

AZ EGYÉNI ÖNÉRTÉKELÉS MUNKAHELYI FUNKCIÓJA¹

SELF-EVALUATION'S WORKPLACE FUNCTION

SÖNPERGER RICHÁRD

Emberi erőforrások BA szakos hallgató/Human Resources BA student
Eszterházy Károly Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar /
Eszterházy Károly University, Faculty of Economics and Social Sciences
Eger
sonperger.richard@gmail.com

KOZÁK ANITA

főiskolai docens/collageassociate professor
Eszterházy Károly Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar/Eszterházy
Károly University Faculty of Economics and Social Sciences
Eger
kozak.anita@uni-eszterhazy.hu

KRAJCSÁK ZOLTÁN


egyetemi docens/associate professor
Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar/Budapest Business
School Faculty of Finance and Accountancy
Budapest
Krajcsak.Zoltan@uni-bge.hu

ABSTRACT

The article is dealing with the specificities of the three dimensions of self-evaluation in different working groups. We have chosen this basic psychological concept to the main object of our research, because self-assessment largely determines our work performance and social relationships, so it affects the profits of the company. For these reasons, this notion has become one of the most important area of HR profession.

After formulating the basic assumptions of the research, we created a questionnaire that fits to our assumptions. Statistical analyses were performed along the categories created by the socio-demographic characteristics of the interviewee (age, position and educational qualification). The first part of the study presents the theoretical background of the three dimensions of self-evaluation (self-detection, self-esteem and self-efficacy), than the



¹  Az emberi erőforrások minisztériuma únkp-17-1 kódszámú új nemzeti kiválóság programjának támogatásával készült.

methods of data processing and the analysis of the research are detailed. After that the primary research results is shown and finally the last section is summarized and explained the basic assumptions.

1. Bevezetés

Kutatásunk fő tárgya az önértékelés három dimenziójának különböző dolgozói csoportokban megjelenő sajátosságainak feltárása volt. Az önértékelés életük állandó velejárója, folyamatosan változik, s alapvetően befolyásolja, meghatározza döntéseinket, iskolai teljesítményünket és társas kapcsolatainkat. Az önértékelés mindezek mellett személyiségvonásainkra, jellembeli adottságainkra, munkahelyi viselkedésünkre és ottani produktívításunkra is hatással van, tehát nem csupán a pszichológia, hanem a jelenkori HR szakma egyik kulcsdimenziójának is tekinthető. Rosenberg, et al.(1995, 141-156) jegyzi meg, hogy a globális önértékelés erősen kapcsolódik az általános jóllét érzéséhez, mivel a magas önértékeléshez általában kiegyensúlyozottság, étellel való elégedettség, jó hangulat és optimizmus társul, az alacsony önértékelést pedig legtöbbször szorongás, depresszió, ingerlékenység, negatív érzelmi állapot kíséri.

Megítélésünk szerint a munkavállalók önértékelését nem csak az előzetes (pl. családi és iskolai)és aktuális (pl. vezetői visszajelzések) tapasztalatok, hanem bizonyos szociodemográfiai tényezők is befolyásolják. Ezzel kapcsolatban három alapfeltételezést fogalmaztunk meg:

F₁ A fiatalabb korosztályokban, valamint a beosztottak körében az önellenőrzés foka magasabb pontátlagot fog mutatni, mint a kategóriájuk másik végén lévő válaszadóknál, amely alacsonyabb önellenőrzésre, a problémák kevésbé hatékony kezelésére utal.

F₂ A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók magasabb önbecsüléssel rendelkeznek.

F₃ Minél magasabb beosztásban dolgozik egy munkavállaló, megítélése szerint annál nagyobb énhatékonyssággal látja el a munkafeladatait.

