

**Sönperger Richárd<sup>1</sup>**

## **AZ ÖNELLENŐRZÉS ÉS ÖNBECSÜLÉS MEGÍTÉLÉSE KÜLÖNBÖZŐ DOLGOZÓI CSOPORTOKBAN<sup>2</sup>**

Abstract

A cikkem az önértékelés két dimenziójának a különböző dolgozói csoportokban megjelenő sajátoságaival foglalkozik. A kutatásom alapfeltételezéseinek megfogalmazása után egy kérdőívet hoztam létre, amely segítségével bizonyítani vagy cáfolni tudtam az előzetes feltételezéseimet. A statisztikai elemző vizsgálatokat a kérdőívet kitöltők szociodemográfiai jellemzői (életkor, beosztás, iskolai végzettség) alapján létrehozott kategóriák mentén végeztem el.

Az első alapfeltételezésem az önellenőrzés (mennyire képes a megkérdezett irányítani a saját életét) dimenziójával volt kapcsolatos. A kutatásom szerint az X és az Y generáció tagjai nagyobb mértékben rendelkeznek belső kontrollos személyiségjegyekkel, mint a Baby boomerek. Továbbá még sikerült megállapítani, hogy a vezető beosztású munkavállalók magasabb önellenőrzéssel rendelkeznek, mint a beosztottak. A második alapfeltételezésem az önbecsülés dimenzióját érintette. Az elemző vizsgálatokból megállapítható, hogy iskolai végzettség és a beosztás, valamint az emberek önbecsülése között kapcsolat van. Minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik vagy minél magasabb beosztásban dolgozik egy személy annál nagyobb önbecsüléssel rendelkezik.


### **1. BEVEZETÉS**

A kutatásom fő tárgya a szervezeti kultúra és az önértékelés közötti kapcsolatok vizsgálata volt. Ebben a cikkben viszont csak az önértékeléshez tartozó két alapfeltételezésemhez kapcsolódó vizsgálati eredményeimet fogom bemutatni.

Az önértékelés életük állandó velejárója. Az önértékelés a mai fogyasztói társadalomban a pszichológia egyik kulcsfontosságú kutatási területévé vált. Az önmagunkról való gondolkodás alapvetően befolyásolja, meghatározza iskolai, munkahelyi teljesítményünket és társas kapcsolatainkat. Tehát az önértékelés a jelenkori HR szakma egyik kulcsdimenziója. Ezért választottam ezt a fogalmat vizsgálódási területem egyik területeként.

---

<sup>1</sup> Sönperger Richárd: emberi erőforrások szakos hallgató, 3. évfolyam.

<sup>2</sup>  A kutatásom az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-17-1 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

A motivációm legnagyobb részét az adja, hogy ezt a két fogalmat egyben még nagyon kevesen vagy talán még senki sem kutatta ilyen módon. A kutatással egy ismeretlen részt szeretnék megvilágítani a két fogalom halmaza közötti metszetben. Célom egy olyan a gyakorlatban is felhasználható eredmény létrehozása, amellyel segíteni tudom a HR szakemberek munkáját. A kutatási eredmény segítségével hatékonyabb tudnak majd fejlesztési koncepciókat meghatározni és ezek koncepciók nagyban hozzájárulnak a szervezeteik produktívabb működéséhez.

Az önértékeléssel kapcsolatosan megfogalmazott alapfeltételezéseim az alábbiak:

F<sub>1</sub> A fiatalabb korosztályokban, valamint a beosztottak körében az önellenőrzés foka magasabb pontátlagot fog mutatni, mint a kategóriájuk másik végén lévő válaszadóknál, amely alacsonyabb önellenőrzésre, a problémák kevésbé hatékony kezelésére utal.

F<sub>2</sub> A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők, valamint a magasabb beosztásban dolgozók magasabb önbecsüléssel rendelkeznek.

## **2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS**

### **2.1. Önértékelés fogalma**

Legelőször az önértékelés és az énkép fogalmak definícióját külön-külön tisztázom, mert abba a hibába eshetünk, hogy egymás szinonimájaként gondolunk a két kifejezésre.

