatunkban a CTI faktorstruktúráját teszteltük magyar mintán. Eredményeink azt mutatják, hogy az 1989-ben kialakított kérdőív, bizonyos feltételek mellett, hazai közegben is alkalmazható. Megállapításaink összhangban vannak Hoyer és munkatársai (1998) eredményeivel, miszerint a kérdőív két legstabilabb skálája a nehéz helyzetekben való adekvát érzelemkezelést mérő *érzelmi megküzdés,* valamint az *ezoterikus gondolkodás.* A *babonás gondolkodás* skálával kapcsolatos eredményeink szintén összhangban vannak a korábbi kutatásokkal, miszerint a skála pszichometriai tekintetben nem alátámasztható (Epstein és Meyer, 1989; Hoyer et al., 1998). A faktorstruktúra alkalmazhatóságát továbbá az optimális Cronbach-alfa értékek is alátámasztják, emellett az egyes skálák depresszióval mutatott kapcsolata is megegyezik az Epstein (2001) által leírtakkal.

Nem meglepő eredmény, hogy a nők *érzelmi megküzdés*ben alacsonyabb átlagpontszámot érnek el. Több szakirodalmi adat támasztja alá, hogy a nők az *érzelmi megküzdés* olyan maladaptív módjait, mint a helyzetekkel kapcsolatos katasztrofizáció, valamint az egyes problémákon való rágódás, gyakrabban alkalmazzák a férfiakhoz képest (Garnefski et al., 2004; Keogh és Herdenfeldt, 2002; Mezulis et al., 2002; Nolen-Hoeksema és Harrell,

2002; Sullivan et al., 2000). Érdekes eredmény ellenben, hogy a *viselkedéses megküzdés*t gyakrabban és hatékonyabban alkalmazzák a férfiaknál. Ez alátámasztható például azzal, hogy Garnefski és munkatársai (2004) kimutatták, hogy nők körében gyakoribb a *viselkedéses megküzdés*hez kapcsolódó pozitív átkeretezés. Tehát Epstein és Meyer (1989) szavaival élve a férfiak az önelfogadást facilitáló *érzelmi* típusú *megküzdés*t, a nők pedig a mások elfogadását facilitáló *viselkedéses megküzdés*t alkalmazzák hatékonyabban. Érdekes eredmény, hogy a nők ezen felül még két merev, differenciálatlan gondolkodást mérő skálán – *kategorizáló gondolkodás* és *naiv optimizmus* – magasabb átlagot mutatnak, ami arra utal, hogy több negatív érzelmet élnek át, sérülékenyebbek a pszichés betegségek szempontjából, és kevésbé érzik jól magukat a bőrükben (Epstein, 1998).

A vizsgálat előnyei és korlátai, valamint a kérdőív gyakorlati alkalmazásának lehetőségei

A CTI vitathatatlan előnye, hogy ötvözi a teoretikus és pszichometriai megfontolásokat. A kérdőív minden skálájának megvan a helye a kognitív-tapasztalati énelméletben, funkciója tisztázott az alkalmazkodás szempontjából. A kérdőív pszichometriai értelemben kimunkált, így kiválóan alkalmazható önbeszámolós empirikus vizsgálatokban is. Emellett a CTI kiváló kiegészítője lehet a pszichológiai tanácsadó, illetve pszichoterápiás munkának, valamint a coaching folyamatoknak. Alkalmazható a személyiség vizsgálatában, az önismeret és az egyéni alkalmazkodási képességek fejlesztésében. De hasznos részévé válhat önismereti csoportoknak és a csoportos stresszkezelő tréningeknek is.

A magyar változat pszichometriai kialakításának gyenge pontjai közé tartozik, hogy az adatfelvétel nem egységesen történt. A válaszadók egy része a kérdőívet internetes felületen keresztül, másik része papíralapon kapta meg. A kitöltés különböző körülményei pedig a válaszadásban is különbségeket eredményezhetnek. Emellett a minta összetétele is korlátozza az eredmények általánosíthatóságát. Mivel a mintában nagy számban jelentek meg a magasan kvalifikált emberek, valamint a kérdőívet háromszor annyi nő töltötte ki, mint férfi, eredményeink inkább csak támpontokkal, mint biztos következtetésekkel szolgálhatnak a magyar populáció szempontjából. Mindazonáltal reméljük, hogy a kérdőívvel kapcsolatos hazai tapasztalatok hasznosak lehetnek a további kutatások szempontjából.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton is szeretnénk köszönetet mondani a kérdőív fordításában részt vevő Csigás Gábornak, Komlósi Saroltának, Amy Kovácsnak, illetve Seymour Epstein professzornak. A Psychological Assessment Resources Inc.-nek, hogy rendelkezésünkre bocsátotta a kérdőívet, valamint a kérdőívet kitöltőknek, hogy idejüket nem kímélve hozzájárultak a kérdőív magyar adaptációjához.

SUMMARY

Validation of the Hungarian version of Constructive Thinking Inventory – First experiences

Background and aims: The aim of the study was the Hungarian adaptation of the Constructive Thinking Inventory. *Methods:* The data of 1000 respondents were analyzed by exploratory and confirmatory factor analyses. Gender differences on the specific scales and associations with depressive symptoms were also examined. The Constructive Thinking Inventory and the CES-D Scale (Center for Epidemiological Studies Depression Scale) were administered by the participants in this study. *Results:* Our results confirmed the five-factor structure of the questionnaire suggested by former psychometric studies on samples form the US. These five factors were *emotional* and *behavioral coping,* the *categorical* and *esoteric thinking* and *naive optimism.* However, we could not confirm the *personal superstitious thinking* factor, which had no prior psychometrical foundation and was based on an a priori assumption. Additional results of this study demonstrated that men have better emotional coping strategies, while women have better behavioral coping strategies. Women also used the categorical thinking and naive optimistic coping strategies more often. The frequency of depressive symptoms showed a moderate negative correlation with emotional and behavioral coping strategies ($r = -0.57$, $p<0.01$ and $r = -0.35$, $p<0.01$), and a weak positive correlation with categorical thinking ($r = 0.29$, $p<0.01$). *Discussion:* It can be concluded that the five-factor form of the Constructive Thinking Inventory is an adequate assessment tool to be used in Hungary.

Keywords: Constructive Thinking Inventory, exploratory and confirmatory factor analysis, gender differences, depressive symptoms

Irodalom

Beck, A. T. (1976): *Cognitive therapy and the emotional disorders.* Meridian, New York.

Conners, K. C., Sitarenios, G., Parker, J. D. A., Epstein, J. N. (1998): The Revised Conners' Parent Rating Scale (CPRS-R): Factor Structure, Reliability, and Criterion Validity. *Journal of Abnormal Child Psychology, 25.* 256–268.

Ellis, A. (1962): *Reason and emotion in psychotherapy.* Lyle Stewart, New York.

Epstein, S. (1998): *Constructive thinking: the key to emotional intelligence.* Praeger, Westport, Conn.

Epstein, S. (2001): *Constructive Thinking Inventory – Professional manual.* Psychological Assessment Resources, Florida, FL.

Epstein, S. (2003): Cognitive-experimental self-theory of personality. In Milton, T., Lerner, M. J. (eds): *Comprehensive handbook of Psychology, Volume 5: Personality and social psychology.* Wiley and Sons, Hoboken, NY. 159–184

Epstein, S., Meyer, P. (1989): Constructive thinking: A broad coping variable with specific components. *Journal of Personality and Social Psychology, 57.* 332–349.

Epstein, S., Pacini, R. (1999): Some basic issues regarding dual-process theories from the perspective of cognitive-experimental self theory. In Chaiken, S., Trope, Y. (eds): *Dual process theories in social psychology.* Guilford Publishers, New York. 462–482.

Garnefski, N., Teerds, J., Kraaij, V., Legerstee, J., van den Kommer, T. (2004): Cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: differences between males and females. *Personality and Individual Differences, 36.* 267–276.

Hoyer, J., Averbeck, M., Heidenreich, T., Stangier, U., Pohlmann, K., Rossler, G. (1998): The constructive thinking inventory: Factorial structure in healthy individuals and patients with chronic skin diseases. *European Journal of Psychological Assessment, 14.* 226–233.

Keogh, E., Herdenfeldt, M. (2002): Gender, coping and the perception of pain. *Pain, 97.* 195–201.

Kessler, R. C., Birnbaum, H. G., Shahly, V., Bromet, E., Hwang, I., McLaughlin, K. A., Sampson, N., Andrade, L. H., de Girolamo, G., Demyttenaere, K., Haro, J. M., Karam, A. N., Kostyuchenko, S., Kovess, V., Lara, C., Levinson, D., Matschinger, H., Nakane, Y., Browne, M. O., Ormel, J., Posada-Villa, J., Sagar, R., Stein, D. J. (2010): Age differences in the prevalence and co-morbidity of DSM-IV major depressive episodes: Results from the Who World Mental Health Survey Initiative. *Depression and Anxiety, 27.* 351–364.

Lyden, P., Lu, M., Jackson, C., Marler, J., Kothari, R., Brott, T., Zivin, J. (1999): Underlying structure of the National Institutes of Health Stroke Scale. *Stroke, 30.* 2347–2354.

Meichenbaum, D. (1977): *Cognitive-behavior modification: An integrative approach.* Plenum Press, New York.

Mezulis, A. H., Abrahamson, L. Y., Hyde, J. S. (2002): Domain specificity of gender differences in rumination. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 16.* 421–434.

Nolen-Hoeksema, S., Harrell, Z. A. (2002): Rumination, depression, and alcohol use: Tests of gender differences. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 16.* 391–403.

Petrides, K. V., Furnham, A. (2000): On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29.* 313–320.

Radloff, L. S. (1977): The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement, 1.* 385–401.

Scheuer, E., Epstein, S. (1997): Constructive thinking, reaction to a laboratory stressor and symptomes in everyday life. *Anxiety Stress and Coping, 10.* 269–303.

Stacciarini, J. M., Troccoli, B. T. (2004): Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing, 46.* 480–487.

Sullivan, M. J. L., Tripp, D. A., Santor, D. (2000): Gender differences in pain and pain behavior: The role of catastrophizing. *Cognitive Therapy and Research, 24.* 121–134.