2. Az önértékelés és annak mérése

Legelőször célszerű különbséget tenni az önértékelés és az énkép fogalmi között. Carl Rogers személyiségelméletének egyik legfontosabb definíciója az énkép vagy self fogalom. Az énkép folyamatosan változik, de sohase ér el egy végpontot (Carver - Scheier,2001:382-383.), s tartalmazza mindazokat az világnézeteket, attitűdöket és értékeket, amelyek az „én”-t jellemzik. Továbbá még azt is magába foglalja, ahogyan az ember saját magáról vélekedik és ahogyan a világot érzékeli és élményvilágát feldolgozza (Atkinson et al., 1997:401-402.).

Az önértékeléssel ellentétben az énkép nem egy merev reprezentáció, hanem a tapasztalatok hatására folyamatosan változó, dinamikus rendszer. Az önértékelés egy olyan értékelés, amely egy személy önmagán végez el és érvényesnek fogad

el önmagára nézve: ez kifejezi, hogy magatartásformákat tart helyesnek, valamint azt jelzi, hogy milyen mértékben tartja önmagát életképesnek, sikeresnek és értékesnek (Coopersmith, 1967:4-5.).

Az önértékelés mérésére számos módszert, kérdőívet hoztak létre. A kutatásunk során az önértékelés három dimenzióját mértük fel, az önellenőrzés, az önbecsülés és az önértékelés dimenzióit vizsgáltuk. Az önellenőrzési képességek kialakítása az önálló tanulás és a személyiség önálló önirányításra való alkalmasság érdekében szükséges (Internet 1), „a folyamatos önmegfigyelésen és önellenőrzésen alapuló önértékelés lehetővé teszi az egészséges, személyiségre jellemző önismeret és önbizalom kialakulását, az önirányítás képességének fejlődését”(Báthory- Falus, 1997:102.). Az önbecsülés „a reflektív tudat értékelő aspektusa: az önismeret alapján hozott értékítélet” (Baumeister, 1998:694.), az énhatékonyság pedig „az egyén azon képességébe vetett hite, hogy eléri a teljesítmény egy bizonyos szintjét, és ez befolyásol olyan történéseket, amelyek hatással vannak az életére” (Bandura,1994:71.).

Empirikus vizsgálatunk keretében az önellenőrzés és az önbecsülés dimenzióit a Rosenberg Önértékelés Skálájával, az énhatékonyságot pedig az Általános énhatékonyság-mérő skálával (General Self-Efficacy Scale) mértük. Morris Rosenberg, szociológus által kidolgozott kérdőív az Egyesült Államokban (és a világ minden táján) az egyik legszélesebb körben használt skála, amely az önértékelés felmérésére szolgál. Az eredeti kérdőív 10 itemből áll, a kérdésekre egy négyfokozatú skálán lehet választ adni. Az elemek mind a mai napig érvényesek, valamint még előnye, hogy könnyen és gyorsan kitölthető (Internet 2).A Rosenberg Skála érvényességét Sallay Viola, Martos Tamás, Földvári Mónika, Szabó Tünde, Ittész András (2014) is bizonyították, megfogalmazásuk szerint az RSES-H belső konzisztenciája és időbeli stabilitása kiválóan bizonyult, igazoltuk továbbá konvergens és divergens validitását”.

A szakirodalomban az énhatékonyság érzésének két egymástól elkülönülő típusa körvonalazódik. Az egyik típus az általános énhatékonyság, amely az élet különféle területein megjelenő nehézségek leküzdésébe vetett bizalmat jelenti. A másik pedig a specifikus énhatékonyság, ami egy bizonyos feladat megoldására vonatkozik (Internet3). Kutatásunk során az általános énhatékonyság mérő skálát használtuk fel, ezt Matthias Jerusalem és Ralf Schwarzer alkották meg 1995-ben. Az eredeti skála 10 kérdésből állt, amiből 6-ot használtunk a Kopp Mária által magyar nyelvre fordított kérdőívből (Internet4).

