

ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA

2012/3

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
Jekelné 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

ELTE Eötvös Kiadó

ISSN 1419-872 X

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK

TARTALOM

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK

Konstruktív versengés az autópiaci szervezetekben ...5
OROSZ Gábor – SALAMON János – MAKKAI Alexandra – TURCSIK
Ádám Bálint

A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és
jelenlegi megközelítése – a stressztől a jóllétig ...33
SZOMBATHELYI Csilla

MŰHELY

A bűnismétlés megelőzését célzó rehabilitációs programok
tapasztalatai: mi működik, és mi nem ...49
SZABÓ Judit

MÓDSZERTAN

A Dahling-féle machiavellizmus skála validálása ...63
TALMÁCSI György – OROSZ Gábor – BIRKÁS Béla – BERECKEI
Tamás

KÖNYVISMERTETÉS

David Canter & Donna Youngs: Investigative Psychology.
Offender Profiling and the Analysis of Criminal Action ...85
MITYÓK Csaba

KONSTRUKTÍV VERSENGÉS AZ AUTÓPIACI SZERVEZETEKBEN¹



OROSZ Gábor
SZTE BTK Pszichológiai Intézet
ELTE Pszichológiai és Pedagógiai Kar

SALAMON János
SZTE BTK Pszichológiai Intézet
BME GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék

MAKKAI Alexandra
TURCSIK Ádám Bálint
SZTE BTK Pszichológiai Intézet
e-mail: gaborosz@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÓ

A kutatás a konstruktív versengés létrejöttében meghatározó jelentőséggel bíró motivációs, stratégiai és kontextuális tényezőket vizsgálta szervezeti környezetben. Autópiaci szférában dolgozó értékesítési tanácsadók és értékesítési vezetők vettek részt a vizsgálatban (N = 75). A résztvevők feladata egy versengési helyzet leírása volt, amelyet egy Likert-skálás kérdőív kitöltése követett. A kérdőívben a konstruktív versengés különböző tényezőire, valamint az azokra ható motivációs, stratégiai és kontextuális tényezőkre vonatkozó tételek szerepeltek. Az eredmények szerint a konstruktív versengés feltételeinek megteremtésében a legfontosabb tényező a versengés élvezete, az ellenfelek versengésre vonatkozó belső motivációja, illetve feladathatékossággal és személyes fejlődéssel kapcsolatos motivációja. A stratégiák kapcsán a másik féllel szembeni segítőkészség és együttműködés játszik kulcsszerepet. A versengési szituációt illetően pedig meghatározó tényező a verseny folyamatának kontrollálhatósága, illetve

¹ Az első két szerző ugyanolyan mértékben vett részt a cikk megírásában. A kézirat megírása során az első szerző az OTKA (K 77691) kutatási támogatásában részesült. Projektvezető: Fülöp Márta. Mindemellett a cikk megírása során az első szerzőt a Francia Intézet posztdoktori ösztöndíjjal támogatta (Laboratoire Psychologie Appliquée, Université de Reims Champagne-Ardenne, Reims). Ezúton szeretnénk köszönetet mondani Fülöp Mártának, aki észrevételeivel és támogató javaslataival nagyban segítette munkánkat és Dean Tjosvoldnak, aki rendelkezésünkre bocsátotta a korábban általa alkalmazott kérdőívet.

az ellenfelek korábbi jó kapcsolata, ellenben a szűkös erőforrások negatív összefüggésben állnak a konstruktív versengés létrejöttével. A vizsgálat eredményei a versengéskutatás új paradigmáját (Fülöp, 2008) támasztják alá.

Kulcsszavak: konstruktív versengés, motiváció, stratégia, kontextus, szervezeti szféra, autórértékesítés

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Jelen tanulmány a terciér (szolgáltatási) szektorban működő szervezeteken belüli, kollégák között kialakuló konstruktív versengés vizsgálatát, és az annak létrejöttéhez szükséges feltételek feltárását tűzte ki célul. A szervezeti keretben zajló konstruktív versengésre ható tényezőkről eddig viszonylag kevés tanulmány született (Julian et al., 1966; Erev et al., 1993; Young et al., 1993; Mulvey és Ribbens, 1999; Tjosvold et al., 2003, 2006; Fülöp, 2006, 2008). Ez annak is köszönhető, hogy a versengés fogalma a huszadik század második felében az együttműködéssel kontrasztba állítva, negatív színben jelent meg (ld. Fülöp, 2008 összefoglalóját). Morton Deutsch és tanítványai: David W. Johnson, illetve Roger T. Johnson empirikus munkái szerint a versengés az együttműködéshez képest kevesebb pozitív következménnyel jár (Deutsch, 1949a, 1949b; Johnson és Johnson, 1974, 1979, 1989; Johnson et al., 1976; Johnson et al., 1981; Qin et al., 1995). Pontosabban a fenti szerzők eredményei arra mutattak rá, hogy a versengés csak kivételes esetben eredményez magasabb produktivitást, ehelyett nagyobb nyomást helyez a résztvevőkre, aláássa a felek közti jó viszonyt, csökkenti a kreativitást, redukálja a felek közti kommunikáció hatékonyságát és pontosságát, szorongást kelt, és iskolai kontextusban kevésbé hatékony tanulást eredményez. A lista hosszú lenne, ha tovább részleteznénk, hogy a fenti eredmények alapján az együttműködés miért előnyösebb a versengéssel szemben. Időközben azonban feltűntek alternatív nézetek a versengés és az együttműködés viszonyát illetően. Fülöp Márta (1995, 1997, 1998, 2001, 2008) számos tanulmányában kifejti, hogy miért érdemes a versengést és az együttműködést egymástól különálló fogalmakként kezelni, és kerülni azt, hogy a kettőt egymással ellentétes jelenségnek tekintsük. Fülöp szerint a versengés és az együttműködés szembeállításával nehezen lehet leírni a hétköznapi helyzeteket, ugyanis legtöbbször összetett és sokrétű viszonyban áll egymással ez a két jelenség. Így, Fülöp szerint, ha arra koncentrálunk, hogy milyen jellegzetességei vannak a versengésnek, és nem arra, hogy milyen dimenziók mentén áll szemben az együttműködéssel, akkor a versengés újabb, a mindennapi jelenségek szempontjából is lényeges aspektusait ismerhetjük meg.

Azonban már Morton Deutsch is felhívja a figyelmet arra disszertációjában, hogy a mindennapi helyzetek rendkívül bonyolultak, és nem feltétlenül célszerű szembeállítani a versengés és az együttműködés jelenségét: „*Talán meg kell jegyezni, hogy valószínűleg nagyon kevés olyan életszerű helyzet létezik (ha egyáltalán létezik), amely a fenti definíciók szerint (Deutsch definícióját használták évtizedeken át – a szerzők) tisztán együttműködők vagy versengők lennének. A mindennapi élet legtöbb helyzete a céloknak és az alcéloknak egy komplex rendszerét hordozza magában. Ennélfogva lehetséges, hogy egyes emberek bizonyos célok tekin-*

tetében támogató interdependencia (az együttműködés alapja – a szerzők), *más célok esetén pedig kényszerítő interdependencia* (a versengés alapja – a szerzők) jön létre. Tehát például egy kosárlabdacsapat tagjai egymással lehetnek kooperatív viszonyban annak érdekében, hogy nyerjenek a meccsen, viszont lehetnek versengő viszonyban egymással annak érdekében, hogy ki legyen a sztár a csapatban.” (Deutsch, 1949a, 132). Deutsch klasszikus kísérletében azért állította szembe egymással a versengést és az együttműködést, mert az azok háttérben működő erőkről azt feltételezte, hogy gyökeresen eltérnek egymástól. Hozzá kell tenni, hogy a versengés és az együttműködés kettéválasztása és szembeállítás a Lewini (1948) hagyományokat követő, szisztematikus kutató adekvát lépése volt az adott korban. Eredményei szerint komoly különbség adódott a versengő és a kooperatív szituációk között, az együttműködés javára (Deutsch, 1949b). Alapvető probléma azonban – ahogy azt Fülöp Márta (1995, 1997, 1998, 2001, 2008) is számos tanulmányában bemutatta –, hogy a terület kutatói hosszú időn keresztül megfedkeztek arról, hogy a versengés és az együttműködés a valós helyzetekben összefonódik. Annak ellenére, hogy Deutsch a fenti gondolatmenetre hivatkozva óva int az eredmények mindennapi életre történő kiterjesztésétől, ez a gyakorlati alkalmazás Johnson és Johnson által megtörténik, mégis a terület kutatói évtizedeken keresztül átsiklanak a versengés és az együttműködés viszonyrendszerének tisztázása felett. Ennek következtében az együttműködéssel szembeállítva kezelték a versengés jelenségét, így annak csak a negatív formáira koncentráltak. Ezáltal viszonylag kevesen vetették fel a kérdést: milyen körülmények között lehetséges a versengő helyzetekből profitálni. Mielőtt azonban bemutatnánk azokat az újabb eredményeket, melyek feltárták a versengésnek ezeket a konstruktív oldalait, érdemes szót ejtenünk röviden a versengéskutatás történetéről.

A VERSENGÉSKUTATÁS RÖVID TÖRTÉNETE

Deutsch főleg May és Doob (1937) összefoglalójára és Lewis cikkeire (Lewis, 1944; Lewis–Franklin, 1944) támaszkodva számos korábbi irodalmi forrást figyelmen kívül hagyott az 1949-es, paradigmaformáló disszertációjának írása során. Egy volt ezek közül Hurlock (1927) kutatása, amelyben általános iskolás gyerekeknek kellett matematika feladatokat megoldani versengő és nem versengő helyzetben, öt napon keresztül. A kutatás azt mutatta, hogy mind az alacsony, mind az átlagos, mind a jó képességű gyerekek teljesítménye a versengő feltételben jelentősen magasabb volt, mint a nem versengő kondícióban. Hurlock eredményeinek tárgyalása során a rivalizálásról úgy ír, mint egy hatékony motivációs tényezőről, amely által a gyerekek magasabb teljesítményre képesek az iskolai tanulmányaik során. Mindemellett arról számol be, hogy a versengésnek pozitív hatása van a diákok érdeklődésére. Szerinte a versengés, ha kooperatív légkör építésével jár együtt és nem önző individualizmussal, akkor igen hatékony eszköz, amely rendkívül jó lehetőséget ad a személyiség fejlesztésére. Deutsch-ot megelőzően számos más kutató is a versengés pozitív hatásairól számol be (Allport, 1920; Moe, 1914, idézi Young, 1936; Sims, 1928).

Hurlockhoz hasonlóan a versengésről viszonylag kevesen beszéltek a húszas évektől a hatvanas évek végéig (pl. Julian et al., 1966). Ugyan megjelentek olyan eredmények, melyekből

a versengés pozitív kimenetelei olvashatóak ki, viszont hosszú időn keresztül nem volt jelen egyetlen olyan szellemi műhely sem, ahol szisztematikusan azt vizsgálták volna, hogy a versengés konstruktív vonásai milyen körülmények között jelennek meg. Meg kell jegyezni azonban, hogy a szakirodalom főáramában időnként felbukkantak a versengés pozitív vonatkozásai. Például Johnson és Johnson, Deutsch elméletének legjelesebb képviselői és követői 1974-ben egy, a versengést és az együttműködést oktatási keretek közt összehasonlító tanulmányukban a következőket írják: „...ennek ellenére azt szeretnénk hangsúlyozni, hogy az esetenként, megfelelő módon alkalmazott versengés hasznos eszköz lehet az oktatók számára. A versengés hatékony abban, hogy növelje a teljesítményt, olyan egyszerű feladatoknál, mint a csavarozás, és más gyorsasági feladatoknál, amikor a munka mennyisége a fontos, és, amely kevés segítséget követel meg másoktól: ilyen feladatok lehetnek pl. a betűzés, a szókincs vagy az atlétika. Az affektív következményeket tekintetbe véve, amikor a versengés alacsony szorongásszintű és kevésbé fontos helyzetekben jön létre, akkor gyakran az öröm, az izgalom és az energia levezetésének kiváltója lehet. Az emberek általában a versengést alacsony szorongásszintű helyzetekben részesítik előnyben, és nagyon élvezik. A játékok mint a monopoly, póker, dáma, sakk, bridzs, és a sportok mint a tenisz, golf, bowling, mind olyan versengő tevékenységek, amelyekben az emberek örömeiket lelik. Fizikai aktivitást igénylő versengő helyzetek, amelyekben a diákok elengedhetik magukat, gyakran örömteliek, izgalmasak még azoknak is, akik csak nézik azt.” (Johnson és Johnson, 1974, 231.). Johnson és Johnson 1974-ben – az addigi viszonylag szerény eredményeket tekintetbe véve – lát arra lehetőséget, hogy a versengésből fakadó pozitív lehetőségeket ki lehessen aknázni. A teljes dichotómia Deutsch-hoz hasonlóan Johnsonék esetében is megbillen, ugyan ők nem a versengés és az együttműködés éles szembeállítása kapcsán jegyzi ezt meg, hanem a versengés, mint teljes mértékben negatív jelenség értelmezését illetően. Azonban hasonlóan Deutsch-hoz, a Fülöp (2008) által megfogalmazott „szépség és szörnyeteg” paradigmától – ahol a versengés a szörnyeteg és az együttműködés a szépség – (még) nem távolodnak el.

Hét évvel később Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson és Skon (1981) 122 tanulmány metaanalízisét végezte el, amelyben (1) az együttműködést, (2) a csoportközi versengéssel kombinált csoporton belüli együttműködést, (3) a személyközi versengést és (4) az egyéni feladatvégzés hatékonyságnövelő szerepét vizsgálta. Az eredmények szerint az együttműködés szignifikánsan hatékonyabb feladatvégzést eredményez, mint a versengés vagy az egyéni munka. Ezen túl, amikor a felek a csoporton belül együttműködnek úgy, hogy a csoportok nem állnak versenyben egymással, magasabb teljesítmény mutatkozik, mint amikor a csoporton belül szintén együttműködés, de a csoportok közt versengés van. Ebben a gyakran citált cikkben a versengés konstruktívabb aspektusai nem jelennek meg.

Egy későbbi összefoglaló tanulmányukban Qin, Johnson és Johnson (1995) az együttműködésnek és a versengésnek a problémamegoldási feladatokra gyakorolt hatásait vizsgálták. Az eredmények szerint az együttműködés a versengésnél jobb problémamegoldást eredményez mind az egyszerű, mind a komplex feladatok esetében. A szerzők mindezt azzal magyarázzák, hogy a kooperatív és komplex feladatokban erőteljesebb a csoporttagok közti információcseré, és magasabb a problémamegoldási stratégiák száma, ami összességében nagyobb hatékonyságot eredményez, mint az önálló munkát igénylő versengő helyzet.

Johnson, Johnson és kollégáik munkáikban mindvégig Deutsch feltételezéseit követték, így a versengés negatívumai mellett az együttműködés pozitívumaira helyezték a fő hangsúlyt (Johnson és Johnson, 1974, 1979; Johnson et al., 1981; Qin et al., 1995). Ilyen pozitívumként említik a komplex feladatok estében nyújtott magasabb teljesítményt, a nyitott, hatékony és pontos kommunikációt, valamint a kevesebb szorongást. Emellett a szerzők úgy találták, hogy az együttműködés pozitív hatással van a személyes kapcsolatokra, illetve több tanuláshoz és segítőkész viselkedéshez vezet, mint a versengés. Azonban mind Deutsch, mind Johnson és Johnson esetében fel-felbukkannak a Fülöp (1995, 2006) által feltett kérdések: Milyen körülmények közt lehet a versengés konstruktív? Lehet-e a versengés konstruktív akkor, ha nemcsak a sportokra, a játékokra vagy az egyszerű feladatokra gondolunk, hanem például profitorientált vállalatokra? A következőkben olyan, munkavégzéssel, erőforrások megszerzésével és szervezeti versengéssel kapcsolatos korábbi kutatásokat tekintünk át, ahol a fenti kérdésekre kaphatunk választ.

Paradigmaváltás a versengéskutatásban: a konstruktív versengés térnyerése

Az 1990-es évekig a versengés-együttműködés irodalmában összességében kevés szó esett a versengés pozitív következményei mellett az együttműködés negatív hatásairól, és arról is, hogy a versengés és az együttműködés milyen módon lehet kapcsolatban egymással (Fülöp, 2002, 2003, 2008). Az 1990-es évek előtti megközelítés átalakulásában egyszerre több tényező is szerepet játszott. Ilyen például Morton Deutsch 1990-ben közreadott munkájában írt változása, mely szerint munkássága során mind a versengést, mind az együttműködést egyszerűsített, idealizált folyamatként kezelte; viszont ekkor (újra) elismerte, hogy a legtöbb esetben e két tényező együtt – és nem egymást kizárva – van jelen (Fülöp, 2008). A versengéskutatásban végbement paradigmaváltás első jelentős lépése tehát az volt, hogy a két folyamatot végre nem egymással szembenálló, hanem egymással összefonódó, együttesen jelenlevő folyamatként kezelték (Fülöp, 1995, 2001, 2008).

A konstruktív versengés úttörő elméleteit követve több kutatócsoport és szellemi műhely is nagymértékben hozzájárult a paradigmaváltáshoz. Erev és munkatársai (1993) a versengés munkavégzésre gyakorolt pozitív hatását demonstrálták. Charlesworth (1982, 1996) evolúciós szempontból mutatott rá arra, hogy a versengő és az együttműködő viselkedés háttérében ugyanaz, az erőforrások megszerzésére irányuló motiváció motívuma áll. Dean Tjosvold a Johnson és Johnson szerzőpárossal (2003, 2006) vizsgálta azt, hogy milyen körülmények vezetnek oda, hogy egy szervezeten belül a versengés konstruktívvá válik. Fülöp Márta és munkatársai pedig kvalitatív és kvantitatív módszerekkel különböző kultúrákban kutatják a versengés konstruktív és destruktív, többdimenziós jelenségét a kilencvenes évek óta. A fenti iskolákra és kutatásokra jellemző volt, hogy a Fülöp (1995, 2008) által is kritizált játékelméleti paradigma helyett gyakran a mindennapi helyzetekhez közel álló, vagy azt leíró módszertant alkalmazták.

Ahogy fentebb is utaltunk rá, a Deutsch által fémjelzett irányzat alatt megjelentek olyan szervezetekkel kapcsolatos munkák, melyek a versengés teljesítménynövelő hatását bizonyították. Közülük kiemelhető Julian és munkatársainak (1966) tanulmánya, amely terepkísérletben vizsgálta a versengés hatását kilenc haditechnikai csapat teljesítményére vonatkozólag.

Eredményeik szerint a csoportközi versengés hatására a csapattagok önértékelése megemelkedett, csökkent a szorongásuk, elégedettebbek voltak, és jobban bíztak társaikban. Mindezt úgy érték el, hogy nem alakult ki konfliktus a csoportok között. Sherif, Harvey, White, Hood és Sherif (1954/1961) eredményeivel szemben a folyamat nem járt együtt szembeötlő destruktív következményekkel, ezért a kísérletet követően a katonai egység vezetői az egész zászlóaljban a kiképzések során csoportközi versengési helyzeteket hoztak létre. Rabbie és Wilkens (1971) kísérleti helyzetben (toronyépítési feladat során) Julianékhoz hasonló eredményeket kaptak.

Azonban a konstruktív (csoportközi) versengés fogalmára várni kellett 1993-ig, amikor Erev, Bornstein és Galili kutatásukkal a versengés munkavégzésre gyakorolt pozitív hatásaira hívták fel a figyelmet. Ezt megelőző kutatásukban laboratóriumi keretek között, együttműködési feltételben a társas lazsálás (free riding – a csoport erőforrásainak használata befektetett munka nélkül) problémájával találkoztak, amiről azt gondolták, hogy csoportközi versengés segítségével feloldható (Bornstein et al., 1990). Ennek vizsgálatára Erev és munkatársai (1993) magas ökológiai validitású helyzetet alakítottak ki, melyben a résztvevők fizikai munkát végeztek (narancsszedés). A feladatban a résztvevők teljesítményét az időegység alatt szedett narancsmennyiség alapján definiálták. A vizsgálatban csoportonként négy fő vett részt. Három feltételt alakítottak ki a jutalmazás alapján: (1) egyéni elszámolási feltétel, ahol a résztvevőket az egyéni teljesítményük alapján jutalmazták; (2) csoportos elszámolási feltétel, ahol a résztvevőket a csoport teljesítménye alapján jutalmazták, a jutalmat egyenlő részben osztva el a csoporttagok között; (3) csoportközi versengő feltétel, ahol annak a csoportnak a teljesítményét jutalmazták bónusszal, amelyik magasabb teljesítményt ért el a többi csoporthoz képest. A szerzők azt várták, hogy a résztvevők – a társas lazsálás negatív hatását kiküszöbölve – magasabb teljesítményt érnek el a versengő feltételben, mint a csoportos, együttműködő feltételben. Az eredmények ezt szignifikánsan alá is támasztották. Továbbá Erev és munkatársai (1993) azt találták, hogy a versengő feltételben a feladatvégzés hatékonysága magasabb volt, ha a résztvevők úgy látták, hogy hasonló esélye van a két csoportnak a győzelem elérésére. Ebben a tanulmányban megfigyelhető a versengés konstruktív és teljesítményfokozó hatása, még akkor is, ha a konstruktív versengés jellemzői nem voltak tisztán definiálva.

William Charlesworth (1982, 1996) evolúciós pszichológiai perspektívából a fentiekkel konzisztens eredményre jutott. Charlesworth (1996) a versengést egy olyan összetett viselkedési repertoárként írja le, mely az erőforrások (anyagi, szociális, intellektuális) megszerzésére, vagy azok védelmére irányul. Ebbe az összetett, túlélést szolgáló, a szűkös erőforrásokért való megküzdésre használatos viselkedési készletbe tartozik az agresszió, a megfélemlítés, a manipuláció, a tisztességtelenség, valamint a kollaboratív viselkedés (együttműködés). Ez alapján láthatjuk, hogy az együttműködést Charlesworth (1982) egyfajta versengési stratégiaként definiálja. A stratégiák adaptív értéke attól függ, hogy a személy a kontextusnak megfelelő stratégiát választja-e, illetve hatékonyan tudja-e kombinálni azt más stratégiákkal.

Fülöp (1995, 2006) a szervezeteken belüli versengés előnyeire, valamint annak nem megfelelő kezelése esetén előforduló hátrányaira hívja fel a figyelmet, így ő az elsők között írta le a konstruktív versengést meghatározó tényezőket. Szerinte a versengés konstruktív,

illetve destruktív formáit számos dimenzió mentén lehet elkülöníteni. Ezek közül a legjelentősebb hatása a *moralitásnak* („fair play”) van, mely magában foglalja a versengő felek közötti esélyegyenlőséget, a verseny írott és íratlan szabályainak betartását, valamint a verseny során felhasznált eszközök tisztességességét. Azonban a résztvevők magatartásán kívül a kontextusnak is meghatározó szerepe van a tisztességes verseny kialakulása szempontjából, ezek közül két faktor bír kiemelkedő jelentőséggel. Az első arra vonatkozik, hogy a résztvevők *kontrollálni tudják a versengés folyamatát*, tehát úgy észlelik, hogy a versengés kimenetele elsősorban tőlük függ, és nem az ő képességeiktől illetve erőfeszítéseiktől független tényezőkön múlik. Ezzel összefügg az *értékelési kritériumok egyértelműsége*, amely a konstruktív versengés kialakításának kulcsfontosságú eleme, mivel szintén csökkenti az esélyét annak, hogy külső, a felek számára kontrollálhatatlan tényezők miatt alakulhasson ki tisztességtelen versengési helyzet (Fülöp, 1995, 2006; Tjosvold et al., 2003, 2006).

A versengés kimenetelét illetően a másik lényeges tényező a *versengő felek közötti kapcsolat és a kommunikáció minősége*. A versengés pozitív kimenetelét (konstruktív versengés) akkor a legkönnyebb biztosítani, ha a versengő felek között jó kapcsolat áll fenn, megbíznak egymásban, és kompetensnek ítélik meg egymást (Fülöp, 1995; Tjosvold et al., 2003, 2006). A versengés hatással van az emberek *energiaháztartására* is: feltöltheti és ki is merítheti őket. Ez alapján elkülöníthetjük a résztvevők számára a teljesítmény növeléséhez többlet energiát adó konstruktív, valamint a versengő felek energiáját felemésztő, destruktív versengést (Fülöp, 1995, 2006). Az energiaháztartáson túl a versengés fajtái elkülöníthetőek a *célok elérésének esélye* alapján is. Abban az esetben, ha a versengésben résztvevő személy úgy ítéli meg, hogy van esélye a cél elérésére és akár előnyökkel is rendelkezik, akkor jól fogja érezni magát, motiváltabb lesz, és javul a feladatban nyújtott hatékonysága is (Tjosvold et al., 2003; Fülöp, 2006).

Akár Deutsch (1949a) tudománytörténeti hagyatékát, akár Charlesworth (1982, 1996) evolúciós pszichológiai megközelítését vesszük figyelembe, a kutatások döntő többsége a versengést a rendelkezésre álló *erőforrások szűkösségével* kötötte össze. A versengés Fülöp (2006) szerint azonban nemcsak zárt folyamat lehet (mint például előléptetés estén), hanem nyílt formája is megfigyelhető (tudás, elismerés, önfejlesztés), melyben mindenkinek növelhető a nyeresége (Fülöp, 2001, 2006). Ez utóbbi Fülöp (1995) feltételezése szerint inkább köthető a konstruktív versengés jelenségéhez.

Az erőforrások szűkösségének kérdésén túl az *időperspektíva* is rendkívül jelentős hatással bír a versengés konstruktivitására. Ezt a dimenziót felhasználva beszélhetünk rövid távú versengésről, amely egy vagy mindössze néhány alkalommal létrejövő versenyhelyzet, melynek kimenetele nagy jelentőséggel bír a résztvevők számára, ugyanis ilyen esetekben nincs lehetőség egy következő alkalommal jobban teljesíteni. Ezzel szemben a hosszú távú versengést több alkalommal létrejövő versenyek összessége jellemzi, melyben kevésbé jelentős szerepet játszik egy-egy győzelem vagy vereség. Fülöp (1995) szerint a hosszú távú időperspektíva több teret enged a konstruktív versengésnek, mint a rövid távú.

A versengés *intenzitásának* jelentőségét is fontos tényezőként említi meg Fülöp (2006). A nagyon intenzív versengés rövid távon kifejezetten vonzó lehet, míg hosszú távon teljesen kimeríti a résztvevőket. Intenzitását tekintve a legtöbb ember által kedvelt vagy elviselt

versengés mérsékelt intenzív típusú (Fülöp, 2001, 2006). A versengésben *felhasznált eszközök és azok irányultsága* szintén nagy jelentőséggel bír a versengés kimenetelére, ugyanis az eszközök irányulhatnak egyrészt az elérendő célra, másrészt a rivális személyére pozitív, illetve negatív módon. A személyes fejlődésre koncentrált versengés (ld. Ryckman et al., 1996) mindkét fél fejlődését szolgálja, ami növeli a feladatban nyújtott hatékonyságukat. Ebben az esetben a konstruktivitást biztosítja a versengő felek között kialakuló segítségnyújtás, az információk megosztása, valamint az együttműködés is (Fülöp, 2006). Ezzel szemben destruktívnak tekinthető a versengésnek az a formája, ahol az adott személy az eszközeit nem a cél elérésére, hanem ellenfelének akadályoztatására használja és így akár a megszegyenítés árán éri el saját fölényét. Ez a versengési mód leggyakrabban akkor fordul elő, ha a személy úgy érzi, hogy bármennyire is igyekezne, nem érhetne el sikereket, ami pedig rombolná az önbecsülését, ezért ennek elkerülése végett minden eszközt felhasznál a versengés során (Fülöp, 2006). Tehát Fülöp (2006) szerint a versengés folyamatának alakulásában kiemelkedő szerepe van a moralitásnak, a versengő felek közötti kapcsolatnak és kommunikációnak, a versenynek a versengő felek energizáltságára gyakorolt hatásának, a győzelem becsült esélyének, az erőforrások nyitottságának, a versengés időtartamának és a tét méretének, a versengés intenzitásának, a felhasznált eszközöknek és azok irányultságának, valamint annak, hogy az adott területen megfelelő kompetenciával rendelkező személyek között zajlik-e a versengés.

Dean Tjosvold és munkatársai (Tjosvold et al., 2003, 2006) a konstruktív versengést egy pozitív és élvezetes élményként definiálják, amely erőfeszítésre sarkall, jó interperszonális kapcsolatokat eredményez és jóléttel, ill. egészséggel jár együtt. Meg kell azonban jegyezni, hogy Tjosvoldék konstruktív versengés fogalma is a felek célelérésének negatív kölcsönös függőségéből indul ki. A szerzők a szervezeteken belül, kis csoportok (hongkongi vezetők és alkalmazottak) esetében, empirikus úton vizsgálták a különböző motivációk és stratégiák konstruktív versengésre gyakorolt hatását. Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) öt különböző motivációs tényezőt vizsgáltak, ilyen volt a feladatorientáció, az ego-orientáció (mások felülmúlására irányuló motiváció), a versengés iránti belső késztetés, a versengésre irányuló külső nyomás, valamint annak a vágya, hogy másokat megfosszunk a győzelemtől. Emellett három, a győzelem elérésében meghatározó stratégiát különítettek el. Az első stratégia a másik félen való túlteljesítésre irányul, melyet vagy úgy ér el a személy, hogy jobban teljesít a másiknál, vagy pedig megakadályozza a másik felet abban, hogy felülmúlja őt. Ezzel szemben a második egy előzőkeny stratégia, melyben az egyén figyelmet és tiszteletet tanúsít a versenytársra iránt, segít neki és kooperál vele, míg a harmadik stratégia a tisztességes verseny feltételeinek betartását foglalja magában.

A motivációs tényezőket illetően a kutatás eredményei azt mutatják, hogy kizárólag a versengésben való részvétel iránti belső késztetés van statisztikailag szignifikáns összefüggésben a konstruktív versengéssel. A belső nyomás a konstruktív versengés legtöbb dimenziójával pozitív összefüggésben áll: növeli a feladatvégzés hatékonyságát; a versennyel kapcsolatban pozitív érzéseket eredményez; a győzelmen túl személyes hasznok származnak belőle; a felek között erősíti a kapcsolatot; növeli a versenyben való részvétellel kapcsolatos érdeklődést; fokozza a kihívást jelentő projektekben való részvétel iránti vágyat; és előtérbe helyezi a versenytársakkal való együttműködést is. Ezzel együtt azt találták Tjosvold és munkatársai

(2006), hogy a feltételezésükkel ellentétben sem az ego-orientáció, sem pedig a versenyben való részvételre gyakorolt külső nyomás nem állt negatív korrelációban a konstruktív versengéssel.