Pihet, S., Suter, M., Halfon, O., Stephan, P. (2011): Psychometric properties of the French translation of the Constructive Thinking Inventory in a sample of adolescents and young adults. *Schweizer Archiv Für Neurologie Und Psychiatrie. 162.* 127–131.

Tompor I., Urbán R. (2010): A nikotinfüggés motivációs alapú megközelítésének (WISDM-68) elemzése. *Magyar Pszichológiai Szemle, 65.* 321–341.

MŰHELY

ALKALMAZZÁK-E A SZERVEZETBEN DOLGOZÓ HR-SZAKEMBEREK A SZERVEZETI KUTATÁS EREDMÉNYEIT?

A KUTATÁS ÉS A GYAKORLAT KAPCSOLATA[1]

UATKÁN Ajna
Eötvös Loránd Tudományegyetem
uatkan.ajna@ppk.elte.hu

TÓTH Ágnes
Eötvös Loránd Tudományegyetem
toth.agnes@ppk.elte.hu

FARAGÓ Klára
Eötvös Loránd Tudományegyetem
farago.klara@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Egyre több kutatás hívja fel a figyelmet arra, hogy a humánerőforrás-szakemberek (*human resource,* HR) nincsenek kellően tisztában szakterületük kutatási eredményeivel, így a legtöbb vállalat nem is alkalmaz modern HR-gyakorlatokat *(evidence based management).* Bizonyított tény, hogy hatékonyabbak azok a szervezetek, amelyek felhasználják a szervezetpszichológia tudományos eredményeit. Vizsgálatunkban arra derítünk fényt, hogy a magyar HR-szakemberek mennyire ismerik a szervezetpszichológia konkrét eredményeit a HR gyakorlati kérdéseiben, milyen attitűdöket táplálnak a tudományos kutatásokkal kapcsolatban, és milyen lehetőségeket látnak az együttműködés fejlesztésére. *Módszer:* Kérdőívünk a szervezetpszichológia és a HR különböző területeiből válogatott 23 tudományosan megalapozott állítást, és attitűdkérdéseket tartalmaz. A válaszokat 122 magyar HR-es válaszai alapján értékeltük ki. *Eredmények:* Eredményeink megerősítik a többi országban végzett kutatásokat: a kutatások eredményeit kevéssé ismerik a szakemberek. A HR-szakemberek kutatással, kutatókkal kapcsolatos attitűdjeiből óvatos elfogadást olvashatunk ki. A jól megalapozott kutatási eredmények felhasználásának igénye alacsony. Az együttműködést

[1] Köszönetet mondunk Hári Péternek és Mittich Boglárkának közreműködésükért a kutatás megtervezésében és lebonyolításában.

inkább pozitívan értékelnék, az együttműködés azonban nagyon ritka. *Következtetések:* A legfontosabb tévhitek között ugyanaz a négy hiedelem jelenik meg az amerikai és a magyar megkérdezetteknél: ez a tévhitek általánosságára, a megítélések sztereotip voltára utal. A legjellemzőbb téves hiedelem az intelligenciával szemben a lelkiismeretesség és az értékek feltételezett előnye a teljesítmény megjóslásában, melynek káros következménye a helytelen kiválasztási gyakorlat és az innováció fékezése lehet. A megkérdezettek egyetértenek abban, hogy javítani kell az elméletalkotók és gyakorló szakemberek közötti együttműködést, ami elősegítheti mind a releváns kutatások tervezését, mind a kutatási eredmények mindennapi gyakorlatba való átültetését. Jelentős feladat hárul ezen a téren az oktatásra is.
Kulcsszavak: humán erőforrás, szervezetpszichológiai kutatás, HR-gyakorlat, *evidence based management*

BEVEZETÉS

Elméletileg is megalapozott kutatási eredmények vagy a mindennapi gyakorlatban felhalmozott ismeretek? Melyikre hallgassanak a szervezet szakemberei, ha eredményes döntéseket szeretnének hozni? Vajon melyik tud hasznosabb ismereteket nyújtani a szervezet vezetői számára?

Ezt a kérdést akkor érdemes feltenni, ha tudjuk, hogy a kétféle megközelítés nem vág egybe: sokszor mást diktálnak a kutatás eredményei, mást gondolnak, tesznek a szervezet szakemberei. Ha ez így van, akkor melyik igazít el jobban a szervezetek világában, melyik ad hasznosabb tanácsokat, a kutatók eredményei vagy a gyakorlati szakemberek meglátásai? Esetleg a tapasztalatokból levont következtetések és a tudományos eredmények valamifajta szintézise, kombinációja szükséges a jó szervezeti működéshez? A szervezetekben munkálkodó szakemberek hajlamosak arra gondolni, hogy a gyakorlatban megszerzett tapasztalatoknak elsőbbségük van, mivel érvényesebbek az életből merített ismeretek, mint a kutatók elméleteiben megszületett, a laboratóriumaikban kifundált megállapítások.

Sajnos azonban a mindennapokból merített ismeretek sokszor félrevezetőek, mivel a tapasztalatokból nehéz érvényes következtetéseket levonni. A környezetünk gyakran nem ad elég pontos és elég gyors visszajelzést arról, hogy helyesen döntöttünk-e. Vegyük példaképpen a kiválasztást, amely a szervezet mindennapos rutintevékenysége, sok tapasztalatot lehet a kiválasztás során szerezni. Mégsem jól hasznosíthatóak ezek a tapasztalatok, mert a kiválasztás eredményességét csak hosszabb idő után jelzi vissza a beválás, és azt is csak pontatlanul, hiszen számos a kiválasztásban számításba nem vehető tényező befolyásolja a munka során nyújtott későbbi teljesítményt (például egészségi állapot, családi helyzet, a közösségbe való beilleszkedés, a vezetővel való viszony stb.). Tovább rontja a kiválasztásra vonatkozó döntés helyességének értékelését az, hogy csak azokról tudjuk meg, mennyire váltak be, akiket felvettünk, akiket elutasítottunk, azokról nem derül ki az esetleges beválásukra vonatkozó bizonyíték (pedig lehetséges, hogy éppen a legjobbakat utasítottuk el). A visszajelzés időzítése és pontossága meghatározza azt, hogy a valóság természetére vonatkozóan milyen intuíciókat építünk ki. Ha nincs gyors és pontos visszajelzés,

aligha tudunk tanulni, a pontatlan és késői visszajelzések pedig a hamis hiedelmekbe vetett hiteknek adhatnak további táptalajt. Az emberi gondolkodás számos buktatója, mint például a sztereotípiák, előítéletek vagy a gondolkodási heurisztikák, illetve az elgondolásainkat bizonyító érvek keresése és az azoknak ellentmondó tények figyelmen kívül hagyása szintén akadályozza a tapasztalatok eredményes hasznosítását (Kahneman, 2013).

Pfeffer és Sutton 2006-ban *Kemény tények, veszélyes féligazságok és teljes képtelenségek* címen egy egész könyvet szenteltek annak, hogy bemutassák, a szervezetek hajlamosak arra, hogy döntéseiket csodálatosan eredményes megoldásokról, legjobb gyakorlatokról szóló népszerű, de téves (gyenge bizonyítékokra, hibás információkra épülő) elképzelések alapján hozzák meg. A rossz döntéshozatal legnagyobb hibáit a szerzők abban látják, hogy a megalapozott, tényekre épülő ismeretek helyett más szervezetek gyakorlatának kritikátlan átvétele, a múltban bevált gyakorlatok automatikus megismétlése, olykor elfogadott, de nem bizonyított hiedelem vagy ideológia irányítja a cselekvést. Pfeffer és Sutton alapos elemzésnek vet alá néhány féligazságon alapuló, igen elterjedt nézetet, mint például „a munka világa gyökeresen különbözik az élet más területeitől", „a jó vezetők irányításuk alatt tartják a szervezetet, és nagymértékben befolyásolják a szervezeti teljesítményt", „változz meg vagy elpusztulsz", és rámutatnak ezen nézetek káros következményeire. Hosszan elemzik például „a legjobb szervezetekben a legjobb emberek dolgoznak" hiedelmet. Rámutatnak arra, hogy az alapvető attribúciós hibából származik az a felfogás, hogy az egyéni teljesítmény meghatározza a szervezet egészének teljesítményét (az egyénben keresik az okot a körülmények, a csoportok vagy a szervezetek helyett). A tehetségmenedzselés bűvkörében gondolkodó vezetők úgy tartják, hogy a legjobb dolgozók sokkal jobbak és értékesebbek a többieknél, ezért kivételezett bánásmódot és nagyobb anyagi megbecsülést érdemelnek. Kutatások bizonyítják, hogy a kiválónak tartott munkatársak a szükségesnél több figyelmet kapnak, a nagy tapasztalattal rendelkező, de kevésbé kiválóakat viszont gyakran alulértékelik. A tények azt mutatják, hogy ez a gyakorlat azért is helytelen, mert azok, akik nem fejlesztik saját képességeiket, visszafejlődnek, a kezdetben kevéssé jók pedig fejleszthetőek, így a kategóriába tartozás nem állandó. Nem biztos az sem, hogy a kimagasló képességek döntő jelentőséggel bírnak, hiszen a szervezet felépítésének és működésének meghatározó ereje sokszor nagyobb, mint a képességeké. A leggyengébbek szervezetből való elküldése ráadásul aláássa a szervezet stabilitását és a kialakult szervezeti kultúrát, az emberek képesség alapján történő látványos megkülönböztetése pedig alacsonyabb teljesítményhez, nyugtalansághoz és szkepticizmushoz vezet, negatívan hat a dolgozók elköteleződésére, csökkenti együttműködésüket és a vezetőkbe vetett bizalmukat. Nem az a legjobb tehát, ha csupa kiválasztott tehetség dolgozik a szervezetben, hanem ha minél több emberrel bánnak úgy, mint a szervezet hasznos tagja, ha nem tesznek nagy különbséget a kiválasztottak és a többi között, és ha az elkötelezett, együttműködő dolgozókat fejlesztik. Pfeffer és Sutton azt javasolja, hogy a „veszélyes féligazságok" helyett tényekre alapozott irányítási és vezetési gyakorlatot kövessenek a szervezetekben.