3. Adatfeldolgozás és elemzés módszere

Az alapfeltételezések megfogalmazását követően összeállítottunk egy kérdőívet, amely papír alapon és elektronikus formában egyaránt kitölthető volt. Az adatok nominális és ordinális kódolását követően SPSS programban rögzítettük. Összesen 234 fő töltötte ki a kérdőívet, tehát a kutatás mintanagysága 234 fő válaszait foglalja magában. A nem valószínűségi mintavételezési technikák közül az úgynevezett hólabda típusú mintavételi módszer segítségével történt a mintavétel. A szervezetek kiválasztása során a sokszínűségekre törekedtünk, hogy minél több ágazatból származó munkavállalói eredményeket kaphassunk. Miután a szervezetek felelős vezetői beegyeztek abba, hogy a munkavállaló körében a kérdőív megosztható, a kérdőívek kitöltése önkéntes alapon, felügyeletünk nélkül történt.

Az elemző vizsgálatokat a kérdőívet kitöltők szociodemográfiai jellemzői alapján létrehozott kategóriák (csoportképző ismérvek) mentén végeztük. A függő változók a válaszadók szociodemográfiai ismérvei, a független változók pedig az önértékelés különböző dimenzióit felmérő kérdésekre adott válaszok átlagértékei. Továbbá a nem paraméteres próbák segítségével azt is kielemeztük, hogy az átlagértékek empirikus vizsgálatain, tendenciáin túl igazolható-e statisztikai különbség a csoportképző ismérvek mentén. A statisztikai próbák eredményeit $p < 0,05$ esetén tekintettük szignifikánsnak. A válaszadók egy hétfokú skálán jelölhették meg az önmagukra jellemző skálaértéket. Ahol az 1-es érték az „az egyáltalán nem jellemző” kifejezést jelentette, a 7-es pedig a „teljes mértékben jellemző” állítást foglalta magában.

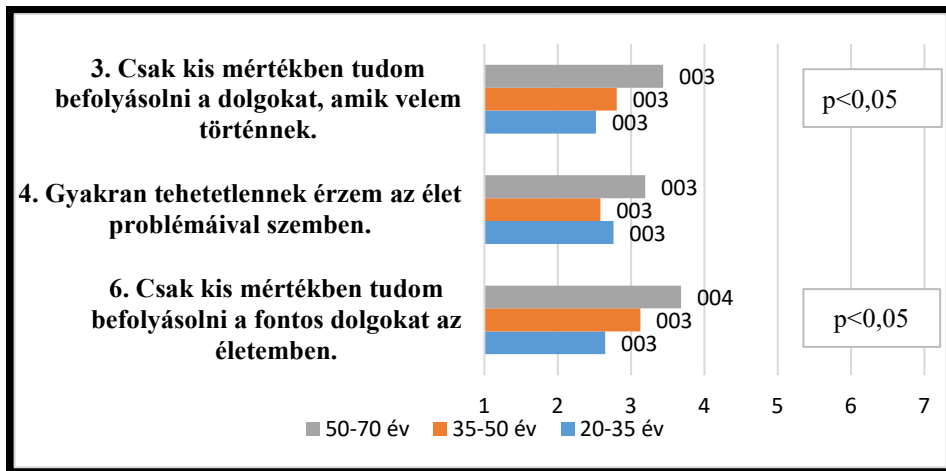
A válaszadók nemére vonatkozóan elmondható, hogy 61%-uk nő, 39%-uk férfi. Iskolai végzettségük tekintetében a legtöbbszörnek (52%-uknak) középfokú végzettsége van, 42%-uk felsőfokú, míg 6%-uk középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. A mintába került többsége (87%-a) beosztottként, 13%-uk pedig vezetőként dolgozik.

4. Vizsgálati eredmények

Az első előzetes feltételezésünk szerint a fiatalabb korosztály tagjai, valamint a beosztottak alacsonyabb önellenőrzéssel rendelkeznek. A különböző korosztályú munkavállalók önellenőrzésének megítélésére vonatkozó adatokat a 1. ábra mutatja be.