A stratégiákat illetően csupán a tisztességes versengési stratégia mutatott szignifikánsan pozitív összefüggést a konstruktív versengéssel, ami feltételezhetően fontos meghatározója annak. A tisztességesség a konstruktív versengés alábbi dimenzióival korrelált: az ellenfelek közötti jó kapcsolattal; a verseny élvezetével; a magasabb feladathatékonyssággal; a versenyen való részvétel iránti vágygal; a cég iránti fokozott elkötelezettséggel; a győzelmen felüli személyes haszonnal; valamint a jövőben előforduló kihívó feladatok elvállalására vonatkozó fokozott elkötelezettséggel (Tjosvold et al., 2003, 2006).

Tjosvold és munkatársai (2003; 2006) kutatásának jelentősége több szempontból is számottevő az addigi kutatásokhoz képest. Szemben a korábbi laboratóriumi, vagy iskolai környezetben végzett vizsgálatokkal, ebben az esetben üzleti és vállalati szférában zajló konstruktív versengés került a fókuszba. A kutatás módszertani változatosságát a kérdőíves módszer kiegészítő Kritikus Események Technikája (Critical Incident Technique – CIT; Flanagan, 1954) biztosította. Emellett kiemelendő, hogy a kutatás kulturális változatosságához az is hozzájárult, hogy Hong Kongban (kollektivisták kultúrában) végezték el a vizsgálatot és nem az amerikai (individualista értékekkel bíró) mintán, ahogy az a legtöbb korábbi, versengéssel kapcsolatos kutatás esetében történt.

Ahogy láthattuk, Erev és munkatársai (1993), Charlesworth (1982, 1996) elmélete és kísérlete, Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) empirikus adatai, valamint Fülöp (1995, 2006) munkái is hozzájárultak ahhoz, hogy megismerhessük a konstruktív versengés természetét. Legfőképpen azok az újabb vizsgálatok, melyek a konstruktív versengés belső dinamikájára vonatkoztak, egy olyan törekvés első lépései, melyek nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy a gyakorlati életben fontos pozitív potenciálok kiaknázhassuk, és a versengést ebben a mederben tarthassuk. Jelen kutatás célja, hogy a Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által használt módszer („*Critical Incidence Technique*” – CIT) segítségével kvantitatív módon, az autópiacon dolgozó értékesítők körében feltárja olyan újabb dimenziók szerepét, amelyek által jobban megismerhetjük a konstruktív versengés dinamikáját. Azért választottuk ezt az ágazatot, mert a 2008-ban megjelenő világgazdasági válság miatt jelentős leépítések mentek végbe ezen a területen, és célunk volt bemutatni azt, hogy még ezen a nagyon szűkös erőforrásokért küzdő piacon² is meg tud jelenni az értékesítők között folyó konstruktív versengés. Tehát célunk nem

² A gazdasági válság következtében a magyar autóértékesítéssel foglalkozó cégek száma két év alatt közel kétharmadára (1100-ról 800-ra) csökkent, ami a kereslet nagymértékű visszaesésének köszönhető. Ezt jól szemlélteti, hogy az újautó-értékesítés a tavalyi adatokhoz képest a felére, míg a 2007–2008-as adatokhoz képest a negyedére zsugorodott. Az autópiacon recesszióban a szalonok fennmaradásának tétje a versenyképességük megőrzése és növelése, valamint a gazdaságosság biztosítása. Az autópiacon az autóértékesítéssel foglalkozó személyek teljesítményétől nagymértékben függ a cégek életben maradása, mert ők bonyolítják le a tényleges üzletkötést az ügyfelekkel, azaz a cég számára – a szerviz területen dolgozók mellett – ők termelik a profitot. A pangó piacon a cégek kiadáscsökkentő intézkedései gyakran irányulnak az alkalmazottak elbocsátására, így akár a cégek, az értékesítők lét-fenntartása is a teljesítményükön múlik (ld. pl. PricewaterhouseCoopers Kft., 2010; Wéber, 2010).

csupán az volt, hogy igazoljuk a konstruktív versengés létét, és feltárjuk az arra ható dimenziókat, hanem annak igazolása is, hogy a konstruktív versengés a túlélési értékeket hangsúlyozó (Inglehart és Christian, 2005), szociáldarwinista versengés-konceptióval bíró (Fülöp és Orosz, 2006) magyar gazdaság egyik leginkább recesszióba szorult ágában is megtalálható jelenség. A konstruktív versengéssel kapcsolatos munkadefiníciónk hasonló Tjosvoldékéhoz: a konstruktív versengés akkor jön létre, ha a felek élvezik a versengést, személyes fejlődést élnek meg, jó kapcsolatot ápolnak a versengés után, növekszik a feladattal kapcsolatos észlelt hatékonyságukat, motiváltak újabb projekt elvállalására és a jövőben szívesen működnek együtt. Tekintetbe véve a magyar gazdasági és társadalmi kontextust, illetve a korábbi kutatások eredményeit, a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

Kontextuális tényezők:

1. Fülöp (1995), Tassi és Schneider (1997) valamint Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy az ellenfelek közötti, versengés előtti jó kapcsolat pozitív összefüggésben áll a konstruktív versengés tényezőivel.
2. Fülöp (1995) alapján feltételeztük, hogy az ellenfelek versenyhelyzet kimenetele feletti észlelt kontrollja pozitív összefüggésben áll a konstruktív versengés tényezőivel.
3. Fülöp (1995) feltevéseit követve feltételeztük, hogy a zárt erőforrásokért zajló versengés negatív összefüggésben áll a konstruktív versengés számos tényezőjével.

Motivációs tényezők:

4. Tassi és Schneider (1997) illetve Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy a feladathatékonyság növelése által motivált versengés pozitív összefüggésben áll a konstruktív versengés tényezőivel.
5. Fülöp (2002, 2004, 2009) illetve Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) eredményei alapján a személyes fejlődés érdekében megkezdett versengésről feltételeztük, hogy pozitív kapcsolatban áll a konstruktív versengéssel.
6. Fülöp (1995), illetve Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy a partner felé negatívan, tehát annak hátráltatására irányuló motiváció negatív összefüggést mutat a konstruktív versengés számos tényezőjével.
7. Tjosvold és munkatársainak (2003, 2006) eredményei alapján feltételeztük, hogy az egoorientációra vonatkozó motiváció gyenge pozitív kapcsolatban áll a konstruktív versengés tényezőivel.
8. Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) eredményei alapján feltételeztük, hogy a versengésre gyakorolt külső nyomás pozitív kapcsolatban áll a konstruktív versengés tényezőivel.
9. Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy a versengés élvezete miatt elkezdett versengés pozitív kapcsolatban áll a konstruktív versengés tényezőivel.
10. Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) eredményei alapján feltételeztük, hogy a versengés iránti belső készletés pozitív összefüggést mutat a konstruktív versengés számos tényezőjével.

Alkalmazott stratégiák:

11. Fülöp (1995), valamint Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy a másik fél hátráltatásának stratégiája negatív összefüggést mutat a konstruktív versengés tényezőivel.

12. A kapcsolati tőke felhasználása – mint potenciálisan nem meritokratikus stratégia (Fülöp, Orosz, 2006; Orosz, 2010) – negatív összefüggésben áll a konstruktív versengéssel.

13. Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) alapján feltételeztük, hogy a másik féllel szembeni segítségnyújtás és együttműködés stratégiája pozitív összefüggést mutat a konstruktív versengéssel.

MÓDSZEREK

Résztvevők

A kutatásban autószalonok értékesítési tanácsadói és értékesítési vezetői vettek részt, összesen 81 fő. A mintából 6 személyt ki kellett zárni, mert vagy nem írtak le versengési helyzetet („nem volt még ilyenben része”) vagy destruktív versengésről számoltak be. Az így kapott minta (75 fő) 60 fő értékesítési tanácsadót és 15 fő értékesítési vezetőt tartalmaz, közülük 70 férfi és 5 nő. Az átlagéletkor 33 év (szórás: 7,55), az adott cégnél eltöltött évek számának az átlaga pedig 4,75 év (szórás: 3,63). A válaszadók 10 különböző városban (Békéscsaba, Budapest, Cegléd, Hódmezővásárhely, Kecskemét, Kunszentmiklós, Nyíregyháza, Szeged, Szolnok, Szombathely), 28 különböző cégnél dolgoztak, melyek közül 7 cég ugyanannak a cégcsoportnak a tagja.

Eljárás

Kutatásunkat kérdőíves adatfelvétellel végeztük, melyet a résztvevő személyekhez egyéni megkeresés alapján juttattuk el. A kitöltés előtt tájékoztattuk a résztvevőket az anonimitásról, egyúttal arról, hogy a válaszból semmiféle hátrányuk nem származhat.

A kérdőív első része a demográfiai adatokat tartalmazta. Ezt követően a Flanagan (1954) által kifejlesztett Kritikus Események Események Technikája technikája (CIT) módszert alkalmaztuk, amelyhez a Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által felhasznált változat szolgált mintául. A válaszadóknak egy olyan megtörtént versengési helyzetet kellett leírniuk (törekedve a pontosságra és az őszinteségre), amely egy kollégájuk és köztük jött létre. Az instrukcióban meghatároztuk, hogy a felidézni kívánt eset feleljen meg az alábbi kritériumoknak: a versenyhelyzetben (1) tiszták voltak a szabályok, (2) mindkét fél motivált volt a győzelemre, (3) pozitív volt a versengő felek közötti kapcsolat, (4) a helyzet mindkét fél fejlődését szolgálta, valamint (5) a résztvevőkön múlt a versengés kimenetele. Ezen kritériumok meghatározásával azt kívántuk biztosítani, hogy a felidézett versengési helyzet mindenképpen konstruktív legyen. Hasonlóan Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) kutatásához a leírt helyzeteket nem elemeztük kvalitatív eszközökkel, mivel azok elsődleges célja az volt, hogy egy valós helyzetet exponáljanak, amelyet a válaszadók a megadott szempontok alapján könnyebben tudnak értékelni.

A kérdőív következő részében olyan kérdőívet használtunk, mely a Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által meghatározott felépítést követte, és 7-fokú Likert-skálán való választást igényelt. A kérdések először a versengés előtti kapcsolatra és a versengés kezdetén észlelt erőforrások nyitottságára, majd a versengés közben megjelent motivációkra és stratégiákra, ezt követően a versengés végén mutatkozó érzelmekre, végül a versengés után megítélt változásokra vonatkoztak. A Likert-skála különböző részeiben a motivációkra és stratégiákra vonatkozó tételek mellett azok is szerepeltek, amelyek feltehetően hatást gyakorolnak a versengésre. Ezek a Tjosvold és munkatársai (Tjosvold et al., 1992; Tjosvold et al., 1996; Tjosvold et al., 1998; Tjosvold–Tsao, 1989, idézi Tjosvold et al., 2006) által korábban vizsgált konstruktív dimenzióra vonatkoztak. Ilyen az észlelt feladathatékonyság, a győzelmen felüli személyes haszon, az ellenfelek közötti erősödő jó kapcsolat, a verseny élvezete, a jövőben előforduló kihívó feladatok elvállalására vonatkozó fokozott elkötelezettség, valamint a jövőbeni együttműködésre irányuló motiváció.

A konstruktív versengés operacionalizálása

A leírt versengési helyzet konstruktivitásának megállapítása során a Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által megfogalmazott kérdésekből indultunk ki. Erre vonatkoztak a történet leírásának (CIT) instrukciójában szereplő kritériumok, amelyekre a Likert-skála tételeiben is rákérdeztünk. A függő változóink elkülönülésének validitása érdekében faktoranalízist végeztünk a tételeken maximum likelihood módszerrel, varimax rotációval. A faktoranalízis elvégzése után 1 tételt törölnünk kellett, mert egyszerre két faktoron is 0,4-nél magasabb faktorsúlyjal jelent meg.

A konstruktív versengést meghatározó tényezőket hat függő változó tartalmazza. A függő változók ez alapján a *verseny élvezete* (3 tétel, példa item: „*Ez a helyzet meghozta a kedvem ahhoz, hogy legközelebb is versengjek.*”, Cronbach α : 0,71); az *ellenfelek között erősödő jó kapcsolat* (6 tétel, példa item: „*A versengés segített szorosabb kapcsolatot kialakítani a kollégámmal.*”, Cronbach α : 0,93); az *észlelt feladathatékonyság emelkedése* (2 tétel, példa item (fordított): „*A versengés elterelte a figyelmem a feladatvégzésről.*”, Cronbach α : 0,88); a *jövőben előforduló, kihívást jelentő feladatok elvállalása iránti vágy és a verseny végén átélt elismertség* (3 tétel, példa item: „*Ez az esemény motivált újabb kihívást jelentő projektek elvállalására.*”, Cronbach α : 0,79); a *jövőbeni együttműködésre irányuló motiváció* (2 tétel, példa item: „*A versengés hatására a jövőben is dolgoznék együtt a másik féllel.*”, Cronbach α : 0,86); valamint a *győzelmen felüli személyes haszon* (2 tétel, példa item: „*A versenyhelyzet, annak kimenetelétől függetlenül, mindenképpen a hasznunkra vált.*”, Cronbach α : 0,65). A későbbi, kihívást jelentő feladatok elvállalására irányuló motiváció és a verseny végén átélt elismertség érzése elemzésünk során azonos faktoron jelent meg. Az idevonatkozó tételek az 1. mellékletben találhatóak.

Hatótényezők

Független változóink három különböző csoportba tartoznak, mint a Dean Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által is vizsgált, (1) *a versenyre vonatkozó motivációs tényezők*, (2) *a versengés során alkalmazott stratégiák*, valamint Fülöp (1995) eredményeire alapozva (3) *a versenyre*

vonatkozó *kontextuális tényezők*. A faktorelemzés következtében két-két motivációs tényező közös faktorba került, így egy faktort alkot a versengés iránti belső készlet és a versengés közben annak átélte élvezete, míg egy másik faktorba a feladathatékonyság növekedéséért elkezdett verseny és a személyes fejlődés keresésére irányuló motiváció került. Mindezek alapján a motivációs tényezőkre vonatkozó független változóink a *feladathatékonyságra és önfejlődésre vonatkozó motivációk* (6 tétel, példa item: „*Azt éreztem, hogy a versengés hatékonyabb feladatvégzésre motivál.*”, Cronbach α : 0,92); a *másik fél hátráltatásának vágya* (3 tétel, példa item: „*A versengő helyzetben fontosnak tartottam, hogy a másik felet megakadályozzam céljainak elérésében.*”, Cronbach α : 0,84); a *versengésben való részvétel külső nyomás hatására* (4 tétel, példa item: „*A feletteseim elvárják, hogy másokkal versengjek.*”, Cronbach α : 0,79); az *ego-orientációra vonatkozó motiváció* (3 tétel, példa item: „*Azért versenyeztem, hogy megmutassam: jobb vagyok a másikinál.*”, Cronbach α : 0,83); illetve a *versengés élvezete és belső készlet miatti részvétel* (4 tétel, példa item: „*Azért versengtem, hogy jól érezzem magam.*”, Cronbach α : 0,88). A motivációkra vonatkozó tételünk közül kettő egyik faktorra sem illeszkedett, így azokat kihagytuk a további elemzésekből. A stratégiákat illetően független változóink voltak a *másik fél hátráltatásának stratégiája* (5 tétel, példa item: „*Minden eszközt bevettem annak érdekében, hogy hátráltassam a versenytársamat.*”, Cronbach α : 0,86); a *kapcsolati tőke felhasználása* (2 tétel, példa item: „*Felhasználtam a kapcsolatrendszeremet a másik féllel való versengés során.*”, Cronbach α : 0,66) és az a *másik fél segítségének és a vele szembeni együttműködés stratégiája* (3 tétel, példa item: „*Amikor a másik segítséget kért tőlem, a versenyhelyzet ellenére is segítettem neki.*”, Cronbach α : 0,73). A kontextuális tényezők között szerepel a *versenyt megelőző versenytársak közötti jó kapcsolat* (6 tétel, példa item: „*Jó viszonyban voltunk a másik féllel.*”, Cronbach α : 0,92); a *zárt erőforrásokért zajló versengés* (6 tétel, példa item: „*A versenyhelyzetben csak az egyikünk érthette el a célját.*”, Cronbach α : 0,90) valamint a *verseny kimenetelének kontrollálási lehetősége* (3 tétel, példa item: „*A versengés kimenetele kizárólag rajtam és a partneremen múlt.*”, Cronbach α : 0,69), mely utóbbi valamelyest átfedésben van a kontextuális tényezők és a stratégiák csoportjával is. Az idevonatkozó tételek az 2. mellékletben találhatóak.

EREDMÉNYEK

Mielőtt a kérdőíven elért eredményeket bemutatjuk, szeretnénk egy példát adni azokból a történetekből, amelyeket a válaszadók írtak le, és a későbbiekben a kérdőíven értékelték. A következő idézet egy ceglédi autóértékesítőtől származik: „*2007 júniusában kezdtem dolgozni a ceglédi telephelyünkön. Kedves kolléganőmmel együtt ketten foglalkoztunk gépkocsi-értékesítéssel. Első hónapban ő 17 autót adott el, én 3-at. Írtó rosszul éreztem magam. A következő hónapban kezdett nekem is kialakulni az ügyfélköröm. Értékesítési esélyeim gyakorlatilag egyenlők voltak az övével. Figyeltünk arra, hogy egyenlően osztozzunk az ügyfeleken. Nyilván ez nem jelentett volna egyenlő eladásokat is. Azóta gyakorlatilag éves szinten 4-5 darabos különbséggel egyenlő darabszámokat produkáltunk. Egyes helyzetekben előfordult, hogy egyikünk elhúzott 6-7 darabbal, de mindig behoztuk egymást. Ha én vezettem, őt nem*

hagyta a bizonyítási vágy, fordítva pedig a férfit hiúságom nem hagyott nyugodni. Mindkettőnk zavart, ha a másik túlságosan elhúz, de mindig próbáltunk még jobban odatenni magunkat, hogy lefaragjuk a hátrányunkat. Szerencsére olyan kapcsolat alakult ki közöttünk, amit mindenki számára csak ajánlani tudok. Ilyen kollégával együtt dolgozni nap, mint nap a világ legjobb dolga. Kár, hogy a céget is elérte válság miatt, megvált a tulajdonos a kedvenc kolléganőmtől.” A szövegből érezhető, hogy az ellenfelek között jó viszony volt, próbáltak egyenlő esélyeket kialakítani annak érdekében, hogy győzzenek. A válaszdónál megjelenik az önfejlesztésre és a hatékony feladatvégzésre irányuló motiváció, valamint megjelenik az ego-orientáció is olyan módon, hogy próbáltak túltenni egymáson. A versengés eredménye egy gyümölcsöző és produktív kapcsolat lett sőt, a válaszadó arról számol be, hogy ellenfele elvesztését szomorúság követte.

A továbbiakban a kérdőíves válaszok alapján kialakított változók közötti összefüggést kétváltozós Spearman korrelációs számítással vizsgáltuk meg elsőként (1. táblázat). Eredményeinket a kontextuális tényezők, motivációk, illetve stratégiák mint független változók, és a velük összefüggésben álló, a konstruktív versengést meghatározó tényezők mint függő változók kapcsolatának bemutatásával szemléltetjük.

A versengést megelőző jó kapcsolat pozitív összefüggésben áll a megnövekedett feladathatékonyssággal ($r(75) = 0,307$; $p < 0,01$), a verseny utáni jó kapcsolattal ($r(75) = 0,293$; $p < 0,01$), a projektvállalással és elismertséggel ($r(75) = 0,336$; $p < 0,005$), valamint a jövőbeli együttműködéssel is ($r(75) = 0,428$; $p < 0,001$), tehát ez az eredmény alátámasztotta az első hipotézisünket (H1). A második hipotézisünként (H2) szereplő verseny kimenetelének kontrollálása szignifikánsan pozitív kapcsolatban áll a versengés végén átélt élvezettel ($r(75) = 0,504$; $p < 0,001$), a megnövekedett feladathatékonysság érzésével ($r(75) = 0,399$; $p < 0,001$), a jövőben előforduló, kihívást jelentő feladatok elvállalására irányuló vágygal és az elismertséggel ($r(75) = 0,490$; $p < 0,001$), a versenytárral történő jövőbeni együttműködés motivációjával ($r(75) = 0,258$; $p < 0,05$), valamint a verseny után megítélt személyes fejlődéssel ($r(75) = 0,354$; $p < 0,005$), így ez a hipotézisünk is alátámasztást nyert. A harmadik, a kontextuális tényezőként szereplő zárt erőforrásokért zajló versengés hipotézise (H3) is alátámasztást nyert, mert az szignifikánsan negatív összefüggésben áll a versengés élvezetével ($r(75) = -0,254$; $p < 0,05$).

A motivációs tényezőket illetően a negyedik és ötödik hipotézisünket (H4, H5) az eljárások között említett okok miatt összevontuk. Az így kapott feladathatékonysságra és önfejlesztésre vonatkozó motivációk szignifikánsan pozitív összefüggésben állnak a konstruktív versengés minden tényezőjével, tehát a versengés végén átélt élvezettel ($r(75) = 0,716$; $p < 0,001$), a megnövekedett feladathatékonysság érzésével ($r(75) = 0,589$; $p < 0,001$), a verseny utáni jó kapcsolattal ($r(75) = 0,412$; $p < 0,001$), a jövőben előforduló, kihívást jelentő feladatok elvállalására irányuló vágygal és az elismertséggel ($r(75) = 0,633$; $p < 0,001$), a versenytárral történő jövőbeni együttműködés motivációjával ($r(75) = 0,374$; $p < 0,001$), valamint a verseny után megítélt személyes fejlődéssel ($r(75) = 0,605$; $p < 0,001$), így ezek a hipotézisek is alátámasztást nyertek. A másik fél hátráltatásának vágyát, mint motivációs tényezőt tartalmazó hipotézisünket (H6) is alátámasztják eredményeink, mivel az szignifikánsan negatív összefüggésben áll mind a verseny élvezetével ($r(75) = -0,248$; $p < 0,05$), mind a másik féllel való jövőbeni együttműködés vágyával ($r(75) = -0,312$; $p < 0,01$).

Hetedik és nyolcadik hipotézisünk szintén alátámasztást nyert. A versengésre vonatkozó *külső nyomás* (H7) a verseny élvezetével ($r(75) = 0,253$; $p = 0,028$) és a személyes fejlődéssel ($r(75) = 0,329$; $p = 0,004$), míg az *ego-orientációra irányuló motiváció* (H8) a jövőben előforduló, kihívást jelentő projektek elvállalása és az elismertség dimenziójával ($r(75) = 0,404$; $p < 0,001$) áll szignifikánsan pozitív kapcsolatban. Ehhez hasonlóan az újabb összevont, *belső készletésre és versengés élvezetére* vonatkozó hipotézisünk (H9-H10) szintén alátámasztást nyert. Ez a motivációs tényező pozitív kapcsolatban áll a versengés végén átélt élvezettel ($r(75) = 0,585$; $p < 0,001$), a versenyt követő jó kapcsolattal ($r(75) = 0,443$; $p < 0,001$), a jövőben előforduló, kihívást jelentő feladatok elvállalására irányuló vágygal és az elismertséggel ($r(75) = 0,515$; $p < 0,001$), a versenytárrsal történő jövőbeni együttműködés motivációjával ($r(75) = 0,287$; $p < 0,05$), valamint a verseny után megítélt személyes fejlődéssel ($r(75) = 0,693$; $p < 0,001$).

A stratégiákat illetően a tizenegyedik hipotézisünk (H11) is alátámasztást nyert, mert a *hát-rátartás stratégiája* szignifikánsan negatív összefüggésben áll a versenytársak jövőbeli együttműködésének vágyával ($r(75) = -0,366$; $p < 0,001$). A *kapcsolati tőke felhasználásának stratégiájára* vonatkozó hipotézisünket (H12) nem támasztják alá eredményeink, mivel pozitív kapcsolatban áll a megítélt önfejlődéssel ($r(75) = 0,344$; $p < 0,005$), a versengés élvezetével ($r(75) = 0,309$; $p < 0,01$), valamint a jövőbeni, kihívást jelentő projektek elvállalásával és az elismertséggel ($r(75) = 0,263$; $p < 0,05$). Utolsó hipotézisünk (H13) viszont alátámasztást nyert, mivel a *másik fél segítségének stratégiája* szignifikánsan pozitív összefüggést mutat a jövőbeli együttműködés motivációjával ($r(75) = 0,564$; $p < 0,001$), a kihívást jelentő projektek elvállalásával és az elismertséggel ($r(75) = 0,327$; $p < 0,005$), valamint a versenytársak közötti jó kapcsolattal ($r(75) = 0,242$; $p < 0,05$).

A konstruktív versengés különböző tényezői és a motivációk, stratégiák és kontextuális tényezők közötti kapcsolatok feltérképezése mellett célunk volt feltárni azt is, hogy vajon ezek közül mely tényezők jelzik előre leginkább a konstruktív versengés egészét, valamint annak meghatározó tényezőit. Ennek vizsgálata érdekében először főkomponens-elemzést végeztünk a konstruktív versengés tényezőinek faktorpontszámaira. A scree plot elemzés és az Eigenvalue értékek alapján a konstruktív versengéssel kapcsolatos faktorpontszámok egy komponensen helyezkednek el. Ez a faktor magyarázza a variancia 49,22%-át és a faktortöltések 0,562, illetve 0,609 között vannak az egyes faktorokat tekintetbe véve. A főkomponens-elemzés eredményét faktorpontokként mentettük el. Ez a változó képezte a következőkben bemutatandó SEM modellben a függő változót. A modell elsődleges célja, hogy feltárjuk azokat a motivációs, stratégiai és kontextuális tényezőket, amelyek hatással vannak a konstruktív versengés létrejöttére.

A modell építése során feltételeztük, hogy a külső tényezők többé-kevésbé adottak, ilyen módon valószínűleg a háttérből fogják meghatározni azt, hogy a versengés konstruktív módon zajlik-e le. Az általunk vizsgált külső tényezők között jelenik meg a felek közötti előzetes kapcsolat, mely a versengés elkezdése előtt adott volt már. Az erőforrások szűkössége is egy olyan tényező, amelyet nagyban meghatároznak a kontextuális elemek. Az előzőekhez hasonlóan a versengésben való részvétellel ható külső nyomások is ide sorolhatók. Végül a versengés feletti észlelt kontrollt is a modell kontextuális háttérváltozóhoz soroltuk, annak

köszönhetően, hogy a versengés kimenetele felett észlelt kontrollt erőteljesen meghatározhatják szervezeti tényezők. Azonban hozzá kell tenni, hogy ezek a tényezők mindegyike nagyban függ a megkérdezett percepciójától. A modell következő szintjén feltételeztük, hogy a kontextuális tényezők hatással lesznek a versengő felek motivációira. A motivációk között olyan tényezőket vettünk számításba, mint a hatékonyabb munkavégzésre és az önfejlesztésre való motiváció, a másik fél megzavarásának vágya, az ego-orientáció (ami arra vonatkozik, hogy másokon túltegyen), illetve a versengésben való részvételre vonatkozó belső késztetés. Végül feltételezésünk szerint a viselkedéssel kapcsolatos tényezők, tehát a különböző stratégiák fogják direkt módon befolyásolni a konstruktív versengés létrejöttét. Ezen a szinten a modell tartalmazza a hátráltatás és az előzékenység (a másik fél segítségének) stratégiáját, illetve a kapcsolati hálók alkalmazását.

1. táblázat. A konstruktív versengés tényezői és a motivációk, stratégiák és kontextuális tényezők között végzett Spearman-féle eljárás³ szignifikáns korrelációs együtthatói

	A versengés élvezete	A megítélt feladathatékonyság növekedése	Jó kapcsolat versenyt követően	Projekt elvállalása a jövőben és elismertség érzése	Jövőbeli együttműködés a versenytárral	Személyes fejlődés
Zavarás motivációja	-0,248*				-0,312**	
Zárt erőforrások	-0,254*					
Versenyt megelőző jó kapcsolat		0,307**	0,293*	0,336**	0,428**	
Végeredmény kontrollálása	0,504**	0,399**		0,490**	0,258*	0,354**
Külső nyomás motiváló tényező	0,253*					0,329**
Kapcsolati tőke felhasználása	0,309**			0,263*		0,344**
Hátráltatás stratégiája					-0,366**	
Feladathatékonyság és önfejlesztés motivációja	0,716**	0,589**	0,412**	0,633**	0,374**	0,605**
Ego-orientáció motivációja				0,404**		
Belső késztetés és versengés élvezete	0,585**		0,443**	0,515**	0,287*	0,693**
A másik fél segítségének stratégiája			0,242*	0,327**	0,564**	

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

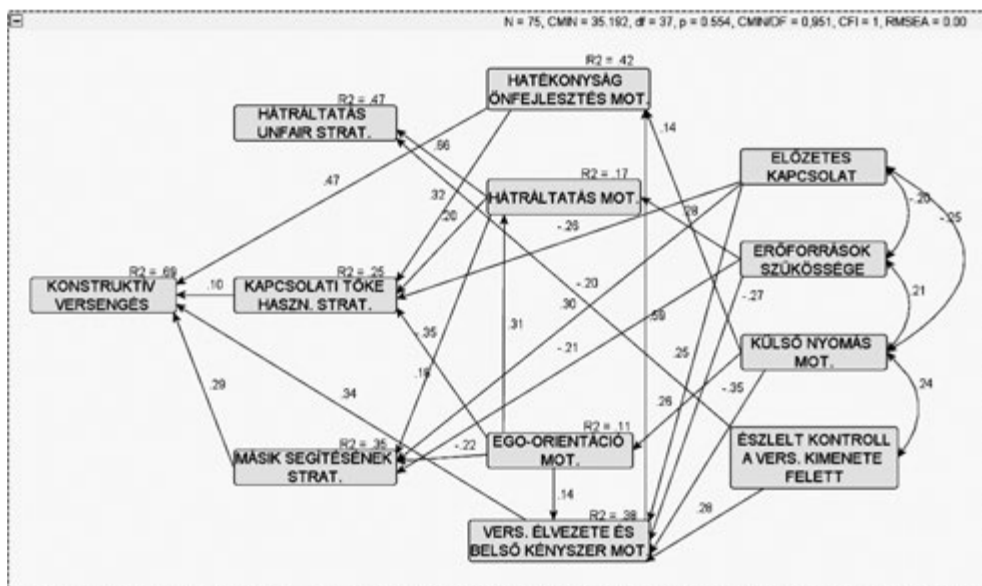
³ Ez az eljárás kevésbé érzékeny az szélső értékekre, mint a Pearson-féle eljárás.

Annak érdekében, hogy feltérképezzük a konstruktív versengésre ható tényezőket, illetve a közöttük megjelenő viszonyrendszert, feltérképező útelemzést végeztünk az AMOS 17 programcsomag segítségével. Az AMOS-ban futtatott strukturális egyenlet modellezéshez („*Structural Equation Modeling*” – SEM) kovarianciákat hoztunk létre az adatainkból annak érdekében, hogy a hiányzó értékeket megfelelően tudja kezelni az eljárás, és a modifikációs indexeket láthassuk. A kapott faktorokat regressziós módszerrel faktorpontszámokban („*Factor score*”) elmentettük, így a későbbi elemzés során ezekkel az értékekkel számoltunk.