Rousseau (1997, 2012) szintén károsnak tartja azt, hogy a gyakorlati szakemberek nem használják fel a kutatási eredményeket mindennapos gyakorlatukban, nem is ismerik ezeket az eredményeket, így nem tényekre

alapozott irányítási és vezetési gyakorlatot *(evidence based management)* folytatnak. A tényekre alapozott irányítási és vezetési gyakorlat azt jelenti, hogy a vezető átülteti a gyakorlatba a kutatások során jól megalapozott és bizonyított ismereteket, ezzel segítve a szervezeti problémák megoldását. Az ilyen vezetők, felhasználva a kutatásokból származó ismereteiket a döntéshozatalban, szervezeti szakértőkké válnak. A kutatási ismeretek felhasználása és átalakítása nem mindig egyszerű, mert a kutatási eredmények interpretálása mind a kutatók, mind a gyakorlati szakemberek számára nehézséget okozhat. Egyrészt az elmélet alapján megszülető gyakorlatot (pl. teljesítménymutatók) illeszteni kell az adott szervezeti kontextushoz is. Másrészt a kutatók maguk is gyakran vitatják a szakirodalomban felhasznált fogalmak pontos jelentését, az eredmények általánosíthatóságát. Az elvek, elméletek csak akkor hihetőek, ha világosak a bizonyítékok. Vannak azonban erős evidenciák, amelyek a tudományos következtetés szabályait követve születtek, nem pusztán korrelációs összefüggések, hanem randomizált, kontrollált kísérletek eredményei (Rousseau, 2006). Ezek a kísérleti bázison kialakított erős evidenciák minden bizonnyal kultúrától függetlenül érvényes tények. Mindezen nehézségek ellenére – állítja Rousseau (2006) – a kutatási eredményekre alapozott vezetés elősegíti a szervezeti célok elérését.

Több vizsgálat is bizonyította, hogy a színvonalasabb HR-gyakorlatot alkalmazó szervezetek eredményesebbek, tovább fennmaradnak (Welbourne és Andrews, 1996; Becker és Gerhardt, 1996). Terpstra és Rozell (1997) pedig egyenesen arra a következtetésre jutott, hogy pénzügyi szempontból jobban teljesítenek azok a vállalatok, ahol a HR-vezetők olvassák a szakirodalmat. Ha viszont a kutatási eredmények nem kerülnek át a gyakorlatba, a vezetők továbbra is személyes tapasztalataikra hagyatkozva döntenek, illetve üzleti tanácsadás céljából íródott könyvek vagy tanácsadók gyenge bizonyítékokra épített javaslatait követik, miközben a célkijelölés, a kiválasztás, a jutalmazás, a tréning céljaira a legkülönbözőbb gyakorlatokat alkalmazzák, köztük olyanokat is, amelyek hatástalansága régóta ismert.

Vizsgáljuk meg a kérdés másik oldalát is. Vajon lehet-e egyoldalúan a szervezetben dolgozó szakembereket hibáztatni a kutatás és a gyakorlat között létrejött szakadék miatt? Tud-e a kutatói közösség olyan eredményeket kínálni a szakemberek számára, amelyeket azok relevánsnak és a gyakorlatban hasznosíthatónak éreznek? A kutatási eredmények kellőképpen gyakorlatorientáltak-e, le vannak-e fordítva az alkalmazhatóság nyelvére? Kérdés továbbá, hogy kialakulhatnak-e olyan fórumok, ahol vita, párbeszéd indulhat a tudományos és gyakorlati szakemberek között, ahol észrevételeiket és tapasztalataikat megoszthatják, együttesen alakítva, gyarapítva a szakmáról való ismereteiket.

Faragó (2013) a szervezetpszichológiában érvényesülő új trendekről szóló írásában részletesen tárgyalja a kutatás és gyakorlat kapcsolatának kérdéseit. Hivatkozik Patterson véleményére, aki a kutatók és a gyakorlati szakemberek fokozatos eltávolodásának sajnálatos eredményét abban látja, hogy irreleváns elmélet és érvénytelen gyakorlat születik. Cascio és Aguinis (2008) 45 év publikációinak elemzéséből arra a megállapításra jut, hogy nem valósul meg az az egyébként kívánatos modell, amely szerint a kutató egyben gyakorlati szakember is, vagy egy kutató és egy gyakorlati szakember szorosan együtt dolgozik. Ennek következményeképpen igen gyenge a kapcsolat a kutatók által létrehozott és a gyakorlat által felhasznált tudás között.

A közölt publikációk tetemes hányadát kutatók írták, akik tudományos objektivitásuk és függetlenségük megőrzésére hivatkozva kevés érdeklődést mutatnak a gyakorlati kérdések iránt. A gyakorlati szakemberek pedig nem olvassák a tudományos folyóiratokat. Ez az attitűd azért káros, mert a kutatás eredményei nem kerülnek felhasználásra, nem befolyásolják a vállalatok döntéseit vagy a vezetői gyakorlatot, de káros a kutatók szempontjából is, mert a gyakorlattól való eltávolodás megkérdőjelezi az elméletek külső érvényességét, a felhasznált adatok relevanciáját is.

„Anderson, Herriot és Hodgkinson (2001) két dimenzió mentén, a kutatók számára fontos elméleti és módszertani szigor, valamint a gyakorlati szakemberek számára fontos relevancia mentén minősítik a kutatásokat, és négyféle felfogást különböztetnek meg: a Pragmatikus, a Populista, a Pedáns és a Naiv felfogást. A Pragmatikus tudomány egyaránt törekszik a tudományos szigorra és a relevanciára, a Populista nem követi a tudományos kritériumokat, de releváns témákat vesz elő, a Pedáns ragaszkodik a tudományos szigorúsághoz, de irreleváns kérdéseken rágódik, a Naiv pedig irreleváns témákat vizsgál gyenge elméleti és módszertani eszközökkel. A kutatások az utóbbi évtizedekben eltávolodtak a Pragmatikus tudománytól, és a Pedáns és a Populista tudomány felé fordultak. Ezt a megállapítást három mérvadó folyóirat, a *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* a *Journal of Applied Psychology* és a *Personnel Psychology* longitudinális elemzésével támasztják alá, ahol egyre kisebb számban publikálnak olyan szakemberek, akiknek kapcsolatuk van a gyakorlattal. Míg 1949 és 1960 között a tudományban dolgozó kutatók száma 63% volt, ez 89%-ra nőtt 1990 és 2000 között, a gyakorlatban dolgozók publikációja pedig 31%-ról 3%-ra csökkent. A tudományos világban a tudósok érdekcsoportja a Pedáns kutatásokat támogatja, míg a szervezetek világában az érdekcsoportok a gyors és látványos eredményekkel kecsegtető Populista tudomány felé mozdítják el a gyakorlati szakembereket" (Faragó, 2013, 41–42).

Felmerül a kérdés, hogy miért lehet mégis az, hogy egy vezető inkább személyes preferenciájára vagy kevéssé strukturálatlan tapasztalataira támaszkodik, semmint egyes a kutatók által meggyőzően bizonyított eredményekre.

Ennek egyik oka az, hogy a vezetők úgy érzik, korlátozza döntési szabadságukat, ha mások megállapításaira támaszkodnak, hiszen a jó vezetés „művészet". Ráadásul eljárásaikat, problémáikat és az alkalmazott megoldásokat is egyedinek, másokéitól különbözőnek tartják. Fontos a vezetők számára az is, hogy igazolhassák feletteseik és munkatársaik előtt a döntéseiket, és ehhez alkalmasabb egy általánosan elfogadott tévhit, mint egy tudományos eredmény. Továbbá a vezetés nem egy foglalkozás, nem érzik feladatuknak a vezetési tudás továbbadását, a vezetési eljárások elemzését, nem alakítottak ki megosztott tudásbázist a vezetés gyakorlatára vonatkozóan. Végül a menedzsereket képző amerikai egyetemeken az oktatók gyakran nem a tudományos eredményekre és azok felhasználására tanítják a vezetőket, hanem esettanulmányokon keresztül népszerű felfogásmódokat propagálnak (Pfeffer és Sutton 2006).

A kutatási eredmények mellőzésének másik oka az, hogy – mint ahogy erre korábban rámutattunk – nem ismerik ezeket az eredményeket sem a vezetők, sem a tanácsadók.

Rynes, Brown és Colbert 2002-ben folytatott felmérésében arra volt kíváncsi, hogy a HR-szakemberek meggyőződései mennyire esnek egybe a kutatások eredményeivel.

Céljuk, hogy kiderítsék, mely területeken szükséges a kutatási eredmények széles körben való terjesztése és kommunikálása. Ennek érdekében egy 35 állításból álló kérdőívet készítettek, melynek *mindegyike megalapozott, robusztus kutatási eredményeken alapul.* Az állítások és a kérdőívben szereplő témakörök mindegyike szerepel Észak-Amerika egyik legrangosabb és világszerte a HR-szakma által legelismertebb intézményének, a Human Resource Certification Institute (HRCI) vizsgáján. A HRCI olyan – az Amerikai Egyesült Államokban széles körben elfogadott és elismert – képesítést nyújt, ami garantálja a legmodernebb és legszakszerűbb HR-tudást és kompetenciát az azt megszerző szakembernél.[2] Az amerikai mintában szereplő 960 közép- és felsővezető válaszainak 57%-a volt helyes. A feltett kérdések közül hét tételen teljesített különösen gyengén az amerikai minta, ezeket a tételeket a szerzők később mint *tévhit*eket említik (Rynes, 2002).

1. A lelkiismeretesség általában jobban bejósolja a teljesítményt, mint az intelligencia. A téves nézet valószínű oka az intelligens emberekről alkotott negatív sztereotípiák elterjedtsége (pl. aki intelligens, az nem gyakorlatias, szociálisan korlátolt, teljesítménye kiszámíthatatlan, arrogáns, nehéz kezelni). A lelkiismeretességet viszont kedvező sztereotípiák övezik. Mivel az intelligencia és a lelkiismeretesség egyaránt fontos, a kiválasztáskor mindkettőt számításba kell venni, de komplex munka esetében az intelligenciát nagyobb súllyal kell figyelembe venni.