Carl Rogers személyiségelméletének egyik legfontosabb definíciója az énkép vagy self fogalom. Azt feltételezte, hogy az énkép a születés időpontjában még nem létezik, és csak fokozatosan különül el minden más (nem self) leképzésétől. Az énkép folyamatosan változik, de sohase ér el egy végpontot (Carver, Scheier, 2001, 382-383). Az énkép tartalmazza mindazokat az világnézeteket, attitűdöket és értékeket, amelyek az „én”-t jellemzik. Továbbá még azt is magába foglalja, ahogyan az ember saját magáról vélekedik és ahogyan a világot érzékeli és élményvilágát feldolgozza (Rita L. Atkinson et al., 1997, 401-402). Steve Andreas a fogalmak közötti különbségeket a következő logikai láncolattal érzékelteti. Az első logikai szinten az élmények vannak. A következő logikai szinten az énkép áll, amely az élmények általánosítása. A logikai lánc a legfelső szintje az önértékelés szintje, mely az énképünk általánosítása. Tehát az önértékelés az énképnél magasabb logikai szinten áll (Steve Andreas, 2010, 32-33).

Az önértékeléssel ellentétben az énkép nem egy merev reprezentáció, hanem a tapasztalatok hatására folyamatosan változó, dinamikus rendszer. Az új információkat beillesztjük

énképünkbe, aminek hatására megváltozik az, ahogyan önmagunkról gondolkodunk, ahogyan jellemezzük magunkat. Azonban az énképre jellemző, hogy stabilitásra törekszik, és ennek érdekében olyan információkat enged be, amelyek összhangban vannak az egyén önértékelésével (Internet 1).

Az önértékelés definiálására egy külföldi és egy hazai meghatározást szeretnék ismertetni. Coopersmith definíciója így szól: „Egy olyan értékelés, amely egy személy önmagán végez el és érvényesnek fogad el önmagára nézve: ez kifejezi, hogy magatartásformákat tart helyesnek, valamint azt jelzi, hogy milyen mértékben tartja önmagát életképesnek, sikeresnek és értékesnek (Coopersmith, 1967, 4-5). Berentés Éva pedig így fogalmazza meg: „Az önértékelés az énkép szubjektív vetülete, amely kifejezi az egyén önmagához való értékelő viszonyulását, és jelzi az önelfogadás mértékét” (Berentés, 2012, 77). Az előbbi fogalom jól érzékelteti, hogy az énkép és az önértékelés közötti különbséget és azt is, hogy a két fogalom mennyire kötődik egymáshoz.

## **2.2.Önértékelés mérése**

Az önértékelés mérésére számos módszert, kérdőívet hoztak létre. A kutatásom során az önértékelés négy dimenzióját mértem fel. Az önellenőrzés és az önbecsülés dimenzióit a Rosenberg Önértékelés Skálájával vizsgáltam. A neuroticizmus dimenzióját a Big five személyiségmodell segítségével mértem fel. Az énhatékonyságot pedig az Általános énhatékonyság-mérő skálával (General Self-Efficacy Scale) mértem fel. A felmért négy dimenzióra vonatkozó vizsgálati eredmények közül ebben a cikkben csak az önellenőrzés és az önbecsülés dimenzióira kapott eredményeimet ismertetem. Ezért részletesen most csak a Rosenberg Önértékelés Skáláját mutatom be.

Morris Rosenberg, szociológus által kidolgozott kérdőív az Egyesült Államokban (és a világ minden táján) az egyik legszélesebb körben használt skála, amely az önértékelés felmérésére szolgál (Internet 2). Rosenberg eredetileg az Önértékelési Skáláját azért fejlesztette ki, hogy megmérje a serdülők általános (globális) érzéseit önértékelésükről, önelfogadásukról. Ez a kérdőív egy olyan standardnak tekinthető, amely a különböző önértékelési értékeket összehasonlíthatja. Az eredeti kérdőív 10 itemből áll, a kérdésekre egy négyfokozatú skálán lehet választ adni. Az elemek mind a mai napig érvényesek, valamint még előnye, hogy könnyen és gyorsan kitölthető (Internet 3).

A Rosenberg Skála érvényességének bizonyításhoz „Mentálhigiéné és Pszichoszomatika” folyóirat 2014-es 3. számában megjelent „A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív

fordítás, strukturális invariancia és validitás” című részét fogom felhasználni. A cikk szerzői a kutatásuk eredményeit a következőképp foglalják össze: „Az RSES-H belső konzisztenciája és időbeli stabilitása kiválóan bizonyult. Igazoltuk továbbá konvergens és divergens validitását. A Rosenberg Önértékelés Skála ezenkívül az étellel való elégedettség önálló, más jellemzőktől független, pozitív előrejelzőjének bizonyult, viszont nem mutatott szignifikáns összefüggést a társas kívánatosság mérőeszközével, ami arra utal, hogy a mérőeszköz nem vagy csak nagyon kevésbé torzít a pozitív irányú énbemutató irányába. Az adatok alapján úgy véljük, hogy a kérdőívet mindezzel együtt is az általános önértékelés megfelelő mérőeszközének tekinthetjük” (Internet 4).