Az általunk felállított modellben ($\chi^2 = 35,192$; CMIN/DF = 0,951; $p = 0,554$; CFI = 1; RMSEA = 0) a konstruktív versengést (a) a minél hatékonyabb munkára és az önfejlesztésre vonatkozó motiváció ($\beta = 0,47$), (b) a versengés élvezete és az abban való részvételre vonatkozó belső késztetés ($\beta = 0,34$), (c) a másik fél segítségének stratégiája ($\beta = 0,29$) és a kapcsolati tőke felhasználása mint stratégia jósolta be direkt módon ($\beta = 0,10$). Ezek a tényezők összesen a konstruktív versengésre vonatkozó variancia 69%-át magyarázzák ($R^2 = 0,69$). Meg kell jegyezni, hogy rontja a modell illeszkedését, ha a hátráltatás és tisztességtelen eszközök használatának stratégiájáról feltételezzük, hogy direkt összefüggésben áll a konstruktív versengéssel. Mindemellett a hatékonyság és önfejlesztés motivációja a kapcsolati tőke felhasználásán keresztül is kapcsolatban áll a konstruktív versengéssel ($\beta = 0,32$). Végül a versengés élvezetére és az abban való részvételre vonatkozó motiváció közvetett módon a hatékonyság és önfejlesztés motivációján keresztül is hat a konstruktív versengés létrejöttére ($\beta = 0,59$).

A következőkben azokat a változókat mutatjuk be, amelyek indirekt módon, a fentebb említett változókon keresztül állnak kapcsolatban a konstruktív versengéssel. A hatékonyság és önfejlesztés motivációján keresztül ($R^2 = 42\%$) hat a konstruktív versengésre a versengésben való részvételre irányuló külső motiváció ($\beta = 0,14$). A versengésben való részvételre a belső motiváción keresztül ($R^2 = 38\%$) hat a konstruktív versengésre a versengésben való részvételre vonatkozó külső motiváció ($\beta = -0,35$), a versengés kimenetele felett érzett kontroll ($\beta = 0,28$), az erőforrások szűkössége ($\beta = -0,27$), a felek közötti előzetes kapcsolat ($\beta = -0,18$) és az ego-orientáció ($\beta = 0,14$). A másik fél segítségének stratégiáján keresztül ($R^2 = 35\%$) van hatással a konstruktív versengésre a partner hátráltatására irányuló motiváció ($\beta = -0,35$), a felek közötti előzetes kapcsolat ($\beta = 0,30$), az ego-orientáció ($\beta = -0,22$) és az erőforrások szűkössége ($\beta = -0,21$). Végül a kapcsolati tőke használatán keresztül ($R^2 = 25\%$) van hatással a konstruktív versengésre a feladathatékonysági és önfejlesztési motiváció ($\beta = 0,32$), az előzetes kapcsolat minősége a versengő felek között ($\beta = -0,26$), a másik fél hátráltatásának motivációja ($\beta = 0,20$) és az ego-orientáció ($\beta = 0,18$). Az eredmények összegzése az 1. ábrán látható.

1. ábra. A konstruktív versengés létrejöttére útelemzéssel kapott modell ($\chi^2 = 35,192$; $CMIN/DF = 0,951$; $p = 0,554$; $CFI = 1$; $RMSEA = 0$). Az ábrán láthatóak a konstruktív versengésre direkt és indirekt módon ható tényezők. Direkt és pozitív hatást mutat a hatékonyságra és önfejlesztésre vonatkozó motiváció, a versengésben való részvételre vonatkozó belső motiváció és a másik fél segítségének stratégiája, míg direkt negatív hatással bír a kapcsolati tőke felhasználása mint versengési stratégia. A további indirekt módon ható motivációs és kontextuális tényezőkhez kapcsolódó változók az ábra jobb oldalán találhatóak.



MEGVITATÁS

Tjosvold és munkatársaihoz (2003, 2006) hasonlóan a konstruktív versengés meghatározó tényezőire irányuló motivációs és stratégiai tényezőket vizsgáltuk, melyet kiegészítettük az arra vonatkozó kontextuális tényezőkkel, Fülöp (1995, 2006) javaslatai alapján. Feltáró jellegű SEM útelemzés segítségével törekedtünk annak meghatározására, hogy az autópiacon értékesítési területén a vizsgált változók közül melyek vannak leginkább hatással a konstruktív versengés létrejöttére. Mindemellett célunk volt feltárni azt is, hogy a konstruktív versengés egyes aldimenziói milyen összefüggésben állnak az általunk vizsgált motivációs, stratégiákhoz köthető, illetve kontextuális tényezőkkel. Mielőtt kitérnénk az eredmények részletes bemutatására, le kell szögezni egy alapvető fenntartást: az eredmények feltételezett ok-okozati összefüggésekre utalnak, azonban korrelációkon alapulnak. A feltételezett ok-okozati kapcsolat abból indul ki, hogy a külső tényezők hatnak a motivációkra és azok lesznek hatással a választott stratégiákra. Mindemellett a válaszok a megkérdezettek egy korábbi versenyhelyzetre vonatkozó emlékein, percepcióin és attribúcióin alapulnak.

Az eredmények szerint a konstruktív versengés létrejöttében leginkább meghatározó tényező az a motiváció, amely a hatékony munkavégzésre és az önfejlesztésre vonatkozik. Ilyen módon a konstruktív versengés modellel összefüggésbe hozható Ryckman, Hammer, Kaczor és Gold (1996) önfejlesztő versengéssel kapcsolatos egyéni különbségekre vonatkozó elmélete, illetve a versengés japán modellje, amely a versengés legfőbb funkciójának a fejlődést tekintti és a riválist a fejlődés eszközének tartja (Fülöp, 2002, 2004). Ryckman és munkatársai szerint azok a személyek, akik magas pontszámot érnek el az önfejlesztő versengés skálán, elsősorban a versengés folyamatára fókuszálnak és a személyes fejlődésüket tekintik a legfontosabbnak. Mindemellett ők nem tekintik az ellenfeleiket ellenségnek, nem akarnak mindenáron nyerni, és élvezik a versengést. Fülöp (2002, 2004) japán válaszadóinak jelentős része a Ryckman és munkatársai által leírt önfejlesztő versengő koncepcióról számol be. Ryckman és munkatársainak konstruktumát, illetve Fülöp japán eredményeit alátámasztják a jelen eredmények olyan szempontból is, hogy erős kapcsolat áll fenn a versengéssel kapcsolatos belső késztetések és a versengés élvezete motivációk, illetve az önfejlesztési és hatékonyságnövelő motivációk között. Mindemellett a modellből úgy tűnik, hogy a külső nyomás sincs negatív hatással arra, hogy valakiben megjelenjenek az önfejlesztési és hatékonyságnövelő motivációk. Összességben tehát a konstruktív versengésre irányuló legerősebb előrejelzőként az önfejlesztési és hatékonyságnövelő motiváció mögött mind belső és külső késztetések is szerepelnek.

A versengés élvezetére és a belső motivációkra vonatkozó motivációk azonban nem pusztán az önfejlesztési motívumokon keresztül hatnak a konstruktív versengés kialakulására, hanem direkt módon is. Az eredmények azt mutatják, hogy a résztvevő minél inkább belső késztetés miatt vesz részt a versengésben és minél inkább élvezi a versengés folyamatát, annál inkább nő a konstruktív versengés kialakulásának valószínűsége. Korábbi iskolai kontextusban lefolytatott kutatásokból (Reeve és Deci, 1996) azt tudjuk, hogy azok a diákok, akiknél nem hangsúlyozták ki azt, hogy nyerniük kell egy versengő helyzetben, erősebb belső motivációval rendelkeztek a feladatvégzést illetően, mint azok a diákok, akikre komoly nyomás nehezedett annak érdekében, hogy győzzenek. A feladatvégzési motivációt tehát csökkenti, ha valakire erős külső nyomás nehezedik arra vonatkozóan, hogy nyerjen. Mindemellett további individualista kultúrákban lefolytatott kutatásokból kiderül, hogy a győzelem növeli a belső motivációkat, míg a veszteség csökkenti azokat (Reeve et al., 1985; Reeve et al., 1986; Vallerand és Reid, 1984).⁴ Tekintetbe véve a korábbi iskolai kontextusban lefolytatott kutatásokat és a jelen eredményeket két potenciális következtetést lehet levonni. Ha a vezetők kevésbé hangsúlyozzák, hogy a munkahelyi versenyben részt *kell* venni, akkor jobban kialakul a versengés élvezete és az arra vonatkozó belső késztetés, hogy részt vegyenek a versenyben. Mindemellett láthatjuk a korábbi eredményekből azt is, hogy a belső motiváció többnyire akkor erősödik meg, ha az emberek nyernek, így ebben az esetben várható, hogy erős lesz a versengéssel kapcsolatos

⁴ Meg kell jegyezni azonban azokat a korábbi eredményeket is, melyek szerint a vereség nem jár együtt a belső motiváció csökkenésével. Fülöp és Berkics (2007) japán, kínai és magyar mintán végzett kutatása szerint a vereség egyrészt nem feltétlenül csökkenti a belső motivációt, másrészt a korábbinál intenzívebb erőfeszítésre ösztökéli a vesztes felet.

belső készítés és annak élvezetével kapcsolatos motiváció, akik korábbi versengő helyzetekből győztesként kerültek ki. Mindez jól magyarázhatja a belső motivációk és az önfejlesztési motivációk között megjelenő markáns kapcsolatot is: feltételezhető, hogy azoknál erősebb a versengés közbeni önfejlesztés vágya, akik nem sorozatos veszített pozíciókból az „életben maradásért” küzdenek egy versengési helyzetben, hanem azoknál, akiknek a viszonylag stabil győztes pozíciójukból marad erőforrásuk arra is, hogy a saját fejlődésükre fókuszáljanak.⁵ Az 1. ábrán látható összefüggések alapján azonban érdemes tekintetbe venni azt is, hogy a versengésre vonatkozó külső nyomások viszonylag gyenge, de pozitív kapcsolatban állnak a hatékonysággal és önfejlesztéssel kapcsolatos motivációkkal. Ez azt jelenti, hogy valószínűleg nem feltétlenül kártékony az, ha megjelennek a külső, versengéssel kapcsolatos elvárások. Azonban ezeknek az elvárásoknak a jellege rendkívül eltérő lehet. Teljesen más külső nyomásként jelenik meg a jelenlegi kérdőívben is szereplő, a szektor vagy a szféra elvárásaival kapcsolatos külső nyomás, mint a vezetőtől származó intenzív és erőszakos győzelemkényszer. Érdemes lenne tehát ezeknek a külső „kényszerítő” tényezőknek az intenzitását és minőségileg eltérő formáinak konstruktív versengésre gyakorolt hatását a jövőben alaposabban feltárni.

A konstruktív versengés harmadik legerősebb direkt bejósoló tényezője a másik fél segítségével stratégiájára vonatkozik. Tjosvold és munkatársainak (2003, 2006) eredményeihez hasonlóan minél inkább segíti valaki az ellenfelét, annál inkább várható a konstruktív versengés kialakulása. Az 1. ábráról az is leolvasható, hogy annál kevésbé lesz jellemző az előzékenység (a másik segítségének) viselkedéses stratégiája, minél inkább jelen van az adott személyben a másik fél hátráltatásának motivációja, minél szűkösebbnek értékeli a megnyerhető erőforrásokat a felek, illetve minél inkább szeretnék egymásnak bebizonyítani, hogy jobbak a riválisuknál (ego-orientáció). Viszont pozitív hatást gyakorol a másik fél segítségére, és ezáltal a konstruktív versengésre az, ha a felek korábban jó viszonyban voltak egymással. Ezenfelül a konstruktív versengés elérése végett azokat a munkatársakat érdemes versenyeztetni, akik korábban jó viszonyban voltak egymással, amellett, hogy kordában tartják az énkiemeléssel kapcsolatos és a másik megzavarására irányuló motivációikat. Az ego-orientációval kapcsolatban a jelen modell kevésbé a tjosvoldi, hanem inkább a Lewis (1944) vagy a Dweck (1986) által leírt hatásmechanizmusokat támasztja alá. Ugyan Lewishez és Dweckhez hasonlóan Tjosvold és munkatársai is azt feltételezték, hogy a versengés során megjelenő ego-orientáció negatív hatásával kell számolni, eredményeik mindezt nem támasztották alá. A jelen kutatás az ego-orientáció kettősségét mutatja be: minél erősebb valakiben annak a vágya, hogy bebizonyítsa azt, hogy ő jobb, mint a másik fél, egyrészt annál kevésbé használ előzékeny (a másikat segítő) stratégiákat a versengés során, másrészt annál jobban fogja használni a kapcsolati tőkéjét, ami viszont pozitív hatást gyakorol a konstruktív versengésre.

⁵ A fenti feltételezés igen nagy valószínűséggel a nyugati-individualista kultúrákra lehet igaz, mivel korábbi kollektivisták kultúrában lefolytatott kutatás szerint az önfejlesztési motiváció az elvesztett helyzetek után is intenzíven jelen van. Ennek elsődleges oka, hogy az önfejlesztési motívum egy a nyeresztől és vesztesztől független, a teljes személyiségre kiterjedő motivációs tényező, amely hozzásegíti a versengő feleket ahhoz, hogy a versengés konstruktív mederben maradjon (Fülöp, 1999, 2002, 2004).

A két hatás erősségét tekintetbe véve az előzékenység csökkenése több kárt okozhat a konstruktív versengés létrejöttében, mint amennyi hasznot hoz a kapcsolati tőkét felhasználó stratégiák alkalmazása.

Az utolsó tényező, amely direkt pozitív hatást gyakorol a konstruktív versengés létrejöttére, az a kapcsolati tőke felhasználásának stratégiája. Az eredmények itt azt mutatják, hogy minél inkább segítették a megkérdezettet abban, hogy eredményes legyen a versengés során, illetve minél hatékonyabban tudta felhasználni a kapcsolatrendszerét a versengés során, annál konstruktívabb versengés jött létre. Az *1. ábráról* leolvasható, hogy a hatékonyság és önfejlesztés motivációja pozitív hatást gyakorol arra, hogy a személy milyen mértékben használja fel a kapcsolati tőkét. Ennek hátterében állhat az is, hogy ha a résztvevő szeretne minél hatékonyabb lenni, illetve minél többet fejlődni a versengés során, akkor megkérdezi az ismerőseit arról, hogy milyen módon tud a legtöbbet profitálni a versengő szituációból. Mindemellett az *1. ábrán* látható az is, hogy a másik megzavarására irányuló motiváció is pozitív kapcsolatban áll a kapcsolati tőke mozgósításával. Mindez arra utal, hogy akár a hatékonyság és önfejlesztés motivációja, akár az ellenfél megzavarásának vágya hajtja az adott személyt, a kapcsolatok mozgósítása egyaránt hatékony stratégia lehet. Ahogy fent említettük, mindez igaz az ego-orientációval kapcsolatos motivációkra is: ha valaki be szeretné bizonyítani azt, hogy jobb, mint az ellenfele, akkor is egy hatékony stratégia lehet a kapcsolati tőke mobilizálása. Egyedül az ellenféllel ápolt korábbi jó viszony áll negatív kapcsolatban a kapcsolatok felhasználásának stratégiájával. Ez az eredmény értelmezhető úgy is, hogy abban az esetben, ha a versengő felek már korábban is jó viszonyban voltak egymással, akkor elképzelhető, hogy egymással beszélnek meg tapasztalataikat és nem a versengés szempontjából külső szereplőktől kérnek segítséget. További magyarázat lehet, hogy ebben az esetben nem érzik tisztességesnek, hogy a kettejük versengési helyzetébe külső segítséget vonjanak be.

Fülöp (1995), illetve Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) eredményeivel összhangban a jelen tanulmány szerint az előzetes pozitív kapcsolat egy olyan kontextuális tényezőnek tekinthető, amely nagyban elősegíti a konstruktív versengés létrejöttét. Egyrészt növeli az előzékenységet és az együttműködést a felek közt, másrészt pozitívan hat a versengéssel kapcsolatos belső motivációk kialakulására (versengés élvezete és belső kényszer a versengésre). Alkalmazott pszichológiai szempontból az előzetes pozitív kapcsolat a konstruktív versengés egyik olyan tényezője, amelyet érdemes használni a vezetőknek a konstruktív versengés kialakítása során. Azonban ahogy azt Fülöp (1995, 2006) is számos tanulmányában bemutatja: a konstruktív versengés egy sokrétű jelenség, ahol számos faktor együttesen hat, így a jó kapcsolatban lévő munkatársak egymással történő versenyeztetése a konstruktív versengés egyéb feltételeinek figyelmen kívül hagyásával hosszú távon konfliktust szülhet a korábban jó viszonyt ápoló felek között.

A versengés-együttműködés szakirodalmának hosszú idő óta az egyik sarkalatos pontja az erőforrások szűkösségének kérdésköre. Deutsch (1949) olyan módon konceptualizálja a versengő helyzetet, ahol, ha a célt bármelyik fél eléri, akkor a másik fél *bizonyos mértékben* képtelen lesz elérni a célt. Ebben az elméleti keretben a *bizonyos mértékben* kifejezés enged egy bizonyos mozgásteret, ahol az erőforrások szűkössége és bőségessége megjelenhet. Ha például egy értékesítési munka során az év végén mindössze egy értékesítőt díjaznak, aki

a legtöbb autót el tudta adni, akkor abszolút mértékben zárt versengésről beszélhetünk, azonban ahogy tágul a potenciális nyertesek köre (5, 10, 20 fő) úgy válik egyre nyíltabbá a megnyerhető erőforrás. Korábbi kutatások kevésbé fókuszáltak arra, hogy mennyiben befolyásolja a potenciális nyertesek aránya a versengés közben alkalmazott stratégiákat, azonban a jelen eredmények azt mutatják, hogy minél szűkösebbek az elérhető erőforrások, annál kevésbé lesznek segítőkészek és előzékenyek az ellenfelek egymással szemben, illetve annál nagyobb mértékben zavarják egymást a versengés során. További kutatásokkal mindenképpen érdemes lenne szisztematikusan feltárni azt, hogy az erőforrások szűkössége milyen módon befolyásolja a versengés során alkalmazott stratégiákat és kevésbé arra fókuszálni, hogy az interperszonális versengést kizárólag az olyan szituációkkal azonosítsuk, ahol abszolút szűkös erőforrások állnak rendelkezésre, tehát ahol csupán egy ember kerülhet ki győztesként.

A szituatív tényezőket illetően bizonyítást nyert, hogy a versengés folyamata felett észlelt kontroll indirekt módon pozitív kapcsolatban áll a konstruktív versengéssel. Vagyis, ha egy olyan helyzetben versengenek egymással az értékesítők, ahol az ő képességeiken és erőfeszítéseiken múlik a győzelem, akkor erősebb belső motiváció alakul ki náluk, tehát sokkal inkább fognak belső kényszerrel érezni arra, hogy versengjenek, illetve jobban fogják élvezni a versengés folyamatát. Ezek az eredmények Fülöp (1995) korábbi feltételezését bizonyítják azzal kapcsolatban, hogy a versengés konstruktív irányba terelhető, ha a felek úgy érzik, hogy rajtuk múlik annak kimenetele.

Végül a konstruktív versengésre alkotott modellben nem találtunk sem direkt, sem indirekt negatív összefüggést a másik fél hátráltatásával és a tisztességtelenséggel kapcsolatos stratégiák valamint a konstruktív versengés között. Annak ellenére, hogy Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) eredményeiben a tisztességtelenség alkalmazása a konstruktív versengés számos dimenziójával negatív összefüggést mutat, a jelen kutatásban a korrelációk kapcsán egy viszonylag gyenge sztochasztikus összefüggés igazolódott, amely a konstruktív versengés jövőbeli együttműködés dimenziójára vonatkozik. Ezt az eredményt azzal lehet magyarázni, hogy az előzékenység stratégiája és az önfejlesztési és hatékonysági motivációk lényegesebbek a konstruktív versengés létrejöttében, mint a másik fél hátráltatása és az esetleges tisztességtelenség. Könnyen elképzelhető, hogy míg a konstruktív versengés létrejöttében a fenti pozitív tényezők játsszák a fő szerepet, addig a versengés „eldurvulásában”, destruktívvá válásában nagyobb szerepet kap a tisztességtelen stratégiák alkalmazása. Ha mindez igaz, akkor elképzelhető, hogy a versengés konstruktív és destruktív dimenziója nem teljes mértékben áll egymással szemben, és nem egy kettősség végpontjaiként értelmezendők, hanem a versengést meghatározó tényezők részben átfedő, de egymástól eltérő mintázataiként írhatók le.

KONKLÚZIÓ

A jelen kutatás célja az volt, hogy értékesítők körében feltárja a konstruktív versengés dinamikáját. Eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy a konstruktív versengés feltételeinek kialakításában a legfontosabb tényezők között szerepel az, hogy a versengés résztvevői (1) nő-

velni akarják feladat-hatékonyágukat és fejlődni akarjanak, (2) a versengés iránti belső késztetések vezéreljék őket, és élvezni tudják a versenyhelyzetet, (3) a versenyhelyzet ellenére is maradjanak előzékenyek és végül (4) hatékonyan tudják felhasználni a kapcsolati tőkéjüket. Ezen kívül a fentiekhez képest kevésbé lényeges, de a konstruktív versengéssel pozitív kapcsolatban álló tényezők között szerepel: (5) a versengés kimenetele felett érzett kontroll; (6) a versenyhelyzetet megelőzően kialakult, a felek közötti pozitív kapcsolat. Az eredmények arra is rámutatnak, hogy a konstruktív versengés kialakulását gátolja, ha (1) a felek egymást zavarni akarják és ha (2) szűkösek a versengés során megszerezhető erőforrások. A versengésre irányuló külső kényszer és az ego-orientáció mint motiváció ambivalens módon hat a konstruktív versengés kialakulására. Összességében elmondható, hogy a konstruktív versengés egy válságban szenvedő szektorban is megjelenik, amely elemzéséhez Fülöp (1995, 2006) és Tjosvold és munkatársai (2003, 2006) által meghatározott dimenziók nagyon jó kiindulópontot adnak. Az eredmények értelmezésében pedig elsősorban nem a Morton Deutsch (1949a) által megfogalmazott teoretikus alapállás, hanem a Fülöp (2008) által nyújtott, a versengés paradigmaváltásáról alkotott interpretációs keret adja a legalkalmasabb elméleti hátteret.

SUMMARY

CONSTRUCTIVE COMPETITION IN CAR MARKET ORGANIZATIONS

The aim of the present study is the examination of motivational, strategy-related and contextual predictors of constructive competition in organizational environment. Car market salesmen consultants and executives (N = 75) were investigated. Participants described a competitive situation, and then they filled in a Likert-type questionnaire which is related to the situation. This questionnaire contained items concerning characteristics of constructive competition and motivational, strategy-related and contextual factors that can influence it. According to the results the most important motivational and strategy-related factors that predict constructive competition are (1) intrinsic motivation of competition (enjoyment and inner need to compete), (2) self-developmental and task-efficacy motivations, (3) consideration of the rival and (4) usage of social capital in order to win. Furthermore from the perspective of contextual factors (1) previous good relationship between adversaries, (2) unlimited resources, (3) external expectations from the company to win and (4) perceived control over the outcome of competition had impact on constructive competition in indirect ways. Results are interpreted in the light of paradigm shift (Fülöp, 2008) concerning competition research.

Keywords: constructive competition, motivation, strategy, context, organization, car market

IRODALOM

- ALLPORT, F. H. (1920): The influence of the group upon association and thought. *Journal of Experimental Psychology*, 3, 159–182.
- BORNSTEIN, G., EREV, I., ROSEN, O. (1990): Intergroup competition as a structural solution for social dilemma. *Social Behavior*, 5, 247–260.
- CHARLESWORTH, W. R. (1982): The ontogeny of political behavior. *American Behavioral Scientists*, 25, 3, 273–293.
- CHARLESWORTH, W. R. (1996): Co-operation and Competition: Contributions to an Evolutionary and Developmental Model. *International Journal of Behavioral Development*, 19, 1, 25–39.
- DEUTSCH, M. (1949a): A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, 2, 2, 129–152.
- DEUTSCH, M. (1949b): An experimental study of the effects cooperation and competition upon group process. *Human Relations*, 2, 3, 199–231.
- DWECK, C.S. (1986): Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040–1048.
- EREV, I., BORNSTEIN, G., GALILI, R. (1993): Constructive Intergroup Competition as a Solution to the Free Rider Problem: A Field Experiment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 29, 463–478.
- FLANAGAN, J. (1954): The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 4, 327–358.
- FÜLÖP M. (1995): *A versengésre vonatkozó tudományos és implicit elméletek*. PhD értekezés (kézirat), Budapest.
- FÜLÖP M. (1997): Versengés az Iskolában, In MÉSZÁROS A. (szerk.): *Az iskola szociálpszichológiai jelenségvilága*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 172–196.
- FÜLÖP M. (1998): *Deconstructing the Concept of Competition: The Japanese Version*. Paper presented at Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences, Stanford.
- FÜLÖP M. (1999): Japanese Students' Perception of the Role of Competition in Their Country, *Journal of Asian and African Studies*, 3, 1–2, 148–174.
- FÜLÖP M. (2001): A versengés szerepe. *Új Pedagógiai Szemle*, 11, 3–17.
- FÜLÖP M. (2002): A versengés kulturális tükörben. In HALÁSZ L., MARTON M., CZIGLER I. (szerk.): *Az általánostól a különös*. Books-in-Print, Budapest. 337–356.
- FÜLÖP M. (2003): A versengés mint szociális készség fejleszthetősége. In ZSOLNAI, A. (szerk.): *Szociális kompetencia – Társas viselkedés*. Gondolat Kiadó, Budapest. 170–192.
- FÜLÖP, M. (2004): Competition as a culturally constructed concept. In BAILLIE, C., DUNN, E., ZHENG, Y. (eds): *Travelling facts. The Social Construction, Distribution, and Accumulation of Knowledge*. Campus Verlag, Frankfurt / New York. 124–148.
- FÜLÖP M. (2006): Egyéni és csoportos versengés a szervezetekben. In MÉSZÁROS A. (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelentésvilága*. Z-Press Kiadó, Miskolc. 194–232.
- FÜLÖP M. (2008): Paradigmaváltás a versengéskutatásban. *Pszichológia*, 28, 2, 113–140.
- FÜLÖP, M. (2009): Happy and unhappy competitors. What makes the difference? *Psychological Topics*, 18, 2, 345–367.

- FÜLÖP, M., OROSZ, G. (2006): *The perception of economic competition and the competitive strategies of Hungarian business people*. Paper presented at IAREP / SABE World Meeting, Paris.
- HURLOCK, E., B. (1927): The use of group rivalry as an incentive. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 22. 181.
- INGLEHART, R. F., CHRISTIAN, W. (2005): *Modernization, cultural change, and democracy: the human development sequence*. Cambridge University Press, New York.
- JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T. (1974): Instructional structure: Cooperative, competitive, or individualistic. *Review of Educational Research*, 44, 2. 213–240.
- JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T. (1979): Conflict in the classroom: Controversy and learning. *Review of Educational Research*, 49, 1. 51–70.
- JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T. (1989): *Cooperation and competition: Theory and research*. Interaction Book, Edina, Minneapolis.
- JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T., JOHNSON, J., ANDERSON, D. (1976): Effects of Cooperative Versus Individualized Instruction on Student Prosocial Behavior, Attitudes Toward Learning, and Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 68, 4. 446–452.
- JOHNSON, D. W., MARUYAMA, G., JOHNSON, R. T., NELSON, D., SKON, L. (1981): Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 89, 1. 47–62.
- JULIAN, J. W., BISHOP, D. W., FIEDLER, F. E. (1966): Quasi-therapeutic effects of inter-group competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3. 321–327.
- LEWIN, K. (1948): *Resolving Social conflicts*. Hill Book, New York / London.
- LEWIS, H. B. (1944): An experimental Study of the Role of Ego in Work. I. The Role of the Ego in Co-operative Work. *Journal of Experimental Psychology*, 34. 113–127.
- LEWIS, H. B., FRANKLIN, M. (1944): An Experimental Study of the Role of Ego in Work: II. The Significance of Task-Oriented in Work. *Journal of Experimental Psychology*, 34. 195–216.
- MAY, M. A., DOOB, L. W. (1937): Co-operation and Competition. *Social Science Research Council Bulletin*, 125.
- MULVEY, P. W., RIBBENS, B. A. (1999): The effects of intergroup competition and assigned group goals on group efficacy and group effectiveness. *Small Group Research*, 30, 6. 651–677.
- OROSZ, G. (2010): *Social Representation of competition, fraud and academic cheating of French and Hungarian citizens*. Unpublished PhD dissertation, Reims / Budapest.
- PRICEWATERHOUSECOOPERS KFT. (2010): *A magyarországi személygépkocsi kereskedések piaci felmérése 2010*. http://www.pwc.com/en_HU/hu/publications/assets/PwC_Car_Dealer_Survey_2010.pdf
- QIN, Z., JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. (1995): Cooperative versus competitive efforts and problem solving. *Review of Educational Research*, 65, 2. 129–143.
- REEVE, J., COLE, S. G., OLSON, B. C. (1986): Adding excitement to intrinsic motivation research. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1. 349–363.
- REEVE, J., DECI, E. L. (1996): Elements of the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22. 24–33.

- REEVE, J., OLSON, B. C., COLE, S. G. (1985): Motivation and performance: Two consequences of winning and losing in competition. *Motivation and Emotion*, 9. 291–298.
- RABBIE, J. M., WILKENS, G. (1971): Intergroup competition and its effect on intragroup and intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 31. 302–310.
- RYCKMAN, R., HAMMER M., KACZOR L. M., GOLD J. A. (1996): Construction of a Personal Development Competitive Attitude Scale. *Journal of Personality Assessment*, 66, 2. 374–385.
- SHERIF, M., HARVEY O. J., WHITE, B. J., HOOD, W. R., SHERIF C. W. (1954/1961): *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*. Retrieved July 20, 2009, from <http://psychclassics.yorku.ca/Sherif/>
- SIMS, V., M. (1928): The relative influence of two types of motivation on improvement. *Journal of Educational Psychology*, 19. 480–484.
- TASSI, F., SCHNEIDER, B. H. (1997): Task-oriented versus other-referenced competition: Differential implications for children's peer relations. *Journal of Applied Social Psychology*, 27. 1557–1580.
- TJOSVOLD, D., JOHNSON, D. W., JOHNSON, R., SUN, H. (2003): Can interpersonal competition be constructive within organizations? *Journal of Psychology*, 137, 1. 63–84.
- TJOSVOLD, D., JOHNSON, D. W., JOHNSON, R., SUN, H. (2006): Competitive motives and strategies in organizations: Understanding constructive interpersonal competition. *Group Dynamics: Theory, Research, & Practice*, 10, 2. 87–99.
- VALLERAND, R. J., REID, G. (1984): On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6. 94–102.
- WÉBER, B. (2010): *Brutális félévet zárt a hazai autópiaç, présben a kereskedők*. http://www.mfor.hu/cikkek/Nagyot_bukott_a_hazai_autopiaç_tovabbra_is_presben_a_kereskedok_.html (Letöltés ideje: 2011.09.22.)
- YOUNG, M., FISHER, J., LINDQUIST, T. (1993): The effects of intergroup competition and intragroup cooperation on slack and output in a manufacturing setting. *The Accounting Review*, 68. 466–481.
- YOUNG, P. T. (1936): *Motivation of Behavior – The Fundamental Determinants Of Human And Animal Activity*. John Wiley & Sons, New York.