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

Diagram 1. Average values of responses to self-detection by age group



Forrás: saját vizsgálatok, 2017

Mindhárom kérdés fordított kérdés, tehát a kisebb értékek jelentenek magasabb önértékelést. A kapott átlagminősítések szerint minél idősebb a dolgozó, annál kevésbé érzi magát alkalmasnak arra, hogy befolyásolja az életét. Az eredményt a folyamatosan változó világgal, a felgyorsult gazdasági folyamatokkal és az infokommunikációs forradalommal lehet magyarázni. Mind a személyes, mind a munkahelyi életben szükség van digitális kompetenciákra, valamint azok folyamatos fejlesztésére. Az idősebb generációk számára az alapvető digitális kompetenciák megszerzése is nagy erőfeszítéssel jár és azok készség szintű használatáig az esetek többségében nem jutnak el. A fiatalabbak már általános és középiskolában elsajátítják ezeket az alapvető digitális kompetenciákat, így jóval kevesebb időbe, energiába kerül specifikus, szakmai kompetenciákat elsajátítani. Ezért érezhetik gyakrabban versenyhátrányban magukat az 50 év feletti korosztály tagjai a fiatalabb generációkkal szemben. Emellett a privát életben is megkerülhetetlen az IT ismeret. Az IT kompetenciák hiánya miatt az idősebbek a társadalomból kirekesztve érezhetik magukat és az internet adta előnyöket sem tudják kihasználni, például a családjukkal való kapcsolattartás (elmagányosodás ellen) vagy az egészségügyi szolgáltatásokról való informálódás (jobb életszínvonal elérése) vagy a Kormány által meghirdetett háztartási gépcsere (mosógép, hűtő, fagyasztó, szárítógép) pályázatra való elektronikus jelentkezés (j[ó]l-lét növelése).

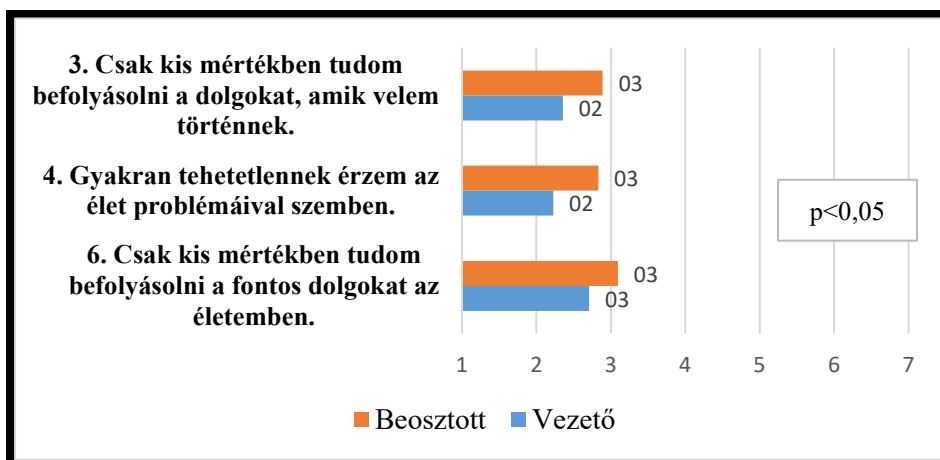
Mindezek mellett az eredményt magyarázhatja az is, hogy az idősebb generáció tagjai – korukból adódóan – jóval több élettapasztalattal rendelkeznek, s vélhetően több mindent megéltek, köztük negatív élményeket is. Utóbbiak magasabb számából, esetleges személyes tragédiáikból adódóan inkább érezhetik magukat tehetetlennek a körülöttük zajló eseményekkel szemben.

A három bemutatott kérdés átlagpontjaiból kialakuló trendet a Kruskal–Wallis próba is megerősít, mivel a 3. és a 6. kérdés esetében is szignifikáns különbséget mutatott, de természetesen a nem reprezentatív mintavétel miatt ez a kérdéskör a pontosabb megértés érdekében további vizsgálatokat kíván.