### **3. VIZSGÁLAT ANYAGA ÉS MÓDSZERE**

#### **3.1. Adatfeldolgozás és elemzés módszere**

A célkitűzések és az alapfeltételezések megfogalmazása után létrehoztam egy olyan kérdőívet, amelynek segítségével a céljaimat teljesíteni, valamint az alapfeltételezésemet igazolni vagy cáfolni tudom.

A kérdőívem három nagy egységre bontható. Az első részében személyes kérdések találhatóak, amelyekből kiderül a kitöltő személy neme, lakóhelye, foglalkozása és hogy milyen ágazatban dolgozik. A második részében a válaszadók önérétékelését vizsgáltam. A harmadik részében pedig a kérdőívet kitöltők szervezetében megjelenő kultúrát mértem fel a Robert Quinn által kidolgozott „versengő értékek” modelljében.

Az általam összeállított kérdőív papír alapon, valamint elektronikus formában is kitölthető volt. Az adatokat nominális és ordinális kódolással láttam el és ezeket a kódolt adatokat az SPSS 14.0 programban rögzítettem majd kielemeztem. Összesen 234 fő töltötte ki a kérdőívemet, tehát a kutatásom mintanagysága 234 fő választ foglalja magában. A vizsgálati minta bemutatása, elemzése során gyakoriságot számoltam. Továbbá még a primer kutatásom által nyert adatok feldolgozásához számtani átlag szerinti összehasonlítást, nem-paraméteres elemzést, klaszteranalízist, kereszttábla-elemzést végeztem.

#### **3.2. A vizsgálati minta bemutatása**

Ebben a részben a cikkben megjelenő három szociodemográfiai ismérv (életkor, iskolai végzettség, beosztás) vizsgálati mintában vett gyakoriságát fogom bemutatni.

Az **életkor szerinti megoszlása** a következőképp alakult. A válaszadók közel felét (44%, 103 fő) a 35-50 év közöttiek (X generáció) teszik ki, kicsivel több mint a harmadát (38%, 88 fő) pedig a 20-35 év közöttiek (Y generáció). Az előbbi két csoport a megkérdezettek több mint négyötödét adják. A harmadik legnagyobb válaszadói korcsoport (17%, 41 fő) a 50-70 év közötti korosztály. Míg a 20 év alatti generáció tagjai (Z generáció) közül csak 2 fő (1%) töltötte ki a kérdőívet.

A következő kérdés a kérdőív kitöltőinek **legmagasabb iskolai végzettségére** vonatkozott. A válaszadók a legmagasabb iskolai végzettségüket a következők közül választhatták ki: alapfokú, középfokú, felsőfokú végzettség. A vizsgálati mintában az iskolai végzettségek közötti megoszlási viszonyszámok a következőképpen alakultak. A válaszadók 52%-a (122 fő) középfokú végzettséggel, 42%-a (99 fő) felsőfokú iskolai végzettséggel, míg 6%-a (13 fő) alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik.

Az utolsó kérdés a kérdőívem általános adataiban a megkérdezettek beosztására irányult. Kétféle lehetőség közül választhattak a kérdőív kitöltői, ezek a kategóriák a következők voltak: vezető, beosztott. Két fő nem válaszolt erre a kérdésre, így ők kikerültek az elemzési körből. A 232 kitöltő közül a jelentős többség (87%, 201 fő) beosztott volt, a kisebb része pedig vezető volt (13%, 31 fő).