MELLÉKLETEK

1. melléklet. A konstruktív versengést meghatározó, operacionalizált tényezők és faktorsúlyok

Faktorok	Tételek		Cronbach alfa
<i>A versengés élvezete</i>	3. Ez a helyzet meghozta a kedvem ahhoz, hogy legközelebb is versengjek.	0,910	0,71
	1. Elegem volt már a versengésből.	-0,847	
	5. Pozitív érzéseim voltak, mert a versengés tanulságos volt számomra.	0,650	
<i>A megítélt feladat-hatékonyaság</i>	2. A versengés kimerített, ezért kevésbé voltam hatékony.	0,953	0,877
	4. A versengés elterelte a figyelmem a feladatvégzésről.	0,918	
<i>Jó kapcsolat a versenyt követően</i>	11. Úgy érzem, hogy a másik fél jobban tisztel a versengési helyzet hatására.	0,983	0,929
	14. A másik személyt jobban tisztellem a versengési helyzetnek köszönhetően.	0,891	
	12. Úgy érzem, hogy a versenytársam kompetensebbnek tart engem a versenyhelyzet hatására.	0,828	
	4. A másik felet kompetensebbnek tartom a versenyben tapasztaltak következtében.	0,683	
	10. A versengés segített szorosabb kapcsolatot kialakítani a kollégámmal.	0,654	
	1. A leírt versengést megelőző helyzethez képest sikeresebben tudok együttműködni ezzel a munkatársammal.	0,632	
<i>Projekt elvállalása a jövőben és elismertség érzése</i>	7. A versengés elismertebbé tett a munkahelyemen.	0,753	0,786
	2. Ez az esemény motivált újabb kihívást jelentő projektek elvállalására.	0,708	
	5. A versengési helyzet után úgy érzem, készen állok szembenézni egy újabb munkámmal kapcsolatos kihívással.	0,657	
<i>Jövőbeli együttműködés a versenytárssal</i>	6. A versenyt követően úgy értékelem, hogy szívesen dolgoznék együttműködve egy csapatban a versenytársammal.	0,845	0,862
	8. A versengés hatására a jövőben is dolgoznék együtt a másik féllel.	0,766	
<i>Személyes fejlődés</i>	13. Versengés nélkül sohasem fedeztem volna fel bizonyos lehetőségeimet, képességeimet.	0,698	0,652
	9. A versenyhelyzet, annak kimenetelétől függetlenül, mindenképpen a hasznunkra vált.	0,632	

2. melléklet. A konstruktív versengés hatótényezői (versenytársak közötti kapcsolat, erőforrások, motivációk és alkalmazott stratégiák) és faktorsúlyaik

Faktorok	Tételek		Cronbach alfa
<i>A versengés élvezete</i>	3. Ez a helyzet meghozta a kedvem ahhoz, hogy legközelebb is versengjek.	0,910	0,71
	1. Elegem volt már a versengésből.	-0,847	
	5. Pozitív érzéseim voltak, mert a versengés tanulságos volt számomra.	0,650	
<i>A megítélt feladat-hatékonyaság</i>	2. A versengés kimerített, ezért kevésbé voltam hatékony.	0,953	0,877
	4. A versengés elterelte a figyelmem a feladatvégzésről.	0,918	
<i>Jó kapcsolat a versenyt követően</i>	11. Úgy érzem, hogy a másik fél jobban tisztel a versengési helyzet hatására.	0,983	0,929
	14. A másik személyt jobban tiszteltem a versengési helyzetnek köszönhetően.	0,891	
	12. Úgy éreztem, hogy a versenytársam kompetensebbnek tart engem a versenyhelyzet hatására.	0,828	
	4. A másik felet kompetensebbnek tartom a versenyben tapasztaltak következtében.	0,683	
	10. A versengés segített szorosabb kapcsolatot kialakítani a kollégámmal.	0,654	
	1. A leírt versengést megelőző helyzethez képest sikeresebben tudok együttműködni ezzel a munkatársammal.	0,632	
<i>Projekt elvállalása a jövőben és elismertség érzése</i>	7. A versengés elismertebbé tett a munkahelyemen.	0,753	0,786
	2. Ez az esemény motivált újabb kihívást jelentő projektek elvállalására.	0,708	
	5. A versengési helyzet után úgy éreztem, készen állok szembenézni egy újabb munkámmal kapcsolatos kihívással.	0,657	
<i>Jövőbeli együttműködés a versenytársal</i>	6. A versenyt követően úgy értékelem, hogy szívesen dolgoznék együttműködve egy csapatban a versenytársammal.	0,845	0,862
	8. A versengés hatására a jövőben is dolgoznék együtt a másik féllel.	0,766	
<i>Személyes fejlődés</i>	13. Versengés nélkül sohasem fedeztem volna fel bizonyos lehetőségeimet, képességeimet.	0,698	0,652
	9. A versenyhelyzet, annak kimenetelétől függetlenül, mindenképpen a hasznunkra vált.	0,632	

A MUNKAHELYI JÓLLÉT KUTATÁSÁNAK ELŐZMÉNYEI ÉS JELENLEGI MEGKÖZELÍTÉSE – A STRESSZTŐL A JÓLLÉTIG



SZOMBATHELYI Csilla
ELTE Pszichológia Doktori Iskola Munka- és Szervezetpszichológia Program
szocsillaxy@yahoo.com

ÖSSZEFOGLALÓ

Ahogy a jóllét (well-being) fogalma is egyre inkább meghonosodni látszik a pszichológiában, úgy ezen belül a *munkahelyi jóllét* kifejezéssel is mind többet találkozhatunk a szakirodalomban. A konstruktum, bár első hallásra talán jól megragadhatónak tűnik, közelebbről tanulmányozva kiderül, hogy a különböző szerzők mégsem egységes kategóriákkal írják le a fogalmat. Mit jelent ma, és mióta foglalkoznak a munkahelyi jóllét kutatásával a szerzők? Milyen utak vezettek a mai jelentéstartalom kialakulásához, és hogyan határozzák meg az egyes szerzők a munkahelyi jóllét fogalmát? A tanulmányban ezekre a kérdésekre keressük a választ, bemutattva a munkahelyi jóllét kutatásának gyökereit, előzményeit és jelenlegi megközelítését.

A munkahelyi jóllét kutatásának előfutárait olyan kutatásokban találhatjuk meg, mint a stresszkutatások, elégedettség-kutatások, vagy az életminőség (quality of life) vizsgálatai. A következőkben ezen irányzatok munkahelyi vonatkozásait mutatjuk be röviden, összegezve a köztük lévő legfontosabb különbségeket, hasonlóságokat és helyüket a jóllét-kutatásokban.

A JÓLLÉT-KUTATÁSOK GYÖKEREI

A munkahelyi stressz és munkahelyi jóllét kapcsolata

Az érzelmi stressz pszichofiziológiai folyamatokra gyakorolt hatását már 1929-ben megfigyelte és leírta Cannon. A munkapszichológia látóterébe a fogalom mégis inkább a II. világháború idején került, amikor a háborús traumák következményeként súlyos érzelmi összeomlásokat tapasztaltak a fronton szolgálatot teljesítő katonák körében (Lazarus, 1993). A katonai vezetés igénye egyre inkább az lett, hogy a stresszt legjobban elviselni képes katonákat válasszák ki, illetve fejlesszék a már állományban lévő katonák stressztűrő képességét.

Ez volt tehát az első időszak, amikor a stresszt munkapszichológiai megközelítésben kezdték vizsgálni, ám a munkahelyi stressz intenzív kutatása mégis inkább az elmúlt három évtizedre tehető (Cox et al., 2000). E három évtized jellemzője volt mindemellett az is, hogy a hangsúly

a patogenezis tanulmányozásáról fokozatosan a szalutogenezisre helyeződött át, azaz olyan személyek vizsgálatára fókuszáltak, akik a megterhelő életesemények, stresszhatások mellett is egészségesek tudtak maradni (Salavecz, 2011). A megválaszolandó kérdések a következők voltak: Mik a munkahelyi stressz főbb jellegzetességei? Hat-e a munkahelyi stressz az egészségre, és ha igen, hogyan? A kutatási eredmények fényében milyen javaslatok tehetők a szervezet felé a munkahelyi stressz enyhítése céljából?

Mivel a stressz kutatásával kapcsolatban óriási mennyiségű szakirodalom gyűlt össze, ezért most tekintsünk el a stresszkutatás történetének bemutatásától, és fókuszáljunk kizárólag a munkahelyi stressz kutatására, azon belül is a mai legelterjedtebb definíciókra és elméletekre.

Manapság viszonylag általánosan elfogadott definíciónak tekintető Houtman és munkatársainak (2007, 4.) meghatározása, amely szerint a „munkahelyi stressz egyfajta fiziológiai, érzelmi, kognitív és viselkedéses mintázat, mely reakcióként jelenik meg a munka tartalmának, magának a szervezetnek, vagy a munkakörnyezetnek bizonyos megterhelő összetevőire”.

Ezek a reakciók akkor jelennek meg, ha a túlzott munkahelyi megterhelés mellett a dolgozónak nincs lehetősége munkakörülményeinek befolyásolására (Karasek, 1979), vagy más elmélet szerint, fakadhatnak a munkahelyen kifejtett erőfeszítés és az ezért kapott jutalmazás nem megfelelő arányából is (Siegrist, 1996). A személy-környezet illeszkedésének (person-environment fit) fontosságára is számos szerző rámutatott. E koncepció értelmében munkahelyi stressz forrása lehet, ha a lehetőségek és igények, illetve a követelmények és képességek nem illeszkednek egymáshoz megfelelően (Baker, 1985; Kristof, 1996).

Bármelyik munkahelyi stressz-modellt vesszük is alapul, a szerzők egyetértenek abban, hogy a munkahelyi stressz kialakulásában egyéni és szervezeti jellemzők együttesen vesznek részt, ám abban már kisebb a konszenzus, hogy melyeket nevezhetjük a stressz fő ágensének (Houtman et al., 2007). Ez a kérdéskör pedig azért olyan fontos, mert ennél fogva más és más intervenciót lehet kialakítani a stressz forrásának megszüntetésére. Az individuális különbségek, mint például az életkor, nem, személyiség, iskolázottság, vagy coping-potenciál, mind-mind mérlegelendők a preventív terv kidolgozásakor. A prevenció fókuszálhat az egyénre, ugyanakkor az egyéni jellemzők befolyásolása mellett a szervezet működésének felülvizsgálata, egyes munkahelyi tényezők megváltoztatása, a stresszorok azonosítása és – amennyiben lehetséges – kiküszöbölése is szükséges a munkahelyi stressz tényleges kezeléséhez, enyhítéséhez (Houtman és mtsai, 2007).

Számos vizsgálat született a munkahelyi stressz rövid-, illetve hosszú távú hatásának tanulmányozásával összefüggésben. A stressz egyénre gyakorolt hatásaként különböző egészségi problémák jelentkezhetnek mind a fiziológiai és pszichológiai egészség tekintetében, de ezen felül a stressz hat a dolgozók kognitív funkcióira és viselkedésére is (Waddell és Burton, 2006). A stressz negatív szervezeti következményeként a hiányzások számának emelkedését, fokozott kilépési arányt, lecsökkent teljesítményt, a baleseti ráta emelkedését, a fogyasztói/kliensi panaszok növekedését említik leggyakrabban (Houtman és mtsai, 2007).

A stressz szervezetre és az egyénre gyakorolt negatív következményei tehát ismertek, de mik azok a tényezők, amelyek ezeket a következményeket előidézik? Houtman (2007) és munkatársai a következő ágenseket határozták meg: feszített munkatempó, időbeli nyomás; a kontroll hiánya; a vezetők illetve a kollégák támogatásának a hiánya, az előrelépés és karrier-

lehetőség hiánya; a munka bizonytalansága; hosszú munkaórák; alacsony jövedelem; szexuális vagy pszichológiai zaklatás; a munka és a magánélet egyensúlyának hiánya. Ezek mellett olyan individuális tényezőket is említene, mint például a versengő karakter, túlzott elkötelezettség vagy az önbizalom hiánya. Az individuális tényezők között nem szabad elfelejtenünk a negatív affektivitásra való hajlamot, mint alapvető személyiségvonást, mely az érzelmeink és énkünk önreflexiók folyamataira jelentősen kihat (Watson, Clark, 1984). Ez a vonás szerepet játszik abban, hogy a lehetséges stresszorok közül mit és milyen mértékben veszünk figyelembe, illetve magát a stresszélményünket mennyire találjuk intenzívnek és kellemetlennek. Ugyancsak individuális faktornak tekinthető az egyén coping potenciálja, mely meghatározza, hogy egy adott stresszhelyzettel hogyan és mennyire hatékonyan képes megküzdeni a személy (Oláh, 1996).

Hogyan is függ össze a stressz és a jóllét fogalma? A legtöbb szakirodalomban, de gyakran a hétköznapi szóhasználatban is, a jóllétet a stressz hiányával kapcsolják össze (Baxter és mtsai, 2009). Dewe és Kompier (2008) a jóllétet kettős polaritásúnak tartja. A pozitív póluson a jóllét állapotára jellemző, hogy a személy élete kihívásokkal van tele, kreativitását használni tudja, jó munkahelyi kapcsolatokat ápol, identitást kölcsönöz a munkából, azt értelmetlinek látja, és ki tud teljesedni benne. Mindehhez az elégedettség érzésén keresztül vezet az út. Ezzel szemben a negatív póluson a jóllét hiányával jellemezhető személy ideges, irritábilis, szorongó, türelmetlen, vagy fáradt lehet, mindemellett rossz táplálkozás, alvászavarok és mozgásszegény életmód is jellemezheti. Ez az állapot a fenti szerzők szerint stressz hatására következik be, tehát stressz és jóllét kapcsolatáról az mondható el, hogy a jóllét hiánya a stressz következményeként áll elő (Dewe, Kompier, 2008).

Elégedettség-kutatások és a munkahelyi jóllét összefüggései

Fentebb már említettük az elégedettség konstruktumát, amely nem megkerülhető fogalom a jólléttel kapcsolatban. Most nézzük meg közelebbről a két fogalom közötti összefüggést.

Munkahelyi elégedettségre vonatkozó vizsgálatokat már az 1930-as évek végétől folytattak a pszichológusok, tehát az ilyen típusú kutatások párhuzamosan haladtak a stresszkutatással. Ezekben az időkben a fő fókusz a munkahelyi elégedettség és a teljesítmény kapcsolatán volt (Roethlisberger, Dickson, 1939).

A munkahelyi elégedettség azt fejezi ki, hogyan érznek a dolgozók a munkájuk különböző aspektusaival szemben (Spector, 1997; Robertson és Taylor, 2008). Tágabb értelemben ez annyit tesz, hogy valaki szereti (elégedett), vagy nem szereti (elégedetlen) a munkáját, mondja Spector (1997). Ebben az értelmezésben kizárólag a munkával kapcsolatos affektivitás jelenik meg, de más meghatározásokban már az értékéző, kognitív dimenzió is helyet kap.

Így például a munkahelyi elégedettség az egyén munkája iránt tanúsított attitűdként is értelmezhető (Hunt et al, 1985). Az attitűdök természetüknél fogva magukban rejtenek egy értékéző dimenziót is, mely értékézés alapvetően arra irányul, hogy a munkakörnyezet mennyire elégti ki az egyén szükségleteit (Locke, 1976). Ugyanakkor megvan benne az affektív komponens is (Lease, 1998), azaz a dolgozó érzelmi viszonyulása a munkájához, munkaszerepéhez.

Az is elmondható, hogy a munkahelyi elégedettség a munkapszichológiában talán a leggyakrabban tanulmányozott attitűd (Mitchell és Lasan, 1987). Mindemellett manapság nem

csak a pszichológia foglalkozik a munkahelyi elégedettséggel, azt a közgazdaságtan és szociológia – más összetevők mellett – a társadalmi jóllét (social welfare) egyik ágensének tekintik (Matiaske és Grözinger, 2011).

Számos vizsgálatban a munkahelyi elégedettség meghatározó faktorai közé sorolják a célok tisztaságát, az autonómiát és a részvétel lehetőségét a célok tervezésében (Arvey, Dewhirst és Boling, 1976). De ugyanígy lehet az elégedettség összetevője a munkáról kapott megfelelő visszajelzés (Jawahar, 2006), a munka stabilitása, kiszámíthatósága (Vlosky és Aguilar, 2009), a munka maga (Luthans, 1998) vagy éppen a kihívást nyújtó munkafeladatok megléte (Hall és Lawler, 1970).

A munkával való elégedettség jól bejósolja a dolgozó szándékát a munkahelyéről való kilépésre (Gazioglu és Tansel, 2002), de egyes szerzők szerint az általános szubjektív jóllétet is (Diaz-Serrano, Cabral Vieira, 2005). Ez utóbbi eredményből kiindulva tehát úgy tűnik, hogy a munkahelyi elégedettség egy fontos, szükséges, de nem elégséges összetevője a jóllétnek, nem tekinthetjük azzal azonos konstrukciónak. Mindemellett, a már korábban említett eredmények szerint (Dewe és Kompier, 2008) a munka különböző területein megélt elégedettség vezet el a jóllét érzéséhez.

Életminőség-vizsgálatok

Nem csak a stressz- és elégedettség kutatások terjedtek el a munkahelyeken, de ezek mellett a munkahelyi életminőség (quality of working life) vizsgálata is sokáig preferált kutatási terület volt.

Az első életminőség kutatások az 1950-es évektől indultak és az élet különböző területein vizsgálták az életminőség kérdéskörét. Eleinte az időskori életminőség volt a fókusz-pontban, majd az ilyen típusú vizsgálatok virágkorukat az 1960-as évektől élték (Veenhoven, 2007). Az egyik legtöbbet idézett szerzőpáros talán Andrews és Withey (1976), akik az Egyesült Államokban végeztek átfogó vizsgálatokat a lakosság életminőségével kapcsolatban, ám a munka világával kapcsolatos kérdések itt még kevésbé voltak hangsúlyosak.

Az 1980-as években az életminőség-kérdőívek az orvosi kutatásban is kezdtek elterjedni, leginkább a betegek életminőségét vizsgálták (pl. Clark és Bowling, 1990) betegnaplók formájában. Emellett azonban nem csak a pszichológiában, de a közgazdaságtanban is használtak életminőség-kérdőíveket az étellel való elégedettség feltárására (Frey és Stutzer, 2002), bár a kapott eredményeket olyan objektív mutatókkal kapcsolták össze, mint az egy főre jutó GDP ráta, egészségügyi ellátás, vagy az oktatás különböző mérőszámai.

A munkahelyi életminőség fogalma nagyon összetett, mely számos, egymással összefüggő faktorból épül fel. Összefügg a munkahelyi elégedettséggel, elkötelezettséggel, motivációval, teljesítménnyel, biztonsággal, kompetencia-fejlesztéssel, munka és magánélet egyensúlyával és a jólléttel is (Rethinam és Ismail, 2008). Ezen összefüggések pontos feltérképezéséhez a szerzők szerint azonban még számos vizsgálat lefolytatására van szükség.

A munkahelyi életminőség mérésére a mai napig van példa (Liang és Luo, 2002; Requena, 2003; Vasková és Kroupa, 2007). Warr (2007) szerint a munkahelyi életminőség kutatásai a gyakorlatban nagyon hasonló dolgokat vizsgálnak, mint manapság a szubjektív jóllét-kutatások, de fő jellegzetességük, hogy elsősorban kognitív értékelést kérnek a dolgozóktól mun-

kájukkal kapcsolatban. A kognitív értékelés mellett azonban a munkával kapcsolatos affektus mérésére kevésbé terjednek ki az életminőség kutatások. Emellett Warr eltérőnek tartja a két fogalmat időben való tartóssága szempontjából is, azaz az életminőség inkább egy hosszantartó jellegzetesség, a szubjektív jóllét pedig középtávon jellemzi az egyént.

ÉRZELEM, HANGULAT, ATTITÚD ÉS A SZUBJEKTÍV JÓLLÉT ÖSSZEFÜGGÉSEI

A tanulmány eddigi részében már többször használtuk az „érzelem”, „hangulat”, „attitúd” és „életminőség” fogalmakat. Gyakran felmerül azonban a kérdés, mi is igazán a különbség a fent említett fogalmak és a jóllét között. Warr (2007) összeveti a szubjektív jóllétet ezekkel a jólléttel gyakran egy lapon emlegetett fogalmakkal aszerint, hogy mennyire hangsúlyos benne az affektus, kogníció, viselkedés és a testi állapot, valamint elemzi őket időtartamuk és irányultságuk szerint (1. táblázat).

Warr szerint a „jóllét” és a „pozitív érzelmi állapot” számos összetevő mentén különböznek és nem tekinthetők egymás szinonimáinak. Így például amíg az érzelem a személy számára jelentős tárgyra irányul (pl. a düh egy bizonyos személy vagy tárgy felé, stb.), addig a jóllétnél kevésbé ragadható meg ilyen specifikus referenciapont. További eltérés, hogy mindkettő magában foglal mérhető pszichofiziológiai folyamatokat, de ezek általában sokkal kifejezőbbek, kézzelfoghatóbbak az érzelmek tekintetében, mint a jóllét esetében. Mindemellett az érzelmek általában rövidebb időtartamúak, míg a jóllét hosszabb ideig fennálló állapotot takar.

A hangulatot olyan affektív állapotnak tekintjük, ami általában kevésbé intenzív, mint az érzelem, és kevésbé kötődik egy konkrét tárgyhoz, valamint hosszabb ideig áll fenn, mint az érzelem (Barsade, 2002). A hangulatnak kognitív tartalma kevésbé jelentős, inkább dominál benne az affektív tartalom, mint a jóllét fogalmában (Forgas és George, 2001). Időtartamát és irányultságát tekintve a hangulat sokban hasonlít a jóllét konstruktumához, ám fő különbség, hogy a jóllét fogalomban a kognitív értékelő tényező szerepe is fontos, míg a hangulat legfontosabb összetevője az affektus.

A jóllét konstruktumának tanulmányozása során nem megkerülhető az attitúd fogalma sem. A szervezeteket kutató szakemberek szerint az egyének különböző attitúddal viselkednek a munka egyes összetevőivel szemben, mint például a munka változatossága, fizetés, előléptetés, kollégákkal való kapcsolat, a cég politikája, vagy a vezetők (Johnson és Johnson, 2000). Tudjuk, hogy az attitúd affektív, kognitív és konatív dimenziót tartalmaz (Hovland, Rosenberg, 1960). Az attitúdok a viselkedést vezérik, befolyásolják, meghatározzák, de ez a cselekvésre készítő tendencia kevésbé hangsúlyos a jóllét fogalmában, tehát irányultságuk szempontjából nem hasonlít egymásra a két fogalom, mondja Warr (2007). A jóllétnek bizonyos specifikus formái sokkal hasonlatosabbak az attitúdhöz, mint a jóllét kontextus-független formája. Így például a munkával való elégedettséget is gyakran tekintik egyfajta attitúdnak (Fisher, 2000). Nagyon valószínű tehát, hogy a munkával kapcsolatos jóllét és a munkával kapcsolatos attitúdok között sok közös vonás található. Még nyilvánvalóbb ez a hasonlóság

situáció-specifikus szinten, így például a munkakörülmények, a fizetés, vagy a kollégák maguk specifikus attitűd tárgyainak is tekinthetők.

Az alábbi táblázat röviden összefoglalja, és szemléletesen bemutatja az imént tárgyaltakat. Ezt áttekintve is látható, hogy a jóllét, bár számos ponton mutat hasonlóságot egyik vagy másik fogalommal, teljes egészében azonban mégsem feleltethető meg azoknak.

1. táblázat. A jóllét összefüggései az érzelemmel, hangulattal, attitűddel és életminőséggel (Warr, 2007)

Konstruktum	Leghangsúlyosabb összetevő	Időtartama	Irányultság
Szubjektív jóllét (affektív hangsúlyú)	Affektus	Közepes	Kevésbé irányított
Szubjektív jóllét (kognitív hangsúlyú)	Affektus és kogníció	Közepes	Kevésbé irányított
Érzelme	Affektus és testi állapot	Rövid	Célra irányuló
Hangulat	Affektus	Közepes	Kevésbé irányított
Attitűd	Affektus, kogníció és viselkedés	Hosszantartó	Célra irányuló
Életminőség	Affektus v. affektus és kogníció (a mérőeszköz típusától függően)	Hosszantartó	Kevésbé irányított

A MUNKAHELYI JÓLLÉT MAI MEGKÖZELÍTÉSE

A munkahelyi jóllét pontos megragadásának némiképp korlátja, hogy magának a jóllét fogalmának definiálásában sincs konszenzus a szerzők között (Danna és Griffin, 1999).

Shimmack (2006) szerint a jóllét-elképzelés arról szól, hogy az emberek az életüket értékelik és elhelyezik egy képzeletbeli skálán, a nagyon kívánatostól a nagyon nem kívánatosig.

Crisp (2005) egészen egyszerűen fogalmazva azt mondja, hogy a jóllét mindaz, ami „jó” az egyén számára. Úgy véli, hogy amikor arról beszélünk, mitől jó az embernek, kívánatosabb a „jóllét” szót használni a „boldogság” helyett. Ezzel szemben Warr (2007) éppen amellel teszi le a garast, hogy a „boldogság” fogalmát szerencsésebb használni a „jóllét” helyett, hiszen ez az emberek számára jobban megragadható fogalom. Látszik tehát, hogy a jóllét kifejezést gyakran felcserélhető fogalmakként használják a „boldogság”, az „élettel való elégedettség, vagy az angol „welfare” (jólét) fogalmakkal (Warr, 2007; Eckersley, 2007; Bourne, 2010), de gyakran összefüggésbe hozzák – ahogy arra a fentiekben már kitértünk – az életminőség és az attitűd konstruktumaival is.

A jóllét azonban több mindezeknél. A jóllét mindezen túl azt is jelenti, hogy értelme van az életünknek, hogy ki tudjuk használni az adottságainkat, valamint értékes és értelmes életet élünk (Eckersley, 2007). A szubjektív jóllétünk egyrészt diszpozicionálisan meghatározott (lásd pl. pozitív-negatív affektivitás), másrészt szerepet játszik benne az anyagi és társas helyzetünk és sok más egyéb környezeti feltétel, melyek együttesen fejtik ki hatásukat (Warr, 2007).

A jóllét fogalma sokkal inkább egy dinamikus, fluid, semmint egy állandó és stabil állapotot takar (Robertson és Taylor, 2008), mely nem köthető egyetlen konkrét helyzethez

(Wright és Cropanzano, 2000). Mindemellett jellemzője, hogy szubjektív is, hiszen nagyon egyéni, mi jelenti valaki számára a jóllét állapotát.

Talán az egyik legismertebb szerző a témakörben az amerikai Ed Diener (1984), aki három tényező által látja meghatározottnak a jóllét fogalmát: 1. pozitív affektus, 2. negatív affektus hiánya, 3. étellel való elégedettség. A jóllét megjelenése kognitív szinten, egyfajta reflektív önértékelő folyamat révén jön létre: pl. „jók az életkörülményeim”, „rossz a családi életem” stb. Emellett azonban a jóllét-érzés részét képezi az affektivitás is: „boldog vagyok”, „szomorú vagyok”, stb.

Ha ezt az elképzelést elfogadjuk, akkor megfogalmazható, hogy a munkahelyi jóllét megragadása sem történhet másként, mint az egyéntől kért szubjektív beszámoló által, melynek mind affektív, mind kognitív elemeket magában kell foglalnia, illetve ki kell térnie az elégedettség kérdésére is.

A jóllét definiálásában tehát meglehetősen nagy eltérések vannak az egyes szerzők között, így ebből adódóan nincs könnyű dolga annak sem, aki e fogalomnak egy szűkebb szeletét, a *munkahelyi jóllét* témakörét tanulmányozza. Általánosságban elmondható, hogy e tárgykörben ugyanúgy találhatunk különböző, egymásnak gyakran homlokegyenest ellentmondó definíciókat.

Így például Tehrani és munkatársai (2007, 4.) szerint „a munkahelyi jóllét több mint a betegség hiánya. A bio-pszicho-szociális modell értelmében, magában foglalja az egyén fizikális-, mentális- és szociális értelemben vett egészségét.” Más szerzők viszont éppen azt emelik ki, hogy a szubjektív jóllét fogalma nem azonos a mentális vagy pszichológiai egészséggel és nem is szükséges feltétele a pszichológiai jóllétnek (Diener, 1984. Kun, 2010). Jó példája ennek, amikor valaki a mentális problémája, vagy akár testi betegsége, fogyatékossága ellenére is boldog és elégedett az életével, munkájával.

Hogy manapság ki mit ért munkahelyi jóllét alatt, azt nem kizárólag a definíciók felől, de a mérési eljárások oldaláról is érdemes megközelíteni. Ha a munkahelyi jóllét egyik alapművét vesszük elő ennek tanulmányozására (Cartwright, S.; Cooper, C. L: *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, 2009), akkor azt látjuk, hogy a munkahelyi jóllét modelljei és mérési eljárásai között a következőket emelik ki: 1d. Warr: Vitamin-modell (Warr, 2007; 2009), 2. Burnout modell (Maslach és Jackson, 1981; Maslach és Mtsai, 2009), 3. Munkahelyi kontroll-jutalom modell (Siegrist, 1996, 2009), 4. ASSET-modell (Johnson, 2009).

Ezen modellek közül Warr (2007) a környezetnek 12 olyan összetevőjét, „vitaminját” adja meg, mely befolyásolja a munkahelyi jóllétet és ezeknek a megfelelő aránya és mértéke vezet el a jóllét, vagy az ő terminusát használva „boldogság” eléréséhez. E tizenkét összetevő: kontroll, lehetőség a készségek használatára, a külső környezetből fakadó célok, változatoság, a környezet egyértelműsége, másokkal való kapcsolat, jövedelem, fizikai biztonság, társas pozíció, támogató vezetés, karrier-lehetőség és méltányosság.

Amint látjuk, a burnout (kiégés) modelljét is a jóllét elméletek közé sorolják (Cooper és Cartwright, 2009). A kiégés-fogalom leírására a 70-es években került sor (Feudenberger, 1974) és azóta is számos kutatás, tanulmány irányult a munkahelyi kiégés okainak és következményeinek tanulmányozására. Mérésére a legelterjedtebb eszköz a Maslach Burnout Inventory

(MBI), melynek skálái a Kimerültség, Teljesítmény és Deperszonalizáció. A burnout kérdőív nem tekinthető azonban a munkahelyi jóllét teljes egészében valid mérőeszközének. Ezt támasztják alá többek között Garden (1989) kutatásai, melyek azt mutatják, hogy a jóllét szempontjából a „Kimerültség” skála a legrelevánsabb, a másik kettő azonban keveset mond róla.