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

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

Diagram 2. Average values of responses to self-detection by position



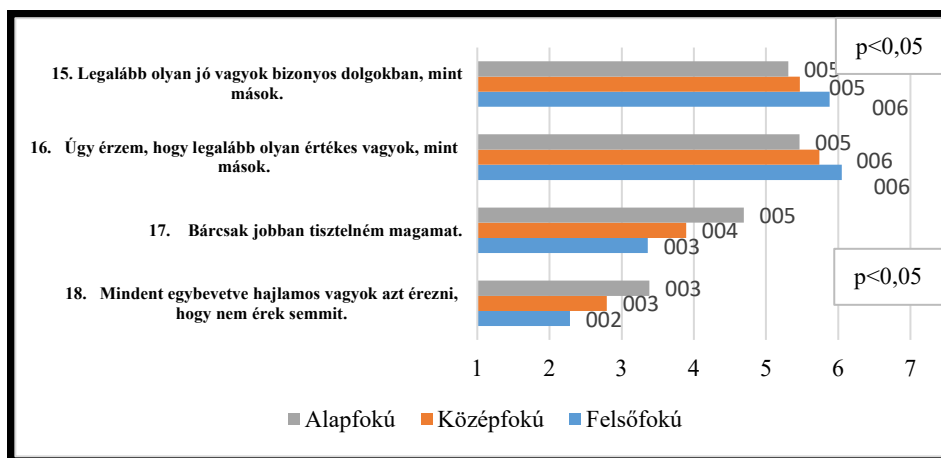
Forrás: saját vizsgálatok, 2017

Az eredmények igazolják az alapfeltételezésünknek ezt a részét, minden kérdés esetén a vezetők válaszai utalnak magasabb önellenőrzésre. Az eredmény a vezetők jóval szélesebb körű döntési lehetőségeivel, valamint a szervezetekre gyakorolt nagyobb hatásával magyarázható. A negyedik kérdés esetében az eredményt a Mann-Whitney próba is megerősíti, azaz a két vizsgált csoport válaszai között szignifikáns különbség állapítható meg.

A második alapfeltételezés az önértékelés önbecsülési dimenzióját érintette. Az előzetes feltételezésünk szerint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőknek magasabb az önbecslése. A 3. ábra az önbecsülésre vonatkozó adatokat szemlélteti.

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

Diagram 3. Average values of responses to self-esteem by educational qualification