2. Eredményesebbek azok a szervezetek, amelyek a jelentkezőket vallott értékeik alapján választják ki, mint azok, amelyek az intelligencia alapján válogatnak. Az egyéni és szervezeti értékek illeszkedésével kapcsolatos vizsgálatok azt állapították meg, hogy az alkalmazottak attitűdjére és a munkaviszony tartósságára pozitív hatással van a jó illeszkedés, de a teljesítményükre nem. Bár egyes vonások, mint a munkaetika, befolyásolják a teljesítményt, sokkal kevésbé hatnak, mint az intelligencia.

3. A becsületességtesztek nem működnek, mert a megkérdezettek nem mondanak igazat. Valóban torzítják a tesztre adott válaszokat az emberek, hogy jobb benyomást keltsenek, a teszt teljesítményt előrejelző képessége mégsem csorbul (mindenki egyformán torzít). Együtt használva az intelligenciatesztekkel a bejósló erő nagyban nő.

4. A becsületességet mérő tesztek hátrányosan érintik a kisebbségeket, többet kiszelektálnak közülük, mint a többségből. Nem igaz, és bár az alkalmazók nem tartják méltányosnak ezen tesztek alkalmazását, a munkavállalók annak tartják.

5. A döntésben való részvétel lehetősége hatékonyabban növeli a teljesítményt, mint a célkijelölés. A célkijelölés mindig pozitív hatással jár, a döntésben való részvétel néha negatívval. A részvételt meg kell előznie a célok kijelölésének.

6. A teljesítményértékelés legtöbb hibáját ki lehet javítani olyan tréningek segítségével, amelyek feltárják a hibákat és rámutatnak arra, hogyan lehet azokat kijavítani. A tréningek egyáltalán nem javítják a teljesítményértékelés igen nehéz feladatában nyújtott teljesítményt, sőt ronthatják is. Inkább olyan gyakorlatokra van szükség, mint a videóra vett tevékenységek elemzése, az érté-

[2] Részletesen lásd még: http://www.hrci.org/

kelés megindokolása, csoportvita az értékelési hibák kiküszöbölésére stb.

7. *Ha kérdőív segítségével rákérdezünk arra, hogy mennyire fontos a pénz, akkor a beosztottak a pénz jelentőségét eltúlozzák.* Ennek a fordítottja igaz a szociális kívánatosság miatt. Mindez rámutat arra is, hogy a direkt megkérdezés nem feltétlenül jó eszköz a HR-gyakorlat kialakításához, ezért ajánlatos olyan módszereket választani, amelyek a reakciókat a viselkedésen keresztül azonosítják.

A fenti tévhitekből arra következtethetünk, hogy a megkérdezettek saját téves intuícióik, sztereotípiájuk alapján válaszoltak. Joggal feltételezhetjük, hogy saját gyakorlatukban is e téves intuícióiknak megfelelően döntenek; például a kiválasztás vagy a motiváció kérdéseiben.

Érdemes megvitatni, hogy a fenti vizsgálat kérdőívének kérdései mennyire tekinthetők megalapozottnak. A kérdőívben az állítások egyszerűen és egyértelműen vannak megfogalmazva, oly módon, ahogy a szervezetek a kérdésekben szereplő fogalmakat a gyakorlatban alkalmazzák. Vegyük például a leggyakoribb tévhitet: *A lelkiismeretesség általában jobban bejósolja a teljesítményt, mint az intelligencia.* A kérdésfeltevés nem foglalkozik a tudományos kutatókat érintő olyan problémákkal, hogy például hogy mi is az intelligencia, vagy hogyan mérjük azt, vagy mi is a jó teljesítmény kritériuma. Bár vitathatják a kutatók az intelligencia vagy a teljesítmény fogalmát, valamint egyes speciális feladatok, sajátságos teljesítménykövetelmények esetében más lehet a jó teljesítményt megalapozó képesség, mégis nagyszámú a tudományos következtetés kritériumai szerint elvégzett kutatás alapján joggal állítható, hogy általában az intelligencia jobban bejósolja a teljesítményt, mint a lelkiismeretesség. A szervezeteknek valamilyen kritérium mentén meghatározott, egyértelmű fogalmakra van szükségük ahhoz, hogy ezekkel a fogalmakkal operálhassanak a gyakorlatuk (kiválasztás, teljesítményértékelés) során, vizsgálhassák, mérhessék az intelligenciát vagy a teljesítményt, és rendelkezésükre bocsásson a kutató elfogadható mérőeszközöket, melynek alapján eldönthetik, hogy milyen kritériumok alapján válasszák ki a munkatársakat. Fontos kérdés tehát, hogy a rendelkezésükre álló (feltehetően érvényes) eszköztár segítségével a célnak megfelelő kritérium alapján hozzák-e meg a döntéseiket vagy sem.

A kutatást más országokban és más mintán is megismételték az eredeti állítások átvételével. A holland ismétlő kutatásban Sanders, Van Riemsdijk és Groen (2008) 626 HR-menedzsernek a 35 itemből egy kevesebb, 25 itemes kérdőívet állított össze, kihagyva azokat az elemeket, amelyek az adott környezetben kevéssé értelmezhetők. Az USA-ban Pepitone (2010) 336 közép- és felsővezető körében végzett hasonló kutatást, míg Timmerman (2010) főiskolai diákok és MBA-hallgatók körében vette fel a Rynesék által összeállított kérdőívet. Az eredmények nagyon hasonló mintázattal 57–62% közötti megfelelést mutattak a helyes válaszokkal, és a kiválasztás terén volt a legnagyobb az eltérés (Rousseau, 2012).

A *Szervezeti látleletek* című kötetben a szerzők (Faragó és Kovács, 2005) rámutatnak arra, hogy csak az 1990-es évektől alakult ki Magyarországon a szervezetben dolgozó szakemberek igénye a korszerű szervezeti tudás iránt, és ekkor kezdtek az egyetemek programkínálatában is megjelenni a korszerű szervezetpszichológiai ismeretek. Kérdés, hogy ez a késői megjelenés nyitottabbá tette-e az oktatókat, a diákokat és a gyakorlati szakembereket a tudományos eredmények befogadására és a megalapozott ismeretek gyakorlatba

való átültetésére vagy inkább lemaradást eredményezett, és a könnyebben befogadható receptek és téves ismeretek irányába torzította a szakmai közeget.

Rynes, Brown és Colbert 2002-es felmérését alapul véve és adaptálva megvizsgáltuk, hogy a magyar HR-szakemberek mennyire ismerik a szervezetpszichológia konkrét eredményeit a HR gyakorlati kérdéseiben; milyen attitűdöket táplálnak a tudományos kutatásokkal kapcsolatban; valamint hogyan értékelik az elméletalkotókkal való együttműködést; és milyen lehetőségeket látnak annak fejlesztésére.

Jelen kutatásunkban nem kívántunk mélyebbre ásni, mint az eredeti tanulmány szerzői, illetve az eredeti kutatást megismétlő kutatók. Ahogy a fent említett ismétlő kutatások, mi is a Rynesék által összeállított kérdőív állításait vettük tehát át, mivel fontos kérdésnek tartjuk, hogy ismerik-e a szervezeti szakemberek a kutatás robusztus megállapításait. Célunk nem a mindennapi gyakorlati tapasztalatok fontosságának megkérdőjelezése, sokkal inkább a kutatási eredmények elhanyagolásának káros következményeire igyekszünk rámutatni. Számunkra elfogadható az a Rousseau által is hangsúlyozott nézet, hogy vannak jól megalapozott kutatási eredmények, és hogy a kérdőívben megfogalmazott állítások ilyenek. Véleményünk szerint a kérdések leegyszerűsítő megfogalmazása illeszkedik a szervezetben való gyakorlati alkalmazhatóság kritériumához.

Hipotézisek

Nem fogalmaztunk meg arra vonatkozó konkrét feltételezést, hogy a magyar HR-szakemberek jobb vagy rosszabb válaszokat adnak-e a tudástesztekre, hiszen mindkét változatot elképzelhetőnek tartottuk. Arra sem vállalkoztunk, hogy megjósoljuk, mely kérdésekben ítélnek jól és mely kérdésekben tévednek.

Megfogalmaztunk viszont hipotéziseket a szakirodalom alapján a HR-tapasztalatok és a HR szervezeti jelentőségére vonatkozóan:

1. hipotézis: *A HR-szakterületen szerzett munkatapasztalat és a teszten elért eredmény között nincs pozitív irányú kapcsolat.* Hiába dolgozik egy munkavállaló tovább a HR területén, nem tud több kérdésre helyesen válaszolni, mivel – ahogy korábban kifejtettük – a tapasztalatokból nehéz tanulni.
2. hipotézis: *A HR-diplomával rendelkező HR-szakemberek jobb eredményt érnek el a teszten.* Feltételeztük, hogy a specifikus diploma megszerzése nagyobb tudást eredményez.
3. hipotézis: *A nagyvállalatok jobb eredményt érnek el a teszten.* Feltételezzük, hogy a vállalatnál dolgozó HR-szakemberek száma és a teszten elért eredmény között pozitív kapcsolat van. Mivel a nagyobb vállalatok több HR-szakembert is foglalkoztatnak, így feltehetőleg a szaktudás náluk halmozódik.

MÓDSZER

Kérdőívünkben Rynes (2002) – a szervezetpszichológia és a HR különböző területeiről válogatott – tudományosan megalapozott állításaiból választottunk ki 23-at, amelyet magyar HR-esek válaszai alapján értékeltünk ki. Azokat az állításokat, amelyek magyar környezetben nem értelmezhetőek, kivettük a kérdőívből (pl. ilyen az előbb bemutatott 3-as és 4-es tévhit, mivel a becsületességtesztek általában nem szerepelnek a Magyarországon használt kiválasztási tesztekben). A kutatás különösen az egyes HR-gyakorlatok hatékonyságának megítélésére fókuszált.

A válaszkategóriák az alábbiak voltak: Igaz / Hamis / Nem tudom. Mindegyik állításhoz tartozik egy kutatásokkal alátámasztott tudományos álláspont, miszerint az igaz vagy hamis. Amennyiben a kitöltő válasza ezzel megegyezik, helyesnek tekintjük a válaszát, ellenkező esetben helytelennek.