Siegrist (1996, 2009) munkahelyi kontroll-jutalom modelljét már korábban említettük a stressz-elméletek között, ahogyan szintén egy stressz-elméletből (Cooper-Marshall féle stressz-modell, 1978) nőtte ki magát az ASSET-modell (Cooper és Cartwright, 2009). A modell stresszhez való szoros kapcsolata a mérőeszköz elnevezéséből is egyértelműen kiderül (ASSET: *A Shortened Stress Evaluation Tool*). A modell szerint a munkahelyi jóllét szempontjából meghatározó faktorok a munkahelyi kapcsolatok, munka-magánélet egyensúlya, munkaterhelés, munka-bizonytalanság, kontroll, erőforrások és kommunikáció, jövedelem, elköteleződés a szervezet iránt, a szervezet elköteleződése a dolgozó iránt, pszichológiai jóllét és fizikai egészség.

Gyakran a munkahelyi jóllét kutatásának előfutáiraiként említett munkahelyi elégedettség, és affektus vizsgálatok is hasonló munkahelyi faktorok mentén mérték a megcélzott konstruktumot, mint a fenti stressz modellekre épülő mérőeszközök: pl. Minnesota Satisfaction Questionnaire, Weiss (1967), Job Affective Scale (Brief és mtai, 1988; 2002) Job Descriptive Index, (Smith, Kendall, Hulin, 1969).

Az előbb említett példákban is láthatjuk, hogy a munkahelyi jóllét tartalmi meghatározásának még koránt sincs vége, a különböző szerzők különböző módon ragadják meg a fogalom lényegét. Ennek letisztítása, tartalmának pontos lefedése még a jövő kutatásainak a feladata.

ÖSSZEGZÉS

A fentieket összefoglalva elmondható tehát, hogy a munkahelyi jóllét fogalmának bár vannak összecsengései a munkahelyi stresszel/stressz-mentességgel, elégedettséggel, vagy a munkahelyi életminőséggel, de tartalmát tekintve mégsem azonosítható egyik felsorolt konstruktummal sem. A stresszt egyfajta közvetítő ágensnek tartják (Dewe és Kompier, 2008), mely a jóllét érzésének hiányához vezet, míg a munka különböző területein megélt elégedettség-érzés az, mely a pozitív jóllét állapotát eredményezi. Bár a munkahelyi életminőség fogalma mentén hasonló faktorokat mérnek a szerzők, mint a munkahelyi jóllét fogalmával kapcsolatban, lényegi különbség azonban, hogy az életminőség-kérdőívek főleg kognitív értékelő tényezők mentén gyűjtenek adatot a vizsgálati személyektől (Warr, 2007).

Éppen ebből kiindulva, a munkahelyi jóllét-kutatások egyik fontos újítása lehet a Diener (1984, 2009) által javasolt kutatási irányvonal, mely szerint a szubjektív jóllét – s így ezen belül a munkahelyi jóllét – definiálásában és mérésében ugyanolyan hangsúllyal kell szerepet kapnia a kognitív és affektív tényezőknek az elégedettség mérése mellett. Érdemes tehát ezen szempontokat megfontolni a jövőben az alkalmazott pszichológia illetve munkapszichológia területén munkahelyi jóllét-felmérések tervezése és kivitelezése során. A szervezeten belüli egyéni jóllét feltérképezése és az ezt követően kidolgozandó intervenciók megfogalmazása ta-

lán még pontosabb lehet, ha nem pusztán elégedettséget mérünk, mely a válaszadó részéről egy kognitív értékelő folyamatot igényel, de a különböző munkával kapcsolatos faktorok iránti affektus mérésére is megfelelő hangsúlyt helyezünk.

A munkahelyi jóllét időszakos felmérésére mind az egyén, mind a szervezet szempontjából szükség van. A munkáltató a dolgozók munkahelyi jóllétének monitorozásával rátalálhat azokra a gyenge pontokra, melyek veszélyeztetik a hatékony és produktív munkavégzést, és ezek fejlesztésére mind egyéni, mind szervezeti szinten intervenciók akciótterveket tud megfogalmazni. A feltárt problémák segítik a tudatosabb vezetői döntések kialakítását, a visszajelzés formájának megválasztását, az oktatás, képzés fejlesztését és más egyéb szervezeti tényezők hatékonyságának fokozását. Az a munkavállaló, aki érzi, hogy a szervezet törődik a jóllétével, elégedettebb lesz, csökken a cégtől való kilépés valószínűsége (Griffith, Hom és Gaertner, 2000) és fokozódik a munkateljesítménye (Petty és mtsai, 1984). Éppen ezen okokból kifolyólag egy hatékonyságra törekvő és emellett a dolgozóit hosszú távon megtartani kívánó szervezet számára elengedhetetlen a dolgozói jóllét időközi vizsgálata, melynek mind pontosabb méréséhez a pszichológia folyamatosan fejleszti a leghatékonyabb mérőeszközöket.

SUMMARY

ANTECEDENTS OF WORKPLACE WELL-BEING RESEARCHES AND ITS CURRENT EXPLANATIONS – FROM STRESS TO WELL-BEING

Conception of well-being is an often used construct in psychology. This construct seems to be a very plain conception, but in fact, different authors fill it with very different contents, and not with unified categories. So what does well-being nowadays really mean in the different researchers' interpretation? How was the current meaning being formed during the past years and decades? Now in this paper we try to find the answers for these questions showing the roots of workplace well-being research, like stress-research, quality of life research or workplace satisfaction examinations. We also introduce well-being's links with emotion, mood, attitude and quality of life. Finally we show some workplace well-being models which have practical relevance and can be well-used to improve employee well-being.

Keywords: well-being, workplace well-being, stress-research, quality of life research, workplace satisfaction, emotion, mood, attitude

IRODALOM

- ANDREWS, F.; WITHEY, S. (1976): *Social Indicators of Wellbeing: American Perceptions of Life Quality*. New York: Plenum Press.
- ARVEY, R. D., DEWHIRST, H. D.; BOLING, J. C. (1976): Relationships between goal clarity, participation in goalsetting, and personality characteristics on job satisfaction in a scientific organization. *Journal of Applied Psychology*, 61 (1). 103–105.
- BAKER, D. B. (1985): *The study of stress at work. Annual Review of Public Health*. 6:367–381.
- BARSADE, S. G. (2002): The ripple effect: emotional contagion and its effect on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47. 644–675.
- BAXTER, S., HERRMANN, K., PICKVANCE, S., GOYDER, E., CHILCOTT, J. (2009): Mental well-being through productive and healthy working conditions (promoting well-being at work). *ScHARR Public Health Evidence Report* 3.1.
- BOURNE, P. A. (2010): A Conceptual Framework of Wellbeing in Some Western Nations (A Review Article). *Current Research Journal of Social Sciences*, 2 (1). 15–23.
- BRIEF, A. P.; WEISS, H. M. (2002): Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Reviews Psychology*, 53. 279–307.
- BRIEF, A. P., BURKE, M. J., GEORGE, J. M., ROBINSON, B., WEBSTER, J. (1988): Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73. 193–198.
- CANNON, W. B. (1929): *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage*. D. Appleton & Co., New York.
- CLARK, P.; P. BOWLING, A. (1990): Quality of Everyday Life in Long-Stay Institutions for the Elderly. An Observational Study of Long-Stay Hospital and Nursing Home Care. *Social Science Medicine*, 30. 1201–1210.
- COOPER, C. L.; CARTWRIGHT, S. (2009): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford University Press.
- COOPER, C. L.; MARSHALL, J. (1978): Sources of Managerial and White Collar Stress. In COOPER, C. L.; PAYNE, R. (eds): *Stress at Work*. John Wiley and Sons Ltd., New York.
- COX, T; GRIFFITHS, A.; RIAL-GONZÁLEZ, E. (2000): *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- CRISP, R. (2011): *Wellbeing. The Stanford Encyclopaedia of Philosophy*. ZALTA, E. N. (ed.). <http://plato.stanford.edu/entries/well-being/> (Letöltés dátuma: 2011. február 5.)
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. (1999): “Health and Wellbeing in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 3. 357–384.
- DEWE, P.; KOMPIER, M. (2008): *Foresight Mental Capital and Well-being Project Well-being and work: future challenges*. The Government Office for Science, London.
- DIAZ-SERRANO, L.; CABRAL VIEIRA, J. A. (2005): *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*. IZA Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA): <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html> (Letöltés dátuma: 2011. június 13.)
- DIENER, E. (1984): Subjective wellbeing. *Psychol. Bull.*, 95. 542–575.

- DIENER, E. (ed.) (2009): *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series, Springer.
- ECKERSLEY, R. (2007): The politics of happiness. *Living Now*, March, issue 93. 6–7.
- EASTERLIN, R.A. (2003): *Building a better theory of wellbeing*. Prepared for presentation at the conference Paradoxes of Happiness in Economics, University of Milano-Bicocca, March 21–23. <http://www-rcf.usc.edu/~easterl/papers/BetterTheory.pdf> (Letöltés dátuma: 2011 február 5.)
- FREY, B. S., STUTZER A. (2002): *Happiness and Economics*. Princeton, NY: Princeton University Press.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974): Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30. 159–165.
- GARDEN, A. (1989): Burnout: The effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 3. 223–234.
- GAZIOGLU, S.; TANSEL, A. (2002): Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors. *Economic Research Centre Working Papers in Economics* 03/03, 2002., Ankara.
- GRIFFETH, R. W., HOM, P. W., GAERNER, S. (2000): A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover; Update moderator tests and research implications for the next millenium. *Journal of Management*, 26. 463–468. <http://ideas.repec.org/p/met/wpaper/0303.html> (Letöltés dátuma: 2011. június 13.)
- HOUTMAN, I., JETTINGHOFF, K., CEDILLO, L. (2007): Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. *Protecting Workers' Health* Series No. 6.
- HOVLAND, C. I., ROSENBERG, M. J. (eds) (1960): *Attitude organization and change*. Yale University Press, New Haven.
- HUNT, S. D., CHONKO, L. B., WOOD, V. R. (1985): Organizational commitment and marketing. *Journal of Marketing*, 49 (1). 112–126.
- FORGAS, J. P., GEORGE, J. M. (2001): Affective influences on judgements and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational and Human Decision Processes*, 86. 3–34.
- JAWAHAR , I. M. (2006): Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research*, 27 (2). 213–236.
- JOHNSON, G.J., JOHNSON, W.R. (2000): Perceived over qualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15 (2), 167–185.
- JOHNSON, S. (2009): Organizational Screening: The ASSET Model. In COOPER, C. L., CARTWRIGHT, S. (eds): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford University Press. 133–158.
- KARASEK, R. (1979): Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24. 285–304.
- KRISTOF, A. L. (1996): Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49. 1–49.
- KUN, Á. (2010): Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi szemle*, 2010/2. 35–42.
- LAZARUS, R. S. (1993): From Psychological Stress to The Emotions, A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*. 1–21.

- LEASE, S. (1998): Annual review, 1993–1997: Work attitudes and outcomes. *J. Vocational Behaviour*, 53 (2). 154–183.
- LIANG, WEN-MIIN, LUO, HSIEN-WEN (2002): Effects of Workplace Conditions on Taiwanese Workers Quality of Life. *Mid. Taiwan J. Med* 7. 206–214.
- LOCKE, E. A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. In DUNNETTE, M. D. (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago.
- LUTHANS, F. (1998): *Organizational Behaviour* (8th ed.). Irwin McGraw-Hill, Boston.
- MASLACH, C., LEITER, M. P., SCHAUFELI, W. (2009): Measuring Burnout. In COOPER, C. L., CARTWRIGHT, S. (eds): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford University Press. 86–108.
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2. 99–113.
- MATIASKE, W., GRÖZINGER, G. (2011): Job Satisfaction Revisited, *Management Revue. The International Review of Management Studies*, 22 (1). 5–7.
- MITCHELL, T. R., LASAN, J.R. (1987): *People in Organization* (3rd ed.). McGraw-Hill, New York.
- OLÁH, A. (1996): *A megküzdés személyiségtényezői: A pszichológiai Immunrendszer és működésének módszere*. ELTE, Budapest.
- PETTY, M. M., MCGEE, G., CAVENDER J. W. (1984): A meta-analysis of the relationship between individual job-satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9. 712–721.
- REQUENA, F. (2003): Social capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace. *Social Indicator Research*, 61, 3. 331–360.
- RETHINAM, G. S., ISMAIL, M. (2008): Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7, 1.
- ROBERTSON, I.; J. FLINT-TAYLOR, J. (2008): Leadership, psychological well-being and organisational outcomes. In CARTWRIGHT, S., COOPER, C. (eds): *The Oxford Handbook on Organisational Well-being*. Robertson Cooper Ltd., Manchester.
- ROETHLISBERGER, F. J.; DICKSON, W. J. (1939): *Management and the worker*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- SALAVECZ Gy. (2011): *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései nemzetközi és hazai viszonylatban*. Doktori értekezés (kézirat). Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola.
- SHIMMACK, U. (2006): Internal and External Determinants of Subjective Well-being: Review and Policy Implications. In YEW-KWANG NG, LOK SANG HO (eds): *Happiness and Public Policy*. Palgrave Macmillan, England. 67–88.
- SHIMMACK, U. (2008): *Measuring well-being in the SOEP*. Berlin, 2008.
<http://ssrn.com/abstract=1306888>
- SMITH, P. C., KENDALL, L. M., HULIN, C. L. (1969): *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally, Chicago.
- SIEGRIST, J. (1996): Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1. 27–43.

- SIEGRIST, J. (2009): Job Control and Reward: Effects on Well-Being. In COOPER, C. L., CARTWRIGHT, S. (eds): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford University Press.
- SPECTOR, P. E. (1997): *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Sage, London.
- TEHRANI, N., HUMPAGE, S., WILLMOTT, B., HASLAM, I. (2007): *What's happening with well-being at work?* Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- VASKOVÁ, R.; KRUPA, R. (2007): *Quality of the working life in the Czech Republic*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/05/ef05115en.pdf> (Letöltés ideje: 2012. január 5.)
- VEENHOVEN, R. (2007): Quality of life research. In BRYANT, C. D., PECK, D. L. (eds): *'21st Century Sociology. A Reference Handbook'*. Sage, Thousand Oaks, California, USA. 54–62.
- VLOSKY, R. P.; AGUILAR, F. X. (2009): A Model of Employee Satisfaction: Gender Differences in Cooperative Extension. *Journal of Extension*, 47, 2.
- WADDEL, G., BURTON, K. A. (2006): *Is work good for your health and well-being?* The Stationery Office, London.
- WARR, P. (2007): *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.
- WARR, P. (2009): Environmental „Vitamins”, Personal Judgments, Work Values and Happiness. In COOPER, C. L., CARTWRIGHT, S. (eds): *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford University Press. 57–85.
- WATSON, D., CLARK, L. A. (1984): Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96. 465–490.
- WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W., LOFQUIST, L. H. (1967): Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. 22., MN: University of Minnesota, Minneapolis.
- WRIGHT, T., CROPANZANO, R. (2000): Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1. 84–94.

MÚHELY

A BŰNISMÉTLÉS MEGELŐZÉSÉT CÉLZÓ REHABILITÁCIÓS PROGRAMOK TAPASZTALATAI: MI MŰKÖDIK, ÉS MI NEM



SZABÓ Judit
Országos Kriminológiai Intézet
judit.szabo@okri.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

A börtönépesség folyamatos növekedése a világ számos országában égető problémaként jelentkezik, és hazánkban is egyre komolyabb kihívások elé állítja a büntetés-végrehajtási szervezetet. A megfelelő elhelyezést biztosító férőhelyek hiányának és a személyi állomány leterheltségének elsősorban pénzügyi okokra visszavezethető problémáin túl az is aggályos, hogy a társadalom egyre nagyobb hányada lesz börtönviselt, amely tendencia az ezzel kapcsolatos családi, munkaerőpiaci, szociális és egyéb problémákat is növeli. Egyre fontosabb szerepet kellene tehát kapnia a harmadlagos prevenciónak: a bűnismétlés megelőzésének, a rehabilitációnak, illetve a reintegrációnak. Vannak országok, ahol nagyon komoly intézeti és közösségi szintű programok működnek a börtönből szabaduló emberek társadalomba történő visszavezetése céljából, és ezek hatékonyságáról is egyre több információ áll rendelkezésre. A magyar büntetés-végrehajtásban egyelőre inkább a szabadságvesztés büntetés-megtorló és elrettentő, valamint társadalomvédő funkciója érvényesül, és a harmadlagos megelőzés szempontjai háttérbe szorulnak. Hazánkban csak elenyésző számú kutatás zajlott, zajlik ezen a területen, különösen a bűnelkövetők pszichológiai kezelése témakörében, ezért elsősorban a nemzetközi tapasztalatokra kell támaszkodnunk, ha korszerűbbé és hatékonyabbá kívánjuk tenni a hazai gyakorlatot. Jelen cikk célja, hogy a nemzetközi szakirodalom alapján röviden és a teljesség igénye nélkül bemutassa a többé-kevésbé hatékonynak minősített kezelési módszerek és programok főbb jellemzőit, fajtáit, röviden kitérve azokra a beavatkozásokra is, amelyek rendre kudarcot vallanak a bűnismétlés megelőzése terén. Az áttekintés elsősorban azokra a rehabilitációs programokra, eszközökre koncentrál, amelyek pszichológiai módszerekkel igyekeznek befolyást gyakorolni a volt bűnelkövetőre a bűnismétlés esélyének csökkentése érdekében, míg a reintegrációt célzó, elsősorban a szabadulás után zajló programokkal csak érintőlegesen foglalkozik. A kezelés fogalmának használata természetesen nem jelenti azt, hogy egyetértünk a bűnözés és a rehabilitáció medikális modelljével, tehát azzal az állásponttal, amely szerint a bűnelkövetés egy klinikai értelemben vett patológiás jelenség volna.

A HATÉKONYSÁGVIZSGÁLATOKRÓL RÖVIDEN

A Martinson doktrína¹ (Martinson, 1974) óta a bűnisméltés megelőzését célzó rehabilitációs programok hatékonyságának kérdése élénk tudományos érdeklődés középpontjában áll. A treatment válságát követő időszakban jelentős visszaesés következett be a büntetés-végrehajtási intézetekben végzett nevelési és kezelési gyakorlat terén, de az azóta eltelt évtizedekben felhalmozódott kutatási eredmények és tapasztalatok arra engednek következtetni, hogy a bűnelkövetők társadalomba történő visszailleszkedésének támogatására irányuló aktív és célzott tevékenységnek – megfelelő módszerekkel és szakértelemmel végezve – igenis van létjogosultsága. Időközben a Martinson és kollégái (Lipton et al., 1975) által publikált, szakmai és laikus körökben egyaránt nagy port felvert metaelemzés komoly módszertani hiányosságaira is fény derült. Az utóbbi kutatási eredmények újraértékelése céljából létrehozott bizottság (Blumstein et al., 1978, id. Miller, 1989) jelentéséből és a későbbi kritikákból az derül ki, hogy a metaanalízis alapjául szolgáló programok egy része már elavult, és megkérdőjelezhető módszertani alapokra épült. Többségük azért bizonyult hatástalannak a bűnisméltés megelőzésében, mert arra egyáltalán nem alkalmas módszert alkalmazott, tehát eleve kudarcra volt ítélve. A másik problémás pont a programok értékelése kapcsán a hatékonyság mércéje volt. Lipton, Martinson és Wilks (1975) metaelemzése egyáltalán nem vette számításba a kriminális tevékenység ritkulását vagy az elkövetett bűncselekmények súlyának csökkenését, hanem kizárólag a bűnisméltés hiányát tekintette a hatékonyság kritériumának, holott ma már tudjuk, hogy a bűnelkövetéssel való felhagyás általában egy hosszú, jobb és rosszabb periódusokkal tarkított folyamat eredménye. Lipton és munkatársai (i. m.) munkája ugyanakkor – bár paradox módon épp a szándékolttal ellentétes hatást gyakorolt az akkori kriminálpolitikára – kétségkívül katalizálta a bűnelkövetők rehabilitációját érintő kutatásokat. Az 1970-es óta a rehabilitációs programok hatékonyságára vonatkozó kutatások – és ezeknek köszönhetően maguk a programok is – sokat fejlődtek módszertanilag, és a metaanalízis fejlődésével ma már az eredményeknek a korábbiaknál sokkal szofisztikáltabb és komplexebb elemzésére nyílik lehetőség. Az 1990-es évek végére kialakult a sztenderdizált hatékonyságvizsgálatok módszertanára vonatkozó szakmai konszenzus (Borbíró, 2010). A kutatások a korábbiaknál stabilabb elméleti alapokra, jobban kontrollált változókra és szisztematikusabb áttekintésre épülnek. Egyrészt arra keresik a választ, hogy mely módszerek, illetve programok hatékonyak a bűnisméltés megelőzésében, másrészt arra, hogy ezek közül melyek, milyen körülmények között és mely bűnelkövetői csoportok esetében bizonyulnak a legeredményesebbnek. Terjedelmi okok miatt nem foglalkozom részletesen a hatékonyságvizsgálatok módszertanával és az egyes programok hatékonysági mutatóival, csak a fontosabb eredmények rendszerezett áttekintésére vállalkozom.

¹ Martinson 1974-ben, illetve Lipton, Martinson és Wilks 1975-ben publikálták 231 rehabilitációs program hatékonyságvizsgálatának metaelemzése során kapott eredményeiket. Arra a megállapításra jutottak, hogy „semmi nem működik”. Bár a kutatásvezető Lipton volt, következtetésük Martinson doktrína néven vált ismertté, mivel Martinson volt az, aki különböző fórumokon elkötelezetten igyekezett népszerűsíteni tanulmányukat. 1979-ben revideálta korábbi álláspontját.

A HATÉKONY REHABILITÁCIÓS PROGRAMOK ISMÉRVEI

Az 1990-es évek óta a hatékony kezelési programok kritériumairól felhalmozódott jelentős mennyiségű szisztematikus és összehasonlítható empirikus adat (ld. pl. Hollin, 1999) túlnyomó része az ún. RNR (Risk-Need-Responsivity, Kockázat-Szükséglet-Reszponzivitás) modell elemei, tehát a kockázat, szükséglet és rezponzivitás elveit támasztja alá (ld. pl. Borbíró, 2010). Ez a modell a bűnelkövetők rehabilitációjának legismertebb és legmeghatározóbb elmélete. Meglehetősen pragmatikus és gyakorlatias megközelítés, amely szilárd empirikus alapokon nyugszik, és a bűnelkövetés etiológiájára vonatkozó megállapításokat sem nélkülözi. Vázát a három korábban említett központi elv képezi; a kockázati elv azt határozza meg, hogy *kit* kell kezelni, a szükségleti elv azt, hogy *mit* kell kezelni, a rezponzivitás elve pedig a kezelés módját, a *hogyan*-t. A *kockázati elv* szerint a bűnismétlés valószínűsége – kockázatbecsléssel – felmérhető, és a megelőzést célzó kezelést a kockázat szintjéhez kell igazítani (Andrews és Bonta, 2010). A terápiát a közepes és a magas kockázatú bűnelkövetők számára kell fenntartani, mivel az alacsony kockázatúak esetében általában hatástalan, sőt, olykor káros a beavatkozás (Lowenkamp és Latessa, 2004; Andrews és Bonta, 1998). A *szükségleti elv* szerint a kezelésnek az ún. kriminogén szükségletekre, tehát a bűnelkövetés szempontjából specifikus dinamikus kockázati tényezőkre kell irányulnia. Ilyenek például az antiszociális személyiségmintázat, a bűnözést támogató attitűdök vagy a szerhasználat. A *rezponzivitás elve* a terápiás program módszerének és stílusának az elkövető tanulási stílusához és képességeihez való igazítását írja elő. Az RNR modell a kognitív-viselkedéses megközelítésen alapuló módszereket tartja a legalkalmasabbnak a magatartásmódosításra. A terápiás terv a kockázati, szükségleti és rezponzivitási tényezők felmérésének eredményein alapul, amely pszichológiai mérőeszközök segítségével történik (ld. pl. White-Graham, 2010). A kockázat- és szükségletbecslés eredményeinek birtokában alakítja ki a rehabilitációs szakember a terápiás tervet, szem előtt tartva a modell elveit. Az RNR modell meglehetősen terjedelmes szakirodalma természetesen a fentieknél jóval részletesebb leírásokat tartalmaz mind az elméleti háttérrel, mind a gyakorlati vonatkozásokkal kapcsolatban (ld. pl. Andrews és Bonta, 2010; Bonta és Andrews, 2010). E rövid, a későbbiekben taglaltak szempontjából fontos kitérő után a továbbiakban a bűnismétlés megelőzését célzó programok hatékonyság-vizsgálatainak fontosabb eredményeit foglalom össze, terjedelmi okok miatt a teljesség igénye nélkül.

Röviden összefoglalva az eredményeket, a hatékony programok strukturáltak, fókuszáltak, összetettek, a készségek és más erősségek fejlesztésre összpontosítanak, és viselkedéses, illetve kognitív viselkedéses technikákat alkalmaznak (MacKenzie, 2000). További kritériumok a terápiás szakember és a kliens közötti megfelelő terápiás kapcsolat, a részvétel önkéntessége, az elkövető kriminalitással összefüggő befolyásolható jellemzőire irányultság, valamint az integritás, amely a terápiás terv megfelelő megvalósítását biztosítja (ld. pl. Parhar et al., 2008). Az 1. táblázat részletesebben tartalmazza a hatékony kezelési programok ismérveit, a szakirodalomban kialakult konszenzus alapján (Hollin, 1999 nyomán):

1. táblázat. A hatékony kezelési programok kritériumai

1. A kezelési programok differenciálatlan alkalmazása nem kívánatos eredményhez vezethet a bűnisméltés csökkentése vonatkozásában: ennek elkerülése érdekében a kezelést a közepes és a magas kockázatú bűnelkövetők esetében kell alkalmazni, és a terápiának a kriminogén tényezőkre kell irányulnia.
2. A terápiás program típusa nagyon fontos szempont: a strukturált viselkedéses vagy multimodális terápiás programok eredményesebbek, mint a kevésbé fókuszált megközelítések.
3. A legsikeresebb programok viselkedés-lélektani alapokkal és az azokat kiegészítő, az attitűdökre és a hiedelmekre összpontosító kognitív komponenssel rendelkeznek.
4. A kezelési programokat úgy kell megtervezni, hogy minél nagyobb fokú rezponzivitást (fogékonyságot, válaszkészséget) eredményezzenek a bűnelkövetőknel.
5. A közösségi környezetben végrehajtott programok hatékonyabbnak bizonyulnak, mint a zárt intézetiek. Bár utóbbiak is eredményesek, ha közösségi alapú beavatkozásokkal egészülnek ki.
6. A leghatékonyabb programok magas fokú integritással rendelkeznek, azaz magasan képzett szakemberek hajtják végre azokat, és a kezelés kezdeményezői a program minden fázisában részt vesznek.

A KOGNITÍV VISELKEDÉSTERÁPIÁS MÓDSZEREK

Ahogy az az *1. táblázatból* kiderül, a számos terápiás programtípus közül a kognitív viselkedéses (a továbbiakban CBT) módszerek bizonyulnak a leghatékonyabbnak a bűnisméltés megelőzése terén. Az 1980-as évek óta e programok rohamos fejlődésének és terjedésének lehetünk tanúi egyebek mellett a harmadlagos prevenció gyakorlatban is (Robinson és Crow, 2009). A CBT a társas tanulásméleti perspektívában gyökerezik, amely a prevenció, a kezelés és a helyreállító igazságszolgáltatás területén egyaránt jól alkalmazható elméleti és gyakorlati háttérrel nyújt (Akers et al., 2009). Jóval szélesebb elméleti keretet jelent, mint a megerősítési elméletek, mert a magatartás magyarázatához és a viselkedésváltozás előidézéséhez a kogníciót, a verbalizációt és a modelltanulást is segítségül hívja (Pearson et al., 2002). A kognitív viselkedésterápiák arra az alapfeltevésre épülnek, hogy a kogníciók meghatározzák a viselkedést, és hogy előbbieik módosítása révén utóbbi is befolyásolható (Wilson et al., 2005). Az tehát, hogy egy bűnelkövető hogyan gondolkodik a világról, hogyan viszonyul másokhoz, milyen az értékrendje, hogyan érvel és old meg problémákat, szoros összefüggésben áll a kriminális viselkedésével (Kann et al., 2005). Ennek fényében a terápia elsődleges célját az érzelmek és a megismerő folyamatok megváltoztatása, illetve a következményes gondolkodás kialakítása képezik. A kognitív-viselkedésterápiás megközelítésre épülő programok nem a kezelés passzív alanyának tekintik az elkövetőt, hanem aktív résztvevőnek, ún. morális cselekvőnek, aki képes arra, hogy újraértékelje a korábbi antiszociális döntéseit, és helyettük új, pro-szociális attitűdöket alakítson ki (Robinson és Crow, 2009). A személyes felelősségre, a bűncselekmények egyéni döntésként való értelmezésére és e döntések erkölcsi vonatkozásaira építenek – empirikusan igazolt hatékonyságuk mellett utóbbi elveknek köszönhetik

népszerűségüket. Több kritika is érte azonban ezt a megközelítést annak okán, hogy sokan a bűnelkövetés és a rehabilitáció medikális modelljének feléledését látják benne (Robinson és Crow, 2009). A bírálók azzal érvelnek, hogy a szociálpszichológiai perspektíva, a környezeti tényezők hatásainak figyelembe vétele és a bűnelkövető bevonása a kezelésbe nem változtatnak azon a tényen, hogy a kognitív-viselkedéses programok az egyénben rejlő okokra vezetnek vissza a problémát, és a „bűnözői elme” megváltoztatása révén kívánják kifejteni hatásukat. A bűnelkövetés pszichológiai hátterének hangsúlyozása azonban nem egyenlő a bűnelkövetés patológiázásával, különösen, mivel a kognitív és társas tanulási zavarokkal nemcsak a bűnelkövetők rendelkeznek. A kognitív viselkedéses megközelítés továbbá egyáltalán nem hagyja figyelmen kívül a kriminogén környezeti tényezőket sem, tehát nem kizárólag egyéni tényezőknek tulajdonítja a bűnelkövetést.