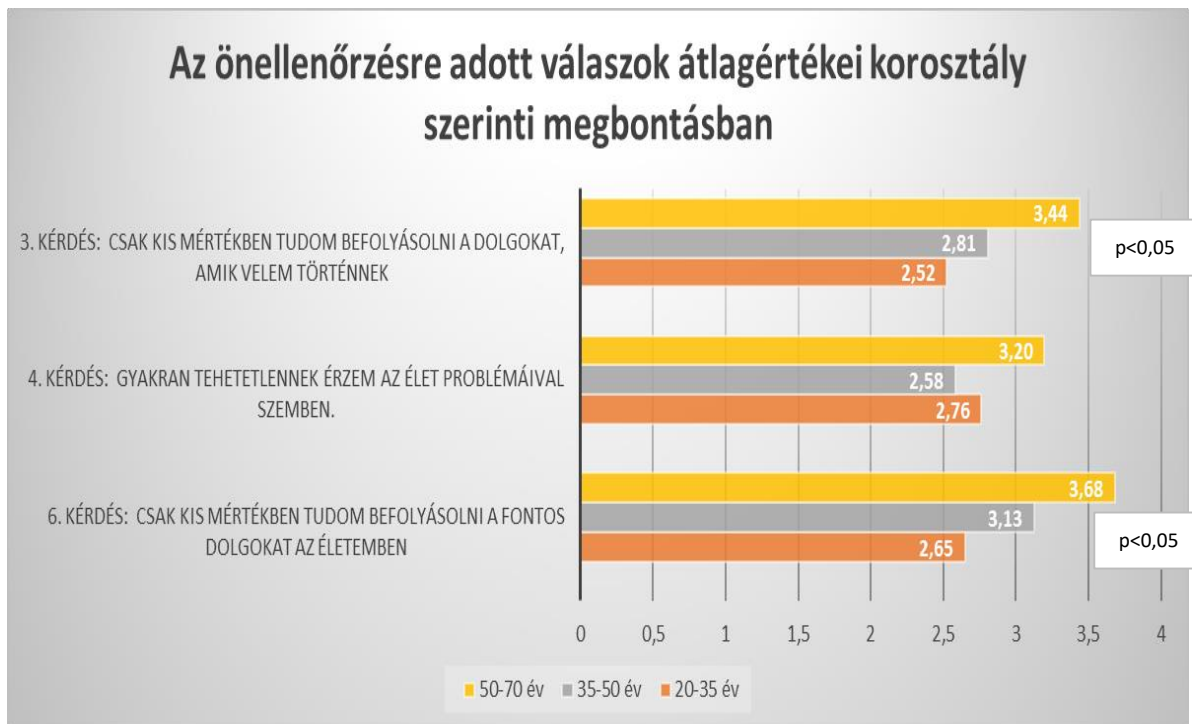
#### **4. VIZSGÁLATI EREDMÉNYEK**

Az elemző vizsgálatokat a kérdőívet kitöltők szociodemográfiai jellemzői alapján létrehozott kategóriák (csoportképző ismérvek) mentén végeztem. A függő változók a válaszadók szociodemográfiai ismérvei, a független változók pedig az önértékelés különböző dimenzióit felmérő kérdésekre adott válaszok átlagértékek. Továbbá a nem paraméteres próbák segítségével azt is kielemezem, hogy az átlagértékek empirikus vizsgálatain, tendenciáin túl igazolható-e statisztikai különbség a csoportképző ismérvek mentén. A válaszadók egy hétfokú skálán jelölhették meg az önmagukra jellemző skálaértéket. (Ahol az 1-es érték az „az egyáltalán nem jellemző” kifejezést jelentette, a 7-es pedig a „teljes mértékben jellemző” állítást foglalta magában.)

Az első előzetes feltételezésem szerint a fiatalabb korosztály tagjai, valamint a beosztottak alacsonyabb önellenőrzéssel rendelkeznek.

A különböző korosztály önellenőrzésre vonatkozó adatokat a 1. ábra mutatja be.

1. ábra: Az önellenőrzésre adott válaszok átlagértékei korosztály szerinti megbontásban