A kutatásban 122 válaszadó vett részt. A mintánk felét állásbörzéken megjelenő cégek rangidős HR-szakembereiből választottuk két különböző helyszínen és időpontban, míg másik felét online kerestük meg. A teljes minta 79%-a beosztottként dolgozott, 16%-a középvezetőként és 5%-a felsővezetőként. 98,5%-uk szerzett felsőfokú diplomát; a legtöbben (46%) közvetlenül HR-diplomával rendelkeznek, utána a közgazdászvégzettség a leggyakoribb (24%), majd a pszichológus (12%) és a maradék (16,5%) egyéb felsőfokú végzettségű. Minden résztvevő legalább egyéves szakmai tapasztalattal rendelkezik.

Ahogy az a mintánk összetételéből is kitűnik, a magyar HR-szakma igen heterogén a szakmát gyakorlók képzési hátterét illetően. Ez köszönhető egyrészt annak, hogy egészen sokáig, a kilencvenes évek eleje-közepéig egyáltalán nem volt ilyen jellegű képzés (Gyökér, 2011). A vállalatokon belül is kevéssé volt elterjedt a humán erőforrás mint elkülönült osztály, inkább egy-egy 'személyügyis' kolléga látta el a munkavállalókkal kapcsolatos ügyek intézését, és gyakori volt, hogy maga a vezető végezte a kiválasztást. A nemzetközi lemaradás a HR területén és a HR-szakemberek hiánya különösen a kétezres évek elején jelentkezett. Erre reagálva a HR mint külön szakma és képzés 2006-ban talált magának utat a felsőoktatásba (Gyökér, 2011), amit a bolognai rendszer bevezetése és egyes szakok átszervezése nagyban elősegített. Összességében elmondható, hogy a HR-képzés – többek között rövid múltja miatt is – még igen kialakulatlan Magyarországon és az eltérő alapvégzettség behatárolhatja a pszichológiai ismeretek színvonalát, valamint az elérhető szakirodalom körét.

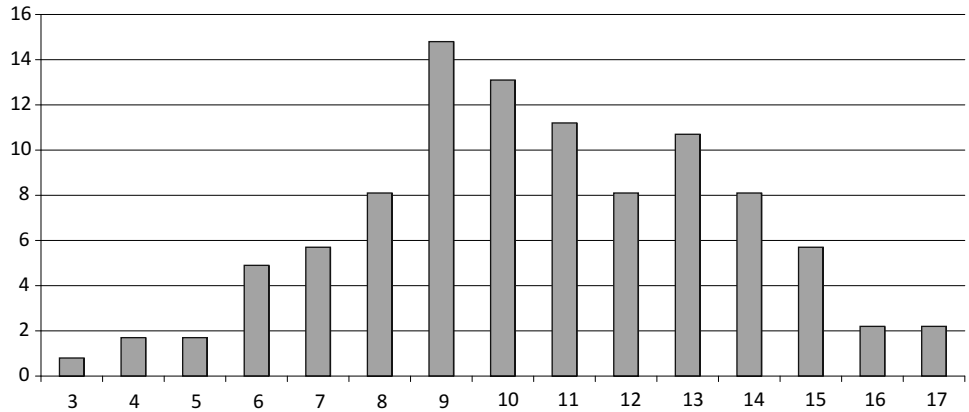
A megkérdezett HR-eseket foglalkoztató cégek 42%-a ezer főnél több munkavállalót foglalkoztató nagyvállalat, 30%-a kétszázötven fő felett, míg 28%-a kétszázötven fő alatt foglalkoztató kis- és középvállalkozás. A foglalkoztatott HR-esek száma szerint egyenletesen oszlanak meg a cégek; harmaduk hat főnél kevesebbet, harmaduk hat és tizenöt fő között, míg a legnagyobbak több mint tizenöt teljes állású HR-est foglalkoztatnak. Saját cégét 63% az elmúlt két év alapján gazdaságilag fejlődőnek jellemezte, 22% stagnálónak, míg 15% romlónak ítélte meg gazdasági helyzetét.

Eredmények

A teszten elért eredmények

A magyar HR-szakemberek tudása a szervezetpszichológiai eredményekről számos területen mutat jelentős eltérést a tudományos kutatások bizonyítékaitól.

A helyes válaszok normális eloszlást mutatnak *(1. ábra)*. A 23 állításból átlagosan 10,6 kérdésre válaszoltak helyesen a megkérdezett magyar HR-esek, 3 szórással. A válaszadók fele kevesebb mint 11 kérdésre adott helyes választ. Ez azt jelenti, hogy a megkérdezettek átlagosan 46%-ban vannak azonos véleményen a kutatási eredményekkel. Összevetve ezt Pepitone (2010) 57%-os, Timmerman (2010) 58%-os, illetve 62%-os, valamint Rynes 57%-os eredményével megkérdezettjeink véleménye kevésbé egyezik a kutatási



1. ábra. Helyes válaszok számának eloszlása

eredményekkel, mint a nemzetközi vizsgálat válaszadóié.

A magyar HR-szakemberek válaszai alapján hat *'tévhit'* rajzolódott ki. Ezek voltak azok a tételek, amelyekben leginkább kiütköztek a tudományos eredmények ismeretének hiányosságai.

Az első tévhit *'a hatékony vezető legfontosabb tulajdonsága, hogy nyitott személyiség legyen és tudjon másokat lelkesíteni'* állítás volt. A válaszadók csekély 14%-a tudta, hogy ez az állítás hamis. A személyiség ezen dimenziói előnyt jelentenek a vezetésben, de bizonyított, hogy az intelligencia nagyobb mértékben korrelál a vezetői hatékonysággal, mint például az extraverzió (Rynes, 2002b).

A második tévhit úgy hangzik, hogy *'a döntésben való részvétel lehetősége hatékonyabban növeli a teljesítményt, mint a célkijelölés'*. Erre a személyek 16%-a adott helyes választ. Annak ellenére, hogy míg a célok kijelölésének a teljesítményre való hatását robusztus kutatások támasztják alá, a participáció szerepe sokkal vitatottabb és variábilisabb (Rynes, 2002b).

A harmadik, sokak által osztott, ám helytelen állítás szerint *'a teljesítményértékelés legtöbb hibáját ki lehet javítani olyan tréningek segítségével, amelyek feltárják a hibákat és rámutatnak, hogyan lehet kijavítani azokat'*. Ezt a válaszadók mindössze 21%-a tudta helyesen. Ugyanakkor kutatások sorozata hívja fel a figyelmet arra, hogy a HR-gyakorlat egyik legproblematikusabb eleme a teljesítményértékelés, és az előforduló legtöbb hiba igen ellenállónak mutatkozik a tréningekkel szemben, nagyon nehéz azokat kijavítani (Rynes, 2002). Egy következő érv, hogy sok menedzser, még ha tisztában is van a visszajelzés hibás voltával, folytatja azt, személyes vagy szervezeti okoknál fogva (Rynes, 2002).

A negyedik – *'a lelkiismeretesség általában jobban bejósolja a teljesítményt, mint az intelligencia'* – állításról csak a válaszadók 28%-a tudta, hogy hamis. Az intelligencia kiválasztásban játszott szerepére metaanalízisek bizonyítékai állnak rendelkezésünkre, melyek szerint az intelligencia a munkateljesítmény legjobb előrejelzője (Schmidt, 1998, in Rynes, 2002). Ezek szerint a kiválasztás módszerei közül mindenekelőtt az intelligenciamérést kellene használni. Mások szerint igaz, hogy mindkét változónak nagy szerepe van a kiválasztásban, ugyanakkor minél komplexebb feladatkörbe történik a kiválasztás, annál inkább az intelligencia felé kell, hogy eltolódjon a mérés (Rynes, 2002).

Az ötödik tévhit szerint *'eredményesebbek azok a szervezetek, amelyek a jelentkezőket vallott értékeik alapján választják ki, mint azok, amelyek az intelligencia alapján válogatnak'.* Egyrészt jelentősen több kutatás készült az intelligencia és a teljesítmény kapcsolatáról, mint ugyanennek a vallott értékekkel való kapcsolatáról, így az értékekről való ítélethozás eleve problémás (Rynes, 2002). A személyes és vállalati értékek összeillését vizsgáló kutatások pedig kimutatták, hogy az értékek összeillése pozitívan hat az alkalmazott attitűdjeire vagy a szervezetnél eltöltött idő hosszára, ugyanakkor az értékösszeillés és a teljesítmény kapcsolatára már sokkal kevesebb bizonyíték áll rendelkezésünkre (Chatman, 1991, in Rynes, 2002).

Végül, az állítással, miszerint *'minél több vezetőt jutalmaznak a szervezet összteljesítménye alapján, annál nyereségesebb egy vállalat',* a válaszadók mindössze 20%-a értett egyet. Annak ellenére, hogy számos kutatási bizonyíték támasztja ezt alá (Rynes, 2002). Azok az új cégek, amelyek nagy hangsúlyt fektettek az alkalmazottaikra és szervezeti-teljesítményalapú bérezési rendszert vezettek be, 92%-os ötéves túlélési rátával számolhattak, míg azoknál, akik nem fektettek erre hangsúlyt, ez az arány 34% volt (Welbourne, 1996, in Rynes, 2002).

Megvizsgáltuk továbbá, hogy a HR-szakemberek teszten elért eltérő teljesítményét mi magyarázza; a HR-szakember beosztása, végzettsége, szakmai tapasztalata vagy inkább a vállalat, ahol dolgozik, határozza meg jobban, hogy mennyire tájékozott HR-kérdésekben. Ehhez árnyalnunk kellett a különbséget a teszten elért pontszámokban, mivel sok esetben ugyanannyi helyes válasz született.