A CBT programokat széles körben alkalmazzák mind zárt intézeti, mind közösségi környezetben². Ezek a programok olyan különböző technikákra épülnek, mint pl. a kognitív készségfejlesztés, a kognitív átkeretezés, az interperszonális problémamegoldás, a társas készségek fejlesztése, a düh-menedzsment, a morális érvelés, az addiktológiai tanácsadás, a viselkedésmódosítás, és a visszaesés megelőzés (Robinson és Crow, 2009). Az utóbbi elemek különböző kombinációiból felépített specifikus CBT programok közül az ART-t (Agression Replacement Training), az SCC-t (Strategies for Self-Improvement and Change), az MRT-t (Moral Reconciliation Therapy), az R&R-t (Rehabilitation and Reasoning), az RPT-t (Relapse Prevention Therapy) és a T4C-t (Thinking for a Change) alkalmazzák a legszélesebb körben, de számos egyéb változat létezik (Gideon és Sung, 2011). Az ART (ld. pl. Goldstein et al., 2004) a stresszes helyzetek keltette, agresszív viselkedéshez vezető ellenséges késztetések kezelésére alkalmas proszociális eszközökkel ruházza fel a – főleg fiatalok – bűnelkövetőket. Az SCC (Wanberg és Milkman, 2008) során a szermentes és normakövető életmódhoz szükséges gondolkodási és viselkedéses mintázatokat sajátítják el a szerhasználó bűnelkövetők. Az MRT-t (Little és Robinson, 1988) elsősorban ittas vezetők és nők elleni erőszaktevők körében alkalmazzák, és a viselkedéssel kapcsolatos döntéseknek a társadalmilag elfogadott értékek szerinti folyamatos értékelésére és módosítására épül. Az R&R (Ross és Ross, 1995; Robinson és Proporino, 2004) oly módon kívánja megváltoztatni a kriminális gondolkodást és attitűdöket, hogy sajátos gondolkodási készségeket tanít az elkövetőknek, például a cselekvés előtti megfontolást, a tett következményeinek anticipálását, illetve a lehetséges viselkedési alternatívák számbavételét. Az RPT-t (Parks et al., 2001) szerfüggő bűnelkövetők esetében alkalmazzák az addiktológiai kezelést követő időszakban, hogy megtanulják gondolkodásuk és viselkedésük kontrollálását a visszaesés megelőzése érdekében. A T4C (Bush et al., 2002) az előbbiekkal szemben nem csak bizonyos speciális bűnelkövetői csoportok, hanem bármelyik elkövető esetében alkalmazható program. Célja az én és a mások iránti tudatosság felkeltése az interperszonális készségek, a kognitív újraszervezés és a konfliktusmegoldás fejlesztése révén. A logikára és az érzelmekre egyaránt építő modell, az ún. REBT (Rational Emotive Behavior Therapy; Racionális Érzelmi Viselkedésterápia) (Ellis,

² Részletesebb elemzésért ld. Borbíró, 2010.

1984) szintén jól alkalmazható a bűnisméltés megelőzésében (White és Graham, 2010). Az Egyesült Államokban és Ausztráliában bevezetett SMART modell is CBT technikák épül. A CBT programok sikerének titka a rugalmasságukban rejlik, abban, hogy nemtől, bűncselekmény típustól, illetve terápiás környezettől függetlenül alkalmazhatóak.

A CBT technikák között külön kiemelés érdemel a düh-menedzsment, amely egyébként nemcsak a kognitív-viselkedéses kezelési programok gyakori eleme (White és Graham, 2010). Négy alapvető technikával dolgozik, amelyek a düh hátterének feltárását és kezelését célozzák: (1) relaxáció, amely a düh érzelmi és élettani összetevőjét és az ezekhez kapcsolódó szorongást kezeli, (2) kognitív beavatkozások, amelyek a megismerő folyamatokkal foglalkoznak, (3) kommunikációs készségekre irányuló beavatkozások, amelyek az asszertivitás és a konfliktusmegoldás hiányosságait célozzák meg, (4) kombinált beavatkozások, amelyek két vagy több CB beavatkozást integrálnak. Bár viszonylag kevés börtönspecifikus düh-menedzsment program esetében történt hatékonyságvizsgálat, van némi bizonyíték az eredményessége mellett (ld. pl. Ireland, 2004). ám súlyos erőszakos bűnelkövetők esetében nem tűnik hatékonynak, és a bűnisméltésre gyakorolt hatásairól is keveset tudunk (White és Graham, 2010).

A kognitív viselkedésterápiás programok hatékonyságához a kutatási eredmények fényében nem fér kétség (ld. pl. Wilson et al., 2005; Cann et al., 2005). Különösen a jól képzett szakemberek által végzett, hosszú tartamú, a magas kockázatú bűnelkövetőkre fókuszáló, és a minőségbiztosítást szolgáló részvételi és együttműködési előírásokat tartalmazó programok sikeresek (Gideon és Sung, 2011). Ugyanakkor a kísérleti – jellemzően kicsi – CBT programok általában kedvezőbb eredményekkel zárulnak, mint a nagyobb szabású implementált programok, ami az integritás fenntartásának nehézségeire utal utóbbiak esetében, és további aggályok is felmerülnek a szakirodalomban (Cann et al., 2005). Mindazonáltal megállapítható, hogy a kognitív viselkedéses technikák a magatartáskorrekció eszköztárának központi és nélkülözhetetlen elemei.

EGYÉB MÓDSZEREK

A CBT technikákon kívül számos egyéb – többé-kevésbé hatékonnak talált – módszer is van a rehabilitációs szakemberek tarsolyában, amelyek segítségével a terápiás terv mind az elkövetők sajátosságaihoz, mind a kezelést végző személyek képzettségéhez, kompetenciáihoz és tapasztalataihoz hozzáigazítható. Nem kimondottan terápiás módszer, inkább a motiváció és a fogékonyság növelését célzó eszköz a motivációs interjúzás, amelynek a bűnelkövetők körében való alkalmazhatósága, hatékonysága mellett egyre több bizonyíték szól (pl. Walter et al., 2007; McNeill et al., 2005). Bizonyos bűnelkövetői csoport – pl. a szexuális és az erőszakos bűnelkövetők – terápia iránti motiváltságának és fogékonyságának e módszerrel történő fejlesztése vonatkozásában többen kedvező eredményekről számoltak be (pl. Musser et al., 2008). A módszer a vágyott állapot elérése és a tényleges viselkedés közötti különbségből fakadó ambivalencia leküzdésében nyújt segítséget az elkövetőknek a bűnelkövetéssel való felhagyás folyamatának előmozdítása érdekében Alkalmazása olyan alapelvekre épül, mint például az empátia kifejezése, a jelenlegi viselkedés és az elérni kívánt célok közötti diszkrepancia kialakítása és az én-hatékonyság támogatása (White és Graham, 2010).

Az önismeret, a belátás és a különböző készségek fejlesztését célzó pszichoedukáció – amelyre mind egyéni, mind csoportos foglalkozás alapozható – a büntető igazságszolgáltatási rendszerben is gyakran alkalmazott beavatkozási forma. Utóbbi kontextusban a pszichoedukáció célja a kriminogén szükségletek és a problémás viselkedés és gondolkodás felismerése és kezelése. Irányulhat például az erkölcsi ítéletalkotás deficitjeinek, a szociális kognitív torzításoknak és a társas készségek hiányosságainak korrekciójára (Liau et al., 2004). A pszichoedukációs programok kognitív viselkedéses technikákra és motivációs interjúra egyaránt építhetnek (Miceli, 2009). A pszichoedukációval kapcsolatos tapasztalatok azt mutatják, hogy a nagyon alacsony intelligenciahányadossal, illetve súlyos kognitív deficittel rendelkező egyének kivételével többféle bűnelkövetői csoport – akár a komolyabb kihívást jelentő szexuális bűnözők, illetve személyiségzavarban vagy szkizofréniában szenvedő bűnelkövetők – esetében is ígéretes módszer (White és Graham, 2010). Lényeges, hogy az ismeretátadás a kliens iskolázottsági szintjéhez és kommunikációs stílusához igazodjon, hogy a szakember a foglalkozások során kerülje az olyan témákat, amelyek a kriminális viselkedésre irányuló impulzusokat vagy sóvárgást eredményezhetnek, és hogy a foglalkozás hossza alkalmazkodjon az egyén figyelemkoncentrációs képességeihez. A felsoroltakon kívül egyéb pszichoszociális beavatkozások színesíthetik a rehabilitáció eszköztárát, például a művészetterápia vagy az állatgondozásra épülő programok, amelyek azonban inkább csak kiegészítő jelleggel alkalmazhatók a fő terápiás módszer (elsősorban CBT) mellett.

Meggyőző eredmények támasztják alá a drogfüggő elítéltek kezelésére szolgáló programok hatékonyságát is (Aos et al., 2006). A drogbíróságok³, a strukturált terápiás közösségek, a kognitív-viselkedéses elemeket tartalmazó kezelések és más terápiás formák mindegyikének eredményessége mellett szólnak bizonyítékok, bár a szakirodalom elsősorban a terápiás közösségeket emeli ki ebben a vonatkozásban. Ezek a viselkedéses elemekre épülő programok a kriminalitással összefüggést mutató szerhasználó magatartást célozzák meg, és különösen akkor hatékonyak, ha az intézeti kezelést közösségi utánkövetéssel ötvözik (MacKenzie, 2000).

A többé-kevésbé hatékonyak bizonyult módszerek mellett érdemes röviden kitérni azokra a beavatkozásokra is, amelyek nem működnek. A szakirodalomban mára kialakult egyfajta konszenzus arra vonatkozóan, hogy a tisztán punitív elemeket tartalmazó, az elrettentésre és a sokkhatásra építő programok – pl. a Scared Straight – nem alkalmasak a bűnismétlés megelőzésére, illetve csökkentésére, sőt, akár növelhetik is annak valószínűségét (Gendreau et al., 2000). A kizárólag a fegyelemre alapozó, katonai jellegű programok – pl. a terápiás elemeket nem tartalmazó csizmatáborok – is hatástalanok harmadlagos prevenciók szempontból (MacKenzie, 2000). A zárt intézetben végzett kezelések szempontjából azok az eredmények a leginkább informatívak, amelyek a tisztán pszichodinamikus jellegű (McGuire és Priestly, 1995; Andrews et al., 1990; Gendreau, 1996; Garrett, 1985), illetve a strukturálatlan, nondirektív pszichológiai

³ A világ több országában – pl. USA, Kanada, Nagy-Britannia – működő problémamegoldó bíróságok, amelyek a „büntetés helyett kezelés” elve alapján működnek. Az USA-ban például a drogbíróságok alkohol- és drogfüggőséget célzó kezeléseket és a büntetőeljárást integrálják, az érintett személy szerhasználati szokásaihoz igazított esetkezelés módszerével (Dudits, 2010).

tanácsadást nyújtó programok eredménytelenségéről számolnak be a magatartáskorrekció téren (MacKenzie, 2000; Sherman et al., 1998; Gendreau, 1996; Andrews et al., 1990). Utóbbi következtetések *különösen tanulságosak lehetnek a főleg strukturálatlan egyéni pszichológiai foglalkozásokra építő hazai gyakorlat számára.*

A PROGRAMOK IMPLEMENTÁCIÓJA

Arról tehát sok információval rendelkezünk, hogy mely rehabilitációs elméletek, illetve kezelési módszerek és milyen feltételek mellett bizonyulnak leginkább hatékonynak, és a tudomány fejlődése nem hagy kétséget a felől, hogy további fejlemények várhatók e téren. Ami azonban a megfelelő rehabilitációs modell és programok kiválasztásánál is nagyobb kihívást jelent, az utóbbiaknak a megvalósítása, tehát a „való életbe” történő átvitele. Márpedig a megfelelő implementáció elengedhetetlen a cél – jelen esetben a bűnisméltés csökkentése – szempontjából. A programok megvalósításának körülményei azonban ritkán optimálisak, mind a szakembergárda, mind a kriminálpolitikai közeg tekintetében. Ráadásul bizonyos kutatásokból az derül ki – konkrétan a korábban említett RNR modell kapcsán –, hogy a kockázat- és szükségletbecslés az idő múlásával csökken, amely nyilván a terápia hatékonyságát is rontja (Bonta et al., 2001). Ennek oka még ismeretlen, ahogyan az is, hogy hogyan lehet megfelelően szinten tartani a rehabilitációs szakemberek tudását. Tovább bonyolítják a képet azok a kutatási eredmények, amelyek szerint a valós körülmények között végrehajtott kezelési programok hatékonysága megközelítőleg a felére esik vissza a kísérleti, illetve demonstrációs programokéhoz képest (Andrews és Bonta, 2010). Minden kedvező hatékonyságvizsgálati eredmény tehát némi fenntartással kezelendő, mivel a szélesebb körben történő implementáció miatt kérdéses lehet a programintegritás fenntartása. Mindezen eredmények fényében vált szükségessé az ún. technológia transzfer – tehát a magatartás-korrekciós programok kutatási eredményeken alapuló megvalósításának – kutatása. A „technológia” nem más, mint programok hatékonyságára vonatkozó empirikus eredményekre, illetve a hatékony kezelést biztosító alapelvekre vonatkozó ismeretanyag (Bourgon et al., 2010). A program sikeres implementációjához mindenképp szükség van egy bizonyítottan hatékony programra. Ezen felül szem előtt kell tartani a program alapjául szolgáló rehabilitációs modell alapvető elveinek érvényesülését is. E kritériumok teljesülése esetén is hiba csúszhat a gépezetbe, ha nem megfelelő módon történik maga a „technológia átvitel” folyamata. Az átvitel módja lehet képzés (workshop, coaching stb.), intenzív szupervízió vagy egyéb eszközök, amelyek biztosítják az új módszer szakszerű és az eredeti céloknak megfelelő módon történő alkalmazását a rehabilitációs végző személyzet körében. Egyre többen számolnak be a szakirodalomban az egyes korrekciós programok sikeres megvalósításáról (Bourgon és Armstrong, 2005), így a programintegritást biztosító eredményes implementáció feltételeire és módszereire vonatkozó ismeretanyag is gyarapszik.

KÖVETKEZTETÉSEK

A fentiek alapján a bűnelkövetők rehabilitációjának elméleti és gyakorlati vonatkozásairól ki-rajzolódó kép szerint a pszichológiai kezelési programok alkalmas eszközei a bűnismétlés megelőzésének, legalábbis meghatározott feltételek mellett, bizonyos bűnelkövetők esetében. Bármilyen kis mértékű csökkenést eredményeznek is a bűnismétlési rátában, mind zárt intézeti, mind közösségi környezetben történő alkalmazásuk költséghatékony módja lehet a bűnelkövetők rehabilitációjának, feltéve, hogy megfelelnek a hatékonyság kritériumainak. Az eredményes zárt intézeti terápiás programok a szabadulás utáni reintegráció esélyeit is növelik. A hazai büntetés-végrehajtásban sajnos nincs jelen markánsan a harmadlagos prevenció szemlélet, és a bűnismétlés megelőzését célzó strukturált programok bevezetése is várat magára. A magyar börtönökben dolgozó pszichológusok és nevelők munkája a krízisintervencióra és a szuicid prevencióra korlátozódik, és a terápiás munkára fennmaradó csekély időben is többnyire a bűnismétlés megelőzése szempontjából hatástalannak bizonyult strukturálatlan tanácsadás jellegű tevékenységet végeznek. Ennek okai nyilvánvaló módon nem a szakma érdeklődésének vagy hajlandóságának hiányában, hanem sokkal inkább anyagi természetű és szervezeti tényezőkben valamint a nagyfokú leterheltségben keresendők, és utóbbiak terén egyelőre nem sok változásra számíthatunk. A rehabilitációs programokkal kapcsolatos nemzetközi tapasztalatokra vonatkozó ismeretek gyarapítása azonban ettől függetlenül elengedhetetlen a hazai harmadlagos prevenció gyakorlat fejlesztéséhez.

IRODALOM

- AKERS, RONALD L., JENNINGS, WESLEY G. (2009): The social learning theory of crime and deviance. In KROHN, M. D., LIZOTTE, A. J., HALL, G. P. (eds): *Handbook on crime and deviance*. Springer, New York. 103–120.
- ANDREWS, D. A. BONTA, J. (1998): *The Psychology of Criminal Conduct*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Co.
- ANDREWS, D. S., BONTA, J. (2010): *The psychology of criminal conduct*. NJ:LexisNexis, Newark.
- AOS, S., MILLER, M., DRAKE, E. (2006): *Evidence-based adult corrections programs. What works and what does not*. Washington State Institute for Public Policy, Olympia.
- BONTA, J., BOGUE, B., CROWLEY, M., MOTIUK, L. (2001): Implementing offender classification systems: lessons learned. In BERFELD, G. A., FARRINGTON, D. P., LESCHIED, A. W. (eds): *Offender rehabilitation in practice: Implementing and evaluating effective programs*. John Wiley, Chichester.
- BOURGON, G., ARMSTRONG, B. (2005): Transferring the principles of effective treatment into a „real world” prison setting. *Criminal Justice and Behavior*, 32. 3–25.
- BOURGON, G., BONTA, J., RUGGE, T., GUTIERREZ, L. (2010): Technology transfer: the importance of ongoing clinical supervision in translating „what works” to everyday community supervision. In MCNEILL, F., RAYNOR, P., TROTTER, C. (eds): *Offender supervision. New directions in theory, research and practice*. Willan Publishing, New York. 91–112.

- BORBÍRÓ, A. (2010): *A prevenció célú kezelési programok továbbfejlesztésének lehetőségei a büntetés-végrehajtásban I.* (Kutatási beszámoló, kézirat.) Országos Kriminológiai Intézet, Budapest.
- BURNETT, R., MARUNA, S. (2006): The kindness of prisoners: Strengths-based resettlement in theory and in action. *Criminology & Criminal Justice*, 6 (1). 83–106.
- BUSH, J., GLICK, B., TAYMANS, J. (2002): *Thinking for a Change: Integrated Cognitive Behavior Program.* The National Institute of Corrections, Washington DC.
- CANN, J., FALSHAW, J., FRIENDSHIP, C. (2005): Understanding „what works”: Accredited cognitive skills programs for young offenders. *Youth Justice*, 5. 165–179.
- DUDITS D. (2010) Az elterelés nemzetközi gyakorlata. In VITRAI J. (szerk.): *Büntetés helyett. A büntetőeljárás alternatívájaként működő elterelés értékelése.* Nemzeti Drogmegelőzési Intézet, Szakmai Forrás Sorozat. L'Harmattan, Budapest. 23–32.
- ELLIS, A. (1984): The essence of RET. *Journal of Rational-Emotive Therapy*, 2 (1). 19–25.
- GARRETT, C. J. (1985): Effects of residential treatment on adjudicated delinquents: A meta-analysis. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 22. 287–308.
- GENDREAU, P. (1996) The principles of effective intervention with offenders. In HARLAND, A. T. (ed.): *Choosing correctional options that work: Defining the demand and evaluating the supply.* Thousand Oaks, CA, Sage. 117–130.
- GENDREAU, P., GOGGIN, F. C., CULLEN, F. T., ANDREWS, D. A. (2000): The effects of community sanctions and incarceration on recidivism. *Forum on Corrections Research*, 12 (2). 10–13.
- GIDEON, L., SUNG, H. E. (2011): *Rethinking corrections: Rehabilitation, reentry, reintegration.* SAGE Publications Ltd., London.
- GOLDSTEIN, A. P., NENSÉN, R., DALEFLÖD, B., KALT, M. (eds) (2004): *New perspectives on Aggression Replacement Training. Practice, research and application.* John Wiley & Sons, Chichester
- HOLLIN, C. R. (1999): Treatment programs for offenders. Meta-analysis, „what works,” and beyond. *International Journal of Law and Psychiatry*, 22 (3–4). 361–372.
- IRELAND, J. L. (2004): Anger management therapy with young male offenders: An evaluation of treatment outcome. *Aggressive Behavior*, 30. 171–185.
- LIAU, A., SHIVELY, R., HORN, M., LANDAU, J., BARRIGA, A., GIBBS, J. (2004): Effects of psychoeducation for offenders in a community correctional facility. *Journal of Community Psychology*, 32 (5). 543–558.
- LIPTON, D., MARTINSON, R., WILKS, J. (1975): *The effectiveness of correctional treatment: A survey of evaluation studies.* Praeger, New York.
- LITTLE, G. L. (2000): Cognitive-behavioral treatment of offenders: a comprehensive ten-year review of MRT research. *Addictive Behaviors Treatment Review*, 2 (1). 12–21.
- LITTLE, G. L., ROBINSON, K. D. (1988): Moral Reconciliation Therapy: a systematic, step-by-step treatment system for treatment resistant clients. *Psychological Reports*, 62. 135–151.
- LOWENKAMP, C. T., LATESSA, E. J. (2004): Understanding the risk principle: How and why correctional interventions can harm low-risk offenders. *Topics in Community Corrections*, 3–8. <http://www.yourhonor.com/dwi/sentencing/RiskPrinciple.pdf>

- MACKENZIE, D. L. (2000): Evidence-based corrections: Identifying what works. *Crime and Delinquency*, 46 (4). 457–471.
- MARTINSON, R. (1974): What works? – Questions and answers about prison reform. *Public Interest*, 35. 22–54.
- MCGUIRE, J., PRIESTLEY, P. (1995): Reviewing ‘What Works’: Past, Present and Future. In McGuire, J. (ed.): *What Works: Reducing Re-offending: Guidelines from Research and Practice*. Wiley, Chichester, NY. 3–34.
- MCNEILL, F., BATCHELOR, S., BURNETT, R., KNOX, J. (2005): *21st Century Social Work – Reducing re-offending: Key practice skills*. Scottish Executive, Edinburgh.
- MICELI, V. (2009): Analyzing the Effectiveness of Rehabilitation Programs. *Senior Honors Projects. Paper 158*. <http://digitalcommons.uri.edu/srhonorsprog/158>
- MILLER, J. G. (1989): The debate on rehabilitating criminals: is it true that nothing works? *Washington Post*, April 23.
- MUSSER, P., SEMIATIN, J., TAFT, C., MURPHY, C. (2008): Motivational interviewing as a pre-group intervention for partner-violent men. *Violence and victims*, 23. 539–557.
- PARHAR, K. K., WORMITH, J. S., DERKZEN, D. M., BEAUREGARD, A. M. (2008): Offender coercion in treatment: A meta-analysis of effectiveness. *Criminal Justice and Behaviour*, 35. 1109–1135.
- PARKS, G. A. ANDERSON, B.K., MARLATT, G. A. (2001): Relapse Prevention Therapy. In HEATHER, N., PETER, T., STOCKWELL, T. (eds): *The handbook of alcohol dependence and problems*. John Wiley & Sons, Ltd., Sussex.
- PEARSON, F. S., LIPTON, D. S., CLELAND, C. M., YEE, D. S. (2002): The effects of behavioral/cognitive-behavioral programs on recidivism. *Crime and delinquency*, 48. 476–496.
- ROBINSON, G., CROW, I. (2009): *Offender rehabilitation: Theory, research and practice*. SAGE Publications Ltd., London.
- ROBINSON, D., PROPORINO, F. J. (2004): Programming in cognitive skills: The Reasoning and Rehabilitation Programme. In HOLLIN, C. (ed.): *The essential handbook of offender assessment and treatment*. John Wiley & Sons, Chichester.
- ROSS, R. R., ROSS, R. D. (eds) (1995): *Thinking straight: The reasoning and rehabilitation programme for delinquency prevention and offender rehabilitation*. AIR Training and Publications, Ottawa.
- SHERMAN, L. W., GOTTFREDSON, D. C., MACKENZIE, D. L., ECK, J., REUTER, P., BUSHWAY, S. D. (1998): *Preventing crime: What works, what doesn't and what's promising*. Research in Brief, National Institute of Justice, US Department of Justice. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/171676.PDF>
- WALTERS, S., CLARK, M., GINGERICH, R., MELTZER, M. (2007): *Motivating offenders to change: A guide for probation and parole*. US Department of Justice, National Institute of Corrections, Washington DC.
- WANBERG, K. W., MILKMAN, H. B. (2008): *Criminal conduct and substance abuse treatment: Strategies for Self-improvement and Change, pathways to responsible living – Provider's guide*. SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.

- WHITE, R., GRAHAM, H. (2010): *Working with offenders. A guide to concepts and practices*. Willan Publishing, New York.
- WILSON, D. B., BOUFFARD, L. A., MACKENZIE, D. R. (2005): A quantitative review of structured, group-oriented, cognitive-behavioural programs for offenders. *Criminal Justice and Behaviour*; 32. 172–204.

MÓDSZERTAN

A DAHLING-FÉLE MACHIAVELLIZMUS SKÁLA VALIDÁLÁSA¹

TALMÁCSI György

Szegedi Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet Szeged

OROSZ Gábor

Szegedi Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet Szeged
MTA TTK Kognitív Idegtudományi és Pszichológiai Intézet

BIRKÁS Béla

Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet Pécs

BERECZKEI Tamás

Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet Pécs

e-mail: gaborosz@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÓ

A machiavellizmus egy széles körben kutatott téma a pszichológiában, mérésére hosszú időn keresztül az 1970-ben Christie és Geis által létrehozott Mach-IV skála szolgált. Mivel a Mach-IV számos módszertani kritériumnak nem felelt meg, így további törekvések jelentkeztek egy alkalmas machiavellizmust mérő skála megalkotására. Dahling, Whitaker és Levy (2009) megalkották a Machiavellista Személyiség Skálát (*Machiavellianism Personality Scale – MPS*), mely eleget tesz a legtöbb módszertani elvárásnak és amerikai mintán megbízhatóan méri a machiavellizmust. A jelen tanulmányban Dahling és munkatársai munkájára alapozva 404 fős egyetemista mintán validáltuk a Machiavellista személyiség skálát. A végleges modell négy faktora (amoralitás, kontrollérzet, kontroll iránti vágy és a mások iránti bizalmatlanság) összesen 15 tételt tartalmaz (RMSEA = 0,05; CFI = 0,96; TLI = 0,95; Cronbach-alfa = 0,75). Az eredmények alapján a kérdőív konstruktum validitása és megbízhatósága megfelelő, így mind evolúciós pszichológiai, mind szervezetpszichológiai kutatásokban alkalmazható.

Kulcsszavak: machiavellizmus, egyéni különbségek, EFA, CFA, MPS

¹ Az első két szerző ugyanolyan mértékben vett részt a cikk megírásában. A tanulmány írása során a második szerző az OTKA PD 106027 (projektvezető: Orosz Gábor) és az OTKA (K 77691) kutatási támogatásban részesült (projektvezető: Fülöp Márta). Szeretnénk megköszönni a fordítóknak a segítségét, különösen Rea Barbarának és Fábian Elzának.

A MACHIAVELLIZMUS RÖVID TÖRTÉNETE

A machiavellizmus fogalmát Niccolò Machiavelli *A fejedelem* című műve ihlette, amelyet 1513-ban írt (a hivatkozott magyar kiadás megjelenési éve: 1964). E politikai tanulmány Machiavelli értekezéseit foglalja össze a hatalomról: annak megszerzéséről, megtartásáról, hatékony használatáról, valamint az uralkodónak a néphez való viszonyáról. Hideg, racionális rendszert mutat be, amelyben az uralkodó a cél érdekében a morális szabályokat felrúghatja, az embereket általánosságban véve lustának, megbízhatatlannak, rosszindulatúnak és könnyen becsaphatónak tartja, s mindezt szükség szerint kihasználhatja. A 16. századtól azokat az embereket tekintették machiavellistának, akik céljaik elérése érdekében bármit megtesznek, legyen szó hazugságról, csalásról, lopásról. Alapvetően rosszindulatúak, és folyamatosan az általánosan elfogadott morális értékek ellenében cselekszenek.

A machiavellizmus megítélése napjainkra sem változott sokat, nem véletlen tehát, hogy szervezeti szempontú megközelítése is rengeteg negatív jegyet hordoz magában. A mások személyes jólétét veszélyeztető tényezők közül kiemelendő a machiavellistákra jellemző verbális és fizikai erőszak, valamint a törvények, szabályok és előírások áthágására való hajlandóság. A szervezeti célok elérését közvetetten hátráltató tulajdonságaik hatására – többek között a jellemzően destruktív politikai nézeteik – megtévesztő és egyben manipulatív magatartásuk, bizalmas információkkal történő visszaélésre mutatott hajlandóságuk, valamint munkateljesítményük szándékos csökkentése miatt potenciális veszélyforrások lehetnek (Griffin és O’Leary-Kelly, 2004).

A modern pszichológia fogalomtárában a machiavellista személyiség fogalma olyan magatartást jelöl, melyben valaki más emberekre a saját céljai eléréséhez szükséges eszközöként tekint. Egyfajta viselkedési stratégiaként is tekinthetünk a machiavellizmusra, ahol saját célok megvalósítása mások manipulálása révén valósulhat meg (Wilson, Near és Miller, 1996). A machiavellizmus egy sajátos világnézeti stílust és meghatározott magatartásformákat is magába foglal. A nagymértékben machiavellista személyek számára a „cél szentesíti az eszközt”, vagyis a reális, opportunista és anyagi szempontokra koncentrálnak. Ezzel együtt jár a szociális kapcsolatokban domináló cinikus, gyanakvó beállítódás, valamint az emberekkel kapcsolatos – főként pozitív – illúziók hiánya. Hajlamosak másokkal szemben negatív előfeltevésekkel élni, például, ha ők nem használják ki a másikat, akkor majd azt más teszi meg velük (Gunthorsdottir, McCabe és Smith, 2002). Viselkedési taktikáik legmeghatározóbb eleme a manipuláció. Igen meggyőzően vezetnek félre másokat, valamint amint lehetőségük van, csaláshoz folyamodnak. Empátiás készségük és együttműködési hajlandóságuk alacsony, emellett képesek kivonni magukat az események érzelmi hatása alól. Ennek köszönhetően interperszonális szituációkban képesek hideg fejjel gondolkodni, higgadtan cselekedni, hiszen nem veszik át mások érzelmi hőfokát (Wilson és mtsai, 1996).

A machiavellizmus fogalma a pszichológiába az 1960-as években került be, amikor Christie és Geis elkezdte tanulmányozni annak a lehetőségét, hogy *A fejedelem* című műben megfogalmazott gondolatokkal egyetértő személyek egy külön személyiségtípust képviselnek. E gondolatmenetből kiindulva a machiavellizmust pszichológiai eszközök által megfigyelhetőnek és mérhetőnek tekintették. Több kérdőív kidolgozása utána eredményeiket a *Studies*

in *Machiavellianism* című könyvben tették közzé (Christie és Geis, 1970). Az általuk validált Mach-IV széles körben elterjedt mérőeszközként vált ismertté és a mai napig is gyakran használatos.

A MACHIAVELLIZMUS MÉRÉSE

A Mach-IV fejlesztése és kritikája

A Mach-IV kialakítása során Christie és Geis (1970) *A fejedelem* (Machiavelli, 1513) című művéből szó szerint kiragadott, hatékony manipulátorokat leíró, valamint saját maguk által megfogalmazott, machiavellista vonásoknak megfelelő állításokat használtak. Az állítások számának csökkentésével végül egy 20 tételes Likert-skálát alakítottak ki, mely a mai napig a machiavellizmus elsődleges mérőeszköze. A kitöltőknek hétfokozatú, Likert-típusú skálán kell jelölniük, hogy az egyes állításokkal milyen mértékben értenek egyet. A válaszponatok összege adja meg a teszt végső értékét, melyhez 20 pontot adnak hozzá, hogy 100 pont legyen a középpérték. Így 40 és 160 pont közé esik az elérhető pontok száma. Ennek tükrében, folytonos változóként is tekinthetünk a machiavellizmusra, azonban a kutatásokban megjelenő gyakorlat szerint, három kategóriába sorolják a személyeket elért pontszámuk szerint: alacsony, átlagos és magas machiavellisták. A három kategória pontértékeinek meghatározásában azonban nagy egyenetlenségeket mutat a szakirodalom, így az eredmények értelmezhetősége is erősen bizonytalan. Ennek orvoslására az utóbbi időben a következőt javasolták a szakemberek: a 100 pontnál kevesebbet elérő személyek alacsony, míg a 100 pontot meghaladó pontösszeget jegyző személyek magas machiavellistának tekinthetők (Paál, 2012).