Forrás: saját vizsgálatok, 2017, N:232

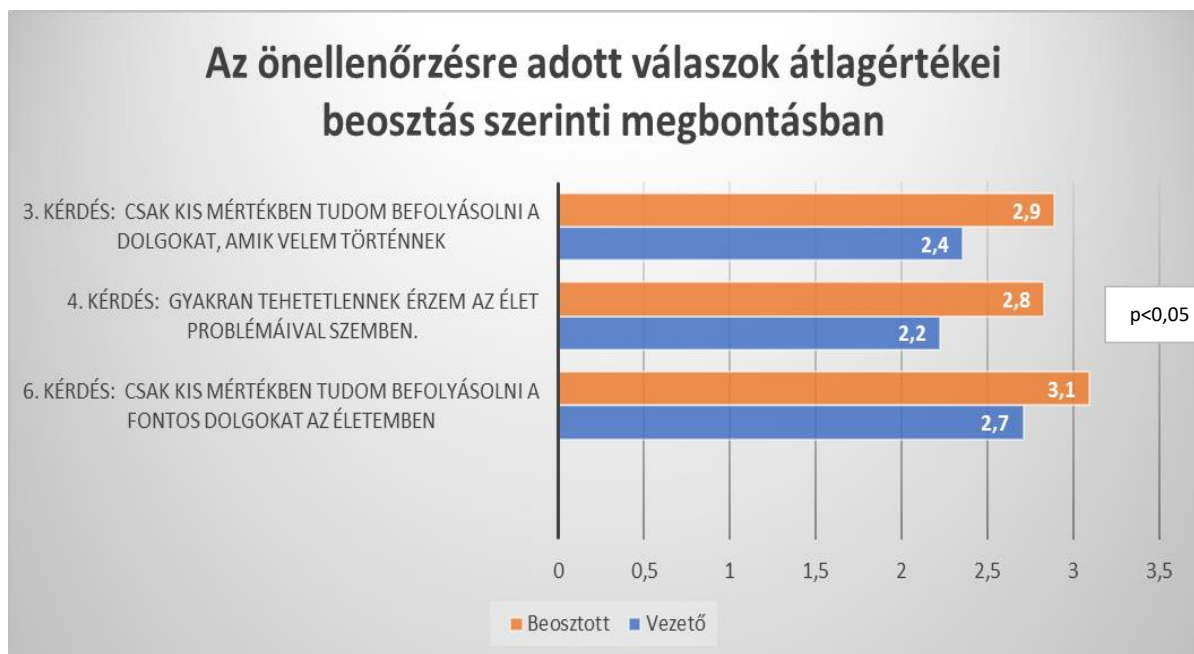
Az előző ábra az alapfeltételezésemtől eltérő állapotot jelenít meg. Mindhárom kérdés fordított kérdés, ami azt jelenti, hogy a kisebb értékek jelentenek magasabb önértékelést. Mindhárom kérdésre kapott átlagértékekből megfigyelhető egy tendencia. Ez a tendencia nem más, mint hogy minél idősebb egy személy, annál kevésbé érzi magát arra alkalmasnak, hogy befolyásolja a dolgokat az életében, amelyek vele történnek. Ezt a jelenséget én a folyamatosan változó világgal, a felgyorsult gazdasági folyamatokkal és az infokommunikációs forradalommal magyaráznám. Mind a személyes, mind a munkahelyi életben szükség van számítógépes kompetenciákra, valamint azok folyamatos fejlesztésére is. Az idősebb generációk számára az alapvető számítógépes kompetenciák megszerzése is nagy erőfeszítéssel jár és ezek a kompetenciák készség szintű használati szintre az esetek többségében nem jutnak el. A fiatalabbak már általános és középiskolában elsajátítják ezeket az alapvető számítógépes kompetenciákat és jóval kevesebb időbe, energiába kerül specifikus, szakmai kompetenciákat elsajátítani. Ezért érezhetik gyakrabban tehetetlennek, versenyhátrányban magukat az 50 év feletti korosztály tagjai a fiatalabb generációkkal szemben. Továbbá a privát életben is megkerülhetetlen az IT ismeret. Az IT kompetenciák hiánya miatt az idősebbek a társadalomból

kirekesztve érezhetik magukat és az internet adta előnyökből sem tudják kivenni a részüket. Ilyen előnyök lennének például a családjukkal való kapcsolattartás (elmagányosodás ellen) vagy az egészségügyi szolgáltatásokról való informálódás (jobb életszínvonal elérése) vagy a Kormány által meghirdetett háztartási gépcsere (mosógép, hűtő, fagyasztó, szárítógép) pályázatra való elektronikus jelentkezés. (jó[!]lét növelése) Az elmúlt néhány évben néhány ilyen felzárkóztató program már elindult (Kattints rá, Nagyi!), amelyek nagyon hasznosak voltak az idősek számára.