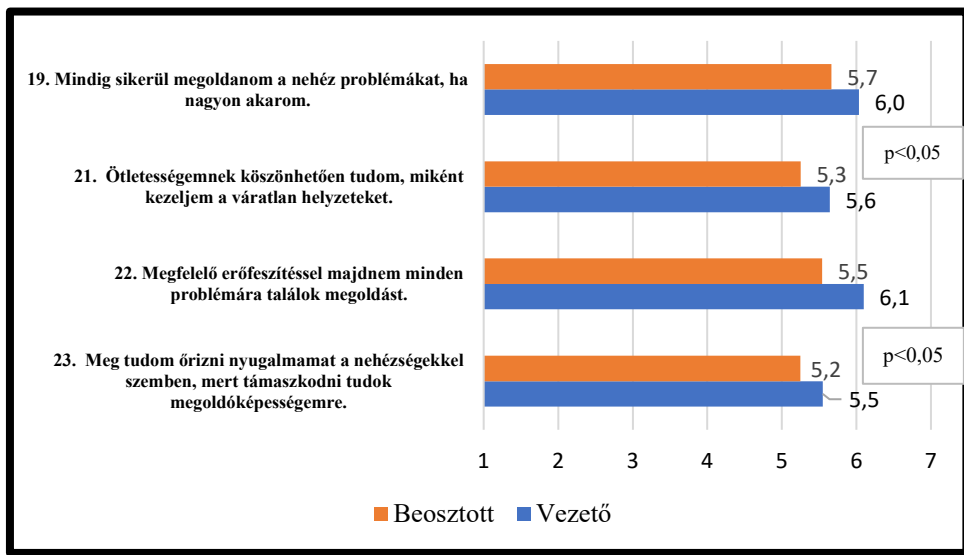
Forrás: saját vizsgálatok, 2017

Az ábra alátámasztotta az alapfeltételezés helyességét. A 15-ös és 16-os kérdés esetében magasabb átlagpontszámok születtek a magasabb iskolai végzettségűek körében, 17. és a 18. kérdések fordított kérdések voltak, e két kérdésre pedig az alacsonyabb iskolai végzettségűek által adott átlagminősítések a magasabbak. A szignifikáns statisztikai különbséget a nem paraméteres próbák eredményei is megerősítik, ugyanis az iskolai végzettség csoportképző ismérve szerinti vizsgálatok a Kruskal–Wallis-próba, 2 item esetében is szignifikáns különbséget mutatott.

A harmadik alapfeltételezés az énhatékonyság és a beosztás közötti kapcsolatra irányult. Az előzetes feltételezéseink szerint a magasabb beosztásúaknak megítélésük szerint nagyobb énhatékonysággal rendelkeznek. A következő ábra az ehhez kapcsolódó eredményeket mutatja be.

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

Diagram 4. Average values of responses to self-efficacy by educational qualification



Forrás: saját vizsgálatok, 2017, N:232

Mind a négy kérdés esetében a vezetők átlagértékei jelentenek magasabb énhatékonyságot. Valamint két esetben (a 19. és a 22. kérdés esetében) szignifikáns különbség is megállapítható a különböző beosztásban dolgozó munkavállalók között. Az eredmény vélhetően – hasonlóan az önellenőrzés beosztás szerinti vizsgálatához – a magasabb pozícióból adódó nagyobb felelősségi- és hatáskörrel magyarázható.

5. Összegzés

A kutatásunk az önértékelés három dimenziójának (önellenőrzés, önbecslés, énhatékonyság) a megítélését vizsgálta különböző dolgozói csoportokban. Az első alapfeltételezésünk az önellenőrzés dimenziójával volt kapcsolatos. A feltételezésünk első részét – amely a generációk önellenőrzési szintjére irányult – a vizsgálat megcáfolta, ugyanis az X és az Y generáció tagjai inkább rendelkeznek belső kontrollos személyiségjegyekkel, mint a Baby boomerek. A kimutatott különbség okait a digitális kompetenciák vélhetően eltérő mértékű ismeretében és az élettapasztalat meglétében vagy hiányában látjuk. Az alapfeltételezés második része igazolást nyert, mivel a vezetők – saját bevallásuk alapján – magasabb

önellenőrzéssel rendelkeznek. Az eredmény a vezetők jóval szélesebb körű döntési lehetőségeivel, valamint a szervezetekre gyakorolt nagyobb hatásával magyarázható.

A második alapfeltételezés az önbecsülés dimenzióját érintette, ezt a részletező vizsgálataink eredményei alátámasztották. Mind az ide vonatkozó kérdésekre adott átlagértékekből, mind a nem paraméteres próbák eredményeiből az állapítható meg, hogy iskolai végzettség és az emberek önbecsülése között statisztikai kapcsolat mutatható ki: minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik a válaszadó, annál nagyobb önbecsüléssel rendelkezik. A harmadik alapfeltételezés az énhatékonyság dimenziójával volt kapcsolatos. Ez a feltételezés bizonyítást nyert, mivel a bemutatott kérdések esetében a vezetők átlagértékei utaltak nagyobb énhatékonyságra, továbbá a szignifikáns különbséget a nem paraméteres vizsgálat is megerősítette. Megállapítható tehát, hogy a vezető – beosztásukból adódóan – hatékonyabban látják el munkafeladataikat, oldják meg a felmerülő nehéz helyzeteket.