A Mach-IV tételei összesen három kategóriába sorolhatóak: (1) személyközi viselkedési taktikák; (2) cinikus természet; és (3) absztrakt moralitás. Azonban a szerzők a szociális faktorok hiányára vonatkozó kritikák miatt egy 10 tételes Mach-V skálát is létrehoztak (Christie és Geis, 1970), amit azonban alacsony megbízhatósága és a rendszeresen változó, 0,60 alatti értéket mutató Cronbach-alfa értéke miatt bíráltak (Shea és Beatty, 1983). Mivel a Mach-V nonparametrikus statisztikai elemzéseket is igényel (Zook, 1985), a Mach-IV javára látszólag eltűnt a szakirodalomból, így Dahling, Whitaker és Levy (2009) csupán az utóbbi skálát elemezték kritikus szemmel. Eredményként több olyan problémára is fény derült, melyek alapjaiban kérdőjelezték meg a skála használhatóságát. Ezek közül kiemelendő az (1) inkonzisztens megbízhatóság, (2) félreérthető, nehezen átlátható faktorstruktúra és (3) számos tétel alapvető módszertani gyengesége.

Inkonzisztens megbízhatóság

Több machiavellizmust vizsgáló kutatás mutatta ki a skála megbízhatóságának változékonyságát demográfiaileg eltérő csoportok esetében (Fehr, Samson és Paulhus, 1992; Vleeming, 1979). Oksenberg (1971) a skála női és férfi mintán mért megbízhatatlanságra hívta fel a figyelmet: nők esetében 0,39, férfiak esetében pedig 0,73 a Cronbach-alfa értéke. A nők esetében felmerülő alacsony megbízhatóság kínai (Oksenberg, 1971) és arab (Starr, 1975) egyetemisták között is megmutatkozik. Egyes amerikai mintán 0,59, 0,52, sőt akár 0,46-os értéket

is mértek nőket és férfiakat is tartalmazó mintákon (White, 1984). Bár emellett meg kell említeni, hogy több kutatás is megfelelő értéket mért a Mach-IV esetében (Fehr, Samson, Paulhus, 1992), megbízhatóság terén kétségek merülnek fel a skálával kapcsolatban, főképpen, ha tekintetbe vesszük Nunnaly (1973) leírását azzal kapcsolatban, hogy ennek az értéknek 0,7 felett kell lennie, illetve ideális esetben meghaladja a 0,8-at.

Instabil faktorstruktúra

Annak ellenére, hogy Christie és Geis a Mach-IV kérdőív elemeit úgy alkották meg, hogy azok három különböző faktort alkossanak (*interperszonális taktikák, absztrakt moralitás, és cinizmus*), az elemzések szerint egy kétdimenziós skálát hoztak létre (*személyközi viselkedési taktikák és interperszonális nézőpontok*). Ezen felül kulturálisan differenciált minták esetében többször is előfordult, hogy az imént említett két faktor sem különült el egymástól megfelelő mértékben (Kwang és Marsella, 1977). A harmadik, absztrakt moralitás dimenzióját csupán két tétel reprezentálja, melyek közül az egyik skálából történő eltávolítását többen is sürgették, pszichometriai hibákra hivatkozva (Ahmed és Stewart, 1981). Egy későbbi, 351 fős mintán elvégzett faktoranalízis ugyanakkor összesen négy faktort azonosított: a megtévesztést, a hízélgést, az amoralitást és a cinikusságot (Hunter, Gerbing és Boster, 1982). A tételek egyértelműsége, ezáltal a szerkezeti validitás megkérdőjelezhető, és egy megbízható faktorstruktúra létrehozását vonja maga után.

Gyenge (hibás) tételek

A Mach-IV több, alapvetően problémás tételt tartalmaz. Bizonyos tételeket nagyon direkt módon fogalmaztak meg, ezáltal olyan személyes tartalmakat érintenek, melyek ellenállást váltanak ki a tesztet kitöltő személyből, így veszélyeztetik a skála validitását. Több kijelentés meglehetősen provokatív, így torzítja a válaszadást (pl.: „*A gyógyíthatatlan betegségben szenvedőknek lehetőséget kellene adni a fájdalommentes halálra.*”², valamint „*A legtöbb ember könnyebben elfelejti szülei halálát mint valamilyen tulajdonának elvesztését.*”²) Számos tétel egyszerre több kijelentést is tartalmaz, így a kitöltő nem tud pontosan válaszolni a kérdésre (pl.: „*Akárhogyan is vesszük, jobb kicsinek es tisztességesnek lenni, mint nagyoknak és tisztességtelennek.*”²) (Spector, 1992).

Összességében tehát a Mach-IV használata problematikus, így Dahling, Whitaker és Levy (2009) az eddigi háttér tanulmányok finomításával és az új kutatások eredményeinek figyelembevételével, egy multidimenzionális, strukturált MPS skála fejlesztését tűzte ki célul.

Tartalmi validitás és MPS faktorstruktúra

Dahling, Whitaker és Levy (2009) tekintetbe véve a Mach-IV módszertani tanulságait egy új, többdimenziós Mach skálát alakítottak ki. Céljuk volt egy olyan skála létrehozása, amely megfelelő megbízhatósággal rendelkezik, stabil faktorstruktúrával bír és nem tartalmaz hibás tételeket. Az eredményeik szerint a machiavellizmus négy, külső szemlélő által könnyen meg-

² Csepeli György fordítása

figyelhető jellemző alapján írható le: (1) *mások iránti bizalmatlanság*, (2) *amorális manipuláció*, (3) *ellenőrzés iránti vágy* és (4) *státusz iránti vágy*.

1. *Mások iránti bizalmatlanság*

Christie és Geis (1970) szerint a machiavellisták rendkívül jól manipulálnak másokat, úgy gondolják, hogy ők maguk is könnyen manipuláció áldozatává válhatnak, következésképp bizalmi kapcsolatokat nehezen alakítanak ki. A Mach-IV a bizalom kérdéskörét a „cinizmus” dimenzió alatt vizsgálja. A machiavellisták nem csupán kételkedők mások motivációjának őszinteségét illetően, de teljes bizalmatlanságot mutatnak embertársaik cselekedeteivel szemben, előtérbe helyezve azok romboló hatásait. Ezzel összhangban későbbi tanulmányok szerint is a machiavellizmus pozitívan korrelál az aggodalommal és szorongással (Fehr, Samson és Paulhus, 1992). Nem meglepő módon a machiavellisták környezete sokszor negatív megítéléssel fogadja az ilyenfajta magatartásukat. Az új skála szerint (Dahling, Whitaker és Levy, 2009) azonban a faktorcsoport kibővítése az imént említett okok miatt elengedhetetlen, hisz nem csupán gúnyról, iróniáról van szó, hanem mások cselekedeteinek alapvető megkérdőjelezéséről is.

2. *Amorális manipuláció*

A Mach-IV „interpersionális taktikák” és „absztrakt moralitás” dimenziói foglalják magukban azon jelenségeket, miszerint az erőteljes machiavellisták megfigyelés által gyűjtött információik alapján képesek könnyedén befolyásolni másokat, valamint döntéshozáskor moralitás szempontjából rugalmasan viselkedni.

Dahling, Whitaker és Levy (2009) szerint a két cselekvésmintázat ok-okozati viszony miatt nem választható el egymástól: a manipulatív cselekedetek elkövetésére való hajlandóságot bejósolja a moralitás. Fontos megjegyezni azonban, hogy a machiavellisták amoralitása nem folyamatos manipulatív cselekedetekben, hazugságokban jelenik meg, hanem azt a tény jelzi, hogy olyan helyzetekben, mikor bizonyos körülmények adta lehetőségek megkívánják, nagy hajlandóságot mutatnak azok etikátlan úton történő kihasználására. Ha a feltételek adottak, könnyen képesek kooperációról manipulációra váltani.

Hunter, Gerbing és Buster (1982) faktoranalízise alapján a Mach-IV faktorstruktúrája inkonzisztens, hiszen az általa megkülönböztetett „*interpersionális taktikák*” és „*absztrakt moralitás*” dimenziók valójában egy faktort képeznek. Az MPS struktúráját ennek megfelelően Dahlingék úgy módosították, hogy az általuk létrehozott *amorális manipuláció* dimenzió, egyrészt a moralitás sztenderdjeinek semmibe vételére való hajlandóságot foglalja magában, másrészt olyan magatartásformákat használatára mutatott fogékonyságot tartalmaz, melyek a saját célok elérését teszik lehetővé mások kárára.

3. *Kontroll iránti vágy*

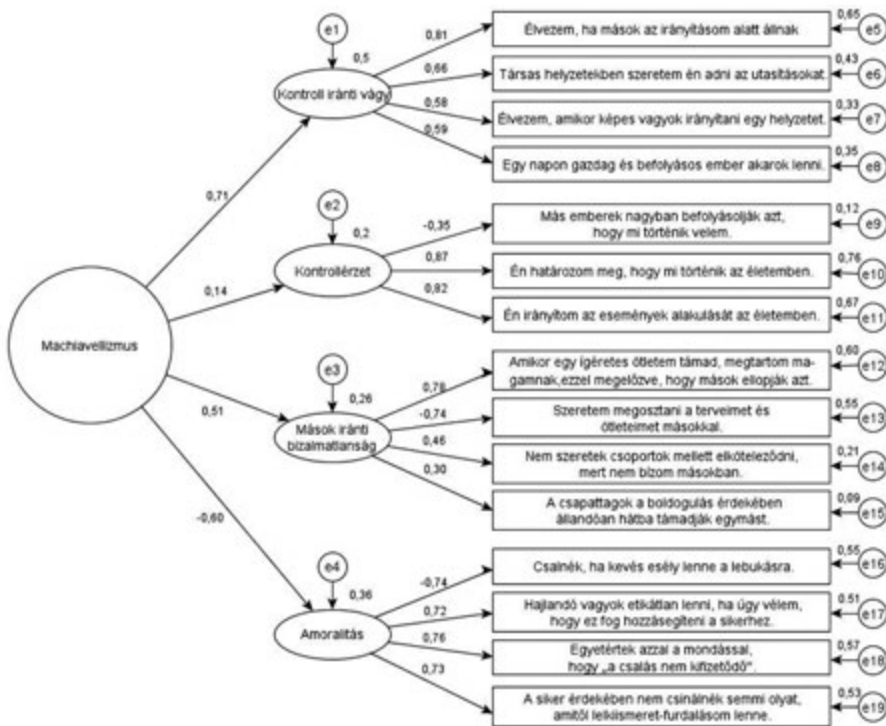
Több kutatás is bizonyítja, hogy a machiavellisták másokra veszélyforrásként tekintenek, ezért szükségszerűen uralmuk alatt akarják tartani a személyközi helyzeteket (Fehr, Samson és Paulhus, 1992; Mudrack, 1989). E faktor így az interpersionális szituációkban elfoglalt domináns pozíciók megszerzése iránti szükségletet méri.

4. Státusz iránti vágy

McHoskey 1999-ben elvégzett kísérlete szerint a machiavellisták leginkább külsőleg, mint belsőleg motiváltak, hiszen elképzelésük szerint a legtöbb eseményt, ezáltal az élethelyzetek döntő részét is, külső tényezők határozzák meg. Ennek megfelelően az életben elért sikereket is külsőségek alapján értékelik, így a vagyon, befolyás és státusz határozza meg elégedettségüket. A „státusz iránti vágy” dimenziója ebből az okból kifolyólag a sikeresség megfigyelhető, látható indikátorainak felhalmozása iránti szükségletet méri.

Az MPS faktorstruktúrája ennek tükrében a *mások iránti bizalmatlanság* (Distrust of Others), *amorális manipuláció* (Amoral Manipulation), *kontroll* (Desire of Control) és *státuszok iránti vágy* (Desire of Status) dimenzióiból áll (1. ábra).

1. ábra. A Dahling-féle Machiavellizmus skála ellenőrző faktorelemzésének eredeti faktorstruktúrája (Dahling, Whitaker és Levy, 2009)



A jelen kutatás célja az MPS magyar nyelvű validálása, ahol kiemelt szerep jut a magas szintű belső érvényesség és a megbízhatóság elérésének. A következőkben a minta ismertetése után bemutatásra kerül az a módszertani folyamat, mely hozzájárult az MPS végleges magyar struktúrájának megalkotásához.

A MAGYAR MACHIAVELLZMUS SKÁLA VALIDÁLÁSA

Résztvevők

A kutatás során összesen 404-en töltötték ki a magyar nyelvű MPS skálát (289 nő és 115 férfi). A válaszadók 18 és 50 év közöttiek voltak (átlag: 23,4 év; szórás: 5,41 év). Közülük 225 fő a Szegedi Tudományegyetemen, 102-en a Pécsi Tudományegyetemen, 15-en az Eötvös Loránd Tudományegyetemen, 14-en a Mozgássérültek Pető András és Nevelőképző Intézetben, 14-en a Budapesti Kereskedelmi Főiskolán, tízen a Budapesti Gazdasági Főiskolán, hatan a Debreceni Tudományegyetemen, négyen a Debreceni Református Hittudományi Egyetemen, négyen a Budapesti Corvinus Egyetemen, négyen a Budapesti Műszaki Egyetemen folytatják tanulmányaikat, illetve további hat fő egyéb felsőoktatási intézmény tanulója. Egy fő nem jelölte meg felsőoktatási képzésének helyét. Évfolyam tekintetében 125-en elsőévesek, 111-en másodévesek, 85-en harmadévesek, 33-an negyedévesek, 22-en ötödévesek, 21-en már elvégezték tanulmányaikat, heten nem válaszoltak erre a kérdésre.

Az eredeti mérőeszköz

Az MPS egy 45 tételből álló skála, mely négy alskálát tartalmaz. Ezek mindegyike 9–15 tételből áll, melyek ötfokú Likert-skálán mérnek (1: egyáltalán nem értek egyet, 2: inkább nem értek egyet, 3: nem tudom eldönteni, 4: inkább egyetértek, 5: teljesen egyetértek). Dahling és munkatársai elemzésük során 16-ra redukálták a tételek számát (1. ábra). A kérdőív kialakítása során nyert eredményeik azt mutatták, hogy a megtartott 16 tétel együtt magas megbízhatóságot mutat ($\alpha = ,82$), így ezek szerepelnek a végleges amerikai MPS-ben (Dahling et al., 2009). A kérdőíven felül demográfiai adatokat is gyűjtöttünk a kitöltőktől, mely a nem, életkor, egyetem, kar, évfolyam és képzési forma (államilag finanszírozott vagy költségtérítéssel) adatait jelentette. A kérdőív kitöltése átlagosan nyolc percet igényelt.

A statisztikai eljárás

Az amerikai nyelvű MPS skálát lefordítottuk, majd visszafordítottuk oly módon, hogy az eljárás megfeleljen Beaton, Bombardier, Guillemín és Ferraz (2000) által megállapított módszertani feltételeknek. Ezután feltáró faktoranalízist (EFA) végeztünk az SPSS for Windows 15.0.0 program segítségével, majd ellenőrző faktoranalízist (CFA) futtattunk le az AMOS 17.0 szoftver használatával.

Cronbach-alfák segítségével mértük a skálák belső megbízhatóságát, melyek a Nunnally (1978) által megállapított minimum 0,7-es, jobb esetben 0,8-as értéknek kellett megfelelniük. Az elemzés során és a végső modell megalkotásakor tekintetbe vettük, hogy ha egy faktort csupán pár tétel reprezentál, a faktor Cronbach-alfa értéke csökken (Cortina, 1993). Dahling et al. (2009) kutatásához hasonlóan az EFÁ-k Principal Axis Factoring (PAF) és direct oblimin forgatás segítségével (delta = 0) lettek számolva, hisz egyfelől realizistikusabb képet adnak arról, hogy a faktorok hogyan állnak kapcsolatban egymással, másrészt a PFA nagyobb eredményességet mutat a CFA során (Brown, 2006). A megfelelő számú faktor megállapítása érdekében Guttman–Kaiser kritérium- (Guttman, 1954; Kaiser, 1960) és törmeléktesztét

(Cattell, 1966) is számításba vettük. A hiányzó adatok az átlagokkal lettek helyesítve. Ezen felül Tabachnik és Fidell (2001) irányelveinek megfelelően, egy tétel minimum töltésének meg kellett haladnia a 0,33-as értéket, keresztöltése pedig nem lehetett ennél magasabb egyszerre két faktoron. A CFA analízis covariance matrices, az eredmények pedig maximum-likelihood becslés segítségével lettek megállapítva. Brown (2006) irányelveit követve, Schreiber, Stage, King, Nora és Barlow (2006) egyes alkalmassági indexei is kiszámításra kerültek: chí-négyzet, RMSEA (root mean square error of approximation) és annak 90%-os konfidencia-intervalluma (90% CI), CFit (test of close fit), CFI (comparative fit index) és a TLI (Tucker-Lewis index). Hu és Bentler (1999) javaslatainak megfelelően, az elfogadható modellilleszkedés a következő kritériumokhoz volt kötve: RMSEA ($\leq .06$, 90% CI $\leq .06$, CFit *ns*), CFI ($\geq .95$), és TLI ($\geq .95$).

EREDMÉNYEK

Feltáró faktoranalízis

Az eredeti, amerikai MPS skála első modellje összesen 45 tételt tartalmazott (ebből az EFA és CFA után 16 tétel alkotja a végleges, amerikai MPS skálát). A magyar validálás alkalmával egy plusz tétellel bővítettük az amoralitásra vonatkozó tételek számát, hiszen tartalma jól megfelelt a faktor által reprezentált dimenzióknak („*A siker érdekében nem csinálnék semmi olyat, amitől lelkiismeret furdalásom lenne.*”).

A lefutott feltáró faktoranalízis alapján az eredeti modellben összesen hét faktor sajátértéke volt nagyobb, mint egy, melyek a teljes variancia 64,25%-át magyarázták, ám a törmelékteszt alapján csupán négy faktor kialakítása tűnt indokoltnak. A két eredményt és az eredeti modellt egyaránt tekintetbe véve a négyfaktoros struktúrát tartottuk elfogadhatónak. Az eredmények alapján e megoldás a teljes variancia 49,21%-át magyarázta. Az első körben az 1., 2., 4., 7., 11., 15., 16., 18., 19., 20., 26., 27., 29., 35., 37. és 45. tételek estek ki a modellből, hiszen 0,32-os értéknél kisebb faktortöltéssel rendelkeztek. Mindemellett a 9., 12., 17. és 25. tételek keresztöltése magasabb volt, mint 0,32, így ezek is törlésre kerültek.

Ezen tételek eltávolítása után a 10. és 23. tételeket alacsony faktortöltésük, a 3. és 21. tétel pedig magas keresztöltésük miatt kellett törölni a modellből. Utóbbi tételek eltávolítását követően nem volt több alacsony töltésű, vagy magas keresztöltéssel rendelkező tétel. A feltáró faktoranalízis után összesen 23 tétel felelt meg a módszertani elvárásoknak, így az első (EFA utáni) modell az 1. táblázatban látható tételeket tartalmazta.

1. táblázat. A Dahling-féle Machiavellizmus-skála feltáró faktorelemzésének első faktorstruktúrája.

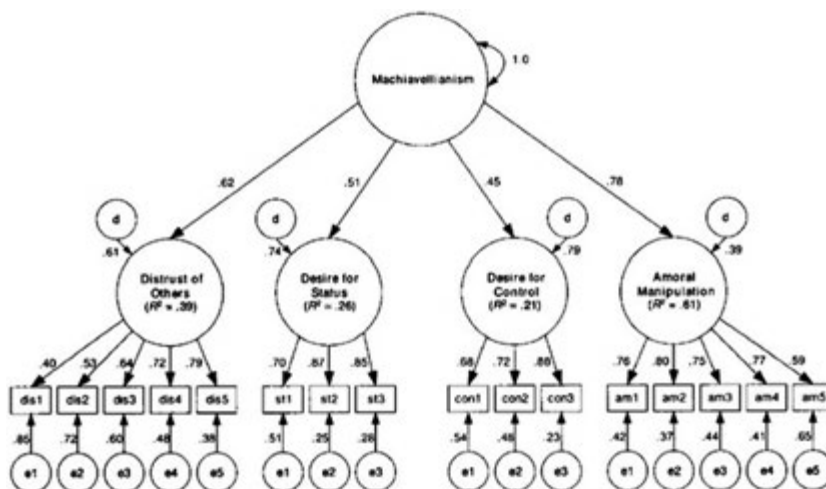
Tételek	Faktorok			
	AM	KÉ	KV	MB
1. A siker érdekében nem csinálnék semmi olyat, amitől lelkiismeret-furdalásom lenne.	-0,826			
2. A boldogulás érdekében nem tennék olyat, ami lelkiismeret-furdalást okoz.	-0,787			
3. Egyetértek azzal a mondással, hogy „a csalás nem kifizetődő”.	-0,698			
4. Hajlandó vagyok etikátlan lenni, ha úgy vélem, hogy ez fog hozzásegíteni a sikerhez.	0,669			
5. Csalnék, ha kevés esély lenne a lebukásra.	0,647			
6. Mások megtévesztésére nincs mentség.	-0,531			
7. Én irányítom az események alakulását az életemben.		0,771		
8. Én határozom meg, hogy mi történik az életemben.		0,740		
9. Más emberek nagyban befolyásolják azt, hogy mi történik velem.		-0,498		
10. Mások cselekedetei folyamatosan befolyásolják a sikerem esélyeit.		-0,384		
11. Élvezem, ha mások az irányításom alatt állnak			0,658	
12. Társas helyzetekben szeretem én adni az utasításokat.			0,657	
13. Élvezem, amikor képes vagyok irányítani egy helyzetet.			0,548	
14. Tudom, hogyan mutassam be legjobban magam olyannak, amilyennek én akarom, hogy lássanak.			0,505	
15. Egy napon gazdag és befolyásos ember akarok lenni.			0,502	
16. Kézben tudom tartani azt, hogy mások milyennek lássanak engem.			0,481	
17. Eléggé elbűvölő tudok lenni, amikor annak kellennem.			0,464	
18. Amikor egy ígéretes ötletem támad, megtartom magamnak, ezzel megelőzve, hogy mások ellopják azt.				0,627
19. Szeretem megosztani a terveimet és ötleteimet másokkal.				-0,608
20. Nem szeretek csoportok mellett elköteleződni, mert nem bízom másokban.				0,498
21. A csapattagok a boldogulás érdekében állandóan hátba támadják egymást.				0,494
22. Ha bármilyen gyengeséget mutatok a munkában, azt mások ki fogják használni.				0,425
23. Mások mindig azt tervezik, hogy az én káromra hogyan éljenek vissza a helyzettel.				0,416

AM – amoralitás, KÉ – kontrollérzet, KV – kontroll iránti vágy, MB – mások iránti bizalmatlanság
A 0,33 alatti keresztöltések nincsenek jelölve a táblázaton

Megerősítő faktoranalízis

A megerősítő faktoranalízis során Hu és Bentler (1999) kritériumainak való megfelelés volt a cél, mely alapján az RMSEA ($\leq .06$, 90% CI $\leq .06$, CFI $\geq .95$), és TLI ($\geq .95$). A szükséges értékek elérése érdekében az alacsonyabb töltésű tételek kerültek törlésre: (1) a kontroll iránti igény faktorból az 5-ös (0,505), 8-as (0,481), és 13-as (0,464); (2) a kontroll érzékelése faktorból a 30-as (0,384); (3) a mások iránti bizalmatlanság faktorból a 39-es (0,425) és 42-es (0,416); (4) az amoralitás faktorból pedig a 43-as (0,587).

2. ábra. A Dahling-féle Machiavellizmus-skála ellenőrző faktorlemzésének végleges faktorstruktúrája.



A tételek eltávolítása után a következő modellilleszkedés volt mérhető: RMSEA = 0,05; RMSEA 90% CI = 0,35-0,57; CFI = 0,96; TLI = 0,95. Ezek a mutatók megfelelnek Hu és Bentler (1999) javaslatainak, mely szerint az elfogadható modellilleszkedéshez a következő kritériumok szükségesek: RMSEA ($\leq .06$, 90% CI $\leq .06$, CFI $\geq .95$), és TLI ($\geq .95$).

A magyar nyelvű MPS skála végleges faktorstruktúrája

A végleges magyar nyelvű MPS skála a megerősítő faktoranalízis elvégzése után összesen 15 tételt foglal magába, melyekből négy-négy a *kontroll iránti vágy*, *mások iránti bizalmatlanság*, és *amoralitás* faktorokba, három pedig a *kontrolléret* faktorba tartozik (2. ábra). Az eredeti amerikai MPS skálával ellentétben a *státusz iránti vágy* faktora nem jelent meg a modellben, helyette egy új, a kontroll érzékelését vizsgáló faktort azonosítottunk, melyet a „*Más emberek nagyban befolyásolják azt, hogy mi történik velem*”, „*Én irányítom az események alakulását az életemben*” és az „*Én határozom meg, hogy mi történik az életemben*” tételek reprezentálnak.

A struktúrában összesen öt fordított tétel található, melyek értékei a faktor által vizsgált tulajdonságokat ellentétesen vizsgálják (pl.: a megbízhatóság mértékét kell megítélni, miközben a faktor a megbízhatatlanságot méri). Ezek a tételek a következők: a *kontrolléret* faktoron belül az „*Én határozom meg, hogy mi történik az életemben*”, illetve az „*Én irányítom az ese-*

mények alakulását az életemben”. Az amoralitás faktoron belül az „Egyetértek azzal a mondással, hogy „a csalás nem kifizetődő”, továbbá az „A siker érdekében nem csinálnék semmi olyat, amitől lelkiismeret-furdalásom lenne”. A mások iránti bizalmatlanság faktoron belül pedig a „Szeretem megosztani a terveimet és ötleteimet másokkal” tétel (lásd melléklet).

A végleges faktorstruktúrán ellenőrzésként lefuttatott feltáró faktoranalízis alátámasztotta az eddigi eredmények hitelességét, hiszen a faktorokhoz a megfelelő tételek tartoznak, s mindegyik tétel töltése magasabb a minimum határértéknél (0,32). A 2. táblázat adatai alapján a végleges tételek keresztöltései a határérték alatt maradnak (0,32).

2. táblázat. A végleges modellen lefuttatott feltáró faktoranalízis

Tételek	Faktorok			
	KV	KÉ	MB	AM
1. Társas helyzetekben szeretem én adni az utasításokat.	0,767			
2. Élvezem, ha mások az irányításom alatt állnak.	0,783			
3. Egy napon gazdag és befolyásos ember akarok lenni.	0,589			
4. Élvezem, amikor képes vagyok irányítani egy helyzetet.	0,780			
5. Én határozom meg, hogy mi történik az életemben.		0,856		
6. Én irányítom az események alakulását az életemben.		0,871		
7. Más emberek nagyban befolyásolják azt, hogy mi történik velem.		-0,623		
8. Amikor egy ígéretes ötletem támad, megtartom magamnak, ezzel megelőzve, hogy mások ellopják azt.			-0,790	
9. Szeretem megosztani a terveimet és ötleteimet másokkal.			0,810	
10. Nem szeretek csoportok mellett elköteleződni, mert nem bízom másokban.			-0,633	
11. A csapattagok a boldogulás érdekében állandóan hátra támadják egymást.			-0,532	
12. Csálnék, ha kevés esély lenne a lebukásra.				0,811
13. Egyetértek azzal a mondással, hogy „a csalás nem kifizetődő”.				-0,808
14. A siker érdekében nem csinálnék semmi olyat, amitől lelkiismeret-furdalásom lenne.				-0,804
15. Hajlandó vagyok etikátlan lenni, ha úgy vélem, hogy ez fog hozzásegíteni a sikerhez.				0,781

AM – amoralitás, KÉ – kontrolléret, KV – kontroll iránti vágy, MB – mások iránti bizalmatlanság
A 0,33 alatti keresztöltések nincsenek jelölve a táblázaton

A faktoronként elért átlagpontok számítása a következő módon zajlik: a faktoron belül meghatározott számú tételek vannak, melyek mindegyike egy ötfokozatú Likert-skála, így egy tétel esetében egy és öt pont között adható pontszám. A faktorok esetében elérhető maximális pontszám így függ a faktorokon belül megtalálható tételek számától (pl. az amoralitás skála négy tétel, így a maximum pontszám 20 pont). A fordított tételek esetében az értékek felcserélődnek. A teljes skálán minimum 15, maximum 75 pont érhető el. A mintán elért legkevesebb

pontszám 18, a legtöbb pedig 65 pont volt. A válaszadók átlagosan 43,2 pontot értek el 7,92 pontos szórással. Az egyes faktorok pontszámainak adatait a 3. táblázat tartalmazza.

3. táblázat. Leíró statisztika

	Kontroll iránti vágy	Kontrolléret	Mások iránti bizalmatlanság	Amoralitás	MPS (Össz)
Elemzszám	N = 404	N = 404	N = 404	N = 404	N = 404
Skála összeg	13,79	10,14	10,33	8,92	43,2
Skála szórás	3,37	2,3	3,13	3,74	7,92
Válasz átlag	3,44	3,38	2,58	2,23	2,9
Válasz szórás	0,84	0,77	0,78	0,93	1,98
Skewness (SE)	-0,33 (0,12)	-0,39 (0,12)	0,4 (0,12)	0,78 (0,12)	0,33 (0,12)
Kurtosis (SE)	-0,52 (0,24)	0,03 (0,24)	-0,35 (0,24)	0,75 (0,24)	0,33 (0,24)
Átlagos interitem-korr.	0,43	0,44	0,32	0,54	0,173
Cronbach-alfa	0,745	0,676	0,653	0,667	0,750

MPS (Össz): Machiavellizmus Személyiség Skála Összpontszám

Skewness: eloszlás szimmetrikusságát mutatja meg. Nulla érték esetén normális eloszlásról beszélünk.

Kurtosis: az eloszlás csúcsosságát mutatja. Minél magasabb az érték annál nagyobb az eloszlás maximum értéke.

Az egyes faktorok közötti korreláció értékeit Pearson-féle korrelációs teszttel vizsgáltuk meg. Ez alapján erősen korrelál az *amoralitás* faktora a *kontroll iránti vágy*val, valamint a *mások iránti bizalmatlanság* faktorával, a *kontroll iránti vágy* pedig a *mások iránti bizalmatlansággal* (4. táblázat).