A három bemutatott kérdés átlagpontjaiból kialakuló trendet a Kruskal–Wallis próba is megerősít, mivel a 3. és a 6. kérdés esetében is szignifikáns különbséget mutatott. Ez a szignifikáns statisztikai különbség azt jelenti, hogy az összehasonlított csoportokhoz (életkor) tartozó populációk mediánjai közt statisztikailag kimutatható különbség van. A nem reprezentatív mintavétel miatt ez a kérdéskör a pontosabb megértés érdekében további vizsgálatokat kíván.

A feltételezés másik része az önellenőrzés és a beosztás közötti kapcsolatra irányult. A következő ábra ezt a viszonyt szemlélteti.

2.ábra: Az önellenőrzésre adott válaszok átlagértékei beosztás szerinti megbontásban



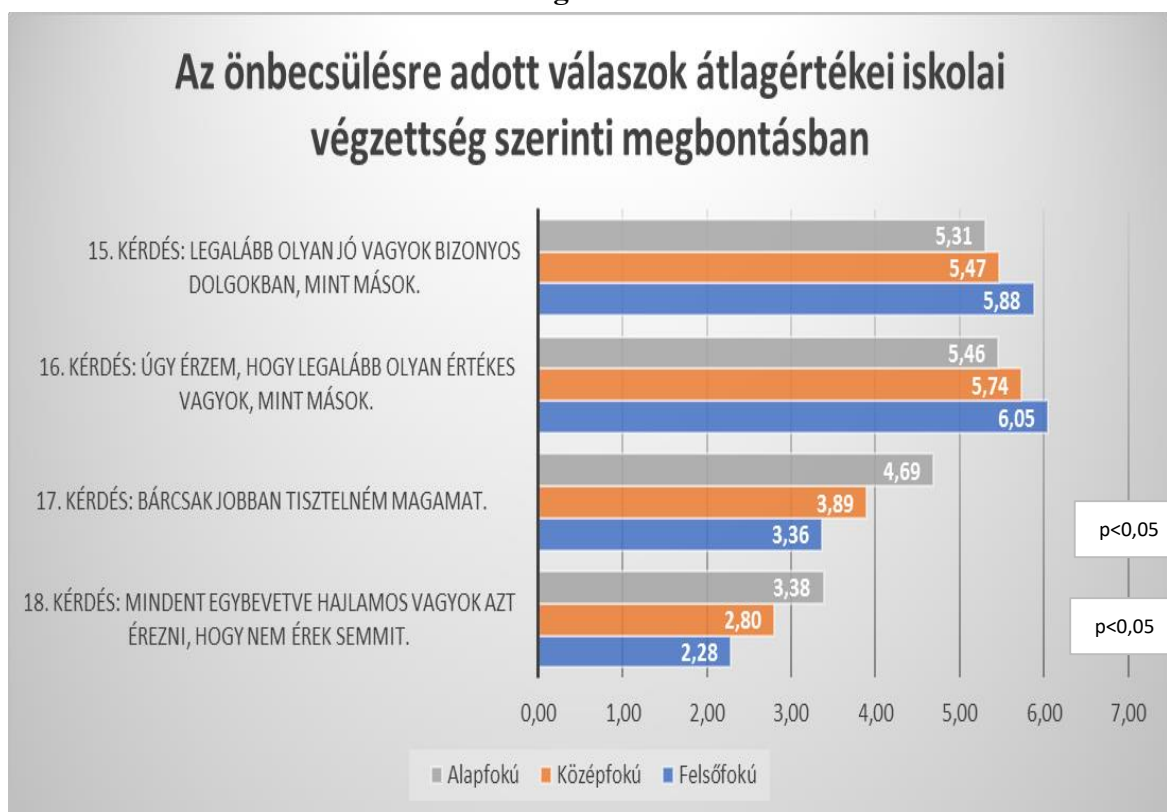
Forrás: saját vizsgálatok, 2017, N:232

Az eredmények igazolják az alapfeltételezésemnek ezt a részét. Minden kérdés esetén a vezetők válasza utalnak magasabb önellenőrzésre. Ezt az eredményt a vezetők jóval szélesebb körű döntési lehetőségeivel, valamint a szervezetekre gyakorolt nagyobb hatásával magyarázom. A

negyedik kérdés esetében az alapfeltételezésemet még a Mann-Whitney próba is megerősíti, hogy a két vizsgált csoport válaszai között szignifikáns különbség állapítható meg valamint a harmadik kérdés esetében is csak néhány ezred hiányzik a statisztikai különbség kimutatásához.