A HR-esek tudásának mérését egy helyességi és válaszolási arány szorzataként számított mutatóval finomítottuk. A helyességet úgy határoztuk meg, hogy a helyes válaszok számából kivontuk a helytelen válaszok számát, majd elosztottuk az állítások számával. Így negatív értéket kaptunk, ha a helytelen válaszok voltak többségben, pozitív értéket, ha a helyesek. Az eredményesség jelzésére a válaszolási aránnyal finomítottuk a mérőszámunkat, ami figyelembe vette, hogy a válaszadó hány kérdést válaszolt meg a 23 állításból. Így végül egy –1 és 1 közé eső értéket kaptunk, ami akkor veszi fel maximális értékét, az 1-et, ha a válaszadó az összes kérdésre válaszolt és mindegyikre hibátlanul felelt. Ha az összes kérdésre rossz megoldást jelölne be, a tudását jelző mutató –1 értéket venne fel.[3]

Az előbbiek szerint számított tudásjelző mutató alapján megvizsgáltuk, hogy a HR-szakemberek különböző tudásszintjét milyen tényezők magyarázzák. Várakozásainknak megfelelően nem találtunk kapcsolatot a nem vagy a kor és a teszten elért eredmény között. A vizsgálatot független mintás varianciaanalízissel végeztük. A tapasztalat és a tudás összefüggését (1. hipotézis) lineáris regressziós modellel vizsgáltuk. A vállalatnál eltöltött évek száma egyáltalán nem jósolta meg, hány állításban fog egyezni a HR-szakember

[3] A helyes, illetve helytelen válaszok számából még két tudásszint-értékelő mutatót is képeztünk. Az egyik figyelembe vette a nem válaszolások arányát, a másik viszont csak a megválaszolt kérdések helyes-helytelen arányát mutatta ki. Mindegyik mutató alapján rangsoroltuk a válaszadók eredményeit és Spearman-féle rangkorrelációval összehasonlítottuk a sorrendeket. Mivel az nem mutatott szignifikáns különbséget a módszerek között, a válaszolási arányt is figyelembe vevő, precízebb mutatót tartottuk meg vizsgálatunk további részében.

véleménye a tudományos kutatások eredményeivel (b = ,002, t(120) = ,58, p = ,57). A megmagyarázott variancia is elhanyagolható (R^2 = ,003, F(1, 120) = ,33, p = ,57). Beigazolódott az a feltételezésünk, hogy hiába dolgozott egy szakember többet a HR területén, nem tudott szignifikánsan több kérdésre helyesen válaszolni. Várakozásainkkal ellentétben nem volt kimutatható különbség a közvetlenül HR-területen végzett (2. hipotézis) és HR-diplomával nem rendelkező (közgazdász, pszichológus és egyéb felsőfokú) szakemberek eredménye között (t = 1,28, N = 122, p = ,204). Figyelembe véve a magyarországi HR-képzés fiatal múltját, lehetséges, hogy az e szakokon oktatott tananyag még nem fedi le a HRCI-vizsga kérdéseit, és így ez a tudás nem is jut el a HR-t tanuló diákokhoz.

Ezt követően megvizsgáltuk, hogy szervezeti szinten mi határozhatja meg az eredményességet. Azok a cégek, ahol több mint 15 HR-es dolgozik, szignifikánsan jobb eredményt értek el (3. hipotézis) a teszten (t = 1,99, N = 122, p = ,049). Ugyanakkor nincs kimutatható arányos összefüggés, hogy minél több HR-es szakembert foglalkoztat egy vállalat, annál jobb eredményt érnek el e szakemberek a teszten. Inkább egy kritikus szám a válaszvonal vagy a háttérben meghúzódó mögöttes változó, ami a vállalat méretével, illetve ezen keresztül a sikerességével hozható összefüggésbe. Az ezer főnél több munkavállalót foglalkoztató nagyvállalatok ugyanis szintén szignifikánsan jobb eredményt értek el (t = 2,07, N = 121, p = ,041). A különbség pedig hozzávetőlegesen ugyanakkora, mint a 15 főnél több HR-est foglalkoztató cégek körében. Az elmúlt két évben gazdaságilag jobban teljesítő cégeknél viszont már nem volt kimutatható szignifikáns eltérés (t = 1,297, N = 121, p = ,197). Tehát a teszten elért jobb eredmény nem járt együtt kimutathatóan nagyobb gazdasági sikerességgel.

Az attitűdvizsgálat eredményei

A magyar HR-esek inkább pozitív vagy semleges attitűdöt táplálnak a tudományos kutatások és kutatók iránt.

A direkt kérdésre, hogy *„ön hogyan értékelné a HR-kutatók és a HR-szakemberek közötti együttműködés minőségét?”,* 50% semleges választ adott, a többiek inkább pozitívnak, eredményesnek ítélték az együttműködést és csak 13%-uk vélte inkább negatívnak, eredménytelennek. Az indirekt attitűdkérdésekre is inkább pozitívan válaszoltak a magyar HR-esek. *„Szeretném, ha több időm lenne, hogy HR-kutatások eredményeiről olvashassak szakfolyóiratokban.”* Több mint kétharmaduk értett teljes mértékben vagy inkább egyet az állítással. A válaszadók szintén több mint a fele *„HR-problémával kapcsolatos kérdéseit szívesen átbeszélné egy tudományos kutatóval”.*

A válaszadók döntő többsége (70%) szerint egy átlagos HR-kutató és egy HR-szakember közötti együttműködés (pl. projektben, kutatásban, publikálásban stb.) nagyon ritka: kevesebb mint évente egyszeri. Ennek itthoni okai legfőképp a közös fórumok és az interakció hiánya, valamint hogy a szakma szemében kevéssé gyakorlatias kutatási eredmények születnek. A hazai HR-esek problémaként említették továbbá a hozzáférhetőség kérdését is. Vidéki cégek HR-szakemberei panaszkodtak arról, hogy nem ismernek szervezetpszichológiában kutatót, a konferenciákon és tréningeken való részvételi díj pedig gyakran túl drága, így sokan nem tudnak ezeken részt venni.

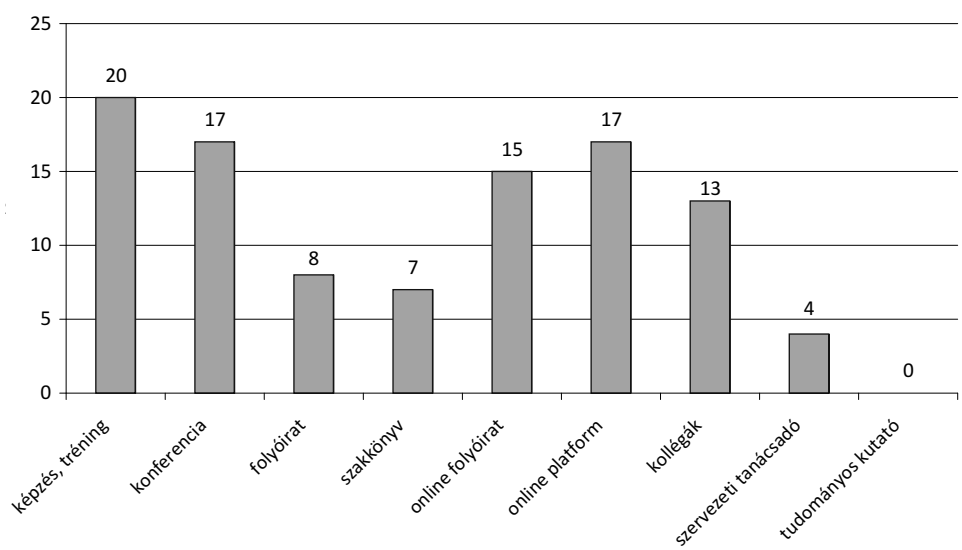
A gyakorlati alkalmazhatóság terén oszlottak meg leginkább a vélemények. A meg-

kérdezettek harmada gondolja úgy, hogy *„a legtöbb kutatási eredmény érdekes, de a gyakorlatban nem használható”,* míg ugyanennyien nem értenek egyet az állítással, és ugyanennyien bizonyulnak semlegesnek a kérdésben. Ennek javítására a válaszadóink közül többen ajánlották, hogy a kutatók töltsenek el gyakorlatot cégeknél, de legalábbis ismerkedjenek meg az adott vállalatok működésével. Többen javasolták, hogy a kutatók olyan kutatásokat végezzenek, amelyekre igény van és vegyék figyelembe a hazai specifikumokat, valamint a kisvállalatok egyediségeit is.

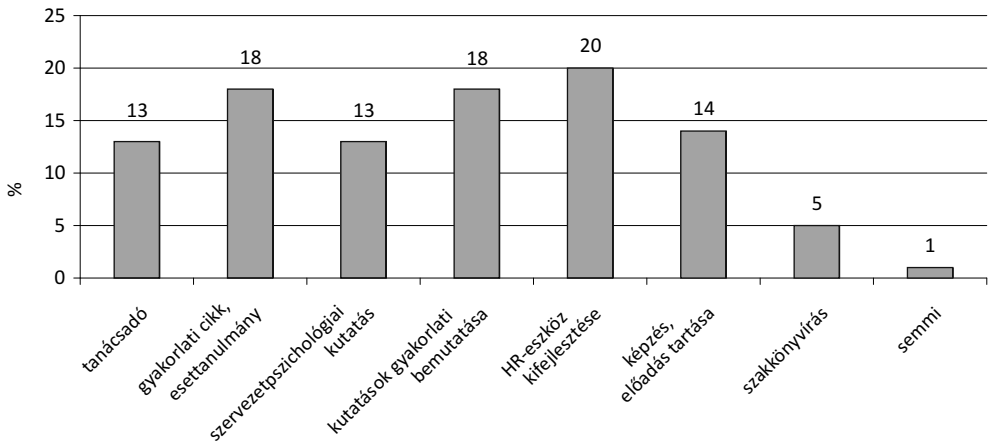
Mindezen eredmények a két fél közötti interakció és együttműködés hiányára hívják fel a figyelmet. A gyakorló szakemberek 78%-a ért egyet az állítással, miszerint javítani kellene az elméletalkotók és gyakorló szakemberek közötti együttműködést.

A magyar HR-esek leginkább online vagy személyes megjelenést igénylő fórumokon tájékozódnak a HR szakmai kérdéseiben. A képzések, tréningek, konferenciák, online platformok és online folyóiratok a legnépszerűbbek; ezek összességében majdnem 70%-át adják az elsődleges tájékozódási forrásoknak. Az írott forma kevésbé népszerű; a szakkönyvek, folyóiratok csak 7–8%-ot tesznek ki. Személyesen legszívesebben más kollégáktól kérdeznek, majd szervezeti tanácsadótól, de tudományos kutatót szinte senki nem említett *(2. ábra).*

A megkérdezett HR-szakemberek 98%-a jelölt meg valamilyen területet, amelyben véleménye szerint a tudományos kutató segíteni tudná munkáját, csak két válaszadó volt borúlátóbb, akik szerint ’semmivel’. A különböző módok viszonylag egyenletes eloszlásából némiképp kiemelkednek a gyakorlati alkalmazhatósággal összefüggő területek: gyakorlati cikkek, esettanulmányok (18%), kutatási eredmények gyakorlati felhasználási lehetőségeinek bemutatása (18%) és HR-eszközök kifejlesztésével (pl. mérőeszközök, tesztek) (20%). De szívesen vennék a kutatók



2. ábra. Honnan tájékozódik a HR szakmai kérdéseiben?