4. táblázat – Faktorok közötti korreláció

	Kontrolléret	Amoralitás	Kontroll iránti vágy	Mások iránti bizalmatlanság
Kontrolléret	1			
Amoralitás	0,009	1		
Kontroll iránti vágy	0,094	0,335**	1	
Mások iránti bizalmatlanság	-0,079	0,289**	0,250**	1

AM – amoralitás, KÉ – kontrolléret, KV – kontroll iránti vágy, MB – mások iránti bizalmatlanság

* ≤ 0,05 ** ≤ 0,01 *** ≤ 0,001

Ha összevetjük az amerikai MPS skála, a magyar EFA utáni első modellt, valamint a végleges magyar MPS skála értékeit, azt állapíthatjuk meg, hogy a magyar skála több módszertani ponton is jobb eredményt mutat, mint az eredeti MPS. Bár a Cronbach-alfa érték elma-

rad az eredeti skála 0,82-es értékétől (0,75), bőven a szükséges határértéken belül marad (Nunnally, 1978). Mindemellett több modellilleszkedési mutatók tekintetében jobban teljesített a magyar faktorstruktúra az amerikaiánál (5. táblázat).

5. táblázat. Modell illeszkedési eredmények összehasonlítása

	Magy. var.	KMO	Bartlett	Tételek száma faktoronként	Eltávolított tételek száma	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI
USA MPS	nincs adat	nincs adat	$p < 0,01$	DC = 3 DS = 3 DO = 5 AM = 5	29	2,85	0,08	0,91	nincs adat
EFA utáni modell	49,28%	0,79	$p < 0,001$	DC = 7 SC = 4 DO = 6 AM = 6	23	11,7	0,06	0,91	0,92
Végleges modell	59,86%	0,77	$p < 0,001$	DC = 4 SC = 3 DO = 4 AM = 4	31	1,46	0,05	0,95	0,94

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin kritérium; *AM* – amoralitás faktor; *KÉ* – kontrolléret faktor; *KV* – kontroll iránti vágy faktor; *MB* – mások iránti bizalmatlanság faktor; χ^2/df - khi-négyszet szabadságfoka; *RMSEA* - root mean square error of approximation; *CFI* - comparative fit index; *TLI* – Tucker-Lewis index

A Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) értéke 0,05, míg az amerikaié 0,08 (a Hu és Bentler (1999) által támasztott követelmény szerint 0,06-os érték alatt kell lennie). A Comparative Fit Index (CFI) 0,95, szemben az amerikai skála 0,91-es értékével (a CFI-nek legalább 0,95-os értéket kell felvennie). Az eredeti skálával kapcsolatosan több lényeges értéket nem közöltek a kutatók, így összevetése a magyar skálával nem volt lehetséges. Az 5. táblázat tartalmazza az ismert értékeket, valamint a magyar skála első, EFA utáni modelljének eredményeit is.

MEGVITATÁS

Módszertani áttekintés

Kutatásunk célja az amerikai Machiavellianism Personality Scale (MPS) egyetemista mintán, magyar nyelven történő validálása volt az újabb pszichometriai követelmények tekintetbe vételével. A Christie és Geis (1970) által létrehozott Mach-IV skála hibáit (inkonzisztens megbízhatóság, instabil faktorstruktúra, hibás tételek) kiküszöbölve, Dahling, Whitaker és Levy (2009) MPS skálája alapvetően megbízható, valid kérdőív. Magyar nyelvre történő validálása nem csupán szervezeti célok szempontjából volt fontos, hanem a többdimenziós skála személyiségpszichológiai vizsgálatok eszközeként is jól alkalmazható.

Az *amoralitás* skálához hozzáadott plusz egy tétel miatt a magyar MPS skála validálása összesen 46 tétellel indult: tizenegyet a *kontroll iránti vágy*, kilencet a *státusz iránti vágy*, tizenegyet a *mások iránti bizalmatlanság*, tizenötöt pedig az *amoralitás* faktorok tartalmaztak. A feltáró faktoranalízis utáni modellt már csak 23 tétel alkotta, hiszen a tételek másik felét alacsony faktortöltés vagy magas keresztöltés miatt el kellett távolítani (Tabachnik, Fidell, 2001). Az új modell RMSEA értéke már megfelelő, 0,06 alatti értéket vett fel (0,058), valamint a CFI is meghaladta az eredeti amerikai MPS skálán elért értéket (0,91), bár a módszer-tanilag megfelelő értékhatárt még nem érte el ($CFI \geq 0,95$).

Az ellenőrző faktoranalízis alkalmával további nyolc tétel esett ki, így összesen 15 tétel alkotta az utolsó, végleges MPS skálát. A tételek között magas faktortöltéssel maradt bent az általunk hozzáadott tétel. A magyar nyelvű, végleges MPS megbízhatóságát jól tükrözi, hogy a Schreiber, Stage, King, Nora és Barlow (2006) alkalmassági indexei alapján megfelel Hu és Bentler (1999) kritériumainak: $RMSEA = 0,05$; $CFI = 0,96$; $TLI = 0,95$; Cronbach-alfa: 0,75.

Egy skála megbízhatóságát pszichometriailag a Cronbach-alfa értékek határozzák meg. Az eredeti, amerikai MPS skála eredményei között csupán a teljes, végleges modell Cronbach-alfa értéke lett publikálva (0,82), az egyes faktorok esetében nem közöltek adatot. Ez alapján elképzelhető, hogy az alsókálák alfa értékei nem feleltek meg a kritériumoknak ($< 0,7$). Az általunk validált, magyar skála faktorainak Cronbach-alfa értékei azonban pszichometriailag egyesével is megbízhatóak (0,6–0,7), amellet, hogy a teljes kérdőív az amerikaiaknál kisebb, 0,75-ös értéket mutat.

A faktorstruktúra áttekintése

Az amerikai skála validálása alkalmával a kutatók négy dimenziót különítettek el, melyek együttesen határozzák meg a machiavellizmust. Ezek a dimenziók a *mások iránti bizalmatlanság* (Distrust of Others), a *státusz iránti vágy* (Desire of Status), a *kontroll iránti vágy* (Desire of Controll) és az *amoralitás* (Amorality). Az általuk elvégzett feltáró faktoranalízis (EFA) során az utóbbi dimenzióval szorosan megjelent egy ötödik, úgynevezett *impressziómenedzsment* dimenzió is, mely a mások befolyásolásának képességét foglalja magában. Mivel Dahling, Whitaker és Levy (2009) szerint a két dimenzió nagymértékben összefügg egymással, a kettőt egy faktorként értelmezték. Az *amoralitás* így a befolyásolási készséget és az olyan tudatos megfigyelést foglalja magában, melynek háttérében rosszindulatú motivációk lakoznak.

A magyar skála feltáró és megerősítő faktoranalízise során az eredeti amerikai tételek fordításai nem ugyanolyan faktorstruktúrába rendeződtek, mint az amerikai minta esetén. Bár a *mások iránti bizalmatlanság* és a *kontroll iránti vágy* faktora elvált a többitől, a *státusz iránti vágy* nem jelent meg. Ehelyett a *kontrollérzet* faktorát azonosítottuk, melyben a tételek azt vizsgálják, hogy az adott személy mennyire gondolja azt, hogy életét és sorsát saját maga kontrollálja, illetve hogy ezek mennyire függenek más emberektől, felsőbb hatalmaktól. Deci és Ryan (1985) kutatása alapján a machiavellisták külső motivációi erőteljesebbek a belső motivációknál, s így a státusz megfelelően tükrözi számukra sikerességüket. Ennek ellenére több kutatás azt is kimutatta, hogy a machiavellizmus külső kontrollal, és a külső kauzalitás túldimenzionálásával is összefügg (Fehr, Samson és Paulhus, 1992; Mudrack, 1989), így a faktor megfelelően beleillik a machiavellizmus dimenzióinak sorába.

Az *amoralitás* faktorából kiestek azok a tételek, melyek a manipulációt vizsgálták. E faktor tétélei az eredeti, amerikai MPS skála *amoralitás* faktorától eltérően – mely magában foglalta a rossz szándékú befolyásolási hajlandóságot is – tisztán magát az amoralitást reprezentálják, tehát azt, hogy az adott személy mennyire hajlandó etikátlanul viselkedni, etikussággal szembenálló eszméket magáénak vallani. Ennek megfelelően e faktor csak az amoralitást méri, az eredeti, amerikai skála *amoralitás* faktorába számított impressziómenedzsmentet és manipulációt már nem.

A fentiekben ismertetett faktorstruktúra változásának oka lehet, hogy a kérdőív egyetemista mintán került validálásra, ezért elképzelhető, hogy a magyar egyetemisták kevésbé egyértelműen státuszorientáltak, mint amerikai munkavállalók. Ehelyett inkább a kontroll kézben tartását érzik szükségesnek. Mivel az egyetemi szférában kevésbé szűkösek az erőforrások, mint a munkaerőpiacon, így az oktatás napjainkban alapvetően konstruktív versengésre ösztönöz. Annak ellenére, hogy az adott személy hajlandó etikátlanul cselekedni, csoporttársát ténylegesen nem kívánja manipulálni.

Szakirodalmi áttekintés és kapcsolódó témakörök

A machiavellizmus több területen is érdeklődésre tarthat számot. Ezek közé tartozik például a politikai etika és etika menedzsment, a szervezetpszichológia és az evolúciós pszichológia. Többek között a skála lehetőséget nyújt a machiavellista alkalmazottak és vezetők feltérképezésére, és ezáltal alkalom nyílik az általuk nyújtott gazdasági- és versenyelőnyök kiaknázására, illetve a személyükkel járó szervezeti kockázatok és veszélyek felderítésére. Ahogy Wilson, Near és Miller (1996) kutatása is kimutatta, az erőteljesen machiavellista személyeket érdemes csoportról-csoportra mozgatni, hiszen az alapvetően hatékonyságnövelő jelenlétük idővel átcsap a csoport destrukciójába. Ezt megakadályozandó, a machiavellista személy időben történő eltávolítása javarészt pozitív irányba mozdítja el a hatékonyságot. Gazdasági szervezetek esetében ez a taktika nem csupán a munkaerő kompetenciáját képes növelni, de a versenytársakkal szembeni helyzetünkre is jelentős hatással lehet.

A szervezeti erőforrások elosztásának tekintetében szintén kulcsfontosságú lehet a machiavellisták feltérképezése: Seibert, Kramier és Liden (2001) kimutatta, hogy azok a machiavellisták, akik egy-egy szervezeti hierarchiában fontos pozíciót hosszú időn keresztül töltenek be, hajlamosak az erőforrásokat maguk köré csoportosítani, akadályozva ezzel a fejlődést és a szervezeti célok elérését. Az erőforrást visszatartó machiavellisták kiszűrése így szükségszerű a modern szervezetekben.

Szervezeti elkötelezettség szempontjából a machiavellisták rendkívül gyengék, hisz érzelmi kapcsolatot nagyon ritkán táplálnak munkatársaik, illetve munkahelyük felé. Vezetői szempontból ugyanakkor fontos tényező, hogy Wilson, Near és Miller (1996) kutatása alapján a machiavellizmus stabil személyiségen alapszik, mely a vezetők alapvető tulajdonsága. Emellett képesek a munkatársakat jól kiismerni, ezáltal saját és a szervezeti célokat elérni (Ahern, Ferris, Hochwarter, Douglas és Ammeter, 2004).

Korlátozások

Bár a skála módszertanilag számos szempontból megfelel a követelményeknek, több tényező is van, amely korlátozza használatát: (1) alapvetően határolja be a skála használatát az, hogy

egyetemista mintán került validálásra. Ebből kifolyólag más mintán való megbízhatósága nem egyértelmű. (2) Az időbeli stabilitás nem került tesztelésre, így ezzel kapcsolatban nem lehet megbízható következtetéseket levonni. Tehát a teszt-reteszt megbízhatóság nem ismert, mely megmutatná, hogy ugyanazon körülmények között, egy adott személy kétszer ugyanolyan eredményt érne-e el a skálán. (3) Valamint konvergencia és diszkriminatív érvényesség kapcsán érdemes lenne további kutatásokat folytatni. Az imént említett korlátozások megszüntetése a jövőbeni kutatásoknak még megbízhatóbb kiindulópontot adhat.

Konklúzió

Összességében machiavellizmus egy sajátos, szakirodalmilag alulreprezentált jelenség. A jelen kutatásban validáltunk egy többdimenziós, magyar nyelvű MPS (Dahling, Whitaker, Levy, 2009) skálát, mely megfelel számos modern módszertani követelménynek (EFA, CFA, megbízhatósági mutatók). Szervezeti vonatkozásainak felderítése – mely alapvetően kiaknázatlan terület – lehetőséget ad további kutatásoknak evolúciós pszichológiai és szervezeti pszichológiai vizsgálatokra.

SUMMARY

HUNGARIAN VALIDATION OF DAHLING ET AL.'S MACHIAVELLIAN PERSONALITY SCALE

Machiavellianism is a well-studied topic. In 1970, Christie and Geis published their Mach-scale, which was developed to measure the level of Machiavellianism. Since the Mach-IV did not meet several methodological criteria, further research intended to create a more appropriate scale to measure Machiavellianism. Dahling, Whitaker and Levy (2009) created the Machiavellianism Personality Scale (MPS), which fulfills the most methodological expectations regarding their USA sample. In the present study on the basis of the work of Dahling et al., we aimed to validate MPS on a Hungarian sample of 404 university students. The final model has four factors (amorality, feeling of control, desire of control and distrust towards others) and it consists 15 items (RMSEA = 0.05, CFI = 0.96, TLI = 0.95, Cronbach-alfa = 0,75). Results suggest that construct validity and reliability of the scale are appropriate, thus it can be used for researches in evolutionary psychology or work and organizational psychology.

Keywords: Machiavellianism, individual differences, EFA, CFA, MPS

IRODALOM

- AHMED, S. M., STEWART, R. A. (1981): Factor analysis of the Machiavellian Scale. *Social Behavior and Personality*, 9. 113–115.
- BEATON, D. E., BOMBARDIER, C., GUILLEMIN, F., FERRAZ, M. B. (2000): Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25, 31. 86–91.
- BRIEF, A. P., MOTOWIDLO, S. J. (1986): Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 10. 710–725.
- BROWN, T. A. (2006): *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford, New York.
- CATTELL, R. B. (1966): The Scree Test for the Number of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1. 245–276.
- CHRISTIE, R., GEIS, F. (1970): *Studies in Machiavellianism*. Academic Press, San Diego.
- CORTINA, J. M. (1993): What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78. 98–104.
- DAHLING, G. J., WHITAKER, B. G., LEVY, P. E. (2009): The development and validation of a new machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35, 2, 219–257.
- DECLI, E. L., RYAN, R. M. (1985): The General Causality Orientations Scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19. 109–134.
- FEHR, B., SAMSON, D., PAULHUS, D. L. (1992): The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In SPIELBERGER, C., BUTCHER, J. (eds): *Advances in personality assessment*, 9. 77–116. Lawrence Erlbaum, Hillsdale.
- GRIFFIN, R. W., O'LEARY-KELLY, A. M. (2004): An introduction to the dark side. In GRIFFIN, R. W., O'LEARY-KELLY, A. M. (ed.): *The dark side of organizational behavior*. Jossey-Bass, San Francisco.
- GUNNTHORSODOTTIR, A., MCCABE, K., SMITH, V. (2002): Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*, 23. 49–66.
- GUTTMAN, L. (1954): Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika*, 19., 149–161.
- HU, L., BENTLER, P. M. (1999): Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6. 1–55.
- HUNTER, J. E., GERBING, D. W., BUSTER, F. J. (1982): Machiavellian beliefs and personality: Construct invalidity of the Machiavellianism dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43. 1293–1305.
- KAISER, H. F. (1960): The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20. 141–151.
- KWANG, K. H., MARSELLA, A. J. (1977): The meaning and measurement of Machiavellianism in Chinese and American college students. *Journal of Social Psychology*, 101, 165–173.
- MACHIARELLI, N. (1964): *A fejedelem*. Magyar Helikon, Budapest.
- MAYER, R. C., DAVIS, J. H., SCHOORMAN, F. D. (1995): An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709–734.

- McHOSKEY, J. W. (1999): Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals, and social interest: A self-determination theory analysis. *Motivation & Emotion*, 23. 267–283.
- MUDRACK, P. E. (1989): Job involvement and Machiavellianism: Obsession-compulsion or detachment? *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 123. 491–496.
- NUNNALLY, J. C. (1978): *Psychometric theory*. McGraw-Hill, Upper Saddle River.
- OKSENBERG, L. (1971): Machiavellianism in traditional and Western Chinese students. In LAMBERT, W. W., WEISBROD, R. (eds): *Comparative perspectives on social psychology*. Little & Brown, Boston. 92–99.
- PAÁL, T. (2012): Machiavelliánus döntéshozó stratégiák a szociális kapcsolatokban. A manipulatív viselkedés evolúciós perspektívája. *Doktori (PhD) értekezés*. http://pszichologia.pte.hu/files/tiny_mce/D-2011-Paal%20Tunde.pdf
- SCHREIBER, J. B., STAGE, F. K., KING, J., NORA, A., BARLOW, E. A. (2006): Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99. 323–337.
- SEIBERT, S. E., KRAIMER, M. L., LIDEN, R. T. (2001): A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44. 219–237.
- SHEA, M. T., BEATTY, J. R. (1983): Measuring Machiavellianism with Mach V: A psychometric investigation. *Journal of Personality Assessment*, 47. 509–513.
- SPECTOR, P. E. (1992): *Summated rating scale construction: An introduction*. Sage, Newbury Park.
- STARR, P. (1975): Machiavellianism among traditional and Westernized Arab students. *Journal of Social Psychology*, 96. 179–185.
- TABACHNIK, B. G., FIDELL, L. S. (2001): *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon, Boston.
- TREVINO, L. K., BROWN, M. E. (2004): Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths. *Academy of Management Executive*, 18. 69–81.
- VEIGA, J. F. (2004): Bringing ethics into the mainstream: An introduction to the special topic. *Academy of Management Review*, 18. 37–38.
- VLEEMING, R. G. (1979): Machiavellianism: A preliminary review. *Psychological Reports*, 44. 295–310.
- WHITE, G. L. (1984): Comparison of four jealousy scales. *Journal of Research in Personality*, 18. 115–130.
- WILSON, D. S., NEAR, D., MILLER, R. R. (1996): Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119. 285–299.
- ZOOK, A. (1985): On measurement of Machiavellianism. *Psychological Reports*, 57. 982.

MELLÉKLET

A machiavellista személyiség – kérdőív

1. Mindig tudatom másokkal az őszinte szándékaimat, mielőtt cselekszem.
2. Úgy gondolom, hogy a megfélemlítés és a fenyegetés néha szükséges, hogy motiváljam az embereket arra, amit én akarok.
3. A státusz jól tükrözi az életben elért sikert.
4. Nem kötődök érzelmileg azokhoz az emberekhez, akikkel dolgozom.
5. Tudom, hogyan mutassam be legjobban magam olyannak, amilyenek én akarom, hogy lássanak.
- 6. Társas helyzetekben szeretem én adni az utasításokat.**
7. A vagyon felhalmozása fontos cél számomra.
8. Kézben tudom tartani azt, hogy mások milyenek lássanak engem.
9. Úgy vélem, hogy a másokkal szembeni versenyelőny megtartása érdekében szükséges hazudni.
10. Azt mondani az embereknek, amit hallani akarnak, egy jó eszköz arra, hogy kontrolláljunk másokat.
11. Szerintem a legtöbb ember a saját sikereiért él, azokért küzd.
12. Inkább egyedül szeretek dolgozni, mintsem mások teljesítményére számítani.
13. Eléggé elbűvölő tudok lenni, amikor annak kellennem.
- 14. Élvezem, ha mások az irányításom alatt állnak**
15. A legtöbb ember jobban aggódik a közjóért, mint a saját sikeréért.
16. Az embereket csak a személyes haszonszerzés motiválja.
16. Tehetséges vagyok abban, hogy hízelegjek hatalommal bíró embereknek.
17. Ha úgy adódik a helyzet, akkor nem esik nehezemre szerepet játszani annak érdekében, hogy az emberek azt csinálják, amit akarok.
18. Egy nagy személyes győzelem igazol bármit, amit annak elérése érdekében tennem kellett.
20. Úgy gondolom, hogy a legtöbb ember alapvetően megbízható.
21. Mások megtévesztésére nincs mentség.
- 22. Más emberek nagyban befolyásolják azt, hogy mi történik velem. (R)**
23. A legtöbb sikeres ember tiszta és erkölcsös életet él.
- 24. Amikor egy ígéretes ötletem támad, megtartom magamnak, ezzel megelőzve, hogy mások ellopják azt.**
25. Igazán csak arra figyelek oda abból, amit mások mondanak, amiből rájövök, hogy tudnak-e valamit az engem érintő dolgokról.
26. A siker általában azon múlik, hogy mennyire tudom kielégíteni mások igényeit.
27. A személyes fejlődés az egyik legfontosabb célom.
- 28. Szeretem megosztani a terveimet és ötleteimet másokkal. (R)**
29. Az egyetlen jó ok a másokkal folytatott beszélgetésre olyan információ megszerzése, amit a hasznomra fordíthatok.

30. Mások cselekedetei folyamatosan befolyásolják a sikerem esélyeit.
- 31. Egy napon gazdag és befolyásos ember akarok lenni.**
- 32. Nem szeretek csoportok mellett elköteleződni, mert nem bízom másokban.**
- 33. Hajlandó vagyok etikátlan lenni, ha úgy vélem, hogy ez fog hozzásegíteni a sikerhez.**
- 34. Én irányítom az események alakulását az életemben.**
35. Fontosabb számomra, hogy jó ember legyek, mint hogy sok pénzem legyen a bankban.
- 36. A csapattagok a boldogulás érdekében állandóan hátba támadják egymást.**
37. Hajlandó vagyok mások erőfeszítéseit szabotálni/szándékosan akadályozni, ha fenyegetik a saját céljaimat.
- 38. Élvezem, amikor képes vagyok irányítani egy helyzetet.**
39. Ha bármilyen gyengeséget mutatok a munkában, azt mások ki fogják használni.
- 40. Csalnék, ha kevés esély lenne a lebukásra.**
- 41. Én határozom meg, hogy mi történik az életemben.**
42. Mások mindig azt tervezik, hogy az én káromra hogyan éljenek vissza a helyzettel.
43. A boldogulás érdekében nem tennék olyat, ami lelkiismeret-furdalást okoz.
- 44. Egyetértek azzal a mondással, hogy „a csalás nem kifizetődő”. (R)**
45. Könnyű kihasználni azokat az embereket, akik mindig a szabályok szerint játszanak.
- 46. A siker érdekében nem csinálnék semmi olyat, amitől lelkiismeret-furdalásom lenne. (R)**

Megjegyzés: A félkövérrel szedett állítások maradtak benne a végleges skálában.

R = fordított tétel

KÖNYVISMERTETÉS

INVESTIGATIVE PSYCHOLOGY



DAVID CANTER & DONNA YOUNGS (2009):
Offender Profiling and the Analysis of Criminal Action.
John Wiley & Sons, Ltd

MITYÓK Csaba

A könyv tartalma David Canter professzor, a Liverpool-i Egyetem Nyomozati Pszichológia Tanszék vezetőjének közel húsz éves munkásságára épül. A szerzők megfogalmazása szerint a nyomozati pszichológia (investigative psychology) a hatékony nyomozás és a sikeres vádképviselő pszichológiai kérdéseivel foglalkozik. A gyakorlatban a bűncselekménnyel kapcsolatos hatékony információszerzés, értékelés és felhasználás, a nyomozás során a megalapozott taktikai és stratégia döntéshozatal, végül az összegyűjtött bizonyítékok alapján a vád (az ügyész szempontjából) eredményes képviselője a cél. A bűnözéssel kapcsolatos további kérdések is (pl. bűnmegelőzés) és az elkövetők pszichológiai kezelése is ide tartozik, bár erről a jelen kiadásban nem olvashatunk.

A könyv három részben, tizenhat fejezetben tárgyalja a témát. Az első rész a nyomozati pszichológia előzményeit és történetét tekinti át. Az első fejezet írja le és határolja körül a nyomozati pszichológia területét. A nyomozás információk gyűjtését jelenti, az információk alapján a nyomozó dönt, pl. beidézi valakit kihallgatásra, ez az esemény újabb információkat eredményez, ami újabb döntést és cselekvést generál a rendőrség részéről: ez az információs kör. A beszerzett információk hipotézisek (verziók) alapjául szolgálnak, melyeket az újabb információk megerősítenek vagy cáfolnak. És így tovább, amíg egy olyan verzió emelkedik ki, amely logikailag, tudományosan (és törvényesen is) összeköti az információkat és a bizonyítékokat a feltételezett elkövetővel. A második fejezet a profilalkotás kritikai áttekintése – tudományos gyökereit ismertetve röviden említi Szondi Lipótot és a Szondi tesztet – és megkülönböztetése a nyomozati pszichológiától. A harmadik fejezet a nyomozás (az információgyűjtés) „története” Scherlock Holmes-szal és Hasfelmetsző Jack-kel. A negyedik fejezet pedig a nyomozati pszichológia megszületését tárgyalja, ismertetve John Duffy esetét. Ez az eset kapott Angliában először nagy nyilvánosságot az 1980-as években azért is, mert pszichológus által készített „profil” vezette eredményes nyomozásra a rendőrséget. Ezt a pszichológust David Canter-nek hívták.

A második rész általános kriminológiai és elméleti áttekintés. Az ötödik fejezetben megismerkedünk a bűn meghatározásával, a különböző osztályozási rendszerekkel és kriminál-statisztikai mutatókkal. A hatodik fejezet új és érdekes szempontot vet fel a bűnözés

tanulmányozásában: hogyan látják magukat a „résztevők”, milyen szerepet játszott a bűncselekményben az elkövető, az áldozat? Milyen forgatókönyv valósult meg ezzel az eseménnyel az életükben? Áldozatok vagy hősök voltak, kaland volt, kihívás vagy éppen bosszúállás? Eredményesebb a nyomozás és jobban megérthető az elkövető viselkedése, ha felismerjük a bűncselekményben az elkövető „forgatókönyvét”, hogyan illeszkedik az élet-történetükbe az elkövetett bűncselekmény? A hetedik fejezet az elkövetői viselkedésminták keresésének és klasszifikációjának általános elméleti hátterét írja le. Két rablás jogilag „azonos”, de a végrehajtás módjában nagyon különböző lehet. Ha felfedtük és megértettük az elkövető személyes narratíváját, tudjuk, hogyan, mi alapján vonhatunk le további következtetéseket a nyomozást illetően. Pszichológiai szempontok lehetnek a következtetésekhez a (feltételezett) elkövető kognitív képességei, interperszonális viszonyai, szubkulturális, ill. neveltetési körülményei, emocionális jellegzetességei. A nyolcadik fejezet arról szól, hogy hol történik a bűncselekmény, az adott elkövető miért ott követte el tettét. Két fő kérdése a témának a nyomozás szempontjából: milyen távolságra van a bűncselekmény helyszíne az elkövető otthonától, és hogy milyen szempontok alapján választotta ki ezt a helyszínt, milyen mentális térképe alakult ki róla. Ezen mintázatokat felmérve és az elkövetés helyszínét ismerve következtethetünk az elkövető lakhelyének elhelyezkedésére. A tizedik fejezet a nyomozás során beszerzett információk általános jellegzetességeit tárgyalja: hogyan következtethetünk az eseményekkel való kapcsolatára, mennyire megbízható, „igaz” az információ. Bemutatják az ismert kognitív interjút. A tizedik fejezet elsősorban a gyanúsítottak által szolgáltatott információk ellenőrzésének lehetőségeit vázolja fel. A hazugságvizsgálatok mellett ismerteti az Ekman féle IEE és a Reid-féle konfrontáló, beismerés centrikus interjútechnikákat, valamint a hamis beismerő vallomások (false confession) motiváló tényezőit és jellegzetességeit.

Végül a harmadik rész – amiért elolvassuk a könyvet – az alkalmazott (kriminalisztikai) nyomozati pszichológiáról szól: bűncselekményi kategóriák szerint milyen szempontokkal járulhat hozzá a pszichológia az eredményes nyomozáshoz, a személyes narratíva segítségével hogyan tudjuk modellezni elkövetett bűncselekményt, megérteni az elkövetőt. A tizenegyedik fejezettől a tizenötödik fejezetig először a betörők, a rablók és csalók viselkedését, a szexuális elkövetők, a gyilkosok, a szervezett bűnözők, végül a terroristák viselkedését elemzik pszichológiai szempontból, esettanulmányokkal bőven illusztrálva, a nyomozás szempontjából fontos információkra fókuszálva.

Az utolsó fejezet témája nagyobb részt maga a nyomozás mint döntéshozatali folyamat. Végül néhány további lehetőséget ismertet, mint a pszicholingvisztika, vagy olyan alkalmazási területet mutat be, mint az érthetetlen, ismeretlen motivációjú eltűnési, halál, gyakran öngyilkossági esetek pszichológiai boncolása (psychological autopsy).

Összességében elismeréssel kell szólni a szerzők munkájáról. Első olvasásra a bevezető első rész kissé bulvárosnak, erőltetettnek tűnik, nehezen kristályosodik ki, mit is értenek a szerzők nyomozati pszichológia alatt, mivel több ez az elnevezés, mint a már ismert forenzikus vagy kriminálpszichológia. A második rész ugyan szakkönyv, már ismert információkat, elméleteket közöl, viszonylag kevés új információt tartalmaz. Végül a harmadik rész elolvasása után derül ki, hogy mi is az az újdonság, ami köré a könyv épül. Ez pedig a narratív szemlélet alkalmazása a bűnelemzésben, így esetleg a bűnüldözésben. Maga a szemlélet felvetése nem

új, hiszen az első cikket ebben a témában Canter 1994-ben publikálta. De igazi jelentősége csak így, szisztematikusan (a bűncselekményi kategóriákon) végig alkalmazva, tudományos és társadalmi keretbe helyezve látszik.

Más szempontból ugyanakkor a könyv egy angolszász „kriminálpszichológia” könyv. A jellemzően más büntetőjogi rendszer miatt máshová kerülnek a hangsúlyok a nyomozásban és a vádképviselésben, így más pszichológiai összetevők tűnnek fel a kutatóknak a kontinentális és az angolszász jog területén. A jogilag sokkal erőteljesebben keretbe helyezett, többször ellenőrzött (egyes vélemények szerint túlszabályozott) kontinentális jogban legalább háromszor (a nyomozás vizsgálati szaka, az ügyészségi szak és a bíróság) történik bizonyítás, ez a hosszadalmas jogi procedúra kirotál szint minden „emberi” tényezőt az eljárásból.

Végül még egy erénye van a könyvnek. A kriminológiának a bűnelkövetők viselkedésének magyarázatára két forrásból van elmélete, az egyik a szociológiai, a másik a pszichológiai forrás. Az 1900-as években az akkori társadalmi (az 1950-es évektől nálunk pedig politikai) okokból a kriminológiában döntően a szociológiai elméletek terjedtek el. A könyv jelentősen csökkenti a pszichológia „lemaradását” ezen a területen.