A második alapfeltételezésem az önértékelés önbecsülési dimenzióját érintette. Az előzetes feltételezésem szerint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőknek, valamint a magasabb beosztásban levőknek magasabb az önbecslése. Ezt a két feltételezésemet egyszerre fogom megvizsgálni és elemezni, mivel a legtöbb esetben a vezető beosztásúak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. A következő két ábra az önbecsülésre vonatkozó adatokat szemlélteti.

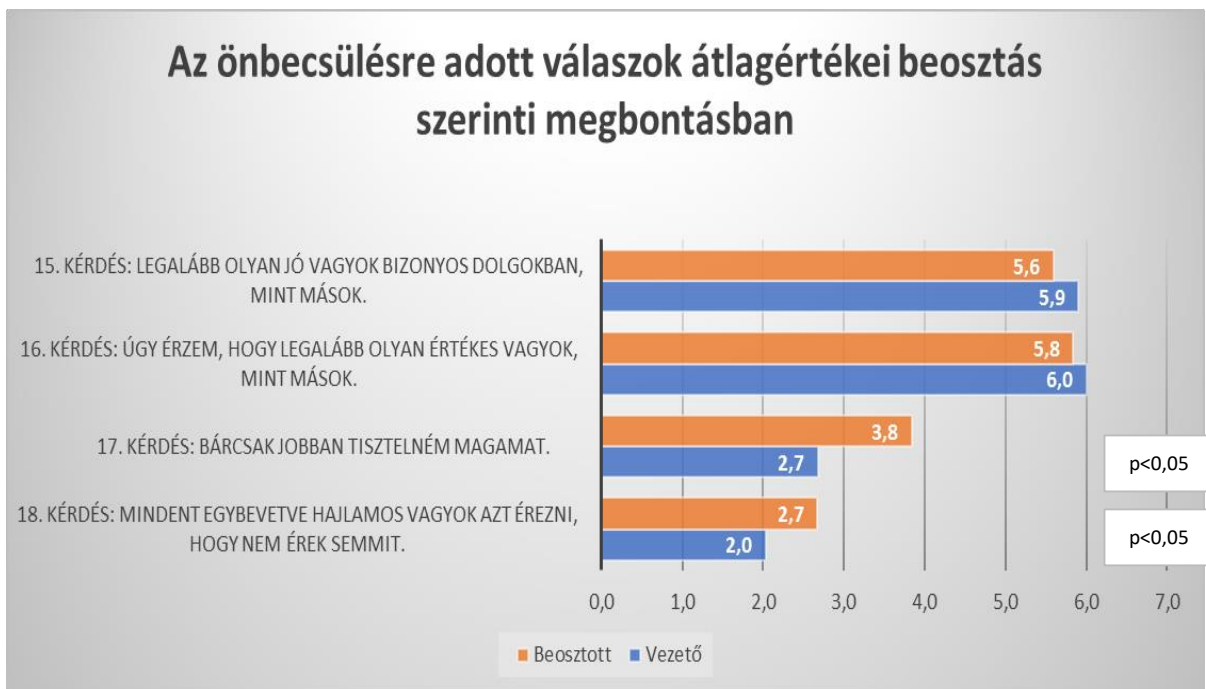
3.ábra: Az önbecsülésre adott válaszok átlagértékei iskolai végzettség szerinti megbontásban



Forrás: saját vizsgálatok, 2017, N:234



4. ábra: Az önbecsülésre adott válaszok átlagértékei beosztás szerinti megbontásban



Forrás: saját vizsgálatok, 2017, N:232

A két ábra bebizonyítja az alapfeltételezésem helyességét. A 15-ös (Legalább olyan jó vagyok bizonyos dolgokban, mint mások.) és 16-os kérdés (Úgy érzem, hogy legalább olyan értékes vagyok, mint mások.) esetében is magasabb átlagpontszámok születtek a magasabb iskolai végzettségűek és a magasabb beosztásúak körében, amely azt jelenti, hogy magasabb önbecsüléssel rendelkeznek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek és a beosztottak.