Kutatási eredményeinket leginkább HR szakemberek és szakmai vezetők tudják hasznosítani, az ő hatáskörükbe tartozik ugyanis a dolgozói képzési programok megszervezése és jóváhagyása, valamint a teljesítménymenedzsment rendszer kialakítása és működtetése. Célszerű olyan on-the-job és/vagy off-the-job képzési programokat is szervezni a dolgozók számára, amelyek hozzájárulhatnak az egészséges önértékelés kialakulásához (pl. önismereti tréning). A teljesítményértékelési rendszerbe pedig hasznos lehet beépíteni a munkavállalói önreflexió lehetőségét, valamint megteremteni a kereteit a dolgozói teljesítmény évenkéntinél rendszeresebb – akár formális – visszajelzésének. Mindezek mellett külön figyelmet kell szentelni azokra a munkakörökre, amelyek betöltéséhez létfontosságú, hogy a munkavállalók magas önbecsüléssel lássák el munkafeladataikat (például PR, marketing, értékesítés).

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Atkinson, Rita L., Atkinson, Richard C., Smith, Edward E., Bem Daryl J. (1997): Pszichológia, Osiris Kiadó, Budapest
- Bandura, A. (1994): Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81.), Academic Press, New York
- Báthory Zoltán, Falus Iván (1997): Pedagógiai lexikon III., Keraban Könyvkiadó, Budapest
- Baumeister, R. F. (1998): The self. In: Gilbert, D.T., Fiske, S. T., Lindzey, G. (eds): The handbook of social psychology, 2. 4th ed. McGraw-Hill, Boston, pp. 680-740.
- Carver, Charles S., Scheier Michael F. (2001): Személyiségpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest
- Coopersmith, S. (1967): The antecedents of self-esteem, Freeman & Company, San Francisco

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995): Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes, *American Sociological Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 141-156.

Jámbori Szilvia, Horváth M. Tünde, Harsányi Szabolcs Gergő (2016): Az internetes kapcsolatokban való nyitottság összefüggése az észlelt társas támasszal és az énhatékonysággal. in: *Az alkalmazott pszichológia alapítvány folyóirata* (2016/2), pp. 19–36.

http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2016/10/AP_2016_2.pdf

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

Orcsik Gézáne (2014): Szakmódszertan - könnyűipari szakirány, Óbudai Egyetem, Budapest

[https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_szakmodszertan-konnyuipari_szakirany/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-02-](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_szakmodszertan-konnyuipari_szakirany/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-02-Orcsik.Mariann.html)

[Orcsik.Mariann.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_szakmodszertan-konnyuipari_szakirany/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-02-Orcsik.Mariann.html)

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

Sallay Viola, Martos Tamás, Földvári Mónika, Szabó Tünde, Ittész András (2014): A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív fordítás, strukturális invariancia és validitás. in: *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 15 (2014) 3, pp. 259-275.

[https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSES-)

[RSES-](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSES-)

[H_alternativ_forditas_strukturalis_invariancia_es_validitas_Hungarian_version_of_the_](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSES-)

[Rosenberg_Self-esteem_Scale_RSES-H_An_alternative_translation_structural_invaria](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSES-)

[Letöltés ideje: 2017. október 07.](https://www.researchgate.net/publication/267874310_A_Rosenberg_Onertekeles_Skala_RSES-)

Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995): Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S.

Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37.), NFER-NELSON, Windsor

<http://userpage.fu-berlin.de/~health/hungar.htm>(fordította: Kopp Mária)

Letöltés ideje: 2017. október 01.

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

[https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_pszichologia_es_szemelyisegfejlesztes_i/tananyag/00-borito-150604a-](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_pszichologia_es_szemelyisegfejlesztes_i/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-12-Tordai.Zita.html)

[halvanysarga-12-Tordai.Zita.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_pszichologia_es_szemelyisegfejlesztes_i/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-12-Tordai.Zita.html)

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

The Mac Arthur Research Network on Socioeconomic Status and Health: Psychosocial Notebook

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

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.

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

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

Letöltés ideje: 2017. szeptember 15.