3. ábra. Ön mit várna el a HR-kutatóktól, miben tudnák segíteni az ön munkáját?

segítségét tanácsadóként, szervezeti problémák megoldásával, szervezetpszichológiai kutatások végzésével, képzések, előadások tartásával. A szakkönyvek írására azonban csak igen csekély igény mutatkozik (5%) *(3. ábra).*

ÖSSZEFOGLALÁS

Az eredmények megerősítik a többi országban végzett kutatásokat abban, hogy számos kérdésben ellentmondás van a HR-szakemberek vélekedése és a tudományos szakirodalomban széleskörűen dokumentált, robusztus kutatások eredményei között.

Megállapíthatjuk, hogy a magyar szervezetpszichológia késői, de nagy lendülettel bekövetkezett indulása nem eredményezte azt, hogy a szakemberek a megalapozott kutatásokat felvonultató szakirodalomban keresték az információt és a követendő gyakorlat megtervezésekor a tudományos eredményekre támaszkodtak volna.

Eredményeink a nemzetközi eredményekkel egybehangzóan a tévhitek általánosságára, a megítélések sztereotip voltára utalnak. Rynes, Brown és Colbert (2002) hét fő tévedést azonosított. Ezek közül kettő nem szerepelt a magyar kérdőíven, mert a hazai kiválasztási gyakorlatban csak ritkán használnak becsületességteszteket. A legfontosabb tévhitek között ugyanaz a négy hiedelem jelenik meg mindkét mintában. A teljesítmény megjóslásában az intelligenciával szemben a lelkiismeretesség és az értékek feltételezett előnye, az intelligencia teljesítményre gyakorolt hatásának lebecsülésére, a konformitás eltúlzott igényére, illetve az intelligenciával kapcsolatos negatív sztereotípiák általánosságára utal, következménye pedig a helytelen kiválasztási gyakorlat és az innováció fékezése lehet. A teljesítményértékelés tréningekkel való javításába vetett hit fennmaradását segíti a széles körű egyetértés ebben a téves nézetben, hiába nem hatékony, mégis jól igazolható a költséges, de eredménytelen gyakorlat fenntartása mindkét kultúrában. A célok kijelölésének fontosságát pedig mind a magyar, mind az amerikai HR-esek alulértékelik.

A magyarok kevésbé gondolták azt, hogy a pénz jelentőségét a kérdőívek által provokált válaszok eltúlozzák – talán azért, mert maguk is nagy jelentőségűnek gondolják a pénz

motiváló erejét. Jobban hisznek azonban a „nagyszerű vezető" elavult eszméjében, a vezetői tulajdonságok fontosságában, és abban, hogy a vezetőt egyénileg és nem a vállalati összteljesítmény alapján kell jutalmazni.

Az az eredményünk, hogy a régebbi dolgozók ismeretszintje nem különbözött a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőkétől, tovább igazolja, hogy a tapasztalatból nem könnyen lehet érvényes tudásra szert tenni. Vizsgálatunkból nem tudjuk eldönteni, hogy az a körülmény, hogy a szakirányú végzettség nem jelent előnyt, inkább az oktatás hibáira vagy inkább a tévhiedelmek makacsságára utal-e.

A HR-szakemberek kutatással, kutatókkal kapcsolatos attitűdjeiből óvatos elfogadást olvashatunk ki. Az együttműködést inkább pozitívan értékelnék, de ez kevéssé valósul meg a mindennapok során, az interakció és az együttműködés nagyon ritka. A gyakorlati szakembereknek csak 30%-a gondolja azt, hogy a kutatási eredmények a gyakorlatban is használhatóak. A jól megalapozott kutatási eredmények felhasználásának igénye elég alacsony, a tájékozódásban a szakkönyv és a folyóirat csak 30%-os súllyal szerepel, inkább a kevésbé megbízható forrásokra (különböző képzések, nem tudományos konferenciák, kollégák tapasztalatai) támaszkodnak. Pozitív jelzés, hogy a legtöbben igényelnék az együttműködést a kutatókkal, de ennek formáját inkább közvetlen gyakorlati tanácsokban keresnék, és csak kevesen érdeklődtek szakkönyvek közös írása iránt. A kutatók és a HR-szakemberek közötti szakadék csökkentését a megkérdezettek leginkább a kutatások nem gyakorlatias voltában látják, de tájékozódásuk korlátozott volta e véleményük hitelességét aláássa. Ezzel együtt mindenképpen megfontolandó az a véleményük, hogy a kutatók mérjék fel a vállalatok igényeit, és ismerjék meg a hazai szervezetek specifikumait.

A szakirodalomban egyetértés mutatkozik abban a tekintetben, hogy az elmélet és a gyakorlati alkalmazás közötti szakadék csökkentése érdekében javítani kell az elméletalkotók és a gyakorló szakemberek közötti együttműködést. Ez az interakció hosszú távon ugyanis elősegítheti mind a pragmatikus kutatások tervezését, hozzáférését és elterjedését, mind a kutatási eredmények mindennapi gyakorlatba való sikeres átültetését. Többen hangsúlyozzák (Rousseau, 2012; Cascio és Aguinis, 2008), hogy a kutatóknak, a gyakorlati szakembereknek és az oktatásnak szorosan együtt kell működnie abban, hogy a kutatási eredmények hasznosítása, valamint a kutatás relevanciájának elmélyítése révén jobb gyakorlat honosodjék meg a szervezetekben.

A szervezeti kultúra jelentős szerepet játszhat abban, hogy a tudományos eredményeket felhasználják a gyakorlatban. Az okokozati kapcsolatok felderítésére nyitott szervezetekben könnyebb tényekre alapozott döntéshozatali kultúrát elterjeszteni. Egyéni és szervezeti eszközökkel segíteni kell a tudás megszerzését és felhasználását. (Pl. döntéstámogatási módszerekkel elő lehet segíteni a megalapozott gyakorlatok elterjesztését, kiegészítve olyan technikákkal, amelyek megkönnyítik a döntéshozatalt és a kivitelezést.) Fontos motiváló erő lehet, ha a szervezetek maguk is részt vesznek kutatásokban.

A tényekre alapozott vezetés és általában a kutatás és gyakorlat közelítésének kérdésében igen elkötelezett a korábban már idézett Denis Rousseau, a tekintélyes Carnegie Mellon University professzora, aki egy 2006-ban megjelent írásában élesen bírálja az oktatást. A megjelent munka a 2005-ben az Academy of Management éves ülésének elnöki beszámolóját közli, melynek címe: *Létezik megalapozott tényekre épülő vezetés?* (Is there such a thing as "evidence based management"?).

Nem elég, hogy sem a vezetők, sem a tanácsadók nem olvassák a szakirodalmat, az üzleti iskolák tananyaga igen gyakran elavult, olykor rég megcáfolt, de jól tanítható ismereteket közöl (pl. Herzberg motivációs elméletéről bebizonyították, hogy kutatásának eredményei módszertani hibából származnak, de még mindig tanítják az egyetemeken) ahelyett, hogy folyamatosan frissítené a tananyagot az új kutatási eredményekkel.

Az oktatás általában nem fektet hangsúlyt arra, hogy megtanítsa, hogyan ismerjék meg és használják a tudományos eredményeket. Az oktatók engednek a diákok nyomásának, akik könnyen felhasználható recepteket várnak, ezért inkább készségeket (pl. csapatépítés, konfliktuskezelés) és esettanulmányokat oktatnak, elhanyagolva a tudományos megállapításokat és azok hasznosítási lehetőségeit. Pedig a ma hasznosítható készségek hamar elavulttá válnak. Érdemesebb például arról tanítani, mi a feedback hatása, mint speciális feedback eszközöket adni a diákok kezébe. A kutatás iránti érdeklődés viszont lehetővé teszi a kritikus szemlélet elsajátítását, a változások gyors követésének és az új tudományos eredmények gyakorlatba való átültetésének képességét. Ezt a készséget nemcsak elméletben, hanem a gyakorlatban is el kell sajátítani aktív gyakorlás, visszajelentés, projektmunkák segítségével, rámutatva arra, hogyan kell a tudást átfordítani a gyakorlatba. Rousseau szerint motiválni kellene a diákokat arra, hogy értékeljék és érdeklődjenek a tudományos kutatások eredményei iránt, érdekes tananyaggal, példákkal, amelyek olyan sikeres vezetőket mutatnak be, akik komparatív előnyt szereztek tudományos érdeklődésük, kutatókkal való együttműködésük révén.

Mindenképpen szót kell ejtenünk a magyarországi szervezeti kutatás és gyakorlat sajátos, az összehasonlításban szereplő nyugati társadalmi közegtől eltérő helyzetéről. A rendszerváltás után sürgető igény keletkezett HR- és szervezetfejlesztési tudásra és szakemberekre, és ezt az igényt gyakran kellő tudás és szakismeret nélkül látták el élelmes önjelöltek. A kilencvenes évek első felében az egyetemek is reagáltak erre az igényre, és a pszichológiát, valamint a gazdaságtudományokat oktató felsőfokú képzésbe bevették a vezetéslélektan, a szervezeti magatartás és a HR-témákat (Faragó, 2013). A tananyag azonban gyakran nem számol a hazai terep sajátosságaival: a tudományos, kutatással megalapozott ismeretek összegyűjtése, folyamatos bővítése és újraértelmezése nem történik meg, és az elméleti és módszertani szempontból felfegyverzett kutatók. valamint a releváns kérdéseket életközelből szemlélő gyakorlati szakemberek erőfeszítései nem fonódnak egybe. Faragó (2013) rámutat arra is, hogy a magyarországi szakfolyóiratokban a szervezeti témában közölt tudományos publikációk száma igen kevés, és bár empirikus eredményeket közölnek, sokszor nem igazán korszerű kérdésekkel foglalkoznak. Az írás felhívja a figyelmet arra, hogy interdiszciplináris szemléletre, valamint a gyakorlati szakemberekkel való együttműködés iránti készségre van szükség ahhoz, hogy a pszichológusok korszerű ismereteket és a gyakorlat számára hasznos elveket és tanácsokat tudjanak megfogalmazni a jövőben. Fontos lenne a későbbiekben tüzetesebben megvizsgálni, hogy a magyarországi oktatás szervezettel kapcsolatos ismeretanyaga támogatja vagy cáfolja-e a „tévhiteket", továbbá azt, hogy ez az ismeretanyag mennyire korszerű, motiválja-e a diákokat a tudományos eredmények értékelésére, értelmezésére és felhasználására. További érdekes kutatási kérdés lehet, hogy a tévhitek hátterében valójában mi áll. A szervezet szempontjából releváns, de

a szakirodalomban vitatott fogalmakról, mint intelligencia, teljesítmény, a gyakorlatban dolgozó szakemberek sztereotipikusan leegyszerűsítő képet alakítanak-e ki, vagy vitatható entitásoknak tekintik e vonásokat.

Állítások

1. A hatékony vezető legfontosabb tulajdonsága, hogy nyitott személyiség legyen és tudjon másokat lelkesíteni.
2. A döntésekbe való beleszólás lehetőségének biztosítása hatékonyabban növeli a teljesítményt, mint a teljesítménycélok kijelölése.
3. A teljesítményértékelés legtöbb hibáját ki lehet javítani olyan tréningek segítségével, amelyek feltárják a hibákat és rámutatnak, hogyan lehet kijavítani azokat.
4. Minél több vezetőt jutalmaznak a szervezet összteljesítménye alapján, annál nyereségesebb egy vállalat.
5. Általában a lelkiismeretesség jobban megjósolja a munkavállaló teljesítményét, mint az intelligencia.
6. Eredményesebbek azok a szervezetek, amelyek a jelentkezőket vallott értékeik alapján választják ki, mint azok, amelyek az intelligencia alapján válogatnak.
7. Egyszerű készségeket hatékonyabb egy koncentrált ülésben tanítani, mint több ülésben, időben elnyújtva.
8. A legmegbízhatóbb kiválasztási eredményeket akkor kapjuk, ha minden jelentkezővel egyedi, az ő személyére szabott interjút készítünk.
9. A különböző személyiségtesztek kevéssé különböznek abban, hogy milyen mértékben tudják előre megjósolni az állásra jelentkezők későbbi munkahelyi teljesítményét.
10. A legtöbb ember túlértékeli munkájának színvonalát.
11. A magas intelligencia hátrányt jelent egy alacsony képzettséget igénylő munka betöltésénél.
12. A legtöbb vezető alacsonyabbra értékeli beosztottainak teljesítményét, mint amit a teljesítmény objektíven megérdemelne.
13. Hátrányosan érinti a vállalati légkört és a későbbi teljesítményt, ha a teljesítményértékelés során a fizetésről beszélnek.
14. Ha létszámcsökkentés válik szükségessé, jobb célzott leépítéssel megtenni azt, mint kivárni a lemorzsolódást.
15. A változás menedzselése a HR-szakember legmagasabbra értékelt kompetenciája a felsővezetés szemében.
16. Ha kérdőív segítségével rákérdezünk arra, hogy a beosztottaknak mennyire fontos a pénz, akkor a pénz jelentőségét eltúlozzák.
17. A tréningen elsajátított ismeretanyag határozza meg leginkább, hogy mit tudnak felhasználni később a résztvevők.
18. Jó vezetőnek születni kell, ez nem tanulható.
19. Ha egy szervezet rákényszerül arra, hogy csökkentse vagy befagyassza a béreket, nem tud igazából sokat tenni annak érdekében, hogy csökkentse az elégedetlenséget vagy a nem megfelelő munkahelyi viselkedést.
20. Ha egy dolgozó már beletanult a feladatkörébe, jobban teljesít akkor, ha csak annyit mondanak neki, hogy tegye a munkáját a legjobb tudása szerint, mint ha konkrét és nehéz célokat jelölnek ki a számára.
21. Azoknál a szervezeteknél, ahol nagyon csekély a munkaerő-vándorlás, kisebb a nyereség, mint ahol közepes.
22. A legtöbb dolgozó jobban kedveli a változó fizetési rendszereket (bónuszrendszer, nyereségrészesedés, vállalati részvények), mint a fix fizetési rendszert.
23. A gyengén teljesítő emberek általában reálisabban ítélik meg saját teljesítményüket, mint a jól teljesítők.

SUMMARY

DO HR PROFESSIONALS APPLY ORGANIZATIONAL RESEARCH FINDINGS? RETHINKING THE RELATIONSHIP BETWEEN RESEARCH AND PRACTICE

Background and aims: More and more researches draw attention to the fact that human resource (HR) professionals are not sufficiently aware of relevant research results within their respective fields, therefore most companies rarely use modern HR practices (evidence based management). It is well documented that companies that utilize scientific results of organizational psychology are more productive. In the present study we examine how much Hungarian HR professionals know about the concrete results of the practical aspects of HR organizational psychology; what kind of attitudes they display towards scientific research; how they evaluate the cooperation with theoreticians; and what kind of opportunities for improvements they envisage. *Methodology:* The questionnaire comprises 23 evidence based items selected from the fields of organizational psychology and HR. The data provided by 122 Hungarian HR professional respondents were analyzed. *Results:* Our results are in line with the results of previous researches conducted in other countries and reinforce the presupposition that scientific outcomes are not widely known by practitioners. There seems to be moderate acceptance in the attitude of HR professionals towards researchers and research. The demand for applying scientifically proven research in practice is rather low. Practitioners value cooperation fairly positively, but interaction between them and researchers is rare. *Discussion:* The Hungarian sample emphasized the same four most important misbeliefs as respondents from the US, which fact points to the generic and stereotypical nature of these misbeliefs and judgments. The most typical misconceptions are overestimating the importance of values and conscientiousness over intelligence in predicting productivity. This can lead to false selection practices and hinder innovation as well. Our respondents agreed that cooperation between scientists and practitioners should be improved, which would promote relevant research as well as the implementation of their results in everyday practices. Education also has an important role in this process.

Keywords: Human resources, organizational psychology research, HR practices, eveidence based management

IRODALOM

ANDERSON, N., HERRIOT, P., HODGKINSON, G. P. (2001): The practitioner–researcher divide in Industrial, Work and Organizational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74.* 391–411.

BECKER, B., GERHARDT, B. (1996): The impact of human resource management on organizational performance. *Academy of Management Journal, 39(4).* 779–801.

CASCIO, W. F., AGUINIS, H. (2008): Research in Industrial and Organizational Psychology From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends. *Journal of Applied Psychology, 93.* 5. 1062–1081.

CHATMAN, J. (1991): Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly, 36(3).* 459–484. In RYNES et al. 2002.

FARAGÓ K. (2013): Új trendek a szervezetpszichológiai kutatásokban. In FARAGÓ K. (szerk.): *Szervezet és pszichológia – új irányzatok az ezredfordulón.* 1. köt. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 11–55.

FARAGÓ K., KOVÁCS Z. (2005): Bevezető. In FARAGÓ K., KOVÁCS Z. (szerk.): *Szervezeti látleletek – a szervezetpszichológia hazai kutatási irányzatai.* Akadémiai Kiadó, Budapest. 3–7.

GYÖKÉR I. (2011): *Kiből lehet jó HR szakember?* Interjú. https://jobline.hu/karrierplusz/magazin/20110318_kibol_lehet_jo_HR

KAHNEMAN, D. (2013): *Gyors és lassú gondolkodás.* HVG Könyvek, Budapest.

PEPITONE, J. S. (2009): Survey of organization managers' knowledge supporting evidence-based human resource management. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 70(6-A).* 2138.

PFEFFER, J., SUTTON, R. I. (2006): *Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense.* Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

ROUSSEAU, D. M. (1997): Organizational Behavior in the New Organizational Era. *Annual Review of Psychology, 4(8).* 515–546.

ROUSSEAU, D. M. (2006): Presidential Address Is there such a thing as "evidence-based Management"? *Academy of Management Review, 31(2).* 256–269.

ROUSSEAU, D. M. (2012): Organizational Behavior's Contributions to Evidence-Based Management. In ROUSSEAU, D. M. (ed.): *The Oxford Handbook of Evidence-based Management.* 185–240.

RYNES, S. L., BROWN, K. G., COLBERT, A. E. (2002): Seven common misconceptions about human resource practices: Research findings versus practitioners beliefs. *Academy of Management Executive, 18(3).* 92–103.

RYNES, S. L., COLBERT, A. E., BROWN, K. G. (2002b): HR professionals' beliefs about effective human practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management, 41(2).* 149–174.

SANDERS, K., VAN RIEMSDIJK, M., GROEN, B. (2008): The gap between research and practice: a replication study on the HR professionals' beliefs about effective human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management, 19(10).* 1976–1988.

SCHMIDT, F. L., HUNTER, J. E. (1998): The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124(2).* 262–274. In RYNES et al. 2002.

TERPSTRA, D. E., ROZELL, E. J. (1997): Sources of human resource information and the link between organizational profitability. *Journal of Applied Behavior Science, 33(1).* 66–83.

TIMMERMAN, T. A. (2010): Misconceptions about HRM start early. *Journal of Human Resources Education, 4.* 31–40.

WELBOURNE, T. M., ANDREWS, A. O. (1996): Predicting the performance of initial public offering: Should Human resource management be in the equation? *Academy of Management Journal, 39(4).* 891–919.

SZERZŐINK

ÁDÁM SZILVIA
BENCS ZSUZSANNA
CSIGÁS ZOLTÁN
FARAGÓ KLÁRA
HAMAR PÁL
HEVESI KRISZTINA
JÓZAN ANNA
KAPITÁNY NÓRA
KÖKÖNYEI GYÖNGYI
LANE, ANDREW M.
MÉSZÁROS VERONIKA
OLÁH ATTILA
SOÓS ISTVÁN
SZABOLCSI DÁVID
TÓTH ÁGNES
UATKÁN AJNA