A 17. (Bárcsak jobban tisztelném magamat.) és a 18. (Mindent egybevetve hajlamos vagyok azt érezni, hogy nem érek semmit.) kérdések fordított kérdések voltak, e két kérdésre adott válaszok értékei is alátámasztják az alapfeltételezésemet. Ebben az esetben is a magasabb önértékelést jelentő pontértéket jelölték be a magasabb iskolai végzettségűek és a vezetők. A szignifikáns statisztikai különbséget a nem paraméteres próbák eredményei is alátámasztják. Az iskolai végzettség vizsgálatakor a Kruskal–Wallis-próba, míg a beosztás vizsgálatakor Mann-Whitney próba mutatott szignifikáns különbséget. Tehát összefoglalva azt lehet megállapítani, hogy az iskolai végzettség és a beosztás, valamint az önbecsülés között kapcsolat van.

## 5. ÖSSZEGZÉS

A kutatásom az önértékelés két dimenziójának (önellenőrzés és önbecsülés) a megítélését vizsgálta különböző dolgozói csoportokban.

Az első alapfeltételezésem az önellenőrzés dimenziójával volt kapcsolatos. A feltételezésem első része, amely a generációk önellenőrzési szintjére irányult a vizsgálatok alapján megcáfolódott. Az X és az Y generáció tagjai a vizsgálatok eredményei szerint jóval inkább belső kontrollos személyiségjegyekkel rendelkeznek, mint a Baby boomerek. A belső kontrollos személyiségű emberekre az a jellemző, hogy a viselkedésüket és a velük történeteket úgy tekintik, mint ami saját közvetlen, személyes ellenőrzésük alatt. Ezt a megállapítást a kérdőív önellenőrzést felmérő kérdésekre adott válaszokból és a Kruskal–Wallis próbából volt megállapítható. A kimutatott különbség egyik okát a számítógépes kompetenciák eltérésében látom. Véleményem szerint az a terület további kutatásokat, vizsgálatokat kíván, amelyek kimondottan a generációk közötti különbségeket vizsgálják. Az alapfeltételezésem második része igazolást nyert, tehát a vezetők magasabb önellenőrzéssel rendelkeznek. Az eredményt a vezetők jóval szélesebb körű döntési lehetőségeivel, valamint a szervezetekre gyakorolt nagyobb hatásával magyarázom.

A második alapfeltételezésem az önbecsülés dimenzióját érintette. Az előzetes feltételezésem mindkét része bizonyításra került. Mind az ide vonatkozó kérdésekre adott átlagértékekből, mind a nem paraméteres próbák eredményeiből az állapítható meg, hogy iskolai végzettség és a beosztás, valamint az emberek önbecsülése között kapcsolat van. Minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik vagy minél magasabb beosztásban dolgozik egy személy annál nagyobb önbecsüléssel rendelkezik.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

### *Szakkönyvek, folyóiratok*

1. Berentés Éva (2012): Az érett személyiség - Az emberi siker, a hatékonyság, és a boldogság személyiségháttéré, Pro Personal
2. Coopersmith, S. (1967): The antecedents of self-esteem, Freeman & Company
3. Charles S. Carver, Michael F. Scheier (2001): Személyiségpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest
4. Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson, Edward E. Smith, Daryl J. Bem (1997): Pszichológia, Osiris Kiadó, Budapest
5. Steve Andreas (2010): Énkép, Nyitott Könyvműhely, Budapest

### *Internetes források*

#### Internet 1

Dr. Tordai Zita (2015): Pszichológia és személyiségfejlesztés I., Óbudai Egyetem

<http://nepszava.hu/cikk/248703-mennyit-er-az-emberi-elet>

Letöltés ideje: 2017. szeptember 07.

#### Internet 2

The New York Times Magazine: The Trouble With Self-Esteem

<http://www.nytimes.com/2002/02/03/magazine/the-trouble-with-self-esteem.html>

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

#### Internet 3

The MacArthur Research Network on Socioeconomic Status and Health: Psychosocial Notebook

<http://www.macses.ucsf.edu/Research/Psychosocial/selfesteem.php#measurement>

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

#### Internet 4

Sallay Viola, Martos Tamás, Földvári Mónika, Szabó Tünde, Ittész András (2014): A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív fordítás, strukturális invariancia és validitás. in: Mentálhigiéné és Pszichoszomatika 15 (2014)

[https://www.researchgate.net/publication/267874310\\_A\\_Rosenberg\\_Onertekeles\\_Skala\\_RSE\\_S-](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSE_S-)

[H alternatív fordítás strukturális invariancia és validitás Hungarian version of the Rosenberg Self-esteem Scale RSES-H An alternative translation structural invaria](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSE_S-)

Letöltés ideje: 2017. október